ISSN 1860-773X www.integrationsaemter.de • Dezember 4_2013 2228

zB Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf

Ulrike Schröder, Inhaberin eines Orthopädie-Fachgeschäfts in Schwarzenberg/Sachsen

Inklusion in der Arbeitswelt

Eine Frage der Einstellung

Pro und Contra
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Fachtagung
Unterstützte Beschäftigung

zB info

Aufgaben der Integrationsämter 2012/2013

Liebe Leserin, lieber Leser!

Inklusion ist in aller Munde, sagt die Vertreterin einer Industrie- und Handelskammer aus Mainfranken in unserem Schwerpunktartikel. Der öffentliche Druck auf die Wirtschaft, sich mehr für schwerbehinderte Menschen zu öffnen, wächst. Die aktuelle ZB geht der Frage nach, wie dieser Bewusstseinswandel die Einstellung von Arbeitgebern zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beeinflusst. Was die Integrationsämter tun können, um Vorbehalte auf Arbeitgeberseite auszuräumen, erklärt Christiane Heemskerk vom ZBFS-Integrationsamt in Würzburg. Außerdem kommen Unternehmer zu Wort, die schon viele Jahre aus Überzeugung Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Inklusion: Tun Sie es aus Überzeugung!

Arbeitgeber lassen sich vielleicht am ehesten von anderen Arbeitgebern überzeugen. Darauf baut auch das Projekt „Wirtschaft Inklusiv". Eine Idee ist hierbei, so genannte „Inklusionslotsen" als Türöffner in die Betriebe zu schicken. Sie unterstützen damit übrigens die Arbeit der Integrationsfachdienste, die ja bereits vor Ort aktiv sind.

Für Werkstattbeschäftigte können betriebsintegrierte Arbeitsplätze – auch als „Außenarbeitsplätze" bekannt – ein Sprungbrett auf den ersten Arbeitsmarkt sein. Dennoch stehen wir Integrationsämter dieser Beschäftigungsform etwas ambivalent gegenüber. Einerseits tragen Außenarbeitsplätze zu mehr Inklusion bei, andererseits gibt es tatsächlich zu wenige Anreize für Arbeitgeber, einen Werkstattbeschäftigten mit Außenarbeitsplatz als festen Mitarbeiter oder feste Mitarbeiterin zu übernehmen.

Demgegenüber gewinnt die Unterstützte Beschäftigung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, zunehmend an Bedeutung. Über die bisherigen Erfahrungen und die Knackpunkte in der Praxis diskutierten Fachleute, Arbeitgeber und Betroffene auf einer Fachtagung in Brandenburg. Ihr Fazit: Wenn wir miteinander reden und uns eng vernetzen, können wir die Schwierigkeiten aus dem Weg räumen! Die Veranstaltung hat dafür eine hervorragende Plattform geboten.

Manfred Jost
Leiter des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales im Saarland

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

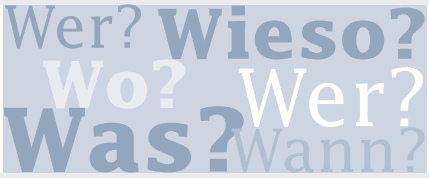
An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den
- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.
ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).
Redaktion: Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlen • **Redaktion ZB info:** Ulrich Adlhoch, Münster (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Karin Seitz • **Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Henry Spradau, Bremen • **Reportagen und Berichte:** Martina Bähring, Christoph Beyer, Elly Lämmlen • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Wolfgang H. Schmidt • **Fotos:** Werner Bachmeier S. 10 (Mi.), 12 (u.); Simone Bahrmann S. 1 (u. l.), 3 (o.), 6, 7; Ina E. Brosch S. 3 (l.), 11 (r.); duckfilm productions (Standbilder) S. 1 (u. r.), 3 (u.), 14, 15; iStockphoto: Monkey Business Images S. 5 (r.), SimmiSimons S. 5 (u. l.), OJO_Images S. 3 (2. v. o.), 8 (l. + r. o.); Hermann J. Knippertz S. 10 (l.), 12 (o.); LWL/ Verena Rösler S. 5 (o. l.); Thomas Meinicke S. 4; privat S. 2, 8 (u.); Wolfgang H. Schmidt S. 3 (3. v. o.), 11, 13 (u.); Friedrich Stampe S. 10 (r.), 13 (o.) • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer **Layout ZB info:** CMUK, Wiesbaden • **Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** November 2013 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.
Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.
Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

NACHRICHTEN 4 – 5



- Jahreshauptversammlung der BIH
- Inklusionsinitiative
- Anzeigeverfahren 2013
- **Fachmesse und Neu erschienen**

REPORT 6 – 7

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze
Die Chance ergreifen

Bei Kai Patrick Humberg hat es geklappt. Doch betriebsintegrierte Arbeitsplätze führen nicht zwangsläufig zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis: Pro und Contra.

THEMA 8

„Wirtschaft Inklusiv“
Die Sprache der Arbeitgeber sprechen

Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der Wirtschaft machen sich mit einem Projekt für mehr Inklusion stark. Sie setzen dabei vor allem auf regionale Netzwerke.

RECHT 9

- Behinderung und Arbeitgeberpflichten
- Beschäftigung und Schadenersatz
- Benachteiligung und Sozialplan

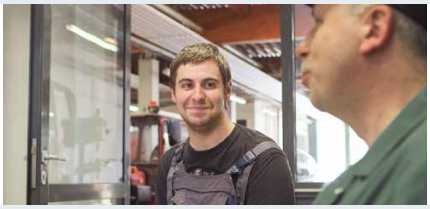
SCHWERPUNKT

Inklusion in der Arbeitswelt
Eine Frage der Einstellung

Wie weit ist das Thema Inklusion bereits in den Unternehmen angekommen? Und was genau erschwert oder erleichtert die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Antworten einer mainfränkischen Studie.

- Anreize für Arbeitgeber: Christiane Heemskerk vom ZBFS-Integrationsamt setzt auf praktische Unterstützung.
- Motivation der Arbeitgeber: Unternehmer sprechen über ihre Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern.

FORUM 14 – 15



Unterstützte Beschäftigung
Einfach machen? Das machen wir!

In der Praxis läuft die Unterstützte Beschäftigung noch nicht ganz rund. Eine Fachtagung in Brandenburg warb deshalb für eine engere Zusammenarbeit der beteiligten Partner.

BEILAGE

ZB info

Aufgaben der Integrationsämter 2012/2013

Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Menschen im Beruf

INTERNET

BIH Online Akademie

Rund um die Arbeit der SBV: lernen, diskutieren, Fragen stellen
www.integrationsaemter.de/Akademie

BIH-Vorstand (v. l.): Michael Alber (Niedersachsen), Robert Hüther (Hessen), Simone Wuschech (Brandenburg), Karin Fankhaenel (Rheinland), Ulrich Adlhoch (Westfalen-Lippe), Karl-Friedrich Ernst (Baden-Württemberg)

Jahreshauptversammlung

Im Oktober 2013 trafen sich Vertreterinnen und Vertreter aller Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen in Deutschland zur Jahreshauptversammlung der BIH in Halle a. d. Saale. Sie waren zusammengekommen, um ihre Verwaltungspraxis untereinander abzustimmen und über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu beraten.

Integrationsfirmen Ein Höhepunkt der Veranstaltung war die Unterzeichnung eines gemeinsamen Positionspapiers der BIH und der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag-if) zur künftigen Entwicklung und Unterstützung der Integrationsfirmen. Die beiden Vorsitzenden Ulrich Adlhoch (BIH) und Dr. Fritz Baur (bag-if) betonten dabei die Bedeutung der Integrationsfirmen für die Beschäftigung von Menschen, deren berufliche Teilhabe auf besondere Schwierigkeiten stößt. Wachstumspotenzial sehen sie unter anderem bei Integrationsabteilungen in gewerblichen Unternehmen. Diskutiert wurde weiterhin über die Höhe der Rücklagen der Integrationsämter sowie über die Notwendigkeit, solche Rücklagen vorzuhalten, um längerfristige Förderungen – zum Beispiel für Integrationsprojekte – verlässlich erbringen zu können.

Ulrich Adlhoch (l.) und Dr. Fritz Baur bei der Unterzeichnung eines gemeinsamen Positionspapiers: „Integrationsfirmen sind gelebte soziale Marktwirtschaft“

Wechsel im BIH-Vorstand

Als Nachfolgerin von Henry Spradau aus Bremen, der in den Ruhestand verabschiedet wurde, wählte die Versammlung in den ansonsten unveränderten BIH-Vorstand die Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung in Brandenburg Simone Wuschech.

Initiative Inklusion Die Integrationsämter begrüßten die beabsichtigte – und inzwischen vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beschlossene – Verlängerung der „Initiative Inklusion“ im Handlungsfeld 1 bis zum Jahr 2017 zur Förderung der Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler. Vom Gesetzgeber wünscht sich die BIH eine eindeutige Rechtsgrundlage für die Verwendung der Ausgleichsabgabe zugunsten der Berufsorientierung.

BIH-Empfehlungen In den Fachausschüssen beschäftigten sich die Teilnehmer unter anderem mit den leistungsrechtlichen Empfehlungen der BIH. In der Kriegsopferfürsorge wurden umfassende Aktualisierungen vorgenommen. Im Schwerbehindertenrecht soll beispielsweise die Empfehlung zu finanziellen Leistungen an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV weiterentwickelt werden, insbesondere im Hinblick auf die Höhe der Fördersätze.

Gastvortrag Reha-Recht In ihrem Gastvortrag sprach die Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), Dr. Helga Seel, über den Novellierungsbedarf im Recht von Rehabilitation und Teilhabe und erläuterte verschiedene Ansatzpunkte aus Sicht der BAR: „Für eine Novellierung des SGB IX müssen wir uns mit der bisherigen Umsetzung einzelner Instrumente kritisch auseinandersetzen.“

Dr. Helga Seel, BAR

FACHMESSEN FACHMESSEN FACHMESSEN

LWL-Messe der Integrationsunternehmen

Bereits zum dritten Mal veranstaltet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) eine Messe für Integrationsunternehmen. Rund 100 Betriebe stellen ihre Produkte und Dienstleistungen vor. Integrationsunternehmen verbinden qualitätsbewusstes Wirtschaften unter Marktbedingungen und die Beschäftigung einer überdurchschnittlich hohen Zahl schwerbehinderter Menschen miteinander. Neben der Ausstellung warten auf die Besucher dieser bundesweit einmaligen Messe Vorträge, Workshops und Erfahrungsberichte von Unternehmern und Beschäftigten. Fördermittelgeber und Beratungseinrichtungen für Integrationsunternehmen machen auf ihre Leistungen aufmerksam.

Die LWL-Messe der Integrationsunternehmen findet am 9. April 2014 im Messe und Congress Centrum Halle Münsterland in Münster statt. Mehr Informationen unter www.lwl-messe.de

Anzeigeverfahren 2013

Ab Dezember 2013 steht die aktuelle Software von REHADAT-Elan zur Verfügung. Sie unterstützt Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Anzeige zur Beschäftigungspflicht. Zur Selbstveranlagung sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Die Anzeige für das Jahr 2013 muss bis spätestens **31. März 2014** an die für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit gesandt werden.

Mehr Informationen und Download im Internet unter: www.rehadat-elan.de

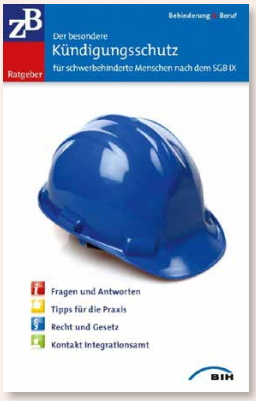
Inklusionsinitiative

Eine gemeinsame Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben im Oktober 2013 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Spitzenverbände der Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Landkreistag, die in der BIH zusammengeschlossenen Integrationsämter der Länder, die Verbände der Menschen mit Behinderungen und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen vereinbart. Im Rahmen der Initiative sind verschiedene Aktionen und Kampagnen vorgesehen. Im Mittelpunkt soll die Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen stehen.

Die Vereinbarung ist nachzulesen unter www.bmas.de > Teilhabe behinderter Menschen und Rehabilitation

Neu erschienen +++ Neu erschienen

ZB Ratgeber
Der besondere Kündigungsschutz



Der ZB Ratgeber informiert über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und zeigt Betrieben und Dienststellen, worauf sie bei der Beendigung solcher Arbeitsverhältnisse achten müssen. So geht der Ratgeber beispielsweise ausführlich auf das Kündigungsschutzverfahren ein. Er ist ganz auf die Bedürfnisse der betrieblichen Praxis ausgerichtet und basiert auf den Erfahrungen der Integrationsämter. Der Ratgeber im Taschenbuchformat behandelt das Thema auf 64 Seiten leicht verständlich und auf das Wesentliche konzentriert.

Erhältlich beim zuständigen Integrationsamt: Adressen über www.integrationsaemter.de/kontakt

Peter Ellinghaus (l.) erklärt, wie die Kehrmaschine eingestellt wird

Kai Patrick Humberg arbeitet gern im Grünen

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Die Chance ergreifen

Hecken und Büsche schneiden, Beete pflegen, Unkraut jäten: Hier ist Kai Patrick Humberg in seinem Element. Der junge Mann kam über einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz an eine Festanstellung in der Lungenklinik Hemer im Sauerland.

