

„Beachte nicht so sehr die Behinderung des Menschen, wenn du ihn siehst, sondern schaue danach, wie du eine bestmögliche Begleitung gewährleisten kannst.“

Mit 21 Jahren hat sich für Herrn A. ein lang gehegter Wunsch erfüllt. Seit dem 1. September 2011 arbeitet er im Altenpflegeheim der Stadt Müncheberg als Hausmeisterhelfer. Er hat dort ein unbefristetes, tariflich bezahltes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Das war nicht von Anfang an so selbstverständlich wie es klingen mag.

Berufsorientierung

Schon als Kind hat Herr A. gerne dem Hausmeister in seinem Kindergarten geholfen. Heute sagt er, er habe immer schon Hausmeister werden wollen. Dieser Wunsch hat auch seine Wahl von ersten Praktikumsplätzen während seiner Schulzeit beeinflusst.

Herr A. besucht eine Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“, die 12 km von seinem Wohnort entfernt liegt. Er wird täglich mit dem Schulbus dorthin gefahren. In seiner Schulzeit macht er zunächst einige kurze Praktika im Landwirtschaftsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), auf einem Reiterhof, in der Forstwirtschaft und im Hausmeisterbereich seines früheren Kindergartens. Das Praktikum in der WfbM gefällt ihm nicht, sodass er später feststellt: „Wenn ich da jeden Tag wär, würde ich untergehen.“ Am besten gefallen haben ihm die beiden Praktika im Reiterhof und der Forstwirtschaft. Zum Ende seiner Schulzeit stellt sich für ihn die Frage, wohin es für ihn beruflich geht. Viele seiner Mitschüler/innen gehen in die WfbM. Für ihn sei aber klar gewesen, dass er da nicht hingewollt habe. Er begründet dies: „... weil ich eigentlich vom Kopf her – ich kann nicht lesen und nicht schreiben, aber sonst kann ich eigentlich Sachen ganz gut. Und in der Behindertenwerkstatt bin ich unterfordert. Ich mache ja auch viele Sachen selbständig.“ Aus seinen ersten Praktikumserfahrungen zieht er für sich den Schluss, dass er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten will. Bestärkt wird er auch von seiner Mutter. Diese wünscht sich für ihre beiden Söhne – Herrn A. und seinen Zwillingbruder – die gleichen Chancen. Nachdem sein Bruder eine Ausbildung als Koch gemacht hat, soll auch Herr A. die Chance erhalten, einen Beruf zu wählen, den er machen will.

Herr A. wurde bereits in seiner Schulzeit von einem Fachdienst der beruflichen Integration in seiner beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung und bei seinen Praktika unterstützt. Der gleiche Träger stellt auf einem Elternabend die Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung

durch die Finanzierung mit dem Persönlichen Budget vor. Seine Mutter habe daraufhin zu ihm gesagt: „Ruf da an – und denn hab ik da angerufen. Denn ham se alles uffgeschrieben, was ik mal so machen will und was ik schon jemacht hab.“ Bevor es jedoch losgeht und Herr A. an der Unterstützten Beschäftigung bzw. Individuellen betrieblichen Qualifizierung teilnehmen kann, muss erst einmal die Finanzierung geklärt werden.

Erstes Persönliches Budget

Die Mutter von Herrn A. beantragt als seine gesetzliche Betreuerin ein Persönliches Budget und wird dabei von Frau B., einer Mitarbeiterin des Fachdienstes, beraten. Herr A. selbst habe damit nichts zu tun gehabt, weiß aber sehr wohl über die Höhe und die Abwicklung Bescheid. Jeden Monat sei eine Rechnung gekommen, und mit dem Geld, was seine Mutter und er von der Arbeitsagentur bekommen haben, hätten sie dann die Rechnung an den Fachdienst überwiesen. Auch die vierteljährlich stattfindenden Gespräche mit der Reha-Beraterin der Arbeitsagentur, an denen auch die Frau B. und seine Mutter teilgenommen haben, seien Teil des Persönlichen Budgets gewesen, insofern als dass dort immer über seine Entwicklung gesprochen wurde. Da die Agenturmitarbeiterin immer über seine Fortschritte erstaunt gewesen sei, habe sie auch gewusst, dass das Geld richtig eingesetzt gewesen sei. Nach Einschätzung von Frau B. habe es die Finanzierung durch das Persönliche Budget unterstützt, die Unterstützungsleistung individuell auf die Bedarfe sowohl von Herrn A. als auch des Qualifizierungsbetriebes zuzuschneiden:

