



## Inklusionspreis Berlin 2016

Die Auszeichnung für Unternehmen, die Mitarbeiter mit Behinderung vorbildlich integrieren

## Würdigung für das Engagement

Menschen mit Behinderung sollen am Berufsleben genauso teilnehmen können wie Menschen ohne Handicap. Das ist eines der Ziele der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Beim Berliner Landesamt für Gesundheit und Soziales (Lageso) hat das Amt für Integration die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt gelingt.

Um das Engagement von Unternehmen zu würdigen, die sich dabei besonders hervorgetan haben, verleiht das Lageso seit 2003 den „Inklusionspreis Berlin“ in den Kategorien kleine, mittelständische und große Betriebe. Er ist mit jeweils 10.000 Euro dotiert.

Informationen über den Preis und zum Bewerbungsverfahren finden Sie unter [www.berlin.de](http://www.berlin.de) mit dem Suchbegriff „Inklusionspreis“.

BM

## Rätselhafte Gesichter

„Gesicht an Gesicht“ (2009) heißt das Bild auf unserer Titelseite. Es stammt von dem aus Syrien stammenden Berliner Künstler Maged Houmis. Seine abstrakten Bilder beeindrucken vor allem durch kräftige und kontrastreiche Farben, die in



Gesicht an Gesicht von Maged Houmis M. HOUMIS/GALERIE ART CRU

ihrer Dynamik eine harmonische Bildkomposition ergeben. Zu seinen wiederkehrenden Motiven gehören Gesichter und Landschaften, die aus Gesichtern zu bestehen scheinen. Mehr über Houmis erfahren sie in der Galerie ART CRU, Berlins einziger Galerie für so genannte Outsider Art, die Kunst von Menschen mit psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen zeigt. Im Kunsthof an der Oranienburger Straße gelegen, bringt sie deren Werke nicht nur mitten in die Kunstszene, sondern auch sichtbar in die Öffentlichkeit. [www.art-cru.de](http://www.art-cru.de)



Stephan Schilling, Leiter der Abfüllung, und Gabelstaplerfahrer Stefan Zinn bei der Arbeit für Schilkin

IMPRESS PICTURE/BUDDY BARTELEN (3)

# Volle Pulle trotz Behinderung

## Der Spirituosen-Hersteller Schilkin beschäftigt acht Mitarbeiter mit Handicap

■ VON THERESIA BALDUS

Die Produktionsanlagen in der Abfüllung des Spirituosenherstellers Schilkin rattern in gleichmäßigem Stakkato. Auf geschwungenen Bändern fahren tausende Flaschen an den Mitarbeitern vorbei. Marlies Hoffmann steht an einem der „Füller“. Sie überwacht, ob der Pfefferminzlikör mit dem schönen Namen „Berliner Luft“ ordnungsgemäß in die Flaschen läuft. Wenige Meter entfernt, in der Manufaktur, sitzt Jörg Zeuschner und füllt Hochprozentiges per Hand in Fläschchen. Am anderen Ende der Halle transportiert Stefan Zinn mit dem Gabelstapler eine Palette Kartons in Richtung Lager.

Die drei Mitarbeiter, die an diesem Morgen tun, was getan werden muss, damit sich Kunden in Berlin und auf der ganzen Welt an Schilkin-Spirituosen berauschen können, haben eine Behinderung. Jörg Zeuschner wurde mit Down-Syndrom geboren, Marlies Hoffmann hat Diabetes, Stefan Zinn ist Dialyse-Patient. Insgesamt beschäftigt der Kaulsdorfer Mittelständler acht Schwerbehinderte. Bei 32 Mitarbeitern ist das eine Quote von 25 Prozent. Für Geschäftsführer Patrick Mier ist das aber nichts Besonderes. „Schon zu DDR-Zeiten haben wir Schwerbehinderte beschäftigt“, sagt der Urenkel des Firmengründers Apollon Schilkin. Der Sankt Petersburger Produzent floh 1921 aus seiner Heimat und begann 1932 auf dem Gelände des Gutschhofs Alt-Kaulsdorf erneut mit der Schnapsbrennerei.

Zeuschner interessiert sich nicht für die Firmengeschichte. Stoisch erledigt er seine Aufgaben, stülpt Stoffhäubchen über Flaschenhalse oder faltet Kartons. An guten Tagen grinst er dabei über beide Backen, an schlechten Tagen guckt er teilnahmslos in die Luft, die hier nach Alkohol riecht. „Bei stark geistig behinderten Menschen hängt die Arbeitsleistung immer auch von deren Laune ab“, sagt der Leiter der Abfüllung Stephan Schilling. „Die Produktivität tendiert manchmal gegen Null“, ergänzt Mier. Dennoch werden rehabilitierte Menschen bei Schilkin so gut es geht in die Produktion integriert. Für sein Engagement für die Einbeziehung von Menschen mit Be-

hinderung wurde der Mittelständler 2015 mit dem Inklusionspreis Berlin geehrt.

Die Geschäftsleitung sorgt dafür, dass Leute wie Zeuschner auch in Zukunft einen Arbeitsplatz haben. Deshalb hat Schilkin zwei der vier Produktionsstrecken nicht auf vollautomatischen Betrieb umgerüstet. Die Verpackung etwa bleibt bei den halbautomatischen Anlagen Handarbeit – „weil die behinderten Mitarbeiter die Arbeitsplätze benötigen“, sagt Mier. Das heißt allerdings nicht, dass der Mittelständler die Beeinträchtigten aus Mitleid einstellt. Der Chef zeigt auf Oliver Albrecht: „Er ist unser bester Mann an der Strecke“, lobt er die Arbeitsleistung des geistig Behinderten.

