



PROJEKTPROFIL

7 ERFOLGSGESCHICHTEN

DER FILM »ZUSAMMENARBEIT«

ANTWORTEN FÜR BETRIEBE


ANSPRECHPARTNER UND LINKS

In Kooperation mit:

Gefördert durch:

Über das Projekt »Wissenstransfer Inklusion«





Angesichts der demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen zunehmend bedeutender, das individuelle Potenzial von allen Menschen zu erkennen und zu erschließen. Die Broschüre zeigt Beispiele guter Praxis mit denen wir Arbeitgebern/innen Wege aufzeigen wollen, wie inklusive Beschäftigung im Arbeitsleben erfolgreich gestaltet werden kann. Wir wollen Unternehmen für dieses Thema sensibilisieren, das Bewusstsein für Vielfalt schärfen und die großen Chancen aufzeigen, die gelebte Inklusion bieten kann. Dabei verbindet alle Unternehmen eine zentrale Aussage: Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellt einen Gewinn für alle Beteiligten dar! Darüber hinaus haben wir eine Auswahl der wichtigsten Fragen, die sich Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellen, recherchiert und beantwortet. Einen kleinen Eindruck zu den Dreharbeiten des im Rahmen des Projekts »Wissenstransfer Inklusion« produzierten Kurzfilms »Zusammenarbeit«, eine Liste der direkten Ansprechpartner/innen in den Kammerorganisationen in Ihrer Region sowie hilfreiche Links zum Thema runden die Broschüre ab.

ZIELE DES PROJEKTES

Durch eine landesweite Vernetzung soll die Arbeit der Integrationsberater/innen der Kammern verbessert werden. Hierbei soll insbesondere auch über die Wirtschaftsbereiche hinweg zwischen den Integrationsberater/innen zusammengearbeitet werden. Zusätzlich sollen zur weiteren Optimierung der Arbeit geeignete Arbeitsmaterialien entwickelt werden, die dem Anspruch genügen, dauerhaft von Kammern eingesetzt werden zu können. Weitere Berater/innen in den Kammern sollen in den Grundzügen der Inklusionsthematik qualifiziert werden.

FÖRDERUNG DES PROJEKTES

»Wissenstransfer Inklusion« ist ein Verbundprojekt des Westdeutschen Handwerkskammertags gemeinsam mit der Handwerkskammer Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Ziel ist eine landesweite wirtschaftsübergreifende Vernetzung der Integrations- und Inklusionsberater/innen der Kammern.





ALTE SCHMIEDE. MEISTERBETRIEB DER KFZ-INNUNG. ALLE FABRIKATE.

MIT DIREKTEM ZUGANG ZUR KIRCHE.

Genauso selbstverständlich wie die Alte Schmiede in der Innung ist, ist sie Mitglied im Diakonischen Werk. Beides ist wichtig, beides gehört zum Selbstverständnis der Alten Schmiede und ihrer achtköpfigen Mannschaft in Essen-Borbeck dazu. Einer von ihnen ist Kfz-Technikermeister Anselm Quaas, der seit 2003 in der Alten Schmiede mit schwer vermittelbaren Jugendlichen arbeitet und sie zu Kfz-Mechatronikern ausbildet. Warum auch nicht? Wegen seines Rollstuhls? »Wir im Kfz-Handwerk arbeiten mit dem Kopf und mit den Händen. Und was andere im Stehen machen, mache ich eben im Sitzen«, so seine knappe Antwort.

Die Alte Schmiede ist eine gemeinnützige GmbH. Das heißt, ihre Erträge aus dem Werkstattgeschäft fließen gemeinnützigen Zwecken zu. Darüber hinaus bildet die Alte Schmiede Jugendliche zu Kfz-Mechatronikern oder Karosseriebauern aus, die ansonsten auf dem Lehrstellenmarkt kaum eine echte Chance hätten. Wie sie das macht? Mit Erfolg. Warum? Geschäftsführer Robert Bosch und Kfz-Technikermeister und Ausbilder Anselm Quaas antworten.

Herr Bosch, wie kommt man vom Schornsteinfeger über die Sozialpädagogik zur Kfz-Werkstatt? Ganz einfach: Mit Überzeugung und per Zufall.

Das heißt? Mit schwierigen Jugendlichen zu arbeiten, sie zu unterstützen und zu erleben,

wie sie sich entwickeln und selbstständig werden, ist für mich Antrieb und Herausforderung zugleich. Schon vor dem Studium habe ich ehrenamtlich mit Jugendlichen zusammengearbeitet, aber manche Probleme, wie eine fehlende Ausbildungsstelle, konnten nicht bewältigt werden. Daraufhin haben drei Vereine beschlossen, die Sache selbst in die Hand zu nehmen und auszubilden. Man sieht, dass soziale Verantwortung und Wirtschaftlichkeit sich nicht ausschließen müssen.

Mit welchem Erfolg? Wie die meisten Betriebsgründer, haben auch wir mit viel Leidenschaft und kleinem Besteck angefangen. Zwei alte Hebebühnen, etwas Werkzeug und los. Heute sind wir zertifiziert, sind Mitglied der Innung, haben drei Meister im Team und zwei Lehrlinge. 12 Lehrlinge im Kfz-Handwerk



haben wir bis heute ausgebildet. In der Umgebung und in herkömmlichen Werkstätten haben sie eine Anstellung als Geselle gefunden. 2012 haben wir die Auszeichnung Ausbildungs-Ass erhalten. Eine schöne Bestätigung für das, was wir machen und wie wir's angehen. Eine gute Bilanz. Sozial und wirtschaftlich.

Haben sie es als gemeinnützige GmbH nicht leichter als andere, Gutes zu tun und Menschen zu helfen? Bedingt. Auch wir müssen unsere Kunden durch Leistung überzeugen. Nichts anderes zählt. Keiner zahlt mehr oder ist mit weniger Leistung zufrieden, nur weil wir ein großes Herz haben und mehr Aufwand in der Ausbildung betreiben. Die Gemeinnützigkeit hilft uns lediglich dabei, Spendengelder und Sponsoren für einzelne Vorhaben anzuwerben, das schon. Wenn es aber um die Reparatur oder den Service am Kunden geht, punkten auch wir nur mit der handwerklichen Qualität unserer Arbeit. Und diesem Anspruch entsprechen wir nur, wenn die Einstellung des Teams stimmt, die Qualifikationen und die richtigen Werkzeuge vorhanden sind. Ansonsten käme kein Kunde zu uns.

In der Mannschaft der Alten Schmiede sind nicht nur benachteiligte Jugendliche, sondern gleichfalls ein Ausbilder und Kfz-Tech-

nikermeister mit körperlicher Einschränkung. Wie kam es dazu? Wie gesagt, für das was wir machen, können wir nur die Besten gebrauchen.

Ein hoher Maßstab. Unbedingt. Vor allem aber möchten wir fair sein. Damit uns das gelingt, müssen unsere Ausbilder nicht nur ihren Kfz-Job perfekt beherrschen, sie müssen auch ein Talent mitbringen, schwierige Ausbildungssituationen zu meistern und Jugendlichen mehr beizubringen, als Autos zu reparieren. Unser Anspruch besteht darin, junge Menschen zum Berufsabschluss zu führen und sie gleichzeitig dafür fit zu machen, dass sie mit dem klar kommen, was sie danach erwartet, nämlich der 1. Arbeitsmarkt.

Und dabei spielt eine körperliche Behinderung keine Rolle? Was heißt das, »keine Rolle« – für wen und wie?

Ich meine, wie reagieren beispielsweise Kunden darauf? Vorurteile gibt's nun mal. Damit müssen wir nicht nur in der Alten Schmiede klarkommen, sondern auch jeder Mensch, der eine Behinderung besitzt. Das ist normal. Das heißt aber nicht, dass wir uns damit abfinden müssen. Vor allem würde ich mir von den Arbeitgebern mittelständischer Unternehmen

mehr wünschen, dass diese couragierter und positiver mit dem Thema umgingen.

Wie aber überzeugt man andere Unternehmerinnen und Unternehmer davon, genau dies zu tun? Mit der Überzeugung ist das so eine Sache wie mit dem Glauben. Entweder man hat ihn oder man ist wenigstens bereit, sich auf ihn einzulassen. Ich würde mir jedenfalls wünschen, dass sich mehr Betriebe darauf einließen und Menschen mit Behinderung allein nach ihrer Qualifikation, ihrem Leistungsvermögen und ihrer Motivation einschätzten. Das findet bedauerlicherweise nur selten statt. Die meisten begründen, warum es nicht geht und welche Steine im Weg liegen. Die Bereitschaft, Argumente zu finden die dafür sprechen, ist leider wenig ausgeprägt.

