

ausweiten kann“, erklärt Dr. Knülle. „Wir brauchen ein Frühwarnsystem. Vorgesetzte müssen lernen, Verantwortung zu übernehmen, um bei den Angestellten die ersten Zeichen einer Über- oder Unterforderung zu erkennen und frühzeitig einzugreifen.“

**Cevic Müjdat hat die Arbeit des Disability Management-Teams schätzen gelernt.** Der 32-Jährige wurde nach seiner Ausbildung als Blechschlosser von Ford übernommen. Doch dann diagnostizierte der Arzt eine starke Herzschwäche, die ihn berufsunfähig zu machen schien. Für den jungen Familienvater brach eine Welt zusammen. „Ich saß zu Hause rum, war verzweifelt und völlig mutlos.“ Dann bekam er Kontakt zum Team. Sein Fähigkeitsprofil ergab, dass er für Aufgaben im Büro und am Computer geeignet sei und seine geistigen Fähigkeiten verstärkt nutzen konnte. Man fand im Ford-Werk einen passenden Arbeitsplatz für ihn, und nach einigen Trainingsmaßnahmen arbeitet er nun wieder Vollzeit. „Jetzt habe ich wieder eine Zukunftsperspektive“, erzählt er erleichtert.



**Cevic Müjdat hat wieder eine Zukunftsperspektive**

**Mit der Zeit ist durch die Arbeit** des Disability Management-Teams ein engmaschiges Netzwerk entstanden, das von der Reha-Klinik bis zum Integrationsamt reicht. Wenn dann – wie bei einer 23-jährigen Angestellten, die plötzlich erblindete – ein Ernstfall eintritt, können die zuständigen Stellen reibungslos aktiviert werden. Dr. Knülle weiß aus langjähriger Erfahrung, dass die meisten Betroffenen am liebsten zu ihrem alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Daher baut er die Verzahnung mit den Reha-Einrichtungen kontinuierlich aus. „Einige

Kliniken, mit denen wir viel zusammenarbeiten, nutzen schon dieselbe Software, die wir für die Auswertung der Fragebögen verwenden. Damit liegt den Kliniken das konkrete Anforderungsprofil eines Mitarbeiters vor, und sie können ein gezieltes Trainingsprogramm erstellen. Nach der Reha erhalten wir wiederum umgehend den Entlassungsbericht, auf den wir früher oft Wochen warten mussten.“ Dieses Hand-in-Hand-Gehen schätzt der Mediziner überaus.

„**Wir hoffen, bald so gut zu arbeiten**, dass wir überhaupt niemanden mehr integrieren müssen“, scherzt Dr. Knülle. Doch die realen Zukunftsperspektiven sehen anders aus: „2008 werden über 30 Prozent der Mitarbeiterschaft bei Ford in Köln über 50 Jahre alt sein“, sagt er ernst. „Deshalb müssen wir jetzt schon darüber nachdenken, wie wir die Arbeitsplätze zukünftig gestalten. Dabei wird die Ergonomie eine wichtige Rolle spielen. Doch solange die Arbeitsplatzrichtlinien noch von der Norm eines gesunden Menschen mittleren Alters ausgehen, sind wir davon weit entfernt.“ Das Disability Management-Team wird alles daran setzen, diese Realitäten einzuholen.

Text und Fotos: Silke Häußler



## Das Paul-Ehrlich-Institut stärkt Integration

# Von Tandem

### Behinderung erwünscht!

Im Rahmen unserer Serie „Behinderung erwünscht!“ haben wir in diesem Jahr mehr als einen Blick in die Arbeitswelt geworfen und anhand von verschiedenen Beispielen aufgezeigt, in welchen Jobs Menschen mit Handicap punkten können. Was die Integration von behinderten Arbeitnehmern anbelangt, zeichnet sich ein Paradigmenwechsel ab, denn es wird immer häufiger auf die Stärken und nicht mehr nur auf die Defizite der Mitarbeiter geachtet. Wie erfolgreich ein solcher „Diversity“-Ansatz in der Praxis sein kann, zeigt das Beispiel der Ford-Werke in Köln, wo sich unsere Autorin Silke Häußler umgeschaut hat.

Wie gut sich Menschen mit Handicap auch im Wissenschaftsbetrieb behaupten können, wird im Paul-Ehrlich-Institut deutlich, wo die Gleichstellung schon Realität ist.

**Viele behinderte Menschen haben aber immer noch nicht das Glück**, ihre Fähigkeiten im ersten Arbeitsmarkt beweisen zu können. Wir stellen deshalb ein

Münchener Integrationsmodell vor, das solchen Menschen auf geschickte Weise hochwertige Arbeitsplätze und oftmals eine langfristige Perspektive verschafft.



# zu EQUAL

**Klaus Posselt initiiert Integration, Annetraud Grote unterstützt das Projekt mit ganzer Kraft, und Anne-Regine Lorenz folgt ihrem Traumberuf: Sie forscht. Die drei Mitarbeiter am Paul-Ehrlich-Institut ziehen trotz unterschiedlicher Aufgabenbereiche an einem Strang. Sie fordern und fördern die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung im Bereich der Wissenschaft.**

In den Laboren des Paul-Ehrlich-Instituts, kurz PEI genannt, herrscht rege Betriebsamkeit. Wissenschaftler untersuchen und überprüfen die Wirksamkeit, Qualität und Unbedenklichkeit von biologischen Arzneimitteln. Das Bundesamt für Sera und Impfstoffe in Langen bei Frankfurt ist zuständig für die Zulassung und staatliche Chargenprüfung von (immun)biologischen Arzneimitteln im Humanbereich und Mitteln im Veterinärbereich. Geforscht wird auch auf den entsprechenden Gebieten der Lebenswissenschaften. Das Besondere am Paul-Ehrlich-Institut ist, dass daran auch Wissenschaftler mit Behinderung beteiligt sind. Maßgeblich lässt sich dies auf die Initiative von Klaus Posselt, Leiter des Personalreferats, zurückführen (siehe Interview). Vor zehn Jahren entwickelte er gemeinsam mit Partnern das Modell „Tandem Partnerschaft“, bei dem ein Wissenschaftler mit und ein Wissenschaftler ohne Behinderung gemeinsam ein

## Der Initiator

**Interview mit Klaus Posselt, Leiter des Personalreferats am Paul-Ehrlich-Institut**

**HANDICAP: Vor zehn Jahren wurden die „Tandem-Partnerschaften“ ins Leben gerufen. Was hat das PEI dazu motiviert?**

**Posselt:** Für Menschen mit Handicap ist es schwieriger in der Wissenschaft Fuß zu fassen, als für Bewerber ohne Behinderung. Das war unsere Erfahrung, und das wollten wir einfach nicht so stehen lassen. An unserem Institut existierten damals die gleichen Sorgen und Vorurteile wie überall: Menschen mit Handicap seien nicht entsprechend belastbar, eher und möglicherweise auch länger krank, und wenn man gegebenenfalls ihre Stelle neu besetzen muss, könne es Probleme geben. Bei der ZAV, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, fand sich ein versierter Vermittler, der das ähnlich sah und gemeinsam mit mir überlegte, was zu tun sei. Ich wusste, wir hatten nur eine Chance, wenn ich unseren Wissenschaftlern und Leitern die Vorteile eines solchen Vorhabens darlege. Das Modell „Tandem-Partnerschaft“ überzeugte und auch die Finanzierung, ein grundlegender Aspekt, war für beide Wissenschaftler in gleicher Form gesichