

Barrieren abbauen – Netzwerke aufbauen.

# Inklusiv arbeiten in Spandau: Es geht weiter.

Therese Reinke, Die Wille, Öffentlichkeitsarbeit

Beispiel: Belal ist gehörlos und möchte eine Ausbildung als Maler machen. Wo kann sich Belal über Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigung informieren? Wo kann er Unterstützung bei der Jobsuche bekommen?

Oder: Die neue Kollegin ist die perfekte Besetzung für eine Stelle, aber sie ist sehbehindert. Wie schaffe ich als Personalverantwortlicher einen geeigneten Arbeitsplatz, und wo bekomme ich finanzielle Unterstützung für die Einrichtung dieses Arbeitsplatzes?

## Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt

Viele behinderte Arbeitssuchende verfügen über ein gutes Qualifikationsniveau und eine hohe Arbeitsmotivation. Jedoch wird der Status der Schwerbehinderung oftmals gleichgesetzt mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

Zwar wurde durch Inkrafttreten der UN-Konvention im März 2009 in der Öffentlichkeit ein Bewusstsein für die Teilhabechancen behinderter Menschen geschaffen – spürbare Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wurden seitdem allerdings noch nicht erreicht.

Obwohl bereits jede fünfte in Berlin lebende Person behindert oder schwerbehindert ist, sind in etwa einem Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen keine Menschen mit Schwerbehinderung angestellt. **Mehr als 60 Prozent der Betriebe zahlen lieber Ausgleichsabgaben als Menschen mit Behinderungen einzustellen.** Fördermöglichkeiten werden oft nicht genutzt, da Unternehmen den bürokratischen Aufwand scheuen.

## Das Projekt

Um diesem Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, entstand das PEB Modellprojekt „Kompetenzzentrum Spandau Inklusiv“ (KoSI) in Kooperation mit der Behindertenhilfe des Evangelischen Johannesstifts und dem Bezirksamt Spandau. Gefördert wurde es von April 2013 bis Juli 2015 aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds).

Ziel des Projekts war es, die berufliche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern, Kenntnisse über vorhandene Förderstrukturen und -instrumente transparenter zu gestalten und mentale Barrieren bei Arbeitgebern abzubauen.

## Vermittlung, Sensibilisierung, Information

Das Projekt stützte sich auf drei Säulen:

- Beratung und Vermittlung arbeitsuchender Menschen mit Behinderung
- Sensibilisierung von Unternehmen
- Entwicklung einer barrierefreien Kommunikationsplattform

## Potenziale nutzen: Vermittlung von Arbeitssuchenden mit schwerer Beeinträchtigung

Schwerpunkt der Coachings war die individuelle und regelmäßige Arbeit zu den Themen Berufswegeplanung und Kompetenzfeststellung, dazu die Durchführung von Praktika und Arbeitserprobungen, um anschließend zielgerichtet Kontakte zu Unternehmen herzustellen.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst half, Kommunikationswege und -zeiten erheblich zu verkürzen und es Unternehmern zu erleichtern, die nötige Unterstützungsleistung zeitnah zu erhalten.

„Ich finde so ein Beratungsangebot wie von Die Wille sehr hilfreich auch für arbeitslose Menschen ohne Behinderung. Denn ein Arbeitsleben zu gestalten ist nicht einfach – und auch Menschen ohne Behinderung kommen an Grenzen und brauchen mitunter Unterstützung, um wieder einen Platz zu finden.“ (Nadine K.)

**Barrieren abbauen – Netzwerke aufbauen.**

  
Die Wille

Die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern, war Ziel des PEB-Projektes KoSI.