Die Mutter von Herrn A. schließt mit dem Fachdienst eine **Nutzervereinbarung** über die Verwendung des Geldes aus dem Persönlichen Budget ab. Hierin wird festgehalten, dass das Geld für „Leistungen der Bundesagentur für Arbeit zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 102 SGB III“ genutzt wird. Diese bestehen insbesondere in pädagogischen Leistungen zur Stabilisierung der Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung, in Akquisitionsleistungen für betriebliche Qualifizierungsplätze, in Verwaltungs- und Koordinierungsleistungen mit den Leistungsträgern und dem Arbeitgeber und im Sachkostenaufwand des Fachdienstes einschließlich anfallender Fahrtkosten – die z.B. entstehen, wenn die Fachkraft für Unterstützte Beschäftigung, Frau B., zum regelmäßigen Jobcoaching in den Betrieb kommt, aber auch – und dies ist eine hier abgesprochene Sonderregelung – wenn Frau B. Herrn A. einmal in der Woche zum Projekttag mit dem Auto mitnimmt – ein Weg, den Herr A. nach Einschätzung der Beteiligten nicht alleine zurücklegen könnte.

Individuelle betriebliche Qualifizierung (Unterstützte Beschäftigung n. § 38a SGB IX)

Zu Beginn seiner individuellen betrieblichen Qualifizierung nimmt Herr A. an einem einwöchigen Einführungsseminar teil, bei dem er andere junge Menschen kennen lernt, die ebenfalls eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und die er in den folgenden zwei Jahren regelmäßig beim Projekttag trifft. In seiner zweiten Woche startet Herr

A. eine schon vor Teilnahmebeginn vereinbarte zweiwöchige betriebliche Erprobung im Hausmeisterbereich in seinem ehemaligen Kindergarten. Diese war bereits im Qualifizierungskonzept, das Teil des Persönlichen Budgets ist, genannt worden. Im Anschluss daran macht Herr A. eine weitere betriebliche Erprobung ebenfalls im Hausmeisterbereich eines anderen Kindergartens. Die Arbeit in beiden Kindergärten und die Stimmung dort gefällt ihm gut, problematisch ist jedoch, dass sich an beiden Orten keine verbindliche Person als Anleiter/in bestimmen lässt und keine verlässliche Anleitung und Qualifizierung stattfindet. Krankheiten und wechselnde Arbeitsbereiche sind hierfür der Grund. Herr A. fühlt sich alleingelassen: „Manchmal war ik ooch alleene, da war denn keener. Dat war denn anders als hier [im Altenpflegeheim]. Wo ik denn hier jekommen bin, da hab ik det besser jehabt. Denn hab ik denn eenen jehabt an meiner Seite. Der hat mir jeholfen, wenn irgendetwas war.“ Nachdem Herr A. im Anschluss eine betriebliche Qualifizierung im Altenpflegeheim beginnt, stellt er den Unterschied fest und fühlt sich dort auch langfristig wohl, weil er konkrete Bezugspersonen hat. Auch seine Qualifizierungstrainerin, die Mitarbeiterin des Fachdienstes, begründet das Gelingen der Qualifizierung im Altenpflegeheim u.a. mit der geregelten Anleitung im Betrieb.

