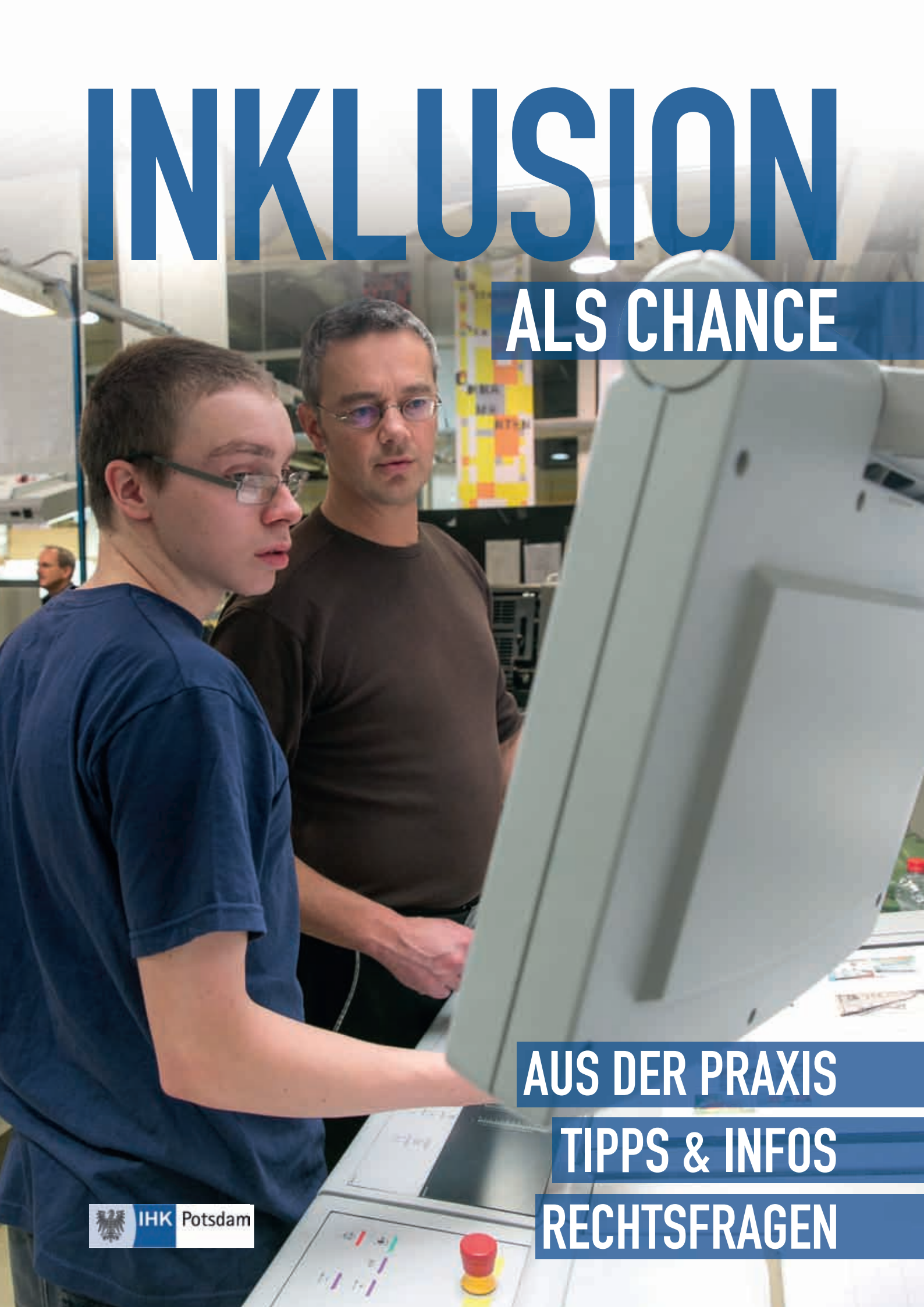
INKLUSION

ALS CHANCE



AUS DER PRAXIS

TIPPS & INFOS

RECHTSFRAGEN

IHK Potsdam

INKLUSION
ALS CHANCE

Beate Fernengel
Präsidentin
der Industrie- und Handelskammer Potsdam

Anregungen, wie es gehen kann

Gesundheitliche Einschränkungen können jede und jeden treffen. Wir wissen: Nur vier Prozent der Menschen in Deutschland sind seit ihrer Geburt schwerbehindert. Im Land Brandenburg leben heute insgesamt 325.000 schwerbehinderte Menschen. Auf ihre Ideen, ihre Kraft und ihr Know-how wollen wir nicht verzichten. Oft reichen kleine Veränderungen, den Weg in Beschäftigung zu ebnen. Sie bringen Mitwirkung, Begegnung auf Augenhöhe und bereichern Unternehmen in einer Zeit der Fachkräfteknappheit.
Mit der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen im Jahr 2006 hat sich Deutschland zur gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen und damit am wirtschaftlichen Leben verpflichtet. Die IHK Potsdam engagiert sich besonders im Bereich der beruflichen Bildung und Eingliederung von Menschen mit Handicap. Bund und Land stellen Instrumente zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung.
So, wie es alle treffen kann, können auch alle prüfen, was möglich ist. Die folgenden Beispiele zeigen, wie es geht. Denken und handeln wir barrierefrei.

Diana Golze
Ministerin für
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Menschen mit Handicaps eine Chance auf Arbeit geben

Eine Behinderung sollte nur als Verschiedenheit verstanden werden. Jedes Talent wird gebraucht, auch wenn es auf den ersten Blick versteckt sein mag.
Menschen mit Behinderungen sind oft gut ausgebildet, hoch motiviert und leistungsfähig. Trotzdem haben sie es auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schwer. Betriebe müssen mehr Menschen mit Handicaps eine Chance auf gute Arbeit geben und Inklusion stärker als Gewinn statt als Risiko verstehen. Viele gute Bespiele in Brandenburg zeigen, dass Beschäftigte mit Behinderungen einen echten Mehrwert für Unternehmen darstellen.
Diese Broschüre soll dazu beitragen, dass sich noch mehr Arbeitgeber mit diesem Thema auseinandersetzen. Sie soll zeigen, welche Förderleistungen zum Beispiel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Arbeitgeber für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erhalten können, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Das Integrationsamt, die Arbeitsagenturen und nicht zuletzt die Kammern sind kompetente Ansprechpartner und unterstützen Arbeitgeber mit Beratungen und Leistungen im Einzelfall.

Inklusion – Herausforderung und Chance

Brandenburger Unternehmen leiden zunehmend unter Fachkräfte- und Nachwuchsmangel. Das Problem wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verstärken. Inklusion ist ein weiterer Weg, um die Leistungsbereitschaft und das individuelle Potenzial aller Menschen zu erkennen und zu erschließen.

Die Broschüre zeigt Möglichkeiten, wie „inklusive Beschäftigung" im Unternehmen erfolgreich gestaltet werden kann. Inklusion weckt Talente, fördert den Teamgeist, wird in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen und stärkt das Unternehmen. Richtig angepackt ist sie ein Gewinn für alle Beteiligten.

Interview

Jürgen Dusel weiß, dass viele Arbeitgeber vor der Einstellung von Menschen mit Behinderung zurückschrecken. Der Behindertenbeauftragte des Landes Brandenburg erläutert im Interview, wie Menschen mit Behinderung die Arbeitswelt wahrnehmen, wie sie behandelt, gefordert und motiviert werden wollen, so dass sie ihre Stärken entfalten können.
Seite 6

Best Practice

Wie gut Inklusion im Unternehmen funktionieren kann, zeigen zehn Beispiele aus IHK-Mitgliedsunternehmen. Unternehmerinnen und Unternehmer berichten, was sie an ihrer Belegschaft schätzen, welche Fragen im Alltag auftauchen, wo es Konflikte gibt und wie sie überwunden werden können.
Seite 8

Beratung

Mit der Inklusionsberatung hilft die IHK Potsdam Unternehmen, sich in der vielschichtigen Materie zurechtzufinden. Auf den folgenden Seiten sind Informationen aus den Fachbereichen Recht, Ausbildung und Weiterbildung zusammengetragen.
Hier finden Sie auch die Ansprechpartner für Ihre Fragen rund um das Thema Inklusion.
Seite 30

INKLUSION BEGINNT IM KOPF

Herr Dusel, welche Rolle spielen Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt?
In den Unternehmen des Landes Brandenburg arbeiten sehr viele Menschen mit einer Behinderung und machen einen guten Job. Sie sind aber so heterogen wie die Bevölkerung insgesamt. Es gibt nicht „den" Menschen mit Behinderungen, dazu sind die Formen von Behinderungen zu unterschiedlich. Menschen mit Behinderungen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Das ist schade, denn so können sie ihre Kompetenzen nicht einbringen. Mit dem Wissen um den demografischen Wandel dürfen Arbeitgeber dieses Potenzial aber nicht vernachlässigen.

Wie ist die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben?
Für sie ist es deutlich schwerer, den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung oder einen Beruf zu finden. Schuld hierfür sind auch Vorurteile. So werden sie leider oftmals gar nicht erst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Gibt man ihnen aber die Chance, sind die meisten hoch motiviert und wachsen schnell in ihre neuen Aufgaben hinein. Wichtig ist dabei – wie übrigens auch bei nichtbehinderten Menschen – dass der Arbeitsplatz zu dem Arbeitnehmer passt. Dann ist es letztlich auch nicht mehr so entscheidend, ob der Arbeitnehmer eine Behinderung hat oder nicht.

Jürgen Dusel

- Volljurist, verheiratet, zwei Kinder
- Seit 2010 Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen
- Zuvor sieben Jahre Leiter des Integrationsamtes des Landes Brandenburg

Warum tun sich viele Unternehmer schwer mit der Entscheidung, einen Arbeitnehmer mit Behinderungen einzustellen?

Das hat zunächst mit der eigenen Haltung zu tun. Inklusion beginnt im Kopf. Wer als Kind – beispielsweise in der Schule - nicht erfahren hat, dass Menschen mit Behinderungen natürlich auch Kompetenzen und Fähigkeiten haben, der tut sich als Erwachsener schwer, dies anzuerkennen. Ich selbst bin stark sehbehindert, habe aber bewusst an einer Regelschule das Abitur gemacht. Das war sehr wichtig für mich und mindestens genauso wichtig für meine Mitschüler. Diejenigen von ihnen, die heute Personalverantwortung tragen, sind Menschen mit Behinderungen gegenüber unvoreingenommener.

Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer mit Behinderungen im Beruf?

Da die Formen von Behinderungen so unterschiedlich sind, gibt es keinen Arbeitsplatz, der nicht auch von einem Menschen mit Behinderungen sehr gut ausgefüllt werden kann. Manchmal muss der Arbeitsplatz allerdings technisch angepasst werden oder andere Unterstützung ist notwendig. Hierfür stehen umfassende technische und finanzielle Leistungen beispielsweise durch die Bundesagentur für Arbeit oder das Integrationsamt zur Verfügung.

Kann man einen Arbeitnehmer mit Behinderung kündigen?