Stefan Zinn steht häufig in der Ecke der Halle, in der von Hand Etiketten aufgeklebt oder die Füllmengen überprüft werden. Der 27-Jährige erledigt seine Aufgaben gewissenhaft. Doch viel lieber arbeitet er im Fertigwarenlager, da, wo er bis Januar 2015 arbeitete, als ein Nierenversagen ihn aus der Bahn warf – und ihn aus dem Betrieb hätte werfen können. Doch Zinn kämpfte gegen die Krankheit, und sein Arbeitgeber kämpfte um ihn. Bereits im Spätsommer fing der Berliner wieder bei Schilkin an. Er arbeitete von nun an kürzer und wechselte die Abteilung. Doch Monat für Monat kehren seine Kräfte zurück. Deshalb setzt er sich immer, wenn der Schichtplan es erlaubt, auf den Gabelstapler und lädt Paletten. Zinns Ziel: Bald will er hier wieder in Vollzeit tätig sein.

Marlies Hoffmann arbeitet volle acht Stunden am Tag, man sieht der 54-Jährigen auch nicht an, dass sie zu denen gehört, die Schilling liebevoll „Rehas“ nennt. Doch Hoffmann leidet seit ihrer Schwangerschaft an Diabetes. Hoffmann hatte zwei Jahre lang studiert, dann kam das Kind und mit ihm die Pflicht, vier Mal täglich Insulin zu spritzen. Die Facharbeiterin nimmt es gelassen, jeden Mittag zieht sie sich für ein paar Minuten in die Garderobe zurück. Das war`s. Nur ganz selten wird ihr speiübel und sie droht umzukippen. Doch nach 34 Jahren mit dem Leiden und nach ebenfalls 34 Jahren bei Schilkin geht sie routiniert damit um: „Ich habe immer Traubenzucker in der Tasche.“



Marlies Hoffmann, Facharbeiterin für Anlagentechnik, ist seit 34 Jahren bei Schilkin im Einsatz



Produktionshelfer Jörg Zeuschner sorgt dafür, dass die „Berliner Luft“ nicht aus der Flasche entweicht

# „Die Firmen verdienen höchste Anerkennung“

Sozialsenator Czaja lobt das Engagement Berliner Unternehmen bei der Integration behinderter Menschen

■ VON ALEXANDER VISSER

**Berliner Morgenpost:** Herr Senator Czaja, zu den Aufgaben des Lageso gehört Inklusion, also die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Wie steht Berlin auf diesem Feld da?

**Mario Czaja:** Noch immer haben es Menschen mit Behinderung im Vergleich zu nicht behinderten Menschen deutlich schwerer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Leider ist auch die Anerkennung von Behinderung als ein wesentlicher Aspekt von Diversität in vielen Betrieben noch keine Wirklichkeit im Alltag. Daher ist es notwendig, behinderte Menschen verstärkt in das Blickfeld der Unternehmen zu rücken. Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes (Lageso), die den gesetzlichen Auftrag erfüllen, Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern. Die Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention nach einem inklusiven Arbeitsmarkt stellt die Arbeit des Lageso vor neue Herausforderungen. Vor allem geht es darum, die Angebote für Menschen mit Handicap im Arbeitsleben am Leitgedanken der Inklusion auszurichten.



Senator Mario Czaja

Wo gibt es bei der Umsetzung noch Defizite?

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt, deren Ergebnisse auch für Berlin repräsentativ sind. Sie belegen die zahlreichen positiven Entwicklungen der inklusiven Beschäftigung, weisen aber auch auf die zahlreichen „Baustellen“ hin. So belasten häufig sozialpsychologische Barrieren, zu denen auch mangelnde gesellschaftliche Anerkennung zählt, das Selbstwertgefühl von Menschen mit Handicap. Dies wirkt sich negativ auf deren Selbstständigkeit aus. Auf der Ebene der betriebsinternen Abläufe werden in vielen Unternehmen institutionelle Barrieren festgestellt. Hier kann durch technische Hilfen und durch eine Änderung der betrieblichen Arbeitsabläufe einiges verbessert werden. Auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt müssen noch Barrieren abgebaut werden.

Treffen Sie immer noch auf Vorurteile in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Handicap?

Das gesellschaftliche Klima hat sich für Menschen mit Behinderungen in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Gleichwohl bestimmen offene wie latente Vorurteile auch heute noch die Sicht in vielen Betrieben – vor allem in Unternehmen, die noch keine Menschen mit Handicap beschäftigen. So wird Behinderung häufig mit Krankheit

gleichgesetzt – mit Arbeitsunfähigkeit. Erfahrungen zeigen aber, dass sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Beschäftigten mit und ohne Behinderung nicht unterscheiden. Ein weiteres Vorurteil: „Schwerbehinderte Mitarbeiter verursachen hohe Kosten.“ Dabei entstehen durch Behinderung oft keine besonderen Anforderungen an den Arbeitsplatz. Nicht selten reichen organisatorische Maßnahmen aus. Wichtig zu wissen: Sofern ein Umbau des Arbeitsplatzes notwendig wird, fördern die Träger der beruflichen Rehabilitation sowie das Integrationsamt auf Antrag die erforderlichen Maßnahmen. Auch die Befürchtung, schwerbehinderte Mitarbeiter seien unkündbar, trifft nicht zu.

Wie treten Sie den Vorurteilen entgegen?

