

# jobSpezial

Beschäftigung sichern durch Kooperationen



## Liebe Leser,

gerade jetzt, wo die Wirtschafts- und Finanzkrise deutliche Unsicherheiten im Beschäftigungssystem verbreitet, gilt es, Vorsorge zu schaffen für die Zeit danach. Wer nach der „Flaute“ am Aufschwung beteiligt sein will, benötigt gute Kooperationen und Fachkräfte. Die 28 Berufsförderungswerke (BFW) mit ihrem flächendeckenden Angebot sind moderne Dienstleister im sozialgesellschaftlichen System. Seit über 40 Jahren sind die BFW zuständig für die berufliche Rehabilitation von erwachsenen Menschen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Um gerade diese Menschen arbeitsmarktgerecht zu qualifizieren und sie wieder in Arbeit zu bringen bzw. ihr Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, stehen die BFW in einem intensiven Dialog mit den Betrieben. Wir finden überzeugende Lösungen, um ihre jeweiligen betrieblichen Qualifizierungs- und Personalbedarfe gemeinsam zu lösen. Dieses **job-Spezial** stellt einen kleinen Ausschnitt der Kooperationen und Konzepte und ihren individuellen Zuschnitt vor. Best-Practice-Beispiele zeigen Arbeitgebern und Schwerbehindertenvertrauenspersonen, dass sich Unternehmensinteressen und die Beschäftigung von behinderten Menschen nicht ausschließen, wenn das Qualifikationsprofil stimmt. Die Zahlen sprechen für sich: Bislang wurden mehr als 250.000 Menschen in den BFW wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Das sind 250.000 Erfolgsgestorys.

Ihr

Werner Otte  
Vorsitzender der ARGE BFW



## Für mehr Beschäftigung behinderter Menschen

Mehr Chancen für behinderte Menschen zur Integration in den Arbeitsmarkt – das war die Idee der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2004 ins Leben gerufen hat. Welche Erfolge und Erkenntnisse nach fünf Jahren job vorliegen, erläutert Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Arbeit und Soziales im Interview.



### job-Spezial: 2004 fiel der Startschuss zu der Initiative „Jobs ohne Barrieren“. Welche Ziele stehen dahinter?

Franz Thönnies: Die Ziele der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ sind seit ihrem Start die Förderung der betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher, die Verbesserung der Beschäftigungschancen vor allem schwerbehinderter Menschen und die Stärkung der betrieblichen Prävention durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Verändert haben wir allerdings die Schwerpunkte der Initiative. Aufbauend auf die Erkenntnisse bis Ende 2006 haben wir die Initiative stärker auf die Übergänge ausgerichtet, also beispielsweise auf die Schnittstelle zwischen Schule und Ausbildung bzw. Beschäftigung.

### Welche Erkenntnisse waren das?

Ein wichtiges Resultat war, dass in Unternehmen immer noch ein großer Bedarf an Informationen über die Beschäftigung behinderter Menschen besteht. Wenn dieser aber erfüllt wird, dann reichen in der Regel die gesetzlichen Fördermöglichkeiten bereits aus. Nachsteuerungsbedarf haben wir bei den genannten Übergängen und der Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Für diese wurde 2006 das Arbeitsmarktprogramm Job4000 mit dem Ziel ins Leben gerufen, mindestens 4.000 neue Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Daneben wurde Anfang 2009 mit

der Unterstützten Beschäftigung eine neue Fördermöglichkeit eingeführt, die vor allem schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf helfen soll, eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Besonders wichtig war aber auch die Feststellung, dass die Bedeutung der Interessenvertretungen der Beschäftigten bestätigt wurde. Gleiches gilt für Schwerbehindertenvertretungen sowie die Beauftragten der Arbeitgeber. Viele Aktivitäten, die wir mit Unternehmen für die Initiative initiieren konnten – beispielhaft sind hier E.ON, die Siemens AG sowie die METRO Group – nahmen ihren Anfang über die Schwerbehindertenvertretungen. Die erfolgreiche Umsetzung von Aktivitäten in Unternehmen gelang immer dann, wenn diese Hand in Hand mit den Beauftragten der Arbeitgeber zusammengearbeitet haben.

### Wie sehen die Erfolge bei der Beschäftigung behinderter Menschen aus?

Die Erfolge der Beschäftigung behinderter Menschen in den letzten Jahren sind deutlich: Über 930.000 schwerbehinderte Menschen sind im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Nach den aktuellen Daten der Bundesagentur für Arbeit wurden 2006 mit 5.592 schwerbehinderten Jugendlichen fast 15 % mehr in beschäftigungspflichtigen Unternehmen ausgebildet als 2005. Auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ging deutlich zurück. Waren im Februar 2006 noch fast 190.000 schwerbehinderte Ar-

beitslose gemeldet, so sind dies jetzt nur noch rund 170.000. Diese erfreulichen Ergebnisse sollten uns ermutigen, unsere Anstrengungen beizubehalten.

