



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

BAG-UB

Job
4000 Beschäftigung
Ausbildung
Unterstützung

Veranstaltungen für und mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

**im Rahmen der Umsetzung des
Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000
(2007 – 2013)**

**Dokumentation der Präsentation von
Beispielen betrieblicher Arbeits- und
Qualifizierungsmöglichkeiten**

Im Rahmen der Umsetzung des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000 wurden in allen Bundesländern Veranstaltungen für und mit Arbeitgeber/innen umgesetzt. Ziel war insbesondere die Information und Sensibilisierung von Arbeitgeber/innen für die Qualifizierung und Einstellung behinderter Menschen.

Ein Kernstück der Arbeitgeberveranstaltungen war jeweils die Vorstellung von betrieblichen Beispielen. In moderierten Podiumsgesprächen wurden hierbei die Erfahrungen der verschiedenen Beteiligten (Arbeitgeber/innen, durch Integrationsfachdienste (IFD) unterstützte Arbeitnehmer/innen und Fachkräften aus IFD) in den Mittelpunkt gerückt. Es gibt viel allgemeines Fachwissen über die hemmenden und fördernden Faktoren bei der Inklusion im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Und doch sind es immer wieder die individuellen – oft unterschiedlichen – Erfahrungen, die bewegen, überzeugen und dazu anregen, es als Arbeitgeber/in selbst auszuprobieren und Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf im eigenen Betrieb zu qualifizieren und einzustellen.

Durch die Präsentation betrieblicher Beispiele war es bei den Job4000-Veranstaltungen für die anwesenden Arbeitgeber/innen möglich, eine Idee davon zu bekommen,

- wie eigentlich die Unterstützung durch den IFD und die Qualifizierung am Arbeitsplatz konkret aussehen,
- welche spezifischen Fähigkeiten Menschen mit Behinderungen jeweils in den Betriebsalltag einbringen,
- wie sich die Anwesenheit und Mitarbeit behinderter Arbeitnehmer/innen auf das soziale Klima im Betrieb auswirkt,
- welche Lösungsmöglichkeiten in Betrieben gefunden werden, wenn es Probleme gibt,
- welche Bedenken Arbeitgeber/innen haben oder hatten und wie sie damit umgegangen sind etc.

Die moderierten Gespräche der von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung organisierten Job4000-Veranstaltungen wurden aufgezeichnet und verschriftlicht. Sie werden im Folgenden dokumentiert.

Vorgestellt werden Beispiele aus folgenden Betrieben:

Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH in Wernau, Landkreis Esslingen	5
Firma Uhlig Kakteen GbR in Kernen im Remstal im Rems-Murr-Kreis	11
Bäckerei Schulze Urbach (Zentrale), Landkreis Rems-Murr	17
H&M Lübeck	24
NDR Schleswig-Holstein	30
Café Julius, Bremen	38
St. Joseph-Hospital, Bremerhaven	42
Herzapfelhof, Jork; AWO City Park Residenz, Langenhagen; Kultur- und Kommunikationszentrum Brunsviga, Braunschweig	46
H&M Hamburg; RSR Reha-Service-Ring GmbH; Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH	58
eine Stahl- und Metallbaufirma aus Mecklenburg-Vorpommern	80

„Job4000 – Gute Arbeit trotz Handicap“

Job4000 - Fachtagung

am 12.12.2007 in Stuttgart

Betriebliche Beispiele:

Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH in Wernau, Landkreis Esslingen:

Axel Egerer, Geschäftsführer

Firma Uhlig Kakteen GbR in Kernen im Remstal im Rems-Murr-Kreis:

Matthias Uhlig, Gesellschafter

Bäckerei Schulze Urbach (Zentrale), Landkreis Rems-Murr:

Theophil Schulze, Inhaber

Moderation:

Kirsten Hohn, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG
UB, Hamburg

Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH in Wernau, Landkreis Esslingen

Hintergrundinfo

Die Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH fertigt auf modernsten Dreh- und Fräsmaschinen unter anderem Präzisionsdreh- und Frästeile, Kupplungen, Nutmuttern, Rotorwellen für die Elektromotorenindustrie und Kolbenstangen für die Hydraulikbranche.

Aufgrund seiner Betriebsgröße wäre das Unternehmen mit seinen 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzlich nur dazu verpflichtet, zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Doch von den Beschäftigten der Firma sind vier behindert, davon ein Abgänger der Sonderschule für Geistigbehinderte, der im Jahr 2006 eingestellt wurde. Drei der vier für die schwerbehinderten Mitarbeiter neu geschaffenen Arbeitsplätze wurden vom Integrationsamt finanziell gefördert.

Obwohl das Unternehmen die gesetzliche Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen mehr als erfüllt und somit keine Ausgleichsabgabe zahlt, vergibt die Firma Aufträge an die Werkstätten für behinderte Menschen, die sonst teilweise mit der Ausgleichsabgabe hätten verrechnet werden können.

Hinzu kommt, dass die Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH Sonderschülern und Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen als Praktikanten die Möglichkeit zur beruflichen Orientierung unter den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bietet. Besonders vorbildlich ist außerdem die Zusammenarbeit mit dem KVJS-Integrationsamt und seinem Integrationsfachdienst (IFD).

Die Firma wurde deshalb im Jahr 2007 als „beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet“.

Moderatorin:

Herr Egerer, Ihr Betrieb hat 55 Mitarbeiter, Sie müssten gesetzlich eigentlich zwei schwerbehinderte Mitarbeiter einstellen, Sie haben aber vier Mitarbeiter beschäftigt und außerdem bieten Sie immer wieder auch Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderung die Möglichkeit in Ihrem Betrieb ein Praktikum zu machen. Sind so viele schwerbehinderte Mitarbeiter überhaupt für ein mittelständisches Unternehmen verkraftbar? Oft wird ja behauptet, dass die Leistungsfähigkeit ein bisschen eingeschränkt sei, was ist so ihre Meinung und Erfahrung als Arbeitgeber dazu?

Herr Egerer:

Also ich muss direkt schon mal ausholen. Im Jahr 2005 hatten wir das erste Mal Kontakt über den Herr A. vom Integrationsfachdienst. Es war die Anfrage da, einen Praktikumsplatz für einen Schwerbehinderten anzubieten, und der sollte vier Wochen dauern. Wir haben damals zugesagt. Nach diesen vier Wochen war dann die weitere Frage für einen weiteren Arbeitsplatz oder Praktikumsplatz. Auch da haben wir dann zugesagt. Ja, es ist möglich. Es war eben in den Sommerferien und von daher hat es dann auch von den Mitarbeitern her gepasst. Wir brauchten auch in der Zeit Mitarbeiter, um einfach weiter produzieren zu können. Und nach Beendigung dieser Praktikumszeit war natürlich dann auch die Frage, ob wir uns vorstellen könnten, einen dieser Praktikanten zu übernehmen. Da hab ich dann überlegt und hab gesagt: Ja gerne! So und dann kam die Frage aber, für welchen. Und da hatte ich dann ein ziemlich schlechtes Gefühl dabei, mich zu entscheiden. Und ich muss sagen, ich hab mich da einfach meiner menschlichen Seite auch leiten lassen und hab gesagt: Okay, wir entscheiden uns nicht für einen, sondern wir nehmen beide eben. Das war der Einstieg eigentlich damals im Jahr 2005. Dazu muss man sagen, dass für die metallverarbeitenden Unternehmen 2004/2005 ein relativ schlechtes Jahr war. Also auch in dieser Zeit haben wir uns eben gewagt uns hier anzubieten, Behindertenarbeitsplätze anzubieten und das war eigentlich der Einstieg. Und seit dieser Zeit gibt es eben Kontakte über den Integrationsfachdienst, Anfragen für Praktikumsplätze und wenn´s passt, wir sind gerne bereit und ja.

Moderatorin:

Können Sie kurz noch etwas zu Ihrem Betrieb sagen? Was machen Sie und wie sind die Arbeitsplätze? Wird am Band gearbeitet? Sind das Einzelarbeitsplätze?

Herr Egerer:

Ja, Sie haben es ja gesagt, unser Unternehmen nennt sich praktische Zerspanungstechnik. Zerspanungstechnik kann man auch bezeichnen als metallverarbeitendes Unternehmen. Es geht hier um die spanabhebende Bearbeitung. Es ist eher bekannt als Dreherei oder Fräserei. Wir fertigen Drehteile oder Frästeile für unterschiedliche Unternehmensbereiche, vorzüglich Automobil-, Industrie-, Maschinenbau und arbeiten seit 2002 am Standort Wernau mit jetzt 55 Mitarbeitern. Wir werden in 2008 mit knapp 60 Mitarbeitern starten. Wir arbeiten dort im Drei-Schicht-Betrieb.

Moderatorin:

Und an welcher Stelle setzen Sie Ihre schwerbehinderten Mitarbeiter ein?

Herr Egerer:

Ja, außergewöhnlich - eigentlich an jedem Arbeitsplatz, also wir haben Mitarbeiter, die sind total integriert bei uns in der Fertigung, selbst im Drei-Schicht-Bereich, sofern es eben möglich ist. Und sie arbeiten an der Maschine, sie arbeiten in der Sägerei, sie arbeiten auch im Versand, unterstützen eben auch hier die Logistik.

Moderatorin:

Wie klappt insgesamt die Zusammenarbeit mit den nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen?

Herr Egerer:

Sehr gut. Also da ist es so, dass wir eine total nüchterne Integration haben. Es ist ein sehr kollegialer Umgang. Sie müssen sich vorstellen, wir sind eigentlich, ja man kann es vergleichen, wie eine Fußballmannschaft: Wir sind ein junges Team, wir sind im Durchschnitt 25 Jahre alt in der Fertigung. Und wenn Jugendliche bei uns integriert werden, ist es hauptsächlich schon so, dass ich sagen muss, da ist überhaupt kein Unterschied. Da gibt es keinen Neid, da gibt's eher gegenseitigen Zuspruch, dass man sich mal gegenseitig unterstützt und muss schon sagen, da bin ich sehr stolz auf die Truppe.

Moderatorin:

Sie haben im Jahr 2006 einen Mitarbeiter mit geistiger Behinderung eingestellt. Über wen ist dieser Mitarbeiter an Sie vermittelt worden?

Herr Egerer:

Auch über den Integrationsfachdienst Esslingen.

Moderatorin:

Wie ist der Kontakt zum Integrationsfachdienst entstanden?

Herr Egerer:

Ja, es war auch wieder über eine Anfrage nach der Möglichkeit eines Praktikums für einen Sonderschüler. Und wir haben auch da eben zugesagt und haben den Praktikanten eben für eine gewisse Zeit bei uns integriert und mit ihm gearbeitet und das war halt nachher auch eben die Anfrage, ob die Möglichkeit besteht, diesen jungen Mann, damals 16 Jahre alt, bei uns zu beschäftigen. Ich hab dann auch spontan zugesagt, weil die bereits gemachten Erfahrungen eben sehr positiv waren. Ich bin eigentlich sehr glücklich. Vor allem was sehr auffällig ist, ist diese Entwicklung dieses jungen Mannes, der damals eher sehr schüchtern bei uns aufgetreten ist, sehr ruhig

und unauffällig und auch Anfangsschwierigkeiten hatte. Er hat dann halt schon mal das eine oder andere Mal am Anfang gefehlt, weil er wahrscheinlich auch nicht so richtig wusste, wie das da ist, wenn man einen festen Arbeitsplatz hat. Aber wenn ich heute das Revue passieren lassen und sehe, wie der heute sich bei uns wohl fühlt, dass er eine Lebensaufgabe gefunden hat, dass er weiß, er ist jeden Tag bei uns, er hat seine Aufgabe, er integriert sich mit den anderen Mitarbeitern und er versteht sich mit den Mitarbeitern gut und gerade für so einen jungen Menschen. Wenn man das sieht, muss man sagen als Geschäftsführer, da ist man wirklich sehr glücklich, dass man so eine Entwicklung auch begleiten darf.

Moderatorin:

Oft sagen ja Arbeitgeber, wenn sie damit konfrontiert werden, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen, dass das Thema Kündigungsschutz eine Barriere sein könnte. Was denken Sie darüber und wie ist Ihre Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, das ja für den Kündigungsschutz zuständig ist?

Herr Egerer:

Da denke ich gar nicht drüber nach. Das ist für mich kein Thema. Wir sind ein aufstrebendes Unternehmen, wir haben sehr viel Potentiale, wir sind nicht an dem Ziel, wo wir eigentlich hin möchten, das heißt wir werden weiterhin Mitarbeiter suchen, Mitarbeiter beschäftigen. Sie lesen es jeden Tag auch in der Zeitung, dass gerade in der Metallverarbeitung ein unwahrscheinlicher Aufschwung da ist. Wir suchen Mitarbeiter, von daher muss man das Thema einfach verdrängen, das ist für mich einfach kein Thema.

Moderatorin:

Und noch mal konkret zur Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst oder auch der Agentur für Arbeit. Inwieweit sind Sie von den drei Institutionen unterstützt worden oder inwieweit werden Sie auch jetzt noch unterstützt und begleitet? - Ganz konkret an dem Beispiel des jungen Mannes, den Sie letztes Jahr eingestellt haben.

Herr Egerer:

Also da muss ich wirklich sagen, ich bin eigentlich jemand, der früher etwas gehemmt war im Umgang mit Behörden oder Dienstleistungen in dem Bereich. Aber ich muss wirklich sagen, auch Ihnen Herr Klinger für ihren Verband (KVJS) und auch für die Integrationsfachdienste und der Frau Driesch von der Bundesagentur für Arbeit, da darf ich jetzt sagen, es ist wirklich super wie man mit den Leuten sprechen kann, wie man unterstützt wird und das ist genau auch das, was wir auch brauchen. Wir brauchen die

Empfehlungen dieser Dienststellen, wir brauchen auch diese notwendige Begleitung, wir brauchen auch die Fürsorge, wenn es mal Probleme gibt. Gott sei Dank haben wir das nicht, aber falls doch, es ist auf jeden Fall jemand da, den man anrufen kann, mit dem man sprechen kann, der dann auch vor Ort kommt und ganz besonderen Lob auch an den Herrn A. vom Integrationsfachdienst, der bei uns eben zuständig ist, der auch immer dann kommt, wenn etwas zu besprechen ist, wenn es darum geht, auch einen behindertengerechten Arbeitsplatz auszustatten. Und da muss ich wirklich sagen, ohne diese Leistungen und Dienstleistungen, die hier für die Arbeitgeber da sind, würden wir dieses gar nicht so angehen können und auch so schnell in die Realität umsetzen können.“

Moderatorin:

Hier sind heute auch andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anwesend im Raum. Ich weiß nicht, ob auch Menschen dabei sind, die noch keine schwerbehinderten Mitarbeiter eingestellt. Was würden Sie anderen Arbeitgebern empfehlen? Aus Ihrer Erfahrung, was ist wichtig für andere Arbeitgeber zu wissen und zu bedenken, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen?“

Herr Egerer:

Zunächst ist mir draußen im Foyer aufgefallen, dass auf einem Plakat steht: „Die Einstellung muss stimmen!“ Also das ist schon mal die Grundvoraussetzung, dass man sich vielleicht auch mal öffnet, dass man sagt, man hat und man sieht die Möglichkeit, auch in dem Wertschöpfungsprozess eines mittelständischen Unternehmens, dass man Arbeitsplätze schaffen kann und sich dann mal überlegt, wie man die Arbeitsplätze gestalten kann. Und dann auch mal einfach, die Broschüren liegen aus, es gibt jetzt alle diese Stellen, die hier genannt wurden, die Ansprechpartner sind da. Fragen Sie die Leute, informieren Sie sich, so ist es bei uns auch gewesen. Das ist eigentlich der erste Schritt, dass man einfach hier einfach keine Vorbehalte hat, sondern auch mal sagt, ich informiere mich mal und ich probiere das mal aus anhand von einem Praktikum und dann lass ich mich beraten und denke, dass es dann auch funktionieren wird.

Moderatorin:

Gibt es noch Fragen aus dem Publikum an Herrn Egerer? Wenn jemand noch konkret an Herrn Egerer als Arbeitgeber oder konkret zu dem einem vorgestellten Beispiel eine Frage hat, wäre jetzt der Raum da.

Frage aus dem Publikum:

Hat sich denn das Bild, dass Sie von behinderten Menschen hatten im Nachhinein geändert oder hatten sie von Vornherein schon kein, wie soll man sagen, Stereotyp als Vorstellung von behinderten Menschen?

Herr Egerer:

Nein also, ich muss sagen, ich hab da keine besonderen Vorstellungen gehabt, denn ich war mir diesem Umgang bereits aus früherer Zeit meiner Jugendarbeit vertraut, bin daher immer schon aufgeschlossen gewesen, aber was für mich viel wichtiger ist, dass sich meine Vorstellungen, meine Erfahrungen auch die an meine Mitarbeiter weitergebe und ich hab es vorher anklingen lassen, dass wir jetzt viele berufserfahrenene ältere Mitarbeiter haben, sondern recht junge Mitarbeiter und da gilt es auch schon zu versuchen, diese Kooperation, dieses Miteinander innerhalb des Unternehmens eben auch zu vollziehen und das war für mich eigentlich auch wichtig.

Moderatorin:

Gibt es weitere Fragen? --- Wenn das nicht der Fall ist, ich glaube Sie können nachher Herrn Egerer auch durchaus noch direkt fragen. Vielleicht haben wir nachher abschließend hier auch noch mal die Möglichkeit. Vielen Dank Herr Egerer, dass Sie gekommen sind und uns Ihre Erfahrungen erzählt haben.

Uhlig Kakteen GbR in Kernen im Remstal im Rems-Murr-Kreis

Hintergrundinfo:

Aus der „KVJS-Spezial“ Broschüre zur Aktion 1000:

Erste Erfahrungen mit dem Gartenbau hatte Herr W. bereits in einer Gärtnerei der Diakonie Stetten gesammelt. Sein Arbeitsplatz dort war der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angegliedert. Dann konnte er ein Praktikum in der Rommelshausener Kakteengärtnerei Uhlig machen, dass ungeahnte Folgen haben sollte.

Beim Integrationsfachdienst war der Betrieb gut bekannt, bot er schwerbehinderten Menschen immer mal wieder die Gelegenheit, ein Praktikum zu machen. Nun bekam Herr W. seine Chance. Und er bekam tatkräftige Unterstützung vom Integrationsfachdienst und von seinem Chef Matthias Uhlig, der sich viel Zeit für seinen neuen Praktikanten nahm.

Der seelisch behinderte Mann freundete sich schnell mit seinen blühenden und stacheligen neuen Schutzbefohlenen in der Kakteengärtnerei an. Mehr als 3000 Arten und Sorten von Kakteen und anderen Sukkulente hat der Gartenbaubetrieb im Angebot. Nicht nur die stacheligen Pfleglinge blühten auf, sondern auch Herr W., der motiviert und mit Freude bei der Sache war. So motiviert, dass ihm Matthias Uhlig schließlich anbot, ihn fest anzustellen.

Dabei sollte es jedoch nicht bleiben. Herr W. beschloss, unterstützt von seinem Chef und dem IFD, sich einen lang gehegten Wunsch zu erfüllen: eine Ausbildung. Matthias Uhlig war überzeugt, dass sein schwerbehinderter Angestellter das Zeug dazu hat. Seit 1. September 2006 nun macht Herr W. eine Ausbildung zum Gartenbaufachwerker in der Kakteengärtnerei.

Moderatorin:

Wir haben einen zweiten Arbeitgeber gewinnen können, Herrn Uhlig. Herr Uhlig ist Gesellschafter der Firma Uhlig Kakteen GbR in Kernen, das liegt im Rems-Murr Kreis. Herr Uhlig hat letztes Jahr einen Mann eingestellt, der zunächst den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen gemacht hat und dann über Umwege zu einem Praktikum bei Herrn Uhlig in den Betrieb gekommen ist. Mittlerweile macht er eine Ausbildung zum Gartenbaufachwerker und wie es dazu gekommen ist und was für Erfahrungen Herr Uhlig mit ihm gemacht hat, wird er uns jetzt selbst erzählen.

Herr Uhlig:

Einen schönen Nachmittag, meine sehr verehrten Damen und Herren. Ich bin nicht gewohnt, vor so vielen Leuten zu sprechen.

Wir haben eine Kakteen-Gärtnerei. Das ist was Ungewöhnliches im Bereich des Gartenbaus, aber trotzdem haben wir sehr gerne junge Menschen immer schon aufgenommen, junge und auch ältere Menschen gerne aufgenommen, wenn die ein Praktikum machen wollten. Also alle, die sich irgendwie entwickeln wollen oder irgendetwas über die Kultur oder die Pflanzen, mit denen wir umgehen, kennen wollen, die haben wir immer gerne aufgenommen. Und von daher hab ich nie ein Problem gehabt, auch Menschen mit Behinderung zu integrieren, wenigstens für die Möglichkeit, sich im Berufsleben oder mit einem bestimmten Gebiet im Gartenbau zu beschäftigen oder sich selbst auszuprobieren - was da meistens der Fall ist oder meistens die Frage ist.

Unser Gartenbaubetrieb beschäftigt sich mit der Produktion, das heißt wir haben Mutterpflanzen und vermehren über Samen Stecklinge bis dahin, dass wir die Pflanzen bis zum Endprodukt kultivieren und an jedermann verkaufen. Insofern haben Menschen, die sich jetzt da in dem Arbeitsprozess einklinken, auch die Möglichkeit tatsächlich eine Pflanze im Entstehen vom Anfang bis zum Schluss zu begleiten. Und da haben Gartenbaubetriebe glaube ich eine besondere Möglichkeit, denn mit Pflanzen so umzugehen, wirkt therapeutisch oder wenigstens hilft es bei einem Integrationsprozess gewaltig.

Der Fall, wegen dem ich jetzt hier stehe und was ich erzählen darf, ist ein Mann, der letztes Jahr 40 geworden ist. Was dann auch eine kleine Schwierigkeit mit sich gebracht hat, denn in diesem Alter ist es nicht mehr üblich eine Ausbildung zu beginnen und schon gar nicht als behinderter Mensch. Und an der Stelle waren auch eine ganze Reihe Hürden zu überwinden, weil der Fall bis dahin noch nicht so richtig vorgekommen war, hatte ich den Eindruck. Und da kann ich mich meinem Vorredner nur anschließen, da waren das Engagement und der Einsatz des Integrationsfachdienstes, bei uns ist das Frau B. vom Integrationsfachdienst in Waiblingen, ganz außerordentlich wertvoll. Wir wären auch schon gar nicht zu dem älteren jungen Mann gekommen, wenn nicht der Integrationsfachdienst sich mit uns in Verbindung gesetzt hätte. Ich hätte von ihm nichts gewusst und ich hätte bis heute vom Integrationsfachdienst nichts gewusst. Er war durch eine ganz schwierige Sozialisation und ganz schwierige Verhältnisse letztendlich in einer Werkstatt für Behinderte gelandet und hat sich da gar nicht wohl gefühlt. Es gab aber auch keinen anderen Platz. So hat man nach Fast-Beendigung einer entsprechenden Maßnahme geschaut, wo könnte der sich denn noch entwickeln. Und dann kam man auf unseren Betrieb, weil bekannt war, dass wir auch schon sehr viele andere Menschen aufgenommen hatten für Integrationsmaßnahmen unterschiedlichster Weise. Dann hatten wir also über das Praktikum zu tun und durften schon gegenseitig feststellen, dass da nicht unerhebliche persönliche Schwierigkeiten vorlagen, sich so in die Welt zu stellen, wie ich mir das eigentlich für jeden Menschen wünsche, ob nun behindert oder nicht behindert.

Wir haben alle irgendwo unseren Knacks, will ich mal sagen und mit dem müssen wir umgehen. Das ist ja eigentlich auch das, was das Leben dann spannend macht und vielleicht auch mit unserem individuellen Leben zu tun hat, dass bestimmte Widerstände, Hürden, Probleme, Behinderungen, Eingrenzungen da sind, an denen wir reifen und wachsen und eigentlich erst dadurch uns in unserer Persönlichkeit definieren. Drum denke ich ist es auch so wichtig, mir auch so wichtig, dass jeder Mensch eine Chance erhält, das aus sich zu machen, was da drin steckt. Jetzt war in vielen Gesprächen und immer in Begleitung und enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst waren einige Maßnahmen nötig, um Schritte der Integration zu ermöglichen und eben auch diese persönlichen Schwierigkeiten zu überwinden. Und als das möglich war, wurde eben deutlich, was für ein Potential in dem, für mich, also ich bin ein bisschen älter, kann ich trotzdem sagen, jungen Mann, steckt. Weil man ihn wirklich als jungen Mann erlebt, auch mit 40 Jahren, weil dieses ganze Potential ja so verhindert war.

Und ich habe gemerkt, da war keine Sonderschule zu Ende gemacht worden, da war keine Berufsausbildung, gar keine Schulausbildung da, und darunter hat er schrecklich gelitten. Und ich meinte, er hat das Zeug zu einer Ausbildung und eben auch zu einer - wohl eingeschränkten - Berufsausbildung zum Gartenbaufachwerker. Und dann haben wir das eben angeleiert und uns darum bemüht, dass diese Ausbildung möglich ist. Und das möchte ich lobend erwähnen, so wie ich das jetzt verstanden hab, zu dem Zeitpunkt, als wir das begonnen haben, war das noch nicht so. Da ist die Aktion 1000 des KVJS praktisch zurückgezogen worden, weil die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt waren bei einer Ausbildung. Heute ist das ja wohl, wenn ich das richtig verstanden habe, integriert und das finde ich sehr gut. Auch ältere Menschen können eine Ausbildung machen, das zeigt unser Beispiel sehr deutlich. Und die Ausbildung verläuft jetzt im zweiten Jahr erfolgreich, obwohl er sich gewaltig anstrengen muss. Aber das musste ich auch in meiner Ausbildung, das musste sicherlich jeder von uns, sonst wären wir nicht zu dem geworden, was wir heute sind.

Also die Frage, die sich ja doch auch immer wieder stellt: Worauf kommt es an bei der Integration von Menschen, ob jetzt behindert oder nicht behindert? Und ich meine, das hat viel damit zu tun, was für ein Menschenbild hab ich. Und auch mein Vorredner hat was ähnliches gesagt, es kommt doch auf den Menschen an, der da kommt. Und wenn man merkt, was da für ein Kerl drin steckt, auch wenn er am Anfang auch nicht ganz pünktlich ist oder andere Schwierigkeiten auftreten. Das habe ich mit Auszubildenden, die keine Behinderung haben, ja auch. Jeder junge Mensch und jeder Mensch muss erstmal lernen, wie er sich in das gesellschaftliche Leben oder in das Berufsleben so einfügt, dass das funktioniert. Ich habe auch bei uns im Betrieb einige Gespräche mit den Kollegen geführt, weil auch dort deutlich ist, da sind nicht mal Vorbehalte oder das jemand dagegen ist, wenn Praktikanten mit Schwierigkeiten kommen, sondern eher

Unsicherheiten da sind. Muss ich jetzt da anders mit umgehen oder worauf kommt es jetzt da an? oder so. Und ich habe aber nur allerbeste Erfahrungen bis jetzt gemacht. Jeder Mensch bereichert so ein kleines Team, wir sind jetzt ja ein kleiner Betrieb mit zwei festen Mitarbeitern und bis zu 20 Saisonarbeitskräften, das heißt ein paar Stunden manchmal nur, ein paar Tage in der Woche während der Saison Beschäftigte, aber zwei feste Mitarbeiter, drei Auszubildende, worunter einer eben jetzt der Gartenbaufachwerker ist und ein bis drei Praktikanten, die wir beschäftigen.

Welche Unterstützung haben wir erfahren? Das ist ja auch vielleicht eine wichtige Frage. Es ist hier schon viel der Integrationsfachdienst angesprochen worden. Ohne die Einrichtung wäre ich, wie schon gesagt, gar nicht an den Praktikanten gekommen und auch nicht an andere, die wir regelmäßig bei uns beschäftigen und denen wir die Möglichkeit geben, einen Berufsalltag zu ermöglichen. Ganz wichtig ist aber auch die Unterstützung durch die Agentur für Arbeit und auch durch andere Ämter. Nicht zuletzt auch eine finanzielle Unterstützung. Wir sind ein sehr kleiner Gartenbaubetrieb und wenn wir einen behinderten Menschen aufnehmen und die entsprechende Betreuung übernehmen, dann ist das schon einschneidend. Das merken wir schon, das bedeutet schon was für uns. Und das geht ohne auch einen finanziellen Ausgleich wirklich nicht. Von daher kann ich das auch nur mit großer Genugtuung und Freude sehen, dass da die Anstrengungen verstärkt werden, weil ich glaube, gerade kleine Unternehmen und mittlere Unternehmen - ich will das Engagement großer Unternehmen gar nicht schmälern, aber die haben doch große Chancen - weil die persönliche Anbindung und das persönliche Verhältnis und das persönliche Sich-kennen, glaube ich, eine ganz wesentliche Rolle dabei spielt, dass Menschen, die benachteiligt waren, auch tatsächlich anknüpfen können in einem Team oder in einem Unternehmen.

Eine Frage, die mir noch gestellt worden ist: Was würde ich anderen Unternehmerkollegen raten oder sagen oder mit auf den Weg geben bei der Frage sich mit behinderten Menschen zu beschäftigen, eventuell drüber nachzudenken, Arbeitsplätze zu schaffen oder einzurichten?

Ich habe die allerbesten Erfahrungen gemacht durch Praktika. Auch der junge Mann, von dem ich jetzt gesprochen hab, wäre bei uns niemals Auszubildender geworden, wenn er nicht durch ein Praktikum in unseren Betrieb gekommen wäre, wenn wir uns nicht persönlich kennen gelernt hätten und wenn dadurch nicht ein persönliches Verhältnis entstanden wäre, wo man sieht, der möchte mehr werden. Letztendlich ging es mir wie meinem Vorredner, ich konnte ihn dann gar nicht mehr wegschicken. Das geht nicht. Ja, wenn man sich so verbindet, wenn man die Arbeit hat und wenn dann die finanziellen Möglichkeiten auch ein Stück weit erträglich gestaltet werden, dann tun sich da Chancen auf. Und wir hätten normalerweise nur zwei Ausbildungsplätze, wir haben diesen dritten geschaffen, eben weil sich das als Notwendigkeit auf dem Entwicklungsweg gezeigt hat.

So meine Damen und Herren, ich möchte Ihnen auch gerne die Gelegenheit geben noch Fragen zu stellen.

