

„Wie jetzt? Wirklich? Kann ich gar nicht glauben.“

Es ist einer dieser warmen Tage im Spätsommer 2018, als ich den angenehm gekühlten REWE-Markt in Berlin-Prenzlauer Berg betrete. Frau Nicolescu läuft bereits aufgereggt die Fensterfront auf und ab und mustert mich mit Interesse. Ich stehe noch mit einem großen Reiserucksack bepackt vor dem Supermarkt und warte auf die Gebärdensprachdolmetscherin, mit der ich mich verabredet habe. Sie soll Frau Nicolescu und mich bei unserem Gespräch über die betriebliche Integration Frau Nicolescus unterstützen. Frau Nicolescu ist die erste, die ich zu ihrem Arbeitsverhältnis befrage; daneben habe ich noch Gespräche mit ihrer Chefin Frau Jänisch, die den REWE-Markt führt, und Frau Ratajczak, die als Berufsbegleiterin vom UB-Leistungserbringer Sinneswandel gGmbH involviert ist und auch während der InbeQ-Phase als Qualifizierungstrainerin involviert war, vereinbart. Als mich eine SMS der Dolmetscherin erreicht, dass sich die Parkplatzsuche schwierig gestaltet, betrete ich den Markt. Ich werde gleich von Frau Nicolescu empfangen, die mich fragt, ob wir mit einander zum Interview verabredet sind. Als ich bejahe, führt sie mich in den Aufenthaltsraum der Mitarbeiter_innen und bietet mir Getränke und Gebäck an. Ich fühle mich sofort willkommen.

„Ach, der erste Tag, ja klar. Da war ich sehr schüchtern. Ich habe mich ein bisschen geschämt. War sehr zurückhaltend und bin erstmal auf Abstand geblieben.“ So beschreibt Frau Nicolescu ihren ersten Tag bei REWE im Betrieb. Zu dem Zeitpunkt hat sie bereits über mehrere betriebliche Qualifizierungen positive wie negative Erfahrungen gesammelt. Zu den negativen Erlebnissen gehörte, dass ihr zweimal trotz entsprochener Erwartungen kein Arbeitsvertrag angeboten wurde. Einmal wegen verschleppter Insolvenz des Unternehmens und einmal, weil sich die Regionalleitung eines Unternehmens weigerte eine mehrfach behinderte Arbeitssuchende einzustellen. Dennoch überwogen die positiven Aspekte, denn sie konnte über die gesammelten Erfahrungen feststellen, welcher Arbeitsbereich am besten zu ihr passt. Und nicht zuletzt hat sie es geschafft, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag zu erhalten. Etwas, dass ihr abgesprochen wurde, als ihr nach Ende der Schulzeit zunächst der Zugang zur Unterstützten Beschäftigung verweigert und sie in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zugewiesen wurde. Dass die Anfangszeit im Betrieb nach einer Kündigung bei der WfbM und einjähriger Arbeitslosigkeit von großer Unsicherheit geprägt war, weiß Frau Ratajczak: *„Es musste Aufbauarbeit betrieben werden. Und erstmal ganz viel Vertrauen geschaffen werden. Einfach aufgrund der negativen Vorerfahrungen aus ihrer Werkstattzeit.“* Frau Nicolescus Willensstärke war aber ungebrochen, so dass sie auch während ihrer dritten betrieblichen Erprobung im Einzelhandel durch ihre freundliche, hilfsbereite Art ihre Arbeitgeberin überzeugte.

Die Geschäftsführerin des Marktes, Frau Jänisch, hatte sich während ihrer Schulzeit gewünscht, dass sie beruflich Menschen, die in ihrem Leben so manche Schwierigkeiten überwinden müssen, unterstützen kann. Nachdem sie aber nicht mit dem eigentlich angestrebten Studium der Sozialpädagogik begann, sondern den Weg in den Einzelhandel fand und in der Folge irgendwann die Geschäftsführung eines REWE-Marktes übernahm, war sie skeptisch aber auch interessiert, als sich