### Woran liegt es, dass viele Arbeitgeber noch immer verhältnismäßig zurückhaltend bei der Einstellung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind?

Es bestehen immer noch sehr große Informationsbedarfe bei den Arbeitgebern zur Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen. Das hat zu Fehlvorstellungen und teilweise auch zu Vorurteilen gegenüber der Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen geführt. Dies zu beseitigen kann man nicht verordnen, sondern nur durch Überzeugungsarbeit abbauen. Das braucht Zeit. Gerade die Erfolge der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ haben gezeigt, dass es durch die Darstellung guter Beispiele möglich ist, eine Änderung der Einstellung zu erreichen. Nach und nach sind immer mehr Unternehmen davon überzeugt, dass die Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen keine soziale Wohltat, sondern ureigenes Interesse der Unternehmen ist. In vielen Bereichen fehlen bereits jetzt Fachkräfte. Durch die demografische Entwicklung wird sich die Situation noch deutlich verschärfen. Vorausschauende Unternehmer wissen, dass jede Investition in die Beschäftigungsfähigkeit behinderter und schwerbehinderter Menschen immer auch eine In-

vestition gegen Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen ist.

### Welchen Stellenwert messen Sie Berufsförderungswerken bei der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt bei?

Die Berufsförderungswerke sind im Gefüge vieler Integrationseinrichtungen sehr wichtig. In ihnen bündeln sich jahrzehntelange Erfahrungen in der Aus- und Weiterbildung erwachsener Menschen mit Behinderungen. Sie konzentrieren ihre Anstrengungen auf eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Individualisierung der Leistungen und Integration sind die Hauptziele eines neuen Reha-Modells, auf das sich alle Berufsförderungswerke in Absprache mit den Rehabilitationsträgern verständigt haben. Erste Zwischenergebnisse dazu sind sehr ermutigend. Die Berufsförderungswerke wissen um ihre Dienstleistungsfunktion für Rehabilitanden und verstehen sich zunehmend – das ist richtig und gewollt – als umfassende Dienstleister für Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Handicaps. Hiervon profitieren nicht nur Einzelunternehmen, sondern ganze Unternehmensverbände. Es schälen sich ganz neue Kooperationsformen und Verbünde heraus, die Betriebe exakt mit qualifizierten Mitarbeitern „versorgen“. Hier entstehen neue, effiziente Netzwerke, die sich auf eine erfolgreiche Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausrichten.

## Fachkräfte für eine Zukunftsbranche arvato services kooperiert mit BFW Stralsund

Mecklenburg-Vorpommern gilt in der Callcenter-Branche als optimaler Standort. Hier entstand mit der Wende das modernste Telefonnetz Deutschlands – und hier spricht man das reinste Hochdeutsch. Auch für arvato services, ein führendes Dienstleistungsunternehmen für effektive Lösungen rund um Kundenkommunikation, waren das gute Gründe, um sich dort anzusiedeln – und Mitarbeiter einzustellen. Die Kooperation mit dem BFW Stralsund kam für den Callcenter-Anbieter daher wie gerufen.

„Für den Aufbau am Standort Stralsund und unser weiteres Wachstum brauchen wir gut ausgebildete Mitarbeiter“, so arvato-Standortleiter Philipp Rochell. Und die konnte das Stralsunder BFW anbieten: 2007 nahm man dort das Qualifizierungsangebot zur „Servicefachkraft für Dialogmarketing“ ins Reha-Programm auf. „Wir haben dazu im Vorfeld

recherchiert, welche Bedarfe der Arbeitsmarkt in unserer Region hat“, erläutert BFW-Geschäftsführer Werner Semmelhack (im Foto links), „und in der Call-Center-Branche waren und sind immer noch mehrere tausend Stellen vakant.“ Zu den Recherchen gehörte ebenfalls eine Sichtung der in Frage kommenden Kooperationspartner – denn von Anfang an

stand fest, dass nur die Grundlagenausbildung im BFW stattfinden sollte, die betriebliche Phase sollte direkt in den Unternehmen passieren, damit die Ausbildung speziell auf die betrieblichen Belange zugeschnitten werden kann und so anwendungsorientiert wie möglich erfolgt. Während arvato services zwar die Ausbildungsinhalte während der betrieblichen Phase direkt vermittelt und die spezielle Projekt-schulung im eigenen Betrieb übernimmt, werden die BFW-Teilnehmer in ihrer Praxisphase gleichzeitig auch durch BFW-Integrationsberater betreut. Ein wichtiger Aspekt der Zusammenarbeit, so Rochell: „So können besondere Herausforderungen bei der Integration in die Arbeitswelt von den Rehabilitanden



Handsclag für die Kooperation

leichter gemeistert werden und wir haben einen fast gleichbleibenden Betreuungsaufwand für alle Teammitglieder, ob Rehabilitand oder nicht.“ Der Standortleiter ist sehr zufrieden mit der Kooperation und setzt auf weitere Zusammenarbeit – schließlich plant sein Unternehmen, weiter zu wachsen und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

