



Ausgabe 27 | 2018

- | Neu: Schulungen für mittlere Führungsebene [Seite 2](#)

- | Best Practise – Oliver Jahn [Seite 4](#)

- | Arbeiten im Rausch [Seite 6](#)

- | Aktuelle Tipps
Interessante Broschüren und Internetseiten [Seite 9](#)

- | Infos aus dem Inklusionsamt [Seite 10](#)

- | Veranstaltungen [Seite 11](#)



Ausgabe 27 | 2018

Seite 2

| Neu: Schulungen für mittlere Führungsebene

Teamleiter und Schichtführer sind zwar Führungskräfte, aber auch besonders nah an den Kollegen dran und bei Problemen erste Ansprechpartner. Mitarbeiter in dieser „Sandwich“-Position sind auch Zielgruppe von „rem – Netzwerk inklusive Arbeitswelt Schwaben“.

Gerade die Mitarbeiter in den mittleren und unteren Führungsebenen haben einen hohen Informationsbedarf, wenn es um Themen wie Gesundheit, Führung und Prävention geht. Denn sie sind im Alltag ganz nah an den Menschen dran. Die Rolle in einer „Sandwich“-Position als „normaler“ Mitarbeiter und Führungskraft in Personalunion bringt besondere Schwierigkeiten mit sich. Das Spannungsfeld dieser Mitarbeiter zwischen Produktivität und Führungsaufgaben ist immens.

Wie gehen Mitarbeiter in der mittleren Führungsebene damit um, wenn sie im Arbeitsalltag zum Beispiel von Problemen einzelner Mitarbeiter erfahren. Wenn sie bei einem Kollegen ein Suchtproblem vermuten. Oder wenn sie schlicht wissen, dass sich ein Mitarbeiter in einer privaten Krise oder psychischen Ausnahmesituation befindet. Oft sind es die direkten Vorgesetzten – der Abteilungsleiter, Vorarbeiter, Schichtführer oder Meister, kurz: die mittlere Führungsebene – die quasi im Vorbeigehen mit Mitarbeiter-Schwierigkeiten konfrontiert werden. Und von denen erwartet wird, dass sie handeln können und wollen. Wenn Menschen mit Behinderung eingestellt werden und eingearbeitet werden müssen, fällt diese Aufgabe erfahrungsgemäß auch den Teamleitern und Schichtführern zu. Sie begleiten Kollegen mit Schwierigkeiten im Arbeitsalltag. Haben sie dazu das nötige Know-How?

„rem – Netzwerk für inklusive Arbeitswelt Schwaben“ möchte zusätzlich zu den Informationstreffen für Personalverantwortliche und SBV die Zielgruppe „Mittlere Führungsebenen“ ansprechen und schulen. Denn unser Anspruch ist es, möglichst viele Menschen zu erreichen, um Menschen mit Schwierigkeiten zu helfen, (wieder) im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Am Ende geht es immer darum, Arbeitsplätze zu erhalten und Menschen in Arbeit zu bringen.

Lesen Sie weiter auf Seite 3



Ausgabe 27 | 2018

Seite 3

Fortsetzung Seite 2

Rem möchte hier eine unterstützende Plattform bieten und die Mitarbeiter in der mittleren Führungsebene die Möglichkeit zum „Netzwerken“ geben. Deshalb wurde eine neue Veranstaltung konzipiert, um diese mittlere Führungsebene direkt zu erreichen. Dieser Zielgruppe sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie man im betrieblichen Alltag mit Problemen umgehen kann, welche Lösungsstrategien es gibt, und vor allem, wo sie Hilfe bekommen.

Im März startete die erste Veranstaltung für diese Zielgruppe mit gut 60 Teilnehmern. Dabei kamen die Referentin, Fachanwältin Angela Huber aus München, und das Veranstaltungskonzept sehr gut an. „Der Vortrag war sehr gut und sehr informativ. Gerne komme ich wieder zu Ihren Veranstaltungen. Es ist immer wieder gut, Fachpersonal und deren Meinungen dazu zu hören“, so die Rückmeldungen im Anschluss an das Treffen. Nach der durchweg positiven Resonanz wird „rem - Netzwerk inklusive Arbeit Schwaben“ zu weiteren Treffen einladen. Geplant sind halbtägige Veranstaltungen, zweimal im Jahr. Die Themen sind unter anderem: Gesundes Führen, Suchtprobleme, Umgang mit psychischer Erkrankung, Hilfe von außen (z.B. durch den ifd), Konflikte am Arbeitsplatz.

In den nächsten Newslettern werden weitere Termine angekündigt. Konkret ist ein Termin im Herbst wieder in Augsburg in der Planung.