Für Personalentscheider heißt das konkret: Ich denke, dass die meisten Personalentscheider nach wie vor die Behinderung eines Menschen automatisch mit geringer Leistungsfähigkeit, mit Krankheit und einer Reihe weiterer Hürden und Defiziten assoziieren. Eine Trennung zwischen der Behinderung eines Menschen und seiner Fähigkeit, 100% berufliche Leistung zu erbringen, findet kaum statt. Nach meiner bisherigen Erfahrung besteht daher auch nicht eine wesentlich größere Benach-



ROBERT BOSCH (r.), Geschäftsführer der Alten Schmiede, und ANSELM QUAAS, Kfz-Technikermeister und seit 2003 Ausbilder in der Alten Schmiede in Essen-Borbeck.

teiligung in der Behinderung an sich, sondern vielmehr darin, was andere damit verbinden. Menschen mit Behinderung werden leider nach wie vor genau darauf reduziert. Der Rest des Menschen bleibt dabei auf der Strecke. Daran sollten wir arbeiten.

Dem ist nichts hinzuzufügen. Oder, Herr Bosch? Wer mehr zu dem Thema wissen möchte, darf sich an mich wenden. Gerne begrüße ich hier in der Alten Schmiede Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber aus der Kfz-Branche, die bereit sind, die sich darauf einlassen und überzeugen wollen, dass gute Mechaniker erstens nicht gehen können müssen und zweitens, dass es nur ein kleiner Schritt ist, es selber anzugehen.

Herr Quaas, Jugendliche die von Ihnen ausgebildet werden haben auf dem freien Ausbildungsmarkt eher geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Wie kommen Sie mit den Jugendlichen klar, wie gehen sie miteinander um? Ganz normal, würde ich sagen. Wie sonst?

Und worin besteht die größte Herausforderung? Unsere Aufgabe besteht darin, den Jugendlichen etwas beizubringen. Wir wollen

sie da hinbringen, ihren Beruf zu erlernen und die Prüfung zum Kfz-Mechatroniker zu bestehen. Wir sind keine Bastelbude und auch keine Verwahranstalt. Unsere Herausforderung besteht darin, den Auszubildenden in unserer Mannschaft das Handwerkliche in Theorie und Praxis beizubringen und sie immer wieder zum Lernen zu motivieren. Hinzu kommt häufig auch fehlende soziale Kompetenz. Hierfür ist viel gegenseitiges Vertrauen, Ausdauer und noch mehr Geduld nötig.

Wie war das bei Ihnen selbst als Sie nach dem Abi ins Kfz-Handwerk wollten?

Einfach war's nicht. Über persönliche Kontakte bin ich zu meinem Ausbildungsbetrieb und an den Vertrag gekommen. Für die meisten Betriebe bei denen ich mich beworben hatte, war es schwer vorstellbar, dass jemand im Sitzen genauso lernen kann Autos zu reparieren, wie im Stehen.

Warum ist das so? Das hat viel mit Mut und Vorstellungskraft zu tun. Mut, weil vielfach Berührungsängste gegenüber Menschen mit Behinderung bestehen. Vorstellungskraft, weil Menschen mit Handicap zumeist auf genau dieses reduziert werden. Die meisten sehen nur den Rollstuhl und nicht den Menschen, der darin sitzt.

Was kann man dagegen tun?

Ich denke, dass wir dafür sorgen sollten, mehr miteinander und weniger nebeneinander aufzuwachsen. Nur so lassen sich langfristig Vorurteile wirklich abbauen und wir fangen an, natürlicher miteinander umzugehen und weniger auf die Räder zu starren, sondern uns in die Augen zu schauen.

ROBERT BOSCH (41), Geschäftsführer der Alten Schmiede, hat zuerst Schornsteinfeger-Meister gelernt und dann das Studium der Sozialpädagogik angehangen.

ANSELM QUAAS (38) hat nach dem Abi zuerst die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker absolviert und danach seinen Kfz-Technikermeister bestanden. Seit 2003 ist er Ausbilder in der Alten Schmiede in Essen-Borbeck.

Die Alte Schmiede in Essen-Borbeck setzt sich bereits seit 2003 für sozial benachteiligte Jugendliche ein, die dort eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker oder Kfz-Mechaniker absolvieren können.

Mehr über die Alte Schmiede und ihrem Erfolgsrezept: www.alte-schmiede-essen.de.



WO IST

Gäbe es eine Statistik über die häufigste Frage von IKEA-Kunden zum Sortiment, so läge die nach dem berühmtesten aller Regale wohl mit Sicherheit ganz weit oben. So jedenfalls ist die Meinung von Sven Grebe. Einer, der es wissen muss. Schließlich hat Sven nicht nur bei IKEA seine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann mit Bravour bestanden, seit gut zwei Jahren arbeitet er im Siegener IKEA-Einrichtungshaus im Verkauf, berät Kunden und hilft bei der Orientierung durch das Sortiment. »Für mich ist IKEA nicht nur ein schwedisches Möbelhaus, IKEA ist eine Art positive Einstellung zum Leben und zur Arbeit«, betont der 23-Jährige, dessen Herz zwar von IKEA fast überläuft, aber auch für den BVB schlägt. Aber das ist eine andere Geschichte.



BILLY?



SVEN GREBE (23) hat über das Förderprogramm EQJ (Einstiegsqualifizierungsjahr) die Chance genutzt, bei IKEA in Siegen einzusteigen, dort seine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel sehr erfolgreich zu bestehen, übernommen zu werden und heute berufsbegleitend die Abendschule zu besuchen, um staatlich anerkannter Betriebswirt zu werden.

Svens positive Einstellung zu Beruf und Ausbildung war nach seinem Schulabschluss erst mal heftig getrübt. »Seit meiner Geburt liegt mein Sehvermögen bei etwa 15 %. Damit ist es nicht einfach, einen Ausbildungsplatz zu finden«, wie er selbst sagt. »Über ein Praktikum hat es dann aber hier bei IKEA geklappt.«

Frau Schulze Althoff, als Teamleiterin in der Personalabteilung entscheiden Sie mit darüber, wer eine Ausbildungschance bei IKEA in Siegen erhält und auf wen Sie besser verzichten. Welche Kriterien sind für Sie als Ausbildungsleiterin ausschlaggebend? Bei IKEA verfolgen wir eine ganz simple Personalstrategie. Es geht um Menschen. Das heißt, wir legen viel Wert auf Offenheit und Aufrichtigkeit und darauf, dass Bewerberinnen und Bewerber sich auch persönlich und beruflich weiterentwickeln wollen. Nicht nur unsere Produkte entwickeln sich immer weiter, auch wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten neue Konzepte und Innovationen an uns heranlassen und mitgehen. Hinzu kommt, dass uns der Gemeinschaftsgedanke prägt. Es geht also nicht nur darum, wie viel wer am Tag verkauft hat, sondern auch darum, wie erfolgreich wir alle zusammen sind.

Wie hat man sich das in der Praxis des Bewerbungsgesprächs vorzustellen? In den Bewerbungsunterlagen und im späteren Gespräch versuchen wir zunächst die wichtigste Frage zu beantworten: Passt die Person zu uns oder eben nicht? Danach geht es darum, welche Talente jemand mitbringt und welche Entwicklungsmöglichkeiten wir sehen. Wir gehen davon aus, dass jeder etwas Wertvolles zu bieten hat. Und mit diesem Wert gehen wir so flexibel und offen wie möglich um. Da-

ISABEL SCHULZE ALTHOFF (33) hat eine Ausbildung zur Erzieherin, ein Psychologiestudium und ein IKEA-Trainee-Programm mit Erfolg absolviert. Seit gut zwei Jahren ist sie Teamleiterin in der Personalabteilung bei IKEA in Siegen. Insgesamt arbeiten am Standort Siegen ca. 225 Menschen, zehn davon befinden sich in der Ausbildung.

her kommt es hin und wieder vor, dass wir jemandem einen ganz anderen Aufgabenbereich vorschlagen, als den, für den sich die oder der Bewerber interessiert.

Das geht so einfach? Einfach ist es nicht. Der Prozess ist vor allem intensiver und persönlicher und mehr Zeit nimmt er auch in Anspruch. Der Erfolg gibt uns aber Recht. Ohne die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre IKEA nicht IKEA. Die Kunden, die in unser Haus kommen, wünschen mehr als gute Ideen und schöne Möbel. Es geht um Atmosphäre, um Wohlfühlen, um Sympathie, Miteinander und Persönlichkeit. Unsere Kunden suchen etwas für ihr Zuhause, für ihr Lebensumfeld und da spielt neben Qualität und Design vor allem auch das Einkaufsgefühl eine Rolle.

Zurück zu den Mitarbeitern hier am Standort Siegen. Einer aus Ihrem Team ist Sven. Sein Sehvermögen ist stark eingeschränkt. Wie reagieren Sie auf diese oder ähnliche Behinderungen von Menschen?

Wie gesagt, wir nehmen jeden wie er ist und versuchen herauszufinden, wo seine Talente liegen und wo jemand hin will. Sven ist beispielsweise ein toller Arbeitskollege und ein hervorragender Verkäufer. Er hat die Ausbildung bei uns sehr gut abgeschlossen. Er weiß mit Kunden umzugehen, ist fachlich gut ausgebildet und hat die Leidenschaft, weiterzukommen. Dabei ist er absolut bescheiden und besitzt eine gute Portion positiven Ehrgeizes. Und was die Beeinträchtigung beim Sehen anbetrifft, so handelt es sich um eine Hürde. Und davon hat jeder Mensch genügend. Wir gehen die Sache positiv an. Wir versuchen das Talent zu fördern und nicht die Defizite in den Mittelpunkt zu stellen.



Und was heißt das für Ihre Mannschaft? Das heißt, dass wir bei IKEA ein Verständnis von Vielfalt haben, das die Gesellschaft widerspiegelt. Es gibt daher auch nicht DAS Bild eines IKEA-Mitarbeiters. IKEA ist nachhaltig und offen für Neues. Das gilt für unsere Personalstrategie genauso wie für unsere Produkte.

Sven, wie kam es zu Deiner Bewerbung bei IKEA? War es die Liebe zu den Möbeln? Nach der Schule wollte ich eine kaufmännische Ausbildung absolvieren. Und weil ich als Mensch mit Sehbehinderung nicht einfach mal so eine Ausbildungsstelle bekommen habe, habe ich am NRW Landesprogramm EQJ teilgenommen. Über die einjährige Einstiegsqualifizierung habe ich zu IKEA gefunden und bin als Auszubildender übernommen worden. Glück und Chance zugleich, könnte man sagen.

Wo stehst Du heute? Die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel habe ich vor zwei Jahren abgeschlossen. Seitdem bin ich Angestellter bei IKEA in Siegen, arbeite dort und besuche nebenbei die Abendschule zum staatlich anerkannten Betriebswirt.

Ein Highlight war mein dreiwöchiger Aufenthalt in England. Ich hatte die Möglichkeit bei IKEA Wembley zu arbeiten und die dortigen Arbeitsabläufe kennenzulernen. Und ganz nebenbei konnte ich auch noch meine Englischkenntnisse aufbessern.

Und wie sehen Deine weiteren IKEA-Pläne aus? Das was ich mache, macht mich glücklich. Ich finde es schön, Kunden zu beraten, mich um die Ware zu kümmern und mich mit den Kollegen auszutauschen.

Und wie geht für Dich der folgende Satz zu Ende? Besser als IKEA ist ... nur der BVB ;-)

Ein Fan? Absolut.

Weitere Informationen unter www.ikea.de/siegen

OHNE VIELE ...*



Verstehen sich auch
ohne viele Worte:
DRAGUTIN MILER (r.) und
DENNIS MOMMERTZ.

*Worte

Dennis Mommertz ist gelernter Schlosser, gehörlos und seit einem Jahr bei der Firma Dragutin Miler beschäftigt. Sein Aufgabengebiet sind CNC-Gravuren, die Laser- und Zerspanungstechnik sowie das Herstellen von Industriestempeln für den Maschinenbau und die Produktion von Warn- und Hinweisschildern. Täglich pendelt der 35-jährige Fitnessfan hierfür knapp drei Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen seinem Wohnort Aachen-Eilendorf und dem Firmensitz in Neuss hin und zurück. Eine Zeit, die er gern in Kauf nimmt. »Vorher war ich vier Jahre arbeitslos. Und für eine gute Arbeit muss man auch selbst was tun«, so seine Meinung.





Nach der Schule hat Dennis Mommertz Schlosser gelernt und war dann 10 Jahre bei einem Stahlbaubetrieb im Raum Aachen beschäftigt. Von heute auf morgen war Schluss. Pleite. Alles wurde verkauft, die Mitarbeiter entlassen.

Nach seinem vierjährigen Bewerbungsmarathon stieß er dann über die Handwerkskammer Düsseldorf auf die Firma Miler. »Glück«, so seine Ein-Wort-Zusammenfassung. Und auch mit Hilfe der ‚Fachberatung Integration‘, die die IHK Ausbildungs-GmbH Mittlerer Niederrhein gemeinsam mit dem Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) anbietet, konnte Dennis Mommertz bei der Firma Dragutin Miler starten. Denn ihre Hauptaufgabe ist die technisch-ergonomische Einrichtung und Ausrüstung der Arbeitsplätze und Arbeitsstätten sowie die zugehörige Antragstellung.

Herr Miler, bei dem Thema Gravuren denkt jeder zunächst an Pokale, Auszeichnungen und Orden. Welchen Bereich decken Sie ab? Was wir gravieren und fräsen, sind haupt-

sächlich Stempel und Schilder für den industriellen Bereich und hier insbesondere für den Maschinenbau sowie für Konzerne der Chemieindustrie. Schilder für Rohrleitungen zum Beispiel. Gravuren für den privaten Bereich oder Schützen- und Sportvereine kommen eher selten vor.

Was ist das Wichtige bei Ihrer Arbeit, worauf kommt es an? Wir arbeiten mit computergesteuerten Gravur- und Fräsmaschinen. Diese müssen programmiert, bedient und gesteuert werden. Was man braucht, ist viel Gefühl für Präzision, für das Material und die Maschinen. Gerade weil unsere Kunden aus der Industrie kommen, haben wir viel mit Normmaßen und Serien zu tun. Abweichungen oder Ungenauigkeiten können wir uns nicht leisten. Außerdem muss das Miteinander passen. Ich führe den Betrieb alleine. Dennis ist mein einziger Angestellter. Da wäre es schlecht, wenn wir nicht bestens miteinander klarkämen.

Und wie stellen Sie fest, ob das Miteinander funktioniert? Ich bin nicht so der Typ der

viel redet. Ich bin Handwerker. Man muss sich auch ohne viele Worte verstehen. Und dafür hat Dennis ein absolutes Talent. Er sieht die Arbeit, weiß was zu tun ist und versteht sein Handwerk. Was will man mehr?

Wie war es denn am Anfang, vor einem Jahr, als Dennis sich bei Ihnen vorgestellt hat? Der Kontakt ist über die Integrationsberatung der Handwerkskammer Düsseldorf zustande gekommen. Weil ich seit den 90er Jahren Menschen mit Behinderung beschäftige, bin ich dort bekannt und habe die Stelle auch bei der Kammer gemeldet. Dennis ist dann mit einem Gebärdensprachdolmetscher zu mir in den Betrieb gekommen, wir haben uns unterhalten und entschieden: das passt.

Und wie kommunizieren Sie heute, ohne Dolmetscher? Dennis liest von den Lippen ab. Und wenn etwas neu ist oder erklärt werden muss, läuft es so wie bei jedem anderen auch: Lernen durch Beobachtung. Dennis ist Meister darin. Sein Wille und seine Auffassungsgabe sind enorm.



Sie arbeiten seit vielen Jahren mit Menschen zusammen, die eine Behinderung besitzen. Wie ist Ihre Erfahrung? Da kann ich nichts zu sagen. Ansonsten würde ich von der Behinderung eines Menschen auf den Menschen selbst schließen. Den Fehler machen leider zu viele. Worum es geht, ist der Wille, die Qualifikation und ob die menschliche Seite stimmt. Ob jemand sprechen oder hören kann, stehen oder sitzen, dafür gibt's in den meisten Fällen gute Fördermöglichkeiten und hervorragende technische Lösungen. Kein Grund also, jemanden daraufhin zu benachteiligen.

Herr Mommertz, Sie wohnen in Aachen und arbeiten in Neuss, warum? Nachdem die Stahlbau-Firma, für die ich 10 Jahre gearbeitet habe, Konkurs angemeldet hat, habe ich vier Jahre versucht, etwas Neues zu finden. Ohne Erfolg. Bewerbungen, Gespräche und immer wieder Absagen. Im Internet habe ich dann über die Seiten der Handwerkskammer erfahren, dass Herr Miler jemanden sucht. Eine Chance, bei der ich nicht lange überle-

gen musste. Und an die Pendelei von Aachen nach Neuss habe ich mich schnell gewöhnt. Und wenn es mal wegen Streik oder Unwetter zeitlich eng wird, hat Herr Miler Verständnis und ich kann zeitiger weg oder später anfangen.