Frage aus dem Publikum:

Sie haben bei Ihrem Auszubildenden die Problematik oder Wichtigkeit von finanziellen Zuschüssen angesprochen. Wie sehen Sie das in der Dauerperspektive, diese Zuschüsse werden ja immer geringer im Laufe der Jahre und es gibt sie irgendwann mal nur noch mal als begleitenden Minderleistungsausgleich. Sind die Personen denn haltbar, wenn man auf einem fünf bis zehn Jahreszeitraum blickt?

Herr Uhlig:

Ja, das ist eine gute Frage. Ich kann ja nur für unseren Betrieb sprechen, da ist es so: Wir können jetzt die Ausbildung machen, weil bis zum Ende der Ausbildung ein Zuschuss der Agentur für Arbeit zum Ausbildungsentgelt bezahlt wird. Was ich vergessen habe, das möchte ich bei der Gelegenheit mit einfügen, auch der Auszubildende als erwachsenen Mann, selber wohnend, könnte mit dem Ausbildungsentgelt nicht leben. Und damit er die entsprechenden Zuschüsse auch wieder von der Agentur für Arbeit sich holt, war auch der Integrationsfachdienst notwendig, um die Wege zu machen, um die Kontakte herzustellen, damit das dann wirklich läuft. Also das möchte ich noch mal betonen, das hätte ich nicht leisten können - also diesen ganzen begleitenden, unterstützenden administrativen und finanziellen Dinge. Wenn ich dann allein auf mich gestellt wäre, um das mit dem jungen Mann zu bewerkstelligen, da wäre ich definitiv bei Weitem überfordert, was auch einen finanziellen Aspekt bedeutet. Hier noch eine Stunde und da noch eine Stunde auf einem Amt, das schafft man dann nicht mehr. Wenn die Ausbildung dann beendet ist, dann würde ich gerne ganz neu schauen.

Ein Unternehmen entwickelt sich und der Gartenbau in Deutschland nicht nur positiv. Und da muss man dann tatsächlich von Jahr zu Jahr schauen. Was in zehn Jahren ist, das weiß ich schon zweimal nicht. Also in dem Moment würde ich wieder an den Integrationsfachdienst herantreten und fragen: Wie sieht es aus und welche Möglichkeiten haben wir? Bis dahin sehe ich auch die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, der durch die Qualifikation ja auch größere Möglichkeiten und Chancen hat, eingesetzt zu werden im eigenen Betrieb, aber im Zweifelsfalle auch in einem anderen Betrieb. Für mich ist das ja auch eine Sache, wenn jemand eine Ausbildung macht und qualifiziert werden kann, dann stehen ihm die Türen offen, auch in anderen Betrieben sich zu bewerben, was davor ganz schwer möglich gewesen wäre. Also ich kann es nicht wirklich gut beantworten.

Sie dürfen gerne noch Fragen stellen! - Vielleicht noch ein Gesichtspunkt, der nicht ganz unerheblich ist, wenn man sich die Frage stellt: Warum mit behinderten Menschen

umgehen? Das war für mich an einer anderen Stelle eben aufgehängt, aber wenn ich mich jetzt frag: Was bringt mir das? Und da muss ich sagen, ein Mensch mit dem man so ein Stück Weg durchgegangen ist, der hat auch eine andere Treue zum Betrieb ja, Betriebstreue sagt man. Und das zeigen die Statistiken ja auch, dass Menschen mit Einschränkungen, mit Behinderungen, wenn sie in Betrieben als dauerhafte Mitarbeiter integriert sind, viel länger und viel sicherer und viel treuer zur Verfügung stehen. Das spielt im Gartenbau keine unerhebliche Rolle, denn wir haben auch viele Tätigkeiten, die uniform sind, die sich immer wieder wiederholen, wo Menschen mit einfachen Tätigkeiten gut eingesetzt werden können und die Mitarbeiter, die sich weiterqualifizieren wollen, bleiben dann nicht lange in dem Betrieb, so dass man da eine relativ große Fluktuation hat. Und dann ist man auch froh, dass es einige Menschen gibt, die einem im Betrieb erhalten bleiben und die die alltägliche Arbeit auch mittragen und mitgestalten.

Soweit, ich bedanke mich für das Interesse.

Bäckerei Schulze in Urbach (Zentrale), Landkreis Rems-Murr

Hintergrundinfo

Aus dem IFD-Ratgeber des KVJS:

Herr K. hat zunächst einen fast „klassischen“ Werdegang: Nach Abschluss der Sonderschule für Geistigbehinderte wird er 1982 in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Schorndorf aufgenommen. Doch nach 18 Jahren nimmt sein Leben eine Wendung: Die WfbM schlägt ihm vor, mit Hilfe des Integrationsfachdienstes (IFD) eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu suchen.

Der IFD Rems-Murr organisiert für Herrn K. ein Praktikum in einem Betonsteinwerk. Obwohl das Praktikum insgesamt gut verläuft, ist die harte körperliche Arbeit auf Dauer nichts für den Enddreißiger. Dann wendet sich 2002 die Bäckerei Schulze in Plüderhausen an den IFD, weil sie einem behinderten Menschen eine Chance als Backstubenhelfer geben will. Eine Chance für Herrn K., der sie so gut nutzt, dass er fest angestellt wird.

Mit dem Konditormeister der Bäckerei steht dem schwerbehinderten Mitarbeiter ein innerbetrieblicher „Pate“ bei, von dem er lernt, Kuchen zu belegen, Quarkbällchen zu machen, unter Aufsicht Zutaten abzuwiegen und vieles andere mehr.

Um die behinderungsbedingte schwächere Leistung des Backstubenhelfers auszugleichen, zahlt das Integrationsamt des KVJS dem Arbeitgeber einen Zuschuss zu Jochen Krehls Lohnkosten. Anfängliche Berührungsängste weichen erst einem kollegialen und dann bald einem freundschaftlichen Miteinander des eingeschworenen Backstubenteams. Gelebte dauerhafte Integration eben.

Moderatorin:

Guten Tag Herr Schulze. Herr Schulze ist von der Bäckerei Schulze in Urbach ebenfalls im Rems-Murr Kreis. Und Herr Schulze hat einen Mann eingestellt, der vorher 18 Jahre lang in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt war. Vielleicht zunächst einmal die Frage: Wie viele Mitarbeiter gibt es in Ihrem Betrieb und wie viele davon sind schwerbehindert?

Herr Schulze:

Also wir haben insgesamt inklusive der geringfügig Beschäftigten 63 Mitarbeiter. Das verteilt sich auf zwei Produktionsstätten, also die Bäckerei in Urbach und die Konditorei in Niederhausen und daran angeschlossen wird produziert für sieben Verkaufsstellen. Wir beschäftigen zwei Schwerbehinderte. Unseren Herrn D. in der Konditorei seit fünf Jahren, er ist 45 Jahre alt und seit September dieses Jahres haben wir eine Auszubildende im Verkauf. Sie ist 18 Jahre alt.

Moderatorin:

Sie haben sich 2002 das erste Mal an den Integrationsfachdienst gewandt, weil Sie einen schwerbehinderten Mitarbeiter einstellen wollten. Was war der Anstoß dafür?

Herr Schulze:

Ja, also der Anlass, geb ich ganz ehrlich zu, war, ich hatte die Banküberweisungen für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe in der Hand, und das war der Anlass. Den Gedanken, einen Schwerbehinderten einzustellen, hatte ich schon viel länger. Ich bin 1961 geboren und mein Vater hatte eine kleine Bäckerei. Und er hat 1962 einen schwerbehinderten, geistig behinderten Mensch eingestellt, mit dem ich sozusagen aufgewachsen bin. Ich gehöre zu den wenigen Bäckern, die Brezeln schwingen konnten bevor sie laufen konnten, weil man mich einfach in die Backstube mit reingeschoben hat. Und so bin ich praktisch von früher Kindheit auf mit einem geistig Behinderten aufgewachsen, der voll integriert war in unserer Bäckerei und der übrigens im September dieses Jahres in Rente ging. Er war genau 45 Jahre bei uns. Von daher war das für mich immer ein Ziel das zu schaffen. Aber durch unseren Betrieb, der anfang mit fünf Beschäftigten, und es war immer so viel Trubel und irgendwie hat man nie das geschafft, bis jetzt zu dem Zeitpunkt 2002, als ich dann diese Überweisung in der Hand hielt. Da hab ich dann auf dem Arbeitsamt angerufen, und die haben mich dann zum Integrationsfachdienst geschickt.

Moderatorin:

Was hat der Integrationsfachdienst konkret für Sie getan?

Herr Schulze:

Also hier möchte ich einfach den Herrn G. vom Integrationsfachdienst, der für uns zuständig ist, wirklich lobend erwähnen. Er hat mich gleich mitgerissen, er war engagiert und kompetent und wir haben also hier versucht, in unserer Firma einen Arbeitsplatz, der passt, zu finden. Und er hat dann auf der anderen Seite in den Werkstätten jemanden gesucht, der zu uns passt.

Moderatorin:

Und er hat Ihnen dann konkret diesen Mitarbeiter vorgeschlagen. Wie haben Sie dann darauf reagiert, dass es ein Mitarbeiter mit geistiger Behinderung war?

Herr Schulze:

Gut, wie gesagt, wie ich schon erzählt habe, für mich war es jetzt kein Problem, aber ich dachte, meine Mitarbeiter, wie werden sie jetzt zurecht kommen mit einem geistig behinderten Menschen? Wie wird das im stressigen Backalltag klappen? Da hatte ich

Bedenken am Anfang. Ich hatte aber dann mit dem Herrn G. ausgemacht - und das war mein Wunsch und er fand es gut -, dass wir alle Mitarbeiter der Produktion zu einem Meeting zusammen bringen. Und er hat referiert, er hat erklärt, den Umgang mit einem geistig behinderten Menschen und somit konnten wir starten. Er hat uns dann gleich zwei geschickt, der eine geistig Behinderte hat bei uns ins Urbach in der Bäckerei gearbeitet und der andere, unser Herr D., der heute noch da ist, in der Konditorei. Und da haben wir sehr schnell gemerkt, in der Konditorei hat unser Konditormeister sich intensiv um ihn gekümmert. Er hatte seinen Bereich. Und nach Ablauf des Praktikums hat der Konditormeister gemeint, „den gebe ich nicht mehr her“ und der Behinderte meinte, „ich gehe nicht mehr weg“. Während der Behinderte in Urbach in unserer Bäckerei, wo also zehn Bäcker rum rennen, der ging völlig unter. Er hat sich nicht wohl gefühlt, er ist gern wieder zurück in die Werkstatt gegangen nach diesem Praktikum.

Moderatorin:

Das macht ja auch immer deutlich, dass einfach bestimmte Strukturen auch förderlich und hilfreich dafür sind, dass jemand den richtigen Platz findet. Wie sah denn dann konkret die Integration und vor allem die Einarbeitung im Betrieb aus?

Herr Schulze:

Ja also, es ist einfach wichtig, dass speziell am Anfang ein abgegrenzter Bereich für den Behinderten da ist und eine Bezugsperson.

Moderatorin:

Sind Sie vom Integrationsfachdienst unterstützt worden, noch während der Einarbeitungszeit?

Herr Schulze:

Das passiert heute noch.

Moderatorin:

Das Bäckereigewerbe ist ja nicht gerade berühmt für angenehme Arbeitszeiten und ist auch körperlich sehr anstrengend. Gab es Dinge, auf die Sie bei der Einarbeitung ihres Mitarbeiters besonders achten mussten? - Auch aufgrund der spezifischen Arbeitsbedingungen?

Herr Schulze:

Er fängt etwas später an als die anderen, sodass das einfach auch von seinem Biorhythmus her funktioniert. Und er hat dann dafür andere Aufgaben und andere

Arbeitsbereiche und dann funktioniert das sehr gut. Also ich denke, er fühlt sich sehr wohl.

Moderatorin:

Und wie reagieren die anderen Kolleginnen und Kollegen darauf, dass er zum Beispiel besondere Bedingungen hat, später anfängt?

Herr Schulze:

Da gab's also noch nie Probleme. Er hat natürlich eine fröhliche Art, durch die ging das Integrieren sehr schnell. Also jeder mag ihn. Es haben sich sogar Freundschaften entwickelt. Er wird mitgenommen zum Schwimmen in der Freizeit oder am Wochenende. Wenn er doch früher anfängt am Wochenende, dann fährt sein Bus noch nicht, dann holen ihn die Mitarbeiter wieder zu Hause ab.

Moderatorin:

Wie sieht denn die Arbeit von Herrn D. konkret aus? Was sind seine konkreten Arbeitstätigkeiten? Was macht er in Ihrem Betrieb?

Herr Schulze:

Also da ich nicht mit ihm zusammenarbeite, sondern er wie gesagt in der Konditorei Niederhausen arbeitet, hab ich hier eine Seite aufschreiben lassen von meinem Konditormeister, was er alles so tut. Ich möchte Ihnen nicht alles jetzt hier vorlesen, aber vielleicht den Anfang. Er hat mir hier geschrieben: „Herr D. braucht für seine Zufriedenheit ständig neue Herausforderungen und sucht diese. Sein Ziel ist die selbstständige Arbeit und es ist eigentlich ein ständiges Wachsen. Also ich hab hier zum Beispiel gefüllte Streuselküchle, also das ist ein Hefeteig, oben Streusel. Die werden durchgeschnitten und gefüllt mit Pudding. Es fing so an, der Herr D. durfte diese gefüllten Streuselküchle durchschneiden. Dann hat sie der Konditormeister mit Pudding gefüllt, und Herr D. hat sie dann weggeräumt. Mit der Zeit wollte er das auch probieren mit dem Dressierbeutel, mit der Spritztüle, diesen Pudding selber zu füllen und heute schreibt er jetzt hier unter dem Punkt gefüllte Streuselküchle, was Herr D. tut: „Aufschneiden, Füllen, Absieben, in Körbe nach Backzetteln für Filialen wegrichten. Macht er alles selbstständig.“ Das ist ein Beispiel.

Dann ein Beispiel Tortenböden. Er hat am Anfang immer die Ringe gerichtet. Tortenböden werden immer mit Ringen gebacken. Heute richtet er die Ringe, er füllt die Masse ein und wenn sie viel Zeit haben, dann lassen sie ihn sogar die ganzen Zutaten wiegen; das ist für ihn ein besonderes Highlight, er wiegt also Mehl, Eier, Zucker. Er wiegt das alles zusammen für die Massen. Das kann er auch schon. Das braucht auch

etwas mehr Zeit, aber wie gesagt, wenn es von der Zeit passt, dann lassen sie ihn das machen.

Moderatorin:

Sie haben ja vorhin erzählt, dass Sie mittlerweile auch eine schwerbehinderte Auszubildende eingestellt haben. Sie haben jetzt auch positive Beispiele erzählt von einer gut funktionierenden Integration, die auch über die Arbeit an sich hinausgeht? Gibt es denn manchmal auch Probleme bei der Integration ins Arbeitsteam?

Herr Schulze:

Sicher. Also es wäre jetzt hier schön geredet, wenn es keine Probleme gäbe. Also beim Herrn D., muss man sagen, gab's am Anfang das ein oder andere Problem. Und ich hab dann mit ihm ein Gespräch geführt, und Herr G. vom Integrationsfachdienst auch. Und es war aus der Welt. Es gibt auch normale Menschen, da schreib ich gleich Abmahnungen, da ändert sich nichts. Also von daher gesehen, mit Gesprächen hat's bis jetzt immer funktioniert. Und wie gesagt, wenn's eng wird, der Integrationsfachdienst schaltet sich ein, da machen wir Gespräche zu dritt und es ist einfach gut.

Moderatorin:

Sie haben ja jetzt beschrieben, dass der Integrationsfachdienst eine sehr unterstützende Rolle für sie eingenommen hat und auch noch einnimmt. Was für Erfahrungen machen Sie mit anderen Institutionen und Behörden. Also konkret mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt.

Herr Schulze:

Also ich denke, alle spielen zusammen. Wir brauchen alle, damit Integration richtig funktioniert.

Moderatorin:

Was heißt das konkret? Also die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt, in welcher Form unterstützen die Sie?

Herr Schulze:

Ja gut, die Agentur für Arbeit, ich mein, es ist ja auch eine finanzielle Seite her, wo hier unterstützt wird, die wir einfach auch brauchen. Das muss man ganz klar sehen. Und die wir auch ganz wahrnehmen, dankbar dafür sind, ja. Und ja von daher funktioniert's.

Moderatorin:

Auch an Sie abschließend noch die Frage: Was würden Sie aus Ihrer Erfahrung als Arbeitgeber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die hier vielleicht auch sitzen, mitgeben, die noch zögerlich sind bei der Frage der Einstellung von schwerbehinderten Mitarbeitern?

Herr Schulze:

Wer nicht wagt, der nicht gewinnt! Also ich denke in einer Zeit, in der es doch sehr oftmals sehr egoistisch zugeht, der Mensch der sagt, zuerst komm ich und dann komm ich und dann komm ich und dann kommt lang nichts. Das bringt eine unheimliche Kälte. Wenn Sie einen Behinderten einstellen und wenn er am richtigen Platz ist, bekommen Sie mehr Wärme in einen Betrieb. Da bin ich überzeugt davon. Und wir haben´s erlebt oder wir erleben´s immer noch. Wenn heute, das ist ja gang und gäbe, wenn jemand studiert. Man studiert ein oder zwei Semester im Ausland, man möchte seinen Horizont erweitern, man möchte erleben und erfahren, gerade vielleicht auch in Krisensituationen, wie tickt der andere. Probieren Sie es in Ihrem Betrieb mit einem Behinderten aus. Sie werden Ihren Horizont erweitern, sie werden sehen, wie der andere tickt. Es lohnt sich. Schieben Sie es nicht auf die lange Bank. Machen Sie es gleich.

Moderatorin:

Vielen Dank. Und auch an dieser Stelle haben Sie jetzt noch die Möglichkeit für ein oder zwei Rückfragen.

Frage aus dem Publikum:

Grad noch mal die gleiche Frage, die der Herr vorhin grad gestellt hat. Wie war es für Sie, als die Agentur aufgehört hat, den Eingliederungszuschuss zu zahlen? Wie ging es da für Sie konkret weiter?

Herr Schulze:

Da muss ich sagen, es ist bei uns durch die geistige Behinderung etwas anders. Ich hab hier, ich möchte noch einen Satz vorlesen, den auch mein Konditormeister zu Herrn D. geschrieben hat: Seine Arbeit bedarf ständiger Kontrolle auf Qualität und Richtigkeit. Es ist bei ihm so, und dadurch bekommen wir bis zum heutigen Tag immer noch den Zuschuss.

Moderatorin:

Gibt es weitere Fragen? Wenn das nicht so ist, dann würde ich auch hier denken, dass Herr Schulze sicherlich im Anschluss noch einmal bereit ist, die eine oder andere Frage

zu beantworten. Vielen Dank auch Ihnen, dass Sie bereit waren und sich hier zum Gespräch zur Verfügung gestellt haben.

„Chance Arbeit - Job4000“

Job4000 - Regionalkonferenz

am 10.06.2008 in Kiel

Betriebliche Beispiele:

H&M Lübeck:

Sabrina Paschen, H&M

Nicolaus Fischer-Brüggemann, integra gGmbH Lübeck

NDR Schleswig-Holstein:

Hauke Stoltenberg, Auszubildender und zukünftiger Angestellter beim NDR Schleswig-Holstein

Gabriele Mann, Ausbildungsleiterin beim NDR Schleswig-Holstein

Moderation:

Hanna-Elisabeth Deußer (Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren, Schleswig-Holstein)

H&M Lübeck

Herr Fischer-Brüggemann:

Vielen Dank für die Einladung. Hier vor Ihnen stehen Sabrina Paschen und mein Name ist Nicolaus Fischer-Brüggemann. Ich bin von dem Integrationsfachdienst integra, eben haben Sie meine Chefin hier am Pult gesehen, jetzt kommt das Fußvolk. Ich soll Ihnen kurz mitteilen, wie so etwas in der Praxis funktionieren kann. Sie werden gleich hören, dass das Ganze vielleicht gar nicht so spektakulär ist, wie Sie es sich vielleicht gedacht haben. Es begann ganz einfach mit einem guten Kontakt zur Agentur für Arbeit. Über diesen Kontakt ist Frau Paschen zu uns gekommen. Die Agentur für Arbeit hat Frau Paschen zu uns empfohlen, wir sind zusammen gekommen und haben erstmal ein Gespräch geführt. Sachstand war: Frau Paschen ging noch zur Schule und hatte eine längere Unterbrechung aufgrund einer schweren Erkrankung gehabt. Diese Erkrankung hatte nichts mit der Behinderung zu tun. Im Anschluss kam Frau Paschen schwer wieder in die Schule rein. Es wurde ihr auch nicht unbedingt so wahnsinnig leicht gemacht, dass sie da wieder reinkommt. Dann haben wir uns überlegt: Wie machen wir dann weiter? Was ist denn überhaupt angedacht? Und Frau Paschen nannte mir ihren Wunsch, dass war eigentlich die Arbeit ...

Frau Paschen

... als Kauffrau im Einzelhandel bei H&M.

Herr Fischer-Brüggemann

Ja genau, also eine ziemlich klare Vorstellung. H&M war nicht das Einzige, wir haben auch ein paar andere Ideen gehabt und dann haben wir überlegt: Wie kommen wir denn da hin? Wie machen wir das? Wir haben erstmal geguckt, was gibt es überhaupt über sie. Ich habe das erfragt, ich habe eine Testung bekommen, ich habe ein psychologisches Gutachten gesehen und habe also dadurch ein Fähigkeitsprofil erarbeitet. Und dann kommt jetzt der andere Punkt, den ich jetzt nicht direkt gemacht hab, also bin ich jetzt direkt zu Betrieben losgefahren, das ist das was Integrationsfachdienste immer schon davor machen. Wir nehmen also davor schon Kontakte zu Betrieben auf, sowieso laufend und ständig, machen uns bekannt und gucken, wo es Möglichkeiten gibt, Menschen mit Behinderung einzustellen beziehungsweise zu begleiten. Wir hatten schon vorher einen prima Kontakt zu H&M, weil wir eine Dame mit Gehörlosigkeit in Arbeit bringen konnten, die arbeitet im Lager einer Filiale von H&M in Lübeck. Und die Chefin hat gesagt: „Das läuft ganz klasse.“ Wir sind auch noch dabei zu begleiten, aber das hört jetzt demnächst auf, weil es so rund läuft. Und sie meinte: „Gerne wieder.“ Also sind wir wieder auf H&M zugegangen und hatten wegen dieser Einstellung auch schon Kontakt zur Vertrauensfrau für Schwerbehinderte. Die sitzt in Hamburg und dann haben wir eine kleine Reise gemacht

zu ihr und zur Ausbildungsleiterin von H&M. Die Vertrauensfrau für Schwerbehinderte wäre gerne heute hier gewesen, aber wir sind beide kurzfristig eingesprungen. Sie entschuldigt sich, aber sie wäre gerne da gewesen, hätte gerne selber was dazu gesagt. Wir haben also mit beiden zusammen gesprochen. Das war kein ganz einfaches Gespräch, oder? Die haben Sie ganz schön gelöchert mit Fragen. Wie ging es Ihnen dabei?

Frau Paschen

Eigentlich ganz gut. Also wir hatten Fragen, wie woher H&M kommt, was ich gern machen möchte bei H&M, was die Aufgabenbereiche sind bei H&M.

Herr Fischer-Brüggemann

Und wir kommen zu einem Punkt, den der Herr Langner und Herr D. Meisterling angesprochen haben. Das geht um den Punkt Skeptiker und ein bisschen Angst. Das erleben wir schon immer wieder und dass eine Skepsis vorhanden ist, schafft es jetzt in diesem Fall die junge Frau Paschen gerade auch mit ihrer Behinderung? - Das ist eine Plexuslähmung im linken Arm. - Schafft sie das als Kauffrau im Einzelhandel zu bestehen? Geht das überhaupt? Geht das überhaupt auch in einem Modeladen, so etwas zu machen? Modeladen ist ja auch so eine Geschichte, da wird so eine ganz ideale Frau oder ganz idealer Mann dargestellt - also ich zum Beispiel hab zu lange Beine für einen idealen Mann, und die Frauen müssen auch so und so aussehen, und kann man dann eine Verkäuferin so beschäftigen? Also man hat schon gemerkt, da ratterte es in den Köpfen, aber sie waren sehr begeistert von Ihnen, eigentlich so bei dem Vorstellungsgespräch, wie Sie sich da geschlagen haben und engagiert eingesetzt haben. Und dann haben sie halt gesagt: „Okay, wir machen ein Praktikum.“ Wir hatten gedacht, dass es über ein längeres Praktikum, ein mehrwöchiges Praktikum in Arbeit geht und dass da so eine Qualifizierung erfolgt, aber nein, „Wir wollen erstmal gucken, eine Woche.“ Na gut, okay, sagen wir nicht nein. Also haben Sie ein Praktikum gemacht. Was haben Sie da gemacht?

Frau Paschen

Ich habe im Lager mitgearbeitet, ich habe ganz normal im Verkauf mitgearbeitet, ich habe aufgebügelt, alles das, was eine normale Kauffrau im Einzelhandel auch tut.

Herr Fischer-Brüggemann

Wir haben währenddessen den Kontakt gehalten zur Vertrauensfrau für Schwerbehinderte, zur Dame, die sich für die Auszubildenden zuständig erklärt hat, zur Filialleiterin, zur Abteilungsleiterin, waren in der einen Woche ein paar mal vor Ort und haben mit Ihnen telefoniert, haben mit den anderen telefoniert und haben geguckt wie

das weitergeht, was passiert. Es kam ein Abschlussgespräch und es ist jetzt ein bisschen untypisch, denn in diesem Abschlussgespräch haben Sie was erfahren?

Frau Paschen

Dass ich meinen Ausbildungsplatz hab.

Herr Fischer-Brüggemann

Ja also es ging in dem Fall relativ schnell. Ich will gleich noch ein bisschen mehr dazu sagen, aber das war natürlich ein großes Kompliment. Ich denke es hat dazu beigetragen und jetzt komme ich zu dem Kerngedanken, der Anfangs genannt wurde: Inklusion. H&M schreibt sich auf die Fahne ein multikulturelles Unternehmen zu sein, das heißt, auch viele Menschen mit Unterschieden bewusst zu beschäftigen und dazu gehören auch bewusst Menschen mit Behinderung. Und das, finde ich, ist durchaus an dieser Stelle zu loben und das ist ein Punkt, den ich mir von ganz vielen Unternehmen wünsche. Auch ein Punkt, den ich mir wünsche, ist, dass viele Unternehmen es einfach versuchen. Die können ja gerne skeptisch sein, die können auch gerne ängstlich sein, die können auch gerne sagen: „Hmh hmh ich weiß nicht, komisch.“ Wir vom Integrationsfachdienst sind da die Brückenbauer, also wir sind die Fachkräfte, die auf der einen Seite die Unternehmenskultur kennen, die wissen, wie die ticken und auf der anderen Seite Fachkenntnisse haben von Menschen mit Behinderung, was da notwendig, was da erforderlich ist. Und so versuchen wir beide Seiten zusammen zu bringen. Wann geht jetzt die Ausbildung geht jetzt los?

Frau Paschen

Am 01.08.

Herr Fischer-Brüggemann

Am 01.08. in Hamburg. Leider bildet H&M in Lübeck nicht aus, aber Frau Paschen ist ganz tapfer, fährt dann jeden Tag nach Farmsen, ne?

Frau Paschen

Ja.

Herr Fischer-Brüggemann

Nach Farmsen. Okay, ich könnte noch etwas sagen, oder gibt es Fragen?

Frau Deußner

Es werden bestimmt noch Fragen kommen. – Frau Paschen, herzlichen Glückwunsch für den Ausbildungsplatz und vielen Dank dass Sie mitgekommen sind. (An das

Publikum:) So jetzt haben Sie bisher die ganze Zeit zugehört, haben Sie Fragen? Herr Fischer-Brüggemann steht da, Frau Paschen ist da. Haben Sie Fragen?

Frage aus dem Publikum

Bekommt Hennes & Mauritz für diese Ausbildung eine besondere Anrechnung für die Beschäftigung Schwerbehinderter? Werden beispielsweise zwei Plätze angerechnet? Oder was ist das Besondere?

Herr Fischer-Brüggemann

Höchstwahrscheinlich werden zwei Plätze angerechnet und es wird natürlich eine Ausbildungsplatzbeihilfe gezahlt.

Frage aus dem Publikum

Können sie noch einmal sagen, wie lange die Laufzeit dieses Programms Job4000 ist?

Herr Fischer-Brüggemann

Die Laufzeit ist insgesamt fünf Jahre, also das kann noch länger erfolgen, es ist jetzt so, dass die Frau Paschen auch begleitet werden kann, wenn sie jetzt in Ausbildung kommt, da der Ausbildungsplatz jetzt in Hamburg ist, haben wir Kontakt aufgenommen auch zu einem Hamburger Integrationsfachdienst und versuchen das gerade zu wuppen, dass der Hamburger Integrationsfachdienst bei der Einarbeitung behilflich ist. Also dass gerade so in der Anfangszeit, die doch auch mit Aufregung verbunden ist, mit, denk ich, neuen Erkenntnissen, dass das möglichst rund läuft und dass die Reibungsverluste vermindert werden.

Frage aus dem Publikum

Sie sprachen an, dass der Ausbildungsort in Hamburg Farmsen ist. Ist das in Begleitung des Berufsförderungswerks oder ist das eine direkte Ausbildung im Betrieb?

Herr Fischer-Brüggemann

Die Ausbildung ist direkt im Betrieb. Das hat jetzt mit dem Berufsförderungswerk an sich nicht zu tun. Es ist einfach so, dass der Integrationsfachdienst in Hamburg, der für diese Personengruppe zuständig ist, zufälligerweise seinen Sitz im Berufsförderungswerk hat. Also da gibt es durchaus einen Zusammenhang, aber die Ausbildung ist ganz normal im Betrieb, ist eine betriebliche Ausbildung, da gibt es keinerlei Besonderheiten.

Frau Deußer

Ich habe noch eine Frage. Herr Fischer-Brüggemann, ist es denn immer die gleiche Person gewesen, waren immer Sie es, die Frau Paschen begleitet hat oder wechselt das auch mal innerhalb des Integrationsfachdienstes?