Gerade bei diesem Thema bestehen bei Arbeitgebern oftmals Unsicherheiten, dabei ist die Rechtslage klar. Unternehmen können ihre neuen Mitarbeiter beispielsweise durch ein Praktikum kennen lernen, sie können sich auch von Arbeitnehmern mit Behinderungen während der Probezeit trennen. Beabsichtigt der Arbeitgeber einen unbefristet Beschäftigten mit Behinderungen zu kündigen, so bedarf es allerdings vorher der Zustimmung des Integrationsamtes.

Warum ist das erforderlich?

Dies ist keine Gängelei, sondern ermöglicht dem Amt seine Unterstützung zum Erhalt des Arbeitsplatzes anzubieten, wenn beispielsweise die Kündigung mit der Behinderung etwas zu tun hat. Das kann durch Beratung, aber auch durch finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe geschehen. Sehr oft gelingt dies auch zur großen Zufriedenheit aller Beteiligten und die Kündigung ist vom Tisch. Im Übrigen stimmt das Integrationsamt in Brandenburg in über 80 Prozent der Fälle dem Antrag

zur Kündigung zu, weil beispielsweise die Kündigung nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, sondern andere Gründe eine Rolle spielen.

Hilfen zu beantragen erfordert aber sicherlich viel Papierkram. Ist das für kleine und mittelständische Unternehmen leistbar?

Die Gesetzeslage in Deutschland ist wirklich recht kompliziert. Und viele kleine oder mittlere Unternehmen haben gar nicht die Zeit, sich da durchzufinden. In Brandenburg arbeiten Agenturen, Jobcenter und das Integrationsamt eng zusammen, um die Betriebe möglichst aus einer Hand bei der Vermittlung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. So kann bei Bedarf auch ein Mitarbeiter in das Unternehmen kommen, um zu beraten.

Wie wichtig sind die kleinen Unternehmen als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen?

Sie sind gerade in Brandenburg sehr wichtig, denn sie schaffen in unserem Land sehr viele Jobs. Ich wünsche mir deshalb, dass jene Arbeitgeber umdenken, die bislang noch nicht Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen. Viele Arbeitgeber im Land machen damit jeden Tag sehr gute Erfahrungen. Und letztlich ist auch klar: Jeder von uns kann jederzeit durch Krankheit oder Unfall eine Behinderung erwerben und möchte trotzdem im Beruf bleiben und an der Gesellschaft teilhaben. Wer hierüber genauer nachdenkt, hat einen ganz wichtigen Schritt hin zu einem inklusiven Bewusstsein schon gemacht.

Patrick Doligkeit steht bei der Firma FlammSyscomp in Hennigsdorf an einer CNC-Maschine und fräst millimetergenau Werkzeugteile aus Stahl. Wenn die Fräswerkzeuge stumpf werden, hört man das schnell. Dann kreischt die Maschine auf. Patrick Doligkeit kann das nicht hören, denn er ist seit seiner Kindheit gehörlos. Er hat einen Trick: Nachdem er die Maschine programmiert hat, legt er seine Hand an den Rahmen. An der Art der Vibrationen spürt er, ob die Anlage richtig arbeitet.

Seit Juni 2012 ist Patrick Doligkeit im Unternehmen FlammSyscomp. Es ist sein erster fester Arbeitsplatz nach vielen Praktika. Eines davon absolvierte er in dem Hennigsdorfer Unternehmen, das später sein Arbeitgeber wurde. Geschäftsführer Thorsten Ladwig war rasch begeistert von dem jungen, intelligenten Mann. Eine endgültige Entscheidung über die Einstellung machte er aber von seinen Mitarbeitern abhängig. „Es ist bei allen neuen Angestellten so, dass wir erst sehen wollen, ob das Team als Ganzes stimmt", so der Geschäftsführer. Bei Patrick Doligkeit war das eine einstimmige Entscheidung. Er ist beliebt bei den Kollegen.

GOOD VIBRATION

Den Grund dafür zeigt er mit seinen Händen: Zwei Fäuste die aufeinander schlagen bedeuten in der Gebärdensprache „Arbeit", Hände aneinander reiben bedeuten „motiviert". Das haben die Mitarbeiter von FlammSyscomp schnell gelernt. Wenn es Probleme mit der Verständigung gibt, kommt Annemarie Szelag vom Neuruppiner Integrationsfachdienst. Anfangs war

Hans Schwab bei seiner Arbeit im Lager.

Patrick Doligkeit spürt die Vibration seiner Maschine.

„Bei uns ist das Thema Inklusion eine Erfolgsgeschichte. Wir haben mit Patrick Doligkeit und Hans Schwab zwei motivierte Mitarbeiter ins Unternehmen geholt. Die anfängliche Unterstützung durch den Integrationsfachdienst und andere Behörden war wichtig für uns."
Thorsten Ladwig, Geschäftsführer

sie häufig vor Ort, später immer seltener. Mittlerweile schaffen es Patrick Doligkeit und seine Kollegen fast immer, sich auch ohne ihre Hilfe zu verständigen.

Die guten Erfahrungen mit Patrick Doligkeit haben dafür gesorgt, dass Geschäftsführer Thorsten Ladwig Einstellungen von Menschen mit Behinderungen sehr offen gegenüber steht. Mit Hans Schwab kam im Jahr 2013 ein weiterer Gehörloser ins Unternehmen. Der junge Mann arbeitet im Lager des Unternehmens. Auch hier ist es wichtig, sich mit den Kollegen verständigen zu können. Anfangs waren die langjährigen Mitarbeiter skeptisch, doch nach kurzer Zeit hat sich auch hier das Team eingespielt. Oft reichen Handzeichen, um Arbeitsaufträge zu erteilen. Wenn es komplizierter wird, nehmen Hans Schwab und seine Kollegen Stift und Zettel zur Hilfe.

kurz und knapp

Die meisten Behinderungen sieht man nicht
Die meisten Behinderungsarten und –formen sind nicht offenkundig, zum Beispiel organische Erkrankungen, intellektuelle Einschränkungen oder bestimmte Formen der Schwerhörigkeit. Zum Nachweis der Schwerbehinderung dient der Schwerbehindertenausweis, der beim Integrationsamt in Potsdam beantragt werden muss.

SPÜL MITTEL

Andreas Blumenthal legt während seiner Arbeit immer wieder Trinkpausen ein. Ansonsten ist ihm seine Behinderung nicht anzumerken.

Andreas Blumenthal fühlt sich ganz sicher nicht als Held. Doch genau genommen ist er einer. Er hat seine Niere gespendet und damit einem Menschen vielleicht das Leben gerettet. Seit Mai 2015 gehört er zum Team der PeHa GmbH. Der gelernte Maurer ist dort Objektleiter und damit Schnittstelle zwischen seinen Mitarbeitern und den Kunden des Unternehmens.

Mit 16 Jahren begann der gebürtige Neuruppiner eine Ausbildung zum Maurer, später kam ein Studium zum Ingenieur für Hochbau hinzu. Seit 1985 war Andreas Blumenthal für verschiedene Baufirmen als Bauleiter unterwegs. Das waren meist Außenbaustellen, er war dann tagelang nicht zu Hause.

Vielleicht wäre Andreas Blumenthal auch heute noch Woche für Woche auf Montage. Doch im Jahr 2003 änderte sich für ihn und seine Frau vieles. „Damals haben bei meiner Frau beide Nieren versagt", erinnert sich Andreas Blumenthal. Sie überlebte, musste fortan aber regelmäßig zur Dialyse. „Das ist wirklich kein Leben", fand Blumenthal. Damals dachte er noch, machtlos dagegen zu sein, doch der langjährige Blutspender ließ sich typisieren. Bei der Auswertung traf ihn der Schlag. Er war der passende Spender für seine Frau.

Für ihn stand sofort fest, eine seiner beiden gesunden Nieren zu spenden. Neun Monate dauerte es, bis alle abschließenden Untersuchungen absolviert waren und ein OP-Termin feststand. Alles lief glatt. „Meine Frau hat sich binnen kürzester Zeit erholt. Heute arbeitet sie schon wieder", sagt er mit einem Schmunzeln. Für ihn stand aber auch fest, in Zukunft heimatnah zu arbeiten, um immer in der Nähe seiner Frau zu sein.

Aufgrund seiner fehlenden Niere hat Andreas Blumenthal einen Behinderungsgrad von 50 Prozent. Auch wenn er sich selbst nicht beeinträchtigt fühlt, weiß er, dass er besonders auf sich achtgeben muss. „Ich muss sehr auf meinen Flüssigkeitshaushalt achten und brauche immer Wasser in der Nähe. Außerdem darf ich nun nicht mehr schwer heben", sagt er.

Als die PeHa GmbH einen Hausmeister suchte, bewarb er sich – zunächst jedoch erfolglos. „Herr Blumenthal war dafür überqualifiziert", begründet Geschäftsführer Peter Haase. Als kurze Zeit später der Posten des Objektleiters frei wurde, erinnerte man sich im Unternehmen aber an Andreas Blumenthal.

11 der insgesamt 80 Beschäftigten der PeHa GmbH sind schwerbehindert. Das Unternehmen ist sozial engagiert. Es besetzt seine Stellen schon immer vorrangig mit Menschen mit Behinderung. Dazu kommen Arbeitnehmer, die zuvor langzeitarbeitslos waren oder als ältere Arbeitssuchende bezeichnet wurden. Inzwischen gehören auch Flüchtlinge zur Zielgruppe des Unternehmens.

„Ich bin das älteste von insgesamt neun Geschwistern. Vielleicht bin ich deshalb so sozial denkend und stelle viele Menschen mit Behinderungen ein. Für mein Unternehmen hat das durchaus Vorteile. Menschen mit Behinderung sind aus meiner Sicht oft die besseren Angestellten. Sie sind fleißig, loyal und meist seltener krank."
Peter Haase, Geschäftsführer

Für Peter Haase und seinen Sohn Ivo ist es das Natürlichste der Welt, Menschen mit Behinderungen einzustellen. „Wir haben fast nur gute Erfahrungen gemacht", sagt Prokurist Ivo Haase. „Darum müssen wir bei dem Thema gar nicht mehr groß nachdenken."

Für ihr Engagement wurde die PeHa GmbH bereits mehrfach ausgezeichnet. So erhielt sie 2008 vom Integrationsamt des Landes Brandenburg für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Auszeichnung. Es folgten Nominierungen für den Großen Preis des Mittelstandes, Auszeichnungen von der Stiftung Bürgermut und so weiter. Im Jahr 2009 wurde die PeHa GmbH mit dem Unternehmerpreis der IHK Potsdam in der Kategorie „Gesellschaftliches Engagement" ausgezeichnet.

Peter Haase ist stolz auf die Auszeichnungen. Doch für ihn steht fest, dass er sich nur dann engagieren kann, wenn es gleichzeitig seinem Unternehmen nützt. „Als Geschäftsführer bin ich für alle Mitarbeiter verantwortlich. Dank der Förderungen vom Integrationsamt und der Agentur für Arbeit bekomme ich soziales Engagement und Betriebswirtschaftlichkeit aber unter einen Hut."