Betriebliche Qualifizierung im Altenpflegeheim

Ein Mitarbeiter des Fachdienstes kennt sich in Müncheberg, dem Wohnort von Herrn A., gut aus und schlägt ihm – nachdem er schon die Kontakte zu den Kindergärten hergestellt hatte – vor, im Altenpflegeheim des Ortes nach einem Qualifizierungsplatz zu fragen. Dem stimmt Herr A. zu. Der Einrichtungsleiter des Altenpflegeheims mit ca. 100 Beschäftigten beschreibt die Vorerfahrungen der Einrichtung mit unterschiedlichen Arbeitskräften: „Wir haben seit vielen Jahren immer wieder Arbeitskräfte hier gehabt, die auf dem normalen Arbeitsmarkt keine Chance hatten. Wir arbeiten mit verschiedenen Bildungsträgern zusammen, haben Praktikanten und Auszubildende. Irgendwann kam Frau B. mit Herrn A. an und hat gefragt, ob wir uns das vorstellen können ... und ein großes Plus für ihn war, dass er hier aus dem Ort stammt, dass er auch Menschen, die hier arbeiten, kennt und auch schnell Bezug zu ihnen gefunden hat.“ Letztlich ist es ein Nachbar von Herrn A., der Hausmeister im Altenpflegeheim ist und für Herrn A. ein gutes Wort einlegt und später dessen betrieblicher Anleiter wird, der den Ausschlag nicht nur dafür gibt, dass zunächst eine Qualifizierung vereinbart wird, sondern auch später dafür, dass Herr A. im Altenpflegeheim eingestellt wird.

Im Altenpflegeheim startet Herr A. zunächst mit einer für zwei Wochen abgesprochenen betrieblichen Erprobung, die immer wieder um jeweils drei Wochen verlängert wird und bald in eine langfristige Qualifizierung übergeht. Er wird in zwei Arbeitsbereichen qualifiziert: in der Hausmeisterei und in der Küche. Geregelt ist, dass Herr A. morgens ab 7 Uhr im Küchenbereich ist und ab 11 Uhr im Hausmeisterbereich. Die genaue Verteilung hängt vom aktuellen Arbeitsanfall ab. Entsprechend der zwei Qualifizierungsbereiche hat Herr A. im Küchenchef und im leitenden Hausmeister zwei betriebliche Anleiter. Vor- und Nachteile dieser Regelung

werden kontinuierlich mit dem Einrichtungsleiter, beiden Anleitungspersonen, der Qualifizierungstrainerin des Fachdienstes und Herrn A. reflektiert und besprochen. Der Leiter des Altenpflegeheims, Herr Pohl, schätzt diese Regelung insgesamt als positiv für Herrn A. ein: Beide Anleiter hätten Interesse daran, Herrn A. als Arbeitskraft zu haben. In diesem Spannungsverhältnis profitiere Herr A. davon, weil sich beide um ihn bemühen würden. Gebannt werde dadurch auch die Gefahr, dass beide ihn nur Sachen machen lassen würden, die kein anderer machen will.

Von der betrieblichen Erprobung zur langfristigen Qualifizierung im Betrieb

Als Herr A. bereits ein halbes Jahr im Betrieb ist, stellt sich die Frage, ob hieraus ein längerfristiger Qualifizierungsplatz werden kann. Es wird ein „runder Tisch“ einberufen, mit dem die weitere Planung besprochen werden soll. Beteiligt sind Herr A., der Einrichtungsleiter, die beiden betrieblichen Anleiter und die Qualifizierungstrainerin des Fachdienstes. Letztere überbringt dazu auch die von der Arbeitsagentur an eine langfristige Qualifizierung geknüpfte Bedingung einer Absichtserklärung, mit der der Einrichtungsleiter bescheinigen soll, dass er vorhat, Herrn A. nach einem weiteren Jahr der betrieblichen Qualifizierung einzustellen. Dies ist ein Problem für ihn, da er bislang noch zu wenig einschätzen kann, wie Herr A. sich letztlich in der Qualifizierung entwickeln wird und wie die KollegInnen langfristig reagieren. Die Notwendigkeit der Festlegung irritiert ihn: „Ich dachte: Was mache ich hier? Wer hält eigentlich den Kopf hin, wenn ich nicht mehr hier bin? Eigentlich habe ich gesagt: Nee, ich leg mich nicht fest und hab gedacht: Also die Frau B., die kennt mich doch jetzt als verlässliche Person. Wenn ich das durchziehen will, dann ziehe ich das auch durch, egal was ich da unterschreibe. Aber dass ich ihr das schriftlich gebe? Dann haben wir eine Formulierung gemacht, die so ein bisschen gummimäßiger war, aber was ich dann wirklich auch unterschrieben habe. Ich habe eigentlich gesagt: ‚Ich bin überzeugt, aber lass mich nicht festnageln.‘ Dann haben wir uns so an eine Formulierung rangetastet.“

