

# BERUFLICHE INKLUSION

BEILAGE ZUR VERLEIHUNG DES BERLINER INKLUSIONSPREISES 2020



## Wie Mut inspiriert

Die prämierten Unternehmen  
und ihre Mitarbeiter in Porträts

**Wenn Menschen wachsen.** In ihrer Gartenbaufirma setzt Kathrin Hennrich auf aufrichtiges Miteinander – Seite B3

**Wo Vielfalt gewinnt.** Im Bezirksamt Neukölln ist Inklusion Normalität. Nun steht der Nachwuchs im Fokus – Seite B5

**Warum Vorbilder zählen.** Franz Allert, der scheidende Lageso-Präsident, über die Bedeutung des Preises – Seite B7



EDITORIAL

Jetzt erst recht

Ein Inklusionspreis, im Corona-Jahr? Wo viele Betriebe ums Überleben kämpfen? Aber ja – gerade in Zeiten wie diese ist die „Anerkennung inklusiven Handelns“, wie Arbeitssenatorin Elke Breitenbach es formuliert, besonders wichtig. Zum 18. Mal hat das Landesamt für Gesundheit und Soziales am 13. November Unternehmen aus Berlin ausgezeichnet, die sich besonders um die Einstellung von Menschen mit Behinderung verdient gemacht haben – als Vorbild und Ansporn für andere. Immer noch kommt nur rund ein Drittel der Berliner Firmen mit mindestens 20 Beschäftigten dieser Pflicht nach. In unserer Beilage zeigen wir Sieger, die Inklusion jeden Tag leben – im Rathaus Neukölln oder in der Amerika-Gedenkbibliothek. *uba*

INHALT

- AUFBLÜHEN** ..... B3  
Die Paradiesfabrik schafft Gärten und inklusive Arbeitsplätze.
- AUFRICHTEN** ..... B4  
Unschätzbare Hilfe bei der Zentral- und Landesbibliothek.
- ANSPORNEN** ..... B5  
Das Bezirksamt Neukölln ist ein Pionier der Inklusion.
- ANLEITEN** ..... B6  
Mosaik-Services führt an den ersten Arbeitsmarkt heran.
- AUFKLÄREN** ..... B7  
Die Handwerkskammer berät rund um das Thema Teilhabe.

# Strahlen für die Kamera

Vier Firmen erhielten vergangene Woche den Inklusionspreis. Vieles war dabei anders als sonst

VON UDO BADELT

2020 ist vieles anders. Konnte im vergangenen Jahr der Berliner Inklusionspreis noch im festlichen Rahmen des Wappensaals im Roten Rathaus verliehen werden, muss dieses Mal ein provisorisches Filmstudio ausreichen – ein Raum im Erdgeschoss des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (Lageso). Denn die Beteiligten sollen sich so wenig wie möglich begegnen, und wenn, dann selbstverständlich mit Maske. So dürfen die Vertreterinnen und Vertreter der vier ausgezeichneten Firmen an diesem 13. November ihren Preis nur nacheinander entgegennehmen, ohne Publikum und ohne Moderator. Aber eine kleine Zeremonie ist immerhin möglich, wenigstens das.

Seit 2003 vergibt das Land Berlin den mit jeweils 10 000 Euro dotierten Preis, um Firmen zu würdigen, die sich für Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung einsetzen. Im Pandemiejahr sind das die Paradiesfabrik GmbH in der Kategorie „Kleinunternehmen“, die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) als mittelständischer Betrieb und das Bezirksamt Neukölln als Großunternehmen. Desweiteren erhält Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH die Auszeichnung in der erstmalig ausgerufenen Kategorie „inklusive Ausbildung“.

Dass Kathrin Hennrich genau das erschafft, was der Name ihrer Firma „Paradiesfabrik“ verspricht, glaubt man ihr auf Anhieb: Die Geschäftsführerin strahlt Wärme, Freude und Optimismus aus. Sie und ihr Team planen, gestalten und pflegen Gärten, Terrassen und Parks in Berlin, zum 18-köpfigen Personal zählen drei Menschen mit Behinderung.



Geehrt. Birgit Liebner (li.) und Kathrin Hennrich von der Paradiesfabrik. Fotos: Sandra Ritschel, Kitty Kleist-Heinrich

Nun wartet Hennrich mit Assistentin Birgit Liebner darauf, ins Studio gebeten zu werden, wo sie dann lächelnd sagen wird: „Es ist, als ob man den Oscar bekommt.“ Franz Allert, Präsident des Lageso und vor 18 Jahren Initiator des Preises, überreicht die Skulptur. Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, hält zu jedem Betrieb eine kurze Laudatio in die Kamera. Für die Paradiesfabrik wählt sie Worte wie „Oase“, „Schatz“, „Leidenschaft“ und „Heiterkeit“ – all das würde schon die Webseite der Firma ausstrahlen. Dann hebt sie noch die Wichtigkeit des Preises hervor: „Auch und gerade in diesen für unsere Gesellschaft – und besonders für die Wirtschaftsunternehmen – schwierigen Zeiten ist die Aner-

kennung inklusiven Handelns von besonderer Bedeutung.“

Jonas Fansa nimmt den Preis als Betriebsdirektor für die Zentral- und Landesbibliothek entgegen. Er erzählt, dass es vor drei Jahren auch Skepsis gegeben habe, als 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ders haben. „Ein totales Erfolgsprojekt“, sagt Fansa.

Draußen vor der Tür wartet schon Neuköllns Bürgermeister Martin Hikel, dessen Bezirksamt in der Kategorie „Großunternehmen“ ausgezeichnet wird. Von den 1924 Beschäftigten in der Behörde seien mehr als sieben Prozent schwerbehindert. „Soziales Engagement, berufliche Inklusion, Wertschätzung und Vielfalt sind die Visitenkarte Ihres Amtes“, sagt Senatorin Breitenbach.

Danach setzt sich Martin Hikel, wie alle anderen vor ihm, noch mit Moderator Harald Pignatelli zum Interview auf die Couch – für einen Youtube-Film über die Preisverleihung. 2021 kann sie dann hoffentlich wieder im Roten Rathaus stattfinden.

## Ein Raum wird zum Filmstudio umgebaut

der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfB) anfangen, in der Amerika-Gedenkbibliothek zu arbeiten. „Es war ein Wagnis“, sagt er. Inzwischen seien die Sorgen in der Belegschaft komplett verfliegen, niemand im Haus wolle es mehr an-

# „Wir wollen helfen, Ängste abzubauen“

Arbeitssenatorin Elke Breitenbach über die Auswirkungen der Coronakrise und gesellschaftliches Umdenken

*Frau Breitenbach, die Coronakrise sorgt überall in der Berufswelt für Umwälzungen und bedroht auch Arbeitsplätze. Inwiefern sind Menschen mit Behinderung davon besonders betroffen?*

Ja, die Krise hat den Berliner Arbeitsmarkt stark getroffen. Im Oktober 2020 waren weit über 200 000 Menschen arbeitslos gemeldet und damit rund 50 000 mehr als im März 2020. Das ist bitter! Die Frage nach Beschäftigung beziehungsweise Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung ist nicht leicht zu beantworten. Diese Angaben werden kaum oder nur selten erfasst, weil sie auf freiwilliger Basis erfolgen und die Gruppe auch sehr unterschiedlich ist. Deswegen finden sich in Statistiken nur Aussagen zu schwerbehinderten Menschen. Für diese Gruppe hat sich die Coronakrise etwas schwächer ausgewirkt als der allgemeine Trend. So stieg ihre Arbeitslosigkeit im Oktober um rund 17 Prozent, verglichen mit dem März 2020.



Elke Breitenbach (Die Linke) ist Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales.

*Wie viele Menschen mit Behinderung konnten in Berlin erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden?*

Erfreulicherweise haben in Berlin zwischen Juli 2019 und Juni dieses Jahres 2773 zuvor arbeitslose schwerbehinderte Menschen eine Beschäftigung am ersten Arbeits-

markt gefunden. Und noch etwas weiter zurückgeblickt: 2018 waren in Berlin 53 388 schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte in Beschäftigung. Natürlich sagt die Statistik allein noch nichts über die individuelle Situation des Einzelnen aus.

*Können Sie generell einen weiteren Wandel zum Positiven bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern feststellen, wenn es um Menschen mit Behinderung geht?*

Ja. Die Betriebe, die wir jedes Jahr mit dem Inklusionspreis auszeichnen, beweisen das sogar vorbildlich. Aber die Möglichkeiten sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Gesellschaftliches, wirtschaftliches Umdenken braucht auch Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Förderung. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt sind im Sozialgesetzbuch IX festgelegt. Die Pandemie führt leider zu einem zurückhaltenden Ausbildungsverhalten bei Unternehmen. Da schauen wir nicht tatenlos zu. Der Senat hat beschlossen, jenen

Betrieben eine Inklusionsprämie zu gewähren, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden. Wir wollen helfen, Ängste bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abzubauen, die wegen besonderer Kündigungsschutzregeln oder Arbeitsplatzumbauten Menschen ohne Behinderung ganz klar bevorzugen und lieber die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe zahlen.

*Ist es sichergestellt, dass Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, trotz der Pandemie weiterhin ein Arbeitsentgelt erhalten?*

Damit die WfbM-Beschäftigten in der Pandemie nicht schlechter gestellt werden, gewährt das Land Berlin Zuschüsse. Diese können Werkstätten beantragen, wenn ihre Rücklagen für die Zahlung der Entgelte sämtlicher Beschäftigten nicht reichen. Damit soll sichergestellt werden, dass zumindest der Grundbetrag an die dort beschäftigten Menschen mit Behinderung ausgezahlt werden kann.

*Warum werden das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung wenig genutzt?*

Das kann ich nur vermuten. Es gibt Unsicherheiten bei den Werkstattbeschäftigten, die nicht selten Angst vor dem Schritt haben. Das Budget für Arbeit führt zu niedrigerer Rente als Beschäftigung in der Werkstatt. Bei der Vermittlung der Anspruchsberechtigten scheint es zu klemmen. Es kann auch sein, dass diese Fördermöglichkeit zu wenig bekannt ist. Auch die aktuelle Lage erschwert natürlich die Vermittlung.

— Die Fragen stellte Udo Badelt

**BERUFLICHE INKLUSION:** Beilage des Tagesspiegels. Redaktion: Udo Badelt, Aleksandra Lebedowicz. Titelfoto: Kitty Kleist-Heinrich (v.l.n.r.: Thomas Schmidt, Matthias und Klaus Heuberg in der Amerika-Gedenkbibliothek am Blücherplatz in Kreuzberg); Anzeigen: Philipp Nadler. Postanschrift: 10876 Berlin, Telefon 030/29 021-0.



## AUSGEZEICHNET Gewinner in der Kategorie „Kleinunternehmen“



Platz für jeden. Kathrin Hennrich (Mitte) und ihre Mitarbeiter, darunter Jan Medewitz (links), Dennis Wenkel (links neben der Chefin) und Birgit Liebner (vorne rechts).

Foto: Paradiesfabrik

Kathrin Hennrich machte sich vor zehn Jahren selbstständig. Seitdem setzt sie auf aufrichtiges Miteinander. In ihrer Gartenbaufirma bekommen Menschen mit Behinderung eine Chance – und blühen hier richtig auf

# Gemeinsam wachsen

VON KLAUS GRIMBERG

Die Bewerbung lag in einem Briefkasten, der eigentlich gar keiner mehr war. Die Tischlerei, zu der er einst gehörte, war schon länger weggezogen. Dennoch hatte ein junger Mann hier seine Unterlagen eingeworfen und sich als Tischler beworben: Er wolle aus Niedersachsen zu seiner Freundin nach Berlin ziehen, schrieb er, deshalb suche er eine neue Arbeitsstelle. Das aber sei für ihn nicht leicht. Denn er sei gehörlos.

Als die Bewerbung auf dem Tisch von Kathrin Hennrich landete, hätte sie gute Gründe gehabt, sie umgehend zurückzusenden. In ihrem Garten- und Landschaftsbauunternehmen, mit dem sie in die Geschäftsräume hinter dem alten Briefkasten in Johannisthal eingezogen war, brauchte sie gar keinen Tischler. Aber der junge Mann ging ihr nicht aus dem Kopf. Schon gar nicht, als sie ihn und die ebenfalls gehörlose Mutter von dessen Freundin kurze Zeit später kennenlernte. „Beide haben sich so herzlich bedankt, dass ich die Bewerbung nicht gleich in den Papierkorb geworfen hätte“, erinnert sich Hennrich. Da habe sie kurzerhand beschlossen: „Dann mache ich eben eine Tischlerei auf.“

Seit Mai vergangenen Jahres gehört Jan Medewitz zum Team der Paradiesfabrik. Der 27-Jährige hat sich in dieser Zeit zu einem All-

roundtalent der Holzverarbeitung entwickelt. Er kann alles – vom Hochbeet bis zur Gartenterrasse. Mit viel Kreativität hat er in der zweiten Niederlassung der Firma an der Südostallee in Niederschönneweide aus wuchtigen Baumstämmen zwei lange, naturbelassene Holzbänke und einen dazugehörigen Tisch in den Garten gezauert, an dem sich die Belegschaft zu Besprechungen trifft. Und Kathrin Hennrich kann sich die Firma ohne ihren eigenen Tischler gar nicht mehr vorstellen.

### Die Chefin glaubt nicht wirklich an Zufälle

So wie Jan Medewitz ist auch Birgit Liebner eher zufällig in der Paradiesfabrik gelandet. Wobei ihre Chefin an „Zufälle“ nicht wirklich glauben mag. Ein Kollege aus der Gartenbaubranche, der die Bürokratie von der ehrenamtlichen Arbeit beim Technischen Hilfswerk kannte, hatte sich für sie eingesetzt. Bei ihrer aktuellen Stelle sei sie kreuzunglücklich: Denn dort bekomme die Frau mit einer posttraumatischen Belastungsstörung von ihrem Chef permanent zu hören, „dass eine wie sie doch dankbar sein müsse, dass sie überhaupt einen Job habe“. Oder noch üblere Bemerkungen.

Auch damals hatte Hennrich nicht lange überlegt und die schwarzhaarige Frau auf dem Bewerbungsfoto zu einem Gespräch eingeladen. Zu dem Termin aber erschien scheinbar jemand ganz anderes – mit blonder Frisur. „Ich hatte aber eine Schwarzhaarige bestellt“, begrüßte Hennrich die Bewerberin und beide Frauen mussten lachen. Da war das Eis schon gebrochen. „Ich war so gerührt, wie offen Birgit über ihre Einschränkungen geredet hat und ich habe gespürt, wie unwohl sie sich an ihrer damaligen Stelle gefühlt hat“, erzählt Hennrich. Sie habe gar nicht anders gekonnt, als der wenige Jahre jüngeren Frau eine Chance zu geben.

Diese erste Begegnung liegt inzwischen zweieinhalb Jahre zurück. Birgit Liebner ist seither zu einem anderen Menschen geworden, sagt etwa ihr Kamerad vom Technischen Hilfswerk, der sie „völlig verändert und überhaupt nicht mehr griesgrämig“ wahrnimmt. Auch Liebner selbst sieht das so. Während sie sich in der alten Firma mit letzter Kraft durch eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn oder 15 Stunden kämpfte, hat sie in der Paradiesfabrik ihr Pensum auf mittlerweile 26 Stunden an vier Tagen erhöht. Denn hier kann sie unter Bedingungen arbeiten, die individuell auf sie abgestimmt sind. „Ich brauche einen

eigenen Raum, damit ich mich gut konzentrieren kann“, sagt sie, „und wegen meines Tinnitus muss immer ein bisschen leise Musik laufen.“ Ohne eine solche entspannende Umgebung gerate sie leicht in Stress und die Blockaden einer sehr schwierigen Kindheit träten wieder auf. Am wichtigsten aber sei nicht der perfekt eingerichtete Arbeitsplatz. „Sondern die Wertschätzung, die ich hier erlebe.“ Lob und herzliche Worte, mal ein Blumenstrauß auf dem Schreibtisch oder einfach nur eine Umarmung – die Anerkennung tut gut.

Die Zusammenarbeit mit ihrer Chefin läuft so harmonisch, dass sie mittlerweile zu ihrer unmittelbaren Assistentin geworden ist: In dieser Funktion hat sich Liebner

### Lob und herzliche Worte tun den Beschäftigten gut

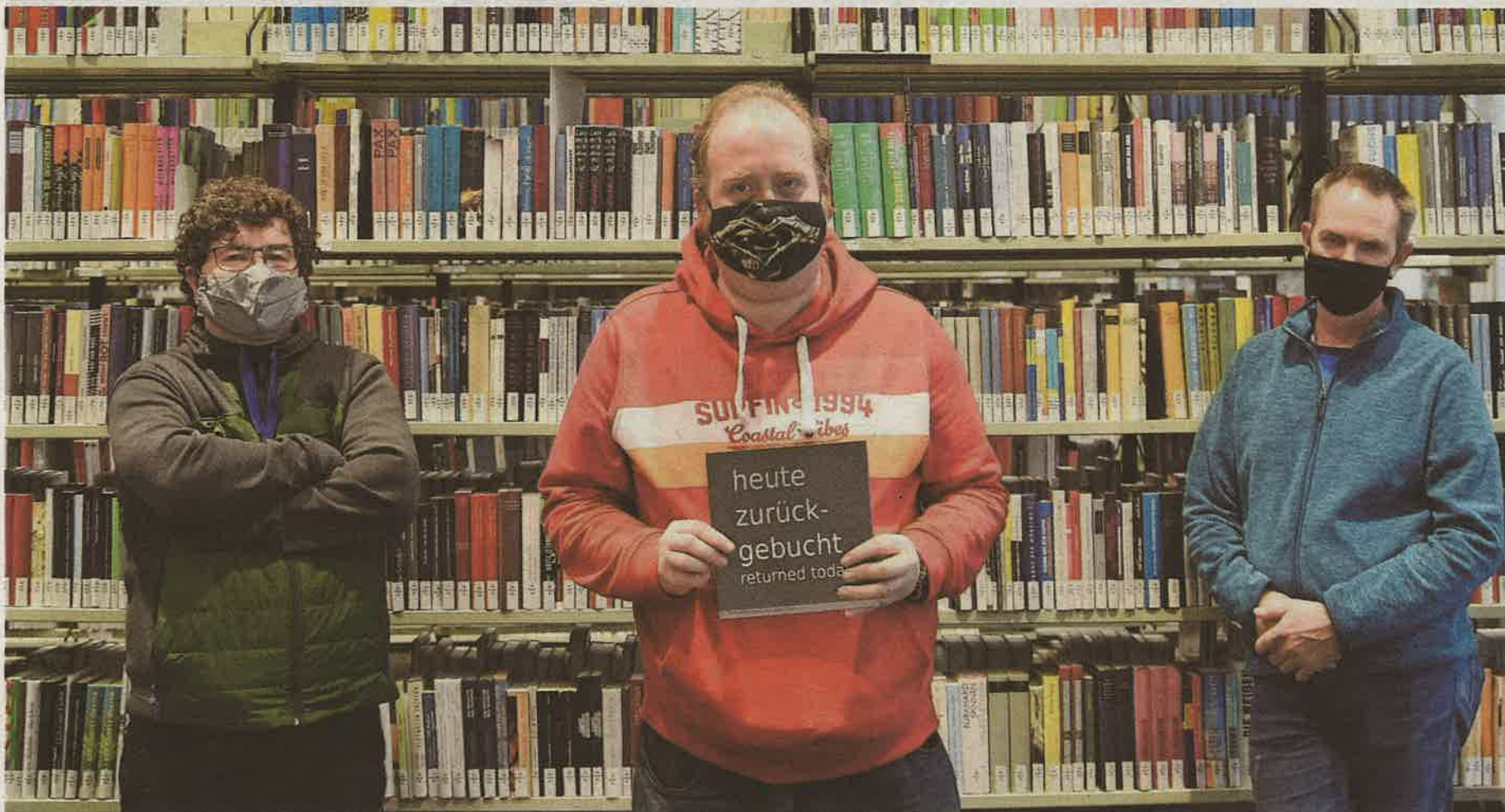
auch entscheidend um die Einstellung von Jan Medewitz gekümmert und sich in Kooperation mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (Lageso) um Fördermittel bei der Einrichtung der Tischlerwerkstatt bemüht. Über diesen Kontakt ist das Lageso Anfang des Jahres wiederum auf die Paradiesfabrik zugekommen: Ob nicht ein junger Mann, der es wegen seiner entwicklungsverzöger-

ten Lernbehinderung auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer habe, ein Probepraktikum im Unternehmen absolvieren könne? Wieder ließ sich Hennrich nicht lange bitten. Wieder war es ein Glückstreffer: Seit dem Sommer ist der 23-jährige Dennis Wenkel als Helfer im Gartenbau festangestelltes Mitglied der Paradies-Familie.

