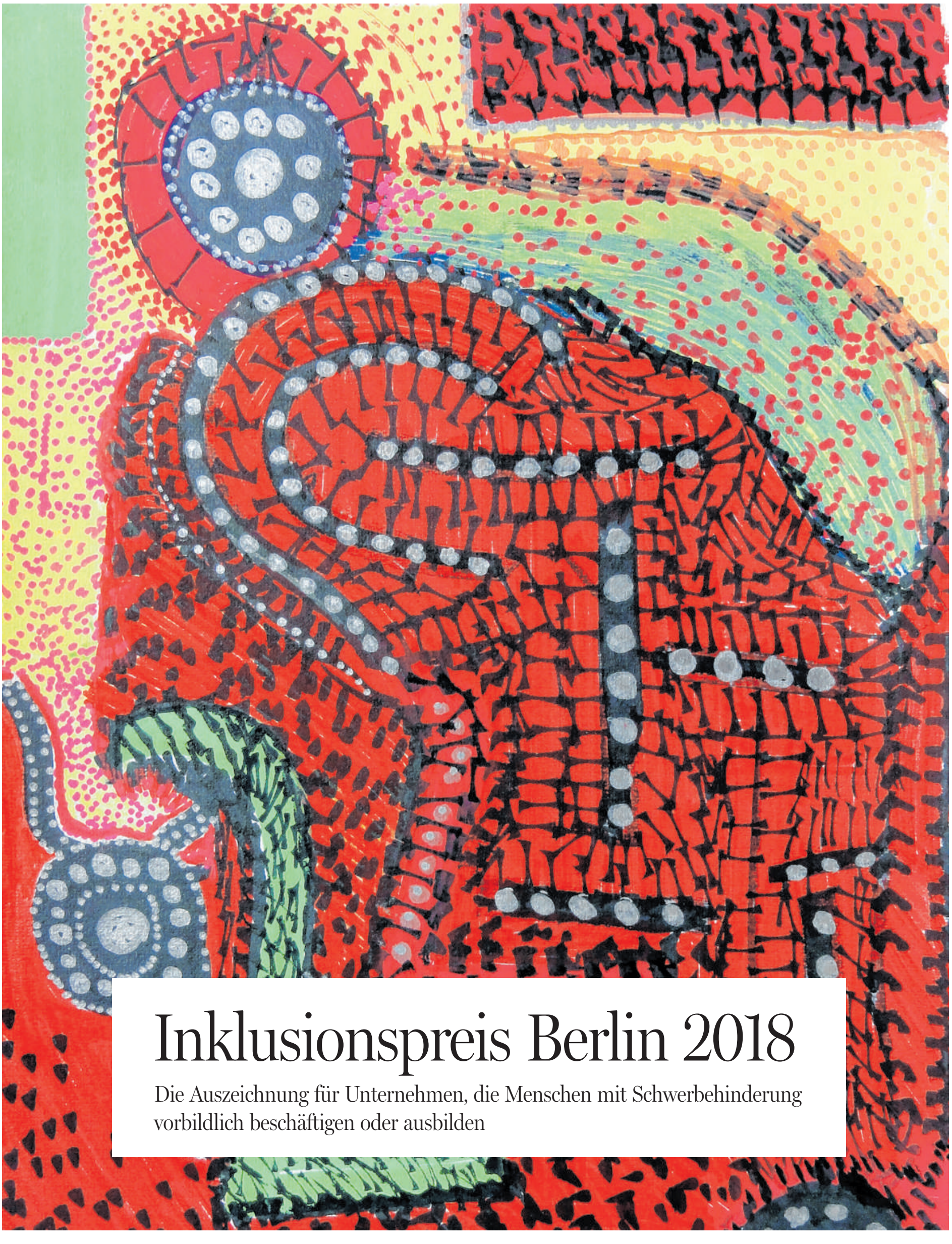
Berliner Morgenpost
EXTRA
FREITAG, 27. APRIL 2018



Inklusionspreis Berlin 2018

Die Auszeichnung für Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderung vorbildlich beschäftigen oder ausbilden

Haci Sami Yaman im Offenen Atelier des St.-Hedwig-Krankenhauses
KIRSTEN NIEMANN (3)

Aus Schmerz wird Kunst – im Offenen Atelier St. Hedwig

Der Berliner Künstler Haci Sami Yaman leidet unter psychischen und somatischen Problemen. Das Malen hat für ihn eine existenzielle Bedeutung

KIRSTEN NIEMANN

Er liebt die Sonne. Er mag es, die Wärme auf der Haut zu spüren. Aber seine Augen vertragen diese Helligkeit nicht. Denn Haci Sami Yaman, dessen Arbeit den Titel dieser Beilage ziert, leidet an einer seltenen Stoffwechselkrankheit. Er ist zu 98 Prozent sehbehindert. Mit den verbleibenden zwei Prozent erkennt er Verschwommenes, kann hell von dunkel unterscheiden. Bei Sonnenschein sieht er gar nichts mehr. Menschen gehen vorbei, sie sprechen laut. Der Künstler zuckt zurück. Plötzliche Geräusche irritieren ihn. Wenn die Sinne schwinden, wird man empfindlich.