Das haben wir erreicht:

**Sensibilisierung**

- Workshops und Infoveranstaltungen für Unternehmen
- Vermittlungsgespräche
- 44 Unternehmen waren bereit, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen

**Vermittlung**

Insgesamt haben 66 Menschen während der Projektlaufzeit das Coaching genutzt. Davon wurden

- 25 Menschen mit Beeinträchtigung in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt
- 10 Praktikumsstellen, teilweise mit Übergang in Beschäftigung geschaffen
- 6 Menschen in eine Ausbildung/Studium vermittelt
- 9 Personen in öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse bzw. Werkstätten vermittelt

**Information**

[www.inklusiv-arbeiten-in-spandau.de](http://www.inklusiv-arbeiten-in-spandau.de)

Die barrierefreie Website bietet Stellenangebote und Informationen rund um das Thema Jobsuche für Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung und Informationen über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber.

Das Projekt „Kompetenzzentrum Spandau Inklusiv“ wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) im Rahmen des Projektes „Barrierefreie Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung“ (PEB-Projekt) im Rahmen der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) im Rahmen des Projektes „Barrierefreie Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung“ (PEB-Projekt) im Rahmen der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds).

### Barrieren abbauen: Workshops und Beratung für Unternehmen

Mit ihrer Fachkompetenz, entsprechenden Qualifizierungen und einem hohen Maß an Unternehmensidentifikation sind Menschen mit Beeinträchtigung ein nicht wegzudenkendes Arbeitskräftepotential für Unternehmen. Ziel war es, ein Umdenken bei Arbeitgebern zu bewirken: weg von den Schwächen hin zu Stärken und Potenzialen von Arbeitnehmern mit Handicap. Denn erst wenn Unternehmer einen Blick für die passenden Einsatzmöglichkeiten haben, ohne dass das ‚Nichtkönnen‘ im Vordergrund der Wahrnehmung steht, können sie sich zusätzliche Arbeitnehmergruppen erschließen.

*„Ich habe gemerkt, dass die Fehlzeiten bei meinen Azubis mit Handicap besonders gering sind, und mich dann bewusst für deren Einstellung entschieden.“ (Cemal Ates, Malermeister)*

Unternehmen erhielten umfangreiche Informationsangebote, Kurzschulungen und Beratungen. Die größte Herausforderung war es, betriebswirtschaftliche Sichtweisen der Unternehmen mit der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen zu vereinbaren. Hier zeigten sich Unternehmen gegenüber dem kostenlosen Service von der Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln bis hin zur Kontakt Herstellung mit zukünftigen Ansprechpartnern und einem intensiven Krisenmanagement sehr aufgeschlossen. Auf diese Weise gelang es, insgesamt 44 freie Stellen für behinderte Arbeitnehmer zu akquirieren.

*„Um all die Anträge für Fördermöglichkeiten brauchten wir uns glücklicherweise nicht kümmern. Das haben die Mitarbeiterinnen von KoSi für uns erledigt.“ (Tobias Kley, Leiter Referat Kommunikation, Evangelisches Johannesstift)*

### Informieren: barrierefreies Infoportal für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Zudem wurde im Rahmen des Projektes das barrierefreie Webportal [www.inklusiv-arbeiten-in-spandau.de](http://www.inklusiv-arbeiten-in-spandau.de) entwickelt, um sämtliche themenrelevanten Informationen gebündelt zur Verfügung stellen zu können. Im Februar 2014 wurde die Website online gestellt.

Das Portal bietet Informationen und Stellenangebote für Arbeit suchende Menschen mit Beeinträchtigung an und stellt Beispiele einer erfolgreichen Umsetzung inklusiver Arbeitsplätze vor. Arbeitgeber können sich auf der Website über Förderungen wie Ausstattungszuschuss, Personalkostenzuschuss oder Arbeitsassistenz informieren.

Die Website ist barrierefrei, um allen unabhängig von körperlichen Einschränkungen einen leichten Zugang zu den Daten und Informationen zu ermöglichen. Das heißt, alle Angebote stehen in Leichter Sprache, in Gebärdensprache und in unterschiedlichen Schriftgrößen und -kontrasten zur Verfügung.