Herr Fischer-Brüggemann

Das war immer die gleiche Person. Das war immer ich. Das finde ich ganz wichtig. Also Qualität entsteht durch Beziehungen, da sage ich Ihnen allen wahrscheinlich nichts Neues. Und das bedeutet, dass es ganz wichtig ist, einen festen Ansprechpartner zu haben und dass es auch für die unterschiedlichen Firmen feste Ansprechpartner gibt. Eine Sache will ich noch sagen. Vorhin wurde auch die Personengruppe Menschen mit geistiger Behinderung angesprochen, und da ist es natürlich ein ganz anderes Vorgehen. Also wir begleiten auch Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg von der Schule ins Arbeitsleben, aber das bedeutet eine viel längere Qualifizierungsphase und das geht nicht mit einer Woche, wie bei Frau Paschen, das dauert wirklich viel länger. Da sind teilweise mehrere Praktika erforderlich, da ist ein anderes Netzwerk noch mal erforderlich und da ist noch mehr Toleranz, das wurde vorhin von Herrn Dr. Meisterling gesagt. Diese Toleranz ist da ganz wichtig, zu sehen wie klappt das, wie geht das, Da gibt es erfolgreiche Beispiele in der Region. Und wir wollen da anknüpfen und auch mit Job4000 da weiter machen.

Frau Deußer

Schönen Dank. Von einem solch erfolgreichen Beispiel werden wir dann vielleicht das nächste Mal hören.

Herr Fischer-Brüggemann

Das hoffe ich doch.

NDR Schleswig-Holstein

Frau Mann

Ich denke, dass wir uns zunächst erstmal bei Ihnen vorstellen. Mein Name ist Gabriele Mann, ich bin zuständig für die kaufmännische Ausbildung im NDR Landesfunkhaus in Schleswig-Holstein.

Herr Stoltenberg

Mein Name ist Hauke Stoltenberg und ich bin derzeit Umschüler beim NDR, hier in Kiel. Die Ausbildung ist fast zu Ende, und ich bin schon auf dem guten Weg übernommen zu werden mit der Hilfe vom Integrationsamt.

Frau Mann

Ich denke, Herr Stoltenberg wird zu seiner Situation gleich noch etwas sagen. Noch etwas Grundsätzliches zu dem Thema Integration von schwerbehinderten Jugendlichen. Ich selbst bin mit diesem Thema seit 2003 intensiv befasst, denn das Thema Integration von schwerbehinderten Jugendlichen ist für den NDR ein wichtiges Thema. Wir bilden ja in Medienberufen aus, und meine Aufgabe ist es, Kaufleute für Bürokommunikation auszubilden. Und wir haben vor ein paar Jahren festgestellt, dass wir so gut wie keine schwerbehinderten Jugendlichen in der Ausbildung hatten. Wir haben daraufhin eine Kampagne gestartet, in verschiedenen Zeitungen darauf aufmerksam gemacht, dass wir eben auch im kaufmännischen Bereich ausbilden und dass Bewerbungen von Schwerbehinderten willkommen sind. Das hat zu einer vermehrten Resonanz geführt und wir haben uns dann entschieden, einen schwerbehinderten Rollstuhlfahrer in die Ausbildung zu nehmen. Wir haben aber auch gleichzeitig damals das Problem gehabt, dass unser Haus in Kiel - wir sitzen ja hier unten am Wall - nur teilweise barrierefrei ist. Und das war schon ein erhebliches Problem und wir haben diesen jungen Mann in die Ausbildung genommen und innerhalb des dreiviertel Jahres bis zum Ausbildungsbeginn haben wir sozusagen die Rahmenbedingungen geschaffen, damit er eine qualifizierte Ausbildung bei uns machen konnte. Das bedeutete, dass ungefähr 40 Türen automatisiert wurden, dass ein Aufzug erneuert wurde und noch viele andere Dinge. Das Thema Ängste wurde schon angesprochen. Auch da haben wir versucht die Kollegen, es ging ja um einen Behinderten, der glasknochenkrank ist, dass wir die Kollegen, die ausbildungsbeteiligten Kollegen auch rechtzeitig mit ins Boot genommen haben, das kann ich immer auch nur empfehlen. Mittlerweile hat dieser junge Mann seine Ausbildung abgeschlossen, erfolgreich, und wir haben ihn über das Projekt Job4000 innerhalb unseres Unternehmens integrieren können. Was ich sehr schön und vorbildlich finde. Darüber hinaus hat sich auch Herr Stoltenberg bei uns beworben. Bei

Herrn Stoltenberg ist das eine andere Ausgangssituation gewesen und ich denke vielleicht kann er dazu kurz selbst was sagen.

Herr Stoltenberg

Ja bei mir war das ein bisschen anders. Ich bin eigentlich gelernter Koch und habe eine zweieinhalbjährige Ausbildung zum Koch gemacht, hab dann auch schon meinen Zivildienst abgeleistet, im elterlichen Betrieb gearbeitet, noch woanders gearbeitet und hatte dann leider 2004 im Sommer einen schweren Unfall in dem landwirtschaftlichen Betrieb von meinem Schwiegervater, so dass ich seit 2004 an den Rollstuhl gebunden bin und eine Querschnittslähmung habe - mit Erfolgen auf Besserung, das kann ich auch sagen. Und daraufhin hatte ich dann zwei Jahre so Rehamassnahmen, dass ich erstmal wieder überhaupt in den Alltag komm und solche Sachen und denn ging es eben los, dass es Zeit wird wieder was zu machen, eben nicht mehr als Koch, das ging nicht mehr. Und denn kamen eben Büroberufe in Aussicht. Und daraufhin hat meine Mutter diese Anzeige vom NDR in den Kieler Nachrichten gelesen und sagte, das wär doch was. Und daraufhin hab ich mich einfach beworben und hatte auch Lust dazu und so ging das dann immer weiter und weiter, bis ich dann anschließend genommen worden bin und eben jetzt diese zweijährige Umschulung zum Kaufmann für Bürokommunikation abgeleistet hab. Ich hab jetzt noch mündliche Prüfungen und denn bin ich auch soweit. Und wollte noch mal sagen, dass beim NDR ich nicht nur an einer Station eingesetzt worden bin, sondern ich habe jetzt sechs Abteilungen im ganzen NDR, vom Fernsehen, in der Verwaltung, in Aus- und Fortbildung durchlaufen und eine sehr umfangreiche Ausbildung genossen und eben auch sehr viel gelernt.

Frau Mann

Bei Herrn Stoltenberg war das so, dass er schon bei der Einstellung gesagt hat, er möchte nicht übernommen werden, weil er ja in den elterlichen Betrieb einsteigen wollte und da haben wir uns sehr schwer getan, ihm eine Zusage auszusprechen, weil das eigentlich nicht unser Ziel ist, aber haben es dann. Wir haben ihn ja noch zusätzlich mit in die Ausbildung genommen und er hat sich ja im Laufe der Ausbildung jetzt auch anders entschieden. Und auch da haben wir wieder den Weg gesucht über den Rehaträger, das ist im Fall von Herrn Stoltenberg die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft und das Integrationsamt. Mit Unterstützung dieser beiden Institutionen haben wir es geschafft, für Herrn Stoltenberg eine Ganztagsstelle zu schaffen, was wiederum auch eine schöne Sache ist. Man muss ganz klar sagen, wir haben auch so ein ganz festes Planstellengefüge, die Rahmenvorgaben, auch was Personalkosten angeht, sind auch beschränkt und da kann das nur auch mit Unterstützung von außen auch erfolgen, dass das so eine erfolgreiche Sache wird und

ich denke letztendlich profitieren alle Beteiligten davon. Also man sagt ja in der heutigen Zeit Win-win-Situation.

Herr Langner hat das, glaube ich, angesprochen: Wichtig ist, dass diese Verfahren möglichst unbürokratisch erfolgen, was die Fördermittel angeht. Da kann ich nur sagen, die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt hat hervorragend geklappt. Wir haben ja auch eine Menge Zwänge und das erfordert auch eine Menge Abstimmungsprozesse und insgesamt gesehen war das eine sehr kooperative und unbürokratische Zusammenarbeit - an dieser Stelle noch mal auch Dank an das Integrationsamt. Und ich denke, das wär es so von meiner Seite. Vielen Dank.

Frau Deußner

Dankeschön. - Gibt es Fragen an Herrn Stoltenberg, an Frau Mann?

Frage aus dem Publikum

Bei der Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation haben Sie auch eine Berufsschulpflicht. Wie ist ihr Problem in der Berufsschule gelöst worden?

Herr Stoltenberg

Ich hab ja auch Berufsschulpflicht und ich bin ganz normal auch hier in der Gellertstraße, wo Aufzüge sind, Behindertentoiletten, das ging alles wunderbar. Tische wurden angeschafft.

Frau Mann

Ich würde da gern noch ergänzend zu sagen, das ist auch für mich wieder eine neue Erfahrung gewesen. Als Herr Stoltenberg sich vorgestellt hat bei uns, hab ich nicht erkannt, dass er so ein großer Mensch ist. Das bedeutet, dass er unter keinen normalen Arbeitsplatz kommt. Das bedeutete auch in der Praxis, dass wir immer für ihn teilweise den Schreibtisch umbauen mussten, also das sind auch so Sachen, mit denen man durchaus auch konfrontiert wird.

Frage aus dem Publikum

Ich habe eine Frage grundsätzlicher Art. Wir hören sehr viele gute, positive Beispiele und es ist ja ein neues Programm jetzt aufgelegt. Woran oder wo sind Probleme in der Praxis bisher? Was kann man lernen aus diesen guten Beispielen für die Situationen, wo es vielleicht nicht gut klappt. Also wo sind gute Rahmenbedingungen, die man herstellen soll, damit Vermittlung und Beschäftigung von Jugendlichen gut klappt? Die Frage geht nicht nur an Sie, sondern ich denke insgesamt an die Veranstaltung, an die Beispielgeber, die heute hier sind.

Frau Deußner

Frau Mann, möchten Sie dazu was sagen, aber ich denk vielleicht sagt Herr Langner vielleicht noch mal was dazu. Herr Langner, Sie waren ja sehr deutlich, in dem was Sie in ihrem Grußwort gesagt haben, was Sie gesagt haben, bestimmte Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit auch die Handwerker, Handwerksbetriebe, Menschen mit Behinderungen beschäftigen können.

Herr Langner

Ich denke, bestimmte Bedingungen, das ist da einmal von der Bürokratie, das heißt also - ich bin ja jetzt selber Handwerksmeister von 23 Mitarbeitern und 6 Auszubildenden - das heißt also, man hat denn genug zu tun. Wenn wir heute die ganze Flut an der bürokratischen Arbeit kriegen, das heißt hier was auszufüllen, da was auszufüllen. Wenn wir heute behinderte Menschen haben, muss man sich ja auch mit diesen Menschen befassen, das heißt also, ich muss ja auch ihnen was beibringen, und sie sollen sich ja auch wohlfühlen. So und wenn bestimmte Anforderungen an Betriebe kommen, das heißt also Arbeitstische und verbreiterte Türen und dieses und jenes und so. Ich denke, dass man da vielleicht dieses ein bisschen komprimieren und auf einen Punkt bringen muss in der gegenseitigen Akzeptanz, wie man das dann zu lösen hat. Dass man hier eine Flut von Vorschriften bekommt, die man dann erstmal abzuarbeiten hat und dann den Menschen einzustellen. Ich denke, der Vorrang muss da der Mensch sein und nicht die Abarbeitung von bürokratischen Verpflichtungen.

Frau Deußner

Frau Mann hat gesagt, das Integrationsamt sei da eine große Hilfe gewesen, um diese bürokratischen Bedingungen entsprechend abzubauen, beziehungsweise zu übernehmen, als Service zu übernehmen. Ist das richtig gewesen Frau Mann?

Frau Mann

Das ist durchaus so, beziehungsweise sie sind ja in unserem Fall auch Ratgeber und natürlich nicht, was jetzt so diese Arbeitsplatzsituation angeht oder die individuellen Anforderungen. Wenn es jetzt um die jeweiligen Schwerbehinderten geht, da sind dann ja auch immer diese individuellen Dinge zu lösen, wo man sich dann natürlich auch an anderer Stelle Rat suchen muss.

Frage aus dem Publikum

Die Beispiele, die wir gehört haben, die sehr positiven und ganz beeindruckenden Beispiele, die kommen beide aus großen Institutionen oder Unternehmen. Und genau das, was Herrn Langner da gerade eben gesagt hatte, ist glaube ich auch der Knackpunkt. Der Handwerksbetrieb von Herrn Langner gehört zu den großen

Bereichen, gerade auch Elektrohandwerke. Es gibt die Kapazität selten, selbst mit der Hilfe des Integrationsamtes. Die meisten Betriebe sind eben Meister/Inhaber geführt, der muss dann neben der bzw. noch zusätzlich zu der ohnehin belastenden Tagesausbildungsarbeit die Kapazität freischaufeln, noch die Termine mit der Behörde, in Anführungsstrichen, oder mit den Integrationsfachdiensten, mit dem Integrationsamt dann auch freizuhaben und solche Umbaumaßnahmen, die würden bei den meisten der Handwerksbetriebe, selbst wenn es finanzielle Unterstützung gibt, erstmal nicht so realistisch erscheinen. Das ist eben, glaube ich, die ganz andere Struktur, die man hier im Blick haben muss. Mich würde das von denjenigen, die über viele Jahre die Integrationsarbeit leisten, auch sehr interessieren, deshalb die Frage auch in die Richtung. Was für Erfahrungen gibt es mit wirklich kleinen Betrieben, Kleinbetriebe, die wir vertreten und die wir im Blick haben müssen?

Frau Ulrich

Ja, ich hatte in meinem Vortrag darauf hingewiesen, aber ich denke dies ist ganz wichtig. Wir arbeiten denke ich, mein Kollege mag mich da unterstützen, sogar überwiegend mit den kleineren Betrieben zusammen. Es ist viel leichter, weil es einfach den persönlichen Kontakt gibt, das was wir hier aufgeschrieben haben. Wir sehen den Menschen, genau wie Sie dann auch und ich denke wir können da nur wieder unsere Dienstleistung anbieten, wir sind regional, also in jedem Agenturbezirk zu finden, als Integrationsfachdienst. Wir sind häufig auch Mittler zum Integrationsamt oder anderen beteiligten Rehaträgern oder anderen Diensten, die einfach mit einbezogen werden müssen. Wo wir uns sehr bemühen ist, dann vor Ort Ihnen in dem kleinen Betrieb so viel wie möglich anzubringen. Das genau sehe ich als eine Aufgabe im Bereich der Arbeitsplatzanbahnung und auch der weitergehenden Begleitung wird so manches Problem, und das finde ich zum Beispiel bei den Integrationsfachdiensten sehr schön gelöst, wir bleiben dann dabei, auch wenn das Arbeitsverhältnis, das Ausbildungsverhältnis gegründet ist. Wir können weiter begleiten und können dann auch noch - ich sage mal sogar in dem ersten halben Jahr - die ein oder andere Frage intensiv da unterstützen. Und das, finde ich, macht auch den Charme dieser Dienste aus. Eine Aufgabe, denn wir sind nicht immer so bekannt bei Ihnen. Wir würden gerne mal darüber reden, wie wir das schaffen bei Ihnen von den Betrieben auch gesehen werden.

Beitrag aus dem Publikum (Vertreter des Integrationsamtes)

Ich kann das nur noch ergänzen. Vielleicht muss hier auch das Integrationsamt mit dem Handwerk noch stärker in Kontakt kommen. Das Projekt mit der IKK ist ja ein erster Beginn wo wir hier Beziehung aufbauen, aber die Erfahrung zeigt uns auch, dass kleine Unternehmen auch ein, zwei Leute in einem Betrieb, auf das Integrationsamt direkt

zukommen. Wir haben einen technischen Dienst, das ist praktisch ein Fachdienst Technik, der Betriebe aufsucht, vor Ort die Betriebe aufsucht und auch Empfehlungen gibt, wie man konkret Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung gestalten kann, und die auch die Förderung in Aussicht stellen. Das ist alles in der Vergangenheit kein Problem gewesen, aber wenn ich höre, wie viele Menschen im Handwerk beschäftigt sind, dann muss ich vielleicht noch mehr Betriebe auf die Leistungen aufmerksam machen, die das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste bieten.

Frage aus dem Publikum

Noch eine kurze Ergänzung. Wir haben die Erfahrung gemacht, wenn bestimmte Beschäftigungsverhältnisse da sind, wo aufgrund von Erkrankung, Unfall, Berufsunfall eine Behinderung entstanden ist, dann ist es mit der Zusammenarbeit oft sehr einfach und schnell und wir gehen auf die örtlichen Integrationsämter zu und da sind auch die Berührungspunkte nicht da, weil es um den bekannten, oft auch sehr vertrauten Mitarbeiter geht. Und ich glaube, dieses Bekanntwerden der Arbeit muss in diesem großen Bereich eine größere Rolle spielen, was wir ja auch eben schon gehört haben. Die Berührungspunkte für die Schaffung eines von außen kommenden Beschäftigten müssten auch zurückgehen. Das ist, glaube ich, also wenn ein Beschäftigter jahrelang dort gearbeitet hat und denn in welcher Art auch immer, behindert wird, ist es natürlich eine ganz andere Situation.

Frage aus dem Publikum (Vertreterin Rehabilitationsträger)

Wir haben unter den Versicherten Schüler, die einen Unfall hatten und die oft in diesen kleineren Betrieben waren und wir haben da sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Das hängt, denke ich einmal von der Unternehmensführung ab. Ist da überhaupt die Bereitschaft da? Ist der Betrieb aufgeschlossen? Und der zweite Punkt, der mir aufgefallen ist, ist wenn jemand in den Betrieb rein gekommen ist, dann ist es wichtig, dass eine Begleitung da ist. Dass der Arbeitgeber nicht alleine gelassen wird. Dass er weiß, aha ich kann mich da an jemanden wenden, wenn es Probleme gibt. Wir wissen alle, gerade in den kleinen Betrieben, da ist jeder gefragt und gefordert und insofern ist es wichtig, dass die Betriebe auch von außen die Unterstützung haben und wissen, ich hab einen festen Ansprechpartner, sei es eben ein privater oder eben professioneller oder was sonst hier ist, glaube ich, ist ein ganz wichtiger Punkt.

Frau Mann

Dem kann ich nur zustimmen. Es kommt eben doch auch die eine oder andere Frage auf, die man als Laie, was dieses Thema angeht, hat und wo man selbst da doch schon mal fachlichen Rat benötigt und ich kann letztendlich nur sagen, es lohnt sich. Es

ist so, man bekommt da Unterstützung - und das ist wirklich auch sehr unkompliziert und unbürokratisch.

Frau Deußner

Herr Stoltenberg, können Sie das genauso bestätigen als der Betroffene, um den es ja geht bei der Eingliederung in ein solches Arbeitsverhältnis?

Herr Stoltenberg

Ja auf jeden Fall. Das kann ich nur bestätigen. Also ich kann mich nur wiederholen, dass ich da eine sehr gute Ausbildung genossen habe und immer gefragt worden bin: „Ist alles gut?“ Nicht nur von meiner Ausbildungsleiterin, sondern auch aus den Abteilungen und so, die mir das doch alles sehr erleichtert haben.

Frau Mann

Das ist übrigens ja auch ganz spannend, wie auch die Mitarbeiter, für die ist das ja auch eine neue Erfahrung und ich finde das ganz spannend zu beobachten, wie viel Mühe die sich auch geben und ich glaube, es ist jetzt letztendlich auch eine Bereicherung für das Unternehmen. Also das habe ich festgestellt.

Frau Deußner

Ja Frau Mann, wir haben ja heute zwei Zitate gehört. Das eine Zitat, ich darf es noch mal wiederholen: „Wir müssen umdenken!“ von Herrn Goecke. Und das andere: „Wir wollen heute so was, wie Netzwerke knüpfen.“ Wir werfen ja heute einen Stein ins Wasser und hoffen, dass er weitere Kreise zieht und dann auch weitere Netzwerke möglich sind und wir werden genau zuhören, als Sozialministerium, wo wir uns mit dem Integrationsamt dann auch entsprechend einbringen können. Zuerst einmal darf ich mich bei Ihnen recht herzlich bedanken.

„Talente entdecken – Potenziale nutzen“

Job4000 - Regionalkonferenz

am 29.04.2009 in Bremen

Betriebliche Beispiele:

Café Julius, Bremen:

Jessica Völmert, Arbeitnehmerin im Café Julius, Bremen

Herr F., Arbeitnehmer im Café Julius, Bremen

Annette Roschlau, Personalleiterin im Café Julius, Bremen

St. Joseph-Hospital, Bremerhaven:

Barbara Weider, Personalleiterin St.-Joseph-Hospital, Bremerhaven

Frau L., Arbeitnehmerin im St.-Joseph-Hospital, Bremerhaven

Moderation:

Dr. Erwin Bienewald (Stiftung Maribondo da Floresta, Worpswede)

Café Julius, Bremen

Herr Dr. Bienewald:

Wenn Sie mal Zeit haben am Wochenende einzukaufen, gehen Sie mal in einen CAP-Markt in Bremen. Das gehört zu uns. Es gibt inzwischen drei davon, in Bremen Nord, in Sebaldsbrück und im Bamberger Haus. Und so ein Lebensmittelhandel bietet hervorragende Möglichkeiten für behinderte Beschäftigte, aber auch die Gastronomie. Und darum geht es im Bistro Julius.

Frau Roschlau:

Ich bin Annette Roschlau und leite das Bistro „Julius“. Wir sitzen in der Faulenstrasse im Bamberger Haus, also in der Volkshochschule. Und wir haben da ein Bistro, das von morgens 7:30 Uhr bis abends 19 Uhr geöffnet ist. Das heißt, wir sind morgens um sechs Uhr da, richten alles ein, machen die Türen auch schon auf. Viele Leute von Radio Bremen, die gegenüber sind, kommen und holen sich ihr Frühstück. Und sind dann für die Öffentlichkeit da, für die Besucher der Volkshochschule und ja alle Gäste, die kommen wollen.

Das ist Frau Völlmert. Wir haben im September 2007 eröffnet und Frau Völlmert ist im Oktober dazu gekommen. Also wir haben wie jeder normale Betrieb auch mit einem kleinen Stamm angefangen und sind dann immer größer geworden. Im Oktober hast du denn dein Praktikum gemacht?

Herr F.:

Ja.

Frau Roschlau:

Und dann hast du, erzähl mal...

Herr F.:

Also im November hab ich da fest angefangen zu arbeiten, auf Arbeitsvertrag.

Herr Dr. Bienewald:

Kannst du mal sagen, was du da machst, was deine Aufgabe ist?

Herr F.:

Meine Aufgabe ist so Salate schneiden, den Abwasch zu machen und Gebäck nach vorne zu bringen und ab und zu auch mal die Kunden mit Mittagessen zu versorgen.

Frau Roschlau:

Kannst du mal morgens anfangen, weil du ja meistens morgens immer um sechs schon anfängst?

Herr F.:

Morgens ist die Aufgabe eigentlich, das Gebäck aufzubacken, beziehungsweise zu backen und Brötchen zu backen und zu schmieren, Auflagen zu schneiden und Salat für die Brötchen und Gurken und Tomaten und Eier.

Frau Roschlau:

Genau, Herr F. ist der, der, wenn ich um viertel vor sechs komme, eigentlich geht es um sechs los, schon an der Tür steht und wartet. So, „Ja wann geht’s jetzt los?“ Also er macht sehr viel.

Herr Dr. Bienewald:

Was hast du vorher gemacht, warum hast du keinen Job bekommen?

Herr F.:

Vorher habe ich, war ich nicht arbeitslos, ich habe vorher eine Ausbildung gemacht in der Carl-Ronning-Straße und habe eine Ausbildung zum hauswirtschaftstechnischen Betriebsshelfer gemacht, für drei Jahre.

Herr Dr. Bienewald:

Und du warst gar nicht arbeitslos?

Herr F.:

Nein, ich war vorher gar nicht arbeitslos.

Herr Dr. Bienewald:

Und du Jessica?

Frau Völmert:

Ich war vorher arbeitslos, ja. Also ich hab eine Ausbildung zur Bürokauffrau gemacht im Berufsbildungswerk, hier in Bremen. Sagt Ihnen bestimmt auch einiges. Dann hab ich mal hier mal da so eine Maßnahme, 1-Euro-Job und so weiter gemacht und letztendlich bin ich dann über den Integrationsfachdienst, den Sie auch kennen, bei Frau Roschlau gelandet.

Herr Dr. Bienewald:

Vielleicht darf ich Ihnen versuchen, mal in zwei Sätzen zu erläutern, was wir versuchen. Ich glaube es ist ein Problem, dass es die einfachen Arbeiten nicht mehr so gibt wie früher. Früher hätten viele behinderte Menschen einen Job gefunden und wären vielleicht gar nicht arbeitslos gewesen, wären vielleicht als Behinderte gar nicht aufgefallen. Diese Arbeiten sind nicht mehr da. Und was wir versuchen, ist die Wiederentdeckung der einfachen Arbeit. Wir versuchen Arbeitsprozesse zu zerlegen, dass sie für Menschen, die in irgendeiner Form eingeschränkt sind, machbar sind. Das Gebäude zum Beispiel im Bereich des Lebensmittelhandels hat hier sozusagen eine Zentrale, einen zentralen Großhandel geschaffen. Das gesamte Management wird professionell betrieben. Es ist unheimlich schwer im Lebensmittelhandel zu bestellen, das Warensortiment zu bestimmen und mit den Mindesthaltbarkeitsdaten umzugehen und so weiter. All diese Dinge werden zentral gemacht und in den Läden werden einfache Arbeiten, es gibt dort ganz viele Arbeiten, die von Menschen gemacht werden können, die beispielsweise nicht Lesen und Schreiben können, die körperlich beeinträchtigt sind, alle unsere Kassiererinnen sitzen im Rollstuhl, das ist beispielsweise ein ganz deutliches Beispiel. Man kann einen Kassenplatz im Supermarkt so einrichten, dass jemand im Rollstuhl das locker bewältigen kann. Und man kann diese Arbeitsplätze, so diese Arbeitsprozesse so vereinfachen, dass sie von den Menschen eben zu machen sind, die in irgendeiner Form beeinträchtigt sind. Das versuchen wir für jeden Einzelnen zu ermitteln und umzusetzen und deshalb ist es möglich, in einzelnen Betrieben zu 100 Prozent mit Behinderten zu arbeiten. Und das versuchen wird jetzt zu verfeinern und zu vervollständigen und haben so ein bisschen das Ziel, dass eigentliche alle Dinge umgesetzt werden sollen. Wir haben irrsinnig viele Anfragen für Betriebe, was wir machen können, in Bremen, in Niedersachsen, und es wäre möglich sozusagen eine Kette zu machen und eine ganze Reihe von Behinderten auch einzustellen. Da gibt es viele Möglichkeiten.

Frau Roschlau:

Ja das ist genau das, da wir ja verschiedene Betriebe haben. Zum Beispiel eine Bäckerei oder eine Mosterei oder verschiedene Cafeterien in Schulen, gibt es eben diese Vielzahl von Arbeitsplätzen, wo Leute ein Praktikum machen, ihr beiden habt ja auch mit einem Praktikum angefangen, um dann einfach auszutesten, wo kann denn der Platz sein.

Herr Dr. Bienewald:

Wir brauchen immer einen geschützten Rahmen.

Frau Roschlau:

Ja.

Herr Dr. Bienewald:

Also wir können uns nicht dem offenen Wettbewerb stellen, also wir haben ganz erhebliche Lücken und Tücken. Ich sage mal, wir haben auch eine Bauabteilung. Wir bauen auch ganze Häuser. Wir würden niemals für sie ein Haus bauen, da hätten wir sofort Ärger, weil Sie sofort sehen, da ist alles Mögliche schief, aber für uns reicht das. So, und wenn wir jetzt so einen Betrieb haben, dann müssten wir in einem geschützten Rahmen arbeiten können.

St. Joseph-Hospital Bremerhaven

Frau Weider:

Meine Damen und Herren, ich möchte mich noch mal vorstellen. Ich bin Barbara Weider, Personalleitung im St.-Joseph-Hospital Bremerhaven. Wir möchten heute über eine gelungene Integration einer Mitarbeiterin berichten, die leider persönlich nicht da sein kann, weil sie sich in ihrem wohlverdienten Urlaub befindet. Es geht um Frau L., Frau L. hat uns freundlicherweise einen kurzen Bericht geschrieben, wie für sie der Weg in eine abhängige Beschäftigung war. Frau Lünsmann-Mittelstädt vom Integrationsfachdienst wird diesen Bericht vortragen. Ich möchte vielleicht noch mal einfürend sagen, dass sich einige Zuhörer nicht vorstellen können, wo man im Krankenhaus schwerbehinderte Menschen beschäftigen kann. Ich kann Ihnen sagen, wir beschäftigen schwerbehinderte Menschen in jeder Berufsgruppe. Wir haben schwerbehinderte Ärzte, wir haben im Zentral-OP schwerbehinderte Mitarbeiter, in der Verwaltung sowieso. Und wir haben den Hauptteil unserer schwerbehinderten Mitarbeiter in der Pflege, das sind vor allem Mitarbeiter, die im Laufe ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit, schwerbehindert geworden sind. In enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Bremerhaven suchen wir immer nach Möglichkeiten, für diese Mitarbeiter noch weitere Tätigkeiten im Krankenhaus zu finden. Ja ich kann mit Stolz behaupten, wir haben alle Pflichtarbeitsplätze besetzt. Ich würde jetzt vorschlagen, dass Frau Lünsmann-Mittelstädt mal den Bericht von Frau L. vorliest und aus Sicht des Arbeitgebers würde ich dann einfach noch ergänzen.

Frau Lünsmann-Mittelstädt:

„Übergang des Arbeitens in den Elbe-Weser-Werkstätten über Praktika in öffentlichen Arbeitsstellen bis zum regulären Arbeitsverhältnis: Ende 2005 habe ich angefangen in den Elbe-Weser-Werkstätten zu arbeiten. Anfangs viel es mir nach vier Jahren ohne geregelten Ablauf sehr schwer, selbst nur einen halben Tag zu arbeiten, sogar bei sehr leichten Aufgaben. Allein das regelmäßige Aufstehen war eine Herausforderung. Aber mit der Zeit besserten sich mein Zustand und meine Motivation zusehends. Mir begann die Arbeit zu gefallen. Unter anderem die Kreativität, die durch eine Werkstatt, die Buchbinderei der Elbe-Weser-Werkstätten gefördert wurde. Im zweiten Jahr nahm ich dann schon an Angeboten von Fortbildungen teil. Des Weiteren wurde meine Arbeitszeit auf acht Stunden erhöht, wovon ich einen halben Tag an der Rezeption verbrachte, wo ich teilweise meinen alten Bürotätigkeiten wieder nachgehen konnte. Im dritten Jahr, 2007, hatte ich dann das Glück an dem ESF-Projekt teilnehmen zu dürfen, welches Mitarbeitern der Elbe-Weser-Werkstätten die Möglichkeit gab, sich langsam auf dem freien Arbeitsmarkt auszuprobieren. Hier wurden unter anderem Kurse gegeben zum Verhalten bei Bewerbungsgesprächen, und in Gruppen wurden die Ergebnisse ausgetauscht. Hiermit wuchs das Selbstvertrauen und danach wurden Bewertungen für

Praktikumsstellen am öffentlichen Arbeitsmarkt geschrieben. Dank der Hilfe, der Tipps, die uns gegeben wurden, war mein erstes Vorstellungsgespräch ein Erfolg. Mein erstes Praktikum konnte beginnen. Da man immer im Hintergrund die Gewissheit hatte, dass man bei, in Anführungsstrichen „Versagen“, immer wieder aufgefangen wird, ging ich sehr gelöst an dieses Praktikum heran. Allerdings war die reguläre Arbeitszeit von 40 Stunden die Woche doch erst wieder eine Umstellung. Auch die neue Umgebung, die neuen Menschen und neuen Namen waren zunächst wieder eine Herausforderung, dennoch war es sehr interessant. Nach vier Monaten beendete ich hier mein Praktikum, um noch weitere Stellen auszuprobieren. Und ich bekam von der Praktikumsstelle ein sehr gutes Zeugnis, was mich natürlich motivierte weiterzumachen. Dann folgte noch ein weiteres Praktikum, bis ich dann das Praktikum im September 2007 bei meinem jetzigen Arbeitgeber, dem St.-Joseph-Hospital begonnen habe. Hier hatte ich das Glück, sehr herzlich aufgenommen zu werden und dass man mich gleich ganz normal behandelte, auch was die Arbeit anging, da wurde ich sofort gefordert. Diese Aufgaben sind genau meinem Krankheitsbild angepasst. Ich fühle weder eine Unter- noch eine Überforderung. Das Gleichgewicht, was man halt sucht und natürlich das Glück der lieben Arbeitskollegen. Nach Ablauf des Praktikums, Ende Dezember 2007, hat man mir die Möglichkeit gegeben, in Form eines Außenarbeitsplatzes über die Elbe-Weser-Werkstätten noch ein weiteres Jahr hier zu bleiben. Die Betreuung lief dann über den Integrationsfachdienst. Diese Zeit hat mir sehr geholfen, wieder ein reguläres Leben zu führen. Nach Ablauf dieses Jahres hatte ich dann Anfang 2009 das Riesenglück vom St.-Joseph-Hospital eingestellt zu werden. Der Unterschied zum Praktikumsverhältnis besteht darin, dass während des Praktikums, noch der Rückhalt und die Unterstützung des Integrationsfachdienstes bestanden haben. Allerdings stand man immer zwischen zwei Stühlen. Jetzt ist man zwar wieder auf sich selber gestellt und selbst für sich verantwortlich, aber ich habe auch gelernt, dieses wieder anzunehmen. Ich bin sehr froh, dass mir die Möglichkeit am ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen, noch einmal gegeben wurde. Ich denke mit eigener Kraft, ohne die Übergangsphase vom Arbeiten in der Werkstatt über die unterstützenden Projekte und den Praktika, hätte ich diesen Schritt vielleicht nie mehr gewagt. Frau L.“

Frau Weider:

Dieser Brief von Frau L. zeigt vielleicht auch, aus Sicht des Arbeitgebers, was für die Integration behinderter Menschen für einen Arbeitgeber wichtig ist. Wir haben Frau L. in einer längeren Praktikumsphase kennenlernen können und uns so ein umfassende Bild über ihre Kompetenzen machen können. Frau L. ist ein absolutes Talent, kann ich ihnen berichten. Wir haben Sie in unserem medizinischen Schreibdienst eingesetzt. Die medizinische Nomenklatur war völlig unbekannt für sie. Sie hat in einer ganz kurzen Zeit die Nomenklatur gelernt. Schreiben konnte sie sowieso, weil sie eine Ausbildung

als Fremdsprachenkorrespondentin absolviert hatte. Und heute nach vier Monaten hat sie bereits eine Leitungsfunktion im medizinischen Schreibdienst übernommen. Wir werden sie langsam, aber sicher in dieser Funktion weiter begleiten und wir haben den Eindruck, dass eine weitere Entwicklung möglich ist. Das war der Weg von Frau L. in unserem Krankenhaus. Wir haben aufgrund dieser gemachten Erfahrungen einer weiteren Praktikantin bei uns die Möglichkeit gegeben, ein Praktikum zu absolvieren. Diese Praktikantin hat eine starke Sehbehinderung und wird bei uns ein dreimonatiges Praktikum übernehmen. Sie wird ebenfalls im medizinischen Schreibdienst arbeiten und wir werden sehen, ob wir daraus noch einen Arbeitsplatz anbieten können. Vielen Dank.

„Job4000 – Arbeits- und Ausbildungsmotor für behinderte Menschen in Niedersachsen“

Job4000 - Regionalkonferenz

am 22.09.2010 in Hannover

Betriebliche Beispiele:

Herzaphelhof, Jork:

Herr Lühs, Inhaber des Betriebs

AWO City Park Residenz, Langenhagen:

Frau Dr. D., Arbeitnehmerin

Frau Woyczikowski, Integrationsfachdienst Hannover

Kultur- und Kommunikationszentrum Brunsviga, Braunschweig:

Herr H. Auszubildender

Herr Maerker, Ausbilder von Herrn H.

Herr Klingebiel, Lebenshilfe Braunschweig

Moderation:

Gerhard Masurek, Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (Moderation)

Herr Masurek: Herzlichen Dank, dass Sie alle hier nach vorne gekommen sind. Ich werde Ihnen einfach Fragen stellen und Sie bitten, die im Rahmen Ihrer Möglichkeiten und soweit Sie mögen sie zu beantworten. Ich fange mit Herrn Lühs vom Herzapfelhof an. Herr Lühs, können Sie uns zunächst sagen, was Ihr Betrieb macht und welche Bereiche dazu gehören?

Herr Lühs: Ja, ich komme aus Jork aus dem Alten Land. Wir haben einen sehr kleinen Obstbaubetrieb gehabt und haben dann einen Bereich der Marktnische beschritten so über die Jahrzehnte, indem wir Früchte mit Firmenlogos und Produktnamen verzieren. Begonnen hat es mit einem Herz. Das war eigentlich nur ein Gag. Da wird also eine Schablone auf den noch grünen Apfel gebracht, und nach der Ernte wird die Schablone wieder abgezogen. Also wie beim Bikini, was man abdeckt, bleibt hell. Und das war zunächst ein Saisonbetrieb. Wir verzieren jährlich so etwa 300.000 Äpfel. Ab 2003/2004 ist dann eine Lasertechnik dazu gekommen, mit der man die Farbpigmente ausbleichen kann, ohne die Schale zu verletzen. Mit dieser Technik verzieren wir mittlerweile 600.000 Äpfel pro Jahr und andere Früchte, Orangen und Zitronen. Und das sind noch mal 100.000, also insgesamt eine Million Früchte. Und dieser Gewerbebetrieb, der zweite, der macht die Vermarktung. Der Obstbaubetrieb hat fünf ständige Arbeitskräfte, 15 Erntehelfer, und in dem Bereich des Gewerbebetriebs sind es sechs ständige Kräfte und gelegentlich ein paar Aushilfen. Und von diesen sechs ständigen Kräften sind zwei Schwerbehinderten-Arbeitsplätze. Das Internet spielt bei uns eine große Rolle. Also wir liefern in Deutschland aber auch in andere Länder und insofern können wir bei dem, was wir als Marktnische machen, nicht unbedingt auf das zurückgreifen, was der Arbeitsmarkt ausgebildet hat, sondern wir haben eigentlich für uns Kräfte gesucht, denen wir gezeigt haben, wie wir es brauchen und das greift auch häufig in viele Berufsfelder rein.

Herr Masurek: Vielen Dank. Das sind ja beeindruckende Zahlen, über eine Million Früchte im Jahr. Eigentlich sollte hier heute auch Frau F. dabei sein. Das ist die Dame, die auf Grund des Programms Job4000 bei Herrn Lühs beschäftigt wird. Sie hat aber gesagt, sie möchte heute lieber nicht kommen. Das ist verständlich. Ich frage Sie aber gleichwohl, wie Frau F. zu Ihnen gekommen ist, wie Ihre ersten Arbeitserfahrungen mit ihr waren und was sich seit dem Beginn bis heute verändert hat. Würden sie uns darüber erzählen?

Herr Lühs: Also es war eigentlich die Aufgabenstellung im Betrieb: Können wir mehr machen? Können wir zusätzlich irgendwas leisten? Und da gab es eben die Möglichkeit, das über einen Aushilfsjob zu machen. Das hat den Nachteil, dass die Kraft

meistens nur dann da ist, wenn man sie nicht braucht, weil das sehr spontan bei uns läuft. Und so entstand die Idee einen Schwerbehinderten- Arbeitsplatz zu schaffen. Wir haben davor sehr gute Erfahrungen gemacht mit einem Mitarbeiter, der schon viele Jahre bei uns ist. Wie heute schon gesagt, es sind meist die zuverlässigsten Menschen. Es dauert sehr lange, bis man da ist, wo man hin will, aber wenn man da ist, bedeutet das eine sehr hohe Sicherheit. Und dann haben wir über den Integrationsfachdienst in Stade jemanden gefunden. Da ist dann eine Vorauswahl getroffen worden. Frau F. ist uns empfohlen worden. Im Vorwege hatte ich dann eben über die Agentur für Arbeit in Stade noch einmal angefragt, welche Möglichkeiten es gibt. Das war aber dann bei dem ersten Schwerbehinderten-Arbeitsplatz davor, also nicht mehr Frau F. Frau F. ist Anfang 50, hat eine Kinderlähmung und hat Schwierigkeiten zu laufen. Sie hatte eine Banklehre abgeschlossen, war aber eigentlich nicht berufstätig gewesen, hatte diverse Lehrgänge gemacht mit PC-Technik, aber eigentlich keine Berufserfahrung. Sie schien uns aber motiviert zu sein, und sie hat ein Praktikum gemacht und das war eigentlich so auf einer Wellenlänge. Und dann haben wir gesagt: "Gut, dann probieren wir das mal." Ich sehe das so: Das ist so eine Phase von zwei Jahren, die man braucht, bis man einigermaßen so da ist, wo man hin möchte. Immer mit einem Auf und Ab. Frau F. hat den Nachteil gehabt, dass sie privat noch gestürzt ist und vier Monate jetzt nicht dabei war. Das ist persönliches Pech, aber meine Zielsetzung ist eher auf langfristig angelegt und ich denke wir sind da auf einem guten Weg. Sie möchte nicht gerne so öffentlich was sagen. Ich denke das kann man auch verstehen.

Herr Masurek: Selbstverständlich. Sie haben mit Ihren Worten gesagt, der Integrationsfachdienst (IFD) aus Stade wäre bei der Einstellung von Frau F. behilflich oder aktiv gewesen. Ist der IFD heute auch noch Ansprechpartner für Sie?

Herr Lühs: Grundsätzlich ja, aber wir haben bisher eigentlich keinen großen Bedarf gehabt, weil wir eigentlich bei vielen Sachen versuchen, das bei uns zu lösen und im Moment ist da einfach kein Bedarf. Es ist sicherlich gut, wenn man jemanden hat, den man ansprechen kann. Es gibt sicher auch mal Situationen, wo man neutrale Personen dazu braucht, um etwas zu bewerten und zu lösen. Das finde ich extrem wichtig. Aber in diesem Fall läuft das recht problemlos.

Herr Masurek: Haben Sie Angst vor dem Kündigungsschutz von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - das ist heute hier auch schon mal angesprochen worden - und welche Rolle spielt für Sie das Integrationsamt?

Herr Lühs: Also vor Papieren habe ich so und so Angst, aber ich denke irgendwo ist es so, dass man sich in die Augen gucken muss, was man macht und es gibt Sachen die

gehen, es gibt Sachen die nicht gehen. Und wenn die Probezeit zu Ende ist, dann denke ich muss man das bewerten. Das ist keine Garantie, dass es dann positiv weiter geht, aber ich denke ungefähr kann man es einschätzen. Die Hilfestellungen, die wir von Herrn Ingelmann vom Integrationsamt bekommen haben, fand ich extrem positiv. Das war sehr praxisorientiert – so habe ich das kaum je einem anderen Bereich erlebt. Insofern habe ich auch keine Angst vor irgendwelchen Situationen, die auftauchen können. Ich denke man findet dann auch immer eine Lösung.

Herr Masurek: Dankeschön. Frau Dr. D., ich möchte auf Sie zu sprechen kommen. Sie sind promovierte Tierärztin, nehmen jetzt aber die Leistungen des Integrationsfachdienstes in Anspruch. Möchten Sie uns erzählen, wie es dazu gekommen ist?

Frau Dr. D.: Ja. Das Schicksal läuft manchmal anders als man denkt. Ich habe als Tierärztin promoviert, ein PhD-Studium gemacht und an der Tierärztlichen Hochschule als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet. Ich hatte also gedacht, die Karriereleiter ist vor mir, und dann kam die Krankheit dazwischen. Ich habe eine Tumorerkrankung gehabt, die mich sieben Jahre lang mehr oder weniger an Krankenhäuser gebunden hat. Ein netter Chefarzt sagte damals: "Warum sollen Sie noch Chemo machen, Sie leben Weihnachten eh nicht mehr." Jedenfalls er hat halt nicht gesagt wann, welches Weihnachten das ist. Ich habe überlebt. Da waren natürlich deutliche Einschränkungen dadurch. Ich bin 70 % behindert und kann leider meinen Traumberuf nicht mehr ausüben. Für mich war aber besonders in der Zeit, als ich krank war, ganz deutlich: Wenn man so aus dem gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen ist, dann fehlt einem ganz massiv etwas und gerade deswegen wollte ich unbedingt wieder arbeiten. Ich habe einen Bruder, der ist Humanmediziner und der gab mir den Tipp mit dem Integrationsfachdienst. Und so bin ich dann dahin gekommen und bin dann da auch ganz toll betreut worden und erfolgreich vermittelt worden.

Herr Masurek: Also ist das hier eine etwas ungewöhnliche Situation, Sie sind auf den IFD zugegangen?

Frau Dr. D.: Ja.

Herr Masurek: Und haben gesagt: "Können Sie mir helfen?"

Frau Dr. D.: Ja.

Herr Masurek: Frau Woyczikowski, wie ist es dazu gekommen und was war Ihre

Aufgabe?

Frau Woyczikowski: Ja, Frau D. ist zu mir gekommen, und wir sind den üblichen Gang des IFD gegangen. Das heißt, wir haben ein ausgiebiges Erstgespräch geführt, haben ein Profil erstellt und haben dann gemeinsam den Weg besprochen, wo es lang gehen kann. Wir haben erst geschaut, wie wir das im IFD immer machen, wie ist die Gesamtqualifikation von Frau D., wo liegen Einschränkungen und wo gibt es persönliche Neigungen, Interessen und zusätzliche Qualifikationen. Frau D. hat nach ihrem Tiermedizinstudium auch noch bei der Citypost gearbeitet. Das haben wir noch nicht erwähnt. Da ist Frau D. leitende Angestellte gewesen und konnte nachher die Tätigkeit, aus Gründen, die Frau D. noch erläutern wird, nicht mehr ausüben. Das hat mir gezeigt, dass Frau D. sehr flexibel und hoch motiviert ist und auch bereit ist Aufgaben zu übernehmen, die von der Qualifikation eigentlich unter ihrem Niveau liegen. Das hat mich sehr fasziniert an Frau D., dass sie gesagt hat: „Mir ist es wichtig zu arbeiten, unabhängig von der Position oder vom Tätigkeitsbereich.“ Von daher war ich von Anfang an sehr begeistert von Frau D. und hab mich auch sehr gefreut, dass ich sie betreuen kann. Wir hatten Frau D. sehr schnell im Seniorenbereich vermittelt. Darauf sind wir gekommen, weil Frau D. ihre Demenz erkrankte Mutter pflegt und gesagt hat, sie kann sich vorstellen in diesem Bereich tätig zu werden. Der Arbeitsmarkt ist ja gerade im Seniorenbereich offener, also es gibt dort sehr viele Arbeitsplätze. Die erste Stelle im Seniorenheim ist in beiderseitigem Einvernehmen innerhalb des ersten halben Jahres aufgelöst worden. Wir sind aber zu dem Schluss gekommen, dass die Tätigkeit im Seniorenheim der Weg ist, den Frau D. beschreiten will und haben überlegt wie sich dort die Einstellungschancen für Frau D. erhöhen lassen. Das Ergebnis war, dass Frau D. eine Alltagsbegleiterausbildung gemacht hat. Kurz nach Ausbildungsende konnte Frau D. dann in die AWO City Park Residenz Langenhagen vermittelt werden.

Herr Masurek: Mögen Sie was zu Ihrer Arbeit sagen, die Sie konkret machen und wie weit Frau Woyczikowski noch an Ihrer Seite ist?

Frau Dr. D.: Also die Arbeit, die ich jetzt mache, ist im gerontopsychiatrischen Bereich. Ich betreue Demenzkranke, aktiviere sie soweit es möglich ist und mache selber sehr viele Dinge da, aber mein Schwerpunkt ist auch noch so ein bisschen ein Steckenpferd von mir: Ich bin seit vielen Jahren Rettungshundeführerin beim Technischen Hilfswerk und habe ausgebildete Hunde - also ich bin jetzt ein Jahr da - mein Vertrag wird übrigens gerade verlängert - und ich arbeite mit Demenzkranken im Endstadium mit den Hunden in Tiergestützter Therapie. Und zwar so, dass wir Erfolge bei den Menschen haben. Menschen, die nicht mehr in der Lage sind, in irgendeiner Form mit

Menschen zu kommunizieren, öffnen die Augen, bewegen die Hände, bewegen sich aktiv zu dem Hund hin und zeigen Fortschritte, die man ihnen nicht mehr zugetraut hat. Und da ist halt meine Erfahrung, meine Ausbildung als Hundeführerin und Fachkraft auf dem Gebiet natürlich Gold wert. Ich denke, das ist auch einer der Gründe, weshalb ich da nicht nur weiter angestellt bin, sondern auch noch mehr Gehalt bekomme. Frau Woyczikowski ruft mich regelmäßig an und fragt: "Gibt es Probleme?" Auch in der Anfangszeit im ersten Job, den ich durch sie bekommen hatte. Der wurde nach viereinhalb Monaten gekündigt, weil da von mir zum Beispiel verlangt wurde, zehn Nachtdienste à zwölf Stunden am Stück zu machen, und dazu war der Körper nicht mehr in der Lage. Das war vertraglich auch anders vereinbart worden und da konnte ich nur sagen: "Das kann ich nicht mehr. Dazu bin ich körperlich nicht mehr in der Lage." Und das war halt der Grund, weshalb ich damals aufgehört habe. Und bei der Citypost, das war ein Job, den ich mir nach der Erkrankung auch selber gesucht hatte. Da war es halt so, dass die umstrukturiert haben und man dann halt im Winter auch wieder raus fahren musste. Ich habe als Spätfolge eine Erkrankung, wodurch die Finger bei unter 10 Grad, wenn sie kalt werden, nicht mehr durchblutet werden. Deswegen ging das nicht mehr. Aber die haben mich so lange gehalten, bis ich den neuen Job hatte. Also da bin ich wirklich im guten Einvernehmen weg gegangen.

Herr Masurek: Das ist sehr beeindruckend, wie umfangreich Sie Ihre eigenen Probleme einerseits aber auch die Chancen, die Sie ergreifen konnten und auch umgesetzt haben, uns hier schildern. Dafür schon einmal schönen Dank. Frau Dr. D., Sie sind da ja ganz regulär beschäftigt. Erhält der Anstellungsträger Zuschüsse von der Arbeitsagentur oder vom Integrationsamt? Ich frage deswegen nach, wir haben ja in Job4000 die drei Säulen. Einmal die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Herr Lühs steht für diesen Programmteil heute hier vorne. Die drei Kollegen hier stehen für die Säule Schaffung von Ausbildungsplätzen und die dritte Säule, die 2.500 Plätze auf Bundesebene stehen für die Beauftragung des Integrationsfachdienstes, und deswegen haben wir Sie beide ja hier heute auch eingeladen. Aber gibt es finanzielle Unterstützung für das Seniorenzentrum?

Frau Dr. D.: Ich glaube das können Sie besser beantworten.

Frau Woyczikowski: Es gibt finanzielle Zuschüsse. Nicht vom Integrationsamt, auch nicht von der Agentur für Arbeit, sondern die Alltagsbegleiter werden aus den Pflegekassen refinanziert. Das heißt, ich habe zwar dem Arbeitgeber mitgeteilt, welche Fördermöglichkeiten es gibt, aber er hat ablehnen müssen, weil er ja schon 100 % refinanziert ist.

Herr Masurek: Also auch durchaus eine Möglichkeit in dem Bereich Arbeitsplätze zu schaffen. Falls hier Interessierte im Auditorium sind, ist das auch eine mögliche Weise. Vielen Dank meine Damen, aber Sie bleiben ja noch hier.

Herr Maerker, Sie sind Chefkoch der Brunsviga in Braunschweig. Herr H., Sie machen dort eine Ausbildung. Herr Maerker, wie haben Sie Herrn Hochgesang kennen gelernt?

Herr Maerker: Ich kann mich mit Sicherheit nicht mehr genau daran erinnern. Ich nehme an, dass Herr Klingebiel irgendwann einmal in der Brunsviga nachgefragt hatte, ob wir uns vorstellen können, von der Lebenshilfe jemanden für ein Praktikum aufzunehmen, und dann haben wir ja gesagt. Und das hat sich dann so weiterentwickelt wie bei einem Langzeitpraktikum später, wobei ich dann das Gefühl hatte, Herr H. ist durchaus ausbildungsfähig und wir haben ihn jetzt seit zwei Jahren in der Ausbildung. Das heißt, er ist jetzt gerade im dritten Lehrjahr.

Herr Masurek: Herr H., gibt es noch weitere Auszubildende in dem Betrieb oder sind Sie ganz alleine dort?

Herr H.: Zurzeit haben wir noch einen Auszubildenden, der gerade im ersten Lehrjahr ist, und die anderen drei, die vorher da waren, die haben ausgelernt und die Prüfung auch bestanden.

Herr Masurek: Sind die auch alle übernommen worden?

Herr H.: Nein, leider nicht.

Herr Masurek: Dann hoffen wir das aber für Sie. Herr Maerker, wie ist denn der Kontakt zur Lebenshilfe? Herr Klingebiel steht ja hier neben mir. Ist der Kontakt weiterhin regelmäßig gesichert oder läuft das alles automatisch schon von alleine?

Herr Maerker: Also die Ausbildung läuft eigentlich von alleine, aber Herr Klingebiel ist natürlich interessiert daran nachzufragen, wie entwickelt sich Herr H.? Wie weit wird es wohl so sein, dass er nachher auch dann seine Ausbildung beenden wird? Da haben wir stetig Kontakt und er besucht uns jederzeit, das ist gar keine Frage.

Herr Masurek: Herr H., was haben Sie denn gemacht, bevor Sie zur Brunsviga gekommen sind. Wir hörten jetzt schon Lebenshilfe, aber möchten Sie uns darüber was sagen, wie der berufliche Werdegang so war?

Herr H.: Also, ich habe erst zwei Jahre BVJ gemacht in Wolfsburg. Dann bin ich in die

Lebenshilfe gekommen. Da war ich für fünf Jahre, und dann habe ich an einem Projekt teilgenommen. Das nennt sich Teambildung, bei der Lebenshilfe. Und dadurch bin ich auch zu diesem Praktikum in der Brunsviga gekommen und habe denn dort auch meinen Ausbildungsplatz erhalten.

Herr Masurek: Habe ich das richtig gehört? Teambildung hieß das Programm, wo Sie teilgenommen haben?

Herr H.: Ja.

Herr Masurek: Sind Sie da auch irgendwo durch die Weltgeschichte gefahren?

Herr H.: Also wir waren auf Fahrt in Holland, Rotterdam, und da haben wir einen Cateringbereich besucht, und dadurch bin ich erst zu dieser Faszination Gastronomie gekommen, habe gemerkt, dass es mir sehr viel Spaß macht und dass ich diesen Beruf auch weiter ausüben möchte.

Herr Masurek: Das ist ja ganz spannend, aber man weiß ja allgemein, Gastronomie ist ja, auch was die Arbeitszeit angeht, für viele Menschen ein sehr unattraktiver Bereich, weil man da abends und am Wochenende arbeitet. Das ist für Sie kein Problem?

Herr H.: Nein.

Herr Masurek: Kurze und knappe Antwort: nein. Also auf dem richtigen Platz eingesetzt. Wenn Sie Probleme haben mit dem Ausbilder, so was gibt's ja, dass der Stift mit dem Ausbilder nicht so ganz klar kommt, ist dann Herr Klingebiel weiterhin ein Ansprechpartner? Kommt der auch?

Herr H.: Ja. Also ich kann mich jederzeit bei ihm melden, wenn was los ist und ihm kann ich natürlich auch alles sagen. Ich kann mich jederzeit bei ihm melden, wenn es Probleme gibt und ich kann mit ihm über alles reden und das ist eigentlich schon schön

Herr Masurek: Ja Dankeschön. Aus Ihren Schilderungen konnte man ja entnehmen, es gab einen relativ langen beruflichen Vorlauf, bis Sie zu Ihrer Ausbildung gekommen sind. Herr Klingebiel hat Ihnen ja geholfen, dann auch über die Fahrt nach Rotterdam. Da haben sie Ihren Beruf ja gefunden. Was ist, Herr Klingebiel, auf dem Weg bis zur Einstellung von Herrn H. in der Brunsviga, hat es da Probleme gegeben und wie wurden die gelöst?

Herr Klingebiel: Probleme waren erst einmal das Kennenlernen, das Abtasten, das erste Praktikum und erst einmal eine Brücke zu bauen für Herrn H. Dann hatten wir ein zweites Praktikum organisiert und zwar in einer ziemlich bekannten Hotelkette in Braunschweig. Also das Mövenpick, kann ich auch ganz offen sagen. Dort hat er die Möglichkeit bekommen auch mal einen anderen Gastronomiebereich kennen zu lernen, konnte vergleichen. Das Fazit von Herrn H. war, dass er sich entschlossen hat, gerne wieder in der Brunsviga sein Praktikum zu wiederholen. Und mit den Erfahrungen konnte er dann im zweiten Praktikum auch selbstbewusster und selbstsicherer auftreten und letztendlich hat er sich selber durch dieses Praktikum angeboten, 'hey ich kann was'. Und das war dann halt auch so der Auslöser für Herrn Maerker zu sagen: "Mensch, da ist doch noch mehr drin." Und so hat sich das entwickelt.

Herr Masurek: Und das Einbinden in Job4000 ging auch problemlos?

Herr Klingebiel: Das ging dann, nachdem wir abgetastet haben, welche Möglichkeiten es gibt, haben wir dann beraten und haben dann das Integrationsamt gebeten, da dementsprechend zu unterstützen und die Brunsviga hat dann die Anträge gestellt und wir haben an der Stelle unterstützt.

Herr Masurek: Also relativ problemlos?

Herr Klingebiel: Ja.

Herr Masurek: Und wie wird aus heutiger Perspektive - er ist ja jetzt im dritten Ausbildungsjahr, Herr Maerker sagte vorhin, man bereitet jetzt langsam die Prüfung vor, die praktische, die mündliche und auch die schriftliche. Das ist eine ganze Menge. Wie werden denn die Beschäftigungschancen von Herrn H. gesehen?

Herr Klingebiel: Das ist bei uns offen. Ob Brunsviga das sein wird, das ist ja offen.

Herr Maerker: Also das ist so, alle meine Auszubildenden, die ich bisher gehabt habe, werden zum Teil übernommen. Es gibt keine Vollzeitstelle mehr in unserem Betrieb, aber auf 400-Euro-Basis werden sie weiterhin beschäftigt, solange bis ich ihnen auch geholfen habe, einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Also ich bin immer gern bereit auch in dieser Richtung weiter behilflich zu sein und das werde ich bei Herrn H. auch machen. Vorhin wurde etwas gesagt, was ich sehr sehr gut fand. Ich wollte das sowieso hier erwähnen, denn Herr H. ist ein ganz normaler Mensch wie jeder andere auch und hat Höhen und auch Tiefen. Er hat wunderbare Eigenschaften und hat sicherlich auch Schwächen. Ich möchte einfach mal erwähnen, was für ganz großartige Eigenschaften

Herr H. hat. Es gab früher mal so etwas Schönes, man nannte es Tugenden. Die sind nämlich heute verloren gegangen. Viele junge Menschen haben das nicht mehr. Herr H. ist die Pünktlichkeit in Person. Wenn er um neun Uhr seinen Dienst beginnen soll, ist er um halb neun im Betrieb. Und abends muss ich ihn rausschmeißen, damit er auch nach Hause geht, weil er nämlich am liebsten noch weiterarbeiten möchte. Es ist bemerkenswert, wie er sich in das Team eingefügt hat über diesen Zeitraum. Er hat keinerlei Probleme mit anderen Mitarbeitern, mit anderen Auszubildenden. Die verstehen sich alle sehr gut und er ist ein unglaublich hilfsbereiter Mensch. Zweitens seine Zuverlässigkeit und was mir auch natürlich sehr wichtig ist, Herr H. würde mich niemals anlügen. Wenn der irgendeine Dummheit gemacht hat und ihm ein Fehler unterlaufen ist, kein Thema. Er gibt das zu und er bringt das auch wieder in Ordnung. Habe ich nicht bei all meinen Auszubildenden. Und dann die Ausbildung, die jetzt seit zwei Jahren läuft, drei Jahre kennen wir uns. Ich muss ihm einfach auch mal einen Dank aussprechen, denn in den drei Jahren hab ich eine Menge dazu gelernt.

Herr Masurek: Ich glaube der Beifall galt Ihnen, Herr H. Herzlichen Glückwunsch. Von meinen Fragen her bin ich jetzt fast am Schluss. Ich möchte aber gerne Herrn Lühs, Herrn Maerker aber auch Frau Woyciekowski fragen - wir haben hier viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Auditorium, im Publikum - möchten Sie Tipps geben für die Beschäftigung von behinderten Menschen? Herr Lühs, ich fange bei Ihnen mal an.

Herr Lühs: Ja, ich denke man braucht einfach Zeit, die Zeit der Findung. Wir sind nun mal ein Betrieb, der sesshaft ist, der in Baumgenerationen denkt, wo nicht Projekte durchgeführt werden, wo man dann die einzelnen Personen immer mal wieder auswechselt. Und dass es im Alltag immer mal schwieriger wird, das merke ich auch bei den einzelnen Mitarbeitern. Jeder hat so seine Eigenarten und es ist einfach, es braucht Zeit damit jeder der anderen Mitarbeiter diese Kraft dann schätzen kann. Dass der genau weiß, wo kann ich sie gut einsetzen, wo ist das die beste Kraft. Das gibt für jeden Einzelnen ein sehr gutes Gefühl: Ich kann was, ich bin sehr nützlich. Und das kann man aber nicht in sehr kurzer Zeit hinkriegen. Insofern denke ich, dass es auch sehr wichtig ist, dass diese Hilfestellungen doch etwas länger gewährt werden. Dass man also auch, wenn es mal nicht ganz so läuft, einfach dahin kommen kann. Ich muss sagen also ja wir hätten diesen betrieblichen Schritt, das, was wir mit diesen beiden Projekten, mit dem mobilen Lasern, mit den Internetseiten, mit der Warenwirtschaft jetzt aufgebaut haben, wir hätten sie aus eigener Kraft so nicht schaffen können und insofern bin ich also sehr dankbar, dass es Menschen gibt, die sich mit einbringen, so sag ich jetzt mal ganz altbacken, wie es früher auf einem Bauernhof auch üblich war.

Herr Masurek: Dankeschön. Herr Maerker, möchten Sie auch noch etwas dazu sagen?

Herr Maerker: Ich musste ja selber auch dazulernen, das ist ja nun mal gar keine Frage. Ich kann mich noch entsinnen, vor 13 Jahren hatten wir in der Brunsviga eine Mitarbeiterin - da hab ich angefangen und wurde Küchenchef in der Brunsviga - da war eine Mitarbeiterin, und sie kam von der Lebenshilfe, war schon eine Zeit lang da und man hat mir gesagt: "Geh ein bisschen vorsichtiger mit diesen Menschen um, bisschen mehr Geduld und bisschen mehr Verständnis und so." Hab ich gesagt: "Kein Thema." Und dann hab ich sie gefragt und wir brauchten also Tomatensalat für einen Mittagstisch. Und dann hab ich gesagt: "Hast du das schon mal gemacht?". Hat sie gesagt, ja macht sie. Dann hab' ich gesagt: "Gut, dann schneidest du Tomaten." Mein Fehler war, ich hab nicht gesagt, wie viel. Sie hat geschnitten und ich war heil froh, dass sie nicht noch zehn Kisten Tomaten hatte, sonst hätte sie die nämlich auch noch geschnitten. Akkurat, ich konnte eine Schiebleiste ran legen, da war wirklich eine Scheibe wie die andere. Sie hat sich das auch immer so sehr schön auf dem Brett hingelegt und hat dann irgendwann eine Auswahl getroffen und hat gesagt: "Okay, dann fange ich mit der an." Dann hat sie angefangen zu schneiden. Hat länger gedauert, das ist in Ordnung, aber es war eine akkurate Arbeit. Ich habe mich daran erinnert und als Herr H. dann zu uns kam habe ich mir gesagt, gut keine Frage er braucht vielleicht für einige Sachen ein klein wenig länger. Ist auch nicht schlimm. Ein bisschen mehr Geduld und ein bisschen mehr Verständnis und dann kommt man glaube ich ans Ziel und zwar gemeinsam.

Herr Masurek: Herzlichen Dank. Frau Woiczikowski, möchten Sie auch den anwesenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Botschaft mitgeben?

Frau Woiczikowski: Also ich möchte gerne bestätigen, was die beiden Herrn schon gesagt haben. Ich denke, man braucht einfach ein bisschen mehr Geduld und auch bei Frau D. hat es am Anfang Probleme gegeben. In der Zwischenzeit ist es so, dass der Arbeitgeber sich noch einmal explizit für die gute Vermittlung bedankt hat, weil Frau D. zur Zeit 150 Senioren betreut und als Springkraft eingesetzt ist und das finde ich ganz toll.

Herr Masurek: Ja Dankeschön. Bevor ich zum Schluss komme, möchte ich durchaus gerne den beiden anderen, Frau Dr. D. und Herrn H. die Möglichkeit geben. Auch Sie mögen an das Publikum ein Schlusswort zu richten.

Frau Dr. D.: Ja, mein erster Satz gilt eigentlich dem Integrationsfachdienst. Ich denke, ohne diesen Dienst und ohne die Finanzierung, weil für mich gab es gar keine andere

Finanzierung der Betreuung, hätte ich nicht so schnell den Job gekriegt. Und der andere ist halt einfach ein Appell an die Arbeitgeber. Geben Sie behinderten Menschen eine Chance. Sie werden es Ihnen danken. Danke.

Herr Masurek: Herr H., mögen Sie auch?

Herr H.: Ja. Ich sage nur, behinderte Leute sind genauso wie jeder andere Mensch auch. Ich finde, Sie sollten mehr ins Berufsleben eingeführt werden und da bin ich sicher, dann wird sich das auch bessern auf dem Arbeitsmarkt. Und ich bin auch froh, dass ich diese Ausbildungsstelle bekommen habe und ich möchte diese auch akkurat zu Ende führen.

Herr Masurek: Ja meine Damen und Herren, jetzt sind wir ein bisschen schneller in der Zeit. Ich denke aber wir haben alle wesentlichen Sachen erörtert.

„Behinderung und Beruf ... und es geht doch!“

Job4000 - Regionalkonferenz

am 15.09.2011 in Hamburg

Betriebliche Beispiele:

H&M Hamburg:

Hendrik Heuermann, Pressesprecher

RSR Reha-Service-Ring GmbH:

Erhan Cambaz, Arbeitnehmer

Gerhard Greiner, Geschäftsführer

Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH:

Jens-Michael May, Geschäftsführer

Kristian Langanke, Arbeitnehmer

Weitere Beteiligte am Gespräch:

Frau Ritter, Integrationsamt Hamburg

Herr Eikmeier, Integrationsamt Hamburg

Frau Sütterlin, BFW Vermittlungskontor GmbH

Herr Heise, Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH

Herr Ciolek, Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH

Frau Lehmann, Jobcenter team.arbeit.hamburg

Herr Marquardt, BFW Vermittlungskontor GmbH

Frau Rothbart, ARINET GmbH

Moderation:

Marina Marquardt (Agentur für Arbeit, Hamburg)

Frau Marquardt: Sehr geehrte Damen und Herren, Sie haben sich gelobt und gestärkt. Wir haben hier unsere letzte Regieanweisung des Improvisationskomitees abgestimmt. Wir freuen uns, dass doch alle, bis auf zwei der redenden Herren, hier sind. Wunderbar. An meiner Seite sehen Sie jetzt und hören gleich Frau Ritter. Frau Ritter ist Leiterin des Integrationsamtes Hamburg. Und natürlich wollen wir auch von Ihnen, Frau Ritter, ein paar Dinge zu Job4000 hören. Die wichtigste Frage: Wer bezahlt das eigentlich? Wir haben gehört, Bund und Land, aber wie viel ist da eigentlich hier aus Hamburg beigesteuert worden?

Frau Ritter: Ja es ist halt ein Bund-Länder-Programm. Der Bund hat die Rahmenbedingungen vorgegeben und Geld zur Verfügung gestellt. Hat dann aber auch von den Ländern erwartet, dass diese unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten, dieses Programm durchführen und eben auch fünfzig Prozent der Mittel aufstocken.

Frau Marquardt: Fifty Fifty.

Frau Ritter: Fifty Fifty, zumindest für Säule eins und zwei.

Frau Marquardt: Säule eins und zwei. Dazu möchte ich doch jetzt ganz kurz Herrn Eikmeier vom Integrationsamt Hamburg befragen. Herr Eikmeier, nur damit wir jetzt nicht durcheinander kommen. Irgendetwas gibt es mit drei Säulen bei Job4000. Vielleicht stehen Sie auf, damit wir Sie sehen. Ich gebe Ihnen aber das Mikro. Kurze Erläuterung. Was hat es damit auf sich?

Herr Eikmeier: Das Programm baut darauf, schwerbehinderte Menschen ins Arbeitsleben zu bringen. Die erste Säule, die wichtigste, ist Beschäftigung. In Hamburg wurde es so gelöst, dass im Anschluss an einen dreijährigen Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit das Integrationsamt für zwei weitere Jahre Eingliederungszuschüsse bezahlt hat, so dass der Arbeitgeber – wir hatten das vorhin gehört – für fünf Jahre eine Förderung schon bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses sicher weiß. In Hamburg sollten in diesem Zusammenhang ursprünglich 23 Arbeitsplätze in diesem Programmteil geschaffen werden. Wir haben, die Zahl wurde genannt, insgesamt 93 geschaffen. Das heißt die Nachfrage war groß und die Bereitschaft Hamburger Arbeitgeber, Schwerbehinderte einzustellen, ebenfalls. In der Säule zwei ging es um Ausbildung. Dort war vorgesehen, zwölf Ausbildungsverhältnisse zu schaffen. Wir haben in Hamburg nur elf abschließen können im Rahmen des Programms. Liegt sicherlich daran, dass es für Auszubildende in Hamburg eine Reihe von parallel laufenden Programmen gab und dort die Nachfrage nicht so groß war.

Umso größer war sie in der Säule drei, der Unterstützung. Dort sollten arbeitsuchende Schwerbehinderte durch die Integrationsfachdienste zusätzlich unterstützt werden. Diese Säule drei wurde ausschließlich aus Bundesmitteln finanziert. Und in Hamburg haben 125 Schwerbehinderte diese Unterstützung gesucht. Das hat zusätzlich auch noch mal zu Ausbildungsverhältnissen geführt, zu Beschäftigungsverhältnissen, aber vor allen Dingen auch zur Klärung der weiteren Bedarfe, der Qualifizierung und so weiter. Das heißt also, dieser Programmteil Unterstützung war wichtig, erfolgreich, hat in Beschäftigung geführt, und insgesamt ist das Geheimnis der drei Säulen vielleicht damit gelüftet.

Frau Marquardt: Ja, vielen Dank. Und dann auch noch so schön garniert mit Erfolgszahlen. Also von zwölf Ausbildungsplätzen, elf erreicht, werten wir mal als Ziel erreicht. Frau Ritter, was sagen Sie?

Frau Ritter: Ja absolut.

Frau Marquardt: Ich habe noch eine Frage. Wir haben verschiedene Protagonisten hier. Es zeigt sich doch immer mehr, einer allein kann nichts tun. Welche Rolle spielen die Ämter bei dieser ganzen Kampagne und überhaupt bei der Integration schwerbehinderter Menschen. Und das Zweite, wie funktioniert das denn so gemeinsam? Behörden haben ja auch einen Ruf.

Frau Ritter: Das war auch das Besondere an diesem Programm in Hamburg. Wir haben das Ziel erreicht, teilweise sogar verdreifacht und vervierfacht. Das muss man einfach auch mal erwähnen.

Frau Marquardt: Glückwunsch.

Frau Ritter: 93 Personen haben, das sagte unser Senator ja schon, mit Hilfe dieses Programms einen Arbeitsplatz erhalten. Und das ist halt nur möglich, wenn engagierte Arbeitgeber bereit sind schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Frau Marquardt: Also hier darf mal geklatscht werden.

Frau Ritter: Oh ja, Applaus für die Arbeitgeber. Und insofern war das hier in Hamburg ein erfolgreiches Programm. Aber erfolgreich war es auch nur, weil es hier einfach passte. Die Integrationsfachdienste und die Ämter haben sehr gut zusammen gearbeitet. Die Integrationsfachdienste haben die richtigen Leute, die richtigen

Menschen zusammengeführt, nämlich die schwerbehinderten Menschen auf der einen Seite und die Arbeitgeber auf der anderen Seite. Und das passte. Und die Integrationsfachdienste haben dann aber auch die Anträge bei den Ämtern initiiert und das war glaube ich das Besondere und das Wertvolle. Denn viele Arbeitgeber schrecken doch immer noch vor der Bürokratie und der vermeintlichen Schwerfälligkeit der Behörden zurück. Und insofern hoffe ich auch, dass die Beispiele gleich noch mal zeigen: Es geht auch anders. Sprechen Sie uns an, gehen Sie zu unseren Integrationsfachdiensten. Da sind Sie in den besten Händen.

Frau Marquardt: Ein toller Satz. Vielen Dank Frau Ritter.

Frau Ritter: Danke.

Frau Marquardt: Auch Herr Saß sprach es ja an, Hamburg ist eine gute Adresse für schwerbehinderte Menschen. Wir haben jetzt hier das erste Tandem. Darf ich Sie einmal mal hier zu unserem Kommunikationstisch bitten. Ich habe hier Frau Sütterlin vom Integrationsfachdienst für körper- und sinnesbehinderte Menschen, beziehungsweise Vermittlungskontor, der ist angedockt an das Berufsförderungswerk. Dann haben wir das auch schon mal sortiert. Und hier haben wir Herrn Heuermann von der Firma H&M. Ich habe hier heute nichts von H&M an, aber wenn ich rumfrage, irgendjemand hat bestimmt ein Hemd oder eine Socke. So, Herr Heuermann, ich wende mich zuerst an Sie.

Herr Heuermann: Ja. Hemd und Socken.

Frau Marquardt: Das hier ist Unternehmenskultur. Selbst außen tragen. Herr Heuermann, wie sind Sie an den schwerbehinderten Menschen gekommen? Und welche Philosophie hat H&M?

Herr Heuermann: Wir kümmern uns seit mehreren Jahren um dieses Thema. Ich finde das äußerst sinnvoll, uns als Unternehmen dem auch zu widmen. Und zwar gar nicht so aus demografischen Überlegungen, die sind bestimmt richtig. Aber ich will mal konkret darüber reden, was das in unseren Geschäften ausgelöst hat. Denn wir haben ausnahmslos, direkt von Beginn der Integration schwerbehinderter Menschen an ein super gutes Feedback aus den Teams bekommen. Und wir haben nicht nur den Glauben daran, dass das eine Verantwortung für uns als Unternehmen ist, sondern wir sehen auch, dass das Teamgefühl in diesem Geschäft, in dem Store selber steigt und einfach das Miteinander dadurch gewinnt. Und das finden wir einen ganz schönen Effekt, den wir auf jeden Fall so weiter haben wollen. Und ich muss sagen, wir sind vor sechs, sieben Jahren mit diesem Thema strategisch auf oberster Ebene angefangen.

Wir hatten damals eine Gesamtquote von null Komma vernachlässigbar, sind mittlerweile im letzten Jahr auf fünf Prozent gekommen, was unser großes Ziel war. Wir haben es in diesem Jahr knapp verfehlt. Es bleibt aber nach wie vor wichtig für uns und ich glaube Frau Sütterlin ist der ideale Ansprechpartner, um Beispiele von dieser ersten Kontaktaufnahme, im Prinzip, zu erzählen. Wenn Sie wollen, erzähle ich noch Beispiele aus den Geschäften. Aber das können wir auch später machen.

Frau Marquardt: Das machen wir dann gleich. Das ist Ihr Applaus. Wir wollen auch heute Symbolik zeigen, deswegen wandert unser letztes verbliebenes Mikro wie ein Staffelholz von einem zum anderen. Damit wollen wir sichtbar machen, es geht nur gemeinsam. Einer gibt das Staffelholz an den anderen ab. Frau Sütterlin, auch Ihnen gebe ich jetzt das Mikrofon. Erzählen Sie bitte von der Stunde null und was Sie so ein bisschen selber machen. Sie sind doch von Anfang an dabei, oder?

Frau Sütterlin: Ich weiß gar nicht, wie lange die Stunde Null jetzt zurück liegt. Auf jeden Fall viele, viele Jahre. Und es hat mir seitdem sehr viel Spaß gemacht mit H&M zu arbeiten, weil es immer sehr unbürokratisch war. Und so fing das auch an. Wir hatten vor einigen Jahren, als eine Neueröffnung einer Filiale war, bei uns einen jungen, engagierten Mann. Der wollte gerne in den Verkauf gehen, der wollte gerne zu H&M gehen. Er hatte eine Sehbehinderung und das haben wir als Anlass genommen, den Kontakt herzustellen, weil wir wussten, dass dort Personal gesucht wurde für diese Neueröffnung. Er hat dort sehr schnell ein Praktikum anfangen können, kam sehr gut an, weil er sehr aufgeschlossen und sehr motiviert war. Letztendlich ist es leider an der Sehbehinderung gescheitert. Das heißt, die Beeinträchtigung war so stark, dass das für den Verkauf nicht ging, aber das war der Fuß in der Tür. Das heißt, wir haben dann dem damaligen Filialleiter noch mal unser Gesamtpaket, unsere Dienstleistung für Arbeitgeber, eigentlich das Rundum-Sorglos-Paket präsentiert. Dass wir eben das Personal vermitteln, aber auch bei all diesen Anträgen, die Frau Ritter vorher erwähnt hat, helfen und zur Seite stehen und eigentlich alles Drumherum managen. Und das kam so gut an, dass dieser engagierte Mann in seiner nächsten Filialleiterrunde von uns berichtet hat und binnen weniger Tage auf einmal der Beauftragte für die Belange seitens des Arbeitgebers war, um also jetzt Schwerbehinderte im Unternehmen zu integrieren. Und mit ihm haben wir dann lange Zeit zusammen gearbeitet, haben sehr viele Menschen vorwiegend ins Lager vermittelt. Dann kam die zweite Person und jetzt haben wir mit Frau Altrichter einen sehr sehr guten Kontakt in der Vermittlung. Sie ist leider heute im Urlaub, sonst wäre sie auch hier.

Frau Marquardt: Das war ein gutes Stichwort, gehörlose Menschen. Ich piek jetzt mal. Sie können jetzt alles widerlegen, was ich sage. H&M, ja toll, stellt schwerbehinderte

Menschen ein. Ganz viele Gehörlose und dann sperren Sie sie alle schön weit weg ins Lager, Moorfleet oder irgendwie so was. Herr Heuermann, das können Sie nicht auf sich sitzen lassen.

Herr Heuermann: Nein, natürlich nicht. Das Schöne ist, wir haben eben nicht nur gehörlose Menschen im Lager, sondern auch im Verkauf. Und wir haben da äußerst gute Erfahrungen mit gemacht. Diese Mitarbeiter tragen einen Button, der heißt, ich habe zuerst behauptet, es steht drauf "Ich bin sprachlos". Das war nun ein Test. Mittlerweile steht drauf "Ich bin gehörlos". Aber auch diese Mitarbeiter bekommen ein super Feedback. Also jeder bei H&M muss zu Beginn seiner Arbeit eine Woche im Geschäft arbeiten. Das habe ich vor zwei Wochen gemacht, ich konnte kaum noch laufen. Das ist so anstrengend, das glaubt man gar nicht. Und das Feedback aus allen Geschäften, in denen gehörlose Menschen arbeiten ist, die haben die beste Sozialkompetenz, von der alle anderen im Team profitieren können.

Frau Marquardt: Wie stelle ich mir das vor? Wir könnten vielleicht noch mal ein bisschen hier rüber gehen, dann stört uns der Tisch nicht. Ich gehe jetzt einkaufen bei H&M und sage "Haben Sie das auch noch in Größe 40?", nehmen wir mal jetzt.

Herr Heuermann: Genau.

Frau Marquardt: Aber wie sag ich das denn so einem Menschen?

Herr Heuermann: Ganz genau so.

Frau Marquardt: Da steht gehörlos, zähl ich dann ab? Zehn, zwanzig, dreißig, vierzig? Oder wie mache ich das? Ganz praktisch.

Herr Heuermann: Ja.

Frau Marquardt: Oder ich will was umtauschen?

Herr Heuermann: Also wir haben es so gemacht. Im Verkauf, im Laden ist es relativ simpel. Also wenn Sie zu mir kommen mit einer Hose, nehme ich an, entweder möchten Sie die größer oder kleiner oder eine andere Farbe. Das kriegen wir vermittelt. Auf jeden Fall. Im Kassenbereich haben wir es dann so gemacht, normale Abläufe gingen natürlich. Umtausch ist immer ein bisschen schwierig, da muss man klären, wie ist das Prozedere. Haben Sie das mit Kreditkarte gekauft? Dann wird das zurück gebucht innerhalb von vierzehn Tagen und so. In dem Fall haben wir es so gemacht, dass wir

ein Informationsblatt mit dem Ablauf eingeschweißt an der Kasse hatten, was die Mitarbeiterin dann rausnehmen konnte, um das dem Kunden vorzulegen. Simpel, der Kunde hat es gesehen. Es gab nie Probleme. Und zu der Geschichte würde ich gerne eine kleine Pointe loswerden. Wir haben in dem Geschäft in Köln dann direkt wenige Wochen später noch eine gehörlose Verkäuferin eingestellt und wir haben überlegt, wie machen wir die Einarbeitung am besten? Es ist ja doch immer relativ schwierig zu erklären, dies ist eine Hose aus dem Trend, die muss in das Regal und ist bis Woche 34 zu kaufen. Die Lösung war, dass die gehörlose Mitarbeiterin, die zuerst da war, auch die Einarbeitung übernommen hat. Es war ein genialer Schachzug, weil die natürlich an sich erst mal viel motivierter war, sofort wusste, wo es hakt, was schwierig ist im Verkauf. Sie wusste genau, was für Situationen auf die zukommen und ja mittlerweile war auch der WDR in der Hinsicht schon bei uns. Also das, für Sie als Unternehmen, noch mal so augenzwinkernd, das ist auch nicht schlecht, wenn die Presse dann kommt und über so was berichten kann.

Frau Marquardt: Sie sind ein toller Promoter für H&M. Nicht nur optisch, auch sprachlich. Und dann doch wieder mit dem richtigen Wort. Frau Sütterlin, erst mal eine Frage, wir haben ja vorhin gehört von Herrn Eikmeier, Ausbildung und Beschäftigung. Vermitteln Sie nur Menschen, die in Beschäftigung wollen oder sind Sie auch irgendwie beteiligt als Integrationsfachdienst für Menschen, die in Ausbildung wollen. Was gibt es da bei H&M?

Frau Sütterlin: Wir machen beides. Wir haben auch im Rahmen von Job4000 beides gemacht. Das heißt, wir haben Menschen in Arbeit vermittelt. Dort gab es einen Schwerpunkt von jüngeren Menschen unter fünfundzwanzig, aber unsere Bandbreite sind alle Altersstufen in der Vermittlung und wir haben auch Menschen in Ausbildung vermittelt. Eine Auszubildende in den Verkauf bei H&M, aber eben auch in viele andere Unternehmen. Ein Unternehmen ist heute auch noch mal hier, mit dem ehemaligen Auszubildenden. Wir haben also auch noch an andere Unternehmen vermittelt. Wir haben auch begleitet im Rahmen der gesamten Ausbildung. Das ist das Besondere an dem Programm. Wir machen das in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur.

Frau Marquardt: Also da auch das Prinzip Staffelholz. Also nicht nur einfach reinbringen in Ausbildung oder in Arbeit, sondern das Staffelholz zieht weiter, man hat Begleitung, bis man das Ziel erreicht im ersten Arbeitsmarkt, ausgebildet oder gecoach.

Herr Heuermann: Da sprechen Sie einen ganz wichtigen Punkt an, denn wir hatten auch einmal den Fall, dass eine Mitarbeiterin an MS erkrankt ist, während sie bei uns

tätig war und da mussten wir den Store umbauen für ihren Rollstuhl, den sie dann bekommen hat. Nur als Beispiel für die Begleitung auch, das kann auch ganz praktisch sein. Das geht auch um so etwas wie Rampen bauen oder beraten, was wo stehen kann.

Frau Marquardt: Herr Heuermann, ich sage ganz herzlichen Dank. Nehmen Sie Platz.

Herr Heuermann: Dankeschön.

Frau Marquardt: Frau Sütterlin, Sie bleiben noch hier bei mir. Wo ist jetzt der schicke junge Mann? Erhan, an meine Seite bitte. Ich bin ja schon Ü50, dann schmückt man sich gern mit Jungvolk und Erhan ist einer von denen. Der ist bis in die Ausbildung, nein, bist übernommen? Komm ruhig ein bisschen her. Ich beiße nicht. Habe selbst einen jungen Sohn, also kommen wir gleich hier ins Gespräch. Erzähl mal: Warum wolltest Du unbedingt was lernen. Hättest ja auch sagen können, och nö, jetzt mach mal ein ganz gemütliches Leben. Was hat dich da so angetrieben? Und warum machst Du genau das, was Du jetzt tust und das erzählst Du uns auch.

Herr Cambaz: Okay, an erster Stelle möchte ich sagen, eine Ausbildung ist natürlich für jeden von Vorteil, damit man überhaupt ins Berufsleben kommen kann. Ich wollte einfach nicht faul zuhause rumsitzen mit der Begründung, ich habe eine Behinderung, ich kann sowieso nichts machen. Deshalb habe ich gesagt, ich mach was. Ich habe mir dann Hilfe geholt, da hat man mir gesagt, das BFW sei zuständig. Da hab ich mich hinbegeben, und es wurden Gespräche geführt. Ich wurde gefragt, „Was möchten Sie überhaupt machen? In welche Tätigkeit möchten Sie hinein?“ Dann habe ich gesagt, ja auf jeden Fall eine Berufsausbildung und dann mal weiter schauen.

Frau Marquardt: Und in welche Branche wolltest Du? Ich kenne so viele junge Männer, die wollen sich die Finger schmutzig machen, am Motor rumwerkeln. Motor bauen und ich weiß nicht, Mechatronik und so was. Das machst Du jetzt ja nicht.

Herr Cambaz: Genau, ich habe eine kaufmännische Ausbildung absolviert. Für mich kam nur eine Bürotätigkeit in Frage wegen meiner Behinderung. Ich bin jetzt dort, wo ich hin wollte. Wegen meiner Behinderung wollte ich auch auf jeden Fall Menschen helfen. Ich bin in einer Branche, in der man mit Krankenkassen und Sanitätshäusern zusammenarbeitet. Wir kriegen viele Anfragen von Versicherten, die bei verschiedenen Kassen versichert sind. Und denen helfen wir gerne.

Frau Marquardt: Toll. Das, ich muss noch mal die Firma sagen: Reha-Service-Ring

GmbH. Herr Greiner, jetzt bin ich dann bei Ihnen. Sie dürfen auch gerne hier nach vorne kommen. Wir haben hier keine Barrieren, dafür haben wir gesorgt. Wie war das? Ist Erhan so der erste junge Mensch in Ausbildung mit Schwerbehinderung. War es für Sie so ein Herantasten oder wie sind Sie zueinander gekommen?

Herr Greiner: Wir haben zwischenzeitlich schon den dritten Auszubildenden. Erhan war der zweite. Wobei er der erste mit einer Behinderung war. Das ist folgendermaßen gekommen: Wir als Reha Service Ring, wir sind eine Servicegesellschaft für Sanitätshäuser und Rehafachbetriebe. Das heißt, dass wir Servicedienstleistungen anbieten für Unternehmen, die Rollstühle und andere Hilfsmittel verkaufen. Und da war bei mir der Gedanke, dass es sich ja anbieten würde, einen Menschen mit einer körperlichen Behinderung bei uns zu beschäftigen. Ich habe in einem unserer Partnerbetriebe gefragt: „Wie findet man einen arbeitssuchenden Schwerbehinderten?“ Und die haben mir dann den Tipp gegeben. Bei unseren Partnerbetrieben sind auch Rollstuhlfahrer tätig, weil die natürlich viel authentischer beraten können. So bin ich zum Integrationsamt gekommen und habe da angerufen: „Ja ich interessiere mich für die Beschäftigung eines Schwerbehinderten“. Ich hatte immer die Vorstellung von einem Rollstuhlfahrer, weil das auch bei uns ein Schwerpunkt unserer Fälle ist, die wir bearbeiten. Wir haben dann einen jungen Mann vermittelt bekommen, der sehbehindert war. Dann mussten wir aber nach kurzer Zeit feststellen, dass er leider in die Arbeitsprozesse nicht integrierbar war und so haben wir uns von ihm wieder getrennt. Wir haben uns mit dem Berater wieder unterhalten und nach Alternativen gesucht. Er meinte: „Ich habe da einen jungen Mann, den könnte ich mir gut vorstellen als Auszubildenden.“ Dann haben wir gesagt: „Okay, da können wir auch einen Ausbildungsplatz für ihn schaffen.“ Und da haben wir dann für Erhan diesen Ausbildungsplatz geschaffen.

Frau Marquardt: Prima. Wenn Sie sagen Berater, war das wieder der Integrationsfachdienst, Frau Sütterlin?

Frau Sütterlin: Ja ein Kollege von mir.

Herr Greiner: Genau, der war das.

Frau Marquardt: Und dann auch wieder das Staffelholzprinzip. Beraten, Helfen, Anträge und so weiter. Alles abgenommen. Schöner Service. Wie war das denn bei Ihnen? Wir kennen ja auch viele Vorurteile. Diese Jahrhunderte alten Vorstellungen in Köpfen der Arbeitgeber. Schwerbehinderter Mensch, den werde ich ja nicht wieder los. Die sind ja andauernd krank. Die haben ja nur mittlere Leistung. Das hat Sie alles gar

nicht erschreckt?

Herr Greiner: Wir hatten den Gedanken, einen Menschen mit Behinderung zu integrieren. Wir haben uns nicht erst gefragt, was uns daran hindert? Im Prinzip war der Hintergrund, dass unser früheres Büro so gelegen war, dass dort nie jemand mit Rollstuhl hinkommen konnte. Wenn Mitarbeiter aus Partnerbetrieben gekommen sind, die im Rollstuhl sitzen, mussten wir immer irgendetwas organisieren, damit sie die ersten Treppen hochkommen konnten. So sind wir damals auch umgezogen in neue Räumlichkeit, die auf jeden Fall barrierefrei sein sollten. Das war mit ein Grund. Die Frage, ob das nicht funktioniert, weil derjenige häufig krank ist oder so, wollten wir auf uns zukommen lassen und dann weitersehen. Natürlich wollen wir, dass nicht nur unser behinderter Mitarbeiter, sondern alle anderen Mitarbeiter möglichst ein gesundes Leben führen und nicht so oft krank sind. Das ist natürlich wichtig.

