



*Integration in den
ersten Arbeitsmarkt*

**Positive Fallbeispiele aus
der inklusiven Arbeitswelt**



Projekt Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Positive Fallbeispiele in der Arbeitswelt in der Modellregion

Einführung

Inhalte und Zielsetzungen

Teil 1: Warum zahlen sich inklusive Arbeitsplätze aus?

A: Ergebnisse repräsentativer Erhebungen in der Bevölkerung

B: Ergebnisse repräsentativer Umfragen bei Führungskräften in Unternehmen

Teil 2: Positive Beispiele aus der Modellregion

Wie ist die Auswahl der Beispiele aus der Modellregion Aschaffenburg erfolgt?

Fallbeispiel 1: Christian G., Kinderhaus Aschaffenburg- Nilkheim
„Es ist so viel möglich, wenn alle an einem Strang ziehen“

Fallbeispiel 2: Margareta Sauer, Leiterin des Freilandmuseums Gottersdorf
„Ein Mitarbeiter wie Kai-Uwe K. ist für uns Gold wert“

Fallbeispiel 3: Daniel S., „Linde Material Handling GmbH“
„Es ist ein schönes Gefühl, voll und ganz dazuzugehören“

Fallbeispiel 4: Jule S., Kindergarten Gailbach in Aschaffenburg
„Ich möchte hier so lange wie möglich bleiben“

Fallbeispiel 5: Andrej B. und Johann K., STF Innovative Produkte GmbH
„Trotz Behinderung sind Aufstiege zum Vorarbeiter oder zum Kontrolleur möglich“

Fallbeispiel 6: Christina Z., Reinigungskraft in einem Hort und einer Schule
„Ich weiß, dass darauf viele keinen Bock haben, aber ich mache diese Arbeit gerne“

Fallbeispiel 7: Michael P., Mitarbeiter bei der Verpflegung in einem Hort
„Warum die Suche nach einem passgenauen Arbeitsplatz oft lange dauern und schwierig sein kann“

Fallbeispiel 8: Kerstin T., Teilzeit-Pflegehilfskraft im Haus St. Vinzenz von Paul
„Dankbar für ihren Job – doch einer höheren zeitlichen Belastung würde sie nicht standhalten“

Teil 3: Denkweise und Handlungsstrategien von vorbildhaften Arbeitgebern

Haus St. Vinzenz von Paul, Soziale Dienste Kleinostheim – Inklusive Arbeitsplätze sind auch eine gesellschaftliche Verpflichtung

STF Innovative Produkte GmbH - Was inklusives Denken in einem inklusiven Unternehmen erfordert

PRISKA - ein besonderes Integrationsunternehmen für besondere Fachkräfte

Newsletter „Inklusion und Bildung“ aus der Modellregion - Vorbildhafter Service auch für andere Kommunen

Teil 4: Abschluss und Fazit - Wie Inklusion auch in Ihrem Betrieb gelingen kann

- > Wo liegen häufig die Probleme?
- > Liegen die Voraussetzungen für Inklusion auf dem 1. Arbeitsmarkt in Ihrem Betrieb vor?
- > In welcher Weise profitieren Sie als Betrieb/Unternehmen von der Inklusion?
- > Welche Vorteile ergeben sich für Ihre inklusiven Arbeitskräfte?
- > Zitate von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen, die für sich sprechen

Gezielte Links und weiterführende Informations-Portale



Einführung: Inhalte und Zielsetzungen

„Integration von jungen Menschen mit besonderem Bedarf in den ersten Arbeitsmarkt“ - mit dieser Thematik setzt sich das Kindernetzwerk intensiv seit dem Jahr 2018 mit Unterstützung des **BKK-Dachverbandes** auseinander. Dabei war das Projekt bis Ende 2020 insgesamt in drei Projektphasen unterteilt. 2018 ist zunächst ein Online-Informationen-Tool erstellt worden, über das sich alle jungen Menschen, die an einem inklusiven Arbeitsplatz interessiert sind, umfassend, zielgerichtet und transparent informieren können. 2019 ist dann ein Folder entstanden, der sich insbesondere an (inklusionswillige) Betriebe richtet und dem Arbeitgeber kurz und kompakt die zur Thematik notwendigen Informationen an die Hand gibt. Insbesondere wird dabei argumentativ den Vorurteilen begegnet, die eine Anstellung oder häufig auch nur die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes für Menschen mit einem besonderen Bedarf auf dem ersten Arbeitsmarkt verhindern.

Dieses Negativbild prägt aber heute immer noch allzu häufig die Einstellung von Unternehmer:innen und von verantwortlich handelnden Personen in Betrieben. Dabei gibt es unzählige positive Erfolgsbeispiele, die allerdings in der medialen Berichterstattung zumeist eine höchst untergeordnete Rolle spielen. Das jedenfalls lässt sich aus den Ergebnissen eines Modellprojektes des Kindernetzwerks aus dem Jahr 2020 ableiten, das am bayrischen Untermain in der Region von Aschaffenburg und Umgebung erneut mit Unterstützung des **BKK-Dachverbandes** umgesetzt werden konnte. Die in dieser Dokumentation enthaltenen Ergebnisse belegen, dass Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt dann gut möglich ist, wenn alle dazu auch tatsächlich bereit sind.

Die **Auswahl der Fallbeispiele und der Unternehmen** aus der Modellregion ist nicht deshalb in dieser Weise erfolgt, weil dort Inklusion auf dem 1. Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut gelingt. Prädestiniert ist die Modellregion vor allem deshalb, weil sich hier die gewonnenen Erkenntnisse sehr gut auf andere Städte und Regionen übertragen lassen (mittelgroße Stadt im Zentrum mit einem sich breit erstreckenden Landkreis herum). Ähnliche Strukturen sind vielfach auch in anderen Regionen der Republik vorzufinden.

In die Dokumentation aufgenommen werden konnten am Ende acht ausführliche Fallbeispiele aus diversen Betrieben und verschiedenen Branchen sowie acht weitere Kurzvorstellungen von inklusiven Arbeitskräften. Auch wenn aus den Fallbeispielen vielfach deutlich wird, dass eine erfolgreiche Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt kein Selbstläufer ist, wird dennoch klar, dass sich auch inklusive Arbeitskräfte zu wertvollen Säulen von Betrieben entwickeln können.

Doch nicht alle am Ende erfolgreichen Fallbeispiele erreichen auch die mediale Öffentlichkeit. Dies war auch beim Kindernetzwerk-Projekt des Jahres 2020 der Fall. Ein sehr nachdenkenswertes Beispiel eines jungen Menschen mit einer Behinderung konnte trotz einem letztlich erfolgreichen Inklusionsprozess nicht in diese Dokumentation aufgenommen werden, weil die kritischen Begleiterscheinungen und die Rückschläge zwischendurch ein so schlechtes Licht auf den Arbeitgeber geworfen haben, dass dieser seine Freigabe für die geplante Textversion zurückgezogen hat. **Dies belegt, dass einige Arbeitgeber:innen nicht ins negative Licht gerückt werden wollen**, wenn der Inklusionsprozess nicht reibungslos und ohne gerichtliche Klärungen vonstattengeht. Auch dies ist eine – durchaus schmerzliche - Erfahrung aus diesem Projekt.

Abgerundet wird die Dokumentation mit der Darstellung und den Haltungen positiv eingestellter Unternehmer:innen bezüglich der Integration inklusiver Arbeitgeber:innen. Vier solcher Arbeitgeber, die mit innovativen Ideen vorangehen, werden dabei explizit herausgestellt.

Abschließend wird die Frage beantwortet, wie die Ergebnisse aus der Modellregion auch in andere Regionen der Republik übertragen werden können und wie die Inklusion auch dort in Betrieben gelingen kann. Was ist hierfür besonders bedeutsam? Als ein zentrales Projektergebnis hat sich im Rahmen des knw-Projektes herausgestellt, dass Menschen mit einem Handicap gegenüber ihren Arbeitgeber:innen überdurchschnittlich loyal sind und ihm gegenüber auch eine besonders hohe Verbundenheit und Treue zeigen. Für die inklusiven Arbeitskräfte selbst scheint es besonders wichtig zu sein, dass sie sich mit der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt doch von ihrem „Behindertenstatus“ distanzieren können. Dies liegt vor allem daran, dass sie als vollwertige Arbeitskräfte in dem Betrieb nicht – wie sonst üblich – primär auf ihre Schwächen reduziert werden, sondern an einem inklusiven Arbeitsplatz auch ihre Stärken unter Beweis stellen können.

Wie stark inklusive Arbeitskräfte auch Führungskräfte in Unternehmen sensibilisieren können, zeigt das Zitat von Maik Pfützner, Leiter des Produktionsbereichs des Unternehmen STF Innovative Produkte GmbH, aus der Publikation: „Ich bin sensibler geworden auch gegenüber den Mitarbeitern ohne Behinderung“, bestätigte der Produktionsleiter. Daraus lässt sich ableiten, dass von inklusiven Arbeitskräften auch alle Arbeitnehmer:innen ohne ein Handicap gleich in doppelter Weise profitieren können.

Einführung: Inklusive Arbeitsplätze genießen einen guten Ruf – der große Durchbruch ist aber auch wegen der Corona-Pandemie bislang ausgeblieben

Menschen mit Behinderungen – insbesondere junge Arbeitnehmer:innen mit Handicaps unterschiedlicher Art – hat die Corona Krise weit härter getroffen als Arbeitskräfte ohne gesundheitliche Einschränkungen. So verwundert es nicht, dass im Oktober 2020 rund 174.000 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gewesen sind und damit mehr als in den Vormonaten.

Dabei hat sich nach einer Analyse der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Instituts (HRI) die Integration gerade junger Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt seit 2013 stetig verbessert. Doch die Pandemie habe diesen erfreulichen Trend um vier Jahre zurückgeworfen, heißt es im Inklusionsbarometer 2020 (www.aktion-mensch.de). Allein in der Zeit des ersten harten Lockdowns von März bis April 2020 ist die Zahl arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung danach um 10.000 angestiegen. Die höchsten Anstiege mit rund 19 Prozent verzeichneten Bayern und Hamburg. Haben Arbeitnehmer:innen mit Handicaps ihren Job erst einmal verloren, müssen sie laut Aktion Mensch im Schnitt 100 Tage länger nach einer Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt suchen als Arbeitskräfte ohne Behinderung.

Besonders hart betroffen sind Inklusionsbetriebe, weil diese vorwiegend in den Branchen Gastronomie, Hotellerie und Catering tätig sind, die unter den Folgen der Corona-Pandemie besonders leiden.

Nähere Details zur Lage von Arbeitnehmer:innen mit gesundheitlichen Einschränkungen und einem besonderen Bedarf förderten die Ergebnisse der Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ hervor, bei der 1.000 Deutsche ab 18 Jahren im Jahr 2019 (also noch kurz vor Beginn der Corona-Pandemie) befragt worden sind (www.coloplast.de). Das FORSA-Institut führte die repräsentative Befragung im Auftrag der Coloplast GmbH, in Kooperation mit dem Institut für Management und Wirtschaftsforschung (IMWF) sowie mit Unterstützung von Selbsthilfe Stoma-Welt e. V. und Inkontinenz Selbsthilfe e. V. durch. Bereits 2015 hatte Coloplast (**detaillierte Ergebnisse der Studie unter https://www.coloplast.de/ueber_uns/inklusion/**) erstmals eine Bevölkerungsbefragung zum Thema Inklusion durchgeführt und legt damit jetzt aktualisierte Ergebnisse vor.

Mit 11,2 Prozent lag die Arbeitslosenquote der Menschen mit Handicaps und beruflich bedingten Einschränkungen 2018 deutlich höher als im Durchschnitt der Bevölkerung (6,5 Prozent). Hinzu kommt wohl eine hohe Dunkelziffer, weil Arbeitnehmer mit Handicaps sich nicht bei der Bundesagentur für Arbeit registrieren lassen, da sie ihre Chance für eine Einstellung als gering erachten. Demnach liegt laut den aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit die Erwerbsquote für (junge) Menschen mit Einschränkungen lediglich bei 45,1 Prozent. Damit liegt Deutschland leicht unter dem europäischen Durchschnitt, der laut einer Untersuchung des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften 47 Prozent beträgt. Spitzenreiter innerhalb der EU ist Schweden. Dort haben 66 Prozent der Menschen mit Handicap einen Job.

Dazu passt, dass nach der jüngsten Coloplast-Studie 42 Prozent der Berufstätigen glauben, dass es den Betroffenen mit einer chronischen Beeinträchtigung deutlich schwerer fällt, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Darüber hinaus meinen 48 Prozent, dass eine weitere Ausübung der bisherigen beruflichen Tätigkeit nur eingeschränkt möglich sei.

Dabei geben viele selbst Betroffene an, dass ihre eigene Arbeitsleistung durch ihre persönliche chronische Erkrankung stark eingeschränkt wird. 58 Prozent sind dieser Ansicht. Gegenüber Führungskräften zeigen Arbeitnehmer:innen mit Einschränkungen starke Hemmungen. 41 Prozent der chronisch Kranken haben eine eingeschränkte Beziehung zu ihren Chefs. **Unter allen Berufstätigen glauben indes nur 34 Prozent, dass eine chronische Erkrankung das Verhältnis zu ihren Vorgesetzten belastet.**

Insgesamt sieht aber dennoch sogar eine Mehrheit der Bundesbürger bei der beruflichen Inklusion einen großen Nachholbedarf:

- > 53 Prozent der Befragten in der Coloplast-Studie sind überzeugt davon, dass insbesondere für (junge) Menschen mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen „sehr viel“ mehr getan werden müsse.
- > 48 Prozent sehen dies für Menschen mit geistigen Behinderungen als besonders vordringlich an und
- > 41 Prozent sehen sehr großen Nachholbedarf bei Arbeitnehmern mit psychischen Störungen.