Nach der Förderschule kam Kai Patrick Humberg 2004 in die Iserlohner Werkstätten, wo er in Elektromontage, Industriemontage und Landschaftsgärtnerei ausgebildet wurde. „Besonders für die Landschaftsgärtnerei hatte er ein Händchen, das haben wir schnell gemerkt“, erinnert sich Werkstattleiter Christophe Hessling. Um diese Neigung noch weiter zu fördern, wurde der junge Mann mit Lernschwierigkeiten 2006 in die Landschaftsgärtnergruppe der Werkstatt aufgenommen, wo er den Umgang mit den verschiedenen Gartengeräten einübte. „Ich wollte aber mal ausprobieren, wie ich auf einem Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt klarkomme“, beschreibt der junge Mann seine Motivation.

Hat den Rasenmäher im Griff: Kai Patrick Humberg

Chancen wahrnehmen 2010 bewarb er sich deshalb über das Projekt Chance 20Plus – ein Programm der Iserlohner Werkstatt für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – bei der Lungenklinik in Hemer. Eine Mitarbeiterin der Werkstatt hatte die Klinik auf das Projekt aufmerksam gemacht und diese erklärte sich bereit, es mit einem Werkstattbeschäftigten im „Technischen Dienst“ zu versuchen. Kai Patrick Humberg schien der passende Kandidat für die dortigen Gartenarbeiten zu sein. Es folgten vier Wochen Praktikum, in denen der junge Mann seinen Arbeitgeber überzeugte: Die Lungenklinik übernahm den 28-Jährigen zunächst auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Wie bei dieser Beschäftigungsform üblich, behielt Kai Patrick Humberg weiterhin seinen Status als Werkstattbeschäftigter. Die Lungenklinik zahlte für die Arbeitsleistung des behinderten jungen Mannes ein vertraglich vereinbartes Entgelt an die Werkstatt.

Talente statt Schwächen sehen „Als Vorgesetzter hat mich seine freundliche und hilfsbereite Art eingenommen“, sagt Peter Ellinghaus, Leiter der Haustechnik-Abteilung. Anfangs war regelmäßig ein Werkstattmitarbeiter vor Ort, der mit Kai Patrick Humberg die Arbeitsschritte einübte. Manchmal braucht der behinderte junge Mann heute noch Hilfe, um seine zahlreichen Aufgaben nicht aus dem Auge zu verlieren. Doch sein Chef weiß auch um seine Stärken: „Bei der Arbeit mit den Grünflächen hat er mich mit seiner Kreativität und Sorgfalt beeindruckt.“ Dass Kai Patrick Humberg Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben hat, wurde da zur Nebensache. So entschloss sich die Lungenklinik 2012, ihn als festen Mitarbeiter im Unternehmen einzustellen.

Ein nahtloser Übergang Auch in den folgenden Monaten stand die Werk-

Im Lager: Welches Werkzeug gebraucht man wozu?

statt für Rückfragen zur Verfügung. Ein Werkstattmitarbeiter besuchte gelegentlich den Arbeitsplatz, sprach mit Peter Ellinghaus und Kai Patrick Humberg, half bei Fragen weiter. „Ich glaube, es kommt letztlich darauf an, dass menschlich alles passt, egal ob es um behinderte oder um nicht behinderte Mitarbeiter geht“, fasst Peter Ellinghaus zusammen und ergänzt: „Man darf sich einfach nicht von den eigenen Vorurteilen und Bedenken leiten lassen. Wir haben Herrn Humberg eine Chance gegeben und er hat uns überzeugt!“ ■

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Sie werden auch als „Außenarbeitsplätze“ bezeichnet. Es handelt sich um begleitete Arbeit von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Kooperation zwischen dem Arbeitgeber und der WfbM wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Arbeitsleistung des behinderten Menschen ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Diese Arbeitsplätze haben zwei Seiten: Sie bergen Chancen und Risiken. Welche Argumente sprechen dafür? Und welche dagegen?

Pro

Ziel der betriebsintegrierten Arbeitsplätze ist es – im Hinblick auf die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention –, den Werkstattbeschäftigten die Möglichkeit zu geben, bei einem Arbeitgeber ihre berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln und schließlich den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Es gibt natürlich auch Werkstattbeschäftigte, die diesen letzten Schritt hin zu einer Anstellung im Betrieb nicht gehen können oder möchten. Für diese Menschen bieten betriebsintegrierte Arbeitsplätze oder Außenarbeitsplätze durch die räumliche Trennung vom Gebäude der Werkstatt ein höheres Maß an Inklusion als die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Contra

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze können die Situation von Menschen mit Behinderungen auch verfestigen. Ihr Status als Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen bleibt nämlich erhalten. Sie erhalten weiterhin zumeist nur ein geringes Taschengeld und bleiben voll auf Sozialleistungen angewiesen. Für Arbeitgeber ist das bequem und risikolos: Sie beschäftigen externe Mitarbeiter, für die sie keine Arbeitgeberrolle übernehmen müssen, denn diese bleiben ja Werkstattmitarbeiter. Das ist sehr kostengünstig, denn der Arbeitgeber bezahlt der Werkstatt in der Regel ein vergleichsweise geringes Entgelt. Der Arbeitgeber darf diese Mitarbeiter sogar auf seine eigenen Pflichtplätze nach dem Sozialgesetzbuch IX anrechnen, spart also Ausgleichsabgabe. Erkrankt der Mitarbeiter oder entspricht er nicht den Erwartungen, kann er problemlos „ausgetauscht“ werden. Das birgt die Gefahr, dass Arbeitgeber kaum motiviert werden können, die Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu übernehmen, selbst wenn diese leistungsmäßig das Potenzial dazu haben.

Wirtschaft Inklusiv: Das Projekt soll vor allem Unternehmen gezielt ansprechen, die noch keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen

Wirtschaft Inklusiv

Die Sprache der Arbeitgeber sprechen

Mit dem Projekt „Wirtschaft Inklusiv“ machen sich die Arbeitgeberverbände gemeinsam mit den Bildungswerken der Wirtschaft für mehr Inklusion stark. Fragen an Björn Hagen, Projektkoordinator bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR).

? Herr Hagen, es gibt bereits zahlreiche Aktionen und Programme, welche die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen propagieren. Was ist das Besondere an „Wirtschaft Inklusiv“?

Björn Hagen Diese Initiative kommt aus der Wirtschaft selbst. Die Arbeitgeberverbände wollen ihren Beitrag dazu leisten, dass die Arbeitswelt inklusiver wird. Viele Unternehmen profitieren bereits von der Arbeitskraft schwerbehinderter Menschen, aber es gibt auch Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht bisher noch keine Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen. Beratungsdefizite und meist ausräumbare Vorbehalte sind häufig Gründe hierfür. Das wollen wir ändern, indem wir Arbeitgeber für das Thema Inklusion sensibilisieren. Wir wollen das Thema positiv besetzen und die Potenziale von Menschen mit Behinderung noch stärker in den Fokus rücken.

? Helfen denn bei der Fülle an bereits vorhandenen Informationsangeboten noch mehr Appelle und Broschüren ...?

Hagen Es kommt aus unserer Sicht darauf an, dass die Informationen die Arbeitgeber tatsächlich erreichen und auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Mit „Wirtschaft Inklusiv“ wollen wir bundesweit regionale Netzwerke aufbauen, um die vielfältigen Informations- und Förderangebote stärker zu verknüpfen und Arbeitgeber noch gezielter anzusprechen. Dabei versuchen wir, alle Akteure des Teilhabesystems, wie Integrationsämter, Integrationsfachdienste, Arbeitsagenturen, Reha-Träger und andere, in die Netzwerkarbeit vor Ort einzubinden.

Björn Hagen

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation

? Was haben Sie konkret an Aktivitäten geplant?

Hagen Neben Informations- und Fortbildungsveranstaltungen werden wir zunächst in unseren acht Modellregionen speziell geschulte „Inklusionslotsen“ einsetzen. Sie sollen in die Betriebe gehen, Arbeitgeber über die vorhandenen Fachdienste, Einrichtungen und Institutionen der beruflichen Teilhabe und Rehabilitation behinderter Menschen informieren, sie beraten und geeignete Unterstützungsangebote vermitteln. Ziel ist, dass die vorhandenen Strukturen, Unterstützungssysteme und Förderleistungen besser bekannt sind und so auch stärker genutzt werden. ■

Wirtschaft Inklusiv

Das im August 2013 gestartete Projekt wird von der Bundesarbeitsgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR), einem Zusammenschluss wirtschaftsnaher Bildungsträger, durchgeführt. Es läuft bis März 2017 und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Zu den Modellregionen gehören Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Hessen, Thüringen, NRW/Westfalen-Lippe, Baden-Württemberg und Bayern. Das Projekt soll auch die geplante bundesweite Informationskampagne „Inklusion gelingt!“ der Spitzenverbände der Wirtschaft unterstützen.
Mehr Informationen unter www.wirtschaft-inklusiv.de

§ Behinderung

Arbeitgeberpflichten

Leitsatz:
Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union müssen alle Arbeitgeber dazu verpflichten, praktikable und wirksame Maßnahmen zugunsten aller Menschen mit Behinderungen zu ergreifen.

EuGH, Urteil vom 04.07.2013 – C–312/11

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte über eine Vertragsverletzungsklage der Kommission gegen das Land Italien zu entscheiden. Mit seinem Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass Italien gegen seine unionsrechtlichen Verpflichtungen verstoßen hat. Zur Begründung führt er aus, die europäische Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf solle die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen sicherstellen. Sie verpflichte insbesondere den Arbeitgeber, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Menschen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Der Begriff „Behinderung" sei unter Heranziehung der UN-Behindertenrechtskonvention so zu verstehen, dass er eine insbesondere auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigung zurückzuführende Einschränkung erfasse, die den Betroffenen an der vollen und gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben hindern könne. Die Mitgliedstaaten müssten eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung aller Arbeitgeber vorsehen. Es genüge nicht, dass die Mitgliedstaaten Anreiz- und Hilfemaßnahmen erlassen. ■

§ Beschäftigung

Schadenersatz

Leitsatz:
Versäumt es der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmers zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch in Höhe der ihm entgangenen Vergütung.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.02.2013 – 8 Sa 512/12

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Der Kläger ist seit über 20 Jahren bei der beklagten Stadt als Arbeiter im Bauhof beschäftigt. Nach erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten ab dem Jahr 2002 war er von Januar 2011 bis Ende März 2012 erkrankt. Seit November 2011 ist er einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Unter Vorlage eines ärztlichen Attests wollte er im April die Arbeit wieder aufnehmen. Dies lehnte die Beklagte ab. Der Kläger könne nach einer von ihr in Auftrag gegebenen arbeitsmedizinischen Untersuchung nur noch mit einem Anteil von rund 25 Prozent einer Vollzeitkraft eingesetzt werden. Der Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil gab das Landesarbeitsgericht (LAG) statt. Die Beklagte sei nach § 611 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i. V. m. § 81 Abs. 4 Satz 1 Ziffer 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet, den Kläger zu beschäftigen. Dem stehe nicht entgegen, dass er nicht mehr alle arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten ausüben könne. Die Beklagte könne die anfallenden Arbeiten, für die vielfach mehrere Kollegen eingeteilt seien, entsprechend organisieren. Gemäß § 81 Abs. 4 Satz 1 Ziffer 4 sowie Satz 3 SGB IX sei es ihr zumutbar, technische Gerätschaften für bestimmte Tätigkeiten wie Mähen und Schneeräumen anzuschaffen. Der Schadenersatzanspruch des Klägers ergebe sich aus § 280 Abs. 1 BGB sowie aus § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX. Die Beklagte habe schuldhaft ein Präventionsverfahren§ 84 Abs. 1 SGB IX unterlassen. ■

§ Benachteiligung

Sozialplan

Leitsatz:
Schwerbehinderte Arbeitnehmer, die eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, werden durch eine Abfindungsregelung für über 59-Jährige, die nicht an den frühestmöglichen Renteneintritt, sondern ausschließlich an das Lebensalter anknüpft, nicht in unzulässiger Weise benachteiligt.

BAG, Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 916/11

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:
Der im Jahr 1948 geborene schwerbehinderte Kläger war bis Ende 2008 bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß dem Sozialplan, der mit ihrem Betriebsrat vereinbart worden war, zahlte diese dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 9.000 Euro. Seine Klage auf weitere rund 41.000 Euro war in allen drei Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verneint zunächst einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Ungleichbehandlung sei nach § 10 Satz 3 Nr. 6 und Satz 2 AGG zulässig. Der Gesetzgeber habe den Betriebsparteien bei Sozialplänen einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum eröffnet. Es liege auch keine mittelbare Benachteiligung von behinderten Arbeitnehmern gemäß § 3 Abs. 2 AGG vor. Die Abfindungshöhe knüpfe nicht an den frühestmöglichen Renteneintritt, sondern ausschließlich an das Lebensalter an. Alle Arbeitnehmer könnten bei einer fehlenden Anschlussbeschäftigung für 24 Monate Leistungen der Arbeitsagentur beziehen. Etwas anderes folge auch nicht aus der UN-Behindertenrechtskonvention. ■

Unternehmer Alois Bröder ist offen für schwerbehinderte Bewerber

Sonja Diem richtet den Blick auf die Stärken der betroffenen Mitarbeiter

Was Menschen mit Lernschwierigkeiten leisten können, weiß Firmenchef Jürgen Hahn

Inklusion in der Arbeitswelt

Eine Frage der Einstellung

Wie weit ist das Thema Inklusion bereits in den Unternehmen angekommen? Und was genau erschwert oder erleichtert die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Dazu Ergebnisse einer mainfränkischen Studie, die Einschätzungen einer Integrationsamtsleiterin und Aussagen von Arbeitgebern.

Mainfranken gehört zu den führenden Hightech-Standorten in Europa. 60.000 Firmen sind dort angesiedelt, renommierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen bilden mit Unternehmen innovative Schwerpunktzentren, zum Beispiel auf dem Gebiet der Elektromobilität und der Medizintechnik. Die in der Mitte Deutschlands gelegene Region verzeichnet mit 3,5 Prozent eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten bundesweit. Gleichzeitig stellt die Industrie- und Handelskammer (IHK) Würzburg-Schweinfurt fest, dass es für ihre Unternehmen zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. „Wir müssen uns fragen, welche Potenziale auf dem Arbeitsmarkt bisher noch nicht genutzt werden“, sagt Dr. Alexander Zöller, Bereichsleiter Standortpolitik in der IHK. Aufschluss darüber sollte unter anderem eine repräsentative Befragung regionaler Unternehmen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geben. „Wir wollten wissen, inwieweit das Thema Inklusion bereits in den Unternehmen angekommen ist“, sagt IHK-Mitarbeiterin Dr. Sibylle Holste, die mit dieser Studie eine Art Bestandsaufnahme darüber vorlegte, wie selbstverständlich das Miteinander von behinderten und nicht behinderten Menschen tatsächlich ist.

Inklusion verändert das Denken

Zwei Drittel der Arbeitgeber – so ein Ergebnis der Studie – setzen Arbeitskräfte mit Behinderung ein und machen damit überwiegend gute Erfahrungen. Sie sind bereit, Einstellungshemmnisse zu überwinden und betroffenen Menschen eine Chance zu geben. Dass die persönliche Motivation der Verantwortlichen einen großen Einfluss auf diese Entscheidung hat, unterstreicht eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Wissenschaftler interviewten Arbeitgeber, Betroffene und Fachleute, um herauszufinden, welche Barrieren schwerbehinderte Menschen vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausschließen und so Inklusion verhindern. Vorbehalte und Vorurteile auf Unternehmensseite zählen zu den wichtigsten. Die UN-Behindertenrechtskonvention hat mit ihrem Leitbild der Inklusion einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel angestoßen. Dass dieser Wandel auch bisher noch skeptische Arbeitgeber zum Umdenken bewegen könnte, glaubt Dr. Sibylle Holste: „Die mainfränkische Wirtschaft befindet sich nicht im luftleeren Raum, sondern ist Teil der Gesellschaft. Das Thema Inklusion ist in aller Munde. Es geht um Partizipation im Alltag und dazu gehört auch die Teilhabe am Arbeitsleben.“ ■

Ulrike Schröder lernt von ihren Beschäftigten mit Behinderung etwas fürs Leben

Was sagen Arbeitgeber?

Ergebnisse einer Umfrage der IHK Würzburg-Mainfranken, 2012*

- In zwei von drei der befragten Unternehmen arbeiten schwerbehinderte Menschen.
- Ein Großteil dieser Arbeitgeber (80 Prozent) berichtet über gute oder neutrale Erfahrungen.
- Bei Einstellungen achten sie in erster Linie darauf, ob Bewerber auf das Stellenprofil passen.
- Nur ein Drittel der Arbeitgeber nimmt finanzielle Leistungen in Anspruch.
- Mehr Geld stellt keinen Anreiz für Einstellungen dar: zumindest für 60 Prozent der Unternehmen ohne schwerbehinderte Beschäftigte und 80 Prozent der Unternehmen mit schwerbehinderten Beschäftigten.
- Größtes Einstellungshemmnis sind die „besonderen Anforderungen an den Arbeitsplatz“ (40 Prozent), gefolgt vom besonderen Kündigungsschutz (20 Prozent).
- Rund 35 Prozent der Unternehmen wollen in Zukunft (mehr) Menschen mit Behinderung einstellen.

*www.wuerzburg.ihk.de > standortpolitik

„Wir müssen mehr aufklären“

Christiane Heemskerk, Leiterin des Integrationsamtes bei der Regionalstelle Unterfranken des Zentrum Bayern Familie und Soziales, über die Erwartungen von Arbeitgebern und wie das Integrationsamt darauf reagiert.

Frau Heemskerk, Arbeitgeber sind häufig der Meinung, dass ihre Arbeitsplätze nicht zu schwerbehinderten Menschen passen – oder umgekehrt. Wie ist Ihre Erfahrung?

Christiane Heemskerk Ich denke, da muss man realistisch sein: Tatsächlich ist nicht jeder Arbeitsplatz mit jeder Schwerbehinderung in Einklang zu bringen. Andererseits bin auch ich immer wieder überrascht, welche technischen Möglichkeiten es gibt, um einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten. Die technischen Berater der Integrationsämter stehen den Betrieben hier sehr kompetent zur Seite. Dabei wird geprüft, ob im konkreten Fall nicht doch etwas machbar ist, auch wenn dies zunächst unwahrscheinlich erscheint. Und schließlich möchte ich noch darauf hinweisen, dass es eine Vielzahl unterschiedlicher Behinderungen gibt und ein Arbeitsplatz, der für eine bestimmte Einschränkung nicht behinderungsgerecht ausgestattet werden kann, für eine Vielzahl anderer Behinderungsarten durchaus geeignet ist. Ich denke da zum Beispiel an blinde Programmierer, gehörlose Maschinenschlosser, Rollstuhlfahrer im Büro oder lernbehinderte Produktionshelfer, die an ihrem Arbeitsplatz für den Arbeitgeber praktisch ohne Einschränkungen tätig sind.

Die finanzielle Förderung scheint kaum Anreize für Arbeitgeber zu bieten. Gleichzeitig gibt es immer mehr Förderprogramme. Wie passt das zusammen?

Heemskerk Viele der Förderprogramme setzen ja gerade nicht auf finanzielle Anreize, sondern auf praktische Unterstützung, die aus meiner Sicht für Arbeitgeber häufig viel wertvoller ist, als es reine Geldleistungen sein können. In Bayern werden zum Beispiel im Rahmen der Programme „Übergang Schule-Beruf“ und „Initiative Inklusion“ verstärkt Integrationsfachdienste eingesetzt, die bei der Einarbeitung betreuen, aber auch über längere Zeiträume die schwerbehinderten Mitarbeiter am Arbeitsplatz begleiten und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer bei sämtlichen auftretenden Problemen beraten und unterstützen.

Wie arbeitet das Integrationsamt mit den Kammern zusammen?

Heemskerk Derzeit konzentriert sich die Zusammenarbeit in Bayern auf die Schulung der Ausbildungsberater, die bei der Kammer im Kontakt mit den Arbeitgebern stehen und bei Bedarf dann auch den Kontakt zwischen Arbeitgebern und dem Integrationsamt herstellen.

Was nehmen Sie aus dieser Studie für Ihre Arbeit mit?

Heemskerk Für uns ist die Aussage der Arbeitgeber wichtig, dass fast 30 Prozent noch keine Erfahrung mit dem Integrationsamt gemacht haben, und andererseits, dass 20 Prozent den besonderen Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis ansehen. Beide Aussagen zeigen uns, dass wir in den Betrieben noch mehr aufklären und uns als Partner für Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stärker etablieren müssen. ■

Warum beschäftigen Sie schwerbehinderte Menschen?

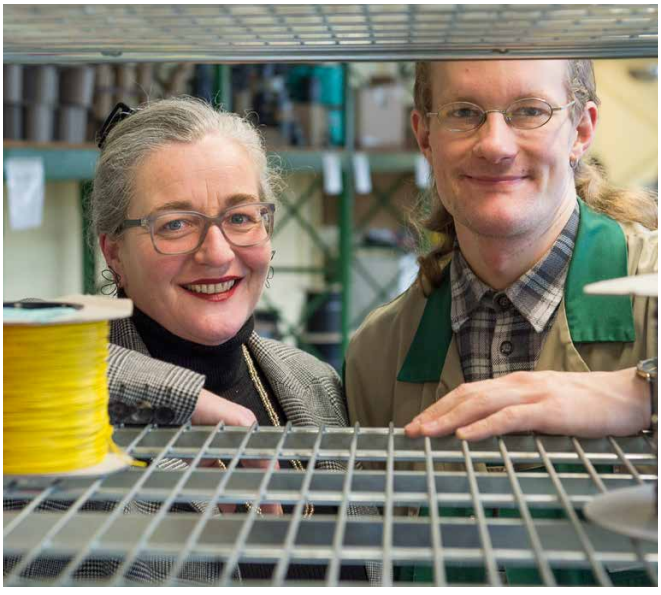
Alois Bröder, Geschäftsführer bei Redur Messwandler: Wir haben mehr als 20 Jahre Erfahrung mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Mitarbeiter mit Behinderung sind grundsätzlich weder besser noch schlechter als andere Mitarbeiter. Auch wenn es in den meisten Fällen sehr gut läuft, von drei schwerbehinderten Beschäftigten mussten wir uns in der Vergangenheit trennen, weil es nicht funktioniert hat. Man hört ja häufig, dass so etwas nicht möglich sei wegen des besonderen Kündigungsschutzes. Wir haben andere Erfahrungen gemacht!

Ob behindert oder nicht: Entscheidend ist, dass der Betroffene zu den beruflichen Aufgaben passt. Bei jedem freien Arbeitsplatz prüfen wir, ob er für schwerbehinderte Menschen geeignet ist. Wenn ja, sind wir offen für Bewerber mit Behinderung. Jeder von uns kann morgen einen Unfall haben und plötzlich behindert sein. Wenn wir sagen, „einen Behinderten will ich nicht einstellen“, und morgen sind wir selbst betroffen: Was können wir dann erwarten?

Die **Redur Messwandler GmbH** in Merzenich bei Düren ist spezialisiert auf Stromwandler. Rund 40 Männer und Frauen, zehn davon schwerbehindert, fertigen und prüfen Geräte, mit denen sich Elektrizität erfassen, umwandeln, übertragen und messen lässt. Praktikanten der Dürener Werkstatt für behinderte Menschen haben hier regelmäßig die Gelegenheit, sich in einem „richtigen“ Betrieb zu erproben. Redur Messwandler war eines der ersten Unternehmen, die vom Landschaftsverband Rheinland mit dem „Prädikat behindertenfreundlich“ ausgezeichnet wurden. ■

Was bedeutet für Sie Inklusion?

Sonja Diem, Gesellschafterin bei Medi-Kabelhandel: Ein Gemeinwesen funktioniert umso besser, je inklusiver es ist. Davon bin ich überzeugt. Deshalb ist es mir wichtig, auch schwerbehinderten Bewerbern eine Chance zu geben. Eine Probebeschäftigung ist eine gute Möglichkeit, sich näher kennenzulernen und zu sehen, ob man zusammenpasst. Bei Florian Kraus (Foto: re.) passte es! Er hat das Asperger-Syndrom, eine Form von Autismus, und arbeitet jetzt schon acht Jahre bei uns im Unternehmen.

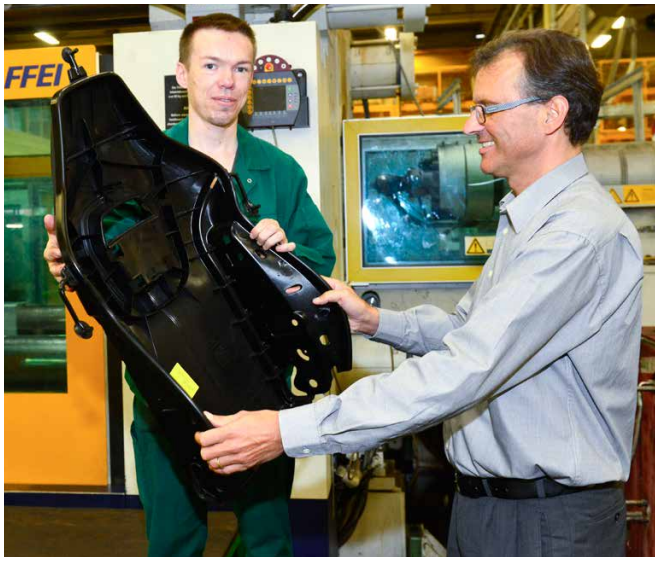


Für das unmittelbare betriebliche Umfeld, also Kollegen und Vorgesetzte, ist es ganz wichtig, die Auswirkungen einer Behinderung zu kennen. Wir schauen aber bewusst nicht nur auf die Defizite, sondern auch auf die besonderen Fähigkeiten des Betroffenen! Florian Kraus zum Beispiel braucht zwar eine intensivere Arbeitsanleitung, dafür sorgt er im Lager engagiert und zuverlässig für Ordnung.