Worauf führen Sie es zurück, dass Sie so lange nichts finden konnten? Natürlich sagt kein Betrieb, dass sie einen nicht nehmen, weil man gehörlos ist. Dennoch glaube ich, dass es viel mit Unwissenheit zu tun hat und die Betriebe sich daher nicht trauen, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben. Sie meinen, sie müssten sich zu sehr verpflichten und wenn es nicht klappt, würde man das Arbeitsverhältnis nicht trennen können. Dabei gilt für alle die Probezeit gleichermaßen.

Was würden Sie sich in diesem Zusammenhang von den Betrieben wünschen? Ich würde mir wünschen, dass mehr Betriebe den ersten Schritt wagten und es auf einen Versuch ankommen ließen. Auch wäre es schön, wenn mich mehr so sähen wie Herr Miler. Für ihn bin

ich zuallererst Schlosser und Mitarbeiter und erst dann gehörlos.

Und was wünschen Sie sich ganz privat? Mein Traum heißt Miami. Ein wenig mehr Zeit für mein Fitnesshobby wäre auch nicht schlecht.

DRAGUTIN MILER (68), ist mit 21 Jahren von Kroatien nach Deutschland gekommen, hat zunächst als Dreher in der Industrie gearbeitet und sich 1984 mit Ende 30 für die Selbstständigkeit entschieden.

DENNIS MOMMERTZ (35) ist gelernter Schlosser und nach vierjähriger Arbeitslosigkeit froh, bei der Firma Miler den Einstieg gefunden zu haben.

Mehr über die Firma Miler unter www.miler-gravuren.de

BALANCEAKT

Die Maler- und Gerüstbaufirma Karl-Heinz Weber in Düsseldorf gehört mit ihren 39 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, vier davon in Ausbildung, zum soliden handwerklichen Mittelstand. 1966 wurde das Unternehmen von seinem Namensgeber Karl-Heinz Weber gegründet. Seit gut fünf Jahren leitet der Schwiegersohn des Gründers, Holger Meisenbach, den Familienbetrieb.

In der Landeshauptstadt Düsseldorf ist die Fa. Weber nicht zuletzt dadurch bekannt, dass sie beispielsweise dem Landtag, dem Rheinstadion und auch dem Schauspielhaus einen perfekten Anstrich verpasst hat. Nach der Unternehmensphilosophie gefragt, meint Geschäftsführer Meisenbach nur kurz: »Wir sind geradlinig, stehen zu unseren Leuten und unsere Leute stehen zu uns. Und das nicht nur in rosigen Zeiten, sondern auch wenn's brennt. Egal wie und auf welcher Seite. Wichtig dafür: erstens Vertrauen und zweitens noch mehr Vertrauen.«

Herr Meisenbach, woher kommt dieses ‚Vertrauen‘? »Ich glaube nicht, dass es eine eindeutige Herkunft hat oder dass es ein Rezept dafür gibt. Es braucht vor allem eine Menge Zeit, Geduld, Offenheit und Ehrlichkeit sowie viel Verständnis, um so etwas Stück für Stück aufzubauen. Tradition ist für mich ebenfalls eine Säule, die in positiver Weise dazu beiträgt.«

Welche Personalpolitik steckt dahinter?

»Eine sehr simple. Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und es ist uns nicht egal, wie es ihnen persönlich geht. Wenn wir jemanden entlassen, dann bitte nur in den verdienten Ruhestand. Und diesen sollte jeder nicht nur finanziell abgesichert starten, sondern auch so gesund und fit wie möglich.

Unsere Statistik zeigt, dass es funktioniert. Die meisten bei uns steigen mit der Ausbildung ein, bilden sich weiter und finden eine verantwortungsvolle Position im Unternehmen. Selten, dass jemand wechselt. Viele sind 20 Jahre und länger bei uns.«

Mit zunehmendem Alter nehmen die Krankheitstage unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinhin zu. Wie gehen Sie damit um und was ist, wenn jemand längerfristig erkrankt oder nicht mehr als Maler oder Gerüstbauer arbeiten kann? »Dass ältere Mitarbeiter häufiger krank werden, kann ich nicht bestätigen. Ich glaube eher, Unzufriedenheit

führt dazu, dass der Krankenstand hoch ist. Über beides können wir uns nicht beklagen. Im Gegenteil, meistens bin ich derjenige, der unseren Leuten verordnet, einen Gang runterzuschalten. Viele sagen zwar, ich würde es mit dem Gesundheits- und Arbeitsschutz übertreiben, aber das sehe ich anders. Gerade ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrer Erfahrung, ihrem Wissen und ihren Netzwerken einen unschätzbaren Unternehmenswert mit sich herum. Diesen gilt es im Mittelstand zu halten, zu pflegen und zu schützen.«

Und wie sieht es aus, wenn jemand ernsthaft erkrankt?

»Neben dem Medizinischen halte ich eine gute berufliche Absicherung für eine wichtige Entlastung. Fast schlimmer als die Krankheit selbst, sind für die Betroffenen meist die Ängste und Nöte, wie es danach weitergeht und ob die Familie versorgt ist. Hier können wir als Betrieb viel tun und in schwierigen Zeiten den Betroffenen eine große Last abnehmen, indem wir frühzeitig zusichern, nachher für eine berufliche Perspektive zu sorgen.

Welche Form hat Ihre Perspektive? »Etwas Vorgefertigtes gibt es nicht. Diese Art von Unterstützung ist und bleibt sehr individuell. Eine



POLAR RESQUE AND
DEVELOPMENT



AUCKLAND

AXEL BARTH, 59, durch und durch Düsseldorfer, hat Maler und Lackierer gelernt, ist seit 39 Jahren bei der Fa. Weber und leitet sämtliche Projekte, die das Unternehmen im Werk des Henkel-Konzerns realisiert. Wenn er gerade keine Angebote kalkuliert oder neue Baustellen plant, spielt er Tischtennis oder feuert seine Fortuna in Düsseldorf an.



HOLGER MEISENBACH, 45, verheiratet, zwei Kinder, Geschäftsführer der Karl-Heinz Weber GmbH & Co KG in Düsseldorf, ausgebildeter Chemiefacharbeiter, gelernter Betriebswirt sowie Maler- und Lackierer- und Gerüstbau-Techniker. Zu seinen Hobbys gehört die Familie, sein Beruf und der Langlauf.

wichtige Voraussetzung ist allerdings, dass Personalverantwortliche zuhören und man beiderseits offen miteinander redet. Auch wenn es nicht leicht ist. Wer sich nicht traut oder trotz Krankheit den Helden spielen will, dem kann man nur schlecht helfen. Und das Spektrum ist groß, wie und wo man unterstützen kann. Es gibt nicht nur unzählige Beschäftigungsalternativen innerhalb des Betriebs, auch bieten die Landschaftsverbände und Kammern gute Beratungsmöglichkeiten und kennen sich in den Förderprogrammen aus. Voraussetzung ist allerdings immer: beide Seiten müssen wollen!«

Und das funktioniert reibungslos? »Was funktioniert schon reibungslos? ;-) Neue Aufgaben zu übernehmen, eine neue Position zu bekleiden, verlangt gerade von älteren Mitarbeitern immer ein ordentliches Maß an Flexibilität und Mut. Man sollte sich öffnen und bereit sein, Neues zuzulassen, Neues zu lernen. Ich kann gut verstehen, dass das nicht immer einfach und längst nicht immer selbstverständlich ist. Bei aller Fürsorge und allem Engagement darf man aber nicht vergessen, dass die Fa. Weber letztlich ein mittelständisches Wirtschaftsunternehmen ist. Dank unserer Mannschaft stehen wir zwar ganz gut da, aber wir wissen auch, dass wir uns am Markt tagtäglich durch Leistung behaupten müssen. Auf die richtige Balance in der Belegschaft kommt es also an.

Vielleicht ist ja genau das das richtige Rezept, die richtige Balance. Diese allerdings zu finden, ist die Aufgabe eines jeden Mittelständlers selbst.«

Was würden Sie anderen Personalentscheidern empfehlen, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht?

»Dass auch sie versuchen sollten, die richtige Balance mit und in der Belegschaft zu finden. Die Behinderung eines Menschen ist nur dann eine Hürde, wenn man sie zu einer solchen macht.«

Und welchen Tipp haben Sie für diejenigen, die mit einer Behinderung eine berufliche Beschäftigung suchen?