Oft ist nicht bekannt, was Menschen mit Handicap leisten können, wie belastbar sie sind und wie vielseitig sie eingesetzt werden können. Behinderte Menschen brauchen die Chance, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln und ihr Können unter Beweis zu stellen. Deshalb sind Aufklärung, Schulung und Bildung wichtige Bestandteile der Arbeit des Integrationsamtes. Aufgrund der großen Nachfrage bieten wir unsere Bildungsseminare nicht nur in den Schulungsräumen des Lageso an, sondern auf Wunsch auch vor Ort in den Betrieben.

Welche Vorteile haben Unternehmen, die sich um das Thema Inklusion bemühen?

Die vielen vorbildlichen Praktiken der ausgezeichneten Unternehmen zeigen, dass berufliche Inklusion gelebt wird und sich lohnt. Arbeitgeber, die Menschen mit Handicap eine Chance geben, bereichern ihr Unternehmen um motivierte und engagierte Mitarbeiter, die sich häufig zu Leistungsträgern in den Betrieben entwickeln. Oft können Beeinträchtigungen mit besonderen Stärken kompensiert werden. Für jeden schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten spart der Betrieb zusätzlich die Ausgleichsabgabe. Gegenwärtig unterliegen in Berlin 6000 Unternehmen der Beschäftigungspflicht – nur ein Drittel davon erfüllt sie aber. Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen kann durch die Agentur für Arbeit mit einem Zuschuss gefördert werden. Darüber hinaus wirkt sich die Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung positiv auf die Unternehmenskultur aus – die Sensibilität der Beschäftigten für den Umgang miteinander erhöht sich.

Welche Unterstützung können Sie Unternehmen bei dem Thema anbieten?



Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Einige Berufsschulen haben sich spezialisiert, zum Beispiel auf Hör- und Sprachgeschädigte

Eine erste Hürde für Arbeitgeber ist die Pflicht, Arbeitsplätze von ihren Beschäftigten mit Handicap behindertengerecht einzurichten – im Rahmen des Zumutbaren. Um diese Hürde zu senken, können schwerbehinderte Beschäftigte, die individuelle Förderung benötigen, sowie deren Arbeitgeber, von den zuständigen Rehabilitationsträgern und vom Integrationsamt Geldleistungen erhalten. Im vergangenen Jahr hat das Integrationsamt dafür über 22 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe eingesetzt. Weitere Härten kann unsere Stiftung „Arbeit für Behinderte“ ausgleichen. Auch der Technische Be-

ratungsdienst des Integrationsamtes leistet wertvolle Arbeit. Er hilft bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Tun sich kleinere Firmen generell schwerer mit der Herausforderung Inklusion?

Teilweise leisten große Unternehmen beachtliche Investitionen bei der technischen Modernisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten – nach den Kriterien des „universellen Designs“, was ja eine Arbeitserleichterung für alle Beschäftigten des Unternehmens bedeutet. Aber auch viele kleinere und mittelständische Betriebe

überzeugen – ganz unabhängig von der Unternehmensgröße – durch beispielhaftes Engagement. Viele kleinere Unternehmen, die noch keine behinderten Menschen beschäftigen, verzichten oft auf die Förderungsmöglichkeiten, weil sie einen zu hohen bürokratischen Aufwand befürchten. Um dem entgegen zu wirken, wollen wir die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen, die Inklusion praktizieren, öffentlich bekannter machen. Es gibt also gute Gründe, den Inklusionspreis in den Kategorien Klein-, mittelständische und Großunternehmen zu vergeben.

Was wollen Sie mit dem Berliner Inklusionspreis erreichen?

Wie gesagt, wollen wir Vorbilder öffentlich benennen, deren Leistung und auch ihre soziale Verantwortung anerkennen. Diese Vorbildfunktion der ausgezeichneten Best Practice Beispiele soll noch zögerliche Unternehmen zum Nachahmen anregen. Und wir wollen Interesse wecken bei Arbeitgebern, die über Förderungsmöglichkeiten der beruflichen Inklusion nicht ausreichend informiert sind. Die vielen guten Bewerbungen der vergangenen Jahre belegen eindrucksvoll, dass die Vergabe des Inklusionspreises ein äußerst erfolgreiches Projekt des Landes Berlin ist. Wir kommen damit unserem Ziel, den Berliner Arbeitsmarkt für behinderte Menschen weiter zu öffnen, Schritt für Schritt näher.

## Niderkrone e.K.

Ilknur Kili-Özcan hat vier Kinder. Vielleicht ist sie deshalb so gut darin, Menschen zu motivieren. Genau das macht sie täglich in ihrer Wäscherei Niderkrone. Vor allem die zehn gehandicapten Mitarbeiter der insgesamt 55 Mann starken Belegschaft unterstützt sie täglich mit ihrer freundlichen und gleichzeitig fordernden Art. „Du hast zwei Hände, dein nicht behinderter Kollege hat zwei Hände“, sagt sie etwa zu einem geistig Behinderten. „Also kannst Du die Arbeit genauso gut verrichten wie er.“

Mit solchen Sprüchen will Kili-Özcan den Gehandicapten vermitteln, dass sie sich „nicht benachteiligt fühlen sollen“. Deshalb belohnt sie bei guter Arbeit auch nie einen einzelnen, sondern immer „die gesamte Produktion“. Überhaupt verfolgt die Unternehmerin Ziele, die auch einem Sozialarbeiter gut zu Gesicht stehen würden. Vor kurzem etwa hat sie mehrere junge Leute mit Behinderung eingestellt, alle Mitte 20. „Anfangs hatten sie wenig Selbstbewusstsein“, sagt die Unternehmerin. Nach ein paar



Teampoker: Mitarbeiter in der Wäscherei Niderkrone NIDERKRONE

Wochen in der Wäscherei seien sie aufgeblüht und hätten sich viel mehr zugetraut. Wenn Kili-Özcan daraufhin einen Anruf von den erfreuten Eltern erhält, ist sie selbst ganz froh: „Mensch, jetzt hast Du wieder einen ins normale Leben eingegliedert.“

## Gebäudereinigung Petersohn

2009 kam der Integrationsfachdienst auf die Gebäudereinigung Petersohn zu und fragte, ob das Unternehmen einen behinderten Praktikanten aufnehmen würde. „So fing alles an“, sagt Gabriele Petersohn, Personalchefin und Ehefrau des Firmeninhabers. Mittlerweile beschäftigt der Mittelständler mit gut 60 Angestellten sieben Menschen mit Handicap. Petersohns Fazit nach knapp sieben Jahren: „Die Zusammenarbeit hat sich bewährt. Die meisten, die wir eingestellt haben, sind geblieben.“

Die beeinträchtigten Mitarbeiter können nicht alle Arbeiten ausführen. Die Glasreinigung zum Beispiel ist zu gefährlich für sie. Ein Gehörloser könnte einen

Warnhinweis nicht hören. Außerdem ist der Gleichgewichtssinn nicht ausreichend ausgeprägt, um in luftiger Höhe trittsicher zu stehen. Deshalb arbeiten die Behinderten im Innendienst, sie reinigen zum Beispiel die Böden.

Die Zusammenarbeit mit den beeinträchtigten Mitarbeitern bedeute für die Geschäftsleitung und die Kollegen Mehrarbeit, sagt Petersohn. „Aber je länger die Leute dabei sind, desto weniger wird es.“ Außerdem erleichtern moderne Kommunikationsmittel die Organisation. Mit Hilfe von Handy-Fotos, E-mails oder Whatsapp-Nachrichten klappt der Austausch mit den Gehörlosen reibungslos.

## Akademie der Künste

Peter Fischer kann aus dem Effeff aufsagen, wie viele seiner Mitarbeiter behindert sind: 18 von 175. Für sonderlich bedeutend hält der Personalchef der Akademie der Künste die Zahl aber nicht. Denn für Fischer sind alle Mitarbeiter gleich. „Wenn wir es nicht aus der Personalakte wüssten, würden wir die Gehandicapten nicht erkennen“, sagt er.

Fischer sieht keinen Grund, Unterschiede oder gar Probleme zu benennen. „Wir haben keinen größeren Aufwand, weil wir Menschen mit Handicap beschäftigen.“ Der eine bekommt einen speziellen Tisch zur Verfügung gestellt, der nächste eine ergonomische Computermaus. Doch das war es auch schon. Die Schwerbehinderten und Gleichgestellten arbeiten in allen Bereichen der Akademie, in der Verwaltung, im Archiv oder in der Programmabteilung. Und sie führen die ihnen übertragenen Aufgaben genauso gewissenhaft und gut aus wie die Kollegen.

„Wir wählen die Mitarbeiter nicht danach aus, ob sie behindert sind oder nicht, sondern nach ihrer Leistungsfähigkeit“, sagt Fischer. Im Falle gleicher Qualifikation wird ein Bewerber mit Behinderung sogar bevorzugt. „Viele der beeinträchtigten Mitarbeiter sind Stützen im Unternehmen“, sagt Fischer stolz.

## Amitola

Mit Secondhand-Kleidung ist Ines Pavlou gestartet, mittlerweile hat sie an den beiden Standorten in Berlin „Orte für Familien“ geschaffen, inklusive Theatervorführungen und Kreativworkshops. In Friedrichshain ist außerdem ein Café angegliedert. Dort arbeitet zum Beispiel der junge Mann mit Down-Syndrom. Er ist einer von insgesamt acht behinderten Mitarbeitern. Aber Malte Ergin ist Pavlou besonders ans Herz gewachsen. Er erledigt vor allem leichte Aufgaben, er bringt den Müll raus, räumt den Geschirrspüler aus oder schneidet Karotten in der Küche. „Aber er kann mehr“, sagt Pavlou. Sie setzt den 27-Jährigen deshalb vermehrt auch im Service ein.

Leicht sei das nicht, sagt sie. „Menschen mit Down-Syndrom sind manchmal stur wie Esel.“ Sie müsse daher manchmal ein bisschen streng mit ihm sein, woraufhin die Gäste zum Teil komisch guckten. Aber Pavlou lässt sich nicht abbringen vom ihrem Kurs, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt

zu integrieren. Es ist ihr ein wichtiges Anliegen. Außerdem, sagt die Inhaberin vom Familiencafé Amitola, seien die Gehandicapten besonders gute Mitarbeiter. „Sie sind zuverlässig, ehrlich, pünktlich und loyal.“ Von diesen Tugenden könne sich auch jeder andere eine Scheibe abschneiden.

