



Elektroingenieur Sebastian Wiedemann

Astrophysiker Christoph Wendel

exzellent + inklusiv

## Perspektiven für schwerbehinderte Akademiker

Sie sind hochqualifiziert und arbeiten überall dort, wo das gebraucht wird. Der Elektroingenieur Sebastian Wiedemann plant Energieanlagen bei der DB ProjektBau. Die Anästhesistin Dr. Angelika Trabert bringt Patienten schmerzfrei durch die OP. Der Doktorand Christoph Wendel forscht am Institut für Astrophysik in Würzburg. Alles ganz normal – mit der passenden Qualifikation. Und doch ist vieles außergewöhnlich.

**E**lektroningenieure sind gefragt. Nach einem guten Studienabschluss 2011 fand Sebastian Wiedemann recht bald einen Arbeitsplatz in einem Planungsbüro der DB ProjektBau. Bei der Stellensuche wurde er vom Integrationsfachdienst Köln unterstützt. Sebastian Wiedemann ist hochgradig schwerhörig: „Alle hier im Team sind völlig offen und wissen, wie die Kommunikation reibungslos laufen kann. Meist stimmen wir uns per E-Mail ab, das ist ja heute Standard.“ Die Entwicklung der IT-Technik hat viele Kommunikationsbarrieren beseitigt. Im Gespräch kommt Sebastian Wiedemann mit seinen beiden Hörgeräten klar. In größeren Besprechungen wird er von einem Gebärdensprachdolmetscher begleitet.

**Was zählt, ist die Fähigkeit** Angelika Trabert ist bekannt als erfolgreiche Dressurreiterin. Sie gehört zum Top Team des DBS (Deutscher Behindertensportverband e.V.). Über 25 Gold-, Silber- und Bronzemedailles bei WMs, EMs und Paralympics hat sie gewonnen. Angelika Trabert

hat eine Dysmelie (Fehlbildung) beider Beine. „Mit sechs saß ich zum ersten Mal auf einem Pferd. Pferde begleiten mich ein Leben lang. Sie alle sind Persönlichkeiten und haben ihre Eigenheiten wie wir Menschen auch! Die Kunst besteht darin, sich gegenseitig zu akzeptieren und so eine gemeinsame Arbeitsbasis zu schaffen. Dies kann, insbesondere wenn man ein Handicap hat wie ich, nur auf Vertrauen und Miteinander basieren.“

Angelika Trabert ist promovierte Fachärztin für Anästhesiologie. Auf ihrer Website – [www.angelika-trabert.de](http://www.angelika-trabert.de) – steht ganz oben: IT'S ABILITY, NOT DISABILITY THAT COUNTS! (Was zählt, ist die Fähigkeit, nicht die Behinderung). Sie nutzt ihre Fähigkeiten äußerst vielfältig. Als Ärztin engagiert sie sich zum Beispiel für das medizinische Hilfsprojekt Mango e.V. in Guinea/Westafrika. Und in ihrer hessischen Heimat kümmert sie sich natürlich auch um ihre Patientinnen und Patienten. Dr. Angelika Trabert arbeitet im Team der Tagesklinik Höchst und im Sana Klinikum in Offenbach.

**Promi in Astrophysik** Christoph Wendel ist ebenfalls ein PROMI, wenn auch (noch) nicht berühmt. PROMI heißt hier Promotion inklusive und ist eine bundesweite Initiative an Universitäten, die für schwerbehinderte Akademiker dreijährige Promotionsstellen bereitstellt, damit sie den Dokortitel erwerben können (siehe INFO). Seit Anfang März arbeitet Christoph Wendel als Doktorand mit einer halben Stelle (20 Wochenstunden) am Institut für Theoretische Physik und Astrophysik der Universität Würzburg.