Frau Marquardt: Das ist ein Applaus wert. Dann bedanke ich mich. Erhan, ich habe noch eine Frage. Wie war das so mit Kolleginnen und Kollegen? Haben die am Anfang komisch geguckt oder so? Wie war das?

Herr Cambaz: Nein, ganz und gar nicht. Ich wurde gleich eingegliedert und alle waren einverstanden. Wir hatten keine Probleme miteinander und ich hab mich immer gut mit meinen Kollegen verstanden, wie jetzt auch.

Frau Marquardt: Ja, fünfundzwanzig Jahre jünger, da hätte ich gerne mit Ihnen zusammen gearbeitet.

Herr Greiner: Vielleicht dazu noch eine Anmerkung. Man muss sich natürlich erst mal rantasten, was der junge Mann kann und was nicht. Da haben wir nicht unbedingt Rücksicht genommen, statt dessen musste Erhan sich melden und sagen, wenn etwas nicht geht. Das ist auch wichtig, finde ich, dass er Teil des Teams ist. Jetzt ist er übernommen worden und muss auch jetzt voll ran.

Frau Marquardt: Herr Greiner, Sie sprechen uns aus dem Herzen und das ist einen Applaus wert. Wie war das? Wertschöpfung durch Wertschätzen. Herr Naucke, das haben Sie vorhin gesagt. Das ist genau das lebende Beispiel. Wir bedanken uns, dass Sie hier sind und uns noch ein bisschen zuhören. Ein wunderschönes Beispiel. Und jetzt geben wir das Staffelholz weiter. Frau Sütterlin, haben Sie noch irgendwas da zu ergänzen? Wir kommen zum nächsten Gesprächspartner. Ich will immer sagen, Reisegesellschaft. Nein, es ist nicht Reisegesellschaft. Aber es steckt dahinter. Jasper Busunternehmen, ist das so halbwegs richtig?

Herr May: Ja das ist richtig.

Frau Marquardt: Herr May, wollen Sie mit ein zwei Sätzen kurz Ihren Betrieb vorstellen? Was Sie machen und dann widme ich mich wieder den jungen Herren.

Herr May: Ja also, wir sind die Friedrich-Jasper-Rund- und-Gesellschaftsfahrten GmbH, so heißt es richtig, aber in Wahrheit ist es ein Busunternehmen. Eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Hamburger Hochbahn. Wir machen Buslinienverkehr mit 112 Omnibussen im Auftrag der Hochbahn. Und wir haben fünf Reisebusse. Da mache ich mal einen ganz kleinen Werbeblock. Der eine oder andere kennt vielleicht die Gigantentour. Das ist so eine supertolle Fahrt durch den Hafen, so eine Stadtrundfahrt. Das Ganze ist auf zweieinhalb Standorte verteilt mit 300 Beschäftigten. Zusätzlich haben wir noch ein Busunternehmen, Süderelbe Bus Gesellschaft, im Harburger Raum. Das ist im Prinzip das Gleiche, 100 % Tochter der Hamburger Hochbahn und macht Linienbetrieb.

Frau Marquardt: Dann wissen wir ja schon mal, wo wir unterwegs sind. Wir steigen jetzt alle ein, in einen ihrer schönen Busse und jetzt spreche ich mit Herrn Langanke. Mir zu Liebe haben beide das Schild so schön in die Mitte gerückt, damit ich dann die Namen immer so nett ablesen kann. Herr Langanke, was machen Sie bei Jasper und wie sind Sie in diesen Betrieb gekommen?

Herr Langanke: Ich mache Busreinigung, also das heißt Innenreinigung, Grundreinigung. Und zu Jasper bin ich gekommen über die Hamburger Arbeitsassistenten.

Frau Marquardt: Wie fühlen Sie sich in diesem Betrieb?

Herr Langanke: Ja, ich fühle mich sehr wohl. Es ist zwar eine schwere Arbeit, aber es macht mir Spaß.

Frau Marquardt: Es ist körperlich sehr schwer. Also Sie müssen wirklich dafür sorgen, dass die Sitze sauber sind, die Gänge frei, dass Mülleimer leer sind. Alles damit jeder, der danach als Passagier wieder einsteigt, sagt, wie schön ist dieser Bus.

Herr Langanke: Ja, sie müssen grundgereinigt sein.

Frau Marquardt: Eine wichtige Aufgabe. Seit wann sind Sie dabei?

Herr Langanke: Etwas über ein Jahr.

Frau Marquardt: Und in Ausbildung oder in Beschäftigung?

Herr Langanke: Nein, nein in einer Hauptbeschäftigung als Angestellter.

Frau Marquardt: Schön, wir wünschen Ihnen, dass Sie lange dabei bleiben. Jetzt gehe ich mal zu Herrn Heise. Herr Heise, was ist Ihre Aufgabe im Jasperunternehmen, und was haben Sie mit den schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder wie sie da rein kommen, zu tun?

Herr Heise: Ja, mein Name ist Andreas Heise. Ich bin von der Hamburger Arbeitsassistenten. Ich habe von Anfang an Herrn Langanke begleitet, vor Ort im Betrieb. Das heißt, also auch in der Einarbeitung, um zu sehen, was für ein Aufgabenumfeld es ist und in welcher Reihenfolge sind Arbeiten zu tun. Das heißt, ich hab ihn aber auch schon im Bewerbungsgespräch begleitet. So sind wir praktisch bei der Firma Jasper gestartet, und dann sind wir sehr regelmäßig in der Arbeitsbegleitung weiterhin tätig gewesen. Einmal die Woche bin ich vor Ort und sehe, was aktuell Thema ist. Gibt es was von der Geschäftsleitungsseite? Gibt es was von Herrn Langanke? Hat er ein Anliegen?

Frau Marquardt: Herr Heise, ich habe mal eine Frage. Wenn ich so höre, Arbeitsassistenten, machen Sie Herrn Langanke alles so vor, was er tun muss? Oder wie müssen wir uns das so vorstellen. Wie funktioniert Arbeitsassistenten? Noch eine Erläuterung, der Fachdienst heißt Integrationsfachdienst Hamburger Arbeitsassistenten. So haben wir es jetzt richtig gesagt.

Herr Heise: Ja.

Frau Marquardt: Also wie stellen wir uns das jetzt vor?

Herr Heise: Was die eigentlichen Arbeiten anging, war Herr Langanke schon relativ gut. Die konnte er schon. Dann ging es eher um die Reihenfolge der Arbeiten. Wir haben zusammen eine Liste mit den Arbeitsaufgaben erstellt. Das haben wir verschriftlicht und laminiert, so dass er die Liste auch am Arbeitsplatz haben kann. Solche Listen verschleißen, wenn die nicht stabilisiert sind, da es am Arbeitsplatz ständig nass ist.

Frau Marquardt: Also Sie haben die Arbeitsanweisungen eingeschweißt, weil natürlich

da wo geputzt wird, fällt Wasser.

Herr Heise: Ja, es geht natürlich auch darum, ganz konkret was zu zeigen. Oder dass ich mir was zeigen lasse von betrieblichen Kollegen, weil ich auch nicht alles kann. Ich bin in ganz verschiedenen Gewerken unterwegs. Und da bin ich natürlich auf die Kollegen vor Ort angewiesen, das die mir zeigen, wie geht es. Und dann kann ich das dann weitergeben. Das ist so der Klassiker in der Arbeitsbegleitung.

Frau Marquardt: Nicht Arbeitsassistenz, im Sinne von, ich nehme mal was ab, sondern anleiten, damit Herrn Langanke das sowieso gut alles selbst kann. Herr May, an Sie die Frage: Wie kamen Sie auf die Idee, sich dem Thema schwerbehinderte Menschen zu widmen? Haben Sie gedacht, da gibt es immer ordentlich Geld dazu? Ich bessere jetzt mal unsere Kasse auf oder wie war das denn nun? Hand aufs Herz.

Herr May: Ja, Hand aufs Herz. Das war viel vordergründiger. Mein Gesellschafter, die Hamburger Hochbahn, hat mich beauftragt, mir Gedanken zu machen, wie das denn gehen könnte. Und hat mir aber gleichzeitig die Telefonnummer von Herrn Ciolek von der Hamburger Arbeitsassistenz mitgeliefert. Und ich soll mich da doch mal melden, ob wir nicht gemeinsam ein paar Ideen entwickeln können. So, dann kamen wir dann relativ schnell auf die Idee Wagenpflege. Und das war für mich eine spannende Idee, weil ich in dem Feld – man muss sich das also vorstellen, ein großer Omnibus, da muss unter den Sitzen über Kopf gearbeitet werden, bei Wind und Wetter, draußen mit Wasser. Das ist körperlich eine sehr anstrengende Arbeit und wir haben eine hohe Fluktuation in dem Bereich. Und ich hatte gerade ein aktuelles Problem, ein Motivationsproblem. Es ist nämlich häufig so, man bekommt jemanden aus langer Arbeitslosigkeit. Der ist eine Weile zufrieden und mit der Zeit, nach zwei, drei Jahren stellt sich so eine Unzufriedenheit ein. Mit der Arbeit, mit dem Status und so weiter. Das heißt die Erfahrung lehrt ja, ist man unterfordert auf so einem Job, ist man nicht zufrieden. Und ist man überfordert, ist man auch nicht zufrieden. So und dann haben wir über die Hamburger Arbeitsassistenz, die haben das vorgefiltert, die Kollegen. Also die haben schon mal überlegt, wer passt denn auf so einen Job. Die körperliche Beanspruchung ist extrem hoch. Wir haben die Verantwortung für die Betriebssicherheit. Man muss da eine gewisse Verkehrssicherheit haben, da fahren Busse auf dem Betriebsgelände. Und da hat uns die Hamburger Arbeitsassistenz im Prinzip die Kollegen, die sie für geeignet halten, zugeführt. Und dann haben wir erst mal ganz risikofrei ein Praktikum organisiert. Das ging mehrere Wochen. Wir haben insgesamt vier Kollegen, das war immer ein bisschen unterschiedlich, mehrere Wochen, wo wir dann gesehen haben, geht das überhaupt. Also der eine oder andere, der hat es dann auch eh nicht geschafft, vor allem die körperliche Belastung

durchzuhalten. Und dann sind wir eben froh gewesen, dass die dann Menschen gefunden haben, die genau diesen Job sehr gut können. Sie sehen hier, Herr Langanke, ein Kerl von Mann, der denke ich, die anderen sind auch, das sind halt sehr gesunde, körperlich gesunde Männer und mit einer irre hohen Motivation dabei. Wir haben jetzt einen Kollegen in Harburg, der macht das schon seit 2008. Das ist einfach eine Freude, den zu erleben, weil der mit einer besonderen Hingabe diese Busse sauber macht. Sein Hobby sind auch Busse. Der kennt alle Bussorten und alle Busbetriebshöfe und alle Buslinien. Und das macht mir große Freude, das zu sehen. Und ich glaube einfach, ich glaube Herr Fischels vom Bundesministerium hat das vorhin gesagt, das ist keine karitative Veranstaltung. Also ich bin Ökonom, ich muss für die Betriebssicherheit sorgen und ich muss das ökonomisch organisieren. Ich glaube, dass wir hier mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen haben. Und wenn ich jetzt nur mal meine Geschäftsführerbrille aufsetze, haben wir hier die bestmöglichen Kollegen auf dem Arbeitsplatz. Also die Beeinträchtigungen, die vielleicht links und rechts und oben und unten irgendwo sind, übrigens hat ja jeder irgendwelche Beeinträchtigungen, die spielen aber auf dem Arbeitsplatz keine Rolle, sondern es passt ganz besonders gut. Und ich habe die Erwartung, dass wir da auch langfristig genau das Richtige machen. Also nicht aus karitativen Gründen, sondern aus ökonomischen Gründen.

Frau Marquardt: Wunderbar. Vielen Dank. Herr Langanke, ich möchte doch noch mal wissen, wenn Sie schon so einen tollen Job haben, gibt es denn überhaupt noch etwas, was Sie sich wünschen?

Herr Langanke: Also ich bin sehr zufrieden mit meinem Job und alles was dazu gehört. Ich bin sehr zufrieden.

Frau Marquardt: Schön, wir wünschen, dass Sie das auch bleiben. Vielen Dank an Sie drei. Dann wünsch ich mir jetzt Herrn Ciolek hier auf die Bühne und Frau Lehmann. Herr Ciolek, wenn Sie jetzt schon so gelobt wurden, dann hole ich Sie auf die Bühne, damit müssen Sie rechnen. Ich habe da nämlich noch einen Hintergedanken. Wir hatten heute noch einen Arbeitgeber geplant. Der musste ganz kurzfristig absagen, aber ich habe vorhin irgendwo zwischen Tür und Angel gehört, Sie wissen um den Arbeitgeber und können uns irgendwie ganz kurz und knackig erzählen, wer ist da zu wem gekommen, wie heißt der Betrieb und wer arbeitet jetzt da?

Herr Ciolek: Ja, das Ehepaar Siebold von der der Firma Siebold Messebau musste leider kurzfristig absagen. Es handelt sich um ein Messebauunternehmen mit 10 bis 12 Mitarbeitern. Für uns ist der Messebau auch deshalb sehr interessant, insofern hier für die Qualifizierung von Menschen mit Behinderung unter einem Dach sehr

unterschiedliche Gewerke vertreten sind: Da gibt es Polsterarbeiten, Tischlerarbeiten und Malerarbeiten.

Mittlerweile hat die Firma Siebold zwei Menschen aus unserem Personenkreis, Menschen mit Lernschwierigkeiten – in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen. Der erste von ihnen war zuvor 20 Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig. Der zweite Mitarbeiter war zuvor in der Maßnahme "Unterstützte Beschäftigung".

Die Frage, was uns vor Jahren zu der Kooperation mit der Firma Siebold geführt hat, ist gar nicht so leicht zu beantworten. Bei unserer Arbeit als Integrationsfachdienst stehen im Fokus immer die Differenzierung der individuellen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Bewerber/innen. Da gibt es viele Messinstrumente.

Man muss sich aber klar darüber sein, dass nicht nur unsere Bewerber/innen ihre Originalität haben, sondern auch die Arbeitgeber sind individuell, haben unterschiedliche Motive und sind mit ihren „Macken“ sehr unterschiedlich zu nehmen. Bei der Firma Siebold war es zum einen der Umstand, dass eine Grundvoraussetzung gegeben war, die für eine Kooperation überhaupt notwendig ist. Dies ist die Entscheidungsfreudigkeit – also eigentlich der „Unternehmergeist“, offen für Experimente zu sein und auch ungewöhnlichere Personalentscheidungen treffen zu können. Und bei den Siebolds kam noch etwas dazu, glaube ich:

Das ist ein Stück Sinnstiftung. Siebolds machen auf mich den Eindruck, dass sie ihr Geschäft des Messebaus beherrschen, das machen sie lange genug. Ich glaube, sie haben auch Spaß daran zu sehen, dass sie mit ihrem Unternehmen auch die Möglichkeit haben, Personen, die es nicht so leicht auf dem Arbeitsmarkt haben, eine Chance zur Teilhabe zu geben.

Frau Marquardt: Herrlich, vielen Dank. Darf ich noch mal dazu sagen, dass es vor allem die kleinen Betriebe sind, die einstellen, wie Herr Fischels vorhin sagte. Hier haben wir noch mal ein Beispiel. Corinna, komm an meine Seite. Herr Ciolek hat es eben gesagt, wir waren früher Kolleginnen. Frau Lehmann arbeitet im Arbeitgeberservice des Standortes für schwerbehinderte Menschen, vom Jobcenter team.arbeit.hamburg, also für alle schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen, wenn wir das ein bisschen salopp sagen. Kannst Du bestätigen, was Herr Ciolek eben gesagt hat? Es gibt immer zwei Seiten: schwerbehinderte Menschen und die Arbeitgeber, beide haben so die charmanten Macken oder nicht. Oder wie siehst Du das aus deiner Sicht?

Frau Lehmann: Ja das ist auf jeden Fall so. Es gibt ganz viele Dinge, über die man schmunzeln kann, über die wir auch in der Zusammenarbeit gemeinsam schmunzeln. Also Herr Ciolek und ich kennen uns dann jetzt fünf Jahre, genau wie die Beschäftigten

der anderen Integrationsfachdienste. Und gemeinsam kriegen wir das eigentlich immer sehr gut und ziemlich unbürokratisch hin, Arbeitgeber und Kunden zusammenzuführen.

Frau Marquardt: Wenn ich jetzt noch mal an das symbolische Staffelholz denke, mit dem Weitergeben. Herr Ciolek ruft dann bei dir an und sagt, „Frau Lehmann, ich brauch mal wieder zwei, die und die Sorte.“ Oder wie läuft das? Und Sie sagen, ja wir liefern. Wie machen wir das?

Frau Lehmann: Das hat sich so im Laufe der Zeit ergeben, dass man auch soweit zusammenarbeitet, dass ich zum Beispiel Stellenangebote habe, die ich nicht direkt besetzen kann. Und dann bei den unterschiedlichen Integrationsfachdiensten nachfrage: Na habt ihr nicht noch irgendjemanden? Anders herum läuft es auch genauso. Es sind ja immer Integrationen. Also Leute gehen wirklich in Beschäftigung und wenn man sich da gemeinsam unterstützen kann, ziehen wir ja alle am gleichen Strang und haben das gleiche Ziel vor Augen. Und Herr Ciolek setzt sich für seine Arbeitgeber ein und ich mache dann die Antragsunterlagen fertig. Nachdem wir verhandelt haben, was das denn werden soll.

Frau Marquardt: Ja, das genau ist das richtige Stichwort. Da darfst Du gleich noch mal einen nachlegen. Wie ist das denn? Weil Geld fließt ja auch. Wer verhandelt da mit wem und aus welchem Topf kommt dann das Geld, was wo landet?

Frau Lehmann: Also grundsätzlich reden wir über Eingliederungszuschüsse und auch bei Job4000 als Leistung immer über Arbeitgeberleistungen, die vom Arbeitgeber beantragt werden müssen. Jetzt haben wir ja heute schon mehrfach gehört, dass viele Arbeitgeber keine Lust auf den Behördenschwungel haben und sich eh schon an Integrationsfachdienste gewendet haben. Und dann macht man das mittlerweile so, dass die Leute, die von den Integrationsfachdiensten auch betreut werden, durchaus die Antragstellung durch den Integrationsfachdienst erfolgt, die dann mitteilen, team.arbeit.hamburg fördert so und so, eh ich die Unterlagen fertig mache, die dann aber nicht mehr über die Integrationsfachdienste laufen, sondern direkt an den Arbeitgeber gehen.

Frau Marquardt: Ja, ich sage vielen Dank, oder liegt Dir noch irgendwas auf dem Herzen, was Du jetzt bei dieser Gelegenheit auch noch mal unters Volk bringen kannst. So Arbeitgeber, gebt euch einen Ruck. Öffnet euch. Diese ganzen Vorurteile, wir entkräften sie. Irgendetwas?

Frau Lehmann: Nein.

Frau Marquardt: Läuft alles?

Frau Lehmann: Ich sehe eigentlich, dass es in Hamburg ganz gut läuft. Dass viele Arbeitgeber probieren, auch Schwerbehinderte einzustellen, die Hemmschwelle ist wirklich zurückgegangen. Das sehe ich so. Wenn man sich einmal dazu entschlossen hat, dann geht es. Wir wissen aus unserer täglichen Arbeit, dass – was mein Chef, Herr Saß, ja vorhin schon erzählt hatte – durch die geringe Qualifikation, die unsere Kunden als Problemlage oft mit sich bringen, dass viele wieder zurückkommen. Aber man hat es wenigstens versucht und es hat ja auch den Arbeitnehmern, auch wenn Sie dann nur ein halbes Jahr beschäftigt waren, doch, denke ich mal, einiges gebracht. Also mal wieder dabei zu sein.

Frau Marquardt: Das ist ein schönes Schlusswort. Frau Lehmann, vielen Dank. Herr Ciolek, vielen Dank. Wenn ich das so sehe, weiß ich, Sie müssen alle nicht mehr Anne Will gucken. Wir haben zwar kein Sofa, aber es ist ja fast genauso schick wie bei Anne Will. Ich picke mir jetzt noch jemanden raus: Frau Rothbart und Herrn Marquardt. Der ist jetzt ganz verdutzt, aber er kommt. Wir sind nicht verwandt, aber weil ich gesehen habe, er ist hier, muss er jetzt mit auf die Bühne. Wir haben jetzt so oft gehört, Integrationsfachdienst. So, da tummeln sich so verschiedene, Herr Ciolek mit Lern- und geistig Behinderten, Frau Sütterlin, musste sich schon verabschieden, aber mit Körper- und Sinnesbehinderten. Jetzt pack ich hier noch einen dazu. Das ist Frau Rothbart von ARINET. Bevor wir uns jetzt gleich unterhalten, Herr Marquardt, ganz spontan an Sie, wie sieht dieser Integrationsfachdienst in Hamburg aus? Müssen wir uns jetzt tausend Namen merken oder ist das irgendwie organisiert? Ganz kurz.

Herr Marquardt: Wir haben in Hamburg die Besonderheit, dass wir drei vermittelnde Integrationsfachdienste haben. Frau Rothbart steht für ARINET, und ARINET ist spezialisiert auf Menschen mit psychischen Behinderungen, Herr Ciolek für die Hamburger Arbeitsassistenten für Menschen mit Lernbehinderungen und geistigen Behinderungen und Frau Sütterlin haben wir vorhin kennengelernt, für den Integrationsfachdienst des BFW-Vermittlungskontors für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderung. Das Integrationsamt weiß immer ganz genau, welche Telefonnummer sie weitergeben. Es gibt dann eben noch weitere Helfer im Verbund der IFD, den Hamburger Fachdienst, der zuständig ist für Menschen, die schon länger in Arbeit sind und vielleicht Probleme am Arbeitsplatz auftauchen, der ist bei ARINET angedockt, und die BIHA, die vor allem Informationen für Arbeitgeber über das SGB IX vermitteln, hier ist Frau Möller für die BIHA dabei.

Frau Marquardt: Also man kann sagen, volle Hand, gib mir fünf. Da hat man dann alle

Dienste zusammen. Wie laufen denn da die Fäden zusammen?

Herr Marquardt: Wir sind schon sehr verbunden miteinander, wir tauschen uns aus, wir sind vernetzt und informieren uns gegenseitig.

Frau Marquardt: Frau Rothbart, jetzt noch mal an Sie die Frage. Sie kümmern sich mit Ihrem Fachdienst um Menschen mit psychischen Erkrankungen. Ist das richtig? Was stellen wir uns das vor? Mit welchen Menschen haben Sie es zu tun?

Frau Rothbart: Das stimmt, wir sind zuständig für Menschen mit psychischen und neurologischen Erkrankungen. Herr Marquardt hat es ja eben gesagt, wir betreiben zwei Integrationsfachdienste. Einmal den vermittelnden Dienst und einmal den begleitenden Dienst, er unterstützt Menschen, die in Beschäftigung sind und vor Ort im Betrieb Schwierigkeiten haben. Auch Arbeitgeber können, wenn sie Schwierigkeiten haben, sich vertrauensvoll an den Hamburger Fachdienst wenden und dort Unterstützung bekommen, die Probleme, die sie haben, zu lösen. Das ist das eine. Der vermittelnde Dienst ist zuständig für Menschen mit psychischen und neurologischen Erkrankungen, die arbeitssuchend sind. In der Zusammenarbeit steht das gemeinsame Gespräch im Vordergrund. Integrationsprozesse sind in der Regel individuell, bei Menschen mit psychischen und neurologischen Erkrankungen ist der Integrationsprozess auf jeden Fall individuell. In der Zusammenarbeit klären wir kleinschrittig, welche Fähigkeiten, welche Kenntnisse vorhanden sind, um ganz gezielt Arbeitssuche zu betreiben – Herr May hat es gesagt, diese Passgenauigkeit zwischen Stellenprofil und Bewerber/innenprofil – die ist sehr wichtig. Es sind viele wichtige Sachen schon gesagt worden. Herr Greiner hat gesagt, gesund bleiben am Arbeitsplatz ist wichtig. In unserem Sinne heißt das u.a. Wertschätzung durch den Arbeitgeber / Vorgesetzten am Arbeitsplatz ist gesundheitsfördernd. Dies ist auch für Menschen mit psychischen Erkrankungen sehr wichtig, wertgeschätzt zu werden Ansprache zu erhalten und Absprachen einzuhalten.

Frau Marquardt: Jetzt gehen mir zwei Dinge durch den Kopf. Das eine ist: Hamburg und Berlin wechseln sich Jahr für Jahr ab mit Platz eins oder zwei in der Zunahme psychischer Erkrankungen. Das erheben die Krankenkassen mit den Arbeitsunfähigkeitsmeldungen. Und das andere ist, der vorherige Chef der Arbeitsagentur, Rolf Steil, der sagte immer, es gibt eine Hierarchie der Vorbehalte und Ängste bei Arbeitgebern. Körper- und sinnesbehinderte Menschen: ja nun nehme ich mal einen in meinen Betrieb, geistig-/lernbehinderte, da nehme ich auch noch mal einen, aber bei den psychisch Erkrankten, da bin ich mal ganz vorsichtig. Da weiß ich doch überhaupt gar nicht, wo ich dran bin, das geht auf und ab und kreuz und quer, die

kann ich ja nun gar nicht einstellen. Was sagen Sie mit Ihrer Erfahrung dazu?

Frau Rothbart: Also unsere Erfahrung ist, dass das teilweise stimmt, was Sie gesagt haben. Genau diese genannten Vorbehalte kommen vor, weil jeder Mensch eine andere Vorstellung davon hat, was eine psychische Erkrankung ist. Das ist die eigene Phantasie, die in jedem Kopf abläuft. Wenn ich sage, ich habe eine Darmerkrankung, da weiß ich was ein Darm ist, der befindet sich hier irgendwo und da fehlt mir z.B. ein Stück. Aber eine psychischen Erkrankung, wo fängt sie an, wo hört sie auf, ist es eine Depression, ist es eine Angststörung, ist es eine Zwangserkrankung, ist es sozialer Rückzug? Es gibt so viele Möglichkeiten und auch die sind dann noch mal in sich so unterschiedlich, dass die Diagnose dem Arbeitgeber gar nicht hilft, sondern dass es darum geht, was kann diese Person und was kann sie nicht. Und wie kann man das schützen und stützen im Prozess der Einarbeitung und deswegen ist es auch ganz wichtig, dass die Einarbeitung klar ist, dass es eine klare Aufgabenstellung im Betrieb gibt und dass gerade Chefs oder die Menschen, die einarbeiten, sich an das selbst Gesagte halten. Sprich: es auch machen oder wenn nicht Transparenz zeigen. Also das ist eine Kommunikationsgeschichte zwischen Menschen, die ja, was deutlich ist, psychisch belastet sind.

Wir haben Zugang zu mehr Menschen, die psychisch belastet sind im Arbeitsleben. Jeder ist mal psychisch belastet im Arbeitsleben, eine psychische Belastung kann eine Fehlbelastung zur Folge haben. Eine dauerhafte psychische Fehlbelastung im Arbeitsprozess führt u.a. zu Schlafstörungen oder zu sozialem Rückzug oder Suchtverhalten und dann u.a. zu auffälligen Verhalten. Es gilt dies zu verhindern z.B. durch Arbeitsaufgabenüberprüfung, welche Mittel stehen für was zur Verfügung und durch wertschätzende Ansprache und achtungsvollen Umgang miteinander.

Frau Marquardt: Wie schaffen Sie es denn überhaupt, Arbeitgeber zu öffnen? Ich stelle mir das unglaublich schwierig vor. Ich habe auch vorhin Michael Schweiger gesehen, ist der noch da? Der Chef von ARINET? Ja, ganz hinten winkt er. Irgendwie habe ich noch so von ihm im Hinterkopf, es gibt so ein Programm an den Schulen, oder Sie bieten Arbeitgebern Seminare an. Das gehört alles zu ARINET oder um überhaupt Arbeitgeber und vor allen Dingen die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Ohne die können wir ja auch nicht integrieren, denke ich mal.

Frau Rothbart: Wir erreichen die Arbeitgeber durch die Erfüllung der Aufgabenstellung das passende Personal vorzuhalten. Wenn die Passgenauigkeit vorliegt und die Chemie stimmt, dann ist der Moment, ob eine psychische Behinderung bei der Bewerber/in im Hintergrund vorliegt, marginal. Wichtig ist, dass der Auftrag und die Aufgabenerfüllung miteinander korrespondieren. Das andere ist Lobbyarbeit. Zudem

führen wir Schulungen zum Thema Umgang mit psychisch belasteten/auffälligen Menschen/Beschäftigten durch. Hier leisten wir Aufklärungsarbeit.

Frau Marquardt: Ja das ist ein ganz buntes Paket. Sie sind vernetzt habe ich gehört. Ich muss mal ganz kurz in die Runde schauen, haben wir noch einen Arbeitgeber hier? Nein, wir haben sie alle durch. Gut. Nur damit ich mit der Zeit im Lot bin. Wir improvisieren heute. Sie dürfen gerne Platz nehmen oder hier vorne hingehen. Vielen Dank. Ich würde gern noch einmal die Arbeitgeber fragen, Herr Heuermann, Sie sind jetzt auch für mich Arbeitgeber. Wie wichtig ist Geld? Frau Lehmann und ich haben im Jobcenter gehört, Arbeitgeber wollen immer als Erstes über Geld reden. Wie wichtig ist es denn nun wirklich? Wenn Sie schon hier sind, frage ich Sie.

Herr Greiner: Ja gut, das Thema Geld spielt natürlich eine Rolle. Man muss das Unternehmen führen. Wir haben jetzt, ich sage mal durch, durch die Zuschüsse, die wir bekommen haben, war es für uns ein Stück leichter das Risiko einzugehen. Weil wir wussten ja auch nicht, was ist damit verbunden. Wir haben sehr gute Erfahrungen gemacht mit Erhan und haben jetzt auch in der Phase, wo wir dann überlegt haben, ihn dann zu übernehmen, dies unterstützt zu bekommen. Das hat es schon erleichtert, aber ich sag mal, das war jetzt nicht der wichtigste Faktor jetzt bei uns. Also ich kann nur von uns reden. Ich weiß es nicht, wie es woanders ist.