Die Seltersrunde – ein Beispiel qualifizierenden Lernens im Betrieb

Zu den wichtigen und regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben von Herrn A. gehört die sogenannte „Seltersrunde“ – es geht darum in allen Etagen entsprechend dem jeweiligen Bedarf Getränke zu verteilen. Dazu muss Herr A. wissen, wo er welche Getränke in welcher Menge hinbringt. Eine komplexe Aufgabe, die er mit einem Hilfsmittel erlernt und bewältigt, das seine Qualifizierungstrainerin für ihn erstellt hat. Dies ist auf folgender Abbildung dargestellt:



An insgesamt neun Orte muss Herr A. Getränke bringen. Für jeden Ort gibt es eine eingeschweißte Karte, auf der die für ihn wichtigen Informationen abgebildet sind. Da er nicht lesen und schreiben, sehr wohl aber Zahlen erkennen kann, sind alle Informationen für ihn in Bildern und Zahlen dargestellt. Drei Informationen sieht er auf jeder Karte:

- 1) ein Bild für den Ort – z.B. der Wasserturm von Müncheberg für die 3. Etage, die im Altenpflegeheim „Wasserturm“ heißt oder ein Storch für die Etage „Storchenturm“
- 2) ein Foto von der Tür, durch die er gehen muss und hinter der er die Getränke abstellen muss
- 3) zwei Fotos von Wasserkästen ohne Kohlensäure und Tetrapaks mit Wasser mit Kohlensäure mit bzw. ohne Sprudel, dazu jeweils die Anzahl der Kästen, die er dort hinbringt.

Mit der in der Abbildung oben liegenden Karte weiß Herr A. also, dass er in die 3. Etage „Wasserturm“ hinter der abgebildeten Tür 16 Kisten Wasser ohne Kohlensäure und 13 Kartons Wasser mit Kohlensäure stellen soll.

Für den Betrieb ist es wichtig, dass Herr A. diese Aufgabe nach einer Einarbeitungszeit alleine bewältigen kann. Mit Hilfe seines Hilfsmittels und mit anfänglicher Begleitung durch die

Qualifizierungstrainerin gelingt ihm das von Tag zu Tag besser, sodass er mittlerweile sein Hilfsmittel gar nicht mehr braucht, aber zum Beispiel nach Urlaubs- oder Krankheitszeiten immer wieder darauf guckt, um sich zu vergewissern, wie es geht.

Warenlagerung

Andere wichtige und wiederkehrende Aufgaben von Herrn A. liegen im Bereich der Warenlagerung. Hierzu bringt ihm der Hausmeister das Fahren des Hubwagens bei, was Herr A. mit einer betriebsinternen Prüfung beschließt, deren Prüfungsinhalte „5 Paletten Selters aus dem Lager in den Keller befördert“ ihm vom Hausmeister bestätigt werden, sodass Herr A. nun stolz sein Zertifikat präsentieren kann. Wichtig ist für ihn die Anerkennung, die er für die Dinge, die er kann bzw. allmählich erlernt hat, erhält. Das ist auch das Motto seines zweiten Anleiters, dem Küchenchef, der zusammenfasst: „Worauf es eigentlich nur ankommt, ist Anerkennung.“ Die zollt er ihm z.B. für sein gutes Gedächtnis: Herr A. habe gelernt sich viel zu merken. Wenn er in den Keller geschickt wird um Waren in die Küche zu holen, „dann bringt er die auch alle mit“. Über die Bilder, die auf den Waren abgebildet sind – z.B. das Foto von Pfirsichen auf den Pfirsichdosen –, erkennt er die Waren, die er holen soll. „Der merkt sich zehn Sachen gleichzeitig und kommt dann stolz damit zurück – das könnte ich nicht“, stellt der Küchenchef fest.