Womit ist er befasst? „Wir untersuchen Strahlungsprozesse und Mechanismen der Teilchenbeschleunigung in astrophysikalischen Objekten fern vom thermodynamischen Gleichgewicht anhand von Beobachtungen und theoretischen Modellen.“ Hier ist Christoph Wendel in seinem Element und sein Professor Karl Mannheim schätzt die Kompetenz seines neuen Doktoranden außerordentlich: „Er ist mit einer kaum vorstellbaren Gabe ausgezeichnet, diese komplexen



Anästhesistin Dr. Angelika Trabert ist auch Deutsche Meisterin in der Dressur 2014



Zusammenhänge und ihre Vernetzung in seinem Inneren abzubilden und dann auch Lösungswege zu finden.“

Christoph Wendel hat eine spinale Muskelatrophie (sog. Muskelschwund) und ist körperlich stark eingeschränkt. Er arbeitet in einem speziell ausgestatteten Elektrorollstuhl. Für die Dinge des alltäglichen Lebens, für den Weg zu seinem Arbeitsplatz an der Uni und bei Arbeiten, die dort zu erledigen sind – Unterlagen und Literatur beschaffen, aber auch Kaffee, Essen und Trinken – wird Christoph Wendel unterstützt durch persönliche Assistenten.

**Exzellent plus inklusiv** Es gibt einige prominente Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderungen, die jeder kennt: Den Astrophysiker Stephen Hawking, Wolfgang Schäuble und Malu Dreyer, Verena Bentele, die blinde Biathletin und zwölffache Paralympics-Siegerin, heute Behindertenbeauftragte der Bundesregierung. Ansonsten ist die Gruppe der hochqualifizierten Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Bewusstsein wenig präsent. In ihrer Pilotstudie Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung\* stellt Prof. Dr. Mathilde Niehaus von der Universität Köln fest, dass die zahlenmäßige Größe der hochqualifizierten Menschen mit Behinderungen unterschätzt wird. Gleichzeitig herrscht bei vielen Menschen (darunter auch Arbeitgebern) noch das Vorurteil, dass akademische Leistung und Behinderung nicht zusammenpassen.

Um dieses Vorurteil abzubauen, ist es wichtig, die Sichtbarkeit der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Die Pilotstudie zeigt, dass es in den Betrieben viele positive Beispiele für die tatsächliche Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen gibt und dass Arbeitgeber gerne bereit sind, ihre Erfahrungen zu teilen. Dies kann dazu beitragen, die Offenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen generell zu erhöhen. ■

\* Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Dipl. Psych. Jana Bauer: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung, Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe, Abschlussbericht, Hrsg. Aktion Mensch e.V., Bonn 2013



### Projekt PROMI Promotion inklusive

45 Hochschulabsolventen mit Behinderungen erhalten die Möglichkeit zur Promotion. Hierzu werden an 15 Partner-Universitäten halbe Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter neu eingerichtet. Die Leitung des Projektes liegt bei der Universität Köln. Durch das Modellprojekt InWi Inklusion in der Wissenschaft hat die Universität Bremen bereits 2011 eine Vorreiterrolle eingenommen. Inzwischen promovieren dort 12 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Stellen werden vom Integrationsamt beim Amt für Versorgung und Integration Bremen und der Arbeitsagentur finanziert. Kontakt Projekt PROMI: [www.promi.uni-koeln.de](http://www.promi.uni-koeln.de)

### Zur Situation der Arbeitsvermittlung



„ Im Dezember 2013 waren in Deutschland 7.541 schwerbehinderte Akademiker auf Stellensuche – 22 Prozent mehr als vor drei Jahren. Besonders hart trifft es

die über 50-Jährigen, die mit etwa zwei Dritteln den größten Anteil ausmachen. Wer sein Studium in der Regelstudienzeit abschließt, hat gute Karten auf dem Arbeitsmarkt. Die Perspektiven der über 50-Jährigen bereiten mir aber Bauchschmerzen!“

**Thorsten Prenner**, Arbeitgeber-Service für Schwerbehinderte Akademiker, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit.

Kontakt: 0228-713-1375, [zav-bonn.sbakademiker@arbeitsagentur.de](mailto:zav-bonn.sbakademiker@arbeitsagentur.de), [www.zav.de](http://www.zav.de)

### Leistungen der Integrationsämter



„ Die Integrationsämter in Deutschland stellen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Betrieb alle erforderlichen Leistungen bereit. Dazu gehören:

Ausstattung des Arbeitsplatzes, technische Hilfsmittel, persönliche Betreuung durch einen Integrationsfachdienst, Arbeitsassistenz und finanzielle Zuschüsse zu Investitionen. Wenden Sie sich an Ihr Integrationsamt: Wir machen es einfach für Ihren Betrieb.“

**Dr. Andreas Jürgens**, Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV), Erster Beigeordneter, ehemaliger Richter, Sprecher des Forums behinderter Juristinnen und Juristen.

Kontakt Integrationsämter:

[www.integrationsaemter.de/kontakt](http://www.integrationsaemter.de/kontakt)

Foto: Oliver Werner

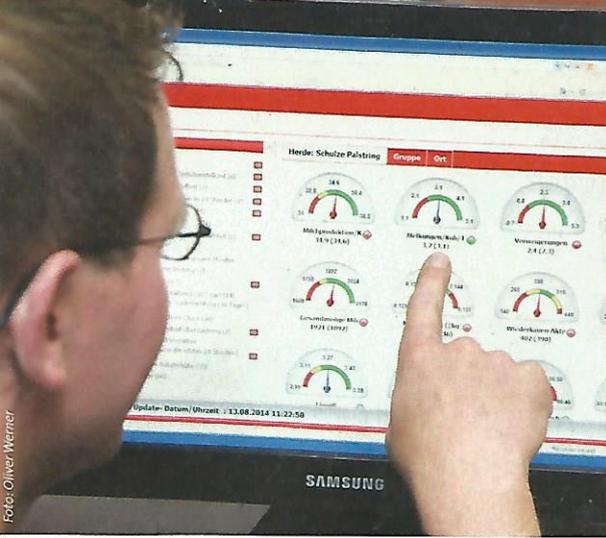


Foto: Oliver Werner

Der Melkroboter liefert alle Daten an den PC

Im Melkstand: Zitzen reinigen, Saugbecher ansetzen, melken – alles geschieht vollautomatisch

## Beispiel Melkroboter

# High-Tech im Kuhstall

Hartwig Schulze Palstring ist Landwirt – und stark sehbehindert. Von seinem Büro aus steuert er einen Melkroboter.

**A**uf dem Hof der Familie Schulze Palstring im Münsterland übernimmt seit kurzem ein Roboter das Melken der 120 Milchkühe. Betritt eine Kuh, angelockt mit ein bisschen Kraftfutter, den Melkstand, liest der Roboter den Chip am Halsband aus und erkennt sofort, ob das Tier gemolken werden muss. Per Lasersteuerung werden die Zitzen gereinigt und anschließend die Saugbecher ange-setzt. Dann melkt die Maschine automa-tisch so lang, bis der Milchfluss nachlässt.

Milchwirtschaft bot eine Perspektive. Deshalb entschloss sich die Familie, den Milchviehbestand von 70 auf 120 Kühe aufzustocken und einen Melkroboter anzuschaffen.“ Eine große Investition, die mit finanzieller Unterstützung des Inte-grationsamtes gestemmt wurde.

**Betriebsnachfolge gesichert** Hartwig Schulze Palstring verbringt aber nicht den ganzen Tag im Büro. Er arbeitet auch im Stall, wo er oft das Füttern der Kühe über-

nimmt. Am Futterwagen befindet sich ein extragroßes Display, das Inhalt und Menge anzeigt. Ansonsten verwendet er eine seiner Glaslupen oder die digitale Lupe, wenn er Beschriftungen lesen muss. Hartwig Schulze Palstring wollte immer Landwirt sein, dass sein Berufswunsch einmal in Erfüllung geht, schien lange Zeit unwahrscheinlich: „Inzwischen kann ich mir sogar vorstellen, den Betrieb irgend-wann zu übernehmen.“ ■

**In die Milchwirtschaft investiert** Hartwig Schulze Palstring überwacht den Melk-vorgang an seinem PC, wo er die übertra-genen Daten direkt weiterverarbeiten kann. „Wenn ich zum Beispiel Hinweise auf Krankheiten erhalte, kann ich direkt den Tierarzt einschalten“, erklärt der gelernte Agrarbetriebswirt. Dass der 30-Jährige als stark sehbehinderter Mensch – auf seinem besten Auge sieht er zehn Prozent – problemlos am PC arbeiten kann, verdankt er technischen Hilfsmitteln, zum Beispiel einer Vergrö-ßerungssoftware. Michael Große-Drenkpohl vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Westfalen (LWL) hat ihn bei der Anschaffung beraten. Der Fachmann für Sehbehinderungen unter-stützte die Familie, als es darum ging, einen Arbeitsplatz für den Junior im elterlichen Betrieb zu schaffen: „Die



Foto: Oliver Werner

Extra großes Display: Hartwig Schulze Palstring überprüft die Futtermenge auf dem Anhänger



Bei Audi gibt es keine Sonderabteilungen für leistungsgewandelte Mitarbeiter: Gearbeitet wird in gemischten Teams

## Audi-Studie

# Inklusion rechnet sich

Seit mehreren Jahren untersucht Audi, wie Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen gewinnbringend weiterbeschäftigt werden können. Wissenschaftlich begleitet wird die Studie von der Schweizer Universität St. Gallen.



### Leistungsgewandelte Mitarbeiter bei Audi

Unter den Begriff „leistungsgewandelte Mitarbeiter“ fasst die Audi AG Belegschaftsmitglieder mit betriebsärztlich festgestellter anforderungsbezogener Einschränkung, anerkannt schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sowie Frauen während der Schwangerschaft zusammen. Im Werk in Ingolstadt arbeiten rund 40.000 Personen, die Beschäftigungsquote liegt bei sechs Prozent. Mehr als 2.000 der Mitarbeiter sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Der Altersdurchschnitt liegt bei knapp 41 Jahren.

**W**enn Tobias Munzel mit den nüchtern rechnenden Controllern seines Unternehmens spricht, hat er ein schlagendes Argument auf seiner Seite: Es lohnt sich auch finanziell, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ins Unternehmen zu integrieren. Tobias Munzel ist Personalreferent und Beauftragter des Arbeitgebers für schwerbehinderte Mitarbeiter der Audi AG in Ingolstadt. Für den Automobilhersteller begleitet er ein einzigartiges Forschungsprojekt: Gemeinsam mit dem Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen wird die Integration von Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen bei Audi seit mehreren Jahren wissenschaftlich untersucht. Audi spricht dabei von leistungsgewandelten Mitarbeitern (siehe Info-Box).

**Gemischte Teams sind innovativer** Das Forschungsprojekt läuft seit 2012 und ist noch nicht abgeschlossen, es liegen aber bereits ganz wesentliche Ergebnisse vor. Die Arbeit in der Audi-Produktion wird in der Regel in Gruppen geleistet. Häufig rotieren die Kollegen dabei innerhalb des Teams, wechseln am Tag mehrfach die Tätigkeit. Je mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einer solchen Arbeitsgruppe angehören, so ein Ergebnis der Studie, desto innovativer ist diese. „Probleme regen zum Denken an“, erklärt Professor Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen. So entstehen Ideen zur Verbesserung des Produktionsprozesses: Beispielsweise hatten Mitarbeiter der Fahrzeugmontage die Idee, das Fußhebelwerk mit Gaspedal, Kupplung und Bremse mittels einer be-

sonderen Konstruktion im Sitzen – statt wie bisher im Stehen – ins Auto einzubauen. Damit können an diesem Montageplatz auch Mitarbeiter eingesetzt werden, die nicht dauerhaft im Stehen arbeiten können. Da die neue Art der Montage schneller vonstattengeht als die alte, wurde die Produktion insgesamt beschleunigt. Audi spart also Geld.