Die **Medi-Kabelhandels GmbH** mit Sitz im bayerischen Waldkraiburg produziert und verkauft über 5.000 verschiedene Kabel- und Leitungstypen. Die Kunden weltweit kommen vor allem aus der Automobilindustrie, der Elektro- und der Medizintechnik. Sie können bei der oberbayerischen Firma Kabel nach individuellen Anforderungen fertigen lassen. Rund 70 Angestellte sind in Vertrieb, Lager, Spulerei und Versand tätig. Die Firma beschäftigt insgesamt fünf schwerbehinderte Menschen. ■

Welche Erfahrungen machen Sie mit behinderten Menschen?

Jürgen Hahn, Inhaber und Geschäftsführer bei Reinert Kunststofftechnik: Als ich 1997 die Firma übernahm, habe ich mir vorgenommen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Hier gibt es tatsächlich viele Tätigkeiten für Betroffene. Ich denke dabei vor allem an unsere Mitarbeiter mit geistiger Behinderung. Diese Menschen tun uns gut, ihre Motivation überträgt sich auf die anderen Reinert-Mitarbeiter. Die Qualität der Produkte ist hervorragend, die Fehlzeiten sind absolut niedrig ... Das hätte man nicht erwartet: Dass die Betroffenen so präzise und konstant acht Stunden am Tag zupacken können. Wenn wir Besuch von Kunden haben, zeige ich ihnen auch gerne, wer an unseren Arbeitsplätzen „schafft" und wie das funktioniert. Warum auch nicht?! Wir sind stolz darauf, sagen zu können: „Schaut her, für uns ist es ganz normal, dass hier Menschen mit Behinderung arbeiten."

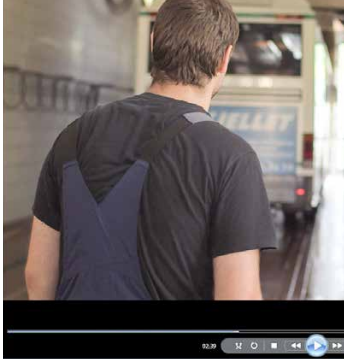


Die **Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG** in Bissingen an der Teck/Baden-Württemberg produziert unter anderem Zulieferteile für die Automobilindustrie. Derzeit arbeiten 13 Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen in Produktion und Verwaltung, teilweise sogar im Schichtbetrieb. Das Unternehmen erhielt 2012 den „Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg" in der Kategorie bis 150 Mitarbeiter. ■

Wie profitiert Ihr Betrieb von einer bunten Belegschaft?

Ulrike Schröder, Inhaberin der Orthopädie-Schuhtechnik Schwarzenberg: Mein Vater hat nach einem Arbeitsunfall als Schornsteinfeger einen kaufmännischen Beruf erlernt und 1990 den Schuhtechnik-Betrieb übernommen. Seit 2011 teilen wir uns die Geschäftsführung. Wir bemühen uns, das Geschäft stetig weiterzuentwickeln. Behinderte Menschen gehören ganz selbstverständlich zum Mitarbeiterteam. Ich lerne viel von unseren Beschäftigten mit Behinderung. Sie leben uns vor, wie man schwierige persönliche Situationen meistern kann. Es wird einem dabei bewusst, dass es wirklich wichtigere Probleme gibt als die Dinge, über die wir uns im Alltag schnell aufregen. Die behinderten Beschäftigen passen gut ins Team, zum Beispiel ein Kollege mit Querschnittslähmung, der, bevor er zu uns kam, nur noch Praktikumsstellen erhalten hatte. Es geht hier sehr familiär zu. Und gerade durch unsere Verschiedenheit ergänzen wir uns wirklich gut.

Die **Orthopädie-Schuhtechnik Schwarzenberg GmbH** im Erzgebirge, rund 50 Kilometer südlich von Chemnitz, versteht sich als „Dienstleister rund um das Thema Gesundheit". Zum Betrieb gehören ein Fachgeschäft für Bequemschuhe, professionelle Fußbehandlungen, Rückenschulkurse und eine Ergotherapie-Praxis. Fünf der insgesamt 31 Beschäftigten haben ganz unterschiedliche Behinderungen. ■



Unterstützte Beschäftigung

Einfach machen? Das machen wir!

Fast fünf Jahre Unterstützte Beschäftigung: Eine Fachtagung in Brandenburg zieht eine Zwischenbilanz und ermutigt alle Partner, enger zusammenzuarbeiten.

„Es lohnt sich, nicht wegzusehn. Es lohnt sich, das anzugehn. Es lohnt sich, mich mitzunehm'... Es lohnt sich!" Der Song hat das Zeug zum Ohrwurm. Die Teilnehmer der Fachtagung sind von der SGB9-Band begeistert, die gerade das Nachmittagsprogramm eröffnet. Darunter Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung, Fachleute der Integrationsämter und der Arbeitsagenturen sowie Vertreter von Integrationsfachdiensten und vergleichbaren Einrichtungen – insgesamt 130 Personen. Sie kommen vor allem aus den Neuen Bundesländern, in denen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vergleichbar sind. Die Teilnehmer diskutieren an diesem Augusttag 2013 über ihre Erfahrungen mit der Unterstützten Beschäftigung und über das, was noch verbessert werden muss. Dazu eingeladen hatten das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung Land Brandenburg und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, die als Leistungsträger für die Durchführung und Finanzierung der Maßnahme verantwortlich sind.

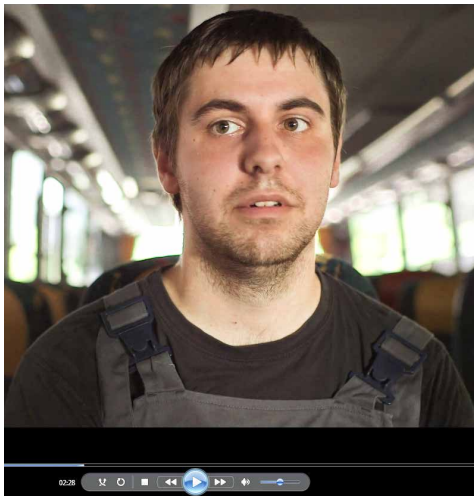
Claudia Hannemann: Anfangs war ich überschüchtern. Und jetzt bin ich ... eigentlich die Beste im Team!