Malte Ergin wird auch mal im Service des Familiencafés eingesetzt BM



Auf dem Weg in die Normalität: Eine Rollstuhlfahrerin beim Vorstellungsgespräch ISTOCK/RAZVAN CHISU

# Inklusion: Wertvo

## Diese mit dem Inklusionspreis aus sich für Menschen mit Behinderung

■ VON THERESIA BALDUS

## Bäckerei Frank Plötner

Sobald die Brötchen fertig sind, läutet der Backofen. Und er leuchtet. Letzteres ist wichtig, anderenfalls könnten die taubstummen Mitarbeiter nicht erkennen, dass es Zeit ist, die Backwaren herauszuholen. Frank Plötner beschäftigt 40 Mitarbeiter in seiner gleichnamigen Bäckerei, zwölf davon sind schwer-

behindert. Sie haben Rückenleiden, sind gehbehindert oder hatten Krebs. Damit der Bäckermeister so viele Gehandicapte beschäftigen kann, musste er die Arbeitsplätze umrüsten. Er hat zum Beispiel einen Backofen mit Wendeautomatik angeschafft oder ein spezielles Einschweißgerät. Das kostet zwar alles eine

## Malerei Nitze GmbH

Wenn die Maler auf der Baustelle anrücken, haben sie nicht nur Pinsel und Farbeimer im Gepäck, sondern immer auch Block und Stift. Bei Gehörlosen funktioniert der Austausch eben nicht auf Zuruf. Da wird auf dem Papier notiert, was wichtig ist – oder manchmal auch auf der Wand, die später ja sowieso überstrichen wird. Vier von 17 Angestellten der Kaulsdorfer Malerei Nitze sind schwerbehindert mit einem Behinderungsgrad von 70 bis 100 Prozent.

1992 haben Sonnhil Klaus Nitze den Betrieb gegründet, bereits ein Jahr später ben sie den ersten Mitarbeiter mit Handicap eingestellt. Umgang mit beeinträchtigten Mitarbeitern ist man in dem Beruf also gewohnt, auch wenn es funktioniert die Abläufe anders. Dass ein Dialog ohne feste Pausenzeiten ein Muss, um sich Insulin zu holen ist genauso selbstverständlich wie das schriftliche Kommunizieren mit den Gehörlosen. Laut Firmenchef





# volle Erfahrungen

## ausgezeichneten Firmen engagieren

### ung in ihren Unternehmen

Stange Geld. Aber zum einen hat Plötner einen Teil der Finanzierung mit Hilfe von Fördermitteln gestemmt. Außerdem kommen die Erleichterungen allen Mitarbeitern zugute.

Plötner findet nur positive Worte für die Gehandicapten: „Die Einarbeitungszeit ist ein bisschen länger, aber danach läuft

es super“, sagt er. Oft gehe es in der Backstube sogar richtig lustig zu. Etwa wenn die Kollegen versuchen per Zeichensprache mit dem Taubstummen zu kommunizieren. Nur eines bemängelt Plötner: die Bürokratie. „Um Fördergeld für die Umrüstung eines Arbeitsplatzes zu beantragen, muss ich 30 Seiten ausfüllen.“



Feste Pausenzeiten, Zettel und Stift sind selbstverständlich für die Mitarbeiter der Malerei Nitze LAGESO

Nitze, der den elterlichen Betrieb inzwischen seit 2007 führt und seit 2009 infolge eines Gehirntumors ein Hörgerät trägt und zu 60 Prozent behindert ist, läuft die Arbeit so gut, dass

manche Auftraggeber gezielt nach den Malern mit Handicap fragen. Und zwar nicht aus Mitleid, wie Jens Nitze betont, „sondern einfach, weil sie so gut sind“.

## Time Seven GmbH

Mit einem gehörlosen Mitarbeiter hat er begonnen. Mittlerweile beschäftigt Jens Wasel in seinem Unternehmen Time Seven, das Displaychutzfolien herstellt, sechs Menschen mit Behinderung. Bei insgesamt zwölf Beschäftigten beträgt die Quote somit 50 Prozent – ein enorm hoher Wert. Für den Unternehmenschef ist das aber kein Grund, sich als Wohltäter aufzuspielen. Ihm sei es „ein Anliegen“, Menschen mit Handicap einzustellen. „Ich will soziale Verantwortung übernehmen“, sagt er. Außerdem habe er schon während

seines Zivildienstes mit Gehörlosen gearbeitet. Alles nichts Neues also. Und ganz normal. So jedenfalls beschreibt Wasel die Art, wie die Menschen mit Beeinträchtigung ihre Arbeit erledigen:



Die Hälfte der Mitarbeiter von Time Seven ist gehandicapt R. K. JURKA

„Sie arbeiten die Sachen ganz normal ab.“ Der 30-Jährige sagt aber auch, dass „man den Aufwand nicht unterschätzen darf“. Die Einarbeitungszeiten für neue gehandicapte Mitarbeiter seien bedeutend höher. Man müsse sie insgesamt mehr unterstützen. Doch im Gegenzug bekomme man viel zurück. „Die Leute sind sehr loyal“, sagt er. Außerdem seien sie so gut wie immer mit Freude bei der Arbeit. Die Gehörlosen zum Beispiel: Natürlich sprechen Sie nicht. „Dafür lächeln sie sehr häufig“, sagt Wasel. „Und das motiviert die anderen total.“

## Roland Riedel Garten- und Landschaftsbau

Nur einer von 20 Mitarbeitern der Firma Roland Riedel Garten- und Landschaftsbau ist gehandicapt. Die Behinderung ist allerdings komplex, der Angestellte ist sowohl geistig als auch körperlich eingeschränkt und kann daher nur einfache Tätigkeiten wie Unkraut zupfen oder Blätter auf sammeln ausüben. Einen Mitarbeiter mit stark eingeschränkter Leistungsfähigkeit in die Kolonne zu integrieren sei nicht einfach, sagt Inhaber

Matthias Lösch. Seine übrigen Angestellten hätten anfangs Bedenken geäußert. „Die kommen auf mich zu und sagen: Wir sind zwar fünf Leute, aber wir können nur arbeiten wie viereinhalb“. Lösch versteht die Sorgen seiner Mitarbeiter. „Sie sind stark gefordert“, sagt er. Sie müssten die Akzeptanz und die Bereitschaft aufbringen, einen Menschen mit Einschränkungen einzuweisen. „Das erfordert Zeit“, so Lösch.