Suche nach Schönheit

Wenn Haci Sami Yaman malt, dann klopft er mit dem Stift in einem schnellen Rhythmus, als würde er das vor ihm liegende Blatt perforieren. Was als Erstes auffällt, sind die Farben! Dabei kann er sie gar nicht erkennen. Doch er hat einen Sinn für sie. Er weiß, dass sich Rot warm und Blau kalt anfühlt. Er orientiert sich auf dem Papier am Klopfen der Stifte und am Aufdruck. Punkte und Striche verdichten sich zu dynamischen Mustern. Linien wabern über die Leinwand, das ganze Bild scheint zu vibrieren. „Schöner Garten“ heißt eine Arbeit, die Anfang des Jahres in einer Gruppenausstellung in der Berliner Galerie Art Cru zum Thema „Arkadien“ zu sehen war. Aber wie malt man, wenn man gar nicht sieht, was vor einem auf dem Papier entsteht? „Ich muss meine Bilder nicht angucken. In meiner Kunst nehme ich mich selbst wahr. Ich bin ein Seelenforscher.“

Der Künstler spricht nicht über das Sehen, sondern über Wahrnehmung. Denn diese kommt aus seinem Inneren, sie hat mit ihm selbst zu tun. Gerne erzählt er, wie er entdeckt hat, dass er ein Künstler ist. Fast zwei Jahre ist das jetzt her. Es gab psychische Probleme, er lag in der Psychiatrischen Universitätsklinik der Charité im St.-Hedwig-Krankenhaus. Er litt unter Schmerzen. Schlimmen Schmerzen, gegen die Tabletten kaum etwas ausrichten können. Er neigte zur Selbstzerstörung. Die Ärzte und die Ergotherapeutin erschienen regelmäßig an seinem Bett, er solle doch sprechen. Aber er konnte keine Worte finden für das, was in ihm los war. Er bat um Stifte und Papier, wollte malen, was er nicht erzählen konnte. Natürlich waren die erstaunt, Papier und Stifte – für einen Blinden? Aber sie ließen ihn machen. „Was mich wirklich überrascht hat, war deren Reaktion: Sie sagten, es sei richtig gut.“ Seitdem arbeitet er zweimal in der Woche im Offenen Atelier St. Hedwig. Hier kann er loslassen, wo er sich sonst in seinen Schmerz verbeißen würde. Er malt mit Filz- und Acrylstiften, mit Tusche, Kugelschreibern und Wachsmalstiften.

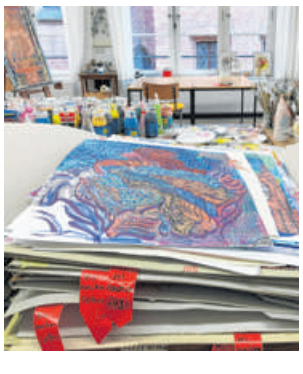
Haci Sami Yaman: „Schöner Garten“ (34 x 48 cm, Acrylstifte und Fasermaler)

Vertrauen in das Gute

Manchmal kommen sogar alle Malgeräte auf einem Bild zum Einsatz. „Ich nehme, was ich in die Finger bekomme“, sagt der Künstler und fängt an zu malen. „Ich habe großes Vertrauen, dass etwas Schönes entsteht.“ Die schönsten Bilder seien unter starken Schmerzen entstanden, sagt er. „Der Schmerz gehört zu mir – sonst gäbe es ja diese Bilder nicht.“

Kunst fördern und professionalisieren

Das Offene Atelier St. Hedwig bietet Menschen mit Psychiatrieerfahrung an, sich in kreativ-therapeutischen Gruppen künstlerisch auszuprobieren. Hier können sie unter Anleitung der Künstlerin Paula Schmidt-Dudek experimentieren. Rund 60 Kunstschaffende arbeiten regelmäßig im Offenen Atelier. Das Ergebnis ist dabei oftmals von herausragender künstlerischer Qualität. Die Galerie Art Cru fördert Kunst von Menschen mit Behinderungen. Die Vernissage zur Ausstellung „Naturale Systeme – Bilder aus dem Offenen Atelier St. Hedwig von Haci Sami Yaman und Beatrice Guder“ beginnt am 14. Juni um 18 Uhr, Oranienburger Str. 27, Mitte. www.art-cru.de



Eine Veröffentlichung des Verlages: Berliner Morgenpost GmbH, Kurfürstendamm 22, 10719 Berlin **Vermarktung:** MCB MEDIA CHECKPOINT Berlin GmbH, Kurfürstendamm 22, 10719 Berlin, 030-8872-77601 **Anzeigen:** Jan Schiller
Redaktion: Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin **Leitung:** Till Schröder (V.i.S.d.P.) **Druck:** Axel Springer SE, Druckhaus Spandau GmbH & Co. KG, Brunsbütteler Damm 156–172, 13581 Berlin

Den Fokus auf Potenziale richten

Ein Gespräch mit Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, über Inklusion am Arbeitsmarkt, Bürokratie und Digitalisierung

Elke Breitenbach wünscht sich, dass mehr Unternehmen auf die fachliche Qualifikation von Bewerbern mit einer Behinderung achten – nicht auf deren Handicap
FOTOSTUDIO_CHARLOTTENBURG

TILL SCHRÖDER

Berliner Morgenpost: *Frau Breitenbach, die Berliner Wirtschaft entwickelt sich gut, die Arbeitslosigkeit sinkt. Macht sich das auch bei der Situation der Menschen mit Behinderung positiv bemerkbar?*

Elke Breitenbach: Noch nicht so, wie man es sich wünscht. Auch wenn die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, die Situation noch längst nicht zufriedenstellend. Noch wirkt die gute Lage auf dem Wirtschafts- und Arbeitsmarkt nicht so auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zurück, wie es möglich sein könnte – und auch müsste. Hier wirken noch viele Vorurteile. Deshalb gelingt es gerade schwerbehinderten Menschen trotz ihrer Qualifikation zu selten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Aber der Fachkräftebedarf steigt. Da wären Arbeitgeber gut beraten, das Potenzial von Menschen mit Behinderung viel stärker in den Blick zu nehmen.

Sie besuchen regelmäßig Unternehmen, die Mitarbeiter mit einer Behinderung beschäftigen. Welche Beobachtungen machen Sie dabei?