Tatsächlich sind die Angestellten bei Kathrin Hennrich mehr als nur Kollegen. Sie sind eine Gemeinschaft, die sich gegenseitig unterstützt und aufeinander achtgibt. Das gilt selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderung. Dieser Zusammenhalt rührt aus den Gründungstagen des Unternehmens: Als Hennrich sich nach 25-jähriger Tätigkeit in einer nahen Baumschule vor zehn Jahren selbstständig machte, wollten gleich sieben ihrer ehemaligen Kollegen und Kolleginnen diesen Schritt mitgehen. Weil sie ahnten, dass Hennrich ihre Firma mit einer eigenen Philosophie aufbauen würde, bei der ein aufrichtiges und aufmerksames Miteinander mindestens so wichtig sein würde wie wirtschaftlicher Erfolg. Die meisten der Mitarbeiter aus den Gründungstagen sind noch heute in der Paradiesfabrik. Und wenn mal jemand die Firma verlässt, dann gibt es dafür gute Gründe. „Aber keiner geht hier“, sagt Birgit Liebner, „weil er unglücklich ist.“



## AUSGEZEICHNET Gewinner in der Kategorie „Mittelstand“



Erfüllende Aufgabe. Thomas Schmidt (Mitte) und Matthias (links) in der Amerika-Gedenkbibliothek mit ihrem Betreuer Klaus Heuberg.

Foto: Kitty Kleist-Heinrich

An den Standorten der Zentral- und Landesbibliothek ist Inklusion längst gelebte Realität. Helfer aus Behindertenwerkstätten entlasten die Angestellten bei der Medienrückgabe. Ein unschätzbare Dienst

# Zur rechten Zeit am rechten Platz

VON UDO BADELT

Auch im pandemiebedingten Lockdown ist die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) geöffnet. Sich einfach hinsetzen und lesen? Leider verboten – nur Ausleihe ist möglich. Wer dabei durch die Regale der Amerika-Gedenkbibliothek am Halleschen Tor streift, einer der beiden ZLB-Standorte, macht sich selten Gedanken darüber, wie eigentlich all die wunderbaren Bücher nach der Rückgabe wieder an ihren Platz kommen. Eine Aufgabe, die zum Beispiel Thomas Schmidt übernimmt.

Der 43-Jährige aus Friedrichshain ist einer von insgesamt 24 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB), die in der ZLB in zwei Arbeitsgruppen tätig sind. Täglich stellen sie 3000 bis 5000 Medien zurück und entlasten dadurch die anderen Bibliotheksangestellten enorm. Diese können sich verstärkt dem Kundenservice widmen. „Ohne die Kooperation mit den BWB würden wir in zurückgegebenen Medien schier ertrinken“, sagt Volker Heller, Generaldirektor der ZLB.

Bei seiner Arbeit erlebt Thomas Schmidt so einiges. Geht es doch nicht nur darum, Signaturen in die richtige Reihenfolge zu bringen. Die Regale müssen morgens auch aufgeräumt, gesäubert und umgekippte Bücher wieder aufgerichtet

werden. „Die Leute lassen teilweise Lebensmittel und Kaffeetaschen stehen, auch eine Windel habe ich schon mal gefunden“, erzählt er. Ja, Bibliotheksbesucher sind eben ein Querschnitt der ganzen Gesellschaft. Für Schmidt ist es aber auf jeden Fall eine erfüllende Aufgabe. Sie ermöglicht ihm Abwechslung, Kontakt und Austausch. Manchmal kann er auch bei der Mediensuche helfen. „Neulich habe ich eine Dame beim Auffinden von drei Büchern unterstützt, darunter eins über das Bau-

### Der Job bietet Kontakt, Abwechslung, Austausch

haus und ein Roman“, erzählt er. Am häufigsten ausgeliehen werde Belletristik, gefolgt von pädagogischen und psychologischen Sachbüchern. Fun Fact: Für Militärtechnik würden sich die wenigsten interessieren.

Nicht nur, aber vor allem wegen der Kooperation mit den BWB hat die Zentral- und Landesbibliothek jetzt den Berliner Integrationspreis in der Kategorie „Mittelständisches Unternehmen“ erhalten. Die Zusammenarbeit begann im Herbst 2017. Der Impuls dazu ging von den Werkstätten aus, die gute Erfahrungen gemacht hatten: Eine ihrer Mitarbeiterinnen war bereits

in der ZLB-Fernleihe tätig. Leicht war es anfangs dennoch nicht: „Ja, es gab Skepsis in unserer Belegschaft, wie man die neuen Kolleginnen und Kollegen in so kurzer Zeit integrieren soll“, erzählt Betriebsdirektor Jonas Fansa. „Doch diese Sorgen sind komplett verflogen. Heute ist das Miteinander von großer Selbstverständlichkeit geprägt und niemand im Haus will es mehr anders haben.“

Beide Leiter der Arbeitsgruppen treffen sich einmal im Monat in einer Teamsitzung mit der Projektleitung der Bibliothek. Die Gruppen setzen sich zusammen aus jeweils zwölf Personen, die regelmäßig von pädagogischen und psychologischen Fachkräften begleitet werden. Die Idee dahinter: „Eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben, und zwar außerhalb der abgeschotteten Welt der Werkstätten“, wie die Zentral- und Landesbibliothek in ihrer Bewerbung um den Inklusionspreis schreibt.

Dort, in der abgeschotteten Welt der Werkstätten, erledigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ganz unterschiedliche Aufgaben, vom Abfüllen haltbarer Lebensmittel wie Reis oder Sesam bis hin zur Produktion von Mittelarmkonsolen für die Ford-Werke. In der Regel arbeiten bei den BWB Menschen mit geistigen und Mehrfachbehinde-

rungen sowie mit psychischen Einschränkungen. Betreuer Klaus Heuberg erzählt, dass bei Außeneinsätzen wie dem in der ZLB eine besondere Herausforderung auf sie wartet. „Sie sind es gewohnt, dass eine Tätigkeit irgendwann fertig, erledigt ist. In einer Bibliothek aber kommen ständig neue Medien herein, die zurückgestellt werden müssen. Die Arbeit ist nie abgeschlossen. Man muss lernen, sie sich selbst einzuteilen und sie abends auch liegenlassen zu können.“ Was Menschen mit psychischer Einschränkung vor allem bräuchten, sei Planbarkeit und Vorhersehbarkeit. „Wenn zum Beispiel ein Förderband wegen Wartungsarbeiten ausfällt, kann sie das vor große Probleme stellen.“

### Ein Ziel: Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt

In Berlin kooperieren zwölf weitere Betriebe mit den BWB, darunter Hotels und das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten. Ein Ziel dieser Projekte ist es, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, was den BWB bereits in über 60 Fällen gelungen ist. Auf dem ersten Arbeitsmarkt war Matthias, ein Kollege von Thomas Schmidt, schon gewesen: Er hat als Monteur

und Bürokaufmann gearbeitet, unter anderem im Heizkraftwerk Buch, bevor er dann zu den BWB wechselte. Jetzt stellt auch er in der Bibliothek Medien an ihren Platz zurück.

Den Inklusionspreis hat die ZLB nicht nur wegen solcher Erfolge verliehen bekommen, sondern auch, weil sie sich in diesem Bereich überhaupt stark engagiert. Auch ohne die Kooperation mit den BWB haben 34 der 336 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Behinderung – eine Quote von 9,8 Prozent. „Wir lagen also schon vorher über der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote von fünf Prozent“, sagt Leiter Volker Heller. Die Bibliothek verberge regelmäßig Aufträge an verschiedene Werkstätten für Menschen mit Behinderung, etwa bei der Produktion von Türschildern. Man habe sich 2018 am Projekt „Schichtwechsel“ beteiligt und 2019 den Themenraum „Behinderung – all inclusive“ eingerichtet. Kinder- und Jugendbücher werden in Gebärdensprache erzählt, es gibt – sofern nicht gerade eine Pandemie herrscht – Lesekreise für blinde und sehbehinderte Menschen und für diese auch spezielle Arbeitsplätze. Ein angenehmer Ort ist die ZLB also nicht nur für ihre Belegschaft, sondern auch für Nutzer und Nutzerinnen mit Behinderung.