die Sinneswandel gGmbH mit einer Anfrage für eine betriebliche Erprobung bei ihr meldete: *„Ich habe mir das schwierig vorgestellt. Und habe das auch überhaupt noch nicht planen können, dass das in ein Arbeitsverhältnis übergeht. Habe aber gesagt, wir probieren das jetzt einfach mal!“* Überzeugt hat dann Frau Nicolescu selbst durch ihre Motivation und dadurch, dass sie sich hervorragend ins Kollegium eingefügt hat. Die Einarbeitung und schließlich auch die Einstellung eines Menschen mit Behinderung klappten auf eine unkomplizierte Weise. Ganz anders, als es sich Frau Jänisch vor Beginn der Qualifizierung vorgestellt hatte: *„Es ist so gewesen, dass Sinneswandel sich um die Kommunikation zwischen Frau Nicolescu und mir sowie die Kommunikationswege zur Arbeitsagentur gekümmert und mir dadurch vereinfachte Wege geboten haben. Das ist sehr angenehm, wenn man sich nicht durch den Dschungel der Bürokratie durchforsten muss.“* Neben der Erleichterung des Verwaltungsaufwandes, spielte aber auch die Qualifizierungs- sowie Stabilisierungsphase eine wichtige Rolle, weil hier laut Frau Jänisch *„dann eben Aufgaben gefestigt und weiter ausgebaut werden konnten. Bei anderen Tätigkeiten wurde gemerkt, die sind vielleicht doch nicht so ideal. Dafür sind andere dazu gekommen, die wir vorher nicht im Blick hatten.“* Eine Besonderheit im Unterstützungswillen von Frau Jänisch ist, dass sie nicht nur über die Berufsbegleiterin und den Jobcoach, der Frau Nicolescu zusätzlich zur Seite steht, mit ihrer Arbeitnehmerin kommuniziert und auch nicht nur auf einer einfachen gestischen Ebene. Denn bereits seitdem ihr klar war, dass die betriebliche Qualifizierung auf ein Arbeitsverhältnis hinausläuft, begann sie damit, engagiert die Gebärdensprache zu lernen. Frau Nicolescu weiß die Bemühungen ihrer Chefin sehr zu schätzen: *„Frau Jänisch lernt die Gebärdensprache, seitdem ich hier bin, um es mir einfacher zu machen. Und mit ihr klappt die Kommunikation einfach super.“*

Im Planungsgespräch zum Ende der InbeQ haben sich Frau Nicolescu, Frau Jänisch, am Prozess beteiligte Personen von der Sinneswandel gGmbH sowie Vertreter_innen der Leistungsträger Agentur für Arbeit sowie Integrationsamt gemeinsam besprochen, wie das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis gestaltet werden kann.¹ Nachdem Frau Jänisch davon sprach, dass der Arbeitsvertrag zustande kommen soll, es aber einer weiteren Unterstützung zur Verstetigung der Beschäftigung bedarf, signalisierte die Vertreterin der Agentur für Arbeit die Möglichkeit der Zahlung eines Eingliederungszuschusses. Frau Nicolescu erhielt im Anschluss offiziell ihren auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag, der im Sommer 2018 entfristet wurde. Frau Ratajczak von Sinneswandel kann sich noch an die Situation aus dem Vertragsgespräch erinnern, in dem das Arbeitsverhältnis entfristet wurde. Frau Nicolescu kommentierte die positive Nachricht voller Freude und Überwältigung mit *„Wie jetzt? Wirklich? Kann ich gar nicht glauben.“* Für die Zeit der Befristung erhielt der Betrieb einen Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit. Der Antrag über einen Beschäftigungssicherungszuschuss, der dem Integrationsamt vorliegt, ist zum Zeitpunkt der Dokumentation des vorliegenden Beispiels noch nicht beschieden. Jedoch hat das Integrationsamt auch in der Vergangenheit schon die

¹ Die Durchführung eines Planungsgesprächs entspricht in Berlin keiner regelhaften Praxis. Sie hat aber im vorliegenden Beispiel zu Ergebnissen geführt, welche das Arbeitsverhältnis von Frau Nicolescu auf lange Sicht gesichert haben.

Förderwürdigkeit des Arbeitsverhältnisses durch die Finanzierung von zusätzlichen Anschaffungen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes anerkannt. Frau Jänisch berichtet dazu anerkennend: *„Also für mich als Arbeitgeber war da wirklich ein geringer Aufwand, weil es diesen Arbeitsplatz als solches nicht gab. Den haben wir erst für Frau Nicolescu erschaffen. Und alle Hilfsmittel, die dafür benötigt wurden, wurden ausnahmslos bewilligt.“*