Noch vor einigen Jahren hätte wohl niemand vermutet, dass aus Michael Plän eines Tages ein wahrer Vorzeigeangestellter werden würde. Der gebürtige Kyritzer war lange Zeit alkoholabhängig. Als er bei einem Mopedunfall 1992 das rechte Augenlicht und die Hörfähigkeit am linken Ohr einbüßte, sah es düster für seine Zukunft aus.

Doch der Neuruppiner biss sich durch. Er unterzog sich im Jahr 2007 einem Alkoholentzug. Der gelernte Heizungsmonteur hatte sich jahrelang als ABMler und anschließend mit Ein-Euro-Jobs durchgeschlagen. 2009 bekam er den entscheidenden Tipp: Die PeHa GmbH ist ein sehr sozial agierendes Unternehmen. „Hier bekommt jeder eine Chance", hieß es.

Michael Plän stellte sich vor und wurde nicht enttäuscht. Er erhielt einen Arbeitsvertrag und einen Job, der genau zu ihm passt. Bei einem Kunden der PeHa GmbH steht er am Einlass. Insgesamt fünf Mitarbeiter – alle mit Behinderungen – wechseln sich dort ab. Sie kontrollieren die Papiere der Lastkraftwagen, drehen bei den Nachtschichten Kontrollgänge um das Werkgelände und sorgen tagsüber mit einem Rasenmähertraktor für ein ordentliches Erscheinungsbild. „Der Kunde ist zufrieden", sagt Geschäftsführer Peter Haase. „Meine Mitarbeiter sind es und ich erst recht."

Michael Plän steht am Einlass eines Neuruppiner Unternehmens.

Wer bei einer Servicehotline in Deutschland anruft landet möglicherweise in Potsdam bei Chantal Weißheimer. Die junge Frau ist gelernte Servicefachkraft für Dialogmarketing und arbeitet seit Sommer 2015 bei der SNT AG. Ihre Behinderung hört man nicht, man sieht sie noch nicht einmal auf den ersten Blick. Und doch begleitet sie Chantal Weißheimer auf Schritt und Tritt. Sie hat Skoliose, eine Erkrankung, bei der die Wirbelsäule irreparabel verformt ist.

Chantal Weißheimer hat diese Krankheit seit ihrer Kindheit. Sportarten wie etwa Laufen sind damit nicht möglich. Auch das Heben von Gewichten funktioniert nicht gut, über fünf Kilogramm geht gar nichts mehr. Im Jahr 2011 unterzog sich die damalige Schülerin einer Operation. Seitdem hat sich der Zustand gebessert, längeres Sitzen oder Stehen sind trotzdem nicht möglich. „Am besten ist ein Mix aus beidem", sagt Chantal Weißheimer.

Für ihren Arbeitgeber, die SNT AG, ist die Einschränkung ihrer Mitarbeiterin kein großes Problem. Variabel verstellbare Schreibtische, ergonomisch geformte Bürostühle sowie spezielle Tastaturen und Mäuse sorgen dafür, dass Menschen mit Behinderungen ihrer Arbeit nachgehen können. Gefördert wird die Ausstattung des Arbeitsplatzes vom Integrationsamt. Nach Schichtwechsel können Menschen ohne Behinderung ebenfalls an diesen Plätzen arbeiten.

Am Standort Potsdam hat SNT langjährige Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten. Es gibt sogar eine Kooperation mit dem Bildungsträger des Oberlinhauses. Über ihn kommen in jedem Jahr mehrere Auszubildende, Chantal Weißheimer ist eine von ihnen. In ihrem Lehrjahr waren junge Menschen, die unter Kleinwuchs leiden, künstliche Hüften haben oder im Rollstuhl sitzen.

Telefon statt Kindersachen

Nach der Schule wechselte Chantal Weißheimer im Jahr 2011 ins Bildungswerk des Oberlinhauses. Dort absolvierte sie einige Praktika. „Eigentlich hatte ich Erzieherin werden wollen, doch ohne Kinder heben zu können, geht das natürlich nicht", sagt die Berlinerin. Auch Bürokauffrau kam für sie nicht in Frage. „Das war mir immer zu trocken und wenn ich etwas nicht will, dann kann ich stur sein." Zuletzt arbeitete sie zur Probe im Callcenter, absolvierte ein Jahr Berufsvorbereitung und entschied sich für eine Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing.

Am Standort Potsdam sind rund **1.300** Mitarbeiter beschäftigt.

Damit ist das Unternehmen der größte private Arbeitgeber der Stadt. Es gibt eine direkte Kooperation mit dem Bildungswerk des Oberlinhauses.

Die SNT Deutschland AG mit Hauptsitz in Frankfurt am Main wurde 1985 gegründet. Sie ist Dienstleister für die schriftliche, telefonische sowie vertriebs- und serviceorientierte Kundenkommunikation. SNT beschäftigte im Jahr 2014 rund 3.350 Mitarbeiter an sieben Standorten in Deutschland. Von ihnen haben 169 eine Behinderung.

Zur Produktpalette der SNT AG gehören Kundenservice, Customer-Relationship-Management, Telefonverkauf und Forderungsmanagement.

„Aufgrund der Kooperation zwischen uns und dem Oberlinhaus funktioniert die Ausbildung sehr zufriedenstellend", sagt Christiane Lange, Personalleiterin der SNT AG. So bleiben die Auszubildenden mit einer Behinderung im ersten halben Jahr ausschließlich beim Bildungswerk, ehe sie schließlich zur SNT AG stoßen. In dieser Zeit werden sie auf den gleichen Stand wie die Azubis ohne Behinderung gebracht, zu denen sie nach den sechs Monaten dazustoßen. Den Rest der Ausbildung haben die sechs Azubis mit und die 16 Azubis ohne Behinderung gemeinsam verbracht.

Alle Azubis müssen zur IHK-Prüfung

Am Ende der Ausbildung mussten alle 22 Auszubildenden im Juni 2015 die gleiche IHK-Prüfung ablegen. Wer das meistert, hat anschließend gute Chancen, übernommen zu werden. „Bei der Einstellung spielt es keine Rolle, ob jemand eine Behinderung hat oder nicht", erläutert Christiane Lange. Chantal Weißheimer schloss mit der Note zwei ab und schon am nächsten Tag fing sie bei der SNT AG an.

Für die 20-Jährige fühlt es sich gut an, eine Arbeit zu haben. „Eigentlich stimmt hier alles", sagt sie. „Das Team ist super, der Arbeitgeber ebenfalls. Der Job macht mir richtig Spaß. Ich kann mir gut vorstellen, hier noch lange zu arbeiten." Einen Ausgleich zu ihrer Arbeit findet Chantal Weißheimer in ihrer Freizeit beim Fotografieren, beim Einkaufsbummel oder beim Freundetreffen. Auch Telefonieren kommt nach Dienstschluss nicht zu kurz. „Davon kann ich nie genug bekommen", sagt sie.

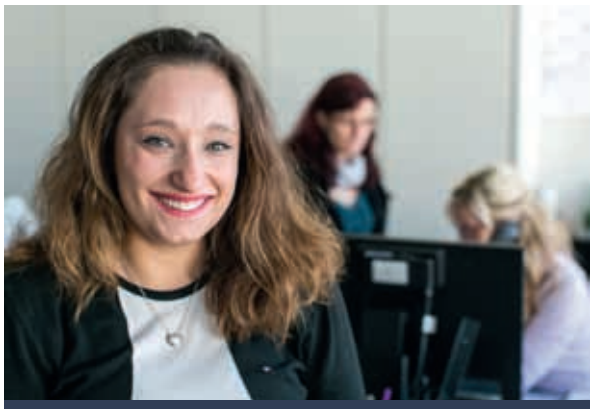
„Es gibt nur wenige Behinderungen, für die wir keine passende Arbeitsstelle haben. Hör- oder Sprachschwierigkeiten gehören dazu. Körperliche Einschränkungen können wir aber dank moderner Büro- und Telekommunikationstechnik eigentlich fast immer ausgleichen."
Christiane Lange, SNT AG

FRAUEN POWER

Ein Unternehmen, bei dem die Geschäftsführerin eine Behinderung hat und einige der Mitarbeiter ebenfalls. Kann das gutgehen? Ja, sehr gut sogar. Bestes Beispiel dafür ist das Unternehmen „Mobile Office Management" in Hennigsdorf, kurz MOM. „Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter ist schwerbehindert und trotzdem funktioniert unser Unternehmen ganz toll", sagt Geschäftsführerin Jenny Riedel.

Eigentlich wollte sie Lehrerin werden. Doch dann entschied sich die gebürtige Berlinerin erst einmal für eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation. Jenny Riedel liebt neue Herausforderungen und so entstand die Idee zur Selbstständigkeit. Im März 2012 gründete sie ihr Unternehmen.

Der Kundenstamm wuchs und im Jahr 2014 kamen die ersten Mitarbeiterinnen ins Unternehmen. Die Entscheidung, auch Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, lag vor allem an der Motivation, mit dem Unternehmen etwas Gutes zu tun und Menschen mit einem Handicap auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu geben.



Geschäftsführerin Jenny Riedel im Büro mit ihren Mitarbeiterinnen.

Jenny Riedel vom Mobilen Office Management hat ihr Hobby zum Beruf gemacht.

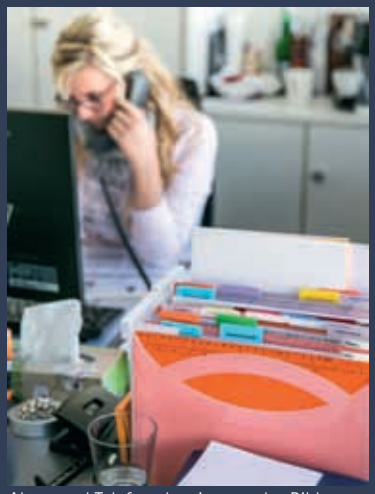
Inzwischen wächst das Team stetig an. „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat Vor- und Nachteile", sagt Jenny Riedel. „Nachteilig ist, dass wir bei der Personalplanung besonders auf die individuellen Bedürfnisse und Handicaps der Mitarbeiter eingehen und hier auch entsprechende Vertretungsregelungen finden müssen." Doch der Vorteil bügelt diesen Nachteil aus ihrer Sicht wieder aus. „Insbesondere Mitarbeiter mit einem Handicap sind aus meiner Erfahrung hoch motiviert", sagt die Chefin.

Hauptgeschäftsfeld des Unternehmens sind der Telefonservice und die Bürodienstleistungen für kleine bis mittelständische Unternehmen. In besonderen Fällen können die Mitarbeiterinnen diese Tätigkeiten auch im Homeoffice erledigen. Jenny Riedel sorgt dafür, dass ihre Angestellten sehr gute Arbeitsbedingungen haben. Bei sich selbst ist sie etwas nachlässiger. Eine Woche Urlaub pro Jahr und Arbeitstage, die bis tief in die Nacht dauern können, sprechen eine deutliche Sprache. „Aber ich sehe das gar nicht als Arbeit, sondern fast als Hobby, als etwas, das mir Spaß macht und so bin ich gern bereit alles zu geben. Darum weiß ich, dass ich den richtigen Weg eingeschlagen habe", so Jenny Riedel.