**AUSGEZEICHNET** Gewinner in der Kategorie „Großunternehmen“

„Integration und Inklusion sind bei uns Normalität“, sagt Neuköllns Bürgermeister Martin Hikel. 2000 Beschäftigte arbeiten im Bezirksamt, 180 mit Schwerbehinderung. Nun rücken Nachwuchskräfte in den Fokus

# So kann jeder Sieger werden

VON ANDREAS MONNING

Wer schwerbehindert ist und einen Ausbildungsplatz sucht, hat beim Bezirksamt Neukölln gute Chancen. Denn an der Karl-Marx-Straße legt man bei der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung den Fokus auf Nachwuchskräfte. So gewinnen alle, denn Betroffene haben reelle Aussicht auf eine Lehrstelle und Unterstützung, die sie woanders oft vergeblich suchen. Und das Bezirksamt erhält überdurchschnittlich motivierte und treue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Tino Tuchscherer ist einer dieser Azubis. Seinen früheren Beruf als Kfz-Mechatroniker musste der Berliner aufgrund einer zunehmenden Sehbehinderung aufgeben. Beim Bezirksamt Neukölln absolviert er nun die Ausbildung zum Stadtsekretär. „Mein Arbeitsplatz hier ist perfekt auf mich zugeschnitten“, freut sich der 33-Jährige, der auch unter einer seltenen Blendempfindlichkeit leidet. Zu den technischen

## Eine spezielle Software erleichtert das Lesen

Hilfsmitteln, die das Bezirksamt ihm zur Verfügung stellt, gehören ein großer Bildschirm sowie ein leistungsstarker PC samt spezieller Vergrößerungssoftware. Dazu kommt ein Bildschirmlesegerät, mit dem er Druckerzeugnisse wie Anträge oder Formulare lesen und ausfüllen kann. „Und für Lehrgänge in der Verwaltungsakademie habe ich ein mobiles Kamerasystem samt Notebook erhalten, mit dem ich das Unterrichtsmaterial vergrößern kann“, erklärt Tuchscherer.

Die konsequenten Umsetzung von Inklusion wird beim Bezirksamt Neukölln seit vielen Jahren vom Verwaltungschef unterstützt. „Neukölln steht für gelebte Vielfalt“, betont auch der aktuelle Bezirksbürgermeister Martin Hikel. Integration und Inklusion seien dabei Normalität – man wolle, dass jede und jeder aktiv, möglichst selbstständig und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann, so Hikel. Auch in Sachen Bildung und Berufsweg. „Und das beginnt bereits bei uns in der Neuköllner Verwaltung.“

Konsequenterweise ist auch die Kantine in der Regie eines Inklusionsbetriebes. „Mit entsprechenden Hilfsmitteln können Menschen mit Schwerbehinderung bei uns in jeder beliebigen Funktion arbeiten“, sagt Michaela Stanik, die Beauftragte für Inklusion und Arbeitsschutz. Lässt sich etwas nicht technisch lösen, helfen Kollegen aus. „Bei einer gehörlosen Mitarbeiterin



Mit etwas technischer Hilfe geht alles. Tino Tuchscherer macht im Bezirksamt Neukölln eine Ausbildung zum Stadtsekretär, Michaela Stanik ist dort Beauftragte für Inklusion und Arbeitsschutz. Foto: Sven Darmer

beispielsweise übernehmen Kollegen die Telefonate.“

Rund 2000 Beschäftigte hat das Bezirksamt Neukölln derzeit, davon etwas über 180 mit Schwerbehinderung. „Das Bezirksamt liegt schon immer über der Pflichtquote für schwerbehinderte Mitarbeiter von fünf Prozent“, erklärt Stanik. Für das Jahr 2020 etwa werde es 34 Neueinstellungen bei den Nachwuchskräften geben, darunter vier Kandidaten mit Schwerbehinderung. Das entspricht sogar einer Quote von 11,8 Prozent. Für die gesamte Berliner

Verwaltung gilt das Neuköllner Personalmanagement als Benchmark, zu Deutsch: als Maßstab. Bemerkenswertes Detail: Für noch nicht ausbildungsreife

## Neukölln gilt als Maßstab für ganz Berlin

schwer oder lernbehinderte Schüler bietet das Bezirksamt zusammen mit Bildungspartnern eine sogenannte Einstiegsqualifizierung an. Die Einführung so weitreichen-

zu leisten ist, greift für die Mitarbeiter des Bezirksamts ein so genanntes Wiedereingliederungsmanagement (BEM). „Zuletzt haben wir für einen ehemaligen Schlosser eine Stelle als Gartenbauhelfer gefunden“, erzählt Michaela Stanik. Beim Bezirksamt seien Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wiedereingliederungsmanagement und Schwerbehindertenvertretung eng verzahnt, eine Inklusionsvereinbarung auf dem Weg. Von ergonomischer Ausstattung des Arbeitsplatzes über blindingerechte Hilfsmittel bis zu arbeitsbezogenen Assistenzen: Die Palette an Inklusionsmaßnahmen ist schon jetzt breit und wird bei Bedarf weiter ausgebaut. „Und manchmal suchen wir ganz individuelle Lösungen“, ergänzt Michaela Stanik. Das alte denkmalgeschützte Rathaus sei soweit wie möglich barrierefrei gemacht worden, der Fahrstuhl etwa über den Seiteneingang zugänglich und mit einer Rampe und automatischen Türen ausgestattet. Die meisten Bereiche mit Publikumsverkehr wurden in den Neubau oder in Dienstgebäude ausgelagert, die sich weitestgehend barrierefrei gestalten ließen.

## Kürzere Arbeitszeiten? „Nein, das schaffe ich“

Auf die Ausbildung Schwerbehinderter ist das Bezirksamt Neukölln durch seine Schwerpunktsetzung perfekt vorbereitet. Bewirbt sich ein entsprechender Kandidat oder eine Kandidatin, übernimmt automatisch der Schwerbehindertenvertreter die Regie und begleitet den gesamten Prozess. Er und die Inklusionsbeauftragte werden auch so früh wie möglich bei Einstellungen außerhalb von Ausbildung hinzugezogen. Gegebenenfalls können sie schon vor dem Einstellungstermin erste Maßnahmen zur behindertengerechten Ausstattung eines Arbeitsplatzes einleiten.

Im laufenden Job sieht die Dienstvereinbarung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen flexible Arbeitszeiten vor, für schwerbehinderte zusätzlich Arbeitszeitverkürzungen. Auf die hat Tino Tuchscherer verzichtet. „Schaffe ich“, sagt der Azubi motiviert. Wenn er seine Ausbildung zum Stadtsekretär abgeschlossen hat, wird er Gesetzestexte recherchieren, auslegen und anwenden. Damit kann er in allen Teilen der Verwaltung eingesetzt werden. Wer ihm begegnet, erlebt einen zufriedenen Menschen. „Ich bin glücklich, mich dank technischer Hilfe und toller Kollegen beweisen zu können“, sagt er dankbar.

der Inklusionsmaßnahmen gilt in der Unternehmenswelt als Pionierarbeit. „Wir setzen alles daran, Lösungen zu finden, die unseren Beschäftigten ein reibungsloses Arbeiten ermöglichen“, bringt es Stanik auf den Punkt. Dazu gehöre seit 2007 auch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das sich in enger Kooperation mit Krankenkassen für die Gesundheit der Mitarbeiter engagiert – unter anderem mit zahlreichen Gesundheitskursen.