Frau Marquardt: Ja, ich habe auch Sie gefragt. Prima. Sie dürfen auch.

Herr Ciolek: Ich spreche jetzt, weil Sie mich vorhin als Vertretung für die Firma Siebold hergeholt haben.

Frau Marquardt: Gerne.

Herr Ciolek: Wenn Firma Siebold hier wäre und Ihre Frage bekommen hätte, hätten Siebolds wahrscheinlich Folgendes gesagt.

Es kann sehr kompliziert für Arbeitgeber – ganz unabhängig vom Programm Job4000 – sein da durchblicken, welche Förderung ich für welche Zielgruppe bekomme. Es ist nicht mehr zu vermitteln - da spreche ich jetzt kurz als Integrationsfachdienstmitarbeiter - einem Arbeitgeber zu erläutern, welche Förderung für welche Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen – und bei dieser Verwirrung gucke ich mal auf die anwesenden Vertreter des Bundesarbeitsministeriums:

Die Firma Siebold nimmt einen Rehabilitanden aus der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Diese Maßnahme ist ein neues Förderinstrument, extra geschaffen, um zu vermeiden - wir haben vorhin die Behindertenrechtskonvention schon genannt - dass

Personen zu schnell in eine Werkstatt für behinderte Menschen kommen. Das ist die Zielsetzung.

Nun gibt es eine mangelhafte Abstimmung zwischen BMAS und der Agentur für Arbeit, ob eine Förderung im Anschluss an die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung möglich ist. In der Praxis heißt, das: Förderung im Anschluss an die Unterstützte Beschäftigung ist nur in Ausnahmefällen möglich. Der Firma Siebold wurde der Förderantrag daher zunächst abgelehnt – schließlich doch noch eine Förderung in Höhe von 40% für ein Jahr bewilligt. Der erste Arbeitnehmer, den die Firma Siebold eingestellt hat, bekam drei Jahre lang einen Eingliederungszuschuss in Höhe von durchschnittlich 60% und dann eine Förderung über Job4000.

Über die Förderung bei der zweiten Einstellung ist die Firma Siebold enttäuscht – die Einstellung ist erfolgt mit der Bemerkung des Arbeitgebers gegenüber dem Bewerber mit Behinderung: „Christian, Du kannst ja nun nicht der Leidtragende von diesem Problem sein!“. Ob Herr Siebold weiterhin ein guter Multiplikator für einen klein- und mittelständischen Betrieb sein wird, kann ich nur hoffen.

Um aktuelle Problemlagen noch zu ergänzen: Es ist nicht mehr nachvollziehbar, wie unterschiedlich und wechselhaft die Förderbedingungen für Menschen mit Behinderungen sind. Die behinderungsbedingte Minderleistung spielt gegenüber der Frage, aus welchem Rechtskreis (SGB III, SGB XII, SGB II) oder welcher RehaMaßnahme jemand kommt, eine untergeordnete Rolle. Das ist unbefriedigend und manchmal halt auch wenig zielführend.

Frau Marquardt: Vielen Dank für das engagierte Plädoyer, Herr Ciolek. Das ist sicher etwas, was ich Herrn Fock mitnehmen kann oder Herrn Fischels nachher beim Imbiss, weil es ja Imbiss und Plaudern heißt. Danke Ihnen. Ich komme noch mal zurück zu meiner Frage, Herr Heuermann. Können Sie da überhaupt Auskunft geben? Wie wichtig ist denn nun wirklich das Geld?

Herr Heuermann: Ich denke, also das wurde schon angesprochen, das ist keine karitative Veranstaltung. Natürlich achtet ein Weltkonzern wie H&M auf die Kosten. Das ist ganz klar. Nur, ich muss auch sagen, nicht alles lässt sich auf den Cent genau ausrechnen und nicht alles sollte auf den Cent genau ausgerechnet werden. Wir haben natürlich den Vorteil, dass wir ja sehr groß sind. Das heißt unser Wissen, das wir einmal haben, können wir sehr schnell teilen in sehr viele Filialen. Wir haben Beauftragte für jeden lokalen Bereich in Deutschland, die Experten sind eben genau für diesen Bereich. Insofern können die Maßnahmen, wenn die einmal erörtert wurden für einen unserer Stores, können wir die im Prinzip hochrechnen auf ganz Deutschland. Das ist natürlich ein Riesenvorteil, der in dem Fall Kosten spart und das Verfahren verschlankt. Aber ich habe es vorhin schon gesagt, der Effekt, den eben das Team und selber die Kultur im

Unternehmen hat, lässt sich mit Sicherheit nicht auf den Cent genau berechnen, ist aber trotzdem wahnsinnig wichtig.

Frau Marquardt: Vielen Dank, wir gehen wieder weg von H&M. Meine Damen und Herren, ich habe jetzt keine Fragen mehr. Sie habe ich vorhin schon gefragt, Herr May, mit dem Geld. Das hatten wir schon geklärt. Ich hab´s nicht vergessen, sondern habe es mir gemerkt. Haben Sie noch etwas, was Ihnen auf der Seele brennt, was Sie loswerden wollen? --- Auch nicht. Dann sage ich erst einmal ganz herzlichen Dank für Spontaneität, fürs Mitmachen, wunderbare Statements, herrliche Arbeitgeber, wunderbare junge Menschen in Ausbildung und Arbeit. Wo ist mein Herr Langanke? Da ist er. Das gilt auch für Sie, vielen Dank, dass Sie mitgemacht haben. Wir haben jetzt noch ein paar Dankesmeldungen zu sagen. Frau Hohn, super organisiert, vielen Dank. Alle Schritte gemeistert. Frau Schmidt, Frau Mögling, toll gedolmetscht. Das kann ich nur raten, das können uns die beiden Damen sagen. Der kassenärztlichen Vereinigung, wo wir heute zu Gast sind, haben wir ein Gesicht hier? Ja, ein ganz bescheidenes Gesicht. Richten Sie bitte allen aus, herzlichen Dank für dieses Willkommen heißen, für das super Equipment. Wir fühlen uns sehr sehr wohl bei Ihnen. Ich kann nicht leugnen, ob wir vielleicht mal wieder kommen. Also vielen, vielen Dank an alle, die da mitgemacht haben. Herr Eikmeier und Frau Ritter, herzlichen Dank, Sie haben das ja alles auch mit auf die Beine gestellt. Ja und jetzt noch mal posthum an die Filmemacher von der Beratungsinitiative BIHA. Den Trailer haben wir ja gesehen, man kann diesen Film auch beziehen, also den in fünfundvierzig Minuten mit Untertitel. Sie können sich gerne an mich wenden oder an einen der Fachdienste. Der ist also nicht für den Nippeschrank zu Hause gedacht, sondern für Veranstaltungen, um ihn zu zeigen. Ich selber werde ihn in die Regionaldirektion Nord der Arbeitsagentur bringen. Da ist demnächst eine ganze Woche Thema "schwerbehinderte Menschen" und ich sage, hier in Hamburg haben wir doch solche Sachen längst. Also wir gehen damit auch auf Werbetour, sprechen Sie uns gerne an. Ich bedanke mich sehr herzlich für das Vertrauen, dass ich Sie heute begleiten durfte, plaudernd durch den Nachmittag. Wir haben jetzt einen Imbiss. Laben Sie sich, plaudern Sie mit uns. Wir haben herrliche Gesprächspartner. Herzlichen Dank und weiterhin der Kampagne viel Erfolg.

„Potenziale entdecken – Chancen nutzen“

Job4000 – Fachtagung

am 24.04.2012 in Schwerin

Im Gespräch:

Herr X., ein Arbeitgeber aus der Region

Herr Utermark, Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik, Rostock

Frau Fug, Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

Frau Schultz, Integrationsfachdienst Schwerin

Herr Lodzik, Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Mecklenburg-Vorpommern

Moderation:

Frau Marquardt, Agentur für Arbeit Hamburg

Das im Folgenden transkribierte Gespräch wird in Ausschnitten wiedergegeben. Nichttranskribierte Stellen sind mit [...] gekennzeichnet. So fehlen aus technischen Gründen beispielsweise die ersten zwei Minuten des Gesprächs, in denen die Moderatorin Frau Marquardt die Gesprächsteilnehmer/innen begrüßt und Herr Lodzik in die Umsetzung des Programms Job4000 in Mecklenburg-Vorpommern einführt.

Herr Lodzik: ... Sie fragten nach den Zahlen. Wir haben in der Säule 1 – das ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen – eine Zielzahl von 20 neuen Arbeitsplätzen gehabt und sind mittlerweile bei 31 Plätzen. Da sind wir also auch bei gut dem Anderthalbfachen von dem, was von uns erwartet wurde. Es ist aber nicht nur eine Frage der Sollerfüllung, sondern auch des Engagements und der politischen Zielrichtung, die dahinter steht. Und das ist für uns ganz wichtig, dass das damit auch zum Ausdruck kommt. Und zum Letzten ist es die zweite Säule, die Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche. Vorgesehen waren für unser Bundesland zehn neue Ausbildungsplätze, geschaffen haben wir elf. Da sind wir auch über dem Soll, nicht so exorbitant hoch wie in den Säulen 1 und 3, aber es zeigt, dass wir auch auf dem richtigen Weg sind. Zumal ja auch heute Vormittag mehrfach betont wurde, wir sind noch nicht am Ende des Programms, es ist noch Geld da.

Frau Marquardt: Vielen Dank schon mal für die Einschätzung und den kurzen Überblick. Meine Damen und Herren, wenn Sie Fragen haben, Sie dürfen jetzt aktiv mitmischen. Wir haben Frau Hohn hier vorne mit einem Mikrofon. Dann können wir Sie auch alle verstehen. Werden Sie Ihre Fragen los. Wir haben hier Experten sitzen. Nutzen Sie das also gerne, Finger hoch und dann nehmen wir Sie auch wahr. Wir haben gehört, ohne Arbeitgeber geht es nicht. Herr X., Sie sind so ein Arbeitgeber. Wie kamen Sie zu Job4000 und zu den schwerbehinderten Menschen, die Sie beschäftigen? Bevor Sie damit loslegen vielleicht ein, zwei Sätze zu Ihrem Betrieb, Betriebsgröße, was Sie so herstellen.

Herr X: Ich habe eine Firma, die Stahl- und Metallbauerzeugnisse herstellt. Insgesamt sind wir 50 Mitarbeiter. Davon sind vier schwerbehinderte Menschen, die wir bei uns eingestellt haben. Wir arbeiten im gesamten norddeutschen Raum, runter bis Hannover, Berlin, Hamburg, Rostock, das ist eigentlich alles unser Haupteinzugsgebiet. Unsere Kunden sind öffentliche Auftraggeber, private Investoren und Generalunternehmen. Ja und wie wir zu einem schwerbehinderten Menschen letztendlich gekommen sind: Wir haben vor vier Jahren eine Fachkraft für den Zuschnitt von Metallerzeugnissen gesucht. Und wir haben dann bei der Bundesagentur für Arbeit angerufen und gesagt: "Wie sieht

das aus? Wie können wir diesen Arbeitsplatz besetzen?" Und die Bundesagentur für Arbeit hat dann gesagt: "Es besteht auch die Möglichkeit jemanden aus dem Schwerbehinderten-Bereich zu übernehmen." Und dann haben wir gesagt: "Natürlich sind wir für alles offen. Wir sind ein junges Unternehmen und wollen natürlich auch zeigen, was an anderer Stelle auch möglich ist". Und so sind wir dazu gekommen.

Frau Marquardt: Darf ich kurz dazwischen fragen: Sie sind nicht nur offen, Sie unterliegen ja auch der so genannten Beschäftigungspflicht.

Herr X.: Das ist richtig ja.

Frau Marquardt: Also, Sie müssen auch offen sein?

Herr X.: Genau richtig. Das ist ja auch eher gut.

Frau Marquardt: Das heißt, Sie müssen auch bei der Arbeitsagentur nachfragen. Ich wollte jetzt nur noch mal nachfragen, ob das dann auch so ist, zusätzlich natürlich zum Engagement.

Herr X.: Ja, und so sind wir zu dem ersten Mitarbeiter gekommen. Mittlerweile sind es jetzt vier schwerbehinderte Menschen, die wir bei uns eingestellt haben. Und ich kann einfach nur aus der Erfahrung sagen, dass die Mitarbeiter zu 100 Prozent einsetzbar sind und die Angst, die verschiedene Arbeitgeber vielleicht haben, dass die Mitarbeiter ständig krank sind oder dass sie nicht verstehen, was man von ihnen will, das kann ich eigentlich nicht bestätigen. Wir erleben, dass die Mitarbeiter nie krank sind oder nicht übermäßig mehr krank sind als andere in Anführungszeichen „normale“ Mitarbeiter jetzt auch.

Frau Marquardt: Also, als nicht schwerbehinderte Mitarbeiter.

Herr X.: Genau.

Frau Marquardt: Das Eine ist, dass Sie als Chef sagen: „Ich möchte jetzt hier nicht nur meinem gesetzlichen Auftrag entsprechen, ich möchte mich auch persönlich engagieren.“ Sie haben ja auch noch andere Beschäftigte.

Herr X.: Ja.

Frau Marquardt: Ohne die geht es ja auch nicht. Wie war denn da so die erste Tuchfühlung und die Bedenken?

Herr X.: Bevor wir den ersten schwerbehinderten Menschen letztendlich eingestellt haben, haben wir das offen mit unserer Belegschaft besprochen. Wir haben gefragt: „Seid ihr für solche Sachen offen?“ Weil die Belegschaft, die mit den schwerbehinderten Menschen zusammenarbeitet, natürlich auch einen hohen Anteil daran hat, dass der Mitarbeiter sich nachher zufrieden im Unternehmen fühlt und dass die Mitarbeiter, die mit ihm arbeiten, ihm dann auch entgegenkommen und sagen: "Mensch, so und so läuft das hier bei uns im Unternehmen." Denn jeder Mitarbeiter, der neu anfängt in einem Unternehmen, muss sich sowieso einarbeiten. Und ein Mitarbeiter, der schwerbehindert ist, hat es schwerer, sodass er da natürlich auch auf die anderen "normalen" Kollegen – sag' ich jetzt mal so in Anführungsstrichen – angewiesen ist und von denen auch Unterstützung kommen muss. Und deswegen haben wir es mit unseren Kollegen besprochen, und die waren alle sehr offen dafür, so hatten wir ein positives Ergebnis.

Frau Marquardt: Schön, das freut mich. Ich finde das ist auch einen Applaus wert. Frau Fug, wenn ich jetzt so höre, ja im Betrieb auch nachgefragt und schwerbehinderte Menschen sind ja vielleicht nicht so leistungsfähig. Stimmt das eigentlich? Ich werfe jetzt hier noch mal eine Zahl in den Raum. Pi mal Daumen 86% der schwerbehinderten Menschen in Deutschland haben eine nicht sichtbare Behinderung. Und der Rest, das sind 14%, haben eine sichtbare. Und trotzdem denkt man immer: "Oh, ich muss ja immer umbauen, wenn ich einen schwerbehinderten Menschen einstelle." So und nun haben wir auch mit der Vorstellung zu tun, dass schwerbehinderte Menschen nicht so einsatzfähig sind. Auf der anderen Seite heißt es hier, die Fachkräfte und Potenziale entdecken, Chancen nutzen. Wie erleben Sie das denn?

Frau Fug: Sehr unterschiedlich, weil das Thema Behinderung ja eine sehr breite Palette ist. Angefangen zum Beispiel bei jemandem, der eine Sehbehinderung oder eine Diabetes hat, was Sie so nicht sehen. Jeder Mensch, der eine Krebserkrankung durchsteht, hat danach einen Grad der Behinderung, ohne dass Sie ihm das ansehen und mit dem er genauso leistungsfähig ist, wie er vorher gewesen ist. Dann haben Sie natürlich Sehbehinderte und Gehörlose. Das ist natürlich schon etwas, das mehr Hilfe und Unterstützung erfordert und wahrscheinlich auch im Betrieb mehr Anpassung. Bis natürlich hin zu geistig Behinderten oder schwerstkörperlich Behinderten. Aber auch ein schwerkörperlich Behinderter, zum Beispiel ein klassischer Rollstuhlfahrer, ist natürlich super geeignet für ein Büro, weil weder sein Kopf noch seine Hände beeinträchtigt sind. Also das kommt immer ganz auf die Tätigkeiten an. Und das muss geprüft werden, dass das passt oder gegebenenfalls mit technischen Arbeitshilfen passend gemacht werden kann.

Frau Marquardt: Wie oft müssen Sie denn solche technischen Arbeitshilfen mit auf den Weg bringen? Ist das wirklich so bei diesen 86 zu 14 Prozent? Und machen Sie das selber oder haben Sie dafür noch Fachleute?

Frau Fug: Dafür haben wir Fachleute. Wir haben in jeder Agentur in der Regel einen technischen Berater und auch Ärzte vor Ort, die ein Arbeitgeber gerne anfordern kann. So dass dieser technische Berater, der seines Zeichens normalerweise Ingenieur ist, in den Betrieb geht und sich die Gegebenheiten und den Arbeitsplatz anschaut, sich ein Bild macht von den Maschinen, von den Toiletten, von allen baulichen Gegebenheiten und der gegebenenfalls mithelfen kann umzugestalten bzw. den Arbeitgeber auch beraten kann, was es überhaupt an Möglichkeiten gibt. Tatsächlich ist dann auch die Palette sehr breit. Manche Dinge merkt der Arbeitgeber gar nicht, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen kann und keinen Führerschein oder kein Auto hat. Dann bezahlen wir zum Beispiel Taxikosten. Das ist etwas, was im Betrieb gar nicht auffällt. Dann kann es sein, dass man das KFZ fördert, weil es einfach ein umgebautes KFZ sein muss. Also solche Sachen, die gar nicht im Betrieb anfallen, aber dort natürlich auch - Maschinen zum Beispiel oder Assistenzkräfte oder Umbauten von Toiletten. Es ist aber nicht so, dass es bei jedem Fall gemacht werden muss, im Gegenteil. Ich würde auch eher sagen, das ist weniger als die Hälfte von allen Betrieben.

Frau Marquardt: Frau Schultz, Sie arbeiten beim Integrationsfachdienst. Das haben wir heute jetzt ja auch gehört, Sie sprechen die Arbeitgeber an und machen so eine richtige Akquisetour, kann man sich das so vorstellen? Picken Sie sich da so eine Liste von Arbeitgebern raus und sagen: "Die arbeiten wir jetzt in einem Monat ab", oder ist das ein bisschen übertrieben? Beziehungsweise können Arbeitgeber sich auch an Sie wenden, wenn die jetzt angeregt durch diese Veranstaltung sagen: "Da geh ich jetzt mal ran, an das Thema." Oder haben Sie Sprechstunden und man muss da extra zu Ihnen hinkommen? Das stelle ich mir in so einem Flächenstaat ein bisschen schwierig vor, auch wenn wir da jetzt drei oder vier Anlaufstellen haben.

Frau Schultz: Also, ich möchte dazu noch mal sagen, vielleicht auch in der Differenzierung zu den Ausführungen von Frau Fug, dass wir ja für einen ganz besonderen Personenkreis der schwerbehinderten Menschen zuständig sind in der Betreuung und zwar für die Personen der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen. In dem Zusammenhang ist es so, dass wir - wenn ich jetzt mal nur von unserem Fachdienst in Schwerin ausgehe - zum jetzigen Zeitpunkt drei Mitarbeiterinnen sind. Jede Mitarbeiterin hat einen eigenen Personenkreis, den sie betreut und eine Mitarbeiterin hat die Aufgabe, die Sie jetzt zuerst angesprochen haben, nämlich der

Unterstützung im Bereich der Vermittlung dieser schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In dem Zusammenhang gehen wir natürlich gezielt auf Arbeitgeber zu, nämlich im Grunde genommen erst dann, so wie es Frau Richter ähnlich auch in der Vorgehensweise mit Schülern dargestellt hat, nach einer ausführlichen Kompetenzanalyse, nach einer so genannten Diagnostik mit der betroffenen Person gemeinsam, wo auch geguckt wird, wo liegen die Fähigkeiten der Person? wo liegen die Bedürfnisse? wo liegen auch die Neigungen? und wo liegt das Interesse am Arbeitsmarkt? und wo und an welchem Arbeitsplatz könnten die Fähigkeiten und Interessen verwirklicht werden? Und entsprechend und ausgehend von dieser Analyse werden dann gezielt Arbeitgeber ins Auge gefasst und dann gemeinsam in der Abstimmung zwischen unserer Fachberaterin, der Frau Behrens, und dem Klienten, der Klientin, also der zu unterstützenden Person angesprochen. Natürlich ist Frau Behrens auch mal so im Land unterwegs oder zumindest in dem Arbeitsagenturbezirk, für den wir zuständig sind zu, das heißt im westmecklenburger Bereich. Sie guckt, wo sind Gewerbegebiete, wo sind Arbeitgeber, wo sitzen die, was für Arbeitsplatzprofile oder Geschäftsfelder liegen dort gegebenenfalls vor. Und die Arbeitgeber sprechen wir dann immer wieder auch noch einmal neu mit an und nehmen sie in den Pool auf. Das ist so der eine Bereich. Vielleicht auch noch mal zur zweiten Frage, Frau Marquardt. Natürlich können Arbeitgeber uns jederzeit ansprechen. Jeder Integrationsfachdienst bietet einen umfangreichen Servicebereich an. Wir bezeichnen das fachlich auch als niederschweligen Zugang. In diesem Rahmen informieren und beraten wir Hilfesuchende, im Erstkontakt vorrangig am Telefon. Wir sind sehr viel im Außendienst tätig, so auch vor Ort bei Arbeitgebern, bei betroffenen Klienten, die vielleicht noch nicht wieder fahrtüchtig sind aufgrund von Krankheit, in Kliniken bei konkretem Beratungsbedarf von Betroffenen, bei Ärzten, Kooperationspartnern und natürlich den Leistungsträgern. In den Zusammenhängen sind wir sehr viel unterwegs. Deshalb ist es schwierig bei einem Dreierteam generelle Sprechzeiten abzusichern, weil wir natürlich, sehr verehrte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, uns sehr gerne auch nach Ihnen richten wollen und müssen, denn auch Ihre Arbeitsaufgaben erfordern es, dass Sie nicht immer nur zu den Zeiten, zu denen wir vielleicht verfügbar wären, dann auch anzusprechen sind. Insofern bitte ich immer um Verständnis, sprechen Sie uns gerne auf unsere Anrufbeantworter. Wir haben jeder persönlich einen und wir nehmen natürlich dann auch Kontakt zu Ihnen auf, wenn Fragen bestehen, um diese entweder am Telefon zu klären oder natürlich auch vor Ort bei Ihnen im Betrieb. Also, das ist gar keine Frage. Das gehört zu unserem täglichen Geschäft.

Frau Marquardt: Dankeschön. Herr X., Sie haben vier behinderte Menschen im Betrieb. Lief da eigentlich alles glatt oder haben Sie auch eine Erfahrung gemacht, wo Sie da doch noch ein bisschen Hilfe und Unterstützung brauchten. Und wenn das so

war, wer hat Ihnen beigestanden?

Herr X.: Also, natürlich sind auch Probleme da. Das ist ja auch ganz normal, wenn man etwas Neues ausprobiert.

Frau Marquardt: Was waren das für Probleme zum Beispiel?

Herr X.: Da komme ich gleich dazu, genau. Also, die ersten beiden schwerbehinderten oder den ersten schwerbehinderten Mitarbeiter, den wir hier eingestellt haben, der war letztendlich zu 100 Prozent hörgeschädigt. Und natürlich ist dort die Kommunikation zu dem Mitarbeiter doch schon etwas schwieriger als zu einem normalen Arbeitnehmer.

Frau Marquardt: Einem hörenden.

Herr X.: Einem hörenden, genau. Und da hat uns der Integrationsfachdienst wirklich unterstützt. Die haben uns da zum Beispiel aus der Nähe einen Dolmetscher mit Gebärdensprache vermittelt. Und die haben uns letztendlich sehr gut dabei geholfen, gerade weil wir im Produktionsbereich natürlich auch Sicherheitsmaßnahmen einhalten müssen. Das muss der Mitarbeiter, der dort arbeitet, genauso einhalten wie die anderen Mitarbeiter, die hören können. Und da muss man natürlich auch einen Umgang mit diesen Mitarbeitern finden. Natürlich ist dieser Dolmetscher nicht rund um die Uhr da. Jetzt nachher sowieso gar nicht mehr aber wir haben jetzt einen Weg gefunden, mit dem man das mit dem Mitarbeiter ganz vernünftig einfach aufschreibt. Einfache Sätze, weil die Mitarbeiter, gerade die, die zu 100 Prozent hörgeschädigt sind und das von Geburt an schon sind, die können meistens auch nicht so gut lesen. Das ist einfach so. Und man muss dann versuchen in einfachen Sätzen bzw. in Stichwörtern zu schreiben und so Probleme, wenn sie da sind, auch aus dem Weg zu räumen.

Frau Marquardt: Lernen denn auch ein, zwei Kollegen von Ihnen ein paar Gebärden kennen? Ich kenne es aus Hamburg. Da werden Kurse für Betriebe vom Integrationsamt angeboten. Haben Sie solche Erfahrungen auch schon gemacht?

Herr X.: Wir haben bis jetzt an solchen Kursen nicht teilgenommen. Aber wir haben eine Lösung gefunden, wie wir trotzdem miteinander kommunizieren können, eigentlich ist so alles in Ordnung.

Frau Marquardt: Frau Schultz möchte vielleicht gleich noch etwas ergänzen. Ich frage da gleich sowieso noch mal nach. Also, die erste Erfahrung oder das Fazit, was wir jetzt schon mal haben: Alleine kann ein Arbeitgeber nichts, darum rennen die zu Ihnen und

sagen: "Hier Arbeitgeber, stell mal ein! Aber wir lassen Sie auch nicht allein. Wir haben begleitende Hilfen, zum Beispiel den Fachdienst". Und das Mikro geht jetzt gerade kurz dann noch einmal direkt zu Ihnen.

Frau Schultz: Ja. Jetzt vielleicht noch einmal unabhängig auch von den Beschäftigten in der Firma von Herrn X.. Wenn Probleme mit Hörgeschädigten, mit gehörlosen Mitarbeitern bestehen, kann natürlich auch jeder Arbeitgeber bei der Gebärdensprachdolmetscherzentrale in Rostock einen Gebärdensprachdolmetscher anfordern. Das kostet ihn nichts, das muss man auch noch einmal dazu sagen, denn nur so ist eigentlich gleichberechtigte Teilhabe gerade in Konfliktsituationen, die schnell durch Missverständnisse im Arbeitsprozess entstehen können, für den hörgeschädigten Mitarbeiter gewährleistet. Denn diese Verständigung, ich nenne das mal „zu Fuß“, also mit einfachen Drei-Wort-Sätzen, ist natürlich eine Möglichkeit. Sie funktioniert auch immer dann gut, wenn die Prozesse gut laufen, werden aber immer dann eine tatsächliche Behinderung für beide Seiten, wenn es Fragen zu klären gibt. Und in dem Zusammenhang bitte ich einfach darum, doch auf uns zu zukommen. Da können Sie uns auch jederzeit ansprechen, da können wir vermitteln bzw. können wir auch vor Ort mit unterstützen und nicht nur den Arbeitgeber in dem Fall beraten, sondern auch den behinderten Menschen dazu mit beraten. Das ist immer wieder ein aktuelles und interessantes Thema. Und ich weiß auch, dass die Gebärdensprachdolmetscherzentrale von Zeit zu Zeit Gebärdensprachkurse anbietet, an denen natürlich jeder Zeit auch Arbeitgeber teilnehmen können. Und wenn dazu Fragen und Bedarfe bestehen, sprechen Sie uns bitte an. Dann versuchen wir das mit zu organisieren. Aufgrund meiner Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, zur Arbeitsplatzsicherung haben wir da immer wieder auch erfolgreich Arbeitgeber in diese Kurse mit integrieren können. Das trägt ganz stark dazu bei, dass die hörgeschädigten Mitarbeiter sich angenommen und auch tatsächlich gleichberechtigt wahrgenommen fühlen und nicht immer so deutlich diese Unterscheidung in behindert und nichtbehindert spüren. Das wollte ich einfach dazu noch mal sagen.

Frau Marquardt: Vielen Dank. Das ist ein schöner Hinweis. Herr X., Sie haben noch weitere schwerbehinderte Menschen. Lief da alles glatt, oder gab es da auch noch mal eine interessante Variante an Unterstützung?

Herr X.: Also der zweite Mitarbeiter war auch ein Gehörloser. Und die beiden Mitarbeiter, die unterhalten sich jetzt natürlich, und die sind auch ganz froh, dass sie sich gegenseitig auch haben. Der eine Mitarbeiter war schon zwei Jahre bei uns und konnte dem neuen Mitarbeiter natürlich schon viel erklären, dass die Einarbeitung bei

dem Mitarbeiter natürlich eigentlich schon fast von alleine lief. Das muss man ganz ehrlich mal sagen. Und die anderen beiden Mitarbeiter, das ist einmal eine Gehbehinderung und einmal eine Asthmaerkrankung, aber da gab es jetzt keine großartigen Probleme, die man da jetzt nicht gelöst bekommen hat oder dass man da jetzt besondere Hilfe noch mal benötigt hat.

Frau Marquardt: Herr Utermark, jetzt möchte ich Sie aber doch noch mal was fragen. Wir haben körper- und seelisch behinderte Menschen. Sie haben das heiße Thema psychische Behinderung angesprochen. In Großstädten, weiß ich es, da steigt die Zahl der psychisch Erkrankten – zumindest was die Krankenkassen berichten – dramatisch an. Wie sieht das eigentlich hier in so einem Flächenstaat aus? Und jetzt einmal abgesehen von diesem einen Menschen, den Sie mit eingestellt haben, habe ich sonst gar nichts gehört von psychisch kranken oder psychisch behinderten Menschen, die über Job4000 in Arbeit gekommen sind. Wie ist Ihre Einschätzung zur Situation psychisch kranker Menschen?