Dem steht entgegen, dass die chronisch Kranken durchaus selbstbewusster geworden sind. Nur 39 Prozent aller Befragten glauben heute an ein geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. 2015 waren es noch 49 Prozent. Vier von zehn Befragten sehen zwar durch ihre chronische Erkrankung die Beziehung zu den Arbeitskolleg:innen als belastet an. Im Umkehrschluss heißt das aber auch, dass 60 % aller Arbeitnehmer:innen mit einer krankheitsbedingten Einschränkung das Verhältnis zu Arbeitskolleg:innen eher als normal oder gut ansehen.

Die zentrale Botschaft der Studie ist dennoch eindeutig: 84 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer:innen mit Handicaps wünschen sich – und das zehn Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention – mehr Inklusion. Ein doch eher ernüchterndes Fazit, das erhöhten Aufklärungsbedarf unterstreicht.

Diesem Bedürfnis soll in dieser Publikation mit der Darstellung ermutigender Fallbeispiele, die hierzulande überall möglich sind, entsprochen werden.

Teil 1: Warum zahlen sich inklusive Arbeitsplätze aus?

A. Ergebnisse repräsentativer Erhebungen in der Bevölkerung

Von inklusiven Arbeitsplätzen profitieren nicht nur Beschäftigten mit einem besonderen Bedarf, sondern insbesondere auch die Arbeitgeber:innen. Und das gleich in mehrfacher Weise. Im Folgenden werden die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage bei 1.000 Bundesbürger:innen - dargestellt:

- 1) 70 Prozent der Deutschen sind stark oder sehr stark davon überzeugt, dass mit inklusiven Arbeitsplätzen soziale Kompetenzen in einem Unternehmen gestärkt werden können. 21 Prozent der Befragten sehen einen solchen Effekt weniger stark, und lediglich 8 Prozent kaum oder überhaupt nicht. (Repräsentative Ergebnisse der Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ bei 1.000 Deutschen im Jahr 2019 durch das FORSA-Institut, www.coloplast.de).

Diese Ergebnisse stehen ganz im Gegensatz zur Einstellung vieler Betriebe. Sie sehen häufig nur die Hürden, die mit der Einstellung von jungen Menschen mit Einschränkungen verbunden sind. Dabei genießen gerade Unternehmen mit Inklusionsmitarbeiter:innen einen guten Ruf. In der Modellregion in der Stadt und dem Landkreis Aschaffenburg werden diese separat gelistet und immer wieder auch veröffentlicht.

- 2) Fachkräfte in inklusiven Arbeitsplätzen bleiben dem Betrieb länger erhalten. 61 Prozent der Bundesbürger:innen sehen einen solchen Zusammenhang stark oder sehr stark. 23 Prozent sehen dies weniger stark, 10 Prozent kaum oder gar nicht (repräsentative Ergebnisse der Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ bei 1.000 Deutschen 2019 durch das FORSA-Institut*).

Das sind Effekte, die oftmals erheblich unterschätzt werden. Stellt sich in der Probezeit oder zuvor bei einem Praktikum heraus, dass der inklusive Arbeitsplatz für Arbeitnehmer:innen passt, können Arbeitgeber:innen in der Regel davon ausgehen, dass die Beschäftigten dem Betrieb auch lange Zeit treu bleibt. Das unterstreichen auch die Fallbeispiele in dieser Broschüre. Eine enge Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz schafft auch für den Betrieb Kontinuität und erhöht die Planungssicherheit. Das sind Effekte, denen gerade in der sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt mit ständig wechselnden Mitarbeiter:innen eine zunehmende Bedeutung zukommt.

- 3) 52 Prozent meinen, dass mit Mitarbeiter:innen, die in ihrem Leben mit Einschränkungen zu kämpfen haben, mehr Kreativität und neue Denkansätze einfließen. 32 Prozent sehen das weniger so, 11 Prozent kaum oder gar nicht. (repräsentative Ergebnisse der Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ bei 1.000 Deutschen im Jahr 2019 durch das FORSA-Institut*)

Mit Hilfe von Arbeitnehmer:innen mit Einschränkungen im Beruf können durch die Vielfalt ihrer Stärken oft bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden als in Unternehmen mit einem einheitlichen Beschäftigtenstatus. Zum einen resultiert daraus eine **höhere Kreativität, die gemischte Teams im Arbeitsprozess mit sich bringen**. Dazu tragen aber die spezifischen Kompetenzen von Menschen mit Behinderung ganz speziell bei. Viele von ihnen arbeiten sehr präzise und haben eine deutlich geringere Fehlerquote gerade bei Routine-Arbeiten. Menschen mit Sehbehinderung können über ihr Gehör oder über ihren Tastsinn Reize aufnehmen, die sehende Menschen gar nicht wahrnehmen. Das kann auch einem Betrieb neue Optionen eröffnen.

- 4) 47 Prozent sehen durch inklusive Arbeitsplätze einen Wettbewerbsvorteil für Arbeitgeber:innen, weil sie Verantwortungsbewusstsein zeigen. 50 Prozent sehen dies aber weniger oder auch gar nicht. (Repräsentative Ergebnissen der Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ bei 1.000 Deutschen im Jahr 2019 durch das FORSA-Institut*). Ein solcher Wettbewerbsvorteil wird also mehrheitlich noch nicht gesehen.

Die Einrichtung von inklusiven Arbeitsplätzen zahlt sich aber insbesondere aus zwei Gründen aus: Das Fachpersonal in einem Unternehmen kann durch Beschäftigte mit Handicaps erheblich entlastet werden. Die Fallbeispiele in diesem Folder unterstreichen dies deutlich und nachhaltig.

Zudem zeigen die Erfahrungswerte aus dem knw-Projekt und auch die aggregierten Daten zahlreicher Umfragen, **dass Mitarbeiter:innen mit Behinderungen überdurchschnittlich engagiert und motiviert sind und sich zudem sehr loyal verhalten.** Sie bereiten sich zumeist sehr gut vor und stellen frühzeitig Überlegungen an, wie sie ihren Arbeitsplatz optimal ausfüllen können und welche Hilfsmittel aufgrund der Behinderung benötigt werden und welche überflüssig sind.

** Die repräsentative Bevölkerungs-Befragung „Inklusion in Beruf und Alltag“ führte das FORSA-Institut im Auftrag der Coloplast GmbH und in Kooperation mit dem Institut für Management und Wirtschaftsforschung (IMWF) sowie mit Unterstützung von Selbsthilfe Stoma-Welt e. V. und Inkontinenz Selbsthilfe e. V. durch. (Weitere Ergebnisse der Studie unter https://www.coloplast.de/ueber_uns/inklusion). Bereits 2015 hatte Coloplast erstmals eine Bevölkerungsbefragung zum Thema Inklusion durchgeführt und legt damit im Jahr 2019 4 Jahre später die dargestellten Ergebnisse vor.*

B. Ergebnisse repräsentativer Umfragen bei Führungskräften in Unternehmen

Die meisten Unternehmen wünschen sich mehr Unterstützung beim Inklusionsprozess, der oft an zu großen bürokratischen Hürden scheitert. So denkt die Mehrheit von 527 Führungskräften aus Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen, die dazu vom Marktforschungsinstitut mo'web* (www.taubenschlag.de) befragt worden sind.

In vielen Unternehmen in Deutschland bremsen gesetzliche Vorgaben die Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Das größte Problem sehen 57 Prozent der befragten Führungskräfte in einer individuellen und behindertengerechten Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Aber auch rechtliche Bestimmungen - wie der Kündigungsschutz, die Freistellung von Mehrarbeit oder der Anspruch auf Zusatzurlaub - werden von etwa 40 Prozent der Führungskräfte als bürokratische Hürden für die Inklusion von behinderten, chronisch kranken oder dauerhaft gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiter:innen wahrgenommen.

Vor allem größere Firmen geben an, dass sie aufgrund dieser rechtlichen Bestimmungen in Zukunft keine Mitarbeiter:innen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung einstellen werden. Jede dritte Führungskraft aus Unternehmen mit 500 bis 1000 Mitarbeiter:innen schätzt die rechtlichen Vorschriften sowie die bürokratischen Hürden (etwa bei der Antragsstellung) sogar als unüberwindbar ein.

Entsprechend wünschen sich zwei Drittel der befragten Führungskräfte weniger gesetzliche Vorschriften und Verpflichtungen. Aufklärungsarbeit und andere Unterstützung von öffentlichen Stellen sehen 60 Prozent der Befragten als besonders dringlich an, um mehr Menschen mit Behinderungen in inklusive Beschäftigung zu bringen. Aber auch bessere finanzielle Anreize sind für 57 Prozent – trotz vieler bereits bestehender Angebote - ein notwendiger Baustein zur Integration.

„Auch wenn acht von zehn deutschen Unternehmen bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, zeigen die Ergebnisse doch eindeutig, dass aus Sicht der Führungskräfte das Potenzial noch nicht ausgeschöpft ist“, stellt Henning Reichardt, Geschäftsführer von Coloplast, klar. Insgesamt 96 Prozent der Befragten rufen nach Hilfe und wünschen sich mehr Unterstützung, 64 Prozent sehen aber auch sich selbst als Arbeitgeber in der Verantwortung, der sie bisher nur unzureichend nachgekommen sind.

** Für die Befragung "Inklusion in Unternehmen" wurden branchenübergreifend 527 Führungskräfte aus Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen befragt. Die Umfrage wurde im Auftrag des Medizinprodukte-Herstellers Coloplast GmbH in Kooperation mit dem IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung als neutralem wissenschaftlichem Partner durchgeführt. Die Befragten sind Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung sowie Leiter:innen von Fachabteilungen. Die Befragung wurde online über das Marktforschungsinstitut mo'web erhoben. Die Ergebnisse sind auf ganze Zahlen gerundet.*

Teil 2: Positive Beispiele aus der Modellregion

Fallbeispiel 1: Christian G., Kinderhaus Aschaffenburg- Nilkheim

„Es ist so viel möglich, wenn alle an einem Strang ziehen“

Ein Glücksfall ist die Arbeit im Kinderhaus Nilkheim für Christian G. und ein Glücksfall ist Christian G. für das Kinderhaus! Dies wird nicht nur von Christian und seinen Begleitern von „AB jetzt inklusiv“ so gesehen, sondern auch von den Angestellten, den Kindern und den Eltern des Kinderhauses.

Viele Arbeiten, die gerade junge Menschen mit Behinderung trotz ihrer Einschränkungen in erstaunlicher Weise vollbringen, werden oft nicht (wert)-geschätzt. Mitunter werden sie sogar mitleidig belächelt. Das ist oft nicht nachzuvollziehen und auch nicht gerechtfertigt. Beim 39-jährigen Christian G. schon gleich gar nicht. Er nennt seine Arbeitsstätte im Kinderhaus St. Jakobus in Aschaffenburg-Nilkheim sogar sein „zweites Zuhause“. Der junge Mann hat eine Lernbehinderung, kann nicht so gut lesen und kann die eine oder andere Anforderung im Alltag nicht ganz allein bewältigen. So fällt es ihm zum Beispiel sehr schwer, einen Einkauf zu tätigen und bei den Ausgaben hierfür stets den finanziellen Überblick zu behalten.

Doch im Kinderhaus St. Jakobus sind ganz andere Fertigkeiten gefragt. Hier kann Christian G. seine ganzen Fähigkeiten und Stärken einbringen: etwa bei der Essenszubereitung für die insgesamt 32 Mitarbeiter:innen in Kindergarten, Hort und Krippe sowie für die täglich dort zu versorgenden 80 bis 90 Kinder. Dabei hilft er nicht nur bei der Vorbereitung der Mahlzeiten, sondern er kümmert sich auch um die Cafeteria, indem er zum Beispiel die Tische eindeckt und danach auch wieder aufräumt. Zudem unterstützt er die Mitarbeiter bei vielen weiteren Alltagsarbeiten, die in solch einer Einrichtung regelmäßig anfallen: Reinigungsarbeiten, Laub kehren, Wäsche zusammenlegen Aufräumen, und vieles weitere mehr.

Kinderhausleiterin Astrid P. lässt auf ihren ersten Inklusions- Mitarbeiter:innen in ihrer Einrichtung nichts kommen. **Zum einen sei er tatsächlich eine Entlastung für die meist zu wenigen Fachkräfte in solch einem breit aufgestellten Kinderhaus. Zum anderen strahle er stets Zuversicht aus.** Zudem sei er stets so motiviert, dass sich diese positive Haltung auch auf andere Mitarbeiter:innen und

auf die Eltern der dort betreuten Kinder auswirkt. Im Kindergarten habe er gar bereits einen eigenen „Fanclub“. Und schließlich sei er auch seit 2014, als alles begann, selbständiger geworden. So ist er heute in der Lage, allein Bus zu fahren, was zuvor nicht möglich war.

Die Stelle im Kinderhaus wurde ihm als inklusiver Arbeitsplatz von „Ab jetzt inklusiv“ vermittelt. Kostenträger dieses Projektes in der Modellregion Aschaffenburg ist der Bezirk Unterfranken. Meist wird erst im Rahmen eines Praktikums ausgelotet, ob ein (festes) inklusives Arbeitsverhältnis in Frage kommt. So war es auch bei Christian G. Nach einem achtwöchigen Praktikum stand fest, dass er seinen Wunsch-Arbeitsplatz gefunden hat, zumal er schon immer mit Kindern arbeiten wollte.