Wenn der bisherige Job gesundheitlich aber dauerhaft nicht mehr



## AUSGEZEICHNET Gewinner in der Kategorie „Inklusive Ausbildung“



**Es ist angerichtet.**  
Praktikant Benjamin Landzo (li.) präsentiert im Café Schwartzsche Villa einen Frühstücksteller. Azubi Dennis Schwarz (re.) kocht lieber in Großküchen.  
Foto: A. Lebedowicz

Schritt für Schritt an den regulären Arbeitsmarkt heranführen: Dafür macht sich Mosaik-Services stark. Wer hier Ausbildung macht, wird von einem sozialpädagogischen Coach begleitet – aber nicht in Watte gepackt

# Rezepte für den Übergang

VON ALEKSANDRA LEBEDOWICZ

Im dritten Anlauf klappte es. Da löste Dennis Schwarz auch die Matheaufgaben, die ihm zuvor buchstäblich einen Strich durch die Rechnung machten. Einstellungstest bestanden. Nun konnte er 2016 endlich die Ausbildung starten – und damit seinem Wunsch, Koch zu werden, einen großen Schritt näherkommen.

„Herr Schwarz ist das klassische Beispiel für den Übergang aus der Werkstatt in die Berufsausbildung“, erzählt Beate Baumgärtner bei einem gemeinsamen Treffen in der Schwartzsche Villa, noch kurz vor dem Teil-Lockdown. Sie ist Sozialpädagogin und Azubi-Coachin bei Mosaik-Services. Das Inklusionsunternehmen setzt sich seit Jahrzehnten für berufliche Teilhabe ein. Das Café in Steglitz ist eines der vielen Standorte, wo behinderte Menschen zu tariflichen Bedingungen ausgebildet und eingestellt werden.

Menschen wie Dennis Schwarz, der eine bemerkenswerte Entwicklung durchmachte. 2009 kam er zu Mosaik und entdeckte seine Vorliebe für Großküchen. Hier, in der Villa, arbeitete er nie, „zu winzig“ die Bistroküche. Er genießt vielmehr die Präzision, mit der man das Fingerfood im Konzerthaus am Gendarmenmarkt anrichtet. Sein Hauptausbildungsort.

Dabei waren seine Aussichten eher ungünstig. Nach zehn Jahren an einer Rummelsburger Schule hatte er ein Abgangszeugnis erhalten, mit einer Sechs in Mathe. Zahlen waren ihm schon immer ein Graus. Denn Dennis Schwarz hat eine Lernschwäche – Folge der im Kindesalter erlittenen Kopfverletzungen. Ohne Schulabschluss galt er als „nicht ausbildungsfähig“. In der Beratung bei der Arbeitsagentur wurde ihm eine Werkstatt für

### Die Fachleiter kommen aus der freien Wirtschaft

behinderte Menschen empfohlen. In Berlin können Betroffene zwar an einer breiten Palette wählen. Nur die Wenigsten, wenn überhaupt, schaffen aber den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt. Dennis Schwarz ist auf einem guten Weg dahin. Das verdankt er dem speziellen Ausbildungsangebot von Mosaik-Services.

„Wir arbeiten so, dass unsere Azubis später ohne das Korsett des Integrationsbetriebes bestehen können“, sagt Baumgärtner. Dazu gehören neben sozialpädagogischer Begleitung vor allem Ausbilder, die aus der freien Wirtschaft kommen und wissen, wie

Unternehmen ticken. Besonders die Gastronomie sei ein hartes Geschäft, da dürfe man Azubis, die hin und wieder aus einem pädagogisch überbetreuten Umfeld kommen, nicht dauernd in Watte packen. Gleichzeitig achte man aber darauf, dass die Fachleiter in den Betrieben nicht nur das Wissen mitbringen, sondern auch „das Herz auf den rechten Fleck haben“, sagt Beate Baumgärtner. Schließlich sei es wichtig, dass sie mit den teilweise herausfordernden Persönlichkeiten von behinderten Menschen klarkommen.

Manche Auszubildende hätten ein geringes Selbstwertgefühl, sagt die Sozialpädagogin. Weil sie so viele negative Erfahrungen machen, immer funktionieren wollen, sich oft übernehmen. Sie zu stärken, ist ein wesentlicher Teil der Ausbildung: Je mehr sie lernten, selbstbewusst mit ihrer Behinderung umzugehen und ihre Bedürfnisse offen zu kommunizieren, desto besser kämen sie mit künftigen Arbeitgebern zurecht. Außerdem besuchten Azubis eine reguläre Berufsschule, wo sie gelegentlich mit Abiturienten in eine Klasse kommen. „Wir outen sie nicht als behindert“, sagt Baumgärtner. Auch da müsse man ein gewisses emotionales Grundgerüst mitbringen.

Dennis Schwarz erzählt, dass es früher durchaus Tage gab, an denen er an sich gezweifelt hatte. Heute weiß er: Er ist okay, so wie er ist. Das habe er bei Mosaik gelernt. Seitdem er in der Firma ist, habe er seine Konzentrations-schwierigkeiten besser im Griff und könne den Arbeitsalltag gut bewältigen.

Wie die Zusammenarbeit mit gesunden Kolleginnen und Kollegen gelingt, wird hier in gemischten Teams geübt. Gemeinsames Lernen von Menschen mit und ohne Behinderung ist in der Berufsvorbereitung nach wie vor selten. Deshalb wurde Mosaik-Services nun mit dem Inklusionspreis in der

### Auch abends ist ihr Handy immer an

erstmalig vergebenen Kategorie „Ausbildung“ ausgezeichnet. „Wir lernen mit- und voneinander. Diese Vielfalt tut uns gut und ist ein Gewinn für beide Seiten“, sagt Bianca Richardt, Leiterin der Berliner Sparkassen Stiftungen, die den Preis unterstützen.

Seit der Gründung hat Mosaik-Services, das im Februar sein 30-jähriges Jubiläum feierte, nach eigenen Angaben 157 Ausbil-

dungsplätze für behinderte Menschen geschaffen und 59 Übergänge von der Werkstatt in Ausbildung und tarifliche Arbeit begleitet – in Gastronomie, Gebäudereinigung, Malerei und Büroservice.

Ohne das Engagement von Coaches wie Beate Baumgärtner wäre das nicht möglich. Seit 25 Jahren ist sie dabei, obwohl sie nur zwei bleiben wollte. Dann wurde Mosaik größer und der Job spannender. „Es ist eine Arbeit mit und für die Menschen“, sagt Baumgärtner. Man müsse aber auch abschalten können. Trotzdem ist ihr Handy abends an, wenn jemand sein Herz ausschütten möchte. Ob Schulden, Liebeskummer oder Stress mit Kumpels: „Das managen wir im Hintergrund“, sagt sie.