Ich sehe engagierte Menschen mit und ohne Behinderung, Träger, Vereine, Arbeitgeber und andere, die daran arbeiten, dass Barrieren abgebaut werden. Aber auch hier ist es so, dass sich Unternehmen von Bürokratie überfordert fühlen. Wir müssen also prüfen, wie Prozesse vereinfacht werden können. Ja, es gibt das vorbildliche Engagement Berliner Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Deshalb vergeben wir auch jährlich den Inklusionspreis. Das heißt aber nicht, dass es auf dem Weg nicht noch viele Hürden zu überwinden gibt.

Um Menschen mit Handicap zu beschäftigen, muss der Betrieb barrierefrei sein. Reichen die Förderungen für nötige Umbaumaßnahmen Ihrer Meinung nach aus?

Es ist ja so, dass die Anforderungen an ein barrierefreies Arbeitsumfeld sehr unterschiedlich sind. Umbaumaßnahmen sind in der Regel nur bei Menschen mit einer körperlichen Behinderung erforderlich. Bei Menschen mit einer Sinnesbehinderung, einer geistigen oder seelischen Behinderung sind die Erfordernisse oft ganz andere. Im Einzelfall leisten die zuständigen Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt Hilfen. Verbesserungsbedarf gibt es aber auch hier. Die Leistungsträger müssen sich schneller über ihre Zuständigkeit verständigen und dann muss die Leistung auch unverzüglich erbracht werden. In der Praxis dauert dies oft viel zu lange.

Es gibt den Vorwurf, der bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Zuschüssen halte kleinere Unternehmen davon ab, Menschen mit Behinderung einzustellen. Wie sehen Sie das?

„Bis 2020 sollen alle U-Bahnhöfe barrierefrei sein“

Elke Breitenbach,
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

Ich kenne diesen Vorwurf und er ist mitunter auch zutreffend. Diese Kritik müssen wir ernst nehmen und prüfen, an welchen Stellen Bürokratie abgebaut werden kann. Ganz ohne Antrag wird es aber nicht funktionieren, denn es geht um öffentliche Mittel. Ich kann mir auch vorstellen, dass ein flächendeckendes E-Government manches optimieren würde.

Sie sagten bei Ihrem Amtsantritt, dass Sie das Bundesteilhabegesetz (BTHG) schnell umsetzen wollen. Wie weit sind Sie hierbei gekommen?

Das Gesetz sieht eine schrittweise Umsetzung vor. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2023 die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen deutlich verbessert zu haben. Bereits in Kraft ist das Budget für Arbeit. Das heißt, erwerbsunfähige Menschen mit Behinderungen können einen Lohnkostenzuschuss in Anspruch nehmen und damit doch auf dem ersten Arbeitsmarkt erwerbstätig sein. Ich wünsche mir, dass dieser Zuschuss viele Arbeitgeber überzeugt. Darüber hinaus werden in Berlin 15 ergänzende, unabhängige Teilhabeberatungsstellen eingerichtet. Das BTHG sieht außerdem vor, dass die Eingliederungshilfe stärker auf die einzelne Person ausgerichtet wird. Also müssen auch die Leistungsarten und -typen neu bestimmt werden. Dies soll im gegenseitigen Einvernehmen mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege und den Interessensvertretungen der Menschen mit Behinderung geschehen. Bei all diesen Vorhaben geht es aber nicht nur um Tempo, sondern auch um Qualität. Mit den Betroffenen soll gemeinsam geplant anstatt über ihre Köpfe hinweg entschieden werden.

Damit der Weg zur Arbeit möglich ist, müssen auch die öffentlichen Verkehrsmittel barrierefrei sein. Wie sieht es hier aus?

Hier hat Berlin schon viel geschafft. Immerhin sind heute bereits 118 der 173 Berliner U-Bahnhöfe stufenlos mit Aufzügen und Rampen erreichbar. Bis Ende 2020 sollen dann alle U-Bahnhöfe barrierefrei sein. Alle Straßenbahnlinien werden schon heute mit barrierefreien Fahrzeugen befahren. Großen Nachholbedarf gibt es hingegen noch bei den circa 6500 Berliner Bushaltestellen. In einem Modellprojekt werden seit Anfang 2018 akustische Fahrgastinformationen im Außenbereich von Bus und Straßenbahn getestet. Das ist insgesamt eine gute Bilanz. Wichtig ist natürlich, dass alles so funktioniert, wie es sein sollte. Das ist aber oft noch nicht der Fall. Als Senat wollen wir ein Gesamtkonzept zur Mobilitätssicherung von Menschen mit Behinderung erarbeiten.

Der Arbeitsmarkt ändert sich durch die Digitalisierung und Automatisierung derzeit radikal. Hat das Einfluss auf die inklusive Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen?

Mit der Digitalisierung ändert sich die Arbeitswelt für uns alle. Die Beschleunigung von Arbeit oder der Wegfall bestimmter Tätigkeiten kann aber Menschen mit Einschränkungen vor besondere Probleme stellen. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung auch neue Möglichkeiten der Teilhabe am Erwerbsleben. Ich denke da an zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten oder Assistenzsysteme. Vor allem aber können digitale Technologien dazu beitragen, dass der Fokus nicht auf Defizite, sondern auf Potenziale gelegt wird. Ich bin überzeugt, hier gibt es noch riesige Möglichkeiten.

Zurück in Arbeit trotz gesundheitlicher Einschränkungen

www.bfw-berlin-brandenburg.de

Das Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e. V. ist ein modernes und zukunftsorientiertes Kompetenzzentrum für berufliche Rehabilitation und Integration. Wir qualifizieren Erwachsene, die aus gesundheitlichen (körperlichen und/oder psychischen) Gründen ihren Beruf oder ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können.

Sie sind interessiert?
Dann besuchen Sie unsere Offene Sprechstunde oder rufen Sie uns an!

BERUFSFÖRDERUNGSWERK Berlin Brandenburg e. V.

Standort Berlin
Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e. V.
Epiphanienweg 1
14059 Berlin-Charlottenburg
Telefon 030 30399-0
▸ BTZ Berlin/Geschäftsstelle
Telefon 030 30399-450

Standort Mühlenbeck
Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e. V.
Kastanienallee 25
16567 Mühlenbeck
Telefon 033056 86-0

BTZ | Berufliches Trainingszentrum Berlin
Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e. V.
Elsenstraße 87-96
12435 Berlin-Treptow
Telefon 030 30399-701

Offene Sprechstunden
Standort Berlin:
montags 13 bis 15 Uhr
Standort Mühlenbeck:
dienstags 10 bis 12 Uhr
BTZ Berlin:
montags 13 bis 15 Uhr

„Man muss sich nur trauen!“

Der Inklusionspreis Berlin wird an kleine, mittelständische und Großunternehmen vergeben – alle mit eigenen Herausforderungen

FRIEDERIKE DEICHSLER

Warenhaus, Museumsstiftung, Zahntechniklabor und Fahrzeugumrüster – der Arbeitsalltag in den 2017 ausgezeichneten Unternehmen könnte kaum unterschiedlicher sein. Dass in jedem von ihnen Menschen mit Schwerbehinderung dazugehören, zeigt, dass Inklusion überall funktionieren kann. „Man muss sich nur trauen und für diesen Weg entscheiden“, meint Christoph Kazmierczak, der mit seinem Zehn-Personen-Betrieb CK-Dental den Preis in der Kategorie Kleinunternehmen bekam. Dass er nur wenige Mitarbeiter hat, spiele eine untergeordnete Rolle. Er sieht jedoch ein großes Hindernis in der Bürokratie, zum Beispiel bei Fördermitteln. Auch Kathrin Jung aus der Personalabteilung der Stiftung Stadtmuseum, Preisträger unter den mittelständischen Unternehmen, findet: „Menschen können in einem großen Betrieb genauso integriert werden wie in einem kleinen. Es liegt vor allem an den Mitarbeitern.“ Die ins Boot zu holen, darin sieht Reinhard Schöwe die größte Herausforderung. Bei Galeria Kaufhof am Alexanderplatz war er bis März dieses Jahres für 700 Angestellte verantwortlich und weiß: „Das geht in einem Großbetrieb nicht von heute auf morgen.“

Ob bei interner Überzeugungsarbeit oder bei Anträgen: Der Inklusionspreis belohnt das gezeigte Durchhaltevermögen. Ein Patentrezept gibt es nicht. Aber die ausgezeichneten Beispiele geben alle einen Einblick, wie es funktionieren kann.

Für alle Seiten ein Gewinn: Mitarbeiter mit Schwerbehinderung bereichern den Arbeitsalltag ISTOCK/SOLSTOCK

Stiftung Stadtmuseum

Gemeinsame Erfolge setzen positives Zeichen

Im Laufe des Arbeitslebens erworbene Behinderungen waren in der Stiftung Stadtmuseum schon lange präsent, da das Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst hoch ist. Vor ungefähr acht Jahren vermittelte das Unionhilfswerk den ersten körperlich und geistig schwerbehinderten Praktikanten. Das klappte so gut, dass seitdem viele weitere folgten. Unter den 115 Mitarbeitern sind aktuell 18 mit Schwerbehinderung. Ganz praktische Erfolge ermutigen immer wieder aufs Neue: So scannte ein Mitarbeiter alle Landkarten aus der Topografischen Sammlung ein. Personalleiterin Kathrin Jung ist sicher: „Es ist ein Gewinn. Die Leute bringen andere Sichtweisen mit, viele sind ja Quereinsteiger.“ Für sie ist klar: „Wir wollen das. Wir wollen Inklusion, wir wollen Diversität!“ Anderen Unternehmen möchte sie Vorbehalte nehmen: Gesundheitliche Einschränkungen spielten in der Praxis meist kaum eine Rolle – und seien vor allem kein Grund, auf Mitarbeiter zu verzichten. „Wenn schwerbehinderte Menschen über ausgeschriebene Stellen zu uns kommen, dann suchen wir sie aus, weil sie die Besten sind, und nicht, weil sie eine Behinderung haben“, so Jung.

Hören und tasten: Mit dem Preisgeld sollen Ausstellungen barrierefrei werden STADTMUSEUM BERLIN

Galeria Kaufhof

Inklusion hört nicht bei den Mitarbeitern auf

Reinhard Schöwe geht es vor allem um Verständnis. „Mitarbeiter und Führungskräfte müssen erkennen, welchen Wert Menschen mit Handicap haben“, sagt der Geschäftsführer Personal und Organisation der Galeria-Kaufhof-Filiale am Alexanderplatz. Deshalb nimmt er sich Zeit für individuelle Gespräche. Er will sichergehen, dass sein Anliegen bei allen ankommt: „Behandelt die Kollegen so, wie ihr es euch wünschen würdet, wenn ihr morgen in der gleichen Situation wärt.“ Zehn Prozent der Mitarbeiter sind schwerbehindert, mehr als gesetzlich gefordert. Schöwe meint jedoch: „Wenn ich nur der Gesetzlichkeit genüge tun will, ist das der falsche Ansatz.“ Für ihn hört Engagement nicht beim Mitarbeiter auf: Zwölf Kollegen wurden vom Sehbehindertenverein speziell geschult, um Kunden zu begleiten.

Reinhard Schöwe freut sich über die Anerkennung AGENTUR RAUM 11

Dass Stephan Noacks Mitarbeiterin Gitta Brüning selbst im Rollstuhl sitzt, macht sie zur idealen Beraterin KADOMO

Kadomo

Automobilität für alle – auf Augenhöhe

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gehörte beim Sonderpreisträger Kadomo von Anfang an zur Philosophie – und es könnte kaum passender sein. Denn der Betrieb baut Fahrzeuge für Menschen mit Behinderung um, montiert etwa Einstiegs- und Verladehilfen für Rollstühle. „Ein Mitarbeiter im Rollstuhl hat da eine andere Herangehensweise und agiert auf Augenhöhe mit dem Kunden“, meint Stephan Noack, Geschäftsführer der Berliner Niederlassung. Vier von elf Mitarbeitern sind schwerbehindert. Drei arbeiten im Verkauf, ein hörgeschädigter Kollege in der Werkstatt – bald werden daher alle Mitarbeiter in Gebärdensprache geschult. Solche Notwendigkeiten erkennen und erfüllen, das ist Stephan Noacks Strategie. Wichtig sei, erst einmal anzufangen. „Viele Hindernisse sind nur gedacht“, findet er. „Man muss nicht gleich das ganze Geschäft umbauen.“

CK-Dental

Im kleinen Betrieb Großes leisten

Schon Christoph Kazmierczaks erste Mitarbeiterin Cordula Walter war nach einer Operation an der Halswirbelsäule eingeschränkt. Für den Zahntechnikermeister kein Grund, sie nicht einzustellen. Später suchte er einen Kunststofftechniker, doch der Arbeitsmarkt war so gut wie leer gefegt. Dann stellte sich die gehörlose Swetlana Göritz vor. „Wir haben uns natürlich gefragt, ob das funktionieren kann. Bei uns gibt es viele Fachbegriffe, die man richtig verstehen muss“, erzählt Mutter Sylvia Kazmierczak. Sie wagten es – und mussten sich erst einmal mit Händen, Füßen und Zetteln verständigen, weil kein Gebärdendolmetscher zur Verfügung gestellt wurde.

Dennoch hat Christoph Kazmierczak den Schritt nie bereut. „Man wird belohnt mit schönem Arbeitsklima und Dankbarkeit“, sagt er. Zwischenzeitlich beschäftigte er sogar einen weiteren hörgeschädigten Mitarbeiter. Und auch, als das Arbeitamt wegen einer Einstiegsqualifizierung für eine junge Frau mit Migrationshintergrund anfragte, zögerte Kazmierczak nicht. Ein glücklicher Zufall, dass die neue Kollegin Gebärdensprache konnte. Inzwischen hat sie ihre Ausbildung bei CK-Dental beendet. Dafür wird im September ein Geflüchteter seine Einstiegsqualifizierung beginnen.

Ein die Bandscheiben unterstützender Stuhl erleichtert Cordula Walter das Arbeiten FRIEDERIKE DEICHSLER/RAUFELD

Digitale Hilfsmittel erleichtern Menschen mit Behinderung die Arbeit ISTOCK/ALEXSL

Es zählt, was man kann

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und schafft neue Berufe. Eine „Behinderung“ bietet dabei manchmal Chancen

KIRSTEN NIEMANN

Kein Sonnenstrahl erreicht den Arbeitsplatz. Für Ralf Kliesch ist das ideal. „Je heller die Umgebung ist, desto schlechter kann ich sehen“, sagt der 48-Jährige. Ralf Kliesch ist so gut wie blind. Seit fast 20 Jahren arbeitet er im Vertrieb der Projektwerkstatt Teekampagne in Potsdam. Dank digitaler Hilfsmittel.

Ralf Kliesch arbeitet mit zwei Monitoren, von denen einer mit einem Lesegerät verbunden ist. Eine eingebaute Kamera vergrößert die Dokumente so weit, dass selbst Kliesch, der nur noch über ein Prozent seiner Sehleistung verfügt, den Text lesen kann. Die Darstellung in gelber oder grüner Schrift auf schwarzem Grund macht das Erkennen zusätzlich einfacher. Ganze Bücher auf diese Weise zu lesen, wäre allerdings zu anstrengend. Hierbei hilft nun eine spezielle Software, die einen zuvor eingescannten Text vorliest. Auch Texte aus dem Internet und E-Mails kann das Gerät vorlesen. „Die Digitalisierung hat Hör- und Sehgeschädigten ein Tor geöffnet“, sagt er.

Der Forschungsbericht „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für Beschäftigte mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von 2016 weist aber auch auf Risiken hin, die mit der Digitalisierung einhergehen. Die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter seien gestiegen. Einfache Tätigkeiten werden oft ins Ausland verlagert. Das größte Problem: die Vermittlung durch die Arbeitsagentur. Meist werden für bestehende Arbeitsplätze die passenden Mitarbeiter gesucht. Besser sei es, von den Kompetenzen des Bewerbers auszugehen.

„Wir wollten einen Menschen mit Behinderung einstellen“, sagt Thomas Räuchle, Geschäftsführer der Projektwerkstatt Teekampagne. Mit Ralf Kliesch habe man einen wahren Glücksgriff getan. „Er ist ein Verkäufer, wie er im Buche steht.“

Talente nutzen – das war auch der Ansatz von Dirk Müller-Remus, der 2011 den IT-Dienstleister Auticon gegründet hat. Dabei setzte er auf Asperger-Autisten. Die leiden unter einer milderen Form von Autismus verfügen häufig über ein Spezialwissen. Nur fünf Prozent der Autisten in Deutschland arbeiten in einem festen Job, unter den Aspergern sind es immerhin 20 Prozent.

Querdenker mit System

„Für Asperger-Autisten mit Spezialinteressen in Mathe und Informatik ist die Digitalisierung ein Segen“, sagt Roman Hinz, Niederlassungsleiter von Auticon in Berlin. „Wir schauen immer, was nicht funktioniert. Dabei gibt es Leute, die können einige Dinge besser als andere.“

Wie Martin Neumann. Der 56-Jährige liebt es, akribisch zu arbeiten, sich ganz auf ein Thema zu fokussieren. „Es war schon früh klar, dass ich anders bin als andere“, sagt der Informatiker. Später im Beruf kam es zu Problemen – weil er die Namen der Kunden nicht behielt und mit Höflichkeitsfloskeln nichts anfangen konnte. Mehr als 1000 Regeln bestimmen das menschliche Miteinander. Soziale Gepflogenheiten, das Lesen von Mimik und Gestik lernte Martin Neumann wie eine Fremdsprache.