Das war im Jahr 2014. Seitdem arbeitet der 39-jährige täglich von 9 bis 16 Uhr im Kinderhaus. Und nicht nur das. **Inzwischen ist er auch schon zum Botschafter für inklusive Arbeitsplätze geworden.** Zusammen mit der Fachbereichsleiterin Jutta Oster von „Ab jetzt inklusiv“ möchte Christian G. dazu beitragen, dass es in absehbarer Zeit deutlich mehr solcher Arbeitsplätze als bislang geben werde. So hat er Jutta Oster zum Beispiel in den Hauptausschuss des Gemeinderates von Hösbach (bei Aschaffenburg) begleitet, um die Ausschuss-Mitglieder von den Vorteilen inklusiver Arbeitsplätze zu überzeugen. Mit Erfolg. Denn eigentlich war für den kommunalen Kindergarten (mit dem Kindergarten „Regenbogen“ und der Kinderkrippe „Wirbelwind“) in Hösbach allenfalls die Einrichtung eines inklusiven Arbeitsplatzes geplant. Im Gemeinderat war man dann aber von der Vorstellung der beiden Inklusions-Verfechter derart überzeugt, dass sie zusätzlich eine zweite Stelle für eine andere kommunale Kindertagesstätte (die Villa Kunterbunt in Hösbach-Bahnhof) bewilligten. Entscheidend hierfür war auch der engagierte Bericht von Christian G., der so authentisch und (ein)-prägend war, dass der Ausschuss kurzerhand die Stellen aufstockte. „Ich würde das Kinderhaus von mir aus niemals mehr verlassen wollen“, lässt Christian G. keinen Zweifel aufkommen, dass er seinen Job als einen „Glücksfall“ ansieht. Solche Glücksfälle, in denen so gut wie alles passt, ergeben sich natürlich nicht immer aus inklusiven Arbeitsplätzen. Meistens funktioniert aber die Zusammenarbeit gut, zumal die inklusiven Arbeitskräfte auch in vielen Bereichen denkbar sind: im Lager, in einem Bauhof, bei der Grünpflege oder im Recyclingbereich, beim Getränkevertrieb oder in der Raumpflege, in der Wäscherei, der Küche oder schließlich auch in Gemeinschafts-Einrichtungen, angefangen von einer Kinderkrippe bis hin zu einem Seniorenheim oder auch der Gastronomie.

Das Beispiel Christian G. im Kinderhaus Nilkheim zeigt also, dass so vieles mehr möglich ist, wenn alle an einem Strang ziehen.

Fallbeispiel 2: Margareta Sauer, Leiterin des Freilandmuseums Gottersdorf

„Ein Mitarbeiter wie Kai-Uwe K. ist für uns Gold wert“

„AB jetzt inklusiv“ hat sich zum Ziel gesetzt, mit der Schaffung von gemeindenahen inklusiven Arbeitsplätzen, den geforderten Anspruch der UN-Behindertenrechtskonvention auf Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu erfüllen. Der Fachbereich „AB jetzt inklusiv“ ist im Oktober 2016 als Teil des Lebenshilfen Werkstätte Schmerlenbach e.V. gegründet worden, um junge erwachsene Menschen mit Behinderung individuell auf ihrem Weg in das Arbeitsleben in ihrer Region zu begleiten. Um dies zu verwirklichen arbeitet „AB jetzt inklusiv“ nach dem Fachkonzept der Sozialraumorientierung mit dem SONI-Modell, welches an der Universität Bamberg (Cyprian / Früchtel / Budde) entwickelt und erstmals von „Integra Mensch Bamberg“ umgesetzt wurde.

Ausgehend vom Willen des Menschen mit Behinderung bilden diese vier Ebenen im Rahmen des SONI-Modells die Grundlage des auf Inklusion ausgerichteten Handelns:

- > **S**ozialstrukturelle sozialpolitische Ebene
- > **O**rganisationsebene der WfbM
- > **N**etzwerke
- > **I**ndividuelle Ebene

Genau nach diesen Leitgedanken ist auch die Anstellung von Kai-Uwe K. als fester inklusiver Mitarbeiter im Freilandmuseum Gottersdorf erfolgt.

Seit einigen Monaten ist er nunmehr als Angestellter mit Behinderung im Museum beschäftigt. Wie sind die bisherigen Erfahrungen mit dieser besonderen Arbeitskraft? Eindeutig positiv! Obwohl der inklusiv Beschäftigte erst seit kurzer Zeit dort arbeitet, ist er aus Gottersdorf kaum noch wegzudenken. **Im Garten, in den Häusern, bei den Veranstaltungen, die Versorgung der Tiere – überall bringt der Inklusiv-Mitarbeiter sein Können mit ein.** Und das kommt nicht von ungefähr. Denn der heute 54-jährige brachte einiges an Vorwissen mit, das er sich bereits auch schon als junger Mensch angeeignet hat. Seit mehr als 20 Jahren arbeitet er bereits in der elterlichen Landwirtschaft mit. Dort lernte er, wie Tiere zu versorgen und Arbeiten im Hof und Garten zu erledigen sind. In der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) erwarb er sich dann im Weiteren Kompetenzen z. B. im Umgang mit Werkzeug, Maschinen und Menschen an. Beste Voraussetzungen also, um für einen Arbeitsplatz im Freilandmuseum Gottersdorf auf dem 1. Arbeitsmarkt gewappnet zu sein.

Dort ist er nun unter anderem zum Beispiel für die Tierpflege im Freilandmuseum, eine seiner Lieblingstätigkeiten, zuständig. Diese Aufgabe geht zugleich mit einer hohen Verantwortung einher. Wenn man Kai-Uwe K. mit den Tieren beobachtet, sieht man sofort, wie professionell er mit ihnen umgeht und welche gute Beziehung er zu den Tieren pflegt. Die Coburger Fuchsschafe, eine alte Landschaftsrasse, kommen sofort herbeigerannt, wenn er am Gatter auftaucht und begrüßen ihn laut blökend.

Margareta Sauer, die Leiterin des Freilandmuseums, findet nur lobende Worte für ihren Mitarbeiter. Diese Anerkennung und Wertschätzung spricht sie immer wieder aus. Denn in einem Freilandmuseum wird jede helfende Hand benötigt. Dort gib es mehr zu tun, als der Tag Stunden zur Verfügung hat. Margareta Sauer: „Da ist ein Mitarbeiter wie Herr K. Gold wert!“

Doch wie werden bei Kai-Uwe K. die 4 Grundlagen des SONI-Modells individuell konkret umgesetzt? Auf der sozialstrukturellen sozialpolitischen Ebene wird „AB jetzt inklusiv“ aktiv, um die Ressourcen vor Ort für den Inklusiv Mitarbeiter zu erschließen, erläutert Jutta Oster. So werden zum Beispiel politische Akteure im Landkreis Miltenberg einbezogen, die sich für die Gewinnung von Arbeitsplätzen und eine positive Haltung bezüglich Inklusion einsetzen.

Auch Verkehrsunternehmen wurden mit ins Boot geholt beim Versuch, eine barrierefreie Anbindung zu ermöglichen. **Dabei wird stets am unmittelbaren Umfeld des Mitarbeiters angesetzt, wodurch die Teilhabe am Arbeitsleben und in die Gemeinschaft vor Ort erleichtert wird. Dies ist wichtig, denn Inklusion kann nur gemeinsam gelingen!**

Dies war auch den Verantwortlichen der Lebenshilfe Werkstätten e.V. Schmerlenbach (WfbM) klar, als sie sich dazu entschlossen, den Fachbereich „AB jetzt inklusiv“ zu etablieren. Auch einrichtungsintern ist nur durch die gemeinsame Anstrengung sämtlicher Angestellter Inklusion und die Befähigung zur Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt umsetzbar. „AB jetzt inklusiv“ arbeitet dabei zum Beispiel Hand in Hand mit den Gruppenleitern der WfbMs, die die Mitarbeiter auf ihre Tätigkeit außerhalb der Werkstatt vorbereiten und ausbilden.

Auf der Organisationsebene der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bleiben die Inklusiv-Mitarbeiter unter dem Dach der Lebenshilfe Werkstätten Schmerlenbach e.V. angestellt. „AB jetzt inklu-

siv“ berät, unterstützt und begleitet sie beim Inklusionsprozess in den Arbeitsmarkt. In einem Praktikum können sich das Unternehmen und der Bewerber kennenlernen. Das Unternehmen benennt einen Paten, der als Bezugsperson der Ansprechpartner für den Inklusiv-Mitarbeiter (w/m/d) ist. Aus einem Praktikum kann dann – wie im Fall Kai-Uwe K. - ein inklusiver Arbeitsplatz unter dem Dach der Lebenshilfe Werkstätten Schmerlenbach e.V. werden.

Um einen Praktikumsplatz zu finden, sind soziale Netzwerke meist erst einmal unerlässlich. An diesen anzusetzen ist eine weitere Vorgehensweise von „AB jetzt inklusiv“. Der Mitarbeiter (w/m/d) auf Arbeitsplatzsuche entscheidet, wen aus seinem sozialen Umfeld er fragen möchte, ob er als Unterstützer den Prozess begleiten möchte. „AB jetzt inklusiv“ hat hingegen ebenfalls ein Netzwerk an Personen, die als Türöffner oder anderweitige Unterstützer hilfreich zur Seite stehen. Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege sind daher ein wichtiger Aspekt der Netzwerkarbeit. Gemeinsam gelingt die Suche und Gestaltung eines inklusiven Arbeitsplatzes. Zugleich erweitert sich das soziale Netzwerk der Mitarbeiter:innen aber auch durch diesen Prozess.

Kai-Uwe K. konnte durch seine neue Arbeitsstelle sein soziales Netzwerk um eine Reihe neuer auch für die gesellschaftliche Inklusion bedeutender Personen erweitern. Schlussendlich ist aber auch die Arbeit auf individueller Ebene entscheidend, um den sozialraumorientierten Ansatz zu verfolgen.

Dabei wird von den Wünschen und Stärken der jeweiligen Mitarbeiter:innen ausgegangen. Nur so kann der Prozess wirklich gelingen. Stellt man dann die Frage: Warum fühlt sich Kai-Uwe K. hier so gut aufgehoben? Wie empfindet er das selbst? Dann erfährt man schnell: **„Hier in Gottersdorf kann ich das, was ich gelernt habe, in voller Weise einbringen“. Und ich habe ganz viel Abwechslung.“**

Fazit: Die ideale Besetzung eines inklusiven Arbeitsplatzes muss viele individuelle Elemente und Umgebungsfaktoren mit berücksichtigen. Gelingt dies, kann daraus - wie im Falle von Kai-Uwe K. - eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten entstehen.

Fallbeispiel 3: Daniel S., „Linde Material Handling“

„Es ist ein schönes Gefühl, voll und ganz dazuzugehören“

Daniel S. ist schlicht und einfach dankbar. Dankbar, dafür, dass er nach rund fünf Jahren Tätigkeit in einer Lebenshilfe Werkstätte nun an einem inklusiven Arbeitsplatz sein Können unter Beweis stellen kann. Und das nicht nur vorübergehend, sondern bereits seit neun Jahren als fester Bestandteil eines Teams, dem 6 weitere junge Menschen angehören, die alle ebenfalls einen inklusiven Arbeitsplatz ausfüllen.

Sie befinden sich dabei in guter Gesellschaft mit anderen Fachkräften des Unternehmens der „Linde Material Handling GmbH“ in Aschaffenburg, dem Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker, Facharbeiter oder Verwaltungsspezialisten (w/m/d) angehören: Mehr als 10.000 Menschen arbeiten bei dem Unternehmen, das der KION Group AG angehört, und weltweit an der Spitze der Intralogistik steht. Lindes digitale Systemlösungen, Gabelstapler und Lagertechnikgeräte sind technisch wegweisend und über viele Branchen hinweg im Einsatz. Das Unternehmen gilt in einigen Einsatzfeldern als Technologieführer.

Und Daniel S. ist ein Teil davon und vom ersten Tag an nicht nur mit vollem Einsatz, sondern auch mit ganzem Herzen dabei. Und das schon frühmorgens ab 7 Uhr, wobei er bereits nach 6 Uhr aus seinem 24 Kilometer von seinem Arbeitsplatz entfernten Wohnort mit dem Zug zu seiner Arbeit aufbrechen muss. Kaum angekommen, geht es auch gleich schon richtig los.

Seine Aufgabe es ist, zusammen mit seinen sechs Arbeitskolleg:innen von der Lebenshilfe tausende von verschiedenen Ersatzteilen, die in Fahrzeuge und Produkte von der Linde Material Handling eingebaut werden, in vorgegebene Linde-spezifische Verpackungen wie große Pakete, kleine Päckchen oder Tüten einzupacken. Darunter befinden sich kleinere Materialien wie Scheiben, Schlüssel oder winzige Ersatzkettenglieder, aber auch große Teile wie Fahrersitze für Gabelstapler. Oder auch Räder der Hubwagen: Bis zu 300 solcher Räder sind es, die Daniel S. pro Tag fachgerecht verpacken kann.

Alle Arbeitsvorgänge werden computermäßig gesteuert. Und zwar von der Anlieferung von Teilen von Fremdunternehmen bis hin zu den fertig verpackten Teilen durch die Linde-Fachkräfte. In der EDV ist genau vorgegeben, wie viele Teile in welcher Weise und in welche Kisten verpackt werden sollen. Auf der Basis dieser Vorgaben müssen Daniel S. und seine Kolleg:innen die Tätigkeiten umzusetzen.

Dies betrifft mitunter auch größere Teile, die verpackungsmäßig bewältigt werden müssen. Türen und Fenster zum Beispiel, die aber nur zu zweit fachgerecht bearbeitet werden können. Bei der Verpackung von Gabelstapler-Fahrersitzen und größeren Kühlern ist sogar zusätzlich die Mithilfe eines Krans notwendig, weil diese recht unhandlich und vor allem sehr schwer sind. Hier räumt Daniel S. dann schon ein, diese Arbeit im Gegensatz zu allen anderen Tätigkeiten „nicht ganz so gerne zu machen,“ weil der Aufwand dafür doch sehr hoch ist und dem Team zusätzlich ein Mitarbeiter mit Kranführerschein zur Seite stehen muss.

Ansonsten weiß sich der 31-jährige aber immer selbst gut zu helfen. Etwa wenn er die sogenannte „Ameise“ benötigt, ein elektrogetriebenes Hebeinstrument, dessen Einsatz zum Bewegen von schweren Kisten und Paletten notwendig ist. Oder wenn er für bestimmte Transportvorgänge den Hubwagen benutzen muss. Ein Vorgang reiht sich da an den anderen, was Teamarbeit voraussetzt. Das ist genau das, was Daniel S. neben der Arbeit an sich an seinem Job so gut gefällt: **Das gute Miteinander und das große Vertrauen zu den Kollegen untereinander, auf die er sich immer verlassen kann. Große Stücke hält er auch auf das Unternehmen selbst.** Er sei stolz, in solch einer „guten Firma“ arbeiten zu können, mit der er sich voll und ganz identifiziert. Äußerlich kommt dies auch durch das Tragen von Linde spezifischer Arbeitskleidung inklusive Latzhose mit Firmenemblem zum Tragen.