»Einerseits offen zu sein und nichts zu verheimlichen und andererseits mit einer selbstbewussten und positiven Ausstrahlung die Chancen nutzen, die sich ergeben. In einem Gespräch möchte ich weniger hören, was jemand alles nicht kann, als vielmehr, was jemand alles kann und bereit ist zu lernen.«

Axel Barth: »Vor vier Jahren bekam ich die Diagnose: Darmkrebs. Zuerst der Schock, dann die Verzweiflung und nach einer kurzen Zeit dreht sich gedanklich alles nur noch um die Familie und wie alles wird. Für mich waren es unzählige kleine Horrorschritte, bis ich wieder den Mut und das Selbstvertrauen beisammen

hatte. Nach vorne zu schauen und an sich zu glauben, bei so einer Sache das dickste Brett. Man braucht nicht nur enorm viel Kraft und die passende Unterstützung aus der Familie und von Freunden, mir hat gerade auch die Firma dabei geholfen, indem sie mir ohne Wenn und Aber die nötige berufliche Sicherheit gegeben hat. Die Zusage, sich keine Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen zu müssen, ist in so einer Situation unbezahlbar.«

Claus Klingen: »Der alte Chef hatte den Standpunkt, wer den Betrieb mit aufgebaut hat, den lässt man nicht hängen, sonst geht man unter. Unser neuer Geschäftsführer hat diese Einstellung und die damit verbundene Verantwortung für Mitarbeiter übernommen. Als es zum Beispiel mit meinem Asthma vor einigen Jahren so schlimm wurde, dass ich kaum mehr arbeitsfähig war und unzählige Auflagen seitens der Berufsgenossenschaft erfüllt werden mussten, hatte man mir die Platzleitung angeboten. Eine Nische, von der ich nie gedacht hätte, dass man sie für mich findet. Ich aber wollte unbedingt arbeiten und die Fa. Weber wollte mich unbedingt halten. Ein gutes Gefühl.«

Mehr über die Karl-Heinz Weber GmbH & Co KG unter www.karl-heinz-weber.de

A photograph of a man, Claus Klingen, in a workshop. He is wearing a dark blue polo shirt and is leaning forward, looking at a computer monitor. His hands are resting on a workbench. The background shows a workshop environment with various tools and equipment. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows.

CLAUS KLINGEN, 62, gelernter Tankwart und Autoschlosser, dann Fahrer und seit 34 Jahren bei der Fa. Weber zuerst als Gerüstbauer und heute als Platzmeister angestellt. Mit seiner Berufserfahrung und seinen Kontakten ist er für alle im Betrieb ein wandelndes Wikipedia des Gerüstbauerhandwerks.



Personalleiter GUIDO FUSSEL (r.)
und KONSTANTIN PIEPER.

Wer zu Früh kommt, bleibt.»

lautet einer der wohl bekanntesten Slogans des Unternehmens. Das dies nicht nur auf die Braukunst des Traditionshauses im Schatten des Kölner Doms zutrifft, sondern gleichfalls auf die Personalpolitik, ist erst auf den »zweiten Schluck« erkennbar. Seit einigen Jahren gehört Konstantin Pieper zur Früh-Mannschaft.

Seinen Platz hat er im Personalbüro gefunden. Viel Verantwortung, viele Menschen und täglich viel Neues. Nach einem kurzen Testspiel in Form eines Praktikums, hat er die Zusage für eine Festanstellung bekommen. »Ein Glückstreffer«, so der sympathische 26-Jährige mit einem Lächeln. Warum er eingestellt wurde, möchten wir von Herrn Guido Fussel

wissen, Personalleiter bei Früh. »Weil Herr Pieper zu uns passt, weil er mit Respekt und Verantwortung die Aufgaben angeht und weil er das nötige Selbstvertrauen mitbringt.« erläutert er seine Entscheidung mit Überzeugung. Und dabei erwähnt er mit keinem Wort, dass Konstantin Pieper zu den Menschen gehört, die eine Besonderheit besitzen. In seiner

Jugend wurde bei ihm das Asperger Syndrom diagnostiziert – eine Entwicklungsstörung innerhalb des Autismus-Spektrums. Seine Wahrnehmung ist dadurch eine andere. Gestik, Mimik und der Tonfall der Stimme, mit denen Menschen einen Großteil ihrer Gefühle oder Meinungen ausdrücken, werden von Konstantin nicht immer intuitiv richtig gedeutet.

Oft entstehen dadurch Missverständnisse auf beiden Seiten und Vorurteile bauen sich auf.

Das bekannteste Vorurteil, dass Menschen mit dieser Besonderheit exzellente Rechenkünstler seien, wäre auch Konstantin bald zum Verhängnis geworden. »Von den meisten Seiten wurde mir nach der Schule immer wieder geraten, mich im IT-Bereich zu bewerben. Das wollte ich aber nicht. Das wiederum hat aber kaum jemanden interessiert. Ich habe mich dann nach einer außerbetrieblichen Ausbildung zum Bürokaufmann auf eine Stelle hier bei der Früh Brauerei beworben. Wie gesagt, ein Glückstreffer. Hier wurde das in den Vordergrund gestellt, was mir wichtig ist und was ich lernen möchte. Ich wollte mit Menschen zusammenarbeiten, was Kaufmännisches machen, am liebsten im Bereich Personalwesen.« Guido Fussel, Ausbilder und Personalleiter bei Früh, hat Herrn Pieper auf seinem nicht im-

mer einfachen Weg begleitet. »Herr Pieper hat konsequent an sich gearbeitet und immer sein Bestes gegeben. Er hat bereits im Praktikum gezeigt, dass er will und kann. Natürlich mussten wir uns miteinander und aufeinander einstellen. Das ist allerdings immer so, wenn man irgendwo neu anfängt. Herr Pieper hat zum Beispiel eine lange Zeit sehr laut gesprochen und nicht erkannt, dass das bei anderen seltsam ankommt. Aber auch solche Dinge kann man ansprechen und klären. Hinderlich ist, wenn man nicht offen ist und alles aufs Anderssein schiebt. Dadurch entstehen die meisten Vorurteile, Konflikte und Barrieren. Hier hilft uns sicherlich die kölsche Mentalität. Auch die ist besonders.«

Dass es die Brauerei ernst damit meint und sich auf allen Ebenen für besondere Menschen stark macht, setzt sie in einem ihrer Herzstücke fort: der Küche. Hier lernen und arbeiten

Seite an Seite mit absoluten Profiköchen junge Menschen, denen beispielsweise die Rechtschreibung schwer fällt oder die aufgrund anderer Besonderheiten sonst kaum eine Chance auf einen Ausbildungsplatz gehabt hätten.

Mehr über ihre Ausbildung und die tägliche Arbeit in der Küche erzählen die Beiköche in dem 13-minütigen Film »Zusammenarbeit«.

Die Geschichte der Traditionsbrauerei am Dom begann bereits 1895 in der Apostelstraße 19. Dort eröffnete Peter Josef Früh sein erstes Brauhaus, das Aposteln-Bräu. Neun Jahre später gründete er dann das Cölner Hofbräu P. Josef Früh. Heute wird das Familienunternehmen in der fünften Generation betrieben und beschäftigt ca. 400 Mitarbeiter. Pro Jahr fließen über 370.000 Hektoliter Früh Kölsch aus den Sudkesseln.

Mehr unter www.frueh.de





Küchenchef Herr Berger (l.) und Personalleiter Herr Fussel (r.) sind stolz auf die Leistungen ihrer drei Beiköche.



BÄCKERMEISTER GIBT **KRAFT**

Gemeinsam mit seiner Gattin betreibt Bäckermeister Erich Lehnen seit über 35 Jahren mit viel Hingabe und noch mehr Ideen seine Bäckerei. Hier, in der Nähe der holländischen Grenze, in der niederrheinischen Gemeinde Brüggen, sichert er und seine Gesellen und Lehrlinge nicht nur die wichtigste Mahlzeit des Tages, er gibt gerade auch seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nötige Kraft.

Einer von ihnen ist Oliver Böken, 25, der hier in der Bäckerei seine Ausbildung absolviert hat und ganz nebenbei als bester seines Jahrgangs durch die Prüfung marschiert ist. Dabei war der Einstieg in den Beruf alles andere als

einfach. Bei einem Unfall verlor Oliver als Kind vier Finger seiner rechten Hand. Dies ließ ihn jedoch nicht davon abbringen einen handwerklichen Beruf zu lernen, Bäcker zu werden und seinen Wunsch wahr zu machen. »Durch ei-

nen glücklichen Zufall lernte ich die Bäckerei Lehnen kennen, absolvierte ein Praktikum und habe gezeigt, dass ich es kann und vor allem, dass ich es will,« so der selbstbewusste Bäckergeselle. Und damit hat er genau den Punkt



Gibt OLIVER BÖKEN (r.) die nötige Kraft:
Bäckermeister ERICH LEHNEN.



getroffen, auf den auch Bäckermeister Lehnen anspringt. »Es geht darum, dass man vor allem den Willen hat, es zu schaffen. Für das meiste Andere gibt es Hilfsmittel und Unterstützungsleistungen. Oliver hat die Herausforderung angenommen und für sich genutzt. Es hat anfangs auch nicht lange gedauert, da hatte er mit einer Hand seine Arbeit besser und fester im Griff als andere mit zwei.«

Unterstützt wurden die beiden durch die zuständige Handwerkskammer, die sie bei allen formalen Fragen zur Ausbildung beraten

hat. So auch zu der Möglichkeit beim Prüfungsamt einen Antrag auf Nachteilsausgleich bei Prüfungen aufgrund der bestehenden Behinderung zu stellen. Diese Sonderbehandlung, z.B. in Form von mehr Zeit während der Prüfung wollte Oliver allerdings nicht, da er sich selbst nicht anders sieht und auch in der Bäckerei keine Sonderstellung hat. «Ich mache alles so wie andere auch. Ich bin nur vor dem Gesetz schwerbehindert.»