**Ältere machen weniger Fehler** Ein weiteres Ergebnis der Studie: Je älter die Kollegen in einer Fertigungsgruppe sind, desto weniger Fehler werden gemacht. „Die Älteren haben vielleicht körperliche Einschränkungen, verfügen dafür aber über wichtiges Erfahrungswissen“, erklärt Stephan Böhm. Anlass für den Automobilhersteller, sich intensiv mit der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen, war der demografische Wandel und der damit verbundene Alterungsprozess der Belegschaft. Gleichzeitig wurden auch die Anforderungen an die Mitarbeiter immer komplexer. Eine Entwicklung, die das gesamte produzierende Gewerbe betrifft. Insgesamt zählt Audi im Werk Ingolstadt über 2.000 schwerbehinderte Mitarbeiter, die weiter am Produktionsprozess mitarbeiten sollen. Die Zahl der leistungsgewandelten Fachkräfte liegt deutlich höher. „Die Betroffenen können nicht mehr schwer heben oder den ganzen Tag stehen“, sagt Stephan Böhm. Und die Entwicklung schreitet schnell voran. „Wir zählen pro Jahr rund 100 zusätzliche Personen mit Einschränkungen“, sagt Personalreferent Tobias Munzel. „Deshalb haben wir nach einer Strategie für das gesamte Unternehmen gesucht.“

**Wertschätzender Führungsstil** Dabei stellte die Projektgruppe aus Wissenschaftlern und Audi-Mitarbeitern sehr schnell fest, dass die Führungskräfte des Unternehmens von zentraler Bedeutung für eine optimale Integration der leistungsgewandelten Personen sind. „Wir waren überrascht, wie einflussreich die Führungskräfte sind“, sagt Tobias Munzel. Wichtig ist demnach ein gesundheitsfokussierter und integrierender Führungsstil. Verhält

sich die Führungskraft wertschätzend und gesundheitsbewusst, sind die Mitglieder des Teams nicht nur messbar leistungsstärker und motivierter. „Die leistungsgewandelten Mitarbeiter sind auch deutlich seltener krank“, sagt Stephan Böhm.

**Keine Sonderabteilungen** Hartmut Bartsch zählt zu den Führungskräften bei Audi. Er leitet den Verpackungsbetrieb in Ingolstadt. Hier werden Airbags, Sitze oder Schaltknüppel verpackt, die dann an den ausländischen Standorten in Fahrzeuge eingebaut werden. In diesem Bereich des Unternehmens haben mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte gesundheitliche Einschränkungen. „Wir sind inklusiv“, betont Hartmut Bartsch: Sonderabteilungen für leistungsgewandelte Mitarbeiter existieren bei Audi nicht. Erstes Ziel ist immer, die Menschen auf ihrem angestammten Arbeitsplatz zu belassen. Diesen so umzugestalten, dass die Arbeit auch mit körperlichen Einschränkungen zu bewältigen ist. Wenn die Mitarbeiter beispielsweise an taktgebundenen Arbeitsplätzen nicht mehr einsetzbar sind, ist eine Möglichkeit, sie in gemischte Teams in der Verpackung zu versetzen. Hier ist es einfacher, auf Leistungseinschränkungen einzugehen und bei Bedarf den Arbeitsplatz ergonomisch umzugestalten. „Wir führen mit jedem Mitarbeiter ausführliche Gespräche, schauen uns mit ihm zusammen den neuen Arbeitsplatz an und fragen, ob er sich vorstellen kann, dort zu arbeiten“, erzählt Hartmut Bartsch. Der 50-Jährige hält es für ganz wesentlich, dass die Führungskräfte sich Zeit für ihre Mitarbeiter nehmen. Ein offenes Ohr für sie haben, Probleme zeitnah klären. „Das zahlt sich durch geringere Fehlzeiten auch wirtschaftlich aus“, sagt Hartmut Bartsch. Audi hat aus diesen Erkenntnissen Konsequenzen gezogen und beispielsweise spezielle Schulungen in Personalführung entwickelt. Auch in das aktuell entstehende Führungsleitbild flossen die Ergebnisse mit ein.

**Das Team mitnehmen** Die Studie zeigt auch, dass das ganze Team beim Integrationsprozess mitgenommen und

aufgeklärt werden muss. „Passiert das nicht, kann das zu Neid und Diskriminierung führen“, sagt Stephan Böhm. Die leistungsgewandelten Beschäftigten arbeiten in der Regel an den körperlich weniger anstrengenden Arbeitsplätzen. „Das funktioniert nur, weil wir viel Aufklärungsarbeit betreiben, immer wieder mit allen im Team reden und versuchen, Verständnis zu schaffen“, erzählt Hartmut Bartsch. Und weil die Arbeitsplätze insgesamt hohen ergonomischen Standards entsprechen.