Dieses Gefühl, „voll und ganz dazu zu gehören“, hält auch sein Inklusionsbegleiter Egbert Reis für elementar. Dies schließt dann aber auch mit ein, mitunter auch mal länger zu arbeiten, wenn ein eiliger Auftrag noch am selben Tag auch nach den offiziellen Arbeitszeiten noch abgeschlossen werden muss. Reis: „Das zeigt doch, dass die Arbeit der inklusiven Arbeitskräfte tatsächlich wichtig ist und als gleichwertig angesehen wird.“

Und sollte tatsächlich einer der sieben aus dem Team auf Dauer mit der Arbeit überfordert sein, bleibt immer noch das Sicherheitsnetz, auf einen beschützenden Arbeitsplatz in die Lebenshilfe Werkstätten zurückkehren zu können. Möglich ist dies deshalb, weil im Rahmen der Vermittlungstätigkeit von „AB jetzt inklusiv“ eine Kooperationsvereinbarung zwischen den Lebenshilfe Werkstätten e.V. und dem jeweiligen Betrieb (wie in diesem Fall der Linde) - und nicht mit dem jeweiligen Mitarbeiter - abgeschlossen wird.

Eine solche Rückkehr schließt Daniel S. für sich derzeit aber aus. Dagegen räumt er ein, dass er ohne die Lebenshilfe und „AB jetzt inklusiv“ niemals diesen Arbeitsplatz bekommen hätte. Daniel S.: „Ich hätte es sicher nicht geschafft, mich allein zu bewerben und dann zu bewähren.“ So kann er jederzeit voll auf die Unterstützung der Lebenshilfe bauen. So zum Beispiel auch beim Café Freitag, einem speziellen Freizeitangebot der Lebenshilfe Aschaffenburg für Menschen mit Handicaps.

Für Egbert Reis steht bei allen Vermittlungsbemühungen von „AB jetzt inklusiv“ der Mensch mit Behinderung im Mittelpunkt, der sich etwas zutraut und dessen Kompetenzen möglichst passgenau zum Tragen kommen können. Das ist nicht immer einfach und auch nicht immer sofort möglich. Doch Daniel S. ist der beste Beleg dafür, dass genau das funktionieren kann.

Fallbeispiel 4: Jule S., Kindergarten Gailbach in Aschaffenburg)

„Ich möchte hier so lange wie möglich bleiben“

Wir sind um 15 Uhr mit Jule S. im Kindergarten Gailbach (Stadtteil von Aschaffenburg) verabredet. Wir wollen dort ihren Arbeitsplatz als inklusive unterstützende Arbeitskraft in der Küche des Kindergartens kennenlernen, in der sie nun als junge Frau mit einer Behinderung arbeitet. Alle sind bereit, doch wo ist Jule? Um 15 Uhr ist von ihr nichts zu sehen. Erst einige Zeit später taucht sie auf, liefert aber dann sofort eine Erklärung für ihre Verspätung. „Ich musste nur noch schnell die Spülmaschine fertig ausräumen. Sonst hätte ich nicht in Ruhe alles mit Euch bereden können“.

Jetzt ist sie also zum Gespräch bereit. Sie wirkt aber immer noch sehr angespannt und aufgeregt. Das legt sich erst dann ein wenig, als sie ihren Tagesablauf als inklusive Küchenkraft im Kindergarten, der vom Fachdienst „AB jetzt inklusiv“ vermittelt worden ist, schildert. Dieser beginnt täglich um 9 Uhr, wenn Jule S. mit dem Stadtbus ankommt. Danach zieht sie sich um, meldet sich in der Küche und wäscht ihre Hände. Ab dann arbeitet sie strikt nach Plan ihr Tagespensum ab – jeden Tag konsequent und verlässlich. Bis 10 Uhr stehen erst mal die folgenden Aufgaben an: Einräumen der Spülmaschine vom Frühstück der 1. Essensgruppe im Kindergarten, Reinigen der Stühle und Tische im Essbereich, Ausräumen der Spülmaschine, Ein- und Ausräumen der Spülmaschine von der 2. Essensgruppe und Einsortieren des sauberen Geschirrs in die Schränke.

Zwischen den beiden Pausen um 10 und 12 Uhr stehen dann - besonders in Pandemiezeiten – ganz besonders wichtige Aufgaben an: Türgriffe desinfizieren, Waschbecken aus- und Armaturen abwischen und auch - immer wieder mal - die Waschmaschine bedienen. Das alles bewältigt Jule S. mit großer Akribie und ist dabei zudem höchst engagiert. „Ich arbeite sehr gern in der Küche“, sagt sie. Man sieht ihr an, dass sie mit vollem Herzen dabei ist. Langweilig wird ihr auch nie, weil sie immer genug zu tun hat.

Dies trifft vor allem für die Mittagszeit zu, denn da sind tatsächlich viele Aufgaben auf einmal zu bewältigen: Den Essbereich jeweils nach der ersten und zweiten Mittagsschicht gründlich reinigen, die dabei anfallenden Spül- und Reinigungsarbeiten in der Küche erledigen und den von der Köchin vorbereiteten Nachmittagssnack in den ersten Zügen vorbereiten.

Genau diese – in Buffetform aufbereiteten - Zubereitungsarbeiten hätten eigentlich im Wesentlichen die Tätigkeitsfelder von Jule S. sein sollen. Die Corona-Pandemie hat dem aber einen Riegel vorgeschoben. Jetzt stehen in der Küche und drumherum eher Reinigungsarbeiten und die Umsetzung der peniblen Hygienevorschriften an. Für Jule S. aber auch kein Problem. **Besonders stolz ist sie darauf, mit ihrer Arbeit die Erziehungskräfte und Kinderpfleger:innen im Kindergarten so entlasten zu können, dass diese sich wiederum stärker ihrem eigentlichen Aufgabenfeld – der pädagogischen Betreuung der ihnen anvertrauten Kinder - kümmern können.**

Dies sehen die Fachkräfte im Kindergarten ganz genauso. Sie schätzen die Arbeit von Jule S. deshalb sehr, weil sie den Fachkräften im Kindergarten genau solche Arbeiten abnimmt, die weniger pädagogisch und nicht am einzelnen Kind ausgerichtet und dennoch sehr zeitintensiv sind. Dabei müssen sie

aber stets darauf achten, dass sich ihre inklusive Arbeitskraft nach einem festen Zeitplan orientieren kann, der ihr Halt und Sicherheit gibt. Sonst kann sie auch schon mal die Orientierung verlieren.

Das trifft insbesondere auch für die Zeit von 13.30 bis 16 Uhr zu, in der Jule S. dann allein in der Küche tätig ist. Für den Nachmittagssnack muss sie dann verschiedene Obstsorten (Äpfel, Bananen oder Kiwi) oder auch Rohkost-Materialien schneiden und anrichten. Danach stehen wieder Spülarbeiten und vor allem dann die für diesen Tag abschließende gründliche Reinigung der Küche an. Vor Dienstschluss leert die 31-jährige dann noch den Bio-Müll aus und hängt mitunter auch noch die Wäsche auf, die in einer Einrichtung mit 53 Kindergarten- und 12 Krippenkindern natürlich reichlich anfällt.

Inklusionsbegleiter Egbert Reis ist froh, dass Jule S. nach jahrelanger Tätigkeit in einer der Lebenshilfe Werkstätten nun seit Anfang 2020 in den ersten Arbeitsmarkt überführt werden konnte. Das zuvor übliche einmonatige Praktikum verlief so positiv, dass ein Vertrag zwischen der Lebenshilfe und dem Kindergarten geschlossen werden konnte, der der 31-jährigen jederzeit und problemlos die Rückkehr in eine der beschützenden Werkstätten ermöglichen würde, falls ihre Arbeit im Kindergarten sie überfordern sollte.

Doch davon kann derzeit keine Rede sein, weil die Fachkräfte im Kindergarten mit Jule S. und umgekehrt gut harmonieren. Eine entscheidende Voraussetzung ist es für Egbert Reis aber, dass sie genügend Unterstützung erfährt. Das ist besonders dann notwendig, wenn sich ihr klar geregelter Tagesablauf – etwa bei besonderen Anlässen wie einem Geburtstag – einmal ändert. **Positiv für Jule S. ist zudem, dass in dem Kindergarten auch das pädagogische Verständnis für einen inklusiven Arbeitsplatz vorhanden ist, bekräftigt Egbert Reis. Eine Voraussetzung, die sonst nicht immer gegeben ist.**

Dieses harmonische Verhältnis führt auch bei Jule S. selbst zu einer klaren Erkenntnis: „Ich fühle mich hier wirklich sehr wohl und möchte auch so lange wie möglich bleiben.“

An ihrem Engagement wird dies sicherlich nicht scheitern. Pünktlich um 16 Uhr stehen alle zum Abmarsch nach Hause parat. Fast alle, nur Jule S. nicht. Doch wo ist Jule S. nun schon wieder? Ist doch klar: Sie musste noch mal kontrollieren, ob wirklich das gesamte Geschirr ausgeräumt und die ganze Wäsche aufgehängt ist. Dann taucht sie endlich auf und versichert uns glaubhaft: „Es ist wirklich alles fertig, jetzt können wir gehen!“

Fallbeispiele 5: Andrej B. und Johann K., STF Innovative Produkte GmbH

„Trotz Behinderung sind Aufstiege zum Vorarbeiter oder zum Kontrolleur möglich“

Es war ein wirklich ungewöhnlicher Weg, den der damals 37 Jahre junge Andrej B. eingeschlagen hat, um sich als inklusive Arbeitskraft fest im ersten Arbeitsmarkt zu etablieren. Da er mitbekommen hatte, dass das Unternehmen STF Innovative Produkte GmbH dringend einen Schweißer suchen würde, machte er sich auf den Weg nach Faulbach (nahe Miltenberg am Untermain gelegen) und klingelte einfach an der Eingangspforte des Anlagen- und Maschinenbau-Herstellers. Und dann ging alles ganz schnell. Nach zwei Wochen erfolgreicher Probezeit arbeitete er so weiter, als ob der junge Schweißer schon immer in dem Unternehmen gewesen wäre.

Dabei war dieser Weg in keiner Weise vorgezeichnet: Der aus Kasachstan stammende Andrej B. hatte dort bis zum Jahr 2000 gelebt und bis 1997 als LKW-Fahrer gearbeitet. Dann passierte aber der bisher tiefste Einschnitt in seinem Leben. Nach einem schweren LKW-Unfall brach er sich seine Halswirbel und ist seitdem beträchtlich gehbehindert. Nach einer langen Behandlungs- und Rehapphase war er

daraufhin noch drei Jahre in Kasachstan als Schlosser tätig, ein Beruf, in dem er unter anderem auch das Schweißen erlernte. Somit schuf er eine gute Grundlage, um auch beim Unternehmen STF bestehen zu können. Diese Basiskenntnisse hat er nun zu Spezialkenntnissen weiterentwickelt und ihn zum fachlich sehr versierten Facharbeiter und sogar Vorarbeiter aufrücken lassen.

Sogar sein direkter Vorgesetzter Mike Pfützner, der für den gesamten Produktionsbereich des 40-köpfigen Betriebs verantwortlich ist, räumt ein, dass er selbst als ausgewiesener Schweißfachmann von dem „enormen Talent und den Potenzialen“ von Andrej B. immer wieder selbst noch etwas lernen kann. Spezialisiert ist der heute 56-jährige auf den Gestellbau und die Fertigung von Vakuumkammern. Die Herstellung gerade von Vakuumkammern aus Edelstahl, die insbesondere in der Auto- und Pharmabrache sehr gefragt sind, erfordern zum einen eine große Handfertigkeit und zum anderen sehr spezielle Kenntnisse beim Edelstahlschweißen.

Vollständig allein könnte der heute im gesamten Betrieb höchst anerkannte Facharbeiter all dies allerdings nicht leisten. Hin und wieder benötigt er auch mal die Unterstützung seiner Kollegen, wenn weite Strecken zurückgelegt oder schwerere Metallteile gehoben werden müssen. Für besonders schwere Lasten ist sein Platz in der Schweißerei zudem behindertengerecht ausgestattet. So kann Andrej B. mit Hilfe eines Krans auch große und unhandliche Metallteile mühelos per Knopfdruck hin- und her bewegen und genau an der Stelle ablegen, an der die zu erfolgenden Schweißarbeiten erledigt werden müssen.

Alles andere als gewöhnlich ist auch der Werdegang von Johann K., der 1998 ebenfalls aus Kasachstan gekommen ist und seit 2010 beim Unternehmen STF tätig ist. 5 Jahre lang war der Allrounder im Unternehmen bereits an einem ganz normalen Arbeitsplatz tätig, bis auch ihn 2015 ein tragisches Schicksal ereilte. Urpötzlich kollabierte er während der Arbeit und musste sofort mit dem Rettungswagen ins nächste Krankenhaus gefahren und dort intensivmedizinisch behandelt werden. Mike Pfützner hat diese dramatische Situation noch heute vor Augen: „Er war so schlimm dran, dass wir schon die Felle davonschwimmen sahen.“ Die Diagnose folgte prompt: Johann K. leidet an Diabetes Typ 1 und ist hochgradig zuckerkrank.

Mit dieser Diagnose änderte sich sein Leben in einschneidender Weise. Alle zwei Stunden musste er sich von nun an eine Spritze setzen, um sich nicht selbst zu gefährden. Das ist heute zum Glück nicht mehr notwendig. Inzwischen ist er apparativ so eingestellt, dass der Zuckerspiegel von selbst reguliert werden kann, wenn dieser einen bestimmten Level unter- oder überschreitet. So braucht er jetzt nicht mehr zu befürchten, dass ihn ein unausgeglichener Zuckerspiegel aus der Bahn wirft. Seine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit hat damit allerdings auch gelitten, räumt er selbst ein. **Plötzlich und ungewollt ist damit aus einem „normalen“ ein „inklusive“ Arbeitsplatz geworden.** Für Mike Pfützner ist Johann K. aber immer noch ein „äußerst wertvoller Mitarbeiter“, der für viele im Unternehmen dringliche Arbeiten jederzeit einsetzbar ist. Dazu zählen das Zusammenschweißen diverser Produkte, das Be- und Entladen von Materialien von LKWs oder auch die Beschichtung von Entbindungsbetten. Ausgesprochen hilfreich ist es, dass der heute 54-jährige einen Stapler-Führerschein besitzt, von dem er gerade wegen seines Handicaps heute noch mehr profitiert als zu früheren Zeiten. Und auch er kann im Bedarfsfall jederzeit mit der Unterstützung seiner Kollegen rechnen. Aber: **Sein Vorgesetzter Mike Pfützner muss ihn „hin und wieder auch schon mal herunterholen.“ Das ist dann der Fall, wenn er sich trotz seiner Zuckererkrankung selbst zu viel zumutet, um seine angeschlagene Gesundheit aufgrund seiner chronischen Krankheit nicht unnötigerweise zu gefährden.**

Wie schnell inklusive Arbeitskräfte an ihr Limit kommen, verdeutlicht das Beispiel von Benedikt B. Auf Empfehlung einer Mitarbeiterin im Betrieb hatte sich der junge Mann, der nach einer schweren Erkrankung dauerhaft zu 100 Prozent schwer hörbehindert ist, zunächst gut eingearbeitet. Er wurde an einer Dreh- und Fräsmaschine geschult und fertigte unter anderem Wellen zum Etikettieren an. Doch die

Tätigkeit an der Fräsmaschine lösten immer stärkere Hörschmerzen aus. Hinzu drohte die Gefahr, dass er trotz guter Hörgeräte mögliche Störanfälle beim Schleifen oder Fräsen nicht rechtzeitig bemerken könnte. Und dann kamen im Jahr 2020 noch die Folgen der Corona-Pandemie hinzu, die beim Unternehmen SFT im Frühjahr einen Auftragseinbruch auslösten. So kam mit einem Mal so viel zusammen, dass die Geschäftsführung von STF sich nach einem Jahr nicht imstande sah, den befristeten Vertrag zu verlängern.

Solche Verträge mit inklusiven Arbeitskräften scheitern nach den Erfahrungen von Mike Pfützner aber mitunter auch an der Bürokratie. In einem anderen Fall konnte ein geeigneter Bewerber nur deshalb nicht in den Betrieb aufgenommen werden, weil unklar gewesen war, wie die 5 Kilometer weite Fahrtstrecke vom Wohnort des Betroffenen bis hin zum Zuganschluss am nächsten Bahnhof, der ihn das zum Unternehmen nach Faulbach gebracht hätte, zurückgelegt und auch finanziert hätte werden können.

Roland H., ein weiterer inklusiv Angestellter bei STF, hatte da mehr Glück. Er litt ebenfalls an einer schweren Erkrankung, die zudem ein schwerwiegendes Burn-Out zur Folge hatte. Davon ist heute kaum mehr etwas zu spüren. Herbach feilt heute an der Qualitätssicherung von Schweißarbeiten im Betrieb mit, indem er zum Beispiel bestimmte Fertigungsteile nach Bedarf nachmisst und qualitativ prüft oder diese hochwertig poliert. Zudem macht er Lieferungen für den Versand fertig und ist auch dort für die Versandkontrolle zuständig.

Johann K., Andrej B. und Roland H. sind drei Beispiele für eine erfolgreiche Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt. **Damit diese gelingt, muss aber auch die Philosophie des Unternehmens und der dort verantwortlichen Führungskräfte stimmen** (siehe weiteren Beitrag „Was inklusives Denken in einem inklusiven Unternehmen erfordert“). Und das Vertrauen in ihre inklusiven Arbeitskräfte selbst.

Bei Mike Pfützner hört sich das so an: „Unsere Mitarbeiter mit Handicaps bringen oft mehr als andere Arbeitskräfte.“ Und: „Wir alle können richtig stolz auf ihre Leistung sein.“ Eine Leistung, die sie im Übrigen auch ohne Murren an einem Samstag erbringen, wenn Not am Mann ist, was insbesondere in den Zeiten nach den coronabedingten Lockdowns besonders häufig der Fall war.

Andrej B. und Johann K. gehen sogar noch einen Schritt weiter: „Für uns ist die Firma wie eine Familie.“ Mehr Anerkennung kann es für ein Unternehmen kaum geben. Man muss sich dafür aber auch trauen, ungewöhnliche Wege zu gehen.

Fallbeispiel 6: Christina Z., Reinigungskraft in einem Hort und einer Schule

„Ich weiß, dass darauf viele keinen Bock haben, aber ich mache diese Arbeit gerne“

Für Christina Z. war das Jahr 2003 ein Glücksfall: „In diesem Jahr bin ich in die PRISKA reingefallen“, sagt die 39-jährige ausgebildete Hauswirtschaftsgehilfin. Und dort ist sie dann zum ersten Mal in ihrem Leben beruflich „weich gelandet“. Doch was ist PRISKA? Es ist ein Integrationsunternehmen, das aufgrund der geringen Vermittlungszahl von Jugendlichen mit einer Lernbehinderung oder einer geistigen Behinderung im Jahr 2005 gegründet worden ist, um junge Menschen mit Handicaps besser auf dem ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. PRISKA betreibt Schulmensen, Kantinen, einen Catering-service sowie eine Gebäudereinigung. 40 % der derzeit rund 100 Angestellten weisen ein Handicap auf. Mittlerweile ist das Unternehmen an 17 Schulen mit ihrem Integrationsprojekt vertreten, wobei dort die Cateringfirma PRISKA Integrations GmbH insbesondere für die Schul- und Kindergartenverpflegung und die Gebäudereinigung sorgt.

In einer dieser Schulen, dem Hanns-Seidel-Gymnasium in Hösbach bei Aschaffenburg ist auch die 39-jährige Christina Z. tätig. Bis sie dort landen konnte, hatte sie schon eine längere berufliche Wegstrecke hinter sich gebracht. Nach einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme im Haus Mirjam absolvierte sie zunächst in den Jahren 2000 bis 2003 in Hanau eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschaftsgehilfin, die sie mit erfolgreicher Prüfung abschließen konnte. Danach arbeitete sie als festangestellte Arbeitskraft in einem Hotel, bevor sie dann schwanger geworden ist und während der Schwangerschaft und in der ersten Zeit nach der Geburt zuhause in Bad-Soden-Saalmünster lebte. Danach wurde sie zusammen mit ihrem Kind – als Jugendamtsmaßnahme – in eine Mutter-Kind-Einrichtung in Schöllkrippen nahe Aschaffenburg integriert, in der sie die Gelegenheit hatte, mit Unterstützung drei Jahre lang ihr Kind großzuziehen. Und 2013 gelang dann schließlich der Sprung zu PRISKA, den sie bis heute nicht bereut.

Dort ist sie als Küchenhilfe und Reinigungskraft angestellt, seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 allerdings in Kurzarbeit. Ihre primäre Aufgabe dabei ist es, in der Zeit zwischen 7.00 und 10.00 Uhr den offenen Hort und die Hauptschule im Bereich der Hanns-Seidel Schule zu reinigen. Dabei handelt es sich um sehr große Räume, die als offener Ganztagesbereich und als Aufenthaltsräume fungieren. Da die Kinder dort um 11.00 eintreffen und in der Regel bis 16.00 Uhr bleiben, müssen bis zu diesem Zeitpunkt alle Reinigungsarbeiten abgeschlossen sein. Dazu gehört u. a. auch den Müll zu entsorgen, die Toilette zu reinigen, in den WCs Klopapier und Seife nachzufüllen und sämtliche Bereiche abzustauben bzw. zu putzen. Christina Z. merkt man die Begeisterung für ihre Arbeit im Gespräch förmlich an: Sie sagt: „Die Arbeit macht mir Spaß, ich kenne die Abläufe und habe einen festen Rhythmus.“

Da hin und wieder auch gelacht wird und sie im Übrigen mit den weiteren Personalkräften ausgesprochen gut auskommt, möchte sie in der Schule und auch bei PRISKA so lange wie möglich bleiben.

Ihre verlässliche und gründliche Arbeit wird auch von der PRISKA-Leiterin Gudrun Köhler-Martin gewürdigt. An ihrer Arbeit gebe es so gut wie nichts auszusetzen, wobei ein erfolgreiches Wirken auf einen inklusiven Arbeitsplatz auch enorm zur Steigerung des Selbstbewusstseins bei den Betroffenen beiträgt, stellt Köhler-Martin immer wieder fest. **Allerdings sei es ungemein wichtig, dass die Abläufe immer wieder gleich seien und sich die inklusiven Arbeitskräfte daran orientieren können. Ein rotierendes Verfahren habe sich zumeist nicht bewährt.** Und sei zumeist sogar „ein Schuss in den Ofen.“

Doch neben ihrer eigentlichen Tätigkeit im Integrationsunternehmen PRISKA hat Christina Z. noch weitere Herausforderungen zu meistern. So betreut sie zusammen mit ihrem ebenfalls bei PRISKA als Fahrer und Allrounder angestellten Partner ihren mittlerweile 10-jährigen Sohn, der ab 16.00 Uhr von ihrem Hort aus der Schule nach Hause kommt. Zudem übt sie seit vier Jahren noch einen weiteren Minijob in einer Gastronomie in einer Ortschaft unweit der in Hösbach bei Aschaffenburg angesiedelten Schule aus, in dem sie dann ausschließlich an Wochenenden als Küchenhilfe agiert. Auch dort gebe es viel zu tun, was aber die 39-jährige nicht davon abhält, diese weiteren Mühen auf sich zu nehmen: „Ich weiß, dass darauf viele keinen Bock haben, aber ich mache diese Arbeit gerne.“

Mit ihrer Arbeit am Wochenende in der Gastwirtschaft sowie insbesondere im Hort und in der Hauptschule findet Christina Z. in der Berufswelt die Anerkennung, die sie für ihr Selbstbewusstsein auch benötigt, um sich wieder neuen Anforderungen stellen zu können. Deshalb hofft sie auch sehr, dass sie nicht mehr so schnell aus PRISKA rausfallen wird.

Fallbeispiel 7: Michael P., Mitarbeiter bei der Verpflegung in einem Hort

„Warum die Suche nach einem passgenauen Arbeitsplatz oft lange dauern und schwierig sein kann“

Es war ein sehr langer Weg gewesen, bis der heute 30-jährige Michael P. im Jahr 2015 endlich eine neue berufliche Perspektive beim Integrations-Unternehmen PRISKA gefunden hatte. Sieben Jahre zuvor begann sein beruflicher Werdegang, als er im Jahr 2008 und 2009 eine Ausbildung zum Beikoch zunächst in Amorbach und dann im Klinikum Aschaffenburg absolvierte. Schon dort zeigte sich allerdings, dass eine Integration des heute 30jährigen in den ersten allgemeinen Arbeitsmarkt nicht leicht werden würde. Denn im dritten Ausbildungsjahr, das noch notwendig gewesen wäre, um seine Ausbildung zum Beikoch auch abzuschließen, wurde seine Ausbildung abgebrochen, unter anderem auch deshalb, weil er sein Berichtsheft nicht ordnungsgemäß geführt hatte. Da er unter einer gravierenden Lernbehinderung leidet, die sich insbesondere in einer deutlich spürbaren Sprachstörung äußert und außerdem stets mit einer Zyste im Kopf zu kämpfen hatte, konnte der damals 19jährige so seine Ausbildung nicht beenden.

Ab dem Jahr 2010 rutschte er in die Arbeitslosigkeit ab, wobei diverse Maßnahmen von Seiten des Integrations-Fachdienstes und des Beruf-Förderzentrums nicht von Erfolg gekrönt waren. Mit gelegentlichen Beschäftigungen in Zeitarbeitsfirmen hielt er sich finanziell über Wasser, bis er im Jahr 2014 ehrenamtlich beim Sozialverein Grenzenlos anfangen konnte und sein Auskommen über die Arbeitslosengeldhilfe sichergestellt war. Bei Grenzenlos, einem Verein, der sich der Sicherung des Lebensunterhalts bedürftiger Menschen annimmt, konnte er über eine zweijährige Maßnahme integriert werden, bei der er auch zusätzlich ein wenig Geld verdienen konnte. Seine Aufgabe bestand dort insbesondere darin, gespendete Lebensmittel in den jeweiligen Geschäften abzuholen und zweimal die Woche die bedürftigen Menschen mit den Waren zu beliefern, die nicht selbst einkaufen konnten. Da diese Tätigkeit allerdings auf zwei Jahre befristet war, und er danach auch wieder nur rein ehrenamtlich tätig sein konnte, bot sich hier für Michael P. auch keine Perspektive, auf die er auf Dauer aufbauen konnte.

Ein Glücksfall war es daher für ihn gewesen, als ihm im Jahr 2015 vom Jobcenter vorgeschlagen wurde, ein Praktikum in einer Küche eines Gymnasiums in Hösbach (bei Aschaffenburg) zu beginnen, bei dem das Integrationsunternehmen PRISKA schon lange aktiv ist. Nach einer 2- bis 3-wöchigen Probephase war schnell klar, dass Michael P. hier seinen Mann stehen konnte, so dass er dann von PRISKA übernommen wurde. Zu seinen Aufgaben in der Küche gehörte es u. a., die täglich zuzubereitenden 600 Portionen mit vorzubereiten, indem er z. B. Kartoffeln oder Gemüse schälte, notwendige Materialien aus Lagerräumen holte und schließlich auch in der Spülküche nach Beendigung der Mahlzeiten eingesetzt wurde. Dies alles musste täglich unter einem enormen Zeitdruck geschehen, da in den so genannten Zubereitungsküchen die Mahlzeiten selbst hergestellt werden und neben der eigentlichen Essensausgabe auch noch zusätzliche Arbeiten wie die Bedienung von Theken, der Pausenverkauf oder die Bestückung von Getränkeautomaten hinzukommt.