Im Mai 2015 wurde die Seite anlässlich des von der Charta der Vielfalt veranstalteten Diversity Days im Sinne eines nachhaltigen Fortbestehens an das Bezirksamt Spandau übergeben. Dort wird sie weitergeführt.

### Fazit

Von den maßgeblich beteiligten Projektpartnern Die Wille gGmbH, dem Bezirksamt Spandau und der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH wurde viel erreicht: Es wurden Unternehmer überzeugt, mentale Barrieren abgebaut und Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. So konnten durch engagierte Vernetzungs- und vor allem intensive Vermittlungsarbeit innerhalb der Projektlaufzeit 50 Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden, davon mehrheitlich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen.



Hier können Sie das Video der Abschlussveranstaltung ansehen:  
<https://vimeo.com/138503785>

Damit geht der Bezirk Berlin-Spandau einen wichtigen Schritt in Richtung inklusiven Arbeitsmarkt.

*„Ich denke wir haben viele Denkweisen von Arbeitgebern aufgebrochen bzw. positiv beeinflusst und praktische Hilfen und Unterstützungsangebote für Unternehmen bekannt gemacht. Persönlich habe ich ganz viel gelernt und werde die gesammelten Erfahrungen bei meiner Tätigkeit als Mittelstandlotsin einfließen lassen.“ (Petra Hille, Wirtschaftsförderung, Bezirksamt Spandau von Berlin)*

### Wie geht es weiter?

Dennoch gibt es viel zu tun, um Menschen mit Beeinträchtigung die Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben zu ermöglichen – dazu zählt auch die Teilhabe am Arbeitsleben. Denn viele Menschen definieren sich über ihre Arbeit und sind stolz auf das, was sie leisten. Arbeit bedeutet neben Geldverdienen auch soziale Integration, soziale Kontakte, Lebensqualität und Selbstwertgefühl.

So ist es in Fortsetzung des Modellprojektes gelungen, eine Stelle – verankert im Berliner Jobcoaching – zu schaffen, um die Projektziele dauerhaft umzusetzen. Seit September ist Anna Kleinhölter bei uns in der Die Wille gGmbH und engagiert sich als Integrationscoach für die Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt.



Anna Kleinhölter engagiert sich seit September 2015 als Integrationscoach bei der Die Wille gGmbH

In einem kurzen Interview erzählt sie über ihren beruflichen Werdegang und ihre neue Aufgabe:

### Was hast du beruflich gemacht, bevor du bei uns angefangen hast?

Im Anschluss an mein Abitur im Jahr 2004 habe ich zehn Monate als europäische Freiwillige auf einem Therapiebauernhof für Menschen mit Lernbehinderungen in Lettland gearbeitet. Nach meinem Studium der Sozialen Arbeit mit dem Schwerpunkt Psychiatrie in den Niederlanden war ich als Gruppenleiterin für Menschen mit psychischen Erkrankungen in einer Käserei tätig. In Berlin habe ich zwei Jahre lang Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen in einer Kunstwerkstatt betreut und angeleitet.

### Gab es ein bestimmtes Ereignis in deinem Leben, was zu deinem Berufswunsch führte, mit Menschen mit Beeinträchtigung zu arbeiten?

Einen ausschlaggebenden Grund gab es nicht. So lange ich mich erinnern kann, habe ich mich für die Vielfalt des Menschseins interessiert und mich mit den Themen Gleichbehandlung, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit auseinandergesetzt. Während meines Europäischen Freiwilligendienstes in Lettland habe ich erlebt, dass ein Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe

möglich ist. Um nur ein Beispiel zu nennen: Die betreuten Mitarbeitenden brachten mir geduldig die lettische Sprache bei, während ich sie bei ihren Aufgaben auf dem Bauernhof unterstützte. Danach stand für mich fest, mich auch beruflich dafür stark zu machen, dass Menschen mit Behinderungen als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft wahrgenommen und behandelt werden.

### Was genau ist deine Aufgabe als Integrationscoach für Menschen mit Behinderung in der Die Wille gGmbH und wie kannst du deine Erfahrungen aus der Arbeit als Gruppenleiterin in den Bereichen Psychiatrie und Behindertenarbeit einbringen?

Als Jobcoach begleite ich Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt. In den regelmäßigen Coaching-Gesprächen stehen verschiedene Themen im Mittelpunkt, die sich an den Zielen der Kunden orientieren. Themen können sein: die Erfassung von Ressourcen und Fähigkeiten und die Erstellung eines persönlichen Stärkenprofils.

Die Kunden sind aber immer selbst die Experten für ihr Leben. Ich stehe ihnen dabei als Lotse mit einem gut gefüllten Rucksack an Methoden zur Seite. Da ich bisher direkt in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen tätig war, bringe ich viel Verständnis und Geduld für meine Kunden mit. Ich kann mich schnell auf neue Menschen einstellen und sie ihren Bedürfnissen entsprechend unterstützen.

### Worauf freust du dich in deiner neuen Arbeit besonders und wo siehst du die besonderen Herausforderungen in der neuen Aufgabe?

Ich freue mich auf ein vielfältiges Aufgabengebiet. Eine Herausforderung wird die Bewältigung verwaltungstechnischer Abläufe sein. Bisher stellte dies nur einen kleinen Teil meiner täglichen Arbeit dar. Außerdem werde ich in meiner Arbeit an der Schnittstelle zwischen Kunden, Arbeitgebern und Jobcentern mit deren verschiedenen Bedürfnissen und Erwartungen konfrontiert sein, zwischen denen es dann zu vermitteln gilt. Das im Modellprojekt KoSI aufgebaute Arbeitgebernetzwerk wird bei der Vermittlungsarbeit sehr hilfreich sein.

### Was möchtest du mit deiner neuen Aufgabe als Integrationscoach erreichen?

Meine Vision ist eine vielfältige und offene Gesellschaft, in der jeder Mensch nach seinen Möglichkeiten wirken kann. Ich möchte einen Beitrag zu einer differenzierteren Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen leisten. Ich möchte dafür sorgen, dass Behinderung in Deutschland genauso definiert wird wie beispielsweise in Schweden, wo „Behinderung“ bedeutet: „Die Umgebung ist nicht gut genug“. In Deutschland dagegen wird „Behinderung“ verstanden als: „Menschen haben eine körperliche Behinderung, eine geistige Behinderung oder seelische Probleme“.

## **"Krankheit oder Behinderung heißt ja nicht, dass jemand vom beruflichen Leben ausgeschlossen werden sollte."**

Am liebsten gießt Christian B. Da findet er Ruhe. Das kleine, in Rot- und Blautönen leuchtende Hortensienfeld im Gewächshaus ist sein ganzer Stolz. Gießen ist wichtig an diesen heißen Sommertagen. Auf dem Hof finden wir ein schattiges Plätzchen für ein Gespräch mit Jörg Schneider, Inhaber der Gartenbaumschule Schneider in Berlin-Kladow und seinem Mitarbeiter Christian B.

### ***Düngen, Gießen, Pflanzen, Rückschnitt, Umtopfen***

Christian B. (31) ist Gärtner in der Fachrichtung Zierpflanzenbau und arbeitet seit März 2012 in der Baumschule. Düngen, Gießen, Pflanzen, Rückschnitt, Umtopfen: Das sind seine täglichen Aufgaben. Er unterstützt die Kolleg\_innen im Verkauf und kümmert sich um die Pflege der Pflanzen auf dem Gelände. Mittlerweile ist er für ein Areal auf dem Gelände der Baumschule selbst verantwortlich.

Erste Erfahrungen mit der Gartenarbeit machte Christian B. während einer Reha-Maßnahme. Es machte ihm Spaß, draußen zu arbeiten und er informierte sich beim Arbeitsamt gezielt nach einer Gärtnerausbildung.