Das Projekt wird fortgesetzt, weitere Untersuchungen sind geplant. „Wir versuchen, einen Mittelweg zwischen sozialer Verantwortung und Wirtschaftlichkeit zu gehen“, sagt Tobias Munzel. Auch an der Umsetzung der bisher entwickelten Strategien wird weiter gearbeitet. Der Arbeitgeberbeauftragte weiß: „Wir haben noch einige Hausaufgaben zu erledigen, bis dieser Führungsstil in allen Köpfen verankert ist.“ ■



### Zentrale Ergebnisse der Audi-Studie

- Gruppen mit einem höheren Anteil leistungsgewandelter Mitarbeiter bringen mehr Ideen zur Verbesserung der Produktionsabläufe ein.
- Je älter eine Fertigungsgruppe im Schnitt ist, desto weniger Fehler werden gemacht.
- Leistungsgewandelte Mitarbeiter sind motivierter, zufriedener mit ihrer Arbeit und seltener krank, wenn sie sich gut integriert fühlen.
- Wesentlich für eine gelungene Integration ist ein gesundheitsfokussierter und wertschätzender Führungsstil.
- Zentral ist auch eine offene Kommunikation.
- Die Teams müssen in den Prozess der Integration miteinbezogen werden.



Marcel Walther (li.) und Anna Maria Allerding sind auf dem ersten Arbeitsmarkt angekommen

## Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt

# Chancen geben

Mit der richtigen Unterstützung schaffen mehr Menschen mit Behinderungen den Sprung von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Dazu braucht es aber Arbeitgeber, die ihnen eine Chance geben.

**U**we Bittners Rat an andere Arbeitgeber: „Einfach probieren! Und die Unterstützung nutzen!“ Der Betriebsleiter in einem kommunalen Wohnungsunternehmen in Leipzig weiß, wovon er spricht. Er selbst beschäftigt inzwischen fünf ehemalige Werkstattmitarbeiter im Hausmeisterservice. Einer von ihnen ist Marcel Walther. Der 38-Jährige hat aufgrund seiner Lernbehinderung eine Förderschule besucht und war danach viele Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt, bevor ihm der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelang.

Marcel Walther gehört damit zu einer Minderheit. Weit weniger als ein Prozent der Werkstattbeschäftigten wechselt jährlich in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, so schätzen Fachleute. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen mit Behinderungen in Werkstätten weiter an, aktuell sind es rund 318.000 (BAG WfbM, 2019). Woran liegt das? Es gibt zwar eine breite Palette an Hilfen und Unterstützung für den Wechsel aus der Werkstatt. Bei Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen ist das jedoch wenig bekannt.

In den letzten Jahren wurde viel getan, um Werkstattbeschäftigten den Weg zu bahnen. Förderprogramme auf regionaler und Länderebene beweisen, dass mit der richtigen Unterstützung weit mehr Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Allein 2019 wurden knapp 1.400 Übergänger aus Werkstätten von Integrationsfachdiensten im Auftrag der Integrationsämter begleitet und unterstützt. Die Entwicklung ist aber regional sehr unterschiedlich. Nicht alle Bundesländer sind auf diesem Feld gleich aktiv.

**Alternative zur Werkstatt** Meist gelingt der Übergang mit den „klassischen“ Instrumenten, insbesondere der Begleitung durch den Integrationsfachdienst und mit Lohnkostenzuschüssen. Noch unbefriedigend entwickeln sich dagegen die Fallzahlen des Budgets für Arbeit, einer neuen Leistung der Eingliederungshilfe im SGB IX (siehe Info-Kasten). Ziel ist auch hier eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Alternative zur Werkstatt. Ein Nachteil des Budgets für Arbeit ist aber: Bei ihm sind die Budgetnehmer nicht arbeitslosenversichert.

Drei Viertel der Werkstattbeschäftigten haben eine geistige Behinderung. In den letzten Jahren werden immer mehr psychisch erkrankte Menschen aufgenommen. Aufgrund ihrer Behinderung können die Betroffenen oftmals nicht die gleiche Arbeitsleistung erbringen wie Mitarbeiter ohne Behinderung. Sie müssen für geeignete Tätigkeiten im Betrieb angelernt werden und brauchen feste Bezugspersonen als Ansprechpartner im Betrieb.