Zeit musste der Unternehmer anfangs aber auch selbst investieren. Er musste herausfinden, welche Arbeiten der gehandicapte Mitarbeiter erledigen kann, so dass er – im Rahmen seiner Möglichkeiten – eine möglichst hohe Produktivität erreicht. Auch weil er dabei vom Integrationsamt professionell begleitet wurde, ist ihm das gut gelungen. „Die Mischung der Kolonne stimmt“, freut sich der Unternehmer inzwischen.

ANZEIGE

ANZEIGE

# „Jeder soll nach seinen Möglichkeiten arbeiten“

## Wie sich die Deutsche Bahn für Mitarbeiter mit Handicap engagiert

■ VON DAGMAR TRÜPSCHUCH

Im Sommer steht die Landessportschule in Bad Blankenburg wieder ganz im Zeichen der Deutschen Bahn. Dann treffen sich in Thüringen die Eisenbahner mit Handicap und messen sich an drei Tagen in Sportarten wie Sitzball, Tischtennis, Schwimmen oder Fußball. Seit 2006 wird das Sportfest alle zwei Jahre ausgetragen. Durchgeführt wird es vom DB-Konzern gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung. „Die setzt sich sehr für die Belange der Behinderten ein und dafür,

ANZEIGE

dass die Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht umgesetzt werden“, sagt Christian Gravert, der bei der Deutschen Bahn das Gesundheitsmanagement leitet und sich um die Behindertenangelegenheiten auf Arbeitgeberseite kümmert.

Rund 300.000 Menschen sind bei der Deutschen Bahn beschäftigt, 6,2 Prozent von ihnen haben eine Behinderung, das sind rund 13.000 Mitarbeiter, die in allen Bereichen des Konzerns beschäftigt sind. Bei der Berliner S-Bahn, einer Tochtergesellschaft der DB, sind es 8,9 Prozent der Beschäftigten und somit auch deutlich mehr als die in der sogenannten Beschäftigungspflicht geforderten fünf Prozent. Sie sitzen auf der Lok, sind im Gleisbau tätig, in der Verwaltung, in Werkstätten, als Zugschaffner oder am Fahrkartenschalter.

„Nicht bei allen ist eine Behinderung zu sehen“, sagt Gravert. Denn als behindert gelten nicht nur Rollstuhlfahrer, Blinde und Gehörlose, sondern auch Menschen mit einer schweren Diabetes oder Mitarbeiter, die eine schwere Erkrankung wie beispielsweise Krebs überstanden haben. „Wir suchen für jeden einen geeigneten Arbeitsplatz“, sagt er. „Jeder soll hier nach seinen Möglichkeiten arbeiten können.“ Die Deutsche Bahn bildet auch aus, zurzeit lernen 135 Azubis und Studierende mit Handicap in dem Unternehmen.

Die Mitarbeiter mit Schwerbehinderung arbeiten nicht nur in allen Geschäftsbereichen, sondern auch in Integrationswerkstätten, in denen sie Schilder oder seltene Fahrzeugteile herstellen. Wer nach Unfall oder Krankheit nicht mehr in seinen alten Job zurück kann, hat die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens umzuschulen. „Wir suchen dann nach Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz“, sagt Gravert. So



Sitzball ist eine Disziplin beim Sportfest der Deutschen Bahn

DB AG / HELLMESTER

hatte ein Lokführer nach einem Verkehrsunfall seine rechte Hand verloren. Seinen Beruf konnte er nicht mehr ausüben. Mit Hilfe des betrieblichen Eingliederungsmanagements fand er eine neue Tätigkeit in der Produktionssteuerung bei der Cargoleitstelle. Der Arbeitsplatz wurde behindertengerecht eingerichtet.

Menschen mit Handicap zu integrieren sei schon immer Thema bei der Bahn gewesen. „In früheren Zeiten ist Behinderung auch oft durch Arbeitsunfälle entstanden.“ Und es gehöre zur Firmenphilosophie, dass Mitarbeiter ein Leben lang zur Bahn gehörten, zur „Bahn-Familie“, sagt Chris-

tian Gravert. „Da wird man nicht fallen gelassen.“

Rainer Hahn kam 1988 nach einem Studium der Betriebswirtschaft in das Unternehmen. Heute arbeitet der 58-Jährige, fast erblindete Mann in der Koordinationsstelle für Behindertenangelegenheiten. Er ist unter anderem dafür zuständig, dass die Interessen der reisenden Zielgruppe Gehör im Unternehmen finden. So steht er etwa in engem Kontakt mit Behindertendachverbänden, mit denen er über Maßnahmen diskutiert, um die Bedürfnisse der Reisenden mit Handicap umzusetzen. Sein Computerarbeitsplatz ist für die reibungslose Kommunikation mit Braillezeile,

Großschriftoption und Bildschirmlesegerät ausgestattet, ebenso mit einer Sprachausgabe, die beispielsweise eingehende E-Mails vorliest. „Mir steht auch eine Assistentkraft zur Verfügung, die mich unterstützt“, sagt er.