Sicherlich kennen Sie in Ihrem Unternehmen Kollegen in der mittleren Führungsebene, für die diese Informationstreffen interessant sind. Bitte leiten Sie die Informationen weiter und ermutigen Sie die Kollegen, sich anzumelden.

Autorin: Christina Zuber



| Er brauchte nur ein bisschen mehr Zeit

Wenn Unternehmen aufgeschlossen sind, können Förderschüler dort gute Arbeit leisten – So werden beide Seiten dabei unterstützt

Für Schülerinnen und Schüler von Förderschulen ist es nicht leicht, im allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Gut, wenn sie dabei unterstützt werden. In Kempten funktioniert die Zusammenarbeit von Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit und dem Tom-Mutters-Förderzentrum seit Jahren sehr gut. Ein Schüler erhielt durch die gemeinsamen Bemühungen jetzt eine feste Anstellung auf einem Wertstoffhof.

Aus einem Modellprojekt von Sozial- und Kultusministerium in Bayern ist im Jahr 2009 das Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“ entstanden. Das Ziel, Förderschüler in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu führen, wird seitdem bayernweit verfolgt. Die Schulen melden geeignete Schüler, die in dem zweieinhalb Jahre dauernden Programm vom Integrationsfachdienst betreut werden.

Oliver Jahn war so ein Schüler. Schon während seiner Zeit an der Tom-Mutters-Schule hat er an einigen Schulpraktika teilgenommen. Allerdings hatte er dabei nie ein gutes Gefühl. Er ist ein sehr ruhiger, junger Mann und benötigte für die gestellten Aufgaben eine längere Einarbeitungszeit. Nicht immer hat das geklappt. Wenn man ihm diese Zeit jedoch zugestand, führte er alle Aufgaben zuverlässig und sehr motiviert aus. Bei einem weiteren Praktikum hat es Oliver dann sehr gut gefallen: auf dem Wertstoffhof am Schumacherring in Kempten, der vom Verein „Hoi“ betrieben wird. Der erste Schritt in Richtung „Allgemeiner Arbeitsmarkt“ war getan: Der Chef des Wertstoffhofs, Jan Drechsler, und sein Mitarbeiter Florian Benz, der auch für den Integrationsfachdienst arbeitet, vereinbarten ein Langzeitpraktikum für Oliver.

„Der Hoi-Verein gab Oliver viel Zeit zum Einarbeiten, das hat ihn stabilisiert“, sagt Florian Benz im Rückblick. Alle waren mit Olivers Leistungen zufrieden, er integrierte sich gut im Team und öffnete sich gegenüber Kollegen und Vorgesetzten. Schließlich wagten alle den nächsten Schritt: Oliver wechselte auf einen Wertstoffhof der ZAK GmbH, zunächst tageweise. Inzwischen arbeitet Oliver sozialversicherungspflichtig in Vollzeit bei der Firma ZAK.

Lesen Sie weiter auf Seite 5



Die Erfolgsquoten der Maßnahme „Übergang Förderschule – Beruf“ sind gut: Bayernweit erhalten über die Hälfte der Teilnehmer eine sozialversicherungspflichtige Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die große Mehrheit der Absolventen ist nach fünf Jahren noch in „ihrer“ Firma beschäftigt. Der Integrationsfachdienst betreut die Schüler während der gesamten Maßnahme bis zur Anstellung, bei Bedarf auch darüber hinaus.

Autorin: Christina Zuber



| Arbeiten im Rausch

Fachanwältin Angela Huber aus München war kompetent und unterhaltsam zugleich – und das bei einem schwierigen Thema

Angela Huber redet viel und gern. Wenn man ihr zuhört, muss man oft lachen. Etwa wenn sie erzählt, wie sie als Jura-Studentin einen Alkohol-Selbsttest durchgeführt hat, um die gesetzlichen Promillegrenzen kennenzulernen. Dabei schildert sie die körperlichen Auswirkungen von mehreren Bieren in bunten Farben. Der Selbstversuch im Studium hatte wie ihr Referat beim Infotreff für Vertrauensleute im November in Gundelfingen einen ernsten Hintergrund: Es ging um das Thema Sucht, vor allem Alkoholsucht, am Arbeitsplatz.

Welche Pflichten hat etwa der Arbeitgeber, wenn er bei einem Mitarbeiter Alkoholmissbrauch vermutet?