**Erste Schritte in den Betrieb** Werkstätten für behinderte Menschen haben unter anderem die Aufgabe, für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignete Mitarbeiter zu fördern und sie darauf vorzubereiten. Sie ermöglichen ihren Beschäftigten – häufig in Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten – regelmäßig Erprobungsplätze in Betrieben, zum Beispiel in Form von Praktika. Auch betriebsintegrierte Arbeitsplätze, oft als Außenarbeitsplätze bezeichnet, dienen der Erprobung. Hier arbeiten die Menschen mit Behinde-

rungen in einem externen Betrieb, werden aber weiterhin von der Werkstatt betreut, versichert und bezahlt. Bundesweit arbeiten rund 20.000 Werkstattbeschäftigte auf einem Außenarbeitsplatz. Er soll aber nur ein Zwischenschritt sein.

Typisch für die Beschäftigung eines behinderten Menschen, der aus einer Werkstatt kommt, ist das Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren“. Mithilfe des Integrationsfachdienstes wird im Betrieb geschaut: Welche Arbeiten kann der behinderte Mitarbeiter übernehmen? Das Anlernen übernimmt dann häufig der Betrieb selbst mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes. Bei Bedarf kann vorübergehend auch ein externer Jobcoach hinzugezogen werden.

**Und wenn es nicht klappt?** In aller Regel sind mehrere Praktika oder Erprobungen notwendig, bis es mit einer Festanstellung klappt. Jede berufliche Erfahrung, auch wenn sie nicht direkt zum Ziel führt, ist wichtig. Denn nur so kann der Mensch mit Behinderung herausfinden, ob und unter welchen Bedingungen er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen kann. Endet ein Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel bei einer betriebsbedingten Kündigung, können die behinderten Menschen in die Werkstatt zurückgehen. Dieses Rückkehrrecht ist oftmals möglich und beim Budget für Arbeit garantiert.

**Oberstes Ziel: Werkstattvermeidung** Von einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, verlangt den Menschen mit Behinderungen einiges an Mut und Anstrengung ab. Manchmal müssen sie äußere Widerstände überwinden – etwa Sorgen und Bedenken der Familie oder der Betreuer. Was sie in jedem Fall zurücklassen, ist ein Stück Sicherheit: die Rundumbetreuung in der Werkstatt, den Rentenanspruch nach 20 Jahren und die oft über einen langen Zeitraum gewachsenen sozialen Kontakte. Umso wichtiger ist es, junge Menschen mit Behinderungen bereits beim Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und so einen Umweg über die Werkstatt zu vermeiden. ■



## Finanzielle Förderung

**Eingliederungszuschuss:** Die Förderung des Übergangs kann „klassisch“ erfolgen, nämlich durch einen Eingliederungszuschuss nach dem Sozialgesetzbuch III der Bundesagentur für Arbeit oder eines Rehabilitationssträgers.

**Budget für Arbeit:** Hier ist primär der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Voraussetzung ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zwischen einem Betrieb und einem behinderten Menschen, der Anspruch hat auf Beschäftigung in einer WfbM. Neben einem Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts sind Zuschüsse möglich für die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber können mit einer dauerhaften Förderung rechnen.

**Hilfen des Integrationsamtes:** Die Integrationsämter können sich nachrangig am Budget für Arbeit beteiligen. Häufig übernehmen sie auch die Kosten, die für das Tätigwerden der Integrationsfachdienste entstehen. Bundesweit gibt es aber bisher keine einheitliche Praxis. ■



## Praktische Unterstützung

**Integrationsfachdienste bieten vielfältige Unterstützung an:**

- Vermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen in Betrieben
- Begleitung und Betreuung der Menschen mit Behinderungen
- Unterstützung bei der Anleitung am Arbeitsplatz
- Aufklärung von Vorgesetzten und Kollegen
- Professionelle Hilfe bei Problemen und Krisen
- Beratung zu Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Beantragung ■