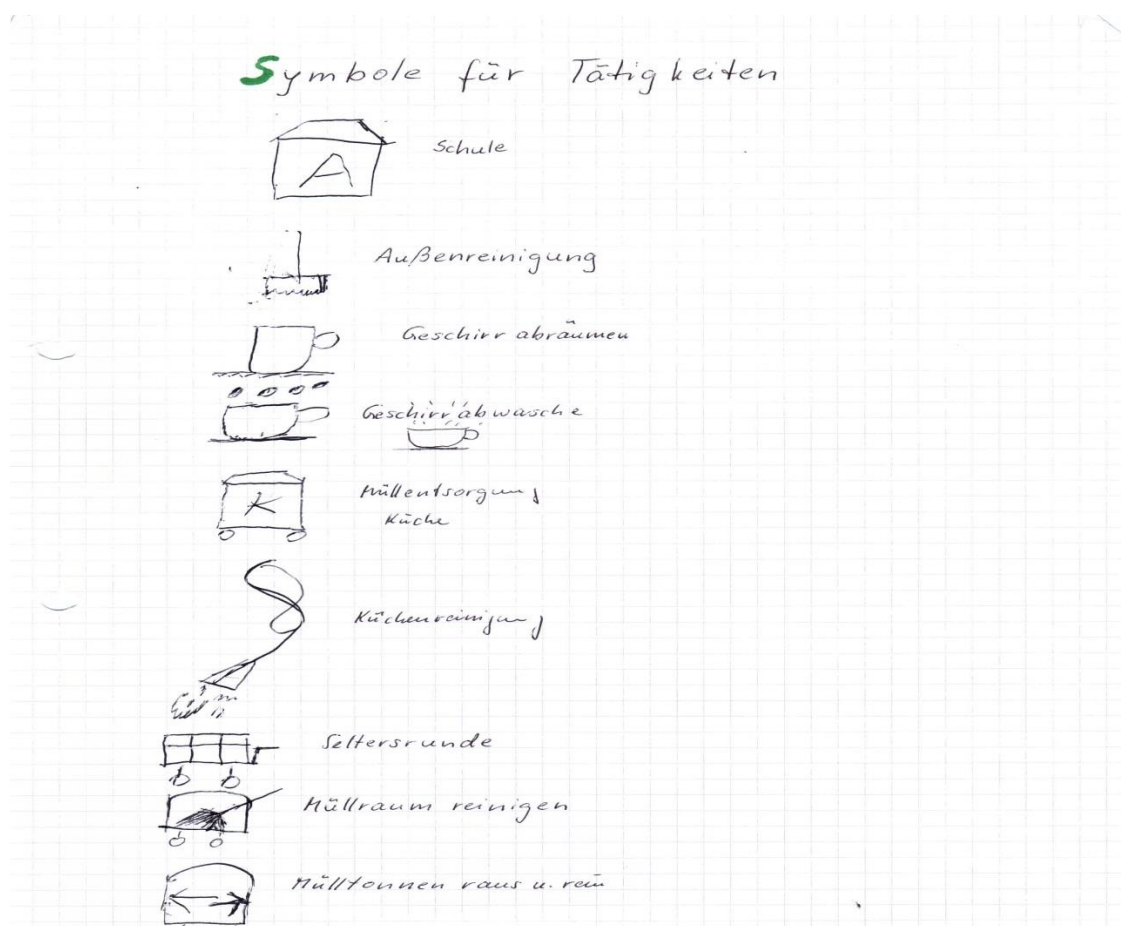
Wichtig ist es auch, die Waren in den Regalen nach Haltbarkeit zu sortieren. Hierbei kann Herr A. auf etwas zurückgreifen, was er bereits im Projekttag (s.u.) gelernt hat, nämlich was ein Mindesthaltbarkeitsdatum ist, wie er die Daten erkennt und welche Ware deshalb als erstes abläuft und im Regal nach vorne gestellt werden muss. Im Projekttag hat er viele Übungen hierzu gemacht und fühlt sich darin nun sicher.