Herr Utermark: Aus meiner Sicht kann dies gar nicht anders sein als in Großstädten. In Großstädten ist es natürlich ein Thema, was sich aufdrängt, weil viele Menschen auf kurzen Wegen zueinander leben. Im ländlicheren Raum gibt es ähnliche Entwicklungen, was sicherlich auch mit der veränderten Arbeitswelt zu tun hat. Aber auch mit dem veränderten Selbstverständnis, das ist ein Aspekt von Ursachen einer psychischen Erkrankung oder psychischen Behinderungen. Es ist weitaus schwieriger, das muss man glaube ich gar nicht großartig erklären, gerade in so einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern mit wenig Ballungsgebieten, die entsprechenden Angebote für diesen kleineren Personenkreis zu machen. Das ist so. Die Zahl steigt, das war Ihre Ausgangsfrage, ich denke ähnlich wie in Großstädten. Aber die Versorgungsstrukturen – da muss man bestimmte Verfahren entwickeln, um entsprechende Angebote vorzuhalten. Und dazu kommt ja auch noch, dass man psychische Erkrankungen oder seelische Behinderungen zu den unsichtbaren Behinderungen zählt, die sehr stark gesetzt sind mit Angst oder Resignation auslösenden Arbeitsverhältnissen. Ich will nun gar nicht die Unternehmer verantwortlich machen. Wir alle haben in unserer Sozialisation den Umgang mit Menschen, die eine seelische Behinderung haben, nicht gelernt. Das ist, glaube ich, ein Problem, was wir haben.

Frau Marquardt: Ich habe mal von der Hierarchie der Vorbehalte gehört. Man stellt als Erstes einen sinnesbehinderten Menschen ein, danach vielleicht noch einen Menschen mit Lernbeeinträchtigung und ganz unten sind die Menschen mit der psychischen Beeinträchtigung. Frau Fug, was macht denn die Arbeitsagentur? Ich habe noch Frau Haupt-Koopmann im Ohr, die sagte zu den Arbeitgebern: "Stellen Sie ein, schaffen Sie

Arbeitsplätze. Sie haben Fachkräfte." Und nun kommen wir hier und sagen: "Oh, aber nun auch mal vorsichtig, keine Parallelwelt." Ich bringe hier auch mal "Burnout" rein, das kann ja auch ein Einstieg in eine psychische Erkrankung sein. Was sagt die Arbeitsagentur dazu?

Frau Fug: Ja, das stellen wir in der beruflichen Rehabilitation für Erwachsene auch fest, dass der Anteil an psychischen Erkrankungen steigt. Das liegt tatsächlich, wie schon gesagt, an der Veränderung der Gesellschaft und auch der Arbeitswelt, dass wie wir letztens auf einem Kongress festgestellt haben, dass viele ältere Facharbeiter, die durchaus in der Arbeitswelt drin sind, die anerkannt sind, aber aufgrund der Veränderung der Kommunikation Angst um ihren Arbeitsplatz bekommen und dadurch Angsterkrankungen und eben Depressionen erleiden. Alles ist sehr schnelllebig geworden, so dass sie Angst vor jungen Menschen haben, die schneller sind, die besser sind. Dieser Druck erzeugt natürlich möglicherweise dann neue Schwerbehinderungen durch einen Burnout. Denn ein Burnout ist durchaus eine sehr langwierige Erkrankung, die sowohl mit körperlichen Folgen, durchaus auch mit einer psychischen länger dauernden Erkrankung einhergeht. Die Bundesagentur ist sich dieses Problems bewusst. Das heißt, wir haben diese Menschen in der Beratung. Wir haben sowohl Psychologen als auch Ärzte, die Untersuchungen machen und von daher feststellen, wo das Problem mit der Behinderung liegt. Und bei psychischen Behinderungen ist es zunächst erforderlich, dass der medizinische Teil, die medizinische Genesung abgeschlossen wurde, bevor man in eine berufliche Rehabilitation einsteigen kann, weil die berufliche Reha natürlich auch Anforderungen an diesen Menschen stellt. Man muss sich wieder den ganzen Tag mit Anforderungen umgeben und das ist sicherlich auch ein Druck, dem man erst einmal wieder gewachsen sein muss. Wenn die medizinische Reha abgeschlossen ist, können wir in eine berufliche Reha reingehen, das heißt eine spezielle Maßnahme für psychisch Erkrankte, in der eben auch für die Rehabilitation Sozialpädagogen da sind, die zunächst durch Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt schauen, wie die Belastbarkeit wieder zu steigern ist. Es ist wichtig, dass dieser Mensch ohne Druck wieder lernt, dass er seine Arbeit leisten kann, dass wenn Probleme auftauchen, dass er sich mit jemanden austauschen kann, wie er die bewältigen kann. Und insofern haben wir da auch Maßnahmen für diesen Personenkreis, der eben immer größer wird. Es ist sicherlich nicht unproblematisch, da haben Sie Recht, dass diese Menschen unter Umständen nie wieder dieselbe Belastbarkeit erreichen, wie sie vorher gehabt haben. Das gibt es bei vielen anderen Menschen aber auch, die eine Erkrankung gehabt haben und dadurch nicht immer wieder 100 prozentig arbeitsfähig werden. Nichtsdestotrotz können diese Menschen wieder ganz normale Arbeit leisten, brauchen aber manchmal einfach ein bisschen mehr Zeit.

Frau Marquardt: Da ist natürlich auch die Verantwortung der Arbeitgeber gefragt, schonend mit der Ressource Arbeitskräfte umzugehen. Herr Lodzik, bei Ihnen im Haus ist ja auch das Integrationsamt oder Sie sind sogar Chef des Integrationsamts? Jetzt habe ich nicht ganz aufgepasst.

Herr Lodzik: Nein, das bin ich nicht. Die Chefin des Integrationsamtes, Frau Dirner, sitzt unter uns. Das Integrationsamt ist Bestandteil des Landesamtes für Gesundheit und Soziales. Aber es ist ein Bereich, mit dem wir direkt zusammenarbeiten und der der Fachaufsicht unserer Sozialabteilung unterliegt.

Frau Marquardt: Vielen Dank für die Nachhilfestunde. Aber ich habe auch eine Frage an Sie. Wie stellen sich denn nun das Amt und auch das Ministerium darauf ein, weiterhin bei Arbeitgebern zu werben? Wir haben immer weniger Beschäftigte - bis 2050 haben Sie vorhin erläutert. Wir brauchen jeden, ob psychisch beeinträchtigt, ob gehörlos, ob mit Gehbehinderung. Wie werben Sie denn jetzt in Ihrem Umfeld bei Arbeitgebern, und nicht nur mit Geld?

Herr Lodzik: Die Werbung mit Geld ist glaube ich nicht das probate Mittel, sondern das wäre etwas, was vielleicht eine Freundschaft von kurzer Dauer besiegeln könnte, aber nicht eine auf langfristigen Erfolg angelegte Zusammenarbeit. Und die Werbung des Integrationsamtes sieht einmal eine Werbung über die Integrationsfachdienste vor, so wie es hier beschrieben wurde. Das heißt also, praktisch als Sendboten des SGB IX. Die Integrationsfachdienste vor Ort als Ansprechpartnerinnen der Betriebe mit dem Angebot der flexiblen Zeiten, in denen man sich zusammenfinden kann. Das ist praktisch die eine Strecke. Die andere Strecke ist, dass unser Integrationsamt so wie heute sehr viel auf öffentlichen Veranstaltungen präsent ist, mit Informationsbroschüren, mit Angeboten für Arbeitgeber, aber natürlich auch mit Informationsangeboten für Schwerbehindertenvertretungen. So, dass die ganze Angebotspalette, die das SGB IX bietet, vom Integrationsamt dargestellt werden kann und auf den entsprechenden Veranstaltungen im Land auch dargestellt wird. Natürlich sind da auch die Schulungsveranstaltungen, die das Integrationsamt selbst anbietet. So dass wir hier eine flächendeckende Information haben. Und, das darf man auch nicht vergessen, dass sobald ein Arbeitgeber sich an das Integrationsamt wendet und um Unterstützung und Beratung bittet, er diese natürlich auch erhält und die Kolleginnen und Kollegen dann vor Ort sind.

[...]

Herr Utermark: Ich würde noch mal ganz kurz auf Frau Fug eingehen wollen. Heute Vormittag ging es ja glaube ich auch so ein bisschen um die Initiative Inklusion. Da steckt ja ein technokratischer Begriff drin: Inklusion. Ich glaube gerade bei dem Personenkreis, für den wir uns stark machen wollen, wäre es von Interesse, wenn es uns in den nächsten Jahren gelingt, Zugänge zum Bildungs- und Arbeitsmarkt zu schaffen, bei denen es nicht darauf ankommt, dass sich nach wie vor der Mensch in die Strukturen im Betrieb oder im Ausbildungsmarkt anpasst, sondern umgekehrt. Wir alle merken, die Arbeitswelt macht uns immer kränker. Das können wir in jedem Krankenkassenbericht nachlesen in den letzten Jahren. Wir müssen auch an den Strukturen und an den Zugängen etwas verändern. Wir müssen dahin kommen, dass wir Bildungsmaßnahmen und Rehamaßnahmen so entwickelt können, dass Menschen, die eine bestimmte Beeinträchtigung mitbringen, sich nicht 100 Prozent auf eine Maßnahme einstellen müssen, sondern umgekehrt, dass die Maßnahmen auf die Menschen eingestellt werden.

Frau Marquardt: Ich habe heute Vormittag aus Sicht der BA erfahren, dass die Initiative Inklusion Job4000 ablöst. Sie hat aber erst letztes Jahr begonnen. Wir haben jetzt noch bis 2018 Zeit Dinge auf den Weg zu bringen, in dieser Zeitspanne vielleicht irgendwann mal ins Gespräch zu kommen und Anregungen zu geben. Herr Lodzik, hat man schon angefangen – ich weiß von anderen Bundesländern, die überlegen auch noch, stehen aber unter dem gleichen Zeitdruck. Was gibt es denn hier schon für erste Schritte?

Herr Lodzik: Darf ich bitte noch einen halben Schritt zurückgehen? Herr Utermark, wir kennen uns aus Diskussionen bei anderen Gelegenheiten, die Sie genannt haben. Bevor irgendwelche Hoffnungen keimen, möchte ich sagen, dass die Initiative Inklusion für schwerbehinderte Menschen aufgelegt wurde. Sie ist gesetzlich ganz klar an das SGB IX gebunden und die Hürde, über die wir mehrfach ja auch bei uns in der Abteilung, Herr Utermark, diskutiert haben ist: Ich kann nicht ein Projekt fördern, in dem zwar Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigt werden sollen, die aber keinen Schwerbehindertenausweis haben. Das wird also hier genau die entsprechende Grenze sein. Frau Lampersbach hat es heute Vormittag gesagt, die Mittel kommen aus dem Ausgleichsfonds. Das ist praktisch so eine übergeordnete Ausgleichsabgabe, die ist ganz stark zweckgebunden. Und wenn ich aus der Initiative Inklusion nur ein Projekt fördern würde, mit einer Zielgruppe, die dort nicht reinpassen würde, da kriege ich jetzt schon einen bösen Blick aus dem BMAS. Das einfach nur mal um zu sagen, da liegt der Spielraum, den wir hier haben. Und auf die Frage von Ihnen, Frau Marquardt. Wir arbeiten seit ungefähr Mitte letzten Jahres an der Vorbereitung der Umsetzung. Wir haben ja, Frau Lampersbach sagte es heute, sehr intensive Gespräche miteinander

gehabt. Das mag zeigen, dass wir hier zum Teil auch wirklich um Satzzeichen gerungen haben, was auch nicht mit Rechthaberei zu tun hatte, sondern damit, dass es ein Hundertmillionen-Programm ist und dass wir genau die Zielgruppe auch erreichen wollten. Wir haben dann im September die offizielle Version von Ihnen bekommen. Sie haben mir in der Zeit ja hier noch einige Umformulierungen genannt. Das heißt also, wir sind auf dem Weg zur Umsetzung des Handlungsfeldes 1 – die Berufsorientierung von schwerbehinderten Jugendlichen. Also praktisch das, was heute Vormittag auch genannt wurde: Die Begleitung der Jugendlichen – wobei wir jetzt die Schularten auswählen – in den letzten beiden Schuljahren ihrer Laufbahn, um sie dann auf einen Beruf auf dem ersten Arbeitsmarkt zu orientieren. Und die anderen beiden Handlungsfelder sind praktisch auch in Vorbereitung. Die sind zeitlich nicht so eng begrenzt, sondern die kommen dann praktisch im Anschluss.

Frau Marquardt: Vielen Dank für die Übersicht. Es ist ja auch ein Prozess, der angeschoben werden muss.

Frage aus dem Publikum von Herrn Rehmer, dem Vorsitzenden des Behindertenbeirats der Landeshauptstadt Schwerin: Ich habe da mal eine Frage. Ich möchte hier heute nicht rausgehen und die Überzeugung mitnehmen, die nicht stimmen wird: Es ist ja alles in Ordnung. Seit Anfang der 90er Jahre führen wir hier in Schwerin arbeitsmarktpolitische Fachkonferenzen durch. Dr. Reck, damals aus Kiel, ich weiß nicht, ob es den heute auch noch gibt, der hat sich so engagiert, damals. [...]. Und jetzt haben wir ja hier fast nur Positives gehört und die Zahlen, die sprechen eine andere Sprache und wenn ich die Politiker richtig verstehe, werden die Arbeitsplätze immer mehr und die Arbeitskräfte immer weniger. Und diese Entwicklung geht an den schwerbehinderten Menschen vorbei, die arbeitslos sind. Dann frage ich mich, irgendwo gibt es so einen ganz kleinen Haken, und den sollten wir versuchen herauszuarbeiten. Ich will Ihnen ein Beispiel geben, und dann kommen wir vielleicht der Sache etwas näher. Ich bin hier in Schwerin ehrenamtlich tätig in der Behindertenarbeit. Es gibt hier viele Investoren, die immer mehr werden, die sich darum bemühen, altersgerechte und behindertengerechte, barrierefreie Wohnungen zu schaffen. Die wollen ja ihre Hütte vermieten können. Und da sind wir jetzt nicht mehr die Drängler, sondern da sind die Initiativen von der anderen Seite schon da, und wir müssen bloß aufpassen, dass das alles seinen richtigen Gang geht. Das freut uns. Denn wer heute keine alters- und barrierefreien Wohnungen baut, muss morgen Alten- und Pflegeheime bauen. Und dann fällt uns das Ding wieder auf die Beine in der Kommune. Also, wir müssen was tun. Und wenn ich mir die Teilnehmerliste angucke, von Nordosten, oben von Puttgarden, wo die Kreide runterfällt, bis unten nach Ludwigslust, Hagenow. Die Einladungen - ich weiß nicht, wie sie erfolgt sind - sind das alles Unternehmer, die

Erfolg haben in der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, so wie die Firma von Herrn X.? Oder aber soll ich jetzt appellieren: Liebe Unternehmer, stellt behinderte Menschen ein. Die sind nicht krank. Ein behinderter Mensch ist nicht krank. Ich bin so ein bisschen unzufrieden. Sie merken das vielleicht daran, dass ich hier anfangs zu stottern, aber das, was ich von den psychisch kranken Menschen aus Rostock höre, die ein Beschäftigungsverhältnis bekommen - das Problem haben wir in Schwerin auch bei Anker Sozialarbeit. Der Integrationsfachdienst begleitet hervorragend. Ich kenne Frau Schultz seit vielen Jahren.

Frau Marquardt: Die Frage ist soweit angekommen.

Herr Rehmer: Nein, eben nicht. Wir gehen hier raus und sagen: Das ist ja toll, 370% Job4000. Herr Lodzik, der wird uns die Zahlen aufbereiten und sagen: Jawohl, das war wirklich so. Und ich muss wieder da stehen und sagen: Einen Arbeitsplatz können wir dir aber nicht geben. Und denn komme ich wieder zu Ihnen.

Frau Marquardt: Vielen Dank. Zum einen mit der Einladung, es sind natürlich auch Arbeitgeber hier, denen wir Mut machen wollen mit dieser Veranstaltung. Nähern Sie sich dem Thema. Frau Lampersbach möchte aber gerne auch selbst darauf antworten. Deswegen gebe ich Ihnen kurz mein Mikro.

Frau Lampersbach: Vielen Dank. Aber ich denke, Sie haben das genau auf den Punkt gebracht. Das Eine ist, dass es unglaublich viele Arbeitgeber gibt, und das sind die positiven Zahlen, die genau, wie Herr X. sagen: „Es geht uns nicht um den finanziellen Beitrag. Es geht uns darum eine Fachkraft zu bekommen, die dauerhaft im Betrieb bleibt und die in unserem Betrieb gute Arbeit leistet.“ Aus der Sicht der Behindertenpolitik sagen wir, das ist dann eine Win-win-Situation: für den Beschäftigten, für den Menschen mit Behinderung, für das Unternehmen und als Drittes für die Gesellschaft. Es gibt aber – und darauf hat Herr Utermark zu Recht hingewiesen – es gibt einen Personenkreis von behinderten Menschen, die eine besondere Fürsorge brauchen. Und für diesen Personenkreis wollen wir hier auch ganz besonders werben. Und dafür sind diese unglaublich kompliziert klingenden Hilfen, die aber, wenn man die richtigen Stellen in Anspruch nimmt, und die sitzen hier, dann sind diese Hilfen nicht mehr kompliziert. Ich sage ja, Sie haben es auf den Punkt gebracht. Aber das ist so schwierig, dass auch politisch richtig zu vermitteln. Wir müssen aus dieser Ecke Behindertenpolitik raus und müssen die Wirtschaft, die Arbeitgeber mit diesem Feld zusammenbringen. Und da haben wir Hilfsmöglichkeiten hier. Das ist unser Ziel.

Frau Marquardt: Vielen Dank, Frau Lampersbach. Das ist auch das Prinzip Staffelholz,

was wir auch mit Besetzung dieses Podiums sichtbar machen wollen. Allein ist kein Arbeitgeber. Auch wenn ihm viel aufgebürdet wird, es gibt ganz verschiedene Institutionen, die unterstützend und helfend dabei sind. Herr X., ich frage Sie jetzt wieder als Arbeitgeber. Sie haben mit Ihrer Belegschaft gesprochen. „So, wir möchten jetzt schwerbehinderte Menschen einstellen. Zieht ihr mit?“ Wenn nicht, was hätten Sie eigentlich gemacht? Hätten Sie darauf verzichtet einen gehörlosen Menschen einzustellen?

Herr X.: Also, ich kenne meine Belegschaft natürlich sehr gut, und ich wusste, bevor ich die Frage gestellt habe, was letztendlich dabei herauskommt, und ich habe mich mit dem Gedanken gar nicht befasst, wenn es nicht so gewesen wäre.

Frau Marquardt: Ich war mir fast sicher, dass Sie so antworten. Aber ich wollte wenigstens mal nachgefragt haben. Was mich jetzt noch interessiert: Hat sich in Ihrem Betrieb, in der Belegschaft etwas verändert, seit Sie aktiv und bewusst schwerbehinderte Menschen beschäftigen?

Herr X.: Nein. Es hat sich schlichtweg gar nichts verändert. Weder unter den Kollegen noch mit den schwerbehinderten Menschen noch sonst irgendwas. Es ist einfach gleich geblieben. Und die schwerbehinderten Mitarbeiter, die wir haben, die haben sich zu 100 Prozent integriert. Und die werden auch zu 100 Prozent von unserer Belegschaft anerkannt, weil sie aber auch 100 Prozent Leistungen bringen. Das ist vielleicht bei einer anderen Erkrankung anders. Das kann ich nicht beurteilen, weil ich so einen Fall nicht habe. Aber die schwerbehinderten Menschen, die bei uns arbeiten, die sind zu 100 Prozent einsatzfähig und bringen nach einer gewissen Einarbeitungszeit auch 100 Prozent gute Leistung. Das gebe ich natürlich zu, dass man da ein halbes bis Jahr braucht, bis sie wirklich da sind, wo ein 100 Prozent fitter Mensch letztendlich nachher das leistet.

Frau Marquardt: Frau Schultz, Sie gehen da aktiv auf die Arbeitgeber zu. Wenn Sie so wie Herr Utermark sagen möchten, da kommt jetzt eine Fee. Was würden Sie der Fee ins Ohr flüstern, was sie an Veränderung bringen sollte?

Frau Schultz: Ich möchte noch mal ganz kurz auf diese Differenzierung eingehen. Die Mitarbeiter, von denen Herr X. spricht, auch wenn sie einen Grad der Behinderung von 100 haben, eine Gehörlosigkeit zum Beispiel, gehören sie nicht zwangsläufig zu dem Personenkreis der besonders Benachteiligten. Das muss ich an dem Punkt mal betonen, weil sich auch viele hörbehinderte Menschen nicht zu diesem Personenkreis zählen, nur aufgrund dessen, dass sie eine Hörbehinderung oder eine Gehörlosigkeit

haben. Es ist gar nicht so selten, dass man diesen Personenkreis gut integrieren kann, gut an Arbeitsplätze und an eine 100-prozentige oder eben adäquate Leistungserbringung entsprechend des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes heran führt, weil hier die fachliche Ausbildung auch gegeben ist. Der Personenkreis der besonders Benachteiligten, von dem wir hier sprechen, den finden wir – so hat es Frau Richter ja auch dargestellt – wirklich in dem Bereich der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, mit Lernbehinderungen, geistigen Behinderungen, mit multiplen gesundheitlichen Störungen, durch die für den Arbeitgeber Leistungseinschränkungen zum Tragen kommen. Wenn ich jetzt eine Fee treffen würde und sie würde fragen: "Was wünschen Sie sich?", dann würde ich vielleicht gerne da noch einmal anknüpfen können, was Frau Haupt-Koopmann heute gesagt hat. Natürlich ist das ein ganz hehrer Wunsch zu sagen, dass wir uns viel mehr Selbstverständlichkeit im Zusammenwirken von behinderten und nichtbehinderten Menschen in der Gesellschaft wünschen. Schon alleine diese Begrifflichkeiten finde ich immer sehr schlimm. Dass es so unterteilt wird. Wir alle haben unsere Einschränkungen ob ich jetzt das irgendwo an einem Grad der Behinderung festmache oder nicht. Wenn ich mir die gesellschaftliche Entwicklung in der Arbeitswelt angucke, ist ja per se – das wurde ja heute auch noch mal so dargestellt – jeder ab ungefähr 50 oder 55, der zu einem Personenkreis zählt, der Leistungswandlungen mitbringt. Also, diese technologischen Entwicklungen sind heutzutage so schnell und die Produktivität, die Effektivitätssteigerung, dass man dem teilweise kaum noch folgen kann und dass natürlich auch jemand ohne festgestellten Grad der Behinderung oder ohne schwerwiegende Erkrankung auch seine Leistungseinschränkung im Arbeitsleben entwickelt. Und insofern wäre es schön, wenn wir ein Stück von dieser Unterscheidung behindert und nichtbehindert wegkommen und uns vielmehr dem stellen würden, was überhaupt in der Arbeitswelt passiert und was ich als Arbeitgeber vorsorglich tun kann, um meine Arbeitnehmer auch ein Stück davor zu schützen, unter diesem ständigen psychischen Druck zu stehen und darunter Krankheiten zu entwickeln. Also, das ist so ein Wunsch, den ich habe. Das wird bei vielen Arbeitgebern ja auch schon immer stärker gemacht, im Zuge des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aber das ist noch lange nicht ausreichend. Und da sehe ich eben auch sehr viel Unterstützungsbedarf bei kleineren Arbeitgebern, da ist der Arbeitsdruck häufig so hoch, dass in die Prävention nicht so stark hingeguckt wird. Und das wäre so ein Wunsch, dass dort mehr Unterstützung für Arbeitgeber auch gegeben wird. Auch die Handwerkskammern und die IHK können da, denke ich, ihre Mitglieder noch stärker unterstützen oder auch in den Unternehmerverbänden, indem man dieses Thema dort intensiver aufgreift. Und nicht immer nur guckt, ob behindert oder nichtbehindert, sondern, was ich als Arbeitgeber eigentlich tun kann, damit meine Mitarbeiter gar nicht erst krank werden. Denn das kann ich aus meiner persönlichen Arbeit auch berichten. Ich bin im Bereich der Arbeitsplatzsicherung tätig. Ich werde zum

Beispiel immer da gerufen, wo bestehende Arbeitsverhältnisse aufgrund von Behinderung und Erkrankung gefährdet sind, und das resultiert häufig aus dem Arbeitsprozess bzw. dem Arbeitsleben. Hier geht es um Mitarbeiter, die irgendwann mal gesund in einem Betrieb angefangen haben und im Zuge der Entwicklung, z.B. durch Krankheit oder Unfall, Behinderungen erfahren, und wo anschließend versucht wird, deren Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern und aufrecht zu erhalten.

Frau Marquardt: Das ist ja, klingt fast nach Coaching.

Frau Schultz: Auch. Die unterschiedlichsten Möglichkeiten bestehen da. Also entweder coachen wir vielleicht nur den behinderten Menschen, also den Klienten, der sich an uns zur Unterstützung wendet oder wir beraten natürlich Arbeitgeber oder auch die Kollegen. Je nachdem, was erforderlich ist. Das ist ja der Teil unserer Arbeit, innerhalb derer wir mit dem Arbeitgeber ins Gespräch kommen möchten, um gemeinsam zu schauen, wo das Problem liegt. Und entsprechend wird die Hilfeleistung ausgerichtet und es werden tragfähige Lösungen mit den Beteiligten erarbeitet.

Frau Marquardt: Vielen Dank auch für Ihren Feenwunsch. Dann schlage ich vor, wir machen alle noch mal so einen ganz kleinen Schluss-Satz. Herr Utermark hat ja seine Wünsche schon losgelassen vorhin. Herr Lodzik, gibt es aus Ihrer Sicht mit der Ministeriumsbrille auch noch so einen Wunsch an die Fee?

Herr Lodzik: Ja, Sie mögen einen großen Beutel haben, wo immer neue Wünsche drin sind, die erfüllt werden können. Nein, jetzt ernsthaft, unser größter Wunsch ist und das ist auch gleich ein Appell, den ich an alle richte, dass wir zusammenarbeiten, dass wir da, wo es knirscht, dass wir sehen, wie wir das Knirschen rausbekommen, weil – zum Beispiel, Herr Utermark, wo wir an der ein oder anderen Stelle nicht zueinander gekommen sind – da, wo unsere Möglichkeiten zu Ende sind, brauchen wir überhaupt nicht weiter diskutieren. Aber ansonsten können wir sehen, dass wir gemeinsam das Ziel erreichen, was sowohl in Job4000, als auch künftig in der Initiative Inklusion, als auch natürlich im Ganzen das Instrumentarium des SGB IX, das möglich ist, dass wir das gemeinsam wuppen.

Frau Marquardt: Frau Fug.

Frau Fug: Von Seiten der Bundesagentur liegt es uns natürlich am Herzen keine Arbeitslosen mehr zu haben. Und wir würden uns für die Vermittlungsarbeit mit diesem Personenkreis sehr wünschen, dass es sich nur um Fähigkeiten und Fertigkeiten dreht und nicht mehr um das Thema: Ist der schwerbehindert oder nicht? Was kann er und

was kann er nicht? Und wie können wir helfen, den Klienten etwas beizubringen oder mitzugeben, damit er noch besser in die Arbeitswelt integriert werden kann.

Frau Marquardt: Wunderbar. Herr X., haben Sie auch noch einen Wunsch? Volle Auftragsbücher, oder?

Herr X.: Ja, okay, das machen wir. Da bin ich aber selbst für verantwortlich. Ich kann alle Unternehmer hier im Raum einfach nur dazu motivieren, das letztendlich zu versuchen, es auszuprobieren, es einfach zu machen, wie wir es heute auch schon gehört haben. Ich habe zum Beispiel in der Pause eine Mappe mitgenommen, habe einen Mitarbeiter vorhin an der Wand gefunden, wo ich gesagt habe, das ist sehr interessant für mich. Der kommt sogar bei uns aus der Nähe. Und ich werde einfach mal schauen, was man dort zusammenstellen kann, was direkt das Profil angeht und ja ich kann jedem nur raten das zu machen.

Herr Utermark: Ich will noch mal direkt auf das, was Herr Lodzik vorhin gesagt hat, reagieren. Das baue ich jetzt mal um in einen Wunsch. Zum einen wünsche ich mir, dass dieser Perspektivwechsel, den Sie, Herr X., beschrieben haben, als es um die Frage ging: Hat sich eigentlich in Ihrem Betrieb etwas verändert? Da steckte wahrscheinlich auch so ein bisschen die Vermutung hinter, vielleicht sogar zum Negativen.

Frau Marquardt: Nein, ich wollte etwas Positives hören.

Herr Utermark: Ja, haben Sie ja dann auch. Dass es genau um diesen Perspektivwechsel geht und ich finde es gut, wenn Sie als Vertreter der freien Wirtschaft damit anfangen. Da können wir glaube ich eine ganze Menge von lernen. Im Übrigen müssten wir uns dann vom Fürsorgemodell verabschieden. Aber, das tun wir nicht. Ich würde mich halt gerne davon verabschieden. Und zum anderen, diesen Perspektivwechsel, da wünsche ich mir, dass der begleitet wird. Nicht durch die Initiative Inklusion als Programm. Herr Lodzik, da habe ich mich wahrscheinlich wohl missverständlich ausgedrückt, sondern über die Initiative Inklusion in Mecklenburg-Vorpommern dazu zu kommen, an anderen Stellen, nicht im Rahmen des Programms des BMAS, sondern an anderen Stellen, sich mit dem Thema Inklusion, Stichwort "Gleichberechtigte Zugänge, Übergänge im Arbeitsmarkt, im Bildungsmarkt, in Schule und Kindergarten" zu beschäftigen.

Frau Marquardt: Meine Damen und Herren, die Frage, die Frau Haupt-Koopmann heute Morgen hier in den Saal gestellt hat. Sie weiß nicht, was man noch tun kann,

damit die Informationen dort ankommen, wo sie ankommen sollen - bei den Arbeitgebern. Es gibt tolle Broschüren, wir haben heute neue Broschüren. Vielleicht ist ein Ansatz die Integrationsfachdienste noch mehr in die Betriebe zu schicken. Das persönliche Wort – das ist so meine Einschätzung hier heute – trägt wahrscheinlich am meisten, die tollen Beispiele auch. Alles, was wir hier gehört haben. Wenn Sie Arbeitgeber sind, schauen Sie gerne noch mal an die Wand. Vielleicht finden sie da auch noch ein tolles Potenzial, einen wunderbaren Menschen, der in Ihren Betrieb passt. Mein Part ist jetzt hier zu Ende. Ich sage herzlichen Dank für die illustre Runde. Es hat mir Spaß gemacht. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg in Ihren Arbeitszusammenhängen. Ich verabschiede mich und wünsche Ihnen noch einen schönen Nachmittag.