Unterstützte Beschäftigung

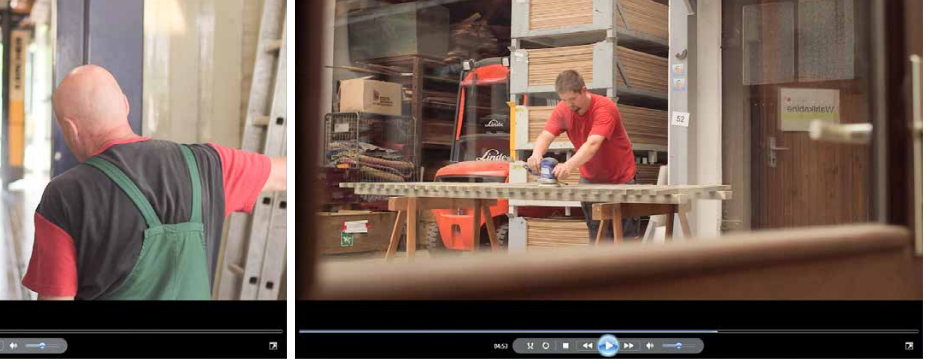
Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ), Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Wesentlich ist dabei der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren". Ziel ist ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Im vergangenen Jahr haben das Integrationsamt und die Regionaldirektion eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. „Die gilt es jetzt mit Leben zu erfüllen", so die Leiterin des Integrationsamtes in Brandenburg Simone Wuschech. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass gerade der Übergang von der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) in die nachfolgende Berufsbegleitung eine kritische Phase darstellt. Hier wechselt nämlich in der Regel nicht nur die Zuständigkeit von der Arbeitsagentur zum Integrationsamt, sondern meist auch der beauftragte „Leistungserbringer", der den schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitgeber während der Maßnahme persönlich betreut.

Seit ihrer gesetzlichen Einführung 2009 ist die Unterstützte Beschäftigung zu einem wichtigen Instrument für die Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geworden, erklärte Jens Hansen von der Bundesagentur für Arbeit, der eingangs der Tagung in seinem Impulsreferat diese Entwicklung nachzeichnete. Die Qualitätsstandards der Unterstützten Beschäftigung standen im Mittelpunkt des Vortrages von Birgit Nickel, die bei der Bundesarbeitsge-



Paul Höppner: Es ist einfach toll, hier zu arbeiten. Ich bin wunschlos glücklich!

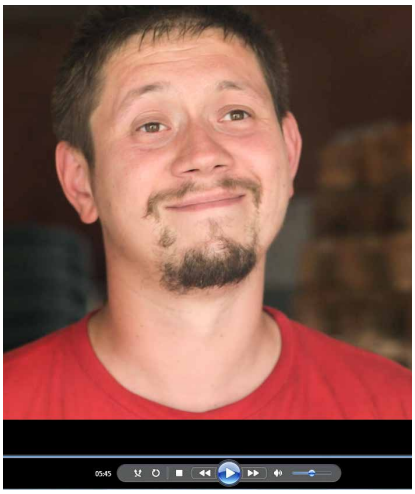


Die „Hauptdarsteller" im Film: Claudia Hannemann, Paul Höppner und Steffen Schneider haben ihren Platz in der Arbeitswelt gefunden

meinschaft Unterstützte Beschäftigung das Projekt „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung" betreut. Sie präsentierte unter anderem eine aktuelle Befragung von Maßnahmeträgern der InbeQ, die belegt, von wem und wie die Unterstützte Beschäftigung derzeit genutzt wird. Dabei wurde deutlich: Bis es in der Praxis rund läuft, sind noch einige Fragen zu klären und die Abläufe zu optimieren – nicht nur in Brandenburg, sondern bundesweit.

Der Erfolg im Einzelfall hängt maßgeblich vom persönlichen Engagement der Beteiligten ab. Dies erleben die Mitarbeiter der Integrationsämter immer wieder in der Praxis. Deshalb ist es den Veranstaltern auch wichtig, für die Unterstützte Beschäftigung zu motivieren, etwa mit dem Kurzfilm „Es lohnt sich!", der auf der Fachtagung zum ersten Mal öffentlich gezeigt wurde und die Zuschauer mit seinem Charme für sich einnahm. Simone Wuschech: „Wir wollen damit Arbeitgeber ansprechen und schwerbehinderte Menschen ermutigen, den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt zu gehen."

Einer der jungen Männer aus dem Film, Steffen Schneider, schilderte auf der anschließenden Podiumsdiskussion, was es für ihn bedeutet, im Betrieb zu arbeiten und seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Und sein Arbeitgeber Falk Lehmann, Geschäftsführer der Firma Messe- & Dekobau Lehmann e.K., sagte über die Einstellung des behinderten Mitarbeiters: „Für den gesamten Betrieb ist es eine ganz neue Erfahrung."



Steffen Schneider: Arbeit ist wichtig, sonst kann man sich ja nichts leisten

Damit viele andere diesem Beispiel folgen und hierbei nicht scheitern, müssen die Rahmenbedingung der Unterstützten Beschäftigung weiter verbessert werden. Konkrete Lösungsansätze sammelten die Teilnehmer in den Workshops. Sie waren sich darin einig, dass der Inklusionsgedanke beharrlich in die Öffentlichkeit getragen werden muss. Außerdem sollte sich die Unterstützte Beschäftigung noch mehr an den Stärken der schwerbehinderten Menschen orientieren – gerade wenn es um die richtige Platzierung im Betrieb geht.

Und vielleicht die wichtigste Forderung: Alle Partner müssen enger zusammenarbeiten, damit Abläufe reibungslos funktionieren und der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dauerhaft gelingt. Getreu dem Slogan der Veranstaltung: „Einfach machen? Das machen wir!" ■

Film: Es lohnt sich!

Steffen Schneider arbeitet bei der Messe- & Dekobau Lehmann e.K. mit Sitz in Cottbus. Paul Höppner reinigt Reisebusse bei der Barnimer Busgesellschaft in Eberswalde. Claudia Hannemann verkauft im CAP-Markt Cottbus frische Lebensmittel. Alle drei haben den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft. In einem Kurzfilm erzählen die behinderten jungen Menschen und ihre Arbeitgeber, wie sie zusammengefunden haben und warum es sich gelohnt hat, diesen Weg zu gehen. Der Film wurde 2013 im Auftrag des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung Land Brandenburg und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit produziert.
Anzuschauen auf dem Videokanal der BIH in YouTube: **www.youtube.com/user/integrationsaemter/videos**

„Der Übergang von der Qualifizierung in die Berufsbegleitung ist eine ganz kritische Phase für den Erfolg der Unterstützten Beschäftigung. Deshalb ist es so wichtig, dass alle Beteiligten hier eng zusammenarbeiten. Wir müssen mehr miteinander reden und uns vernetzen! Diese Fachtagung hat dafür eine Plattform geboten."

Simone Wuschech, Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung Land Brandenburg