"Wir sind weder eine Behindertenwerkstatt noch ein Integrationsunternehmen. Wir sind ein ganz normales Dienstleistungsunternehmen mit ganz gewöhnlichen Beschäftigten, welche lediglich ein Handicap haben."
Jenny Riedel, Geschäftsführerin

kurz und knapp

Was geschieht mit der Ausgleichsabgabe?
Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie müssen einen bestimmten Anteil – derzeit fünf Prozent – ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Erreichen sie diese Quote nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen.
Die Höhe der Abgabe kann online berechnet werden:
www. rehadat.de/Ersparnisrechner/welcom.htm
Die Art der Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Sie wird vor allem für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt und fließt zu einem großen Teil direkt in die Betriebe zurück, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen.



Akten und Telefone bestimmen das Bild bei den MOMs.

Welches ist das Potsdamer Restaurant mit dem wohl schönsten Sonnenuntergang? Diesen Titel nimmt Kades Restaurant „Am Pfingstberg" seit 1990 für sich in Anspruch. Auf einer Anhöhe gelegen haben Gäste nicht nur einen herrlichen Blick über die Landeshauptstadt, sie erleben auch Musik und Unterhaltung in einer tollen Kulturlandschaft. Passend dazu hat Gastronom Mario Kade sein Restaurant liebevoll eingerichtet: Große Fenster ermöglichen den Blick nach draußen, im Innern knistert im Winter der Kamin. Restaurantchef Mario Kade legt Wert auf Details und ein stimmiges Gesamtbild.

Auch bei der Auswahl seiner insgesamt knapp 20 Mitarbeiter und Aushilfen nimmt er sich viel Zeit. Dabei steckt der Gastronom in der gleichen Zwickmühle wie die meisten seiner Kollegen, denn die Branche bietet fast ausschließlich sehr fordernde Berufe. Egal ob Koch oder Kellner: Flexibilität, Einsatzbereitschaft und ein ausgeprägter Servicegedanke sind Grundvoraussetzungen, um bestehen zu können. Auf der anderen Seite gibt es immer weniger Bewerber, noch weniger davon sind geeignet.

Kades Restaurant „Am Pfingstberg" wurde im August 1990 gegründet. Irmgard Kade war zu DDR-Zeiten Gastronomin mit Leib und Seele. 1990 wurde ihr das Spartenheim „Bergauf" auf dem Pfingstberg angeboten. Sohn Mario wollte eigentlich Offset-Drucker werden, ging dann aber bei seiner Mutter in die Lehre und wurde Juniorpartner, er führt seit 1997 das Restaurant.

Der Gastronom nutzt darum jede Möglichkeit, sich potentiellen Angestellten und Auszubildenden zu präsentieren. Beliebt sind Klassenfahrten von neunten und zehnten Klassen, bei denen der Knigge-Fachmann den Jugendlichen Stil und Etikette nahebringt. Bei dieser Gelegenheit macht Mario Kade Werbung für eine Lehre in der Gastronomie und noch besser, gleich bei ihm. „Aber speziell für die Küche finde ich immer schlechter genügend Mitarbeiter", sagt Mario Kade. Der langjährige Präsident des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes Land Brandenburg liest immer häufiger Meldungen, dass Gastronomen in anderen Städten ihre Gaststätten mangels Personal aufgeben müssen.

„Für uns Gastronomen wird es immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Da kam die Initiativbewerbung von Christoph Hinkelmannn wie gerufen. Er hat sich bereits nach kurzer Zeit gut ins Team integriert. Seine Anwesenheit hat einen positiven Effekt auf das generell etwas rauere Arbeitsklima in der Küche: Alles läuft jetzt etwas ruhiger als früher."
Mario Kade, Inhaber von Kades Restaurant „Am Pfingstberg"

Einer Initiativbewerbung von Christoph Hinkelmann ist es zu verdanken, dass sich Mario Kade mit dem Gedanken auseinandersetzte, Menschen mit Behinderungen bei sich zu beschäftigen. Der gehörlose Beikoch hatte seinen Beruf in Leipzig gelernt, war später in Bad Belzig beschäftigt, zuletzt aber neun Monate arbeitslos. Eva Schoppmann vom Integrationsfachdienst in Potsdam war beim ersten Gespräch mit Mario Kade dabei. Sie ist der Gebärdensprache mächtig und half beim Kennenlernen. Von Beginn an dabei war auch Küchenchefin Jeannette Rolz. „Sie war bei der Entscheidung ausschlaggebend. „Für mich als Chef ist es leicht, jemanden einzustellen. Aber nur wenn das Team funktioniert, ist es auch sinnvoll", erklärt Mario Kade.

50 %

der frei werdenden Arbeitsplätze in der Gastronomie könnten in Zukunft unbesetzt bleiben, warnt der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga). Schon jetzt kämpft die Branche um ausreichend Mitarbeiter. Grund dafür sei hauptsächlich der fehlende Nachwuchs. Mario Kade setzt früh an, lädt jedes Jahr mehrere Klassen zu sich ein und informiert über die bei ihm angebotenen Ausbildungsberufe. „Darum geht es mir personell besser als vielen anderen Gaststätten, aber auch ich muss um jeden Angestellten kämpfen", so der Geschäftsführer.

Christoph Hinkelmann durfte im Sommer 2015 drei Monate Probearbeiten, dann stand die Entscheidung fest: Jeannette Rolz wollte ihn in ihrem Team haben. „Die Verständigung ist natürlich ein bisschen schwieriger als mit den anderen Köchen, aber Christoph ist sehr umsichtig. Er scheint auch irgendwie ein größeres Sichtfeld als die anderen Mitarbeiter zu haben und sieht ganz schnell, wenn ich etwas von ihm möchte", sagt die Küchenchefin. Positiver Nebeneffekt: Der in Küchen etwas rauere Umgangston hat sich auf dem Pfingstberg inzwischen gewandelt. „Meckern hat eh keinen Sinn. Christoph hört das ja nicht. Also lassen wir das sein, auch immer öfter untereinander", sagt Jeannette Rolz.

kurz und knapp

Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Diese nach Ablauf der Probezeit erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes. Das Integrationsamt berücksichtigt in seiner Entscheidung, dass der besondere Kündigungsschutz an Intensität verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht. Ausführlich unter:
www.integrationsämter.de > Infothek > Fachlexikon > Kündigungsschutz

Gefühlvoll

Der gehörlose Beikoch Christoph Hinkelmann und Küchenchefin Jeannette Rolz bereiten einen Salat zu.

FLEXIBEL

Als TURBO Post im Jahr 1999 von drei Enthusiasten mit einer guten Handvoll Mitarbeitern gegründet wurde, ahnte niemand, dass das Unternehmen so eine Erfolgsgeschichte hinlegen würde. Doch Matthias Bartsch und seine damaligen Geschäftspartner hatten einen guten Zeitpunkt für die Gründung ihres Zustelldienstes erwischt. Der Branchenprimus schloss Filialen, TURBO Post hingegen schloss die Lücken, die in Neuruppin und auf dem Land zurückblieben. Heute arbeiten rund 200 Frauen und Männer bei dem Zustellunternehmen. Im Durchschnitt zehn bis zwölf von ihnen haben eine Behinderung.

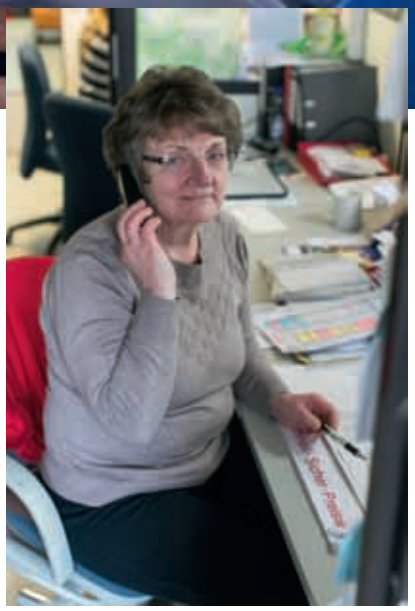
„Wenn ich mich mit anderen Unternehmern unterhalte, höre ich oft, dass man Mitarbeiter mit Behinderungen nicht mehr kündigen kann. Aber das stimmt absolut nicht. Das Integrationsamt ist kein Blockierer. Wenn es berechtigte Kündigungsgründe gibt, ist eine Entlassung genau so einfach wie bei Menschen ohne Behinderung."
Matthias Bartsch, Geschäftsführer

„Ein Zustelldienst ist eine sehr personalintensive Angelegenheit. Und ich denke, das wird auch in den kommenden 20 Jahren so bleiben", sagt der Geschäftsführer. Für ihn wird es nicht einfacher, geeignete Mitarbeiter zu finden. Eine der wichtigsten Eigenschaften, die ein Kandidat mitbringen muss, ist Zuverlässigkeit. „Ob ein Mensch eine Behinderung hat oder nicht, spielt für mich persönlich überhaupt keine Rolle. Und auch im Unternehmen ist das völlig egal, solange der Mitarbeiter seine Leistung bringt", sagt Matthias Bartsch. Ihm ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter mit Behinderung nicht anders behandelt werden als die anderen. „Wenn die Angestellten das Gefühl haben, dass ich jemanden bevorzuge, gibt das ganz schnell Unfrieden", sagt Matthias Bartsch.

Eine Mitarbeiterin der ersten Stunde ist Elsa Rumpf. Die Wittstockerin kam genau einen Tag nach Unternehmensgründung dazu. Anfangs half sie bei der Kundengewinnung und Abwicklung der Postsortierung und -frankierung. Mittlerweile ist sie Teamleiterin und Herrin über den Fuhrpark von TURBO Post. Doch, dass sie überhaupt noch im Unternehmen ist, grenzt an ein kleines Wunder. Elsa Rumpf hat seit 2005 eine besonders tückische Form von Rheuma, bei der auch die Lungen betroffen sind. Seit der Diagnose ist die gelernte Sachbearbeiterin einen Leidensweg gegangen, der wohl die meisten Menschen in die Knie gezwungen hätte: langwierige Krankenhausaufenthalte, Operationen, Chemotherapien zehren an der Gesundheit. Gegen den Rat der Ärzte geht Elsa Rumpf täglich zur Arbeit. Das lenkt sie ab, sagt sie.

TURBO Post
Gründungsjahr 1999
mehr als 1.000 gewerbliche Kunden
bis 100.000 Sendungen am Tag
ca. 100 Shops
80 Briefkästen
über **200** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Enrico Jahnke hat trotz kaputter Hüfte im Zustelldienst seinen Traumjob gefunden.



Elsa Rumpf ist die gute Seele bei TURBO Post.

Matthias Bartsch ist froh, dass die langjährige Mitarbeiterin ihr Wissen und ihre Erfahrung dem Unternehmen zur Verfügung stellt. „Sie weiß nicht nur enorm viel, sie ist auch die gute Seele bei uns", sagt der Geschäftsführer. Er weiß, dass Elsa Rumpf ein warmes Büro benötigt, um arbeiten zu können. Bei Kälte werden ihre Finger steif, darum reguliert die 1954 geborene Wittstockerin die Temperatur in ihrem Büro nach ihren Bedürfnissen.