## Mitarbeiterpotenziale nutzen

### Zusammenarbeit der Völkmann GmbH und des BFW Dortmund

Den Strukturwandel im Ruhrgebiet hatte die Völkmann GmbH gut bewältigt: Nachdem die Aufträge aus dem Bergbau weniger wurden, erweiterte die Maschinenfabrik ihr Produkt- und Dienstleistungsangebot – mit Erfolg. Nun macht ein anderer Wandel dem Unternehmen zu schaffen: Immer weniger Fachkräfte stehen zur Verfügung. Hier sind kreative und wirtschaftliche Lösungen gefordert, so Unternehmenschefin Wenke Völkmann-Gröne und entwickelte gemeinsam mit dem BFW Dortmund ein Dienstleistungsangebot für Unternehmen.

„Unternehmen stehen vor dem Problem, dass sich ihre Mitarbeiter immer schneller veränderten Anforderungen stellen müssen – und der Arbeitsmarkt liefert oft keine Lösung“, so Wenke Völkmann-Gröne, die das Unternehmen in dritter Generation führt. „Es kommt darauf an, Mitarbeiterpotenziale zu erschließen und das so wirtschaftlich und effektiv wie möglich“, erklärt die 40-Jährige. Allerdings brauchen Betriebe dafür einen Partner – denn für Personalentwicklung und arbeitsplatzgenaue Qualifizierung fehlt in den Unternehmen oft die Zeit. Die

Dortmunderin schaute sich um – und wurde im BFW Dortmund fündig: Der Qualifizierungsdienstleister verfügt über das notwendige Weiterbildungs-Know-how, um schnell und effektiv Mitarbeiter so zu qualifizieren, wie es der Betrieb erfordert. Wenke Völkmann-Gröne war begeistert. Gemeinsam entwickelte man ein Angebot, das Betriebsbedarfe deckt, wirtschaftliche Interessen berücksichtigt und die Mitarbeiterpotenziale optimal nutzt. Dass die Angebote individuell auf den Betrieb abgestimmt sind, versteht sich von selbst: „Nur so ist höchstmögliche Praxisnä-

he garantiert“, weiß Wenke Völkmann-Gröne. Sie selbst profitiert bereits von der Zusammenarbeit: Einer ihrer wichtigsten Mitarbeiter, Horst E. geht stramm auf die Rente zu. Der Weggang des 61-jährigen CNC-Konstrukteurs machte ihr lange Kopfzerbrechen, schließlich spielt sein Know-how im reibungslosen Ablauf eine große Rolle. Zusammen mit dem BFW Dortmund entwickelte sie ein Modell, in dem der Nachfolger von Horst E. schon heute im BFW Dortmund für seinen

künftigen Arbeitsplatz ausgebildet wird, gleichzeitig aber die Praxisanteile in ihrem Betrieb erwerben kann. In zwei Jahren, wenn Horst E. in Rente geht, hat sein Nachfolger die Ausbildung abgeschlossen und wird nahtlos auf dessen Platz wechseln können. „Dem Betrieb entstehen bei der Qualifizierung keine Kosten“, erklärt dazu Winfried Pfeiffer, Ausbildungsleiter im BFW Dortmund. Wirtschaftlicher und geplanter kann Qualifikation nicht erfolgen.



## Schwerbehinderte Mitarbeiter gesucht Lufthansa Technik kooperiert mit BFW Frankfurt

Seit Jahrzehnten fliegt der „Blaue Kranich“ ganz oben: Das Markenzeichen der Lufthansa steht für modernste Technik, wirtschaftliche Erfolge – und für zukunftssichere Arbeitsplätze. „Wir benötigen engagierte, hoch motivierte Mitarbeiter“, sagt Peter Marx, Leiter des Personalmanagements Technik. Hier geht der Konzern bewusst neue Wege: Immer mehr schwerbehinderte Menschen können bei dem Flugriesen zeigen, was sie können. Das war nicht immer so.



„Bis vor einigen Jahren hatten wir wenig Möglichkeiten, Menschen mit einer Behinderung einzustellen“, erklärt Thomas Willroth, Schwerbehindertenbeauftragter von Lufthansa Technik Frankfurt. „Zum einen fand kein Personalaufbau statt, zum anderen gab es Vorbehalte bei den Personalverantwortlichen.“ Rund 3.000 Beschäftigte arbeiten am Standort Frankfurt, 5 % sind schwerbehindert. Dass sich diese Zahl erhöht hat, ist nicht zuletzt ein Verdienst von Thomas Willroth. Den 57-Jährigen bewegte schon lange, dass Menschen mit Handicap nur schwer einen Arbeitsplatz finden. Sein Engagement traf auf

einen guten Partner, als das BFW Frankfurt am Main an ihn herantrat. Die Praktikumsplatzanfrage für einen behinderten jungen Mann bot dem Schwerbehindertenbeauftragten die Gelegenheit: „Ein Praktikum ermöglicht dem Betrieb, in Ruhe zu überprüfen, ob der künftige Mitarbeiter die Anforderungen erfüllt und ob er menschlich passt“, so der frühere Flugzeugbauer Willroth. Ein Argument, das auch den Personalverantwortlichen einleuchtete. Und dass der Praktikant Rollstuhlfahrer war, erforderte zwar ein paar bauliche Voraussetzungen, um barrierefreie Zugänge zu schaffen, doch gab es dafür auch Unterstützung:

„Für die notwendigen Umbaumaßnahmen übernahm die Agentur für Arbeit die Kosten“, berichtet Willroth. Und so konnte Ingo Schefczik, der junge Mann im Rollstuhl, sein Praktikum beginnen. Dabei überzeugte er durch Einsatz und Fachlichkeit, so dass aus dem Praktikum nahtlos eine Festanstellung wurde. „Er hat ein hohes Maß an Eigeninitiative und ein exzellentes technisches Know-how“, loben seine Vorgesetzten. Die Basis für den neuen Beruf erhielt Ingo Schefczik im BFW Frankfurt am Main: Dort wurde er zwei Jahre lang qualifiziert und erwarb alle erforderlichen Kenntnisse. „Und

auf das Können kommt es letztlich an“, unterstreicht Willroth, „das müssen alle Mitarbeiter – auch die behinderten – unter Beweis stellen.“ Nach den guten Erfahrungen hat man bei Lufthansa Technik weitere Praktikumsplätze für behinderte Menschen zur Verfügung gestellt. „Berührungsängste haben wir keine“, heißt es im Konzern. Im Gegenteil: Die Lufthansa übernimmt verstärkt soziale Verantwortung. „Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliches Engagement widersprechen sich nicht, sondern gehen Hand in Hand“, heißt es im Konzern. Die Personalpolitik ist ein eindeutiger Beleg dafür.

## Kooperation im Zeichen der Technik

### Erfolgspartnerschaft seit 15 Jahren: Ferchau Engineering und BFW Birkenfeld



Seit Mitte der 90er Jahre arbeiten das BFW Birkenfeld und die Ferchau Engineering GmbH eng zusammen. „Insgesamt haben wir 33 Absolventen – 12 technische Zeichner und 21 Techniker – aus dem BFW Birkenfeld eingestellt“,

Mit mehr als 4.200 Mitarbeitern an über 50 Standorten bundesweit ist Ferchau Deutschlands Engineering-Dienstleister Nr. 1. „Unsere technischen Projektmanager erarbeiten Lösungen direkt beim Kunden“, erläutert Hans-Jürgen Palm, Leiter der Niederlassung in Saarbrücken. Und weil die Kunden meist so zufrieden mit den Ferchau-Mitarbeitern sind, werben sie diese gern ab. Das führt zu einer gewissen Fluktuation und der Notwendigkeit, regelmäßig und aktiv Personal zu rekrutieren. Mit dem BFW Birkenfeld hat das Unternehmen einen kompetenten Kooperationspartner gefunden, diesen Fachkräftebedarf zu lösen.

berichtet Palm, der seit sieben Jahren den Standort in der saarländischen Landeshauptstadt leitet. Die Erfahrungen, die er mit den BFW-Absolventen gemacht hat, sind durchweg positiv: „Das BFW bildet auf einem sehr hohen fachlichen Niveau aus“, so der 44-Jährige, „man merkt, dass der Reha-Dienstleiter

stets auf dem neuesten technischen Stand ist und im ständigen Dialog mit dem Arbeitsmarkt steht.“ Kein Wunder, dass von den 115 Beschäftigten in der Saarbrücker Niederlassung rund 20 % mittlerweile behindert oder schwerbehindert sind. Auch Ferchau setzt auf eine enge Verzahnung mit dem

BFW Birkenfeld: „Wir haben BFW-Ausbildern an unseren CAD-Maschinen eine Schulung gegeben, damit sie unser firmenspezifisches Know-how an die BFW-Teilnehmer weitergeben können“, beschreibt Palm die enge Zusammenarbeit. Damit ist Arbeitsplatznähe in der Ausbildung garantiert. Aber es gibt noch einen weiteren Pluspunkt, findet der Niederlassungsleiter: „Im BFW wird den Teilnehmern erfolgreich ein strukturiertes Arbeiten vermittelt, was für Projektarbeit unerlässlich ist.“ Diese Qualität honoriert Ferchau Engineering – nicht nur durch die Einstellung von Fachkräften, sondern auch durch die Stiftung eines Förderpreis: Er wird seit 2007 dem „besten Techniker eines BFW-Jahrgangs“ verliehen.