Ein schwieriges Spannungsfeld, sagt Angela Huber. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters stehen sich gegenüber. „Der Arbeitgeber ist nicht der Sittenwächter des Mitarbeiters“, schickt Huber gleich voraus. Grundsätzlich soll der Arbeitgeber vor Gefahren und Schäden durch „Substanzmissbrauche“ bewahren. Das gilt vor allem für Vorgesetzte und Führungskräfte. Bei Azubis könne man das Thema Alkohol über das Straßenverkehrsgesetz deutlich machen. „Der Führerschein ist weg – das verstehen die jungen Leute“, sagt Huber.

Alkoholverbote oder -einschränkungen können in einigen Branchen oder bei bestimmten Maschinen verhängt werden. Dann gelten die Grundsätze der Prävention. Aber Huber schränkt ein: „Solange ich meine Arbeit ‚gescheit‘ mache, darf ich das auch berauscht tun.“

Lesen Sie weiter auf Seite 7



Wie kann man einen Mitarbeiter mit dem Vorwurf Alkoholmissbrauch konfrontieren?

Der Arbeitgeber braucht objektive Anhaltspunkte, am besten Zeugen. Unbedingt sollte der Betriebsrat hinzugezogen werden. Wenn jemand torkelt, lallt oder auffallend aggressiv ist, sollte das schriftlich dokumentiert werden.

Ist ein Mitarbeiter arbeitsunfähig, muss der Vorgesetzte den Transport nach Hause veranlassen. Die Fürsorgepflicht endet dann an der Haustür des Mitarbeiters. Sonderfall „Trockener Alkoholiker“: Der Arbeitgeber kann absolute Abstinenz verlangen.

Wer haftet, wenn etwas passiert?

Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter wissentlich „berauscht“ arbeiten lässt, verstoßen beide gegen Arbeitsschutzgesetze. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zum Einschreiten, wenn der Mitarbeiter erkennbar nicht in der Lage ist, seine Arbeit ohne Gefahr auszuüben. Ein angetrunkener Mitarbeiter kann schadensersatzpflichtig sein, wenn er vorsätzlich handelt. Das müsse der Arbeitgeber beweisen, sagt Huber.

Thema Kündigung – was ist möglich?

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt nur sehr selten in Frage. Eine verhaltensbedingte Kündigung erfordert nämlich stets einen schuldhaften Verstoß gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag durch ein steuerbares Verhalten. Achtung: Alkoholismus ist eine Krankheit, ein Abhängiger kann sein Trinkverhalten nicht steuern.

In Frage kommt juristisch gesehen nur eine personenbedingte Kündigung: wenn eine negative Gesundheitsprognose besteht (nicht zu Therapie bereit, nach Therapie rückfällig), wenn der Betrieb wegen Fehlzeiten in Zukunft erheblich beeinträchtigt wird, wenn es kein milderes Mittel als die Kündigung gibt (Interessenabwägung).

Lesen Sie weiter auf Seite 8



Abschließend schlug Angela Huber einen Stufenplan vor, wie man im Betrieb mit einem suchtkranken Mitarbeiter umgehen sollte. Der Mitarbeiter wird zunächst auf die Suchtberatung hingewiesen (Stufe 1), dann deutlich dazu aufgefordert (Stufe 2). Zusammen mit Vertreter der Personalabteilung und Betriebsratsmitglied können Maßnahmen vereinbart werden (schriftlich, Stufe 3) und Konsequenzen angekündigt werden. Erst dann kann eine Abmahnung ausgesprochen werden (Stufe 4). Wenn der Betroffene sich weiterhin verschließt und keine professionelle Hilfe annimmt, kann die Kündigung zunächst angedroht (Stufe 5) und schließlich auch ausgesprochen werden (Stufe 6).

Autorin: Christina Zuber



| Aktuelle Tipps

Das Budget für Arbeit oder (Irr)Wege aus der Werkstatt

In diesem Beitrag zeigt Rechtsanwalt Dr. Martin Theben mögliche Chancen und Risiken des neu in Kraft getretenen Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX auf und gibt einen Überblick über die Rechtsprechung zur bisherigen Gesetzeslage.

[Hier gehts zum Beitrag](#)

Tagungsbericht SBV Praxis-Forum – Arbeit 4.0 barrierefrei gestalten

Der Autor Matthias Liebsch berichtet vom „SBV Praxis-Forum – Arbeit 4.0 barrierefrei gestalten“, welches am 30. November 2017 in Frankfurt am Main stattfand und von der Industriegewerkschaft Metall (IGM) veranstaltet wurde.

[Hier gehts zum Beitrag](#)

Bei Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe unterstützt Sie die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

www.teilhabeberatung.de

[Zurück zur Übersicht](#)



| Infos aus dem Inklusionsamt

Durch das bayerische Teilhabegesetz, das Mitte Januar 2018 in Kraft getreten ist, wurde das Integrationsamt in Bayern zum **Inklusionsamt** umbenannt. Danach nimmt das Inklusionsamt die Aufgaben des Integrationsamtes nach dem SGB IX wahr.

Kurs „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“:

Wegen der großen Nachfrage bieten wir einen weiteren Kurs „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, an. Dieser findet am 4.07.2018 statt.

Näheres erfahren Sie über den nachfolgenden Link:

<https://www.kurse-inklusionsamt-bayern.de/kurse/index.html?ev%5Bsubcat%5D=-Schwaben>

Problem Spam-Mails:

In den letzten Monaten haben mich wiederholt Vertrauensleute darüber informiert, dass meine Kontaktdaten für Spam-Mails genutzt / missbraucht werden. Ich bitte Sie daher, darauf zu achten, ob eine angeblich von mir stammende Mail einen verdächtigen Inhalt hat (z. B. als Anlage eine Rechnung oder ein sonstiges Dokument, das nur sehr unwahrscheinlich von mir stammen kann). Im Zweifelsfall setzen Sie sich bitte mit mir in Verbindung, bevor Sie die Anlage öffnen. Spam-Mails verraten sich auch häufig durch zahlreiche Rechtschreibfehler und / oder die Verwendung englischer Ausdrücke.

Johann Mayr

ZBFS Inklusionsamt Region Schwaben



Ausgabe 27 | 2018 Seite 11

| Veranstaltungen rem Schwaben

IEP Augsburg (Personalverantwortliche)

Dienstag, 12.06.2018, 15.00 bis 18.00 Uhr, Hotel Riegele, Augsburg

Thema: Arbeits- und Sozialrechtliche Aspekte, die Sie wissen müssen – professionell reagieren im Umgang mit schwerbehinderten und suchterkrankten Mitarbeitern am Arbeitsplatz

Referentin: Frau Angela Huber, Anwältin für Sozial- und Arbeitsrecht, Mediatorin und CDMP (München)

Norschwäbische Infotreff in Gundelfingen

Donnerstag, 26.04.2018, 13.00 bis 16.00 Uhr, Hotel Gasthof Sonne, Gundelfingen

Thema: Wie kommt das Versorgungsamt zur Feststellung einer Behinderung und die Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit.

Referenten: Frau Sedelmeir, Versorgungsamt Augsburg und Herr Dirkmann, Agentur für Arbeit

Südschwäbische Infotreff in Memmingen

Dienstag, 08.05.2018, 13.00 bis 16.00 Uhr, Hotel Engelkeller in Memmingen

Thema: Psychisch krank! Schwierige Gesprächssituationen im Arbeitsalltag richtig meistern – Praxistipps aus der Sicht Betroffener

Referenten: Herr Gerd Schulze (www.gerd-schulze-supervision.de) und Frau Tanja Weil (EX-IN)

Allgäuer Infotreff in Kempten

Dienstag, 19.06.2018, 13.00 bis 16.00 Uhr, Hotel Sankt Raphael in Kempten

Thema: Ziele, Inhalte und Umsetzung einer Inklusionsvereinbarung im Betrieb/in der Dienststelle.

Referent: Herr Johann Mayr, Inklusionsamt Schwaben

Augsburger Infotreff in Augsburg

Montag, 11.06.2018, 13.00 bis 16.00 Uhr, Hotel am Alten Park in Augsburg

Thema: 1. Aufgepasst „Ausgesteuert“ – die Nahtlosigkeitregelung
2. Antrag auf Gleichstellung – „richtig gestellt“

Referenten: 1. Herr Eichner, Agentur für Arbeit
2. Herr Dirkmann, Agentur für Arbeit

Alle Termine auch immer aktuell unter www.rem-schwaben.de



Ausgabe 27 | 2018

Seite 12

| Herausgeber

Das Projekt **rem** – Regionales Eingliederungsmanagement unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Vordergrund stehen die Information und der Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen und betrieblichen Interessenvertretern. Hierdurch wird auch der Aufbau wirkungsvoller Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen nachhaltig unterstützt.

Sie können den Newsletter per E-Mail an newsletter@rem-schwaben.de bestellen. Bei Interesse an rem oder den Veranstaltungen, wenden Sie sich bitte an:

Ansprechpartner:



Christine Stark
Tel.: 0178 31 26 594
E-Mail: starkc@rem-schwaben.de



Florian Benz
Tel.: 0160 90 54 43 58
E-Mail: benzf@rem-schwaben.de

Weitere Informationen unter:

www.rem-schwaben.de

[Zurück zur Übersicht](#)