Auch Dennis Schwarz hat so manche Turbulenzen hinter sich. Sein Credo: Hauptsache durchkommen. Der 29-Jährige will ein Vorbild sein für seine kleine Tochter und blickt der im kommenden Jahr anstehenden Prüfung zum „Fachpraktiker Küche“, kurz Beikoch, entgegen. Weil das Konzerthaus coronabedingt schließen musste, wechselte Schwarz nun in die Mosaik-Kantine. Die Chefin habe ein Faible für italienische Gerichte: Heute kochte er 40 Liter Möhrenpesto. Mit solchen Zahlen hat er sich längst angefreundet.



# Darauf kann man bauen

Behinderte Menschen sind als Fachkräfte auch im Handwerk gut aufgehoben – eine Berliner Beratungsstelle liefert konkrete Tipps

VON FELIX APEL

Behinderung und Handwerk – wie geht das zusammen? Die Antwort auf diese Frage können Betroffene und Betriebe in der Beratungsstelle Inklusion der Berliner Handwerkskammer bekommen. Seit Beginn des Jahres informiert dieser Service interessierte Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Das Angebot werde gut genutzt, „denn gesellschaftspolitische Verantwortung hat Tradition, besonders in den kleinen und mittelständischen

## Eine Orientierung im Bürokratie-Dschungel

Handwerksbetrieben unserer Stadt“, sagt Carola Zarth, die Präsidentin der Berliner Handwerkskammer.

Auch in anderen Bundesländern engagieren sich die Handwerkskammern für bessere Inklusion. Damit unterstützen sie nicht nur Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Berufsleben, sondern ebenso Betriebe und Unternehmen, die dringend geeignete Fachkräfte suchen. „Die Beratungsstelle Inklusion der Handwerkskammer Berlin schließt Informationslücken und bietet sowohl Betrieben als auch Bewerberinnen



Lücken schließen. Für kleine Firmen sind mangelnde Informationen oft die größte Hürde. Foto: Imago/Westend61

rinnen und Bewerbern kompetente Hilfe an“, erklärt Zarth.

Eine ständige Hürde besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist fehlende Orientierung im „Bürokratie-Dschungel“. Dazu kommt: Manche Betriebe wissen gar nicht, dass unterschiedliche staatliche Institutionen finanzielle Zuschüsse bereitstellen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Behinderung eingestellt und einbezogen werden. Welche Institutionen sind für welche Förderungen zuständig? Wer bezuschusst zum Bei-

spiel einen höhenverstellbaren Schreibtisch? Das Arbeitsamt oder das Integrationsamt?

Mit diesen Fragen kam auch Rolf Block auf die Beratungsstelle der Handwerkskammer zu. Der Inhaber der gleichnamigen Kunst- und Bauglaserei in Wilmersdorf hat zu Beginn dieses Jahres einen Mitarbeiter eingestellt, der wegen eines Schlaganfalls ein körperliches Handicap hat. Die Leiterin der Berliner Beratungsstelle, Almuth Kirschbaum, hat geschaut, welcher Förderbedarf vorhanden war, die zuständigen Ansprech-

partnerinnen und Ansprechpartner informiert und Rolf Block – der Obermeister der Glaserinnung ist – an die richtigen Stellen gelotst. Heute sitzt der von allen geschätzte Mitarbeiter an einem höhenverstellbaren Schreibtisch und nutzt ein Tablet als Schreibhilfe, beides gefördert durch das Integrationsamt.

Die Beratung ist für Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtend, sondern beruht auf freiwilliger Basis. Dabei weiß Kirschbaum, dass den meisten Handwerksbetrieben wenig Zeit für

lange Vorträge bleibt. Sie will die nötigen Informationen schnell und konkret liefern, um Inklusion im Handwerk zum Vorteil aller voranzutreiben.

Das Serviceangebot der Handwerkskammer richtet sich deshalb ebenso an Menschen mit Behinderung, die erst auf der Suche nach einer Ausbildung beziehungsweise einer Beschäftigung sind. Viele von Ihnen sind vorsichtig, ihre Behinderung in Bewerbung und Vorstellungsgespräch offenzulegen. „Ich ermutige die Jugendlichen, ihr Handicap in den Betrieben offen anzusprechen“, sagt Kirschbaum. Denn neben der Tatsache, dass die Zuschüsse für die Betriebe finanziell attraktiv sein können, ist der ehrliche Umgang

## Jugendliche werden zur Bewerbung ermutigt

mit einer Behinderung die Grundlage für ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis. Daher ist es wichtig, dass Thema Inklusion und Behinderung bereits vor Beginn der Ausbildung anzusprechen.

Das Themengebiet „Inklusion im Handwerk“ ist sehr umfangreich. Um bestmöglich zu informieren, nutzt die Inklusionsberatung ein gut etabliertes Netzwerk, das die Agenturen für Arbeit, das Integrationsamt, die Berliner Behindertenverbände und andere Institutionen umfasst.

Almuth Kirschbaum wünscht sich für die Zukunft, dass sich diese guten und vertrauensvollen Kooperationen festigen und weiterentwickeln. Nicht zuletzt, um Menschen mit Behinderung zum Schritt in das Handwerk zu ermutigen und Betriebe zu motivieren, ihr Engagement im Bereich Inklusion auszubauen.

## „Lassen Sie sich auf Neues ein“

Franz Allert, Präsident des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, über Vorbilder und Inklusion in Zeiten der Pandemie

Herr Allert, am 13. November wurde zum 18. Mal der von Ihnen initiierte Inklusionspreis vergeben. Welcher Betrieb und welche Maßnahme haben Sie persönlich am meisten beeindruckt? Wie zufrieden sind Sie mit der Bilanz?

Der Inklusionspreis hat eine wichtige Funktion. Die ausgezeichneten Unternehmen sind Vorbilder – und sie geben Orientierung. Einzelne Firmen hervorzuheben, fällt mir schwer. Besonders beeindruckt haben mich aber regelmäßig die Kleinunternehmen, für sie habe ich großen Respekt. Sie ermöglichen Menschen mit Handicap berufliche Teilhabe, obwohl sie aufgrund ihrer Größe nicht der Beschäftigungspflicht nach dem Sozialgesetzbuch IX unterliegen. Ohne Pflicht und große Konzepte wird hier Inklusion einfach gelebt – so soll es sein. Wenn es um Arbeits- und Ausbildungsplätze für behinderte Menschen geht, bleibt mein Wunsch und mein Appell an Personalverantwortliche: Mut haben, sich auf Neues einzulassen und handeln statt zögern.

Wie schätzen Sie die aktuelle Arbeitsmarktsituation bezüglich der Bereitschaft zur Inklusion ein? Kommen genügend Berliner Unternehmen der Pflicht nach, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen?

In Berlin unterliegen 7521 Unternehmen der Beschäftigungspflicht, nur 2576 davon erfüllen sie vollständig, die Übrigen beschäfti-



Appelliert an die Unternehmen. Präsident Franz Allert. Foto: Lageso

gen Menschen mit Handicap nicht oder nicht im erforderlichen Umfang. Daran hat sich in den vergangenen Jahren wenig verbessert. Das können und sollten wir ändern! Wir werden die direkte Ansprache in Firmen verstärken, nach Möglichkeit in gemeinsamen Teams mit der Arbeitsagentur.

Lassen sich Firmen allein durch Ansprache überzeugen?