Seine Ausbildung absolvierte er im Rotkreuz-Institut Berufsbildungswerk (RKI-BBW) in Kladow. In dieser Zeit fand auch sein erstes Praktikum in der Baumschule Schneider statt und die Kolleg\_innen waren mit seiner Arbeit so zufrieden, dass er gleich sein zweites Pflichtpraktikum dort absolvierte und direkt im Anschluss eingestellt wurde.

### ***"Es steht und fällt mit der Belegschaft, wie akzeptiert Menschen mit Beeinträchtigung sind."***

Inhaber Jörg Schneider beschäftigt seit zehn Jahren Menschen mit Beeinträchtigung. "Es steht und fällt mit der Belegschaft, wie akzeptiert Menschen mit Beeinträchtigung sind." sagt er.

Er und sein Team haben auch dazugelernt. Sie waren zu Beginn noch nicht sicher, wie selbständig Mitarbeiter mit Beeinträchtigung arbeiten können bzw. wie intensiv sie betreut werden müssen. Die ersten Praktikanten vom RKI hatte er daher beispielsweise nur auf dem Hofgelände beschäftigt, um sicher zu gehen, dass alles in Ordnung ist. „Denn eine Baumschule ist eben nicht so ein geschützter Raum wie das Gelände des Berufsbildungswerkes.“ Später mit mehr Erfahrung in der Zusammenarbeit wurden sie für Arbeitsaufträge wie die anderen Mitarbeiter\_innen ebenfalls außerhalb des Geländes eingesetzt.

### ***"Ich habe bewusst keine Fördermittel beantragt."***

Manchmal ist es trotz langer Zusammenarbeit und vielen Erfahrungen auch für Herrn Schneider nicht immer einfach, die berufliche und private Situation seiner Mitarbeiter\_innen mit Beeinträchtigung richtig einzuschätzen. So stellte sich heraus, dass es einem Mitarbeiter privat nicht so gut ging, wie es anfangs schien und eine Betreuung durch das Integrationsamt notwendig wurde.

Auf die Frage nach seiner Motivation, Menschen mit Behinderung einzustellen, antwortet Herr Schneider "Ich möchte Menschen eine Chance geben. Man muss die Menschen dort einsetzen, wo sie es am besten können. Mit gezielter Unterstützung bekommt man auch eine Menge zurück." Dagegen ist Herr Schneider bei der Festanstellung konsequent: "Ich habe bewusst keine Fördermittel beantragt." Denn er möchte sich das Kündigungsrecht wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis auch vorbehalten. Das bedeutet kündigen zu können, sobald die Zusammenarbeit nicht mehr funktioniert.

### *Integration statt Isolation*

Die Freude und Motivation bei der Arbeit in der Baumschule tun Christian B. sichtlich gut. Sich zurückzuziehen sei keine Lösung, sagt er: „Wen man in einer Werkstatt Holzklötzchen stapeln lässt, dem geht es noch schlechter.“ Viel besser sei es doch, Menschen durch angemessene Arbeit zu integrieren.

## **"Ich habe gemerkt, dass die Fehlzeiten bei meinen Azubis mit Handicap besonders gering sind und mich dann bewusst für deren Einstellung entschieden."**

Stolz zeigt mir Malermeister Cemal Ates den kürzlich erschienenen Artikel über die Verleihung des Dr. Murjahn-Förderpreises in der Kategorie „Soziales Engagement“, den sein Betrieb für das Projekt „Integration und Inklusion durch Arbeit“ bekommen hat. Es bedeutet ihm viel, weil es ein wichtiger Preis in der Fachbranche ist.

Überhaupt hängen einige Urkunden in seinem Büro in Berlin-Wedding: darunter der Integrationspreis und der Hauptstadtpreis. Und immer stehen die Preise im Zusammenhang mit dem besonderen gesellschaftlichen Engagement des Betriebes. Denn Herr Ates beschäftigt seit 2003 kontinuierlich Menschen mit Beeinträchtigung.