Nach den Erfahrungen von Köhler-Martin überfordert dieses immense Pensum viele inklusive Arbeitskräfte, weil diese in der Regel klare Strukturen und überschaubare sowie eindeutig zugeordnete Aufgabenstellungen benötigen, die jedoch in einer solchen Zubereitungsküche nicht garantiert werden können. Da Michael P. auch mit dem „Ton“ seiner damaligen Chefin nicht zurechtkam, wechselte er nach zweieinhalb Jahren in die Hösbacher Mittelschule, in der er dann in einer so genannten Zulieferküche tätig war. Dort wurde das Essen nicht selbstständig hergestellt, sondern lediglich portioniert und danach gespült. Mit dieser Arbeit kam er deutlich besser zurecht, nahm aber Anfang 2020 die Gelegenheit für einen nochmaligen Wechsel wahr und arbeitet seitdem in einem Hort (Kindergarten, Hortkinder und Schulkinder) in Haibach bei Aschaffenburg, in dem lediglich 100 Essen – ebenfalls in einer Zulieferküche - pro Tag anfallen.

Seine Aufgaben sind dort vorwiegend die Mithilfe bei der Essensausgabe, die Mitarbeit in der Spülküche und vor allem seit Beginn der Corona-Pandemie die Desinfektion von Tischen und sämtlicher Essens-Ausgabenplätze. Hinzu kommt, das Säubern der Tablett, da seit der Corona-Pandemie die Schüler ihr Essen nicht mehr vom Büfett oder mit einem Tablett in der Hand selbst abholen können, sondern das Mittagessen von Mitarbeitern auf das Tablett gestellt wird. Hier fühlt sich Michael P. nun wohl, zumal auch die Küchenleitung, die ebenfalls vom Integrationsunternehmen PRISKA stammt, sehr einfühlsam mit ihm und den anderen inklusiven Arbeitskräften umgeht. So kommt der 30-jährige dann auch durchaus zu einem positiven Fazit: „Es gibt zwar viel zu tun, aber es klappt hier ganz gut.“

Das gute Verhältnis zur Küchenleitung ist auch für Gudrun Köhler-Martin die entscheidende Basis für eine gelungene Integration in den ersten Arbeitsmarkt: „Es steht und fällt mit der Beziehungsarbeit. Kann ein guter Draht zur Bezugsperson aufgebaut werden, dann läuft es meist recht gut.“

Kein Wunder, dass am Ende Michael P. dem Integrationsunternehmen PRISKA ein ausgesprochen gutes Zeugnis ausstellt: „Gut, dass es PRISKA gibt.“ Auch wenn er sich hin und wieder von mancher Seite mehr „hörbare Anerkennung“ wünscht, so fühlt er sich nun in seiner Arbeitswelt so gut aufgehoben, wie an keiner anderen Position zuvor. Er ist im Vergleich zu früher auch deutlich selbstbewusster geworden und kann auf einen Betreuer zurückgreifen, der ihn in schwierigen Lebenssituationen im privaten Bereich zur Seite steht. Der Betreuer ist auch insofern für ihn wertvoll, da er familiär allein auf sich gestellt ist und auf keinen zusätzlich unterstützenden familiären Halt bauen kann. Selbstverständlich ist es für ihn, bei jeder Veranstaltung und Feier mit dabei zu sein, die von PRISKA über die Arbeit hinaus angeboten wird.

Seine Tätigkeit bei PRISKA ist für ihn weit mehr als nur ein reiner Job. Diesen hohen Anforderungen müssen beide Seiten immer wieder neu gerecht werden. Keine leichte Aufgabe in diesen Zeiten, für die sich aber jeglicher Einsatz für alle Beteiligten in voller Weise lohnt.

Fallbeispiel 8: Kerstin T., Teilzeit-Pflegehilfskraft im Haus St. Vinzenz von Paul

„Dankbar für den Teilzeit-Job – doch eine höhere Belastung wäre kaum möglich“

Der erste Bezug zu ihrer heutigen Arbeit als Pflegefachhelferin ergab sich für die heute 35jährige Kerstin T., als sie noch nicht einmal 20 Jahre alt war. Damals stand sie ihrer demenzkranken Oma bei, indem sie ihr das Essen reichte, sie kämmte und auch ansonsten so gut wie es ging betreute. „Das hat mir schon damals sehr gut gefallen,“ erinnert sie sich.

Doch bis sie ihre Ausbildung zur Pflegefachhelferin an der Weinberg-Akademie in Aschaffenburg im Jahre 2012 abschließen konnte, war es doch ein langer Weg. Nach ihrem Abschluss an einer Wirtschaftsschule schlug sie zunächst den Weg zur Bürokauffrau ein, den sie dann aber während der Ausbildung wieder abbrach. Danach schloss sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Fremdsprachenkorrespondentin ab, konnte dann aber in diesem Beruf nicht entsprechend Fuß fassen, da sich keine auf sie zugeschnittenen Stellenangebote finden ließen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt erinnerte sie sich wieder an die Betreuung ihrer demenzkranken Oma und begann sich beruflich neu zu orientieren, indem sie die Ausbildung zur Pflegefachhelferin begann. Allerdings nicht wie sonst üblich in einem Durchgang innerhalb eines Jahres, sondern in Form der Abendschule, die sich dann über zwei Jahre jeweils täglich im Zeitraum von 16.00 bis 20.00 Uhr hinzog. Dies kam ihr sehr entgegen, weil sie in den Nachmittags- und Abendstunden wesentlich leistungsfähiger ist, als an den Vormittagen und nebenbei noch als Fremdsprachenkorrespondentin ein wenig Geld verdienen konnte.

Die insbesondere in den Morgenstunden und am Vormittag geringere Leistungsfähigkeit von Kerstin T. liegt daran, dass sie sowohl am Krankheitsbild Aufmerksamkeitsdefizitstörung (ADS), wie auch an Depressionen leidet. ADS ist dafür verantwortlich, dass sie sich nicht so lange mit einem bestimmten Vorgang beschäftigen kann und deshalb sehr schnell ihre Konzentration verliert. Hinzu kommt ein Antriebsmangel, alles Handicaps, die mit Medikamenten behandelt werden. Dies gilt auch für ihre seit 10 Jahren auftretenden Depressionen, gegen die sie ebenfalls medikamentös eingestellt ist. Darüber hinaus muss auch ihre Sozialphobie behandelt werden, die auftritt, seitdem sie in der Schule aufgrund ihres ADS von Mitschülern gemobbt worden ist. Hinzu kommt schließlich ein weiteres Medikament, das sie am Abend einnehmen muss und das schlafanstoßend wirkt. **All dies führt dazu, dass Kerstin T. am Morgen und am Vormittag „nicht so recht in die Gänge kommt“** und daher ausschließlich am Nachmittag oder Abend einer beruflichen Tätigkeit nachgehen kann.

Dies ist nun im Haus St. Vinzenz von Paul in Kleinostheim bei Aschaffenburg, einem Träger von sozialen Diensten, möglich (siehe hierzu Textbeitrag „Inklusive Arbeitsplätze sind auch eine gesellschaftliche Verpflichtung“). Dort arbeitet sie mittlerweile seit fast acht Jahren im Bereich der Kurzzeitpflege, in der 23 Bewohner betreut werden müssen. Das sind betreuungsbedürftige Menschen mit oder ohne anerkanntem Pflegebedarf, die für einen begrenzten Zeitraum Tag und Nacht in einer Pflegeeinrichtung versorgt und gepflegt werden. Die Gründe hierfür können vielschichtig sein: Der Bedarf von pflegende Angehörigen nach einer Auszeit, Umbaumaßnahmen im eigenen Haus oder auch die Überbrückung der Wartezeit auf einen Heimplatz. Die Gäste in der Kurzzeitpflegeeinrichtung werden dabei gepflegt, medizinisch betreut und bei der Bewältigung des Alltags unterstützt. Eine große Herausforderung für das gesamte Betreuungspersonal.

Anfangs fiel es daher in der Probezeit auch Kerstin T. nicht leicht, da für sie alles fremd war und die notwendigen Gewohnheiten und Rhythmen, die sie bei ihrer Arbeit benötigt, noch nicht vorhanden waren. Dies führte auch anfangs zu Konflikten mit den Mitarbeiter:innen, da die neue Pflegefachhelferin nicht alle Arbeiten so schnell und nachhaltig ausführen konnte, wie dies in einer solchen Betreuungseinrichtung üblich ist. Diese Problematik sieht auch Martin Wienand, der Leiter des Kleinostheimer Haus St. Vinzenz von Paul, immer wieder. **„Viele Mitarbeiter mit Handicaps“, so räumt er ein „ecken gerade zu Beginn ihrer Tätigkeit mit den Arbeitskollegen oft an, da sie der ungewohnten Belastung zunächst nicht gewachsen sind und auch nicht so flexibel reagieren können.“ Mit der Zeit, so Wienand weiter, pendele sich das aber zumeist wieder ein.**

Dies war bei Kerstin T. genau auch der Fall. Sie ist nun sowohl imstande, der langen Schicht in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr wie auch der kurzen Schicht in der Zeit von 17.00 bis 20.00 Uhr gerecht zu werden. Tätigkeiten fallen in dieser Zeit zur Genüge an: Die Wäsche einsammeln, nach der Waschmaschine schauen, die Bewohner der Kurzeit-Einrichtung zur Kaffeerrunde holen, ihnen den Kaffee ausschenken, mit ihnen auf die Toilette gehen sowie die Spülmaschine mit dem Kaffeegeschirr bestücken. Nach einer Pause beginnt auch dann schon die Vorbereitung des Abendessens, bei der Kerstin T. erneut bei der Essensaufnahme unterstützt und das Geschirr vom Abendessen auch mit abräumt. Unmittelbar nach dem Abendessen schließt sich dann bereits die „Bettgehphase“ an. Hier ist Kerstin T. ebenfalls in vielfältiger Weise gefordert: Den Bewohner:innen der Kurzzeiteinrichtung beim Umkleiden zur Seite stehen, mit ihnen zusammen ins Bad gehen und die Zähne putzen oder auch im Bett selbst die Umlage wechseln. Wenn bis 19.45 Uhr alle Bewohner:innen gebettet sind, gilt es dann noch nach der restlichen Wäsche zu schauen und am Ende die Müllsäcke des Tages zusammen zu binden, bevor die Arbeitszeit dann um 20.00 Uhr endet. Ihre kürzere Schicht sieht vom Ablauf her ganz genauso aus, beginnt aber dann erst ab 17.00 Uhr mit der Vorbereitung des Abendessens.

All diese Herausforderungen kann Kerstin T. heute trotz ihrer Handicaps gut meistern, allerdings begrenzt auf 23,5 Std. pro Woche, was einer 60 % Stelle entspricht. „Einer höheren zeitlichen Belastung

würde ich nicht standhalten,“ räumt sie selbst ein. Dies hat auch der Arbeitgeber erkannt und richtet sich daher nach ihren Wünschen nach einer begrenzten Teilzeitstelle und nach einer ausschließlichen Tätigkeit am Nachmittag und Abend. Nach Dienstschluss ist Kerstin T. dann zumeist recht erschöpft und daher dankbar, jeweils bei ihren Eltern vorbeischauchen zu können. Diese leben ganz in der Nähe ihrer eigenen Wohnung, so dass sie bei ihnen dann zumeist zu Abend essen und noch einen Teil des Abends verbringen kann.

Ihrem Arbeitgeber ist sie sehr dankbar, dass sie in der Tagespflege die Möglichkeit hat, einen auf sie in jeder Hinsicht zugeschnittenen Arbeitsplatz auszufüllen. Denn die Betreuung und Versorgung von alten Menschen ist genau die Tätigkeit, die sich Kerstin T. auch auf Dauer vorstellen könnte. Hier schließt sich dann wieder der Kreis zu ihrer demenzkranken Oma, mit der alles angefangen hatte.

Teil 3: Denkweise und Handlungsstrategien von vorbildhaften Arbeitgeber:innen

Haus St. Vinzenz von Paul, Soziale Dienste Kleinostheim **Inklusive Arbeitsplätze sind auch eine gesellschaftliche Verpflichtung**

Für Martin Wienand, dem Leiter des Hauses St. Vinzenz von Paul – Soziale Dienste Kleinostheim, ist es eine Selbstverständlichkeit und ein gesellschaftlicher Auftrag in gleicher Weise: Die Verpflichtung bis zu einem gewissen Grad in einem Unternehmen mit 150 Mitarbeiter:innen auch eine entsprechende Anzahl von Arbeitsplätzen für Menschen mit Handicaps ganz unterschiedlicher Art zur Verfügung zu stellen. Diesem Anspruch wird sein Haus, das Arbeitsplätze im Bereich der offenen Altenarbeit, dem betreuten Wohnen, der Sozialstation, der Kurzzeit- und der Tagespflege, der Kinderkrippe sowie der Mittags- und Ferienbetreuung von Schülern anbietet, überaus gerecht. Denn die Palette von Mitarbeiter:innen mit einem bestätigten Behindertenstatus ist in der Einrichtung in Kleinostheim breit gestreut.

Zum Beispiel mit zwei Pflegehilfskräften in der Kurzzeitpflege (siehe gesonderten Bericht über Kerstin T.), die dort für einige Wochen die Versorgung der zu betreuenden alten und pflegebedürftigen Menschen mit verbessern helfen. Oder die Besetzung eines Außen-Arbeitsplatzes der Lebenshilfe in der der Einrichtung ebenfalls angeschlossenen Demenz-WG, in dem ein Mitarbeiter seit über zehn Jahren nachhaltig im hauswirtschaftlichen Bereich und im Rahmen der Gästebetreuung erfolgreich und unterstützend tätig ist. Auch wenn diese Arbeitskraft keine pflegerischen Tätigkeiten ausübt, ist sie dennoch für die Demenz-WG eine enorme Bereicherung, erläutert Martin Wienand.