Wie integriert sich die Eisenbahner mit Handicap in dem Unternehmen fühlen, verdeutlicht am besten ein Kalender, den sie in Zusammenarbeit mit dem Comiczeichner Hubbe realisiert haben. Ein Beispiel: In einem vollen Zugabteil schwatzen zwei Herren miteinander. „Oh, die Zahl der Schwarzfahrer soll rapide gestiegen sein“, sagt der eine. „Fahrkartenkontrolle“, ruft in diesem Moment ein DB-Mitarbeiter im Hintergrund. Um seinen Arm trägt er eine gelbe Binde mit drei schwarzen Punkten.



## Barrierefrei durch die Stadt

### Projekt für mehr rollstuhlgerechte Taxis in Berlin

Der Bus M29 hält, der Fahrer steigt aus, klappt die Rampe an der zweiten Tür herunter, so dass der an der Haltestelle wartende Rollstuhlfahrer in den Bus fahren kann. Er teilt dem Fahrer mit, wo er aussteigen möchte. Auch beim Ausstieg ist ihm der BVG-Mitarbeiter wieder behilflich. „Mit Bus, S- und U-Bahn kommt man in Berlin relativ weit“, sagt Dominik Peter, Vorsitzender des Berliner Behindertenverbandes und selbst Rollstuhlfahrer. Von den 166 Bahnhöfen, an denen die S-

Bahn hält, sind 156 barrierefrei, von den 173 Bahnhöfen, an denen die U-Bahn stoppt, sind aktuell 110 barrierefrei, 101 sind mit Aufzügen, neun mit Rampen ausgestattet. Weitere Bahnhöfe sollen umgerüstet werden.

Als komplett barrierefrei gilt ein Bahnhof, wenn das Gleis für Rollstuhlfahrer zu erreichen ist, die Fahrpläne in einer für ihn lesbaren Höhe angebracht und die Bahnsteigbeläge mit taktilem Blindleitsystem ausgestattet sind. Zudem müssen die Aufzüge Tasten in Brailleschrift haben.

Ein großes Manko sieht Dominik Peter in Berlin hingegen bei den Taxis. „Es gibt kaum barrierefreie Taxis in der Stadt, in denen ich im Rollstuhl sitzend mitfahren kann“, sagt er. Das Projekt

„Inklusionstaxis“ des SoVD Landesverbandes Berlin-Brandenburg (Sozialverband Deutschland) und der Aktion Mensch soll jedoch in Kürze rollstuhlgerechte

Taxis mit Rollstuhlrampe in die Hauptstadt bringen.

Wer mit einem eigenen Pkw zur Arbeit fahren will, kann auf Unterstützung bei der Anschaf-

fung seines Fahrzeuges setzen. „Bei einem Neuwagen werden über die Kfz-Hilfe bis zu 9500 Euro bezuschusst“, sagt Peter Dominik. Je nach Einkommen.

„Die Kosten zur behindertengerechten Umrüstung – wie beispielsweise Handgas für Rollfahrer –, werden zu 100 Prozent gefördert, wenn sie angemessen sind.“ Finanzielle Unterstützung kann man bei diversen Kostenträgern beantragen. Dazu gehören unter anderem die Agentur für Arbeit, die Rentenversicherung oder die Berufsgenossenschaft. Auch Studierende mit Behinderung haben übrigens Anspruch auf Kfz-Hilfe und Finanzierung der Umrüstung, wenn sie auf ein eigenes Fahrzeug angewiesen sind.



110 U-Bahnhöfe sind in Berlin inzwischen barrierefrei

PA/FRANZISKA GABBERT

dag

# An vielen öffentlichen Orten fehlen Rampen

Bei der medizinischen Rehabilitation ist Deutschland gut aufgestellt. In anderen Bereichen besteht großer Handlungsbedarf

■ VON TOBIAS VON HEYMANN

Im Jahr 2009 trat auch in Deutschland die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) in Kraft: Seitdem muss sich das Land immer wieder durch den internationalen Fachausschuss in Genf prüfen lassen, wie es die in der Konvention beschriebenen Ziele in der Praxis umsetzt. Ein Jahr nach der ersten so genannten Staatenprüfung zog die Bundesbeauftragte für die Belange behinderter Menschen zusammen mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte jetzt eine Zwischenbilanz. „Bei dieser Staatenprüfung zeigte sich in vielen Bereichen noch großer Handlungsbedarf“, sagt die Bundesbeauftragte Verena Bentele.

So hatte der Fachausschuss Deutschland über 60 Empfehlungen ausgesprochen, wo das Land die Lage der Behinderten noch verbessern kann – vom Thema Inklusion auf dem Arbeitsmarkt über Teilhabe-Möglichkeiten bis zum Schutz vor Gewalt in Einrichtungen reichten die Themen. Doch wie stehen Deutschland und Berlin im internationalen Vergleich da? Wo ist Deutschland bereits weit vorne und wo besteht noch großer Reform-Bedarf?