Neumann ist für die Dauer eines Projektes beim Kunden vor Ort. Bevor er mit seiner Arbeit beginnt, schafft ein Jobcoach das Umfeld dafür, dass Neumann sich voll auf seine Aufgaben konzentrieren kann. „Wie die Wischer beim Eisstockschießen, die dafür sorgen, dass der Puck auf dem Eis besser gleitet.“ Und wenn er wieder einmal vergisst, seinen Kollegen einen guten Morgen zu wünschen, dann ist dort niemand beleidigt.

Ein gutes Klima schaffen

Inklusion ist ein Zukunftsthema des Arbeitsmarktes, die Unternehmen müssen sich auf mehr Mitarbeiter mit Handicap einstellen – Chance und Herausforderung zugleich

ANTONIA OSTERSETZER

In diesem Jahr wird der Inklusionspreis bereits zum 16. Mal an Unternehmen vergeben, die zeigen, wie inklusive Beschäftigung von Menschen mit Handicap gelingen kann. Einer, der sich beruflich damit auseinandersetzt, ist Stephan Böhm, BWL-Professor an der Universität St. Gallen. Seit 2009 erforscht der Direktor des Center for Disability and Integration Erfolgsfaktoren für die Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt. Seine Bestandsaufnahme? „Wir beobachten, dass technische Faktoren wie Barrierefreiheit am Arbeitsplatz durchaus notwendig sind. Aber nur, weil ein Rollstuhlfahrer seinen Arbeitsplatz problemlos erreicht, bedeutet das noch lange nicht, dass das inklusive Arbeiten klappt“, sagt er. Das Arbeiten an gemeinsamen Aufgaben sei ausschlaggebend und führe teils sogar zu einer höheren Produktivität diverser Teams.

Das Arbeiten an gemeinsamen Aufgaben fördert ein gutes Inklusionsklima ISTOCK/DEMAERRE

Arbeitsmarkt wandelt sich

Den Unterschied macht die Großwetterlage: „Bei der Inklusion in Unternehmen kommt es auf das Zusammenspiel verschiedener Ebenen innerhalb des Teams, aber auch mit der Führungsebene an – auf das, was wir ‚Inklusionsklima‘ nennen,“ sagt der Münchner. „Zwei Dimensionen spielen hier eine Rolle: Wird der Mensch mit Einschränkung für seine spezifischen Kompetenzen wertgeschätzt? Und: Gibt es ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team?“

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft kommt zu dem Schluss, dass der Mangel von etwa 440.000 Fachkräften schon heute die Wirtschaftskraft schmälert. Entsprechend weckt das Arbeitsmarktthema der Stunde, der „War for Talents“, auch das Interesse an qualifizierten Menschen mit Handicap. Der demografische Wandel leistet seinen eigenen Beitrag – Behinderungen nehmen in dessen Zuge tendenziell schlichtweg zu. Zudem gebe es, so Böhm, weitere Auslöser für Betriebe, sich dem Thema zuzuwenden: „Auch wenn einige den bürokratischen Aufwand scheuen und schlicht nicht wissen, wie sie vorgehen sollen, spüren viele Unternehmen eine soziale Verantwortung. Das hängt besonders bei kleinen Unternehmen oft mit persönlicher Betroffenheit zusammen.“ Ist es für Bewerber demnach ratsam, sich vor allem bei kleineren Unternehmen vorzustellen? „Inklusion funktioniert sowohl in kleinen Betrieben als auch in Konzernen, selbst wenn es immer mal zu Konflikten kommen kann. In kleinen Unternehmen herrscht häufig eine persönliche Verbindlichkeit der Führungskräfte, die eine fast familiäre Verpflichtung spüren.“ In Großunternehmen gebe es das weniger, dafür sei das Personalmanagement häufig professioneller. Etwas, das für Menschen mit Behinderung durchaus hohe Relevanz hat. Hinzu komme, so Böhm, dass es oft flexiblere Einsatzmöglichkeiten der Arbeitskraft gebe.

Manfred Radermacher leitet Enterability seit 15 Jahren ENTERABILITY

Gesellschaftlicher Wandel, flexibleres Arbeiten, soziale Verantwortung, spezielle Förderungen und ein produktives Inklusionsklima stellen die Weichen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt. Reicht das aus, um Unternehmen zu überzeugen? Stephan Böhm blickt positiv Richtung Zukunft: „Wir beobachten, dass Unternehmen, wenn sie wissen, wie es geht, und sehen, dass es funktioniert, immer wieder inklusiv beschäftigen. Das wirkt am nachhaltigsten. Am Ende müssen alle Seiten zufrieden sein und sagen: ‚Coole Erfahrung – das machen wir noch mal.‘“

Fachtagung

Verwaltung im Dialog

Auch 2018 können sich Berliner Unternehmen für den **Inklusionspreis des Landes Berlin** bewerben. Die Gewinner werden im Rahmen der Fachtagung „20 Jahre LAGeSo – Verwaltung im Dialog“ am 12. November 2018 in drei Kategorien ausgezeichnet: Kleinunternehmen, mittelständische Unternehmen und Großunternehmen. Der Preis ist mit jeweils 10.000 Euro dotiert. Bewerbungsschluss ist der 31. Juli 2018.
An die Preisvergabe schließt sich erstmals in der Geschichte des Inklusionspreises eine **Tagung mit Podiumsdiskussion an. Thema: „Teilhabe am Arbeitsleben für alle“.** Das Impulsreferat hält Stephan Böhm (Center for Disability and Integration, St. Gallen), zum Schwerpunkt „Existenzgründung mit Schwerbehinderung“ spricht Manfred Radermacher (IFD Selbstständigkeit). Die Veranstaltung richtet sich an Entscheidungsträger, Arbeitgeber, schwerbehinderte Existenzgründer und schwerbehinderte Menschen, die sich selbstständig machen wollen. Sie findet im Meistersaal am Potsdamer Platz statt. Weitere Informationen zur Teilnahme auf der Rückseite.

„Zu uns kommen die, die wollen“

Der Integrationsfachdienst Selbstständigkeit berät Berliner Existenzgründer mit Schwerbehinderung

ANTONIA OSTERSETZER

Im Auftrag des Integrationsamtes beraten in Berlin zehn Integrationsfachdienste (IFD) Menschen mit Schwerbehinderung zum Thema Arbeit. Neben Fachdiensten, die in den Bezirken bei der Jobsuche und bei Problemen am Arbeitsplatz helfen sowie Arbeitgeber unterstützen, gibt es IFDs, die auf besondere Aspekte wie etwa Selbstständigkeit spezialisiert sind – ein IFD, den es bundesweit nur in Berlin gibt.

Seit 2003 berät der IFD Enterability Selbstständige. Ein Prestigeprojekt der Gründer-City ist der Dienst jedoch nicht. „Für viele Menschen mit Behinderung bedeutet die Existenzgründung die letzte Chance auf Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt, so ist das subjektive Empfinden“, sagt Leiter Manfred Radermacher. Viele finden trotz Qualifikation keinen Job, bei dem ausreichend Rücksicht auf ihre Bedürfnisse genommen wird oder genommen werden kann. Entsprechend groß ist die Nachfrage, nur selten schrumpfe die Warteliste unter die 20er-Marke. In einem Kreuzberger Loftbüro beraten Radermacher und sein Team schwerbehinderte Menschen, die planen, sich selbstständig zu machen, oder es bereits sind. Voraussetzung: „Wer mit uns gründen will, muss arbeitslos sein, schwerbehindert, in Berlin leben – und eine Idee haben.“

Manfred Radermacher leitet Enterability seit 15 Jahren ENTERABILITY

Eine Garantie für die Begleitung in die Selbstständigkeit ist das aber noch lange nicht. „Im Ursprung geht es darum, Gründungen zu verhindern, die scheitern.“ Es sei deshalb genauso wichtig, abzuraten, wie zu ermuntern, so Radermacher.

Er selbst sieht sich in erster Linie als Unternehmensberater. Enterability erstellt Businesspläne, betreibt Marktanalyse und klärt Fördermöglichkeiten. Der Unterschied: Von vornherein wird mit eingerechnet, ob sich die Geschäftsidee an die individuellen Bedürfnisse und die Leistungsfähigkeit so anpassen lässt, das sie umsetzbar ist. Dafür sei schonungslose Offenheit in Bezug auf die Behinderung und deren Auswirkung unerlässlich. Nur so habe die Selbstständigkeit Chancen auf Erfolg. „Wir sind ziemliche Pragmatiker. Unsere Ehrlichkeit wird aber fast immer wertgeschätzt.“

Selbstbestimmt arbeiten

Drei von zehn Menschen, die sich beraten lassen, wagen letztlich den Schritt in die hauptberufliche Selbstständigkeit. Pro Jahr gründen mit dem IFD Selbstständigkeit 25 bis 30 Menschen. „Und die sind dann auch recht erfolgreich“, so Radermacher. Die größte Gruppe bilden die 40- bis 50-Jährigen. „Zu uns kommen die, die wirklich wollen. Neben der finanziellen Perspektive geht es vor allem um das Gefühl, wieder dabei zu sein“, sagt er. Mit der Existenzgründung schaffen sich die Gründer die Arbeitsbedingungen, die auf ihren Rhythmus und ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, einfach selbst.

Genauso können sich aber auch bereits erfahrene Selbstständige an Enterability wenden. Im laufenden Geschäft ergeben sich oft gesundheitliche Veränderungen, die das Unternehmen beeinflussen. „Keine Behinderung ist statisch“, so Radermacher, „Bedürfnisse und Leistungsfähigkeit verändern sich mit der Zeit.“

Aus den 380 Männern und Frauen, denen Manfred Radermacher in die Selbstständigkeit verhalf, hat sich längst ein Kompetenznetzwerk gebildet. Regelmäßig treffen sich die Gründer und tauschen sich aus: Freiberufler aus der Kulturszene genauso wie Süßwarenhändler, Yogalehrer, Cafébesitzer und IT-Dienstleister. Selbstständig mit Handicap – das gibt es in jeder Branche.
Weitere Informationen unter: www.berlin.enterability.de

Kämpfer für Inklusion ohne Vorurteile

Ein Gespräch mit dem LAGeSo-Präsidenten Franz Allert über die Stärken schwerbehinderter Kollegen

TILL SCHRÖDER

Berliner Morgenpost: *Herr Allert, Sie haben viele Unternehmer ermutigt, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Wie viele behinderte Mitarbeiter arbeiten im LAGeSo?*

Franz Allert: Das Landesamt für Gesundheit und Soziales beschäftigt derzeit 760 Personen, davon sind 127 Beschäftigte schwerbehindert beziehungsweise einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Das entspricht einer Quote von rund 17 Prozent, die damit weit über der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent liegt.

Welche Erfahrungen machen Sie mit den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen?

Sehr gute. Sie sind in den unterschiedlichsten Bereichen des Amtes tätig und leisten wertvolle Arbeit. Als Leiter einer Sozialbehörde sehe ich für mich eine besondere Verantwortung, für die Beschäftigten mit Handicap optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Hilfreich und zielführend ist dabei das intensive Zusammenwirken der gesamten Leitung des LAGeSo mit den erfahrenen Teams des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung.