Projekttag

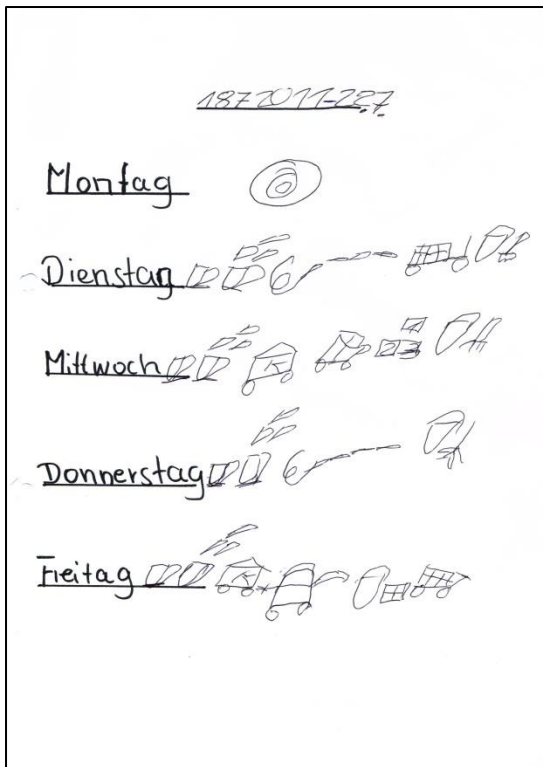
Begleitend zu seiner betrieblichen Qualifizierung nimmt Herr A. einmal wöchentlich am Projekttag bei dem Fachdienst teil. Auch die übrigen Teilnehmenden des Projekttag werden durch betriebliche Qualifizierungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Nach den für ihn wichtigen Erfahrungen gefragt hebt Herr A. vier Dinge hervor:

- 1) Zunächst erinnert er sich daran, dass sie gemeinsam in der Gruppe Regeln aufgestellt hätten, wie sie sich miteinander verhalten sollten, z.B. dass sie einander zuhören und nicht übereinander lachen. Diese Regeln bieten ihm eine hilfreiche Orientierung für die Kommunikation in der Gruppe, auch wenn es z.B. um den Umgang mit aggressivem Verhalten von anderen Teilnehmenden in der Gruppe geht. Kommunikation war auch über die Regeln hinaus ein wichtiges Thema am Projekttag. Geübt wurde dort, wie man Fragen im Betrieb stellt, was passende Fragen sind und was man besser nicht fragt oder woran man erkennt, wenn anderen die Fragen zu viel werden.

- 2) Wichtig war für ihn auch der Austausch über Erfahrungen, die alle Teilnehmenden in ihrem jeweiligen Betrieb gemacht haben. Oft waren es ähnliche Fragen, die sie beschäftigten. Gegenseitig besuchen sich die Projekttag-Teilnehmenden an ihren betrieblichen Qualifizierungsplätzen. So kommt die Gruppe auch einmal zu Herrn A.'s Arbeitsplatz. Dort habe er dann allen erzählt, was er dort alles machen muss und habe die Orte gezeigt, an denen er arbeitet. Gemeinsam befragten die Teilnehmenden Mitarbeiter/innen aus dem Pflegebereich und aus der Hausreinigung, was ihre Tätigkeiten sind und was bei ihrer Arbeit wichtig ist und was schwierig dabei ist.
- 3) Um einmal in der Woche festzuhalten, was alle in den Betrieben gemacht und gelernt haben, führen die Projekttagsteilnehmenden ein Berichtsheft. Herr A. füllt hierbei immer einen Wochenplan aus, in dem er Symbole für das einträgt, was er gemacht hat. Dazu hat er mit seiner Qualifizierungstrainerin auch eine Übersicht über alle von ihm verwendeten Symbole erstellt, die hier in Auszügen wieder gegeben ist:



Im unten dokumentierten Wochenplan vom 18.-22.07.2011 hat Herr A. beispielsweise am Montag den Projekttag besucht und am Dienstag das Frühstücksgeschirr im Speisesaal des Altenpflegeheims abgeräumt, das Geschirr dann abgewaschen (d.h. die Geschirrspülmaschine ein- und später ausgeräumt), die oben beschriebene Seltersrunde gemacht und den Außenbereich gereinigt.