Informationen müssen immer auch durch erfolgreiche Beispiele illustriert werden. In vielen Berliner Unternehmen aller Größen und Wirtschaftsbereiche ist Inklusion bereits eingezogen.

Mit welchen Argumenten überzeugen Sie Arbeitgeber? Wie fördert das Integrationsamt Unternehmen, um Inklusion zu erreichen?

Arbeitgebende müssen informiert und motiviert werden. Bei vielen Personalverantwortlichen gibt es nach wie vor Vorurteile, was die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen betrifft. Diesem Vorurteil kann durch Best-Practice-Beispiele entgegen-

gewirkt werden. Und es fehlt in den Firmen oft an ausreichenden Kenntnissen über Fördermöglichkeiten. Das betrifft finanzielle Unterstützung, gezielte Beratung und Begleitung bei der Beschäftigung bis zu Zuschüssen für Schaffung oder Erhalt eines Arbeitsplatzes.

Sehen Sie durch die Corona-Pandemie die aktuellen positiven Entwicklungen bei der Inklusion gefährdet? Welche Herausforderungen erwachsen aus der Krise, wie wirken Sie und ihre Mitarbeiter dem entgegen?

Gerade in Zeiten der Pandemie, in denen die Gesundheit der Bevölkerung eine überragend wichtige Bedeutung hat, dürfen andere gesellschaftspolitische Zielsetzungen nicht aus dem Blickfeld geraten. Das Ziel einer inklusiven Gesellschaft muss uneingeschränkt weiter verfolgt werden. Zu einer Gesellschaft, die allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, gehört aber auch ein inklusiver Arbeitsmarkt mit inklusiver Ausbildung. Deshalb ist die Arbeit des Integrationsamtes gerade jetzt besonders wichtig.

Mitte Mai sind Sie im Lageso wieder zum Regelbetrieb zurückgekehrt. Wie ist die aktuelle Situation in Ihrer Behörde?

Nach dem Lockdown im Frühjahr haben wir natürlich wie alle Verwaltungen zum Regelbetrieb zurückgefunden. Homeoffice und sehr flexible Arbeitszeiten ermöglichen es auch derzeit, persönliche Kontakte weitgehend zu reduzieren und dennoch Aufgaben in hohem Maße zu erledigen.

Zum Jahresende gehen Sie in Ruhestand. Was wird Inklusion in Ihrem neuen Lebensabschnitt bedeuten?

In unserer Gesellschaft hat sich sehr viel verändert, was die Situation schwerbehinderter Menschen angeht: die Kenntnis über ihre Lebenssituation, das Bewusstsein für die Verantwortung, die wir alle tragen, wenn es um ein gleichberechtigtes Miteinander in allen Lebensbereichen geht. Da konnte ich im Rahmen meiner Tätigkeit sehr viel lernen. Das prägt und bleibt.

— Die Fragen stellte Felix Apel.



# Integrationsamt - Ihr Partner, wenn es um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben geht!

## Liebe Berliner Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber!

Die Corona-Pandemie stellt Ihre Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Auch in diesen schwierigen Zeiten appelliere ich als Leiter des Berliner Integrationsamtes an Sie für mehr Inklusion in Berliner Betrieben. Inklusion ist für Menschen mit Behinderungen ein selbstverständliches Menschenrecht.

Die UN-Behindertenrechtskonvention - seit 2009 geltendes Recht in Deutschland - deklariert dies in aller Deutlichkeit. Ziel ist es, sämtliche Angebote und Hilfen für Menschen mit Behinderungen am Leitgedanken der Inklusion auszurichten. Das gilt insbesondere für die Arbeitswelt. So fordert die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 einen offenen Arbeitsmarkt, auf dem Menschen mit und ohne Behinderung tätig sind. Die Um-

setzung der Behindertenrechtskonvention prägt erheblich die Arbeit des Integrationsamtes im Landesamt für Gesundheit und Soziales. Denn das Integrationsamt hat die Aufgabe, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern.

Für die berufliche Inklusion stehen Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Um Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und zu sichern, können schwerbehinderten Beschäftigten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern finanzielle Leistungen gewährt werden. Gern helfen wir Ihnen, die passende Unterstützung für Ihren konkreten Fall zu finden!

Jedes Unternehmen, jede Behörde sollte über die Möglichkeiten der Förderung der Teil-

habe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben informiert sein. Deshalb bietet das Integrationsamt für Sie, Ihre Inklusionsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalratsgremien künftig Präsenz- und Online-Bildungsseminare an. Neben der Wissensvermittlung ermöglichen Schulungen den wertvollen Praxisaustausch unter Fachkräften. Ich danke allen Berliner Inklusionsexperten, den engagierten Beraterinnen und Beratern der Integrationsfachdienste sowie den Rehabilitationsträgern, die durch partnerschaftliche Zusammenarbeit die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention erreichen lassen.

Bleiben Sie gesund und setzen Sie auf die vielfältigen Potenziale von Menschen mit Behinderung!



Ihr **Ulf Meyer-Golling**  
Leiter des Integrationsamtes Berlin

## Förderung von Selbstbestimmung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

### Finanzielle Hilfen an Arbeitgeber:

- Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen
- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen
- Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

### Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Beschäftigte:

- Arbeitsassistenz
- Gründung und Erhaltung einer selbstständigen Existenz
- Technische Arbeitshilfen
- Fortbildungen

### Beratung und Begleitung für:

- Arbeitgeber
- schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer
- Schwerbehindertenvertretungen
- Betriebs- und Personalräte

### Schulungen

Informationen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers über ihre Rechte und Pflichten nach dem Schwerbehindertenrecht.

### Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsquote in Höhe von 5% zahlt der Arbeitgeber jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt.

### Besonderer Kündigungsschutz

Das SGB IX sieht für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen einen besonderen Kündigungsschutz vor. Behinderte Beschäftigte sollen dadurch vor Nachteilen geschützt werden, die aufgrund ihrer Behinderung entstehen. Danach ist die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich.

### Es muss aber nicht zu einer Kündigung kommen.

Deshalb unterstützt das Integrationsamt sowohl den Arbeitgeber als auch den schwerbehinderten Mitarbeiter mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung.

### Inklusionspreis

Das Land Berlin vergibt jährlich den Inklusionspreis an Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen vorbildlich ausbilden oder beschäftigen. Bewerben können sich private wie öffentliche Unternehmen jeder Größe und aller Wirtschaftsbereiche.

### Ansprechpartnerin für Bewerbungen:

Fr. Stanko, Telefon 030 / 90229-3307  
E-Mail: [Nelli.Stanko@lageso.berlin.de](mailto:Nelli.Stanko@lageso.berlin.de)  
Internet: [www.berlin.de/inklusionspreis](http://www.berlin.de/inklusionspreis)



Standort des Integrationsamtes:  
Darwinstraße 15, 10589 Berlin



Landesamt  
für Gesundheit und Soziales

**be** Berlin

Postfach 310929 • 10639 Berlin

E-Mail: [integrationsamt@lageso.berlin.de](mailto:integrationsamt@lageso.berlin.de)

Für den Inhalt verantwortlich: Nelli Stanko – V.i.S.d.P.: Silvia Kostner

[WWW.LAGESO.BERLIN.DE](http://WWW.LAGESO.BERLIN.DE)