

Auf Stärken achten, nicht auf Schwächen

Nachgefragt bei Inklusionsberaterin Annkatrin Stieglitz

Seit rund einem Jahr bietet der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH) gemeinsam mit dem Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbands Hessen eine speziell auf Landwirtschaft und Gartenbau zugeschnittene Inklusionsberatung an. Das LW hat bei Annkatrin Stieglitz, Fachberaterin für Inklusion beim LLH, nachgefragt, wie das Beratungsangebot bislang angenommen wurde und wie sie die Betriebe sowie die betroffenen Mitarbeitenden unterstützen konnte.

LW: Nach einem Jahr Erfahrung in der Inklusionsberatung für landwirtschaftliche und gartenbauliche Betriebe: Wer hat bei Ihnen mit welchen Fragen angefragt?

Annkatrin Stieglitz: Die Anfragen kamen aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Landwirtschaft und des Gartenbaus. Von kleineren Familienbetrieben mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin bis hin zu größeren mit mehreren Angestellten. Besonders häufig ging es um die Einstellung von Menschen mit Behinderung, um Fragen zur Ausbildung oder Helferausbildung sowie um Möglichkeiten der langfristigen Beschäftigung.

Viele Betriebe wollten wissen, welche Tätigkeiten für Menschen mit Behinderung geeignet sind, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt und welche organisatorischen Punkte berücksichtigt werden müssen.

LW: Was konnten Sie für die Betriebe tun?

Stieglitz: Meine Aufgabe bestand vor allem darin, individuelle Lösungen zu entwickeln, Fördermöglichkeiten aufzuzeigen und Betrieben die richtigen Ansprechpartner zu zeigen, quasi wie ein Lotse. Vorteilhaft ist hier auf jeden Fall die enge Zusammenarbeit mit anderen Akteuren in diesem Bereich, wie zum Beispiel mit dem Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen und dem regionalen Integrationsfachdienst.

LW: Machen Sie sich vor Ort ein Bild oder ist auch eine telefonische Beratung möglich?

Stieglitz: Beides ist möglich und sinnvoll. Grundlegende



Annkatrin Stieglitz, Fachberaterin für Inklusion. Foto: LLH

Fragen lassen sich häufig gut telefonisch oder digital klären. Geht es jedoch um komplexere Fragestellungen, beispielsweise um konkrete Arbeitsabläufe, Arbeitsplatzanpassungen oder individuelle Unterstützungsbedarfe, ist eine Beratung direkt auf dem Betrieb meist hilfreicher.

Vor-Ort-Termine ermöglichen es, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen kennenzulernen und gemeinsam praxisnahe Lösungen zu entwickeln, die zum jeweiligen Betrieb passen.

LW: Was sind bislang die Gründe für eine Einstellung gewesen?

Stieglitz: Ein häufiger Anlass war die Weiterbeschäftigung eines Menschen mit Behinderung nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildung oder Praktikumsphase. Viele Betriebe haben dabei festgestellt, dass die Zusammenarbeit gut funktioniert und eine dauerhafte Anstellung sinnvoll und gewinnbringend ist.

Darüber hinaus erlebe ich zunehmend, dass Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bewusst offen auf das Thema Inklusion schauen und feststellen: „Warum eigentlich nicht?“ Wenn Motivation, Zuverlässigkeit und die fachliche Eignung stimmen, steht eine Behinderung einer erfolgreichen Beschäftigung oft nicht im Weg.

Haben Sie Feedback bekommen, wie die Betriebe mit ihrem neuen Mitarbeiter zu recht kommen?

Stieglitz: Die Rückmeldungen aus den Betrieben sind überwiegend positiv. Entscheidend ist vor allem eine offene Haltung sowie die Bereitschaft, sich im Vorfeld mit dem Thema Inklusion auseinanderzusetzen.

Dabei zeigt sich immer wieder, dass Behinderung sehr unterschiedlich ist. Nicht jede Behinderung wirkt sich direkt auf die Arbeitsfähigkeit oder den Arbeitsalltag aus. Deshalb sind pauschale Aussagen nicht möglich. Vielmehr kommt es darauf an, die individuellen Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der jeweiligen Person zu betrachten. In vielen Fällen entwickeln sich sehr stabile und wertvolle Arbeitsverhältnisse.

Wenn es mal zu Schwierigkeiten kommt, sind es oft die, die in jedem anderen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auch vorkommen können.

LW: Welche Voraussetzungen müssen die Betriebe/Betriebsleiter mitbringen, wenn sie einen Mitarbeiter einstellen wollen, der eine Behinderung hat?

Stieglitz: Grundsätzlich können auf jedem Betrieb Menschen mit Behinderung arbeiten. Wichtig sind vor allem Offenheit, Kommunikationsbereitschaft und die Bereitschaft, Arbeitsabläufe gegebenenfalls anzupassen. In den meisten Fällen sind keine grundlegenden Veränderungen notwendig. Oft reichen kleinere organisatorische Maßnahmen oder technische Hilfen aus.