Mit einer ganz anderen Behinderung hat ihr Kollege Enrico Jahnke zu kämpfen. Der Zusteller leidet vermutlich seit seiner Geburt an einer defekten Hüfte. Lange stehen, sitzen oder gehen ist mit dieser Krankheit nicht möglich. So war es für ihn nach Beendigung der Förderschule und Abschluss der Ausbildung zur Bürohilfskraft für lange Zeit nicht möglich, einen Arbeitsplatz zu finden.

Mit dem Zustelldienst fand Enrico Jahnke seinen Traumberuf, wie er sagt. „Die Mischung ist perfekt für mich. Ins Auto steigen, fahren, aussteigen, laufen: Besser geht es nicht." Seinen Kollegen fiel rasch der unbedingte Wille auf, den Arbeitsplatz auszufüllen. Schnell fuchste er sich in verschiedene Touren ein und ist nun flexibel einsetzbar. „Das macht mir einfach Spaß", sagt der 1975 in Gera geborene Mann. Arbeitgeber Matthias Bartsch schätzt an ihm seine Zuverlässigkeit und die Ehrlichkeit.

STARKER TYP

„Das beste Zeichen dafür, dass Marcel Busse in unserem Unternehmen angekommen ist, geben mir jeden Tag meine Mitarbeiterinnen vom Verkauf. Wenn Marcel Urlaub hat, kommt sofort die Frage, wann er endlich wieder da ist", sagt Dirk Waskowsky. Der Inhaber der Potsdamer Staudenkulturen ist froh, den damals 26-Jährigen eingestellt zu haben. „Er hält meinen Mädels ganz schön den Rücken frei und ist eine echte Bereicherung für unser Team."

Die Gärtnerei im Norden Potsdams ist über die Stadtgrenzen hinaus bekannt für ihre Stauden, die Balkon-, Beet- und Kübelpflanzen. Einige der insgesamt zehn Mitarbeiter sind stets als Garten- und Landschaftsbauer bei Kunden im Einsatz. An Aufträgen mangelt es Dirk Waskowsky nicht, an Mitarbeitern dagegen schon. Aber das allein war nicht der Grund, dem lernbehinderten Marcel Busse in seinem Unternehmen eine Chance zu geben. Dirk Wasowsky selbst hat einen Sohn, in gleichem Alter, mit fast identischer Behinderung. „Seit seiner Kindheit ist mein Sohn hier in der Gärtnerei mit rumgesprungen. Die Mitarbeiter kennen ihn schon ewig und wissen sehr gut, mit seiner Behinderung umzugehen", sagt der Unternehmer.

Marcel Busse hatte während seiner Ausbildung zum Gartenfachwerker Praktika bei verschiedenen Unternehmen gemacht. An sein Praktikum bei den Potsdamer Staudenkulturen dachte er immer gerne zurück. „Die Kollegen sind richtig nett zu mir. Ich habe mich hier gleich wohlgefühlt", so der Potsdamer. Nach der Ausbildung war Marcel Busse ein Jahr arbeitslos, ehe ihn ein Mitarbeiter des Arbeitsamtes den Tipp gab, sich bei seinen Praktikaplätzen noch einmal vorzustellen, und da auch der junge Mann bei dem Team der Staudenkulturen einen positiven Eindruck hinterlassen hatte, kam die Zusage prompt.

Seitdem arbeitet Marcel Busse meist auf dem Betriebsgelände in Golm. Dort sorgt er dafür, dass das Areal rund um die Verkaufsstände ordentlich aussieht. Er baut morgens die Ware auf und abends wieder ab. Außerdem pflegt er die Flächen vor den Verkaufsständen. In Zukunft sollen die Aufgaben wachsen. So ist angedacht, ihn mit der Pflege der Grünflächen zu betrauen. „Dafür werden wir extra einen Rasenmähertraktor anschaffen", sagt Dirk Wasowsky.

Für seinen Angestellten Marcel Busse ist ein geregelter und im Vorfeld bekannter Tagesablauf wichtig. Auf Zwischenfälle kann er nur mit Mühe reagieren. Doch auch das sieht der Firmenchef positiv. „Ich kann mich hundertprozentig auf Marcel verlassen", sagt er. „Wenn ich morgens auf das Gelände komme und ein Schuppen ist nicht ordnungsgemäß verschlossen, weiß ich, dass Marcel nicht der letzte war. Dann passiert sowas nämlich nicht."

Marcel Busse kann zupacken und hat ein Auge für die Arbeit.

8,50 Euro Mindestlohn erhält auch Marcel Busse. Dafür muss er im Unternehmen das gleiche leisten wie die anderen Mitarbeiter. Was ihm an Geschick fehlt, gleicht er immer wieder mit einer großen Portion Leidenschaft aus. Auch Zuhause in seinem Zimmer umgibt er sich mit allerhand Grün. „Pflanzen und Angeln sind meine Hobbys", sagt der junge Potsdamer.

Zwei Jahre lang wurde die Beschäftigung Marcel Busses in den Potsdamer Staudenkulturen gefördert. So erhält der Betrieb aus dem Landesprogramm „Inklusive Ausbildung und Arbeit" insgesamt 20.000 Euro. Das Integrationsamt bezuschusste die Einrichtung des Arbeitsplatzes. „Das Geld ist nötig, denn Marcel erhält ganz normal den Mindestlohn von 8,50 Euro", erklärt Dirk Wasowsky. „Und das, obwohl er nicht von Beginn an voll einsatzbereit war." Im ersten Jahr lernte Marcel Busse viel Neues, im zweiten Jahr wurde alles so lange wiederholt, bis es saß. Ab dem dritten Jahr war er eine vollwertige Arbeitskraft. „Ohne Förderung wäre das nicht gegangen", so Dirk Wasowsky. „Doch jetzt bin ich froh, Marcel zu haben. Ehrlich gesagt möchte ich ihn nicht mehr missen. Und meinen Mitarbeitern geht es ebenso."

Viele Aufgaben werden im Team erledigt.

Marcel Busse mag Pflanzen.

„Ich habe vier Söhne, einer von ihnen ist ebenfalls lernbehindert. Darum hatte ich keine Scheu vor Menschen mit Behinderung. Ich kann jedem Unternehmer empfehlen, diese Scheu ebenfalls abzulegen. Belohnt wird man dafür mit äußerst motivierten Mitarbeitern."
Dirk Wasowsky, Geschäftsführer

Heino Kühl hat mit dem Ziegeleipark Mildenberg im Landkreis Oberhavel einen ungewöhnlichen Arbeitgeber. Er ist den ganzen Tag von historischer Technik umgeben und sorgt dafür, dass sie noch viele Jahre funktionstüchtig bleibt. Einst war in Mildenberg das größte Ziegeleirevier Europas. Von dort aus versorgte man die stetig wachsende Hauptstadt Berlin mit Ziegeln. Der Höhepunkt der Produktion war im Jahr 1910 erreicht. Damals wurden sagenhafte 600 Millionen Ziegel hergestellt. Nach der Wende wurde der Betrieb eingestellt und das Areal zum Museum umgestaltet. Heute lassen sich jährlich etwa 50.000 Besucher von der historischen Technik faszinieren. 300 Gruppen werden über das Gelände geführt, Brautpaare lassen sich jedes Jahr trauen. Deutschlandweite Beachtung erlebte der Ziegeleipark im Sommer 2015, als der Chaos Computer Club dort sein weltweites Treffen abhielt und sich über mehrere Tage auf dem Gelände einrichtete.

Betreiber des Ziegeleiparks ist die Landkreiseigene WInTO - Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel GmbH. Dort legt man schon seit Jahren Wert auf das Thema Inklusion, regte auch bei der Leitung des Ziegeleiparks an, Menschen mit Behinderungen einzustellen. „Einige Behinderungen funktionieren bei uns nicht", sagt Roy Lepschies, Betriebsleiter in Mildenberg. „Rollstuhlfahrer könnten in der technischen Abteilung einfach nicht arbeiten. Ein Angestellter mit Hörbehinderung ist aber kein Problem."

Heino Kühl ist seit dem Jahr 2008 im Ziegeleipark beschäftigt. Seit seiner Geburt ist er hörgeschädigt. Ein Hörgerät hilft dabei, immerhin Geräusche wahrzunehmen. Er versteht die Kollegen über das Lippenlesen und kann sich selbst gut verständlich machen. Der Bredereicher war im Unternehmen bereits vor seiner Bewerbung bekannt. Er hatte im Jahr 2000 über eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme einige Zeit dort gearbeitet und einen guten Eindruck hinterlassen.

kurz und knapp

Finanzielle Hilfen

- **Eingliederungszuschuss.** Bei Einstellung eines Menschen mit Behinderungen kann ein Zuschuss zu den Lohnkosten gewährt werden. Die Höhe und Dauer der Zahlung hängt vom Einzelfall ab.
- **Zuschuss für die Schaffung neuer Arbeitsplätze.** Investitionskosten des Arbeitgebers für die Schaffung neuer, für schwerbehinderte Menschen geeignete Ausbildungs- und Arbeitplätze können vom Integrationsamt durch Zuschüsse oder Darlehen gefördert werden.
- **Probebeschäftigung.** Unternehmer, die sich noch nicht ganz sicher sind, ob ein Bewerber mit Behinderungen den Anforderungen gewachsen ist, können Fördermittel für die befristete Probebeschäftigung eines behinderten Arbeitnehmers von bis zu drei Monaten erhalten.
- **Ergänzende Mittel.** Über befristete Arbeitsmarktprogramme für Menschen mit Behinderungen des Bundes und der Länder informiert: **www.talentplus.de**

„Wir sind das größte Ziegeleimuseum Deutschlands. Auf unserem Gelände fahren in der Saison zwei große alte Feldbahnen. Unser Mitarbeiter Heino Kühl sorgt dafür, dass sich die Besucher jederzeit an ihnen erfreuen können. Seit sieben Jahren ist er bei uns im technischen Bereich tätig und mittlerweile ein echter Experte."

Roy Lepschies, Betriebsstättenleiter Ziegeleipark Mildenberg

Betriebsstättenleiter Roy Lepschies und Mitarbeiter Heino Kühl verstehen sich.

80.000

Gehörlose leben in der Bundesrepublik Deutschland. Nach Angaben des Deutschen Schwerhörigenbundes gibt es rund 16 Millionen Schwerhörige. Etwa 140.000 davon haben einen Grad der Behinderung von mehr als 70 Prozent und sind auf Gebärdensprach-Dolmetscher angewiesen.

Heino Kühl kennt sich bestens mit der großen Technik im Ziegeleipark Mildenberg aus.

SCHRAUBER

Bei der Anstellung halfen sowohl das Amt für Integration als auch das Jobcenter. Mittlerweile hat sich Heino Kühl einen festen Platz im acht Mann starken Technikteam des Ziegeleiparks erarbeitet. Dort ist er für den Gleisbau, Holzarbeiten, die Werkstatt und das Gelände zuständig. An die große alte Technik traut er sich von Beginn an ran. Er ist gelernter Landmaschinen- und Traktorenschlosser und hatte zuletzt als Heizungs- und Lüftungsbauer gearbeitet. „Aufgrund dieser Beschäftigungen kann er einfach alles", sagt Roy Lepschies.

Im Team ist Heino Kühl gut angesehen, eine Sonderbehandlung für ihn gibt es freilich nicht. Doch die würde er eh ablehnen. „Ich arbeite ganz normal wie die anderen Kollegen auch", sagt er. Für Betriebsstättenleiter Roy Lepschies ist es wichtig, dass das Team gut funktioniert. „Das war die Voraussetzung für die Festanstellung. Und es hat geklappt."

Während der Saison von April bis Ende November sorgen die Männer der technischen Abteilung nun dafür, dass alles reibungslos läuft, im Winter ist Zeit für aufwändigere Instandsetzungen. Doch was passiert, wenn bei Gleisarbeiten auf dem Gelände eine der zwei Feldbahnen heransaust? „Das passiert nicht", beruhigt Roy Lepschies. „Unsere Bahnen fahren nur Schrittgeschwindigkeit, können also in allerkürzester Zeit zum Stehen kommen."

WELLEN REITEN

Bernd E. Heinze leitet sein Unternehmen aus dem Rollstuhl heraus.

Bernd E. Heinze sagt von sich selbst, er habe zwei Leben. Im ersten war er gesund und Künstler, im zweiten ist er krank und Unternehmer. Die meisten Preise heimst er in seinem jetzigen Leben als Rollstuhlfahrer ein. Der Noch-Berliner hat im Jahr 2003 das Unternehmen Rolly Tours gegründet. Seitdem bietet er Menschen mit Behinderungen Ausflüge mit dem Schiff an. Seit Neuestem sogar Urlaub – zu Wasser oder auf dem Land.

Genau betrachtet hat Bernd E. Heinze eine ganze Reihe an Berufen ausgeübt. Um nicht zum Wehrdienst gezogen zu werden, zog der damals 18-Jährige 1968 nach Berlin. Dort verkaufte er selbst produziertes Kunsthandwerk. Eine junge Frau war begeistert und meinte, Heinze solle dringend Kunst studieren. Er tat dies mit Erfolg und wurde am Ende des Studiums als Meisterschüler ausgezeichnet. Später folgte über Umwege eine Anstellung in einem Heim als Beschäftigungstherapeut. Die Kunst ließ Bernd E. Heinze nicht los und so importierte er Bonsaipflanzen aus China, später eröffnete er eine asiatische Galerie.

Vermutlich wären bis heute noch einige Berufe gefolgt, wäre 1989 nicht nur das Schicksalsjahr Deutschlands, sondern auch von Bernd E. Heinze geworden. In dem Jahr wurden bei dem groß gewachsenen Mann rheumatische Entzündungen diagnostiziert. Gerade erst hatte er mit seiner Frau Heike einen Blumenladen eröffnet. Nun aber war an Arbeiten nicht mehr zu denken. Drei Jahre lang kämpfte er mit kaum auszuhaltenden Schmerzen.

Im Tropenzentrum wurde der Schmerz besiegt, weiterhin sitzt er aber im Rollstuhl, die Handgelenke sind deformiert und versteift. Ausflüge in die Natur brachten langsam den Lebensmut zurück. „Aber mit dem Rollstuhl über asphaltierte Wege fahren, hat für mich nichts mit einem echten Naturerlebnis zu tun", sagt Bernd E. Heinze. Er will Bootfahren.

Im Internet recherchiert er nach Schiffen, die für Menschen mit Behinderung gebaut werden und wird in den USA fündig. Am 1. April 2003 wird „Wotan", das elf mal drei Meter große und 4,5 Tonnen schwere Charterboot zu Wasser gelassen. Nach der ersten Ausfahrt ist Bernd E. Heinze begeistert von diesem Gefühl, nur wenige Zentimeter über der Wasseroberfläche dahinzugleiten. „Das möchte ich auch anderen Menschen mit Behinderung anbieten", denkt er sich. Das Unternehmen Rolly Tours ist geboren.

Die Schiffe Tristan und Wotan ermöglichen barrierefreies Reisen.

2006

wurde das Unternehmen Rolly Tours für den Deutschen Tourismuspreis nominiert. Im Laufe seines Bestehens hat es immer wieder Auszeichnungen erhalten. So bekam Bernd E. Heinze im Jahr 2005 den Tourismuspreis des Landes Brandenburg. Ein Jahr zuvor bekam er den Unternehmensinnovationspreis. Im gleichen Jahr kam auf Empfehlung des ADAC der internationale Preis Briccola D'oro Nautilia hinzu. Bereits seit seiner Gründung ist das Unternehmen offiziell für den barrierefreien Wassertourismus anerkannt.

Das Brandenburger Wirtschaftsministerium ist begeistert von der Idee und lädt den Berliner zu sich ein. Dank Förderung und im Laufe der Jahre zahlreicher Preise konnte Heinze ein zweites Boot anschaffen. „Tristan" ist breiter und damit noch bequemer für Rollstuhlfahrer zu nutzen. Das Schiff liegt während der Saison am eigenen Anlieger eines barrierefreien Hotels in Rheinsberg. Ein Skipper bringt Hotelgäste und Tagesausflügler mit Tristan an jeden Punkt auf dem Rheinsberger See. Wer möchte, kann den Bootsführerschein machen und allein ans Steuer.

Im Jahr 2016 erweitert Bernd E. Heinze das Angebot für Menschen von Rolly Tours. Nun können Menschen mit und ohne Behinderung in einem von zwei Ferienhäusern am Rheinsberger See auf einem barrierefrei gestalteten Grundstück entspannen. Sauna und Blick auf den ruhigen See ermöglichen geplagten Stadtmenschen eine rasche Erholung.

Wie Bernd E. Heinze das alles trotz seiner Behinderung schafft? „Ich habe eine liebe Frau und Freunde, die mir helfen", sagt er. „Ansonsten helfen mir mein Wille, etwas zu erreichen, und die Fördermöglichkeiten, die das Land Brandenburg Unternehmern bietet."

André Köster fühlt sich bei seinem Arbeitgeber in Neu Fahrland sehr wohl.

WAHRE GRÖSSE

In der Heinrich-Heine-Klinik in Potsdam – Neu Fahrland hat man von Natur aus wenig Berührungsängste bei Menschen mit Behinderungen. Mehr als 300 Frauen und Männer - hauptsächlich mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen - sind in dem idyllisch gelegenen Gebäudekomplex im Schnitt zur Reha. Als sich André Köster im Jahr 2014 beim Unternehmen als Büromitarbeiter bewarb, bekam er die Chance, sich vorzustellen. Heute arbeitet der junge Mann fest im Unternehmen.

Wer die Leidensgeschichte André Kösters zum ersten Mal hört, muss unweigerlich den Hut vor seinem Durchhaltewillen ziehen. Schon immer war er kleiner als seine Altersgenossen, sah auch stets einige Jahre jünger als sie aus. „Spätzünder", dachte er sich. Nach dem Schulabschluss in seiner Heimat Aschersleben in Sachsen-Anhalt begann er eine Ausbildung zum Bäcker in München. Aufgrund täglicher Kopfschmerzen schickte ihn ein Arzt schließlich zu einer gründlichen Untersuchung. „Dabei wurde ein Gehirntumor festgestellt. Er hat auf Regionen im Kopf gedrückt, die für das Wachstum verantwortlich sind", sagt André Köster.

Innerhalb kurzer Zeit wurde er in Berlin operiert und bekam Hormone, um das Wachstum anzuschieben. André Köster hatte viel aufzuholen, schließlich war er zu dem Zeitpunkt nur 1,56 Meter groß, wog aber aufgrund der Medikamente bereits 140 Kilogramm. Doch die Behandlung schoss über das Ziel hinaus. Innerhalb weniger Monate wuchs der junge Mann um 30 Zentimeter. Sein Körper machte schlapp. Wirbelknochen, Hüften, Zähne: Nichts konnte mit dem enormen Schub mithalten. Die Knochen wurden weich. Folge waren unzählige Operationen.

Von 2004 an für insgesamt sechs Jahre konnte sich André Köster weder um Ausbildung noch um einen Beruf kümmern. „Ich war so kaputt, dass ich nicht einmal laufen konnte. Eigentlich ging bei mir gar nichts mehr", erinnert er sich heute. Als es langsam besser wurde, bekam er ein Berufsvorbereitungsjahr im Berufsbildungswerk des Oberlinhauses in Potsdam finanziert. Anschließend absolvierte er eine dreijährige Ausbildung zum Kaufmann im Gesundheitswesen.

Nach seinem Abschluss im Jahr 2014 bewarb er sich in der Heinrich-Heine-Klinik in Neu Fahrland und konnte schon zwei Wochen später anfangen. Für die Kollegen war es anfangs nicht leicht, den neuen Mitarbeiter anzulernen. „Er musste noch viel lernen und war schlicht zu schüchtern, um Fragen zu stellen. Doch mittlerweile ist er ein Teil unserer großen Familie", sagt Karin Matuschewski. Die Büroorganisatorin hat jeden Tag mit André Köster zu tun. Heute weiß sie, dass ihr Kollege eigentlich sehr wissbegierig ist. „Als das Eis erst einmal gebrochen war, haben wir einen ganz anderen Menschen kennengelernt. Er hat Spezialwissen und immer öfter kommt es vor, dass wir Altgedienten ihn zu bestimmten Themen fragen müssen", so Karin Matuschewski.

Klinikleiterin Carola Scheidling fällt bei den Angestellten mit Behinderung immer wieder auf, dass sie sehr engagiert, wissbegierig und selten krank sind. „Die Beschäftigung ist ein sehr wichtiger Teil ihres Lebens und dafür setzen sie sich mit voller Kraft ein", weiß Carola Scheidling aus Erfahrung. Darum freut sie sich, dass sie für Matthias Neumann ebenfalls einen perfekten Arbeitsplatz fand.

Der junge Mann arbeitet seit seiner Einstellung 2014 im Archiv der Klinik, das sich im Keller befindet. Hier hat er nicht viel Kontakt mit Kollegen, es ist ruhig und er ist viel allein. Genau das richtige für den neuen Mitarbeiter, der unter dem Asperger Syndrom leidet. Das ist eine Form des Autismus, bei dem der Betroffene Gesten und Mimik anderer Menschen nicht deuten kann. „Ich wollte es erst nicht glauben, aber genau hier fühlt sich Matthias Neumann wohl. Wäre es anders, hätten wir seinen Arbeitsplatz einfach angepasst", so die Klinikleiterin, die sich sehr flexibel zeigt, wenn es um Mitarbeiter mit Handycap geht, so meistert sie kleine Hürden schnell und unkompliziert.