Ein weiteres ermutigendes Beispiel ist die Tätigkeit einer ausgebildeten Erzieherin mit Multipler Sklerose (MS), die in der Mittagsbetreuung aktiv ist. Dies ist für Martin Wienand ein Paradebeispiel dafür, dass solche inklusiven Arbeitsplätze jeweils auf die Bedürfnisse der jeweiligen Arbeitskraft exakt angepasst werden müssen. Da eine Mitarbeiterin mit MS von der Bewegung her ausgesprochen eingeschränkt ist, könne sie nicht in einer Kinderkrippe arbeiten und den Kindern ständig nachlaufen oder sie tragen. **Besonders freut sich Wienand über eine Mitarbeiterin, die trotz einer starken Sehbeeinträchtigung als Leiterin der Abteilung für Aktivierung und Betreuung in der Tages- und Kurzzeitpflege fungiert.** Die hochqualifizierte Sozialpädagogin leiste hier hervorragende Arbeit, auch wenn sie mit knapp 40 Jahren so schwer sehbeeinträchtigt ist, dass sie nicht mehr Auto fahren kann.

Wichtig als ergänzende Arbeitskräfte sind auch zwei hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen in der Tagespflege, die dort geringfügig beschäftigt sind. Trotz diverser Beeinträchtigungen (Legasthenie) sind sie engagiert an der Versorgung der zu pflegenden Tagesgäste beteiligt und sind dabei insbesondere in der Stationsküche aktiv. Schon mit 60 Jahren deutlich älter ist eine geistig behinderte Mitarbeiterin, die in der Reinigung arbeitet. Neben ihrer geistigen Behinderung leidet sie auch noch an Diabetes und an einer Lungenerkrankung. Sie ist so stark eingeschränkt, dass sie bereits seit längerem nur teilerwerbsfähig ist und nun auf ihre Anerkennung auf vollständige Berufsunfähigkeit wartet. Mit 68 Jahren noch älter ist ein weiterer geringfügig beschäftigter Mitarbeiter, der im Fahrdienst für die Einrichtung aktiv ist und mit Versorgungs- und Erledigungsfahrten seine Rente aufbessern kann. Angesichts dieser breiten Palette an inklusiven Arbeitsplätzen ist das Haus St. Vinzenz von Paul in Kleinostheim im Jahr 2018 für die 10-jährige Kooperation mit der Initiative „AB jetzt inklusiv“ für die Einrichtung des Außenarbeitsplatzes in der Demenz WG ausgezeichnet worden.

Natürlich räumt Martin Wienand ein, dass der Organisationsaufwand für die Einrichtung solcher Arbeitsplätze hoch ist. **Man müsse immer wieder neue Fördergelder beantragen, habe einen höheren Betreuungsaufwand und müsse auch hin und wieder die Kritik von Mitarbeiter:innen im Unternehmen ohne besonderen Förderbedarf aushalten**, wenn sie sich etwa über eine unzureichende Arbeitsintensität von den Mitarbeiter:innen mit Handicaps beklagen.

Insgesamt überwiegen aber die Vorteile, stellt Wienand klar. Nicht nur, weil gerade ein kirchlicher Arbeitgeber mit sozialem Anspruch hier seiner Verantwortung gerecht werden müsse. Wienand steht vor allem deshalb zu seinen inklusiven Arbeitskräften, weil sie eine enorm hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber haben, die weit über das hinausreicht, was man von Mitarbeiter:innen ohne Handicap normalerweise gewohnt ist. In der Regel wird sogar die Arbeit bei Mitarbeiter:innen mit einem Behindertenstatus richtiggehend mit „Herzblut“ ausgeführt. Und das wiederum genau kommt dann dem ganzen Unternehmen zugute, egal ob man dort als Leitungskraft fungiert, als Fachkraft arbeitet oder als Kind/Schüler oder alter Mensch betreut wird. Für Martin Wienand lohnt es sich daher für Unternehmen oder Einrichtungen voll und ganz, wenn sie ihren gesellschaftlichen Auftrag erfüllen und Menschen mit Handicaps eine Chance einräumen. Mehr Inklusion in Betrieben zu wagen sei daher kein so großes Wagnis!

STF Innovative Produkte GmbH - Was inklusives Denken in einem inklusiven Unternehmen erfordert

Bei der STF Innovative Produkte GmbH in Faulbach (im Landkreis Miltenberg) ist Inklusion in einem Unternehmen schon seit vielen Jahren kein Fremdwort mehr. Seit Jahren hat das Unternehmen, das insgesamt über 40 Arbeitskräfte verfügt, immer wieder Arbeitsplätze mit Menschen besetzt, die an einer Krankheit oder einer Behinderung leiden und daher einen inklusiven Arbeitsplatz benötigen. Die STF Innovative Produkte GmbH produziert nach den Vorgaben ihrer Kunden aus dem Anlagen- und Maschinenbau einzelne Teile sowie Baugruppen und ist damit ein Zulieferer für weite Bereiche der Industrie. Die Entwicklung und der Bau von Prototypen in Kooperation mit den Auftraggebern gehören ebenfalls zu den Leistungen des Zulieferers.

Der für die Gesamtproduktion des Unternehmens verantwortliche Schweißfachmann Mike Pfützner räumt zwar ein, dass die Besetzung von inklusiven Arbeitsplätzen zunächst nicht bewusst vom Unternehmen gesteuert worden ist. **Im Laufe der Zeit sei man aber zu der festen Überzeugung gelangt, dass auch (junge) Menschen mit Handicaps ihre Leistung bringen können und dass es sich auch für das Unternehmen auszahlt, willige und leistungsbereite Arbeitskräfte mit Behinderungen zu fördern.**

So arbeiten seit Jahren in dem Unternehmen Menschen mit und ohne Behinderung problemlos zusammen. Diese Kooperation wirkt sich laut Mike Pfützner auch sehr positiv auf das Arbeitsklima im Betrieb selbst aus. Und auf ihn selbst: „Ich bin sensibler geworden, auch gegenüber den Mitarbeitern ohne Behinderung. Ich schaue jetzt viel genauer als früher hin und achte mehr auf die jeweiligen Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters.“

Dabei sind die Herausforderungen, denen sich ein Unternehmen wie die STF Innovative Produkte GmbH im Bereich des Anlagen- und Maschinenbaus stellen muss, stetig gewachsen. Das Arbeitsleben ist weitaus schneller geworden und der Druck auf die Mitarbeiter:innen wächst stetig weiter, stellt Pfützner zunehmend fest. Heute zähle nicht nur die Qualität der Ware, sondern zunehmend auch die Pünktlichkeit und Schnelligkeit der ausgelieferten Waren. Dieser Herausforderung müssen sich auch die inklusiven Arbeitskräfte stellen. In der Regel seien sie diesem Druck aber auch gut gewachsen.

Die Bandbreite der anzufertigenden Arbeiten in einem im Metallbau tätigen Unternehmen sind dabei enorm. Für sehr unterschiedliche Branchen müssen Teile gefertigt und zusammengeschweißt werden, die höchste Präzision, Fingerfertigkeit und auch ein gewisses Maß an Talent erfordern. So werden in dem Unternehmen z. B. Teile für Entbindungsbetten im Krankenhaus gefertigt. Für die Pharmabranche werden Teile für Geräte im Bereich der Brustkrebsfrüherkennung angefertigt. Für die Deutsche Bahn Teile aus Edelstahl, die im IC3 bei Mitropa eingebaut werden. Flughäfen benötigen Stahlbehälter, mit denen die Flugzeuge in ihrer Parkposition gut (etwa mit Flüssigkeiten) versorgt werden können.

Das Unternehmen muss sich aber immer wieder auch neuen Herausforderungen stellen, um im Markt dem Wettbewerb standhalten zu können. So sind im Jahr 2020 im Rahmen der Corona-Pandemie neue innovative Hygieneprodukte entstanden. So z. B. Hand-Desinfektion Stationen oder flexible Desinfektionsstände inklusive Spender zur Hand-Desinfektion. Diese können optimal für Räume mit hoher Besucherfrequenz im gewerblichen Bereich wie z. B. in Kliniken, Praxen, der Gastronomie, in Hotels, in Schulen oder auch in Gewerbe- und Geschäftsräumen eingesetzt werden. Möglich ist die Installation auch in Eingangs- und Wartebereichen sowie im privaten Bereich wie etwa im Badezimmer oder in der Küche.

Zur Herstellung all dieser Produkte sind sehr anspruchsvolle Tätigkeiten beim Fräsen, Drehen, Schweißen und schließlich bei der Montage von kompletten Baugruppen notwendig. **Alle inklusiven Arbeitskräfte bei STF in Faulbach haben sich mit der Zeit zu kompetenten Facharbeiter:innen entwickelt, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten denen anderer Mitarbeiter:innen im Unternehmen in nichts nachsteht.** Davon ist auch Jürgen Decker, Geschäftsführer der STF Innovative Produkte GmbH in Faulbach überzeugt.

Aufgrund seiner positiven Erfahrungen mit inklusiven Arbeitskräften kooperiert er seit langem mit u. a. auch mit Werkstätten für Behinderung, um so immer mehr Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Decker: „Es gibt viele Menschen mit Behinderungen, die man fördern kann und auch fördern sollte.“ Davon profitiert laut Decker nicht nur der einzelne Arbeitnehmer, sondern auch das Unternehmen selbst. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich die Unternehmen heute mehr denn für alle Arbeitskräfte öffnen.

Decker jedenfalls ist grundsätzlich bereit, künftig auch noch weitere Menschen mit Behinderungen in seinem Unternehmen einzustellen. Seiner Erfahrung nach sind inklusive Arbeitskräfte besonders loyal und würden zu 100 % hinter dem Unternehmen stehen. (Siehe dazu auch Textbeitrag „Trotz Behinderung sind Aufstiege zum Vorarbeiter oder Qualitätskontrolleur möglich“). In Zeiten wie diesen ist dies besonders viel wert!

PRISKA – Ein besonderes Integrationsunternehmen für besondere Fachkräfte

Es ist ein ganz besonderes Unternehmen, das aufgrund seiner Ausrichtung auf junge Menschen mit einem Handicap im Hinblick auf ihre berufliche Integration in den 1. Arbeitsmarkt große Bedeutung hat. Die Rede ist vom Integrationsunternehmen PRISKA, das aufgrund der geringen Vermittlungszahl von Jugendlichen und jungen Menschen mit einer Lernbehinderung oder einer geistigen Behinderung bereits im Jahr 2005 in der Modellregion Aschaffenburg (Schöllkrippen im Landkreis Aschaffenburg) und Umgebung gegründet worden ist, um junge Menschen mit körperlichen, psychischen oder geistigen Einschränkungen besser auf dem 1. Arbeitsmarkt integrieren zu können.

In welchen Bereichen finden diese Integrationsprozesse in den Arbeitsmarkt statt? PRISKA betreibt Schulmensen, Kantinen, einen Catering-Service sowie eine Gebäudereinigung, wobei 40 % der derzeit knapp 100 Angestellten ein Handicap aufweisen. Mittlerweile ist das Unternehmen an 17 Schulen mit einem Integrationsprojekt vertreten, wobei dort PRISKA Integration gGmbH insbesondere sowohl in der Schul- und Kindergartenverpflegung sowie in der Gebäudereinigung aktiv ist.

Besonders stark engagiert ist das Unternehmen in den Bereichen Verpflegung und Verköstigung insbesondere für Mensen in Schulen sowie für Kindergärten oder Horte. 70 – 80 % der Mitarbeiter arbeiten in diesem Bereich. 20 – 30 % aller Mitarbeiter bedienen den zweiten zentralen Sektor von PRISKA. Das sind die Reinigungsarbeiten, die auch an Schulen, Horten oder Kindergärten erfolgen. Gerade diesem Arbeitsbereich kommt in Pandemiezeiten eine besondere Bedeutung zu. Denn die Corona-Pandemie hat dafür gesorgt, dass die Hygieneanforderungen in sämtlichen gemeinschaftlichen Einrichtungen enorm gestiegen sind. Deshalb ist ein Großteil auch derjenigen PRISKA Mitarbeiter, die bisher weniger für Reinigungstätigkeiten zuständig gewesen sind, nun zumindest zum Teil auch in diesem Bereich mit involviert.

Bedauerlicherweise sind die Folgen der Corona-Pandemie aber auch am Integrationsunternehmen PRISKA nicht spurlos vorüber gegangen. Seit Ende Februar 2020, dem Beginn des ersten Lockdowns in Deutschland, musste das Unternehmen für alle seine Mitarbeiter:innen Kurzarbeit beantragen, die für alle Mitarbeiter erhebliche Einschnitte nach sich zogen, berichtet Gudrun Köhler-Martin, die Leiterin von PRISKA. **Dennoch „sind wir auch froh, dass wir überhaupt in Kurzarbeit gehen konnten, denn ohne Kurzarbeit gäbe es uns gar nicht mehr,“ räumt Köhler-Martin ein.** Allerdings seien im Laufe des Jahres 2020 eine Reihe von befristeten Stellen und auch Minijobs weggefallen, da diese finanziell nicht mehr getragen werden konnten.

Da viele Schulen und Kindergärten im Jahr 2020 zum Teil geschlossen oder nur bedingt geöffnet waren, „mussten wir eklatante Umsatzeinbußen hinnehmen“ räumt die PRISKA-Leiterin ein. Da bis Ende 2020 auch die Rücklagen weitgehend aufgebraucht worden sind, sind auch bedauerlicherweise Mitarbeiter:innen mit Behinderung von der Entlassungswelle betroffen gewesen.

Da die Schulen aber nach den Sommerferien 2020 mit einigen Ausnahmen und Unterbrechungen wieder geöffnet waren, konnte PRISKA gerade in den Bereichen Verpflegung und Reinigung die Aktivitäten ab September 2020 wieder neu starten. Denn trotz finanzieller Unterstützung durch die Aktion Mensch oder der Landesarbeitsgemeinschaften ist auch ein Integrationsunternehmen wie PRISKA entscheidend auf die Höhe des selbst erzielten Umsatzes und des eigenen wirtschaftlichen Ergebnisses angewiesen. Köhler-Martin: „Wenn wir nichts verdienen, können auch wir nicht mehr existieren.“

Daher hat auch PRISKA seine Angebotspalette modifiziert und erweitert. Wie in anderen Bereichen aus dem Gaststättengewerbe bekannt, bietet auch PRISKA nun „To go“- Pakete an, die geliefert oder abge-

holt werden können. Auch im Bereich der Hygiene habe man einen eindeutigen neuen Fokus gesetzt, weil solche Maßnahmen in Corona-Zeiten Hochkonjunktur haben und überall nachgefragt werden.