LW: Was tun, wenn ein Mitarbeiter plötzlich schwerbehindert geworden ist?

Stieglitz: Tatsächlich ist es so, dass das Thema Behinderung

viele Betriebe direkter betrifft, als zunächst angenommen wird. Über 90 Prozent aller Behinderungen entstehen im Laufe des Lebens, beispielsweise durch Erkrankungen wie Rheuma, Rückenleiden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder nach Unfällen. Das bedeutet: Eine Schwerbehinderung ist häufig nichts, was „von außen“ in einen Betrieb kommt, sondern kann auch langjährige Mitarbeitende betreffen.

Wenn ein Mitarbeitender im Laufe des Berufslebens schwerbehindert wird, sollte frühzeitig das Gespräch gesucht werden. Ziel ist es, gemeinsam zu prüfen, wie die Beschäftigung weiterhin möglich bleibt. Dabei können Beratungsstellen, Integrationsfachdienste, das Integrationsamt oder Rehabilitationsträger unterstützen. Häufig lassen sich durch angepasste Tätigkeiten, Hilfsmittel oder flexible Arbeitsorganisation gute Lösungen finden, sodass wertvolle Fachkräfte im Betrieb gehalten werden können.

LW: Arbeiten in der Landwirtschaft mit einer Schwerbehinderung: Was geht und was eher nicht?

Stieglitz: Grundsätzlich bietet die Landwirtschaft sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche. Deshalb gibt es durchaus viele Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung. Welche Arbeiten geeignet sind, hängt immer von den individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen ab.

Gerade in landwirtschaftlichen Betrieben gibt es oft eine große Bandbreite an Aufgaben, von Büro- und Verwaltungsarbeiten über den Kontakt mit Kunden im Hofladen bis hin zur Arbeit im Stall, im Gartenbau oder mit Maschinen und Technik. Entscheidend ist, die passende Tätigkeit für die jeweilige Person zu finden oder Arbeitsabläufe entsprechend anzupassen. Häufig reichen bereits kleinere Veränderungen aus, damit Mitarbeitende ihre Stärken gut einbringen können.

Natürlich gibt es auch Tätigkeiten, die je nach Art der Einschränkung schwieriger sein können, beispielsweise Arbeiten mit hohen körperlichen Belastungen oder besonderen Sicherheitsanforderungen. Deshalb

sollte immer individuell betrachtet werden, welche Aufgaben geeignet sind und welche Unterstützung möglicherweise benötigt wird.

LW: Reicht die Auszubildereignung, wenn man einen Auszubildenden oder Mitarbeiter mit Schwerbehinderung einstellt?

Stieglitz: Die reguläre Auszubildereignung bleibt grundsätzlich ausreichend. Zusätzliche pädagogische oder organisatorische Unterstützung kann jedoch sinnvoll sein, insbesondere wenn besonderer Unterstützungsbedarf besteht.

Wichtig ist, dass Ausbildungsbetriebe offen kommunizieren und bei Bedarf externe Unterstützung nutzen. Hier können beispielsweise Integrationsfachdienste, Berufsschulen oder Reha-Beratungsträger begleiten. Viele Unterstützungsangebote stehen sowohl den Auszubildenden als auch den Betrieben zur Verfügung.

Wenn ein Betrieb eine Helferausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf anbieten möchte, ist zusätzlich die sogenannte REZA-Qualifikation erforderlich. REZA steht für „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“. Damit sollen Betriebe und Ausbildungsverantwortliche besser darauf vorbereitet werden, Menschen mit besonderem Förderbedarf fachlich und pädagogisch zu begleiten.

LW: Welche Förderungen gibt es in Hessen?

Stieglitz: In Hessen gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten, beispielsweise über das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit oder die Rentenversicherungsträger. Gefördert werden können unter anderem technische Arbeitshilfen, Arbeitsplatzanpassungen, Probebeschäftigungen oder Lohnkostenzuschüsse. Welche Förderung infrage kommt, hängt immer vom Einzelfall und von der jeweiligen Behinderung beziehungsweise Beschäftigungssituation ab.

Zudem ist das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePStieglitz) des LWV Hessen Integrationsamtes für Arbeitge-

ber überaus attraktiv. Das Programm unterstützt Betriebe unter anderem mit Prämien für Praktika, Probebeschäftigungen, Ausbildungsplätze und Einstellungen von schwerbehinderten Menschen. Zusätzlich werden begleitende Unterstützungsangebote gefördert, um Beschäftigungsverhältnisse langfristig zu stabilisieren. Besonders im Fokus stehen dabei auch ältere schwerbehinderte Menschen, der Übergang von Schule in den Beruf sowie der Wechsel aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es außerhalb von Hessen/bundesweit?