Über den Beruf sagt Oliver heute: »Die Arbeitszeiten waren anfangs mein Hauptprob-

lem. Ich war eigentlich nie der steh-morgensmit-den-Vögeln-auf-Typ. Aber daran hab ich mich schnell gewöhnt. Und heute genieße ich es, nachmittags frei zu haben.«

Später selbst einmal eine Bäckerei zu führen kann er sich gut vorstellen. Aber zuerst will er den dafür notwendigen Meisterbrief in Angriff nehmen.

Mehr zur Bäckerei Lehnen unter:
www.baeckerei-lehnen.de

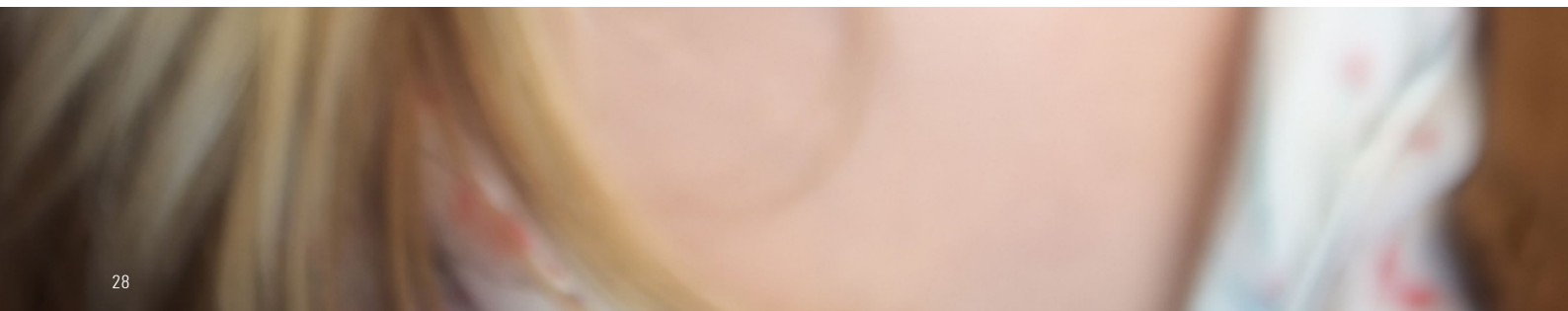




AUSNAHMETALENT



Man muss es einfach machen.« Mit dieser Einstellung hat Charlotte es von der Gehörlosenschule über die Realschule bis zum Abitur geschafft. Danach hat sie ihre Ausbildung zur Modistin in der Hutmanufaktur von Ulrike Strelow in Essen mit Bravour bestanden und ist seit Juni 2013 selbst Modistenmeisterin. Immer schön geradeaus, immer mit viel Mut und immer mit einem richtig starken Willen. Immer einfach? Das nicht.





CHARLOTTE MÜLLER (r.) mit »Talentscout«
und Modistenmeisterin ULRIKE STRELOW.

»Ohne die Unterstützung meiner Eltern und einiger richtig guter Freunde, die ständig an meiner Aussprache gearbeitet haben, sowie meiner Chefin, Frau Strelow, die sich darauf eingelassen und mich eingestellt hat, wäre ich heute nicht da, wo ich jetzt bin. Mit einem Beruf, der mich glücklich macht,« betont Charlotte Müller, deren Hutkreationen Handwerk und Statement zugleich sind.

Damit dieser Traum für Charlotte allerdings wahr werden konnte, musste sie gleich nach der Schule die Behütetheit in Trier mit der Revierstadt Essen tauschen. Eine Entscheidung, die sie nie bereut hat. »Obwohl die erste Zeit ohne Familie und Freunde nicht einfach war und obwohl ich mich in Essen praktisch null auskannte, war mir klar, das Richtige zu tun. Frau Strelow hat es mir aber auch mit dem Ankommen und Wohlfühlen leicht gemacht. Au-

ßerdem bin ich der Meinung, dass derjenige, der was Besonderes lernen will, auch einen besonderen Weg braucht,« sagt sie lächelnd und ergänzt: »Und damit meine ich Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Es ist nicht wichtig ob man hören kann oder nicht, wichtig ist, dass man weiß was man will und seine Talente nutzt.« Eine Einstellung, die Ulrike Strelow, Charlottes Ausbilderin, mit tiefer Überzeugung bestätigt.



»Bereits am zweiten Praktikumstag war klar, Charlotte passt zum Beruf und hier zu mir in die Hutmanufaktur,« betont sie kurz. »Dass sie gehörlos ist, war für mich allenfalls am Anfang gewöhnungsbedürftig. Man muss sich halt gegenüberstehen, um miteinander zu kommunizieren.«

Modistenmeisterin Ulrike Strelow hat vor 15 Jahren ihre Hutmanufaktur in Essen eröffnet. Nach ihrer Ausbildung hat sie zunächst für verschiedene Hutmacher in Deutschland und Österreich gearbeitet, ganz unterschiedliche Stile und Trends kennengelernt und danach ihre Meisterprüfung absolviert. Was Charlotte anbetrifft, so fasst sie ihre Anerkennung mit zwei Worten zusammen: »Ein Ausnahmetalent.«

Charlotte Müller arbeitet derzeit in einer Hutmacherei in Luxemburg. Neben verschiedenen Nachwuchspreisen für ihre Kreationen als Modistin, erhielt sie 2009 den Integrationspreis des Landes NRW.

Über sich selbst sagt sie: Ich gehe selbstbewusst an die Aufgaben ran, die sich mir stellen. Man muss sich durchsetzen können, sollte auch über sich selbst lachen können und darf vor allem keine Angst haben, im Mittelpunkt zu stehen. In der Schule habe ich gelernt, den Mut aufzubringen, im Notfall auch mal dazwischenzurufen, wenn ich etwas nicht verstanden habe. Auch das muss man lernen und auch der Kritik muss man sich stellen. Wichtig ist, dass man nicht an sich selbst oder seinen Fähigkeiten zweifelt.

Mehr über die Hutmanufaktur von Ulrike Strelow: www.hutmanufaktur.com



Der Film »Zusammenarbeit«: HINTER DEN KULISSEN

Im Rahmen des Projektes »Wissenstransfer Inklusion« wurde ein 13-minütiger Film über drei der hier vorgestellten Erfolgsgeschichten gedreht. Er zeigt die Selbstverständlichkeit der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung im betrieblichen Alltag und wie inklusive Beschäftigung im Arbeitsleben mit wenig großen Worten, dafür mit vielen kleinen Gesten gelingt. Der WHKT hat die Dreharbeiten des Filmteams »Brikettfilm« aus Köln fotografisch begleitet.





Informationen für Betriebe: ANTWORTEN ZU NEUEINSTELLUNG, BESCHÄFTIGUNG, AUSBILDUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Was habe ich als Arbeitgeber/in davon, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?

Menschen mit Behinderung bringen in gleichem Maße wie Menschen ohne Behinderung ihre individuellen Stärken und ihr fachliches Know-how in Unternehmen ein. Sie werden oft aus Unwissenheit – angesichts fehlender Erfahrungen und Informationen zu dem Thema – in einem Einstellungsverfahren »übersehen«. In Zeiten eines erhöhten Fachkräftebedarfs ist es eine häufig noch zu wenig berücksichtigte Zielgruppe zur Fachkräftesicherung, die auch zur Vielfalt der Belegschaft beiträgt. Dadurch wird nicht zuletzt dazu beigetragen, ein Selbstverständnis in Wirtschaft und Gesellschaft zu etablieren, welches die Inklusion als Normalität begreift.

Wer unterstützt mich als Arbeitgeber/in beim Thema: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Es gibt Ansprechpartner bei den Arbeitsagenturen (z. B. Reha-Team oder Arbeitgeberservice), den Rententrägern, bei den Integrationsämtern und auch den Integrationsfachdiensten. Diese sind in NRW flächendeckend aufgestellt. Weiterhin haben viele Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern in NRW Integrations- bzw. Inklusionsberater in ihren Reihen, die gerne weiterhelfen und die untereinander vernetzt sind, welche oft auch die richtigen Sachbearbeiter bei den Kostenträgern namentlich oder persönlich kennen. Eine Liste mit allen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Kammern in NRW finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Was unterscheidet eigentlich eine Behinderung von einer »Schwerbehinderung«

Jede körperliche, geistige oder seelische Veränderung, die nicht nur vorübergehend (länger als sechs Monate) zu Einschränkungen bei der Teilnahme am Leben in der Gesellschaft führt, gilt als Behinderung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.

Das SGB IX geht grundsätzlich vom Begriff der Behinderung aus (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Begriffsbestimmung der Schwerbehinderung baut darauf auf (§ 2 Abs. 2 SGB IX), stellt zusätzlich auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab. Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 aufweist und seinen Wohnsitz,

seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat. Ein »gewöhnlicher Aufenthalt« liegt auch bei Asylbewerbern und geduldeten Ausländern vor, wenn besondere Umstände ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.

Für welche Unternehmen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht? Wann ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten?

Für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich über mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht (Beschäftigungspflicht § 71 SGB IX). Dabei müssen wenigstens fünf Prozent der Beschäftigten von einer (Schwer-) Behinderung betroffen sein. Kleine und mittlere Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Beschäftigten können von einer erleichterten Sonderregelung Gebrauch machen. Diese besagt, dass die Unternehmen mit weniger als 40 Beschäftigten nur einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen. Arbeitgeber mit bis zu 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen. Darüber hinaus richtet sich die Ausgleichsabgabe nach der Beschäftigungsquote und wird wie folgt erhoben:

- 115 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent
- 200 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent
- 290 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Die Ausgleichsabgabe muss sowohl von den Arbeitgebern der öffentlichen Hand als auch von den privaten Arbeitgebern entrichtet werden. Das Gesetz lässt dabei außer Acht, wer das Verschulden an der Nichtbeschäftigung trägt (z. B. ob sich genug schwerbehinderte Arbeitnehmer auf eine Stellenausschreibung beworben haben).

Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung eine Berufsausbildung zu erlangen?

Eine Ausbildung für Menschen mit einer Behinderung kann grundsätzlich im Betrieb, in einem Berufsbildungswerk oder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen stattfinden.



Man unterscheidet zwischen bundesweit einheitlich in Ausbildungsordnungen gestalteten dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung und speziellen Ausbildungsregelungen als »Fachpraktiker/in« nach §§ 66 BBIG / 42m HWO.

Die Arbeitsagenturen fördern die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Dabei sind zwei Formen zu unterscheiden:

■ **Integrative BaE**

Hierbei wird sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung durch einen Bildungsträger vorgenommen. Zur Erlangung berufspraktischer Erfahrungen werden während der Ausbildung mehrwöchige Praxisphasen (mindestens 40, maximal 120 Arbeitstage je Ausbildungsjahr) eingeplant. In diesen Zeiträumen finden berufsspezifische Betriebspraktika statt.

■ **Kooperative BaE**

In diesem Fall wird die fachpraktische Unterweisung in Blöcken durch einen Kooperationsbetrieb durchgeführt. Auch hier ist der Bildungsträger für die Koordinierung der Ausbildung zuständig.

Wieso heißt es nicht Förderung, sondern Leistung zur Teilhabe oder begleitende Hilfe?

Das Sozialgesetzbuch IX und viele weitere Vorschriften und Richtlinien sehen im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung bei besonderen Mehraufwendungen oder behinderungsbedingten Nachteilen Aus-

gleichsmöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor. Man spricht hierbei nicht von Förderung, da es sich nicht um eine Subventionsleistung handelt, sondern von Nachteilsausgleich, Leistungen zur Teilhabe oder begleitenden Hilfen. Hinzu kommt, dass die Finanzmittel hierfür, je nach Kostenträger, zu einem Großteil aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Woher weiß ich, welchen Antrag ich wo stellen muss?

Das hängt immer vom Einzelfall und den Rahmenbedingungen ab. Mögliche Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können grundsätzlich die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung oder auch die Integrationsämter sein. Je nach Ausprägung und Hintergrund des Falles kann auch die gesetzliche Unfallversicherung Rehabilitationsträger sein. Um das herauszufinden, sollte nicht davor gescheut werden, eine Fachberatung hinzuzuziehen.

Was ist ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen?

Menschen mit einer Behinderung können infolge ihrer individuellen Beeinträchtigungen/ Einschränkungen Nachteile beim Erbringen von Leistungen entstehen. Zum Ausgleich dieser Nachteile bei der Durchführung einer Prüfung haben sie die Möglichkeit entsprechende Nachteilsausgleiche zu erhalten. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie Gebärdensprachdolmetscher für Menschen mit Hörschädigung. Diese Nachteilsausgleiche sind keine »Vergünstigungen«, sondern

Ausgesuchte, in der Praxis häufiger vorkommende Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung

Art der Leistungen	Mögliche Rehaträger	Antragsteller/Frist/Zeitpunkt
Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen	Agentur für Arbeit Deutsche Rentenversicherung Gesetzl. Unfallversicherung	Arbeitgeber / vor Aufnahme der Tätigkeit, besser: vor Unterzeichnung des Vertrages
Behinderungsgerechte Gestaltung*	Agentur für Arbeit Deutsche Rentenversicherung Gesetzl. Unfallversicherung	Arbeitgeber / keine besondere Frist, aber frühzeitige Kontaktaufnahme zum Kostenträger notwendig, es empfiehlt sich dies vor Aufnahme der Tätigkeit zu tun
Investitionskostenzuschuss	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Einstellungsprämie (aus Programm aktion5 / Initiative Inklusion)	Integrationsamt	Arbeitgeber / spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit

*: Zur behinderungsgerechten Gestaltung ist zu vermerken, dass ein Antrag grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt einer Beschäftigung oder Ausbildung, auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden kann.

Informationen für Betriebe: ANTWORTEN ZU NEUEINSTELLUNG, BESCHÄFTIGUNG, AUSBILDUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

kompensieren behinderungsbedingte Benachteiligungen in der Prüfungssituation. Die Prüfungsanforderungen bleiben erhalten.

Wer hilft mir bei der Auswahl bzw. der Einarbeitung von schwerbehinderten Arbeitnehmern?

Als erstes gilt es darauf zu achten, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz zur Person passen und eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. Inwieweit Bewerber/innen wirklich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet sind, können Sie beispielsweise durch eine Probebeschäftigung oder ein befristetes Arbeitsverhältnis testen. Die Kosten hierfür können für bis zu drei Monate von der zuständigen Stelle (u.a. Arbeitsagentur, Rehaträger) übernommen werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen verbessert wird. Technische Beratung am Arbeitsplatz liefern die entsprechend qualifizierten Technischen Beratungsdienste (TBD) bzw. Ingenieurfachdienste.

Was versteht man unter ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)?

Die ausbildungsbegleitende Hilfe soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Auszubildenden die Aufnahme, Fortsetzung oder einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglichen. Hierfür erstellen erfahrene Ausbilder, Lehrkräfte und Sozialpädagogen eine auf den individuellen Förderungsbedarf ausgerichteten Förderplan. Die förderungsbedürftigen Auszubildenden werden regelmäßig in kleinen Lerngruppen oder in Einzelunterricht zwischen drei und acht Stunden in der Woche, je nach Förderbedarf, unterrichtet. Dieser findet i.d.R. außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeiten statt.

Die Kosten für die ausbildungsbegleitende Hilfe übernimmt die Agentur für Arbeit zu 100 Prozent.

Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?

Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber darf nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden. Erst nach der Zustimmung durch das Integrationsamt kann der Arbeitgeber kündigen.

Der besondere Kündigungsschutz besteht nicht innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung und zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Welches Fragerecht haben die Arbeitgeber/innen in Bezug auf eine Behinderung?

Bis zur Einführung des § 81 Abs. 2 SGB IX im Jahr 2001 und dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 war diese Frage weitgehend gestattet. Nach heutiger Rechtslage (§ 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG) ist die Frage nach einer Behinderung bei einem Vorstellungsgespräch nicht mehr zulässig. Die Frage nach der Art und Schwere der Behinderung stellt eine mittelbare Benachteiligung dar.