Dennoch hofft auch Gudrun Köhler-Martin, dass sich die Verhältnisse im Laufe des Jahres 2021 möglichst wieder normalisieren. **Denn gerade ein Integrationsunternehmen könne nur dann funktionieren, wenn die verschiedenen Stellschrauben auch tatsächlich ineinandergreifen und funktionieren.** Da dies in Pandemiezeiten nicht der Fall sei, seien ausgerechnet wiederum die Menschen betroffen, die wegen ihrer Handicaps ohnehin schon immer die größten Probleme bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben.

Bleibt nur zu hoffen, dass sich gerade für diese Arbeitnehmer:innen ab dem Jahr 2021 wieder günstigere Perspektiven ergeben.

Newsletter „Inklusion und Bildung“ **Vorbildhafter Service auch für andere Kommunen**

Das Dilemma ist in vielen Städten und Gemeinden in Deutschland das Gleiche: Die Transparenz über inklusive Angebote im Bildungs- und Arbeitsbereich ist häufig nicht vorhanden.

Zwar gibt es zumeist in jeder Kommune eine Reihe zuständiger Stellen, die direkt oder indirekt mit dem Thema Inklusion befasst sind. Was häufig fehlt, ist jedoch eine Anlaufstelle, an der alle Informationsstränge zusammenlaufen und gebündelt werden.

Genau aus diesem Grund gibt das Bildungsbüro Aschaffenburg, das im Büro des Oberbürgermeisters der Stadt angesiedelt ist, den Newsletter „Inklusion und Bildung“ heraus. Die zuständige Mitarbeiterin im Bildungsbüro, Regina Stürmer, die sich für den Newsletter verantwortlich zeichnet, beschreibt die Herausforderung wie folgt: „Mein Anspruch ist es, möglichst viele neue Informationen rund um das Thema Inklusion und Bildung zusammenzutragen und dann nach außen transparent zu machen, was so alles passiert.“

Wenn man sich den im Durchschnitt alle drei Monate erscheinenden Newsletter anschaut, passiert dann doch insgesamt eine ganze Menge. Berichtet wird darin über Angebote in leichter und verständlicher Sprache, über Preise und Wettbewerbe, über den Übergang Schule und Beruf oder über Neuigkeiten, Termine oder Wettbewerbe. In der Ausgabe März 2020 standen dabei z. B. die unterfränkischen Inklusionspreise 2020, Informationen für Hörbehinderte, verständliche Infos zu der in diesem Zeitraum stattfindenden Kommunalwahl, sowie das Thema „Integrate Aschaffenburg“ – digitaler Alltags-Guide für die Stadt Aschaffenburg im Fokus.

In der Ausgabe vom Juni 2020 wurde u. a. unter der Rubrik „Nachrichten in einfacher Sprache“ eine vorbildhafte neue Zeitung für leichte Sprache von der Caritas Augsburg vorgestellt. Darin sind u. a. aktuelle Informationen zur Corona-Krise, zu Demos gegen Rassismus und zu den Grundrechten in Deutschland zu finden. **Diese Informationsangebote werden für Menschen verständlich aufbereitet, die Schwierigkeiten haben, komplexe Informationen zu verstehen.** Ebenfalls vorgestellt wird in dieser Ausgabe des Newsletters die Aktion „Kunterbunte Kinderseele“, ein deutschlandweiter Malwettbewerb für Kinder von 2-7 Jahren. Darin sollen Kinder dafür sensibilisiert werden, sich mit dem Thema „Kinderseele“ zu beschäftigen. Hinweise gibt es im Newsletter auch zu weiterführenden Links wie z. B. der Webseite www.huerdenlos.de, eine Website, die aufzeigt, wie barrierefrei Einrichtungen in der Stadt und in den umliegenden Landkreisen von Aschaffenburg auch im Hinblick auf einen Arbeitsplatz sind.

Für genauso wichtig hält es Regina Stürmer aber auch, in dem Newsletter immer wieder auch den Begriff Inklusion ins Gedächtnis zu rufen, der von vielen gar nicht so genau erfasst werden kann. Deswegen ist in jeder Ausgabe des Newsletters vorab eine eigene Definition von Inklusion vorzufinden. Darin heißt es:

„Inklusion bedeutet für uns die Möglichkeit zur Teilhabe für alle. Es geht also um:

- > Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt
- > Abbau von Barrieren und Diskriminierung
- > Schaffen von strukturellen Rahmenbedingungen
- > Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit.“

Als prioritäres Querschnittsthema bei der Inklusion sieht Regina Stürmer aber die Vernetzung an. „Jeder ist zu stark mit seinen eigenen Aktivitäten verwurzelt und steckt zu stark in seiner eigenen Gruppe drin“, so ihre Erfahrung. Vernetzungs- und Bildungskonferenzen seien daher zum einen für Fachkräfte ungemein wichtig, um in der Region Synergien zu fördern und Doppelstrukturen zu vermeiden. Zum anderen profitiert die Bevölkerung von den Angeboten gut vernetzter Fachkräfte und Einrichtungen. **Im Rahmen der Inklusion ist es wichtig zu wissen: welche Stelle kann wem helfen, wer macht was, wer ist wofür zuständig – zum Beispiel bei der Suche nach einem inklusiven Arbeitsplatz?** In einem guten Netzwerk kennt man sich und findet gemeinsam Lösungen. Auch der Newsletter trägt dazu bei, indem Eichrichtungen und deren Auftrag und Ziel dargestellt werden.

Der Newsletter wird an rund 130 Adressaten versendet. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Multiplikator:innen wie Fachkräfte aus dem Bildungs- Erziehungs- und Gesundheitsbereich, aber auch Ehrenamtliche oder auch Privatpersonen. Mit im Verteiler sind auch Vereinigungen und Institutionen wie etwa der Stadtjugendring oder das Kindernetzwerk. Der Kreis der Abnehmer:innen wächst langsam, aber stetig und stößt durchweg auf eine positive Resonanz. Die Inhalte des Newsletters werden von Regina Stürmer im Wesentlichen selbst gesetzt. Nur vereinzelt gibt es Anstöße von außen, etwa Fragen von Eltern, die sich nach Adressen für Inklusionsschulen in der Region oder nach Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit besonderem Bedarf im Rahmen der Berufsfindung erkundigen.

Den Newsletter sieht sie als wichtige und durchaus auch nachahmenswerte Informationssäule für die Bildungsarbeit einer Kommune an. Ihre Zielrichtung hin zu mehr Informationstransparenz vom Kleinkindesalter bis hin zur Berufswelt formuliert sie dann auch sehr klar: „Wir möchten mit dem Newsletter erreichen, dass die Welt um uns herum ein bisschen inklusiver wird.“

Teil 4: Abschluss und Fazit

Wie Inklusion auch in Ihrem Betrieb gelingen kann

Wo liegen die Probleme?

Viele Betriebe stehen der Einstellung von jungen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nach wie vor skeptisch bis ablehnend gegenüber. Als Gründe dafür geben sie häufig an, dass die bürokratischen Vorgaben sehr strikt und zu intransparent sind, dass junge Menschen mit einer Behinderung zu häufig krank, grundsätzlich unkündbar und zudem nicht besonders leistungsfähig sind. Jede dritte Führungskraft aus größeren Unternehmen schätzen diese Hürden sogar als unüberwindbar ein.

Doch das ist falsch. Das jedenfalls lässt sich aus Ergebnissen eines Modellprojektes ableiten, das im Jahr 2020 am bayrischen Untermain in der Region von Aschaffenburg mit Unterstützung des BKK-Dachverbandes umgesetzt werden konnte. Die Erkenntnisse daraus belegen, dass Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt dann gut möglich ist, wenn alle willig sind und an einem Strang ziehen. Das gilt nicht nur in einer Modellregionen, sondern überall in Deutschland und damit auch in Ihrem Betrieb.

Voraussetzungen für eine gelungene Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt.

- > Der Erfolg steht und fällt mit der Beziehungsarbeit. Kann ein guter Draht zur verantwortlichen Beziehungsperson in einem Betrieb aufgebaut werden, läuft es auch mit der Integration inklusiver Arbeitskräfte gut.
- > Wenn Sie inklusive Arbeitskräfte beschäftigen wollen, ist zumeist weit mehr möglich, als man denkt. So gibt es vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten bei der Einrichtung von inklusiven Arbeitsplätzen und für die Beantragung unterschiedlicher Zuschüsse und Unterstützungsleistungen.
- > Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels sollten Sie ihre grundsätzlichen Bedenken gegen Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ablegen. In Zukunft werden alle Fachkräfte dringend benötigt werden.
- > Muten Sie in der Anfangszeit einer inklusiven Arbeitskraft nicht zu viel zu. Die Einarbeitung erfordert Zeit und Geduld, weil der Arbeitsplatz zunächst optimal auf das gesundheitliche Handicap abgestimmt werden muss. Ist dieser Prozess jedoch abgeschlossen, können Betriebe auf zuverlässige Arbeitskräfte zählen.

Auch Ihr Betrieb/Unternehmen kann von den folgenden Vorzügen inklusiver Arbeitskräfte profitieren

- > Sie sind überproportional engagiert und motiviert.
- > Sie sind gegenüber ihrem den Arbeitgeber:innen sehr loyal und zeigen eine besonders hohe Verbundenheit und Treue zu ihrem Betrieb.
- > Sie lassen häufig eine andere Art von Kreativität und neuen Denkanstößen einfließen, die dem gesamten Unternehmen zugutekommt.

- > Sie sind dem Unternehmen über lange Jahre treu und sorgen so für eine hohe Kontinuität.
- > Sie arbeiten zumeist sehr präzise, können trotz ihrer Behinderung andere Fertigkeiten und Fähigkeiten unter Beweis stellen: Zum Teil können Sie sogar zu hochkompetenten Facharbeiter:innen in einem Betrieb aufsteigen.

Welche Vorteile haben (junge) Menschen mit Handicaps von einem inklusiven Arbeitsplatz in Ihrer Region

- > Bei entsprechender behindertengerechter Ausstattung können inklusive Arbeitskräfte ihre Stärken voll zur Geltung bringen und sehen sich damit als vollwertige Arbeitskraft.
- > Das Gefühl, voll und ganz auch im Berufsleben dazuzugehören, stärkt ihr Selbstwertgefühl und fördert ihr Selbstbewusstsein.
- > Das Arbeiten im Team reduziert die Isolation und die Ausgegrenztheit und fördert auch die Inklusion in anderen Lebensbereichen (Freizeit, gesellschaftliche Teilhabe).
- > Menschen mit Handicaps haben mehrfach im Leben besondere Herausforderungen gemeistert und können diese besonderen Kompetenzen damit gut in ihrem Beruf einbringen – gut für alle!

Zitate Inklusion

Was sagen Beschäftigte und Unternehmer:innen?

*„Mehr Inklusion in Betrieben zu wagen,
ist gar kein großes Wagnis“*

Martin Wienand, Leiter des Hauses St. Vinzenz von Paul.

*„Ich bin sensibler geworden auch gegenüber den Mitarbeitern
ohne Behinderung“*

Maik Pfützner, Leiter des Produktionsbereiches des Unternehmen
STF Innovative Produkte GmbH.

„Für uns ist die Firma wie eine Familie“

Andrej B. und Johann K., Inklusive Arbeitskräfte beim Unternehmen
STF Innovative Produkte GmbH.

Gezielte Links und weiterführende Informations-Portale

<https://www.jobs-für-meine-region.de>

Ob Jobsuche in Berlin, Düsseldorf, München oder in Ihrem Heimatkreis: Im regionalen Portal Jobbörsen sind stets aktuelle Stelleninserate zu finden, die zur individuellen Jobsuche passen. Dabei werden über das Portal alle relevanten Stellenmärkte gelistet und dann die besten Jobtreffer angezeigt.

<https://www.teilzeitstellen.net>

Hier wird die Jobsuche mithilfe der erweiterten Suche individuell an die eigenen Bedürfnisse angepasst! Einfach die Suchkriterien personalisieren und sich nur noch Jobangebote in Teilzeit anzeigen lassen – entweder bundesweit, in ihrem Bundesland oder aus ihrer Stadt/Region.

<https://www.inklusive-gemeinsam-arbeiten.de>

Hierüber können im Einzugsgebiet von Mainfranken wohnortnahe, maßgeschneiderte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung gefunden werden. Dabei können behinderte Menschen wählen, ob sie in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen oder in Betrieben der Region. Ähnliche zielgruppenbezogene Internet-Plattformen gibt es bundesweit auch andernorts.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

Wie können die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen am besten für das eigene Unternehmen genutzt werden? Auf diesem Portal der Agentur für Arbeit liegt eine Fundgrube an gebündeltem Wissen vor.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/schwerbehinderte-akademiker>

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der ZAV bietet bundesweit Unterstützung auf der Suche nach hoch qualifiziertem und engagiertem Fachpersonal, um Stellen mit schwerbehinderten akademisch ausgebildeten Menschen adäquat besetzen zu können.

<https://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de>

Mit Hilfe des Beratungskompasses Inklusion werden kleine und mittelständische Unternehmen (vom Produktionsunternehmen bis hin zum IT-Dienstleister) bei der Inklusion im 1. Arbeitsmarkt unterstützt.

<https://www.integrationsaemter.de/ifd/88c/index.html>

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sichern und fördern: Das ist der wesentliche Auftrag der Integrationsämter. Integrationsfachdienste (IFD) sind bundesweit einer Agentur für Arbeit in jedem Bezirk zugeordnet.

<https://www.zdh.de/fachbereiche/arbeitsmarkt-tarifpolitik/inklusion-und-csr/inklusion>

Hier sind sämtliche relevante Infos des Deutschen Handwerks zur Inklusion und zur beruflichen Bildung gebündelt. Zudem eine Deutschlandkarte über die Verteilung von Inklusionsberatungsstellen bei den Handwerkskammern.