„Wir haben im Laufe der vergangenen Jahre festgestellt, dass es für so gut wie jede Art von Behinderung die passende Arbeit gibt. Bestes Beispiel ist unser Mitarbeiter Matthias Neumann. Während der Arbeitsplatz im Archiv für andere eine Qual wäre, ist es für ihn der beste Platz zum Arbeiten. Oft ist die Einarbeitung bei Menschen mit einer Behinderung etwas aufwändiger, aber die Mitarbeiter zahlen es später durch enormen Einsatzwillen zurück. Das hat mir sehr imponiert. Wir werden auch künftig immer wieder versuchen, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben."
Carola Scheidling, Klinikleiterin.

Mathias Neumann hat das Archiv der Heinrich-Heine-Klinik im Griff.

kurz und knapp

Leistungsfähig trotz Schwerbehinderungen

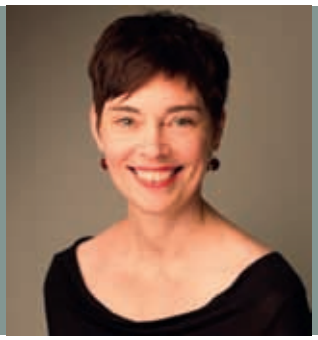
Eine Schwerbehinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers aus und ist unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf. Dies ist auch logisch, denn für alle Menschen gilt: Der richtige Mensch am richtigen Platz. Ein Rollstuhlfahrer wird nicht als Maurer arbeiten können, aber warum sollte er nicht Material bestellen oder die Zeichnung machen?

Im Berufsbildungswerk des Oberlinhauses lernen unter anderem angehende Restaurantfachleute ihren Beruf.

BALANCE

Beim Berufsbildungswerk im Oberlinhaus (BBW) in Potsdam hat man langjährige Erfahrung mit der inklusiven Ausbildung. 1886 wurde in der damals neu gegründeten Einrichtung ein erster körperbehinderter Jugendlicher aufgenommen. Seitdem kümmerte man sich dort darum, Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft zu integrieren. Heute begleiten Berufsbildungswerke junge Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt.

„Wir wünschen uns noch mehr Unternehmen, die mit uns eine Ausbildungskooperation vereinbaren. Sie gehen damit keinerlei Risiko ein, sondern bekommen am Ende der Ausbildung top vorbereitete Arbeitskräfte."
Birgit Fischer, Pressesprecherin
Berufsbildungswerk des Oberlinhauses



36

Das Berufsbildungswerk des Oberlinhauses bietet insgesamt 36 Ausbildungsberufe in den beiden großen Bereichen Handel und Handwerk (siehe Infokasten rechts). Waren es früher meist körperliche Behinderungen, so hat die Mehrheit der rund 550 Jugendlichen heute psychische Erkrankungen.

Im berufsvorbereitenden Jahr und einer anschließenden Ausbildung werden die Jugendlichen fit für den ersten Arbeitsmarkt gemacht. Dabei setzt das Oberlinhaus am liebsten auf Kooperationen mit Unternehmen. Immerhin 18 Prozent aller Auszubildenden im Bildungswerk absolvieren den praktischen Teil der Ausbildung in Betrieben. Vor einigen Jahren waren es nur halb so viele. Eine Entwicklung, über die sich Birgit Fischer vom BBW freut. Sie ermutigt Unternehmer, mit dem Berufsbildungswerk eine Ausbildungskooperation einzugehen. „Es gibt dabei keinerlei Risiko für den Betrieb", sagt die Pressesprecherin von Brandenburgs Berufsbildungswerk. „Außerdem spart sich der Unternehmer die Ausgleichsabgabe. Es ist ein Gewinn für alle Beteiligten."

Zum Ende der Ausbildung müssen die Jugendlichen wie alle anderen auch eine Prüfung bei der IHK oder HWK ablegen. Erst dann bekommen sie das Zeugnis. Ziel ist es, so viele junge Frauen und Männer wie möglich im ersten Arbeitsmarkt unterzubekommen. „Mehr als zwei Drittel unserer Abgänger findet nach der Berufsausbildung bei uns eine feste Anstellung. Darauf sind wir sehr stolz", sagt Birgit Fischer.

Grund für diesen guten Wert ist die sehr intensive Betreuung der Teilnehmer während der Ausbildung. Insgesamt circa 300 Ausbilder, Lehrer, Bildungsbegleiter, Psychologen, Physiotherapeuten, Integrationsdienstmitarbeiter und Erzieher in den Internaten kümmern sich um die Teilnehmer. Die Laufbahnen von Chantal Weißheimer, die in dieser Broschüre auf Seite 12 vorgestellt wird, Marcel Busse von Seite 20 und André Köster, den Sie auf Seite 26 kennen lernen, sind gelungene Beispiele für den weiteren Berufsweg der Absolventen des Berufsbildungswerks.

Ausbildungen beginnen jeweils am 1. September.

Ansprechpartner für Unternehmer:
Barbara Onasch
Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH
Integration in den Arbeitsmarkt, Tel. 0331 6694-541

Weitere Informationen unter: www.bbw-oberlinhaus-potsdam.de.

Diese 36 Berufe werden im Berufsbildungswerk des Oberlinhauses gGmbH ausgebildet:

Wirtschaft und Verwaltung
Immobilienkauffrau/Immobilienkaufmann
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen
Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit
Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement
Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel
Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation
Fachkraft für Medien- und Informationsdienste
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste
Servicefachkraft für Dialogmarketing
Kaufmann/-frau für Dialogmarketing

Lager und Handel
Fachlagerist/-in
Verkäuferin/Verkäufer
Fachpraktiker/-in im Verkauf

Drucktechnik
Mediengestalter/-in Digital und Print, Fachrichtung Gestaltung und Technik
Buchbinder/-in (Handwerk)
Fachpraktiker/-in für Buchbinderei
Medientechnologe/Medientechnologin Druck
Fachpraktiker/-in für Drucktechnik

Metalltechnik
Metallbauer/-in
Fachpraktiker/-in für Metallbau
Zerspanungsmechaniker/-in
Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik

Holztechnik
Tischler/-in
Fachpraktiker/-in für Holzverarbeitung

Ernährung und Hauswirtschaft
Hauswirtschafter/-in
Hauswirtschaftshelfer/-in
Fachkraft im Gastgewerbe
Helfer/-in im Gastgewerbe
Restaurantfachmann/-frau
Koch/Köchin
Fachpraktiker/-in Küche

Orthopädietechnik
Orthopädietechnik-Mechaniker/-in

Soziales
Sozialassistent/-in
Heilerziehungspfleger/-in, auch berufsbegleitend
Erzieher/-in, auch berufsbegleitend

RECHTS FRAGEN

Aus der Praxis unserer Rechtsabteilung wissen wir, dass viele Arbeitgeber unsicher bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind und Fragen haben. Wir haben für Sie auf dieser Seite die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

Personenkreis

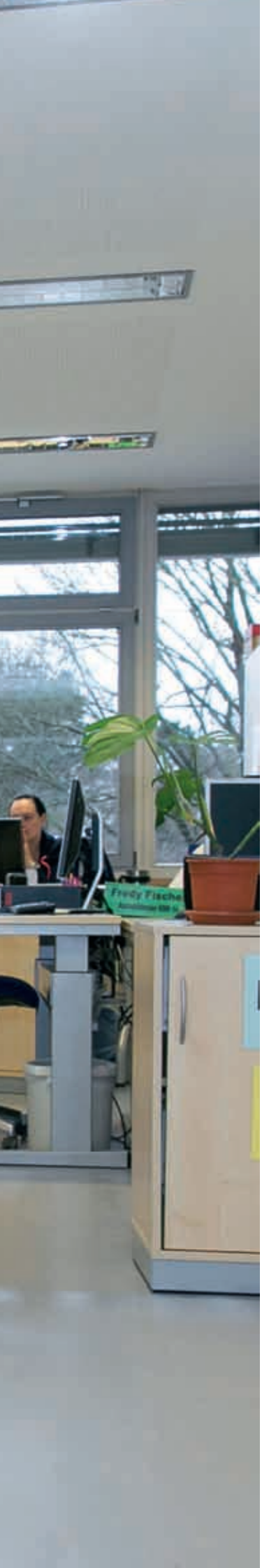
Definition:
„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen." (§ 2 Abs. 1 S.1 SGB IX)
Schwerbehindert bedeutet, dass der Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt. Die Höhe des Behinderungsgrades wird von den Versorgungsämtern festgestellt. In Potsdam ist das Landesamt für Soziales und Versorgung für die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft zuständig.
Menschen, die einen Grad der Behinderung von unter 50, aber mindestens 30 haben, können Schwerbehinderten unter bestimmten Voraussetzungen gleichgestellt werden.

Vor der Einstellung

Prüfpflicht
Arbeitgeber müssen bei jeder Neubesetzung einer Arbeitsstelle prüfen, ob diese mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitsplätze haben, müssen mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen.

Meldepflicht
Sofern bereits vorhanden, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und die Bewerbung schwerbehinderter Menschen unterrichten.

Fragerecht
Grundsätzlich ist die Frage nach einer Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch unzulässig. Ausnahme: Wenn eine bestimmte körperliche Funktion oder geistige Fähigkeit eine wesentliche und entscheidende Anforderung der betreffenden Stelle ist. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber nach Ablauf von sechs Monaten, insbesondere im Fall einer bevorstehenden Kündigung, nach der Schwerbehinderteneigenschaft fragen.



■ **Diskriminierungsverbot**
Keine Benachteiligung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (§ 81 SGB IX i.V.m. § 7 AGG). Die unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen ist hingegen zulässig.

Das Beschäftigungsverhältnis

■ **Anzeigepflicht**
Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen einmal jährlich der Agentur für Arbeit Daten anzeigen, die zur Berechnung der Ausgleichsabgabe erforderlich sind. Vordrucke stellt die Agentur für Arbeit zur Verfügung.

■ **Schwerbehindertenvertretung**
In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten Menschen, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und eine Vertretung gewählt. Zudem müssen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen und schwerbehinderten Arbeitnehmern einen Beauftragten bestellen, der nach Möglichkeit selbst schwerbehindert ist. Die gewählten Personen sind dem zuständigen Integrationsamt zu melden.

■ **Besondere Ansprüche der Arbeitnehmer**
Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen, behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte. Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, Befreiung von Mehrarbeit, fünf Tage bezahlter Zusatzurlaub pro Arbeitsjahr (Gleichgestellte haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub).

■ **Integrationsvereinbarung**
Verbindliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat, in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers, die insbesondere Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen enthält.

■ **Prävention**
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement beschreibt den Prozess, wie die häufig oder längerfristig erkrankten Mitarbeiter wieder in das Berufsleben eingegliedert werden können. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortzusetzen. Dazu können Hilfen zur Beratung sowie finanzielle Möglichkeiten genutzt werden.

Ausgleichsabgabe

Für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich über 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht (§71 SGB IX). Dann müssen wenigstens fünf Prozent der Beschäftigten von einer (Schwer-)Behinderung betroffen sein. Für kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 40 bzw. bis zu 60 Arbeitsplätzen gelten erleichterte Sonderregelungen. Sie müssen einen bzw. zwei Pflichtplätze besetzen. Bleiben Pflichtplätze – egal aus welchen Gründen – unbesetzt, muss das Unternehmen eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Mit der Ausgleichsabgabe finanzieren die Integrationsämter ihre Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung im Beruf und deren Arbeitgeber.