„Da die einzelnen Staaten ganz unterschiedliche Systeme des Behinderten- und Rehabilitationsrechts haben, lassen sich keine generellen Vergleiche anstellen, sondern jeweils nur Aussagen zu einzelnen Gebieten treffen“, sagt Christina Jäger, Sprecherin der Bundesbeauftragten. „So ist

Deutschland weltweit führend bei den Angeboten des Rehabilitationsrechts. Hier besteht ein sehr differenziertes System mit verschiedenen Leistungen und unterschiedlichen Zielsetzungen, wie zum Beispiel medizinische Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.“ Noch rudimentär ausgebaut sei hingegen das Anti-Diskriminierungsrecht. „Die USA etwa sind hier viel weiter“, sagt Jäger. „Die skandinavischen Länder wiederum gelten als Vorbilder beim Leistungsrecht. Dort wird viel auf das Prinzip des persönlichen Geldes gesetzt, was bedeutet, dass Behinderten Geldbeträge zur freien Verfügung überlassen werden.“

Das inklusive Beschulen von Kindern mit Handicap ist hingegen in Italien Alltag, da bereits seit 1977 alle Kinder in Regelschulen gemeinsam zum Unterricht gehen. In Deutschland halten die Länder dagegen grundsätzlich am Förderschulsystem fest. Beim Thema Barrierefreiheit im privatwirtschaftlichen Bereich besteht in Deutschland noch Nachholbedarf – hier liegt beispielsweise

Österreich vor Deutschland. „Es genügt nicht, Träger öffentlicher Gewalt, insbesondere Bundesbehörden zum Gleichstellen von Behinderten und zu Barrierefreiheit zu verpflichten“, sagt Bentele. „Auch private Anbieter von öffentlich zugänglichen Gebäuden müssen hier passende Angebote machen. In Restaurants, Arztpraxen und Geschäften muss es Rampen statt Stufen, sowie Informationen in leicht verständlicher

Sprache, Gebärdensprache oder in Brailleschrift für Sehbehinderte und Blinde geben“, fordert sie.

Internationale Vergleiche aus erster Hand kann hier Dominik Peter ziehen: Der Vorsitzende des Berliner Behindertenverbandes ist nicht nur selbst Rollstuhlfahrer, sondern kann sich als Reisejournalist selbst auf seinen internationalen Touren direkt in den Ländern ein Bild von der Lage machen. „Im öffentlichen Nahverkehr stehen Deutschland und Berlin im Vergleich gut da“, sagt er. „Das ist wichtig, da Mobilität ein wichtiger Aspekt bei der Teilhabe ist. Barrierefreie Busse sowie Lifтанlagen an U- und S-Bahneingängen sind für Behinderte hier allgemein gut nutzbar.“ Allerdings sei das Angebot barrierefreier Taxis in Berlin noch zu klein. „Von den etwa 7600 Taxis in Berlin ist nur etwa ein halbes Dutzend barrierefrei“, sagt er.

Ganz anders sei die Lage in London: „Hier fährt eine riesige Flotte barrierefreier Taxis durch die City“, sagt Peter. „Sie können seitlich eine Rampe herausziehen und so Rollstuhlfahrer an Bord nehmen.“ Auch auf dem Feld des Tourismus sieht er noch großen Nachholbedarf. „Berlin ist auch bei Behinderten ein sehr beliebtes Reiseziel“, sagt Peter. „Doch behindertengerechte Hotelzimmer zu finden, ist mit großen Hürden verbunden“, beobachtet er. In den USA hingegen, wo mit dem „Americans with Disabilities Act“ (ADA) ein Gesetz für Amerikaner mit Behinderungen in Kraft ist, sei das Angebot besser. „Wenn in den USA an einem Hotel ‚ADA‘ steht, finden sich dort behindertengerecht ausgebaute Zimmer“, sagt Peter. „Hier muss sich in Deutschland noch viel verbessern.“

Auch der barrierefreie Zugang zu touristischen Zielen sei in manchen Ländern besser umgesetzt als in Deutschland. „Bei einer Reise durch England erlebte ich, dass bei vielen historischen Herrenhäusern Rampen zum Beispiel aus Sandstein nachträglich an der Vorderseite angebracht wurden“, sagt Peter. „Die nutzen jetzt auch viele nichtbehinderte Touristen, weil das bequemer ist als Treppensteigen.“

Auch Palma de Mallorca sei für Behinderte ein angenehmes Ziel, da hier jetzt zahlreiche Sehenswürdigkeiten, öffentliche Gebäude und Hotels über barrierefreie Zugänge verfügen. „In Berlin bieten viele Museen oder Kinos kostenlose Eintrittskarten für Begleitpersonen von Behinderten an“, sagt Peter. „Das ist lobenswert. Aber in vielen Schwimmbädern, Museen und öffentlichen Gebäuden muss noch viel geschehen.“ Vielfach stelle sich einfach der Denkmalschutz quer, wenn behindertenfreundliche Anbauten an Eingängen zur Sprache kommen.



PAVOLKMAR HEINZ



Rehabilitation: Ein Patient übt mit seiner neuer Prothese im Unfallkrankenhaus Berlin  
PA/WOLFGANG KUMM

## Eine Chance auf Teilhabe

**Etwa zehn Prozent** der Weltbevölkerung – das entspricht etwa 650 Millionen Menschen – leben mit einer Form von Behinderung: Sie bilden die größte Minderheit der Welt. Zu ihrem Schutz und um ihre Lebenssituation zu verbessern, hat die Uno 2008 das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ beschlossen. Die Vereinten Nationen konstatieren, dass „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht.“

**160 Staaten** haben die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) als völkerrechtlichen Vertrag bestätigt, darunter auch Deutschland. Die UN-Konvention verpflichtet die Mitgliedsstaaten, die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen zu garantieren. Dazu gehören unter anderem das Achten der Menschenwürde, die Nichtdiskriminierung, die uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft, Chancengleichheit – auch im Berufsleben –, Barrierefreiheit sowie der besondere Schutz von Kindern mit Behinderungen. tvh



ISTOCK