# „Nicht überall braucht man einen Zehnkämpfer!“

## Interview mit Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes Mittelständischer Wirtschaft

Wenn es darum geht, behinderte Menschen auszubilden und einzustellen, haben viele Arbeitgeber große Barrieren im Kopf. Nicht so im Mittelstand. Die Beschäftigung von Behinderten und Schwerbehinderten ist ein Anliegen, das gerade dort ernst genommen wird. Dass es dennoch an Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Menschen mangelt, dafür macht Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes für mittelständische Wirtschaft (BVMW) im Interview mit **job-Spezial** in erster Linie bürokratische Auflagen und arbeitsrechtliche Hürden verantwortlich.



**job-Spezial: Manche Arbeitgeber haben immer noch Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung behinderte oder gar schwerbehinderter Menschen. Ausgleichsabgaben für den Fall, dass beschäftigungspflichtige Unternehmen keine Schwerbehinderte einstellen, zeigen immer noch wenig Erfolg. Woran liegt's?**

Mario Ohoven: Die Beschäftigung von Behinderten und Schwerbehinderten ist ein Anliegen, das im Mittelstand sehr ernst genommen wird. Es ist ja so, dass kleinere und mittlere Unternehmen regional sehr stark verankert sind, der Mittelständler kennt die Menschen an seinem Wohnort und er hilft, wo er kann. Wenn es trotzdem hier und da an Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte und Schwerbehinderte mangelt, kann es sein, dass die Risiken einer solchen Beschäftigung überschätzt werden. Allerdings kritisiere ich auch bürokratische Auflagen und arbeitsrechtliche Hürden im Falle einer notwendigen Entlassung, die viele Arbeitgeber davon abhalten, Arbeitnehmer mit Behinderung einzustellen.

**Warum sollen Arbeitgeber gerade behinderte Menschen einstellen, gibt es einen konkreten Nutzen?**

Der konkrete Nutzen liegt zuallererst darin, dass auch behinderte Menschen ein Recht

darauf haben, im Rahmen ihrer Möglichkeiten gebraucht und gefordert zu werden. An vielen Arbeitsplätzen können auch solche Menschen eine Aufgabe erfüllen, nicht überall braucht man einen Zehnkämpfer. Die Erfahrung zeigt auch, dass Mitarbeiter mit einer Behinderung denen ohne Behinderung bei gleicher Qualifikation hinsichtlich der Verlässlichkeit und der Arbeitsqualität häufig in keiner Weise nachstehen. Die finanzielle Unterstützung nach dem Gesetz – siehe hierzu §§ 33 und 34 Sozialgesetzbuch, Neunter Teil SGB IX – würde ich nicht dazu zählen, denn sie werden den zusätzlichen Aufwendungen die einem Unternehmen dabei abgefordert werden, nicht gerecht.

**Für Unternehmen muss eine Beschäftigung idealerweise eine Win-win-Situation sein. Wo liegt der Win-Aspekt für Unternehmen?**

Nach meinen Erfahrungen sind behinderte Menschen in hohem Maß motiviert, ihren Arbeitsplatz ebenso gut oder besser als ein nicht Behinderter auszufüllen. Dies hat jedoch nicht unbedingt seinen Ursprung in der Behinderung, sondern im Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten. Insofern liegt der Vorteil in der Tat auf beiden Seiten.

**Stichwort Förderung: Wissen Betriebe zu wenig über Mög-**

**lichkeiten der Unterstützung – in finanzieller Hinsicht oder durch konkrete Hilfsmittel?**

Wer jemals einen Blick in ein Sozialgesetzbuch geworfen hat, wird sich nicht wundern, wenn viele mittelständische Unternehmer hierbei überfordert sind. Bei der Lektüre tauchen in der Regel mehr Fragen auf als beantwortet werden. Hier ist oftmals eine intensive Nachforschung nötig, um den Gesetzestext erst einmal zu verstehen. Diese Kenntnis ist aber unverzichtbar, um verantwortungsbewusst handeln zu können. Wer sich aber mehr als eine oberflächliche Kenntnis der gesetzlichen Möglichkeiten aneignen will, braucht dafür sehr viel Zeit – und die ist gerade in mittelständischen Unternehmen, in denen sich der Chef um alles selbst kümmern muss, nicht immer ausreichend vorhanden.

**Wie kann Vorbehalten von Arbeitgebern, die primär die Behinderung und weniger die Qualifikation im Auge haben, begegnet werden?**

Aufklärung und Information sind hier ebenso notwendig wie die Verbreitung positiver Beispiele. Die Berufsförderungswerke können hier bei der Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt wertvolle Arbeit leisten. In jedem Unternehmen kann es jederzeit und unvorbereitet dazu kommen, dass ein bereits tätiger

Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen (etwa durch Krankheit oder Unfall) behindert wird. In einem gut geführten und gesunden Unternehmen wird dann auch vieles in die Wege geleitet, um diesen Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zu erhalten. Bedenken und Vorbehalte können abgebaut werden.