Rechtsfragen

Das Team des FB Recht und Steuern der IHK Potsdam bietet den Kammermitgliedern im zulässigen rechtlichen Rahmen einen objektiven und neutralen Beratungsservice zu Fragen des Wirtschafts- und Steuerrechts und informiert über Gesetze und Verordnungen sowie deren Auswirkungen.

IHK Potsdam | Fachbereich Recht und Steuern
Ihre Ansprechpartnerin: Susanne Weitkamp
Tel. 0331 2786-234
E-Mail: susanne.weitkamp@ihk-potsdam.de
www.ihk-potsdam.de

Hier berechnen Sie die Ersparnis durch Einstellung eines behinderten Mitarbeiters
http://www.rehadat.de/Ersparnisrechner/welcome.htm

AUS BILDUNG

Inklusion am Beginn der Berufstätigkeit heißt, Benachteiligungen behinderter Menschen in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern. Da nicht alle Menschen gleich sind, können nicht alle die gleichen Anforderungen erfüllen.

Berufsausbildung behinderter Menschen

Die Industrie- und Handelskammer Potsdam hat für Jugendliche mit Behinderungen Ausbildungsregelungen erlassen. Die Inhalte orientieren sich am anerkannten Ausbildungsberuf und sollen Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen.

Ausbildungsregelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) werden nur angewendet, wenn eine Person wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Beruf in Betracht kommt.

Vorrangiges gesellschaftliches Ziel bleibt es, Jugendliche mit Behinderungen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen.

Erst wenn dieses Ziel trotz geeigneter Maßnahmen und Hilfen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, können Ausbildungsregelungen nach § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) Anwendung finden. Nach Beginn der Ausbildung nach § 4 BBiG ist kontinuierlich zu prüfen, ob ein Übergang in einen anerkannten Ausbildungsberuf möglich ist.

15 Ausbildungsregelungen

kaufmännisch:
- Fachpraktiker/in für Bürokommunikation
- Fachpraktiker/in im Verkauf

kaufmännisch verwandt:
- Fachpraktiker/in Küche
- Helfer/in im Gastgewerbe

technisch gewerblich:
- Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik
- Holzbearbeiter/in
- Metallbearbeiter/in
- Elektronikgerätemechaniker/in
- Schweißwerker/in
- Ausbaufachwerker/in
- Hochbaufachwerker/in
- Fachkraft für Medien- und Informationsdienste
- Fachpraktiker/in für Drucktechnik
- Fachpraktiker/in für IT-Systeme
- Fachpraktiker/in Tierpflege (Heim und Pension)

Zusatzqualifikation für Ausbilder

Bildet ein Unternehmen erstmals nach einer Ausbildungsregelung aus, so hat der jeweilige Ausbilder neben der fachlichen Eignung zusätzlich die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) nachzuweisen.

Thematische Schwerpunkte der Zusatzqualifikation sind insbesondere Kenntnisse aus den Bereichen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderung. Die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation hat einen Qualifizierungsumfang von 320 Stunden und umfasst folgende Kompetenzfelder:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

Fachbereich Ausbildung

Der Fachbereich Ausbildung organisiert insbesondere die gesamte Berufsausbildung von der Entwicklung betrieblicher Ausbildungsplätze, der Ausbildungsplatzakquise und der Betreuung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben bis zur Abnahme von Prüfungen.

IHK Potsdam | Fachbereich Ausbildung
Ihre Ansprechpartnerin: Sylvana Karpe
Tel. 0331 2786-403
E-Mail: sylvana.karpe@ihk-potsdam.de
www.ihk-potsdam.de

Weiterbildung ist besonders für Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Thema. Sie ermöglicht es ihnen, im Beruf einen Platz zu finden, an dem sie ihre Leistung optimal einsetzen können. Wir stellen Ihnen hier die wichtigsten Fördermöglichkeiten vor.

WEI
TER
BILDUNG

Brandenburger Bildungsscheck

Mit dem Bildungsscheck bezuschusst das Land Weiterbildungen von Arbeitnehmern mit Hauptwohnsitz in Brandenburg. Der Bildungsscheck gilt für berufliche Weiterbildungen inklusive Prüfungsgebühren. Nicht förderfähig sind dagegen in der Regel Qualifikationen, die zu einem Berufsabschluss führen. Es gibt Zuschüsse von bis zu 70 Prozent zu den Kosten der Weiterbildung. Allerdings muss der Kurs inklusive Prüfungsgebühren mindestens 1.000 Euro kosten. Der Bildungsscheck ist bis zu zweimal im Jahr erhältlich. Antragstellung mindestens sechs Wochen vor Kursbeginn, Buchung erst nach Förderzusage der ILB.

Antrag: https://kundenportal.ilb.de/irj/portal
Infotelefon: 0331 6602200

Förderprogramme

„Meister-Bafög" Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
Meister-Bafög kommt für Arbeitnehmer, Berufsrückkehrer und Selbstständige in Frage, die eine Aufstiegsfortbildung machen wollen. Voraussetzung: Antragsteller müssen eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung absolviert haben oder über einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen.

Das Meister-Bafög gibt es für berufliche Aufstiegsfortbildungen, etwa zum Handwerks- oder Industriemeister, zum Fachkaufmann, Techniker oder Fachwirt. Die Lehrgänge müssen mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren von bis zu 10.226 Euro erhalten die Teilnehmer 30,5 Prozent als Zuschuss. Den Rest können sie per Darlehen finanzieren. Wer die Abschlussprüfung besteht, bekommt auf Antrag 25 Prozent des auf die Kurs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens erlassen.

Info und Antragsstellung: www.meister-bafoeg.info

Weiterbildungsstipendium
Das Stipendienprogramm richtet sich an engagierte Fachkräfte unter 25 Jahren. Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung und besondere Leistungen in Ausbildung oder Beruf, etwa der Abschluss der Ausbildung mit der Note 1,9 oder besser. Neben Arbeitnehmern sind auch Arbeitslose und Selbstständige förderfähig. Die Altersgrenze kann sich um bis zu drei Jahre verschieben, falls zum Beispiel Elternzeit oder Freiwilligendienste anzurechnen sind. Stipendiaten erhalten bis zu 6.000 Euro – verteilt auf drei Jahre – für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen. Pro Jahr gibt es bis zu 2.000 Euro – bei einem Eigenanteil von 10 Prozent. Wer eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung hat, wendet sich an die Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer.

Info: www.weiterbildungsstipendium.de

Prämiengutschein
Der Prämiengutschein ist die Zusage, dass der Staat einen Teil der Kosten für eine Weiterbildung, die bis zu 1.000 Euro inkl. Mehrwertsteuer kostet, übernimmt. Dabei darf es sich jedoch nicht um eine betriebliche Schulung handeln. Der Gutschein deckt die Hälfte der Lehrgangs-/Seminarkosten ab, maximal aber 500 Euro. Beantragen können ihn Arbeitnehmer und Selbstständige über 25 Jahre, deren zu versteuerndes Jahreseinkommen bis 20.000 Euro (gemeinsam Veranlagte: bis 40.000 Euro) beträgt. Auch Arbeitnehmer im Mutterschutz und in Eltern- bzw. Pflegezeit erhalten den Prämiengutschein.

Info. www.bildungspraemie.info
Telefon: 0800 2623000 (kostenfrei)

IHK Bildungszentrum

Der Fachbereich Bildungszentrum der IHK bietet einen ergänzenden, objektiven und neutralen Beratungsservice in allen Fragen der beruflichen Weiterbildung. Unser Bildungszentrum informiert und berät bei der Auswahl von Studiengängen, Lehrgängen und Seminaren. Dazu gehört auch die Information über Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung von Arbeitnehmern.

IHK Potsdam | Bildungszentrum
Ihre Ansprechpartnerin: Kerstin Poloni
Tel. 0331 2786-279
E-Mail: kerstin.poloni@ihk-potsdam.de
www.ihk-potsdam.de

BERATUNG UND INFORMATION

Unter diesen Adressen werden Sie persönlich beraten oder finden weitergehende Informationen über Förderprogramme und Rechtsgrundlagen.

Integrationsamt

Das Integrationsamt beantwortet Fragen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben. Es bildet dabei die Schnittstelle zwischen Wirtschaft und schwerbehinderten Menschen. Zu den Aufgaben gehört die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe.

Landesamt für Soziales und Versorgung
– Integrationsamt – Standort Potsdam
Zeppelinstraße 48, 14471 Potsdam
Jan Leistner
Tel.: 0331 2761-229
Jan.Leistner@lasv.brandenburg.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter informiert über Hilfen zur Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten.
www.integrationsaemter.de/

Hinweise für Unternehmer

www.rehadat.de
www.inklusion-gelingt.de
www.unternehmensforum.org

ZukunftsAgenturBrandenburg

Über Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung berät die ZukunftsAgenturBrandenburg (ZAB).
Team Weiterbildung bei der ZAB
Tel.: 0331 704 457 16
www.wdb-brandenburg.de/Kontaktaufnahme.754.0.html

Prüferportal

Hier finden Sie das Anforderungsprofil des Inklusionskonzepts an die berufliche Bildung.
www.prueferportal.org/html/3336.php

Bundesinstitut für Berufsbildung

Informationen zur Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder.
Robert-Schumann-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 107-0
www.bibb.de
bwp@bibb.de

RSS-Feed der IHK

Bei der IHK Potsdam können Sie RSS-Feeds zu aktuellen Themen abonnieren oder diese über Twitter verfolgen, darunter auch: Berufliche Bildung
www.ihk-potsdam.de

INKLUSION
ALS CHANCE

Impressum
Herausgeber
Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam
Breite Straße 2 a - c
14467 Potsdam

Geschäftsbereich Wirtschaft
Telefon: 0331 2786-211
E-Mail: torsten.stehr@ihk-potsdam.de

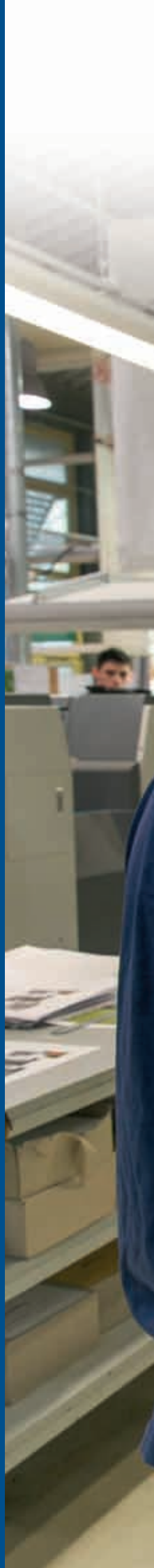
Redaktion
Bouché Medienservice
Dennis-Gabor-Straße 2
14469 Potsdam
www.bouche-medienservice.de

Fotos
Stefan Specht
Karoline Wolf (Seite 17),
Bolko Bouché (Seite 9)

Druck
Osthavelland-Druck Velten GmbH

Gestaltung/Layout
Bauersfeld GD

IHK Potsdam



Alle Rechte © IHK Potsdam 2016

IHK Potsdam