Bereits seit Beginn der InbeQ wird Frau Nicolescu neben ihrer Qualifizierungstrainerin, auch noch von einem Jobcoach begleitet. Frau Ratajczak, die den gesamten Prozess der betrieblichen Integration managt, kann zu diesem Aspekt berichten: *„Also sie hat eine feste Person schon über viele Jahre, die den Betrieb und die Abläufe hier in- und auswendig kennt. Die ist regelmäßig vor Ort. Und Frau Nicolescu hat bereits verschiedene Unterstützungsleistungen kennengelernt und sowohl sie als auch der Betrieb haben vor kurzem noch einmal festgehalten, dass tatsächlich das Jobcoaching die Leistung in der Unterstützung ist, wodurch Frau Nicolescu die größten Lernerfolge erzielt.“* Mit Unterstützung des Jobcoachs wurden Arbeitshilfen herausgearbeitet, mit denen Frau Nicolescu Barrieren in ihrer Arbeitsstelle abbauen kann. Dazu gehört die Anfertigung von Kommunikationskärtchen, um den Kund_innen mitzuteilen, dass sie ihre Anliegen ernst nimmt, gern selbst weiterhilft oder auch eine_n Kollegin / Kollegen hinzuholt. Außerdem wird Frau Nicolescu vom Jobcoach bei der Übernahme weiterer Aufgaben unterstützt. Frau Jänisch hat ein konkretes Beispiel dafür: *„Wir gehen bei Frau Nicolescu so vor: Wenn sich eine Sache verfestigt hat in ihrem Arbeitsalltag, dann stocken wir wieder ein Stück auf. Sei es jetzt zum Beispiel bei unseren mobilen Warenwirtschaftsgeräten. Das sind unsere Allround-Arbeitsmittel und übernehmen schon fast den Job des Computers. Damit geht sie auch schon um, aber benutzt erst einen Teil der Programmpunkte. Hier arbeiten wir mit dem Jobcoach daran, dass sie nach und nach eine weitere Funktion in ihrer Arbeit einsetzen kann.“*

Eine Besonderheit in der Berufsbegleitung Frau Nicolescus ist, dass ihre Unterstützung über das Persönliche Budget finanziert wird. Dies bot Frau Nicolescu vor allem kurz vor Beginn der InbeQ die Möglichkeit von ihrem persönlichen Wunsch- und Wahlrecht Gebrauch zu machen und einen Leistungserbringer zu finden, der ihren individuellen Bedürfnissen entsprach. Frau Ratajczak beschreibt die Situation der Leistungserbringer der Unterstützten Beschäftigung vor Ort so: *„Es war zum damaligen Zeitpunkt auch so, dass es keinen anderen Anbieter gab, der die Unterstützte Beschäftigung mit gebärdensprachkompetentem Personal angeboten hat.“* Die pädagogischen Dienste, die die Ausschreibung im Agenturbezirk für sich entschieden hatten, konnten demnach keine Unterstützung speziell für einen Menschen mit Hörschädigung anbieten, so dass die Teilnahme an einer Unterstützten Beschäftigung nur über das persönliche Budget bei einem Leistungserbringer mit entsprechendem Förderschwerpunkt möglich war. Für Frau Nicolescu haben dabei die Anforderungen der regelmäßigen Teilnahme am Projekttag und den Entwicklungsgesprächen, der eigenen Übernahme von Krankmeldungen sowie der gerechten Budgetmittelverwendung nicht zu einer Abschreckung, sondern zu einer Bestärkung des Rechts auf Selbstverwirklichung geführt. Und aus Sicht des Leistungserbringers ergeben sich eigentlich keine Unterschiede, da sich neben der personenorientierten Begleitung mit der

Dokumentation der Arbeitsnachweise sowie der Übermittlung von Förderberichten dieselben Anforderungen ergeben wie in der ausgeschriebenen Maßnahme. Eine Fortführung des Persönlichen Budgets in die Berufsbegleitung dem Bedarf entsprechend stand deshalb bei Frau Nicolescu und auch bei der Sinneswandel gGmbH nie zur Diskussion.

Die Arbeitsstelle soll auch langfristig von Frau Nicolescu besetzt werden. Damit es weiterhin so gut läuft, wird darauf vertraut, dass eine Unterstützung bei Bedarf immer in Anspruch genommen werden kann. Die Kontakte zwischen Sinneswandel gGmbH und Betrieb sind zwar rückläufig in ihrer Häufigkeit, aber alle sind sich sicher, dass ein Mindestmaß an Unterstützung immer benötigt werden wird und nicht allein durch den Betrieb abgedeckt werden kann. Frau Jänisch zieht zum Schluss unseres Gesprächs ein Fazit zur betrieblichen Integration Frau Nicolescus: *„Und auch wenn wir zu Anfang Anlaufschwierigkeiten hatten, finde ich es bemerkenswert, wie willensstark sie war und ist. Und in vielen Bereichen trotz ihres Handicaps überzeugender auf mich wirkte, als Bewerber ohne Behinderung.“* Mit Rückblick auf ihren persönlichen Weg zu einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sagt Frau Nicolescu: *„Also erstmal muss man sich über seine eigenen Ziele klar werden. Und dann kämpfen, bis man es erreicht.“*