- 4) Auch das Erlernen bestimmter Tätigkeiten, die ebenfalls aus Betriebsicht wichtig sind, findet Platz am Projekttag. Oft ist im Arbeitsalltag im Betrieb zu wenig Zeit dafür. Ein Beispiel: Herr A. repariert manchmal zusammen mit dem Hausmeister Stühle. Wie das geht, weiß er mittlerweile gut: „Dann machen wir den Kleber ab, denn wird schön sauber gemacht und der Stuhl geschliffen, erst nimmt man grobes Papier, dann feines, denn kommt neuer Kleber rein, denn werden die Ränder von den Stühlen abgewischt, damit der Kleberand nicht zu sehen ist. Manchmal wird eine ganz lange Schraubzwinge genommen, dann kommt Pappe ran, dann kommt diese Schraubzwinge, denn wenn man das ohne Papier macht, hat man ja auch so einen Abdruck auf dem Stuhl, und das sieht ja auch nicht gut aus.“ Die einzelnen Schritte, die nötig sind, und die Erklärung dazu (warum z.B. nimmt man erst grobes, dann feines Schleifpapier) hat er auch im Projekttag gelernt, an dem das Schleifen etwas war, das zu lernen sich auch für andere Teilnehmende des Projekttags lohnte.

Von der Qualifizierung zum Arbeitsvertrag

Drei Monate vor Ablauf der einjährigen betrieblichen Qualifizierung setzen sich alle Beteiligten – der Einrichtungsleiter, Herr A., die zwei betrieblichen Anleiter und die Qualifizierungstrainerin – zusammen, um über den weiteren Weg zu beraten. Der Einrichtungsleiter Herr Pohl entscheidet sich, Herrn A. einzustellen. Überzeugt haben ihn die soziale Akzeptanz von Herrn A. unter den Kolleg/innen, die Weiterentwicklung von Herrn A. bei vielen alltäglich notwendigen Arbeiten und die Befürwortung durch die beiden betrieblichen Anleiter. Diese Befürwortung ist für ihn entscheidend: „Ich kann noch so schöne Vorschläge und Willensbekundungen zum

Ausdruck bringen. Wenn die Mitarbeiter nicht mitziehen, dann schaffe ich keinen Arbeitsplatz, das kann ich nicht machen.“ Die gegenseitige Akzeptanz der Mitarbeiter/innen des Betriebs ist aus seiner Sicht ein wesentliches Erfolgskriterium. Es gäbe „dann auch schon mal Situationen, wo dann einzelne sagen: ‘Ich möchte ihn heute nicht mehr sehen.’ Das ist wichtig, dass die Mitarbeiter mir das sagen, weil dann setzen wir ihn an dem Tag vielleicht auch woanders ein. Aber Herr A. ist nicht der einzige hier, der so ist.“ Die Flexibilität sowohl des Betriebs als auch des Personals und nicht zuletzt von Herrn A. selbst ist hierbei wichtig.

Eine zentrale Bedeutung für den gelungenen Qualifizierungs- und Integrationsprozess von Herrn A. sieht der Einrichtungsleiter in der kontinuierlichen Unterstützung durch die Qualifizierungstrainerin sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs. In früheren Situationen mit Beschäftigten mit Integrationshemmnissen (z.B. bedingt durch Alkoholabhängigkeit, schwierige soziale Bedingungen oder Behinderungen) habe diese engmaschige Unterstützung gefehlt und da sei es auch schon mal zu Abbrüchen gekommen. „Wir haben den Rahmen gegeben, aber sie hat ihn ausgefüllt.“ – So fasst der Einrichtungsleiter die Bedeutung der Qualifizierungstrainerin zusammen.

Auch nach Abschluss des Arbeitsvertrages will weder der Einrichtungsleiter noch Herr A. auf die Unterstützung durch die Qualifizierungstrainerin verzichten. Denn es gibt weitere Qualifizierungsbedarfe und die Sicherung der sozialen Teilhabe als eine wichtige Bedingung für die betriebliche Integration erscheint zu diesem Zeitpunkt noch ein wichtiges Handlungsfeld. Damit Frau B. Herrn A. auch weiter unterstützen kann und nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb des Betriebs noch ab und zu anwesend ist und klärende Gespräche sowohl mit den Anleitern als auch mit dem Einrichtungsleiter führen kann, werden Mittel der Eingliederungshilfe mit dem Ziel der Sicherung der Teilhabe an der Gemeinschaft beantragt. Diese werden erneut mit einem **Zweiten Persönlichen Budget** aufgrund der veränderten Zuständigkeit nun beim Sozialhilfeträger beantragt und für zunächst ein Jahr bewilligt. Inhalte dieser weiteren einjährigen Unterstützung sind die Stabilisierung der Lebens- und Wohnsituation von Herrn A., das Trainieren eines offenen Umgangs damit, dass er nicht lesen und schreiben kann, und das Sprechen über Probleme im Arbeitsalltag sowie das Erarbeiten von Lösungswegen.

Um die fehlende vollständige Leistung von Herrn A. ausgleichen zu können, erhält der Betrieb für die Dauer von fünf Jahren Zuschüsse zu den Lohnkosten – zunächst zwei Jahre als Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit und im Anschluss daran drei Jahre als Zuschuss vom Integrationsamt im Rahmen des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000. Durch Anerkennung von zwei Pflichtarbeitsplätzen im Rahmen der Arbeitgeberpflicht, 5 % der Arbeitsplätze eines Betriebs mit schwerbehinderten Mitarbeiter/innen zu besetzen, spart der Betrieb zudem noch die Ausgleichsabgabe auf zwei bis dahin nicht besetzte Plätze ein. Weitere Finanzierungsangebote, die der Einrichtungsleiter für die Ausstattung des neu eingerichteten Arbeitsplatzes erhält, lehnt er mit der Begründung ab, keine Geschäfte machen zu wollen mit Dingen, die nicht wirklich nötig sind.

Für Herrn A. hat der Abschluss des Arbeitsvertrages eine hohe Bedeutung, weil er ihm Sicherheit gibt, in dem Betrieb zu bleiben. Ausschlaggebend für ihn sei dabei gewesen, dass „Frau B. mit dem Herrn Pohl geredet hat und weil ik ja och unbedingt hier auch arbeiten wollte“. Und auch seine beiden Anleiter hätten ein gutes Wort für ihn eingelegt. Der Küchenchef selbst sagt dazu, dass er „ihm absolut was zugetraut hat“ und sich das auch gelohnt habe. Am Anfang habe er ihm viel erklären und zeigen müssen, doch mittlerweile müsse Herr A. „selbst denken, Müllfahren, Feuern, Abwaschen, Abräumen, Reinigen, den Desinfektionsplan einhalten, Regale einräumen, Rasen mähen usw.“ Die Kenntnisse dieser vielfältigen Arbeitsabläufe und eine gewisse Routine hat sich Herr A. ein Jahr nach Abschluss des Arbeitsvertrages weitgehend angeeignet, und auch sozial ist er nun gut im Betrieb integriert. Die Unterstützung durch Frau B. schätzt er sehr, hält sie aber mittlerweile nicht mehr für so sehr nötig: „Ik find det jut, dass sie mir auf dem Weg jeholfen hat, aber irgendwann hat ja alles mal ein Ende.“

Abschließend danach gefragt, was sie anderen an ihrer Stelle empfehlen würden, damit der Weg in ein Arbeitsverhältnis gelingt, hebt Herr A. die Bedeutung der Eltern hervor: Diese „müssen ihren Kindern mehr Freiheiten geben, damit die Kinder in ihrer Entwicklung weiter kommen.“ – eine Erfahrung die er selbst durch die Unterstützung seiner Mutter gemacht hat. Und der Einrichtungsleiter rät anderen Arbeitgeber/innen: „Beachte nicht so sehr die Behinderung des Menschen, wenn du ihn siehst, sondern schaue danach, wie du eine bestmögliche Begleitung gewährleisten kannst.“