**Was kann Freiwilligkeit und Bereitschaft von Unternehmen verstärken, behinderte Menschen zu beschäftigen?**

Freiwilligkeit statt Zwang ist ein Prinzip, das wir als freiwillig organisierter Mittelstandsverband grundsätzlich befürworten. Ich sehe unsere Aufgabe auch darin, Vorbehalte durch Information und Aufklärung abzubauen. Hinzu kommt aber auch: Gerade mittelständische Unternehmen werden in der Öffentlichkeit auch daran gemessen, inwieweit sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch ihrer gesellschaftlichen Aufgabe gerecht werden.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

**Information: BVMW**  
Der Bundesverband Mittelständischer Wirtschaft vertritt die Interessen von mehr als drei Millionen Klein- und Mittelbetrieben in Deutschland.

## Altwerden mit Handicap braucht Unterstützung

### Lebenshilfe Oberhausen und BFW Oberhausen entwickeln neues Berufsbild

Die Zahl der Rentner in Deutschland wächst, darunter sind auch viele Menschen mit Behinderung. „Sie bedürfen einer spezifischen Beleitung, um die neue Lebensphase zu gestalten“, erklärt Rainer Lettkamp, Geschäftsführer der Lebenshilfe Oberhausen, „dafür braucht es qualifizierte Fachkräfte.“ Und weil es die bislang nicht gab, hat die Lebenshilfe gemeinsam mit dem BFW Oberhausen einen neuen Ausbildungsberuf entwickelt: den Fachpädagogen für die Begleitung und Assistenz älterer Menschen mit Behinderungen.

„In unserer alternden Gesellschaft nimmt der Anteil älterer Menschen mit Behinderungen stetig zu“, so Lettkamp. Die Einrichtungen der Lebenshilfe stellt diese demographische Veränderung vor die Aufgabe, Lösungen zu entwickeln, die den Bedarfen der wachsenden Gruppe älterer Menschen mit Behinderung gerecht werden. Dazu gehören mobil betreute Wohnformen für alte Menschen mit Behinderung, die auf ambulante Unterstützung zurückgreifen. Aber auch neue Dienstleistungen und konzeptionsbegleitete Unterstützungsangebote: Es gilt den Übergang von der beruflichen Tätigkeit in der Werkstatt in den Ruhestand durch spezifische Gruppenangebote und Begleitung von Einzel-

nen und Gruppen zu gestalten. Es gilt zudem, den Tagesablauf neu zu strukturieren und geeignete Freizeitangebote vorzuhalten, aber auch den älteren behinderten Menschen bei der Bewältigung lebenspraktischer Aufgaben zu helfen. „Dafür braucht es fachlich adäquates Personal, das auch altpflegerisch qualifiziert ist“, sagt Lettkamp, „mit unseren vorhandenen Mitarbeiterressourcen können wir diese neue Anforderung nicht bewältigen – hier ist eine neue Art von Fachkraft gefragt.“

#### Qualifizierung konzipieren

Damit aus der Idee ein konkretes, anerkanntes Qualifizierungsangebot werden konnte, bat Lettkamp für die Konzeption mit dem



BFW Oberhausen einen Weiterbildungspartner an den Tisch, mit dem die Lebenshilfe bereits in der Vergangenheit erfolgreich ein Qualifizierungskonzept erarbeitet hatte. Gemeinsam entwickelten die Lebenshilfe Oberhausen, der Landesverbandes der Lebenshilfe NRW und das BFW Oberhausen eine Maßnahme, in der Fachpädagogen für die Begleitung und Assistenz älterer Menschen mit Behinderungen ausgebildet werden. Damit die Qualifizierung so praxisnah wie möglich erfolgt,

gehört ein sechsmonatiges Praktikum dazu – so werden Theorie und praktische Erfahrungen eng miteinander verzahnt. Insgesamt 15 Teilnehmer starteten Anfang 2009, die alle sicher sein können, dass eine feste Stelle im Anschluss an die Ausbildung auf sie wartet – „damit ist der Bedarf an diesen Fachkräften noch lange nicht gedeckt“, so die Prognose von Lebenshilfe-Geschäftsführer Lettkamp. „In ganz Nordrhein-Westfalen besteht ein riesiges Interesse.“

## Persönliches Budget für Menschen mit Behinderungen

„Das Selbstverständnis behinderter Menschen und die Grundlagen der Behindertenpolitik haben sich tiefgreifend gewandelt“, so kündigte Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die neue Leistungsform des Persönlichen Budgets an. Menschen mit Behinderung sind damit berechtigt, anstatt bisher übliche Sachleistungen Geld oder Gutscheine zur Finanzierung der erforderlichen Hilfen zu beziehen und sich damit nach eigenen Vorstellungen das notwendige Leistungspaket zusammenzustellen.