Hiervon gibt es jedoch eine entscheidende Ausnahme. Diese kommt dann zur Anwendung, wenn ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an einer Antwort besteht. Das ist immer dann der Fall, wenn diese Frage für die auszuübende Tätigkeit maßgeblich ist, also die Behinderung des Betroffenen für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung ist oder sogar eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer zu einer wahrheitsgemäßen Antwort auf die Frage nach einer Behinderung verpflichtet.

Besteht das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate, so ist die Rechtslage seit dem Urteil vom 16.02.2012 (6 AZR 553/10) eindeutig. Der Arbeitgeber hat nach Ablauf der Probezeit bzw. nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse für die Frage nach einer Schwerbehinderteneigenschaft. Dieses Interesse ist in der Tatsache begründet, dass mit der dauerhaften Beschäftigung für den Arbeitgeber zahlreiche Pflichten verbunden sind.

Bedenken Sie weiterhin, dass ...

- ... die »Unkündbarkeit« von schwerbehinderten Beschäftigten nur ein Gerücht ist.
- ... Behinderung nichts mit geringerer Leistungsfähigkeit zu tun hat. Es gilt hier wie überall: der richtige Mensch am richtigen Platz.
- ... unbesetzte Pflichtarbeitsplätze durch die Ausgleichsabgabe teuer werden können.
- ... auch kleine Betriebe gute Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bieten.
- ... die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und ihre Integration in das Berufsleben u. a. durch Eingliederungszuschüsse und Prämien unterstützt werden kann.



Info:
ANSPRECHPARTNER/INNEN IN DEN KAMMERN

Einige Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern in NRW sowie die Landwirtschaftskammer NRW haben Ansprechpartner/innen, die Ihre Mitglieder bei Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützen.

HWK Aachen:

Manfred Heuberg | T: 0241/471-249
E: manfred.heuberg@hwk-aachen.de

HWK Dortmund:

Günter Benning | T: 0231/5493-427
E: guenter.benning@hwk-do.de

HWK Düsseldorf:

Volker Boeckenbrink | T: 0211/8795-356
E: volker.boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de

HWK zu Köln:

Günter Machein | T: 0221/2022-290
E: machein@hwk-koeln.de

HWK Münster:

Bernhard Stüer | T: 0251/5203-236
E: bernhard.stueer@hwk-muenster.de

HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld:

Abteilung Berufsbildung | T: 0521/ 56 08-333
E: berufsbildung@handwerk-owl.de

HWK Südwestfalen:

Günter Kordell | T: 02931/877-140
E: guenter.kordell@hwk-swf.de

IHK Bonn/Rhein-Sieg:

Sybille Bugs | T: 0228/2284-154
E: bugs@bonn.ihk.de

IHK zu Dortmund:

Dirk Vohwinkel | T: 0231/5417-282
E: d.vohwinkel@dortmund.ihk.de

IHK zu Essen:

Guido Konrad | T: 0201/1892-325
E: guido.konrad@essen.ihk.de

IHK zu Köln:

Alexander Reimer | T: 0221/1640-628
E: alexander.reimer@koeln.ihk.de

IHK Lippe zu Detmold:

Martin Raitchel | T: 05231-7601-37
E: raitchel@detmold.ihk.de

IHK Mittlerer Niederrhein:

Oliver Carouge | T: 02131/9268-567
E: carouge@neuss.ihk.de

IHK Mittleres Ruhrgebiet:

Udo Thomann | T: 0234/9113-251
E: thomann@bochum.ihk.de

IHK Nord Westfalen:

Thomas Kintrup | T: 0251/707-352
E: kintrup@ihk-nordwestfalen.de

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld:

Abteilung Berufliche Bildung | T: 0521/554-241

IHK Siegen:

Jürgen Dax | T: 0271/3302202
E: juergen.dax@siegen.ihk.de

Südwestfälische IHK zu Hagen:

Christian Münch | T: 02331/390-302
E: muench@hagen.ihk.de

IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid:

Joachim Groth | T: 0202/2490-815
E: j.groth@wuppertal.ihk.de

Landwirtschaftskammer NRW

Mechthild Schickhoff | T: 0251/2376-314
E: mechthild.schickhoff@lwkn.nrw.de

Weitere INFORMATIONQUELLEN

Agentur für Arbeit:

arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Menschen mit Behinderung

Aktion Mensch:

aktion-mensch.de > Themen > Informieren und diskutieren > Arbeit

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen:

behindertenbeauftragte.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Inklusion von Menschen mit Behinderung

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke:

bagbbw.de > Inklusion in den Arbeitsmarkt

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen:

bag-if.de

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit:

wegweiser-barrierefreiheit.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

bmas.de > Themen > Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke:

bv-bfw.de > Wir für Unternehmen

Charta der Vielfalt – Eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen:

charta-der-vielfalt.de

Deutsche Rentenversicherung:

deutsche-rentenversicherung.de > Rente & Reha > Rehabilitation > Leistungen > Berufliche Rehabilitation (LTA)

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation:

dvfr.de

Einfach machen - Gemeinsam die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen:

gemeinsam-einfach-machen.de

Einfach Teilhaben - Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen, und Unternehmen:

einfach-teilhaben.de > Ausbildung und Arbeit > Förderung für Arbeitgeber

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben:

lebenmitbehinderungen.nrw.de > Ratgeber und Adressen > Beratungsangebote von Städten und Kreisen

Handwerkskammern in NRW:

handwerk-nrw.de > Service > Ansprechpartner vor Ort

Industrie- und Handelskammern in NRW:

dihk.de > IHK- Finder

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation:

rehadat.de

Inklusion gelingt! – Eine Internetplattform der Wirtschaft zur Information und Beratung von Betrieben:

inklusion-gelingt.de > Informationen für Unternehmen

Nullbarriere - Fachportal für Barrierefreies Bauen:

nullbarriere.de

Reha-Servicestellen:

rehaservicestellen.de

Übersicht der Integrationsämter in NRW:

integrationsaemter.de > Kontakt

Landschaftverband Rheinland:

lv.r.de > Soziales > Menschen mit Behinderung > Arbeit und Ausbildung

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:

lwl.org > Soziales > LWL-Integrationsamt Westfalen

Talentplus - Portal zu Arbeitsleben und Behinderung:

talentplus.de > Arbeitgeber

UnternehmensForum – Für mehr Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft:

unternehmensforum.org

Wirtschaft inklusiv – Ein bundesweites arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt:

wirtschaft-inklusive.de

Impressum:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf | www.handwerk-nrw.de

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volksw. Reiner Nolten

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Der Film: ZUSAMMENARBEIT

Der Film begleitet die gehörlose Modistin Charlotte Müller, den Bäcker-
gesellen Oliver Böken, der bereits in seiner Kindheit hat lernen
müssen, mit einer Hand seine Aufgaben zu meistern sowie den kaufmännischen Ange-
stellten Konstantin Pieper, der in der Personalabteilung der Kölner Brauerei »Früh Kölsch«
seinen Wunschberuf gefunden hat, obwohl ihm auf Grund des Asperger-Syndroms nach
der Schule nur Jobs im IT-Bereich angeboten wurden. Sie alle und einige Beispiele mehr,
zeigen, wie sich Potentiale entdecken, fördern und wichtige Talente erfolgreich integrieren
lassen, wenn Chancengleichheit gegeben ist.

Der Kurzfilm ist bei youtube über den Kanal des Westdeutschen Handwerkskammertags
(Suchbegriff »WHKT«) oder auf DVD wahlweise mit Audiodeskription, Gebärdensprach-
dolmetscher sowie Untertiteln verfügbar.



Die App: INKLUSION UND BESCHÄFTIGUNG

Die App ist insbesondere für Betriebsinhaber/innen und Personalent-
scheider/innen konzipiert, bietet aber allen, die sich zu den The-
men Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren wollen,
einen guten Überblick.

Herzstück der App sind 62 Fragen und Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbil-
dung, Beschäftigung und Kündigung von Menschen mit Behinderungen. Damit ist sie ein
ideales Werkzeug, um sich z. B. vor Inanspruchnahme einer Beratung unkompliziert zu in-
formieren.

Des Weiteren stellt die App eine Liste von Ansprechpartnern bei Kammerorganisati-
onen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung, die Arbeitgeber zu den genannten Themen
umfassend beraten. Eine Link-Liste zum Thema Inklusion und ein 13-minütiger Film, der
Menschen mit und ohne Behinderung bei ihrer täglichen Arbeit zeigt und veranschaulicht
mit welchen einfachen Mitteln Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann, runden das Angebot
der App ab.

Die App steht in den entsprechenden Stores als iOS- sowie als Android-Fassung
kostenlos zur Verfügung (Suchbegriff »Inklusion und Beschäftigung«).

**ANTWORTEN
FÜR BETRIEBE**