### ***Farben muss man ja nicht hören***

Belal ist gehörlos. Nach langem Suchen und einigen Absagen aufgrund seiner Gehörlosigkeit hat er hier eine Lehrstelle gefunden. Beweisen konnte er sich während eines Praktikums. Er hat gezeigt, was er kann und dass er wirklich als Maler arbeiten möchte. Für Herrn Ates war Belal nicht in erster Linie gehörlos, sondern ein sehr motivierter Lehrling. „Es hat einfach gepasst“ antwortet er auf die Frage, warum er Belal eingestellt hat.

Zunächst lernte Belal an dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk, welches Menschen mit Beeinträchtigung in verschiedenen Berufen ausbildet. Weil er dort unterfordert war, wechselte er an die Berufsschule für Maler und Lackierer „Wilhelm-Ostwald“.

Mit seinen Kollegen kommuniziert Belal vor allem durch Zettel, aber auch in einer Art eigens im Berufsalltag entwickelten Gebärdensprache. Das brachte einen neuen "Ton" ins Team und war gut für das Miteinander der Kollegen untereinander.

### ***Ibrahims Lieblingsfarbe ist rot.***

Ibrahim ist lernschwach. Manchmal müssen ihm die Dinge etwas öfter erklärt werden, aber er erledigt alle anfallenden Arbeiten wie die anderen Kollegen. Ibrahim lernt auch an der Wilhelm-Ostwald-Schule.

"Sicher gibt es zu Beginn der Ausbildung einen Mehraufwand, wenn Dinge erst erklärt und gezeigt werden müssen", sagt Herr Ates. "Aber den gibt es bei jedem Azubi und dieser Mehraufwand zahlt sich spätestens im dritten Lehrjahr aus."

Seine Lehrlinge sind stolz darauf, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren können und nicht auf Transferleistungen angewiesen sind.

Für die Ausbildung von Menschen mit Beeinträchtigung gibt es Unterstützung und Beratung vom Integrationsfachdienst (IFD) oder von der Arbeitsagentur z.B. eine ausbildungsbegleitende Hilfe (aH). Als Ibrahim kurzfristig Unterstützung brauchte, um die Prüfung zu bestehen, wurden in kurzer Zeit unbürokratisch Hilfen von der Arbeitsagentur zusammengestellt.

### ***"Du musst Dir die Informationen selbst holen."***

Manchmal muss für Belal ein Gebärdendolmetscher gestellt werden. Und hier beginnt es, kompliziert zu werden: Beispielsweise muss Herr Ates jedes Mal in Vorleistung gehen, um die Dolmetscher zu bezahlen. Was er vom Amt bekommt, muss dann zusätzlich wie eine normale Firmeneinnahme versteuert werden.

Seitdem er Menschen mit Beeinträchtigungen einstellt, musste sich Cemal Ates über Unterstützungsmöglichkeiten immer selbst informieren: In gewisser Weise steht er hier in einer

Holschuld. Die Zeit, die er durch die aufwändige Beschaffung aller Informationen verliert, wäre sinnvoller in Auftragsakquise und -ausführung investiert.

Einem Außenstehenden ist nicht klar, dass verschiedene Institutionen für verschiedene Beratungs- und Förderangebote (zum Beispiel die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung) zuständig sind. Hier hätte sich Herr Ates gerne alle Informationen aus einer Hand gewünscht – einen Lotsen durch die komplizierten Beratungs- und Förderstrukturen.

Aufgrund von Preiskonkurrenz und sinkender Auftragszahl musste Cemal Ates seinen Betrieb in den letzten zwei Jahren von 7 auf 3 Gesellen verkleinern. Und dennoch möchte er weiter Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen, denn: "Ich habe gemerkt, dass die Fehlzeiten bei meinen Azubis mit Handicap besonders gering sind und mich dann bewusst für deren Einstellung entschieden."