Mit dem Persönlichen Budget werden seit 2008 fest definierte Dienst- und Sachleistungen durch Barleistungen an die Betroffenen ersetzt, so dass sich behinderte Menschen als Käufer, Kunden

oder Arbeitgeber eigenverantwortlich für individuelle Unterstützungsleistungen entscheiden können. Dass das Persönliche Budget den Betroffenen mehr Zufriedenheit ermöglicht, belegt Heike Loh-

mann (Name geändert). 2003 war die Rollstuhlfahrerin in eine eigene barrierefreie Wohnung gezogen. Während sie anfangs noch die nötigen Hilfen von einem Pflegedienst erhielt, managt sie seit 2005 ihre Hilfen selbst. Das Persönliche Budget ermöglicht es ihr, die Assistenz als behinderte Arbeitgeberin auch selbst zu organisieren. Anders als früher geht das Geld für die Kosten der Assistenz heute direkt auf Heike Lohmanns Konto – und die junge Frau kann selbst über den Einsatz bestimmen. Ganz ohne Beratung, die die junge Rollstuhlnutzerin von einem Zentrum für behinderte

Menschen in der Anfangsphase erhalten hat, ging es allerdings nicht. Dieses Zentrum hilft ihr auch heute noch bei der Abrechnung einen festangestellten Halbtagskraft. Die beiden Assistentinnen, die sie zudem auf 400 €-Basis beschäftigt, und zwei Springerinnen, die bei Bedarf für sie arbeiten, rechnet sie selbst ab. Besonders den flexiblen Einsatz der Hilfskräfte weiß Heike Lohmann zu schätzen. Während früher alles reglementiert war, kann sie heute flexibler planen und die Assistenz so organisieren, wie sie sie braucht. „Jetzt entscheide ich selbst“, freut sie sich.



# Jetzt entscheide ich selbst!

Das Persönliche Budget ist eine alternative Leistungsform zur Teilhabe und Rehabilitation von behinderten Menschen durch Geldbeträge oder Gutscheine. Sie können selbst entscheiden, wann, wo, wie und von wem Sie Teilhabeleistungen nehmen, um Ihren Hilfebedarf optimal abzudecken. Durch das Persönliche Budget haben Sie Einfluss auf die Art und Gestaltung der Leistung, die Sie erhalten. Das stärkt Ihre Selbstbestimmung und Selbstständigkeit. Weitere Infos: [www.budget.bmas.de](http://www.budget.bmas.de) oder unter 01805/6767-15 (Mo.–Do. von 8 bis 20 Uhr; 0,14 €/Min. aus dem deutschen Festnetz).