Wie überzeugen Sie Unternehmen, behinderte Menschen einzustellen?

Zunächst gibt es natürlich die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, muss er eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen. Deren Höhe beträgt je Monat und unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zwischen 125 und 320 Euro. Wir setzen außerdem a die vielen guten Praxisbeispiele. Mit der jährlichen Verleihung des Inklusionspreises trägt die Landesregierung dazu bei, diese bekannt zu machen und Vorurteile über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen abzubauen.

Warum bezahlen viele Unternehmen lieber die Ausgleichsabgabe, statt Menschen mit Handicap einzustellen?

Im Jahr 2016 waren im Land Berlin 6662 Unternehmen beschäftigungspflichtig – 4210 erfüllten diese Pflicht nicht. Besonders stark kommen Vorbehalte bei Unternehmen zum Tragen, die noch keine Menschen mit Handicap beschäftigt haben. Sie setzen Behinderung häufig mit Krankheit gleich – mit eingeschränkter Arbeitsunfähigkeit. Erfahrungen zeigen aber auch, dass sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Beschäftigten mit und ohne Behinderung nicht unterscheiden.

Eröffnet das Internet behinderten Existenzgründern neue Chancen?

Das Internet bietet neue Geschäftsmodelle für alle Menschen – auch für behinderte Menschen. Die Annahme, dass behinderte Existenzgründer vom Internet mehr profitieren als andere, bewahrheitet sich in der Praxis nicht. Für einige Menschen mit Schwerbehinderung ist die berufliche Selbstständigkeit die einzige realistische Chance, am ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben. Als ihr eigener Chef oder Chefin schaffen sie sich selbst behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen. Das Integrationsamt kann die Gründung und die Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz schwerbehinderter Menschen fördern. Da wir Dank der guten Arbeit des auf diese Fragen spezialisierten Integrationsfachdienstes (IFD) bei der Förderung von schwerbehinderten Existenzgründern gute Erfolge erzielt haben und diese Möglichkeit weiterentwickeln möchten, widmen wir einen Schwerpunkt der Tagung, anlässlich der diesjährigen Preisverleihung, dem Thema „Existenzgründung und Handicap: Sackgasse oder Weg zur Inklusion?“

> „Wir möchten die Förderung schwerbehinderter Existenzgründer weiterenwickeln“
>
> **Franz Allert,** Präsident LAGeSo

Die Schlagzeilen über Schlange stehende Flüchtlinge am LAGeSo sind rund drei Jahre her. Für Sie ist inzwischen ein eigenes Amt geschaffen worden. Was sind eigentlich die Kernaufgaben des LAGeSo?

Das LAGeSo besteht in diesem Jahr bereits 20 Jahre. Das Aufgabenspektrum hat sich seitdem mehrfach verändert. Das Kompetenz- und Leistungsspektrum umfasst zahlreiche Themenfelder in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. Das LAGeSo hat hier die Verantwortung für sehr viele gesamtstädtische Aufgaben. Und es kommen immer weitere dazu. Ende letzten Jahres wurde zum Beispiel die Förderung der Kinderwunschbehandlung auf das LAGeSo übertragen. Seit Anfang 2018 ist mein Amt für das Anerkennungsverfahren von Betreuungsvereinen und deren Finanzierung zuständig. Auch Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung von Inklusionstaxis im Land Berlin gehören dazu. Neben dem Integrationsamt, das die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Menschen fördert und sichert, darf aber ein großer Bereich nicht unerwähnt bleiben: das Referat für die Anerkennung schwerbehinderter Menschen. Rund 600.000 Menschen haben in Berlin eine anerkannte Behinderung, über 400.000 davon sogar eine Schwerbehinderung. Jeder sechste Berliner ist somit Kunde des Versorgungsamtes. Die Feststellung einer Schwerbehinderung ist wichtig, da nur so auch die Nachteilsausgleiche in Anspruch genommen werden können, die zu einem inklusiven Leben beitragen sollen.

Was viele nicht wissen: Das LAGeSo arbeitet auch intensiv mit vergleichbaren Behörden im Ausland zusammen. Wie sieht diese Zusammenarbeit aus?

Das LAGeSo hat in der Tat viele internationale Kontakte und informiert Fachleute aus dem Ausland über soziale Themen. Eine besondere Verbindung besteht zur Stadt Moskau und dem dortigen Departement für Arbeit und soziale Sicherheit der Bevölkerung. Die Städtepartnerschaft von Berlin und Moskau besteht seit 26 Jahren und ermöglicht Fachverwaltungen beider Metropolen einen regelmäßigen Austausch zu aktuellen Themen.

Seit 2006 werden im Sozialbereich jährlich zwei Fachseminare organisiert – abwechselnd in Berlin und in Moskau. Dieser intensive und praxisorientierte Fachaustausch bezieht auch Partner aus dem Umfeld der gemeinnützigen Nichtregierungsorganisationen mit ein. Eine stärkere Beteiligung der Zivilgesellschaft beider Städte ist das erklärte Ziel.

Franz Allert leitet seit dem Jahr 2003 mit Unterbrechung das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo)
LAGESO

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sinkt

Im März 2018 waren in Berlin 7922 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ihr Anteil lag damit leicht unter dem der nichtschwerbehinderten Arbeitslosen (27,2 Prozent). Bei den Jobcentern waren 75,5 Prozent (5978) der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen registriert. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist von März 2017 auf März 2018 um 8,3 Prozent gesunken. Der Rückgang war damit stärker als bei nichtschwerbehinderten Menschen (-7,4 Prozent). Vom Jahr 2014 auf 2015 stieg die Zahl der bei Berliner Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen um 904 (+1,8 Prozent) auf 50.934. Insgesamt gab es 380 schwerbehinderte Auszubildende.
Weitere Informationen unter: www.berlin.de/lageso