Stieglitz: Bundesweit gibt es zahlreiche Unterstützungsangebote, beispielsweise Eingliederungszuschüsse, Förderungen für Arbeitsplatzanpassungen oder Hilfen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Wichtig ist außerdem die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Die EAAs beraten deutschlandweit Betriebe aller Branchen rund um die Beschäftigung, Ausbildung und Förderung von Menschen mit Behinderung. Sie unterstützen unter anderem bei Fragen zu Fördermitteln, Zuständigkeiten und praktischer Umsetzung im Betrieb.

LW: Förderanträge auszufüllen, hört sich für viele nach viel Aufwand an. Was kommt auf Interessierte zu, die sich bei Ihnen für eine Förderung melden?

Stieglitz: Viele Betriebe haben zunächst Sorge vor einem hohen bürokratischen Aufwand. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sich viele Verfahren gut begleiten lassen. Wichtig ist vor allem, frühzeitig Kontakt aufzunehmen, damit Fördermöglichkeiten rechtzeitig geprüft werden können.

Der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen unterstützt die Betriebe dabei, die richtigen Ansprechpartner zu finden, notwendige Unterlagen zusammenzustellen und Anträge vorzubereiten. Der tatsächliche Aufwand hängt vom jeweiligen Förderprogramm ab, ist aber in vielen Fällen gut überschaubar.

LW: Was muss bei einem Arbeitsvertrag berücksichtigt werden?

Stieglitz: Grundsätzlich gelten dieselben arbeitsrechtlichen Regelungen wie bei anderen Beschäftigten auch. Zusätzliche Punkte können sich beispielsweise aus individuellen Unterstützungsbedarfen, Arbeitszeiten oder besonderen Schutzrechten ergeben.

Wichtig ist vor allem eine klare Beschreibung der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten gelten außerdem besondere gesetzliche Regelungen, etwa hinsichtlich Zusatzurlaub oder Kündigungsschutz.

LW: Wenn die Zusammenarbeit doch nicht passt, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten sollten Betriebe kennen?

Stieglitz: Es empfiehlt sich, frühzeitig das Gespräch mit dem Integrationsamt zu suchen und Unterstützung durch Beratungsstellen oder Integrationsfachdienste einzubeziehen. Häufig können Konflikte oder Schwierigkeiten bereits im Vorfeld gelöst werden.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Vor einer Kündigung muss in der Regel das Integrationsamt beteiligt werden und der beabsichtigten Kündigung zustimmen. Das Vorurteil, schwerbehinderte Menschen seien „unkündbar“, entspricht nicht der Realität. In 80 Prozent der Fälle endet das Kündigungsschutzverfahren beim Integrationsamt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der besondere Kündigungsschutz ist daher vielmehr als Nachteilsausgleich zu verstehen. Er zielt darauf ab, Beschäftigte mit Schwerbehinderung vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und diese gegebenenfalls auszugleichen. Allerdings bedeutet das nicht, dass Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung nicht gekündigt werden kann.

LW: Sie sagen: „Keine Angst vor dem Begriff Behinderung!“ Welche Berührungsängste rund um das Thema Inklusion in der Landwirt-

schaft gibt es? Was erwidern Sie darauf?

Stieglitz: Viele Betriebe befürchten zunächst zusätzlichen organisatorischen Aufwand, Unsicherheiten im Umgang oder Einschränkungen im Arbeitsablauf. Teilweise fehlen auch praktische Erfahrungen mit dem Thema Inklusion.

Meine Erfahrung zeigt jedoch: Wenn man offen an die Sache herangeht und frühzeitig Unterstützung nutzt, lassen sich viele Fragen unkompliziert klären. Entscheidend ist der Blick auf die Fähigkeiten und Potenziale eines Menschen, nicht allein auf die Behinderung. Man sollte auf die Stärken achten und nicht auf die Schwächen!

Gerade in der Landwirtschaft spielen Zuverlässigkeit, Motivation und praktische Fähigkeiten eine große Rolle. Viele Betriebe machen hier positive Erfahrungen.

LW: Welche abschließenden Tipps haben Sie?

Stieglitz: Inklusion in der Landwirtschaft funktioniert besonders dann gut, wenn Betriebe bereit sind, individuelle Lösungen zu finden und offen miteinander zu kommunizieren. Landwirtschaftliche Betriebe bieten oft sehr vielfältige Arbeitsbereiche und damit gute Möglichkeiten für unterschiedliche Menschen und Fähigkeiten.

Wichtig ist außerdem: Betriebe müssen mit ihren Fragen nicht allein bleiben. Es gibt zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, welche sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten bei der Suche nach den passenden Lösungen begleiten.

*Die Fragen stellte
Stephanie Lehmkuhler*

Kontakte

- Annkatrin Stieglitz, Fachberaterin für Inklusion beim LLH, ☎ 0561 - 7299 225, Mobil: 01511- 6893 351, E-Mail: annkatrin.stieglitz@llh.hessen.de
- EAA Rheinland-Pfalz: eaa-rlp.de/
- EAA Hessen: www.eaa-hessen.de/ ■