**Das trägerübergreifende  
Persönliche Budget.**



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

## Kompetenzen zur Integration



- **BFW Bad Pyrmont**  
 Winzenbergstraße 43  
 31812 Bad Pyrmont  
 Tel. 0 52 81/601-104  
 Fax 0 52 81/601-106  
 info@bfw-badpyrmont.de  
 www.bfw-badpyrmont.de
- **BFW Bad Wildbad**  
 Paulinenstraße 132  
 75323 Bad Wildbad  
 Tel. 0 70 81/175-300  
 Fax 0 70 81/175-303  
 info@bfw-badwildbad.de  
 www.bfw-badwildbad.de
- **BFW Berlin**  
 Epiphanienvogelweg 1  
 14059 Berlin  
 Tel. 0 30/3 03 99-108  
 Fax 0 30/3 03 99-144  
 info@bfw-berlin.de  
 www.bfw-berlin.de
- **BFW Birkenfeld**  
 Trierer Straße 16-20  
 55765 Birkenfeld/Nahe  
 Tel. 0 67 82/18-14 50  
 Fax 0 67 82/18-11 04  
 info@bfw-birkenfeld.de  
 www.bfw-birkenfeld.de
- **BFW Brandenburg**  
 Kastanienallee 25  
 16567 Mühlenbeck  
 Tel. 0 33 056/86-450  
 Fax 0 33 056/86-896  
 info@bfw-brandenburg.de  
 www.bfw-brandenburg.de
- **BFW Dortmund**  
 Hacheneyer Straße 180  
 44265 Dortmund  
 Tel. 02 31/71 09-292  
 Fax 02 31/71 09-325  
 info@bfw-dortmund.de  
 www.bfw-dortmund.de
- **BFW Dresden**  
 Hellerhofstraße 35  
 01129 Dresden  
 Tel. 03 51/85 48-101  
 Fax 03 51/85 48-501  
 marketing@bfw-dresden.de  
 www.bfw-dresden.de
- **BFW Düren**  
 Karl-Arnold-Str. 132-134  
 52349 Düren  
 Tel. 0 24 21/598-126  
 Fax 0 24 21/598-190  
 info@bfw-dueren.de  
 www.bfw-dueren.de
- **BFW Frankfurt/M.**  
 Huizener Straße 60  
 61118 Bad Vilbel  
 Tel. 0 61 01/400-283  
 Fax 0 61 01/400-191  
 nestmann@bfw-frankfurt.de  
 www.bfw-frankfurt.de
- **BFW Goslar**  
 Schützenallee 6-9  
 38644 Goslar  
 Tel. 0 53 21/702-289  
 Fax 0 53 21/702-113  
 info@bfw-goslar.de  
 www.bfw-goslar.de
- **BFW Halle**  
 Bugenhagenstraße 30  
 06110 Halle (Saale)  
 Tel. 03 45/13 34-666  
 Fax 03 45/13 34-333  
 info@bfw-halle.de  
 www.bfw-halle.de
- **BFW Hamburg**  
 August-Krogmann-Str. 52  
 22159 Hamburg  
 Tel. 0 40/6 45 81-12 83  
 Fax 0 40/6 45 81-12 27  
 info@bfw-hamburg.de  
 www.bfw-hamburg.de
- **BFW Hamm**  
 Caldenhofer Weg 225  
 59063 Hamm  
 Tel. 0 23 81/587-224  
 Fax 0 23 81/587-220  
 info@bfw-hamm.de  
 www.bfw-hamm.de
- **BFW Heidelberg**  
 Bonhoefferstraße 17  
 69123 Heidelberg  
 Tel. 0 62 21/88-21 10  
 Fax 0 62 21/88-31 01  
 info@bfw-heidelberg.de  
 www.bfw-heidelberg.de
- **BFW HD-Schlierbach**  
 Schlierbacher Landstr. 200a  
 69118 HD-Schlierbach  
 Tel. 06221/96-77 05  
 Fax 06221/96-77 08  
 elisabeth.vogler@ok.uni-heidelberg.de  
 www.bfw-heidelberg-schlierbach.de
- **BFW Köln**  
 Sürther Straße 171  
 50999 Köln  
 Tel. 02 21/35 97-281  
 Fax 02 21/35 97-283  
 mail@bfw-michaelshoven.de  
 www.bfw-michaelshoven.de
- **BFW Koblenz**  
 Sebastian-Kneipp-Str. 10  
 56179 Vallendar  
 Tel. 02 61/64 06-204  
 Fax 02 61/64 06-318  
 info@bfw-koblenz.de  
 www.bfw-koblenz.de
- **BFW Leipzig**  
 Georg-Schuhmann-Str. 148  
 04159 Leipzig  
 Tel. 03 41/91 75-305  
 Fax 03 41/91 75-104  
 info@bfw-leipzig.de  
 www.bfw-leipzig.de
- **BFW Mainz**  
 Lortzingstraße 4  
 55127 Mainz  
 Tel. 0 61 31/784-53  
 Fax 0 61 31/784-88  
 info@bfw-mainz.de  
 www.bfw-mainz.de
- **BFW München**  
 Moosacher Straße 31  
 85614 Kirchseeon  
 Tel. 0 80 91/51-11 59  
 Fax 0 80 91/51-33 03  
 info@bfw-muenchen.de  
 www.bfw-muenchen.de
- **BFW Nürnberg**  
 Schleswiger Straße 101  
 90427 Nürnberg  
 Tel. 09 11/938-73 07  
 Fax 09 11/938-72 39  
 info@bfw-nuernberg.de  
 www.bfw-nuernberg.de
- **BFW Oberhausen**  
 Bebelstraße 56  
 46049 Oberhausen  
 Tel. 02 08/85 88-214  
 Fax 02 08/85 88-299  
 info@bfw-oberhausen.de  
 www.bfw-oberhausen.de
- **BFW Sachsen-Anhalt**  
 Am Schütz 5  
 39418 Staßfurt  
 Tel. 0 39 25/22-17 13  
 Fax 0 39 25/62-11 28  
 info@bfw-sachsen-anhalt.de  
 www.bfw-sachsen-anhalt.de
- **BFW Schömburg**  
 Bühlhof 6  
 75328 Schömburg  
 Tel. 0 70 84/933-134  
 Fax 0 70 84/933-501 833  
 info@bfw-schoemberg.de  
 www.bfw-schoemberg.de
- **BFW Stralsund**  
 Große Parower Str. 133  
 18435 Stralsund  
 Tel. 0 38 31/23-26 00  
 Fax 0 38 31/23-26 09  
 info@bfw-stralsund.de  
 www.bfw-stralsund.de
- **BFW Thüringen**  
 Am Rathausplatz 2  
 07580 Seelingstädt  
 Tel. 03 66 08/71 19  
 Fax 03 66 08/71 48  
 burchert@bfw-thueringen.de  
 www.bfw-thueringen.de
- **BFW Weser-Ems**  
 Apfelallee 1  
 27777 Bookholzberg  
 Tel. 0 42 23/72-330  
 Fax 0 42 23/72-105  
 info@bfw-weser-ems.de  
 www.bfw-weser-ems.de
- **BFW Würzburg**  
 Helen-Keller-Straße 5  
 97209 Veitshöchheim  
 Tel. 0931/9001-172  
 Fax 0931/9001-110  
 info@bfw-wuerzburg.de  
 www.bfw-wuerzburg.de



### Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

c/o BFW Frankfurt a.M.  
 Huizener Straße 60,  
 61118 Bad Vilbel  
 Tel. 06101/400-295  
 Fax 06101/400-172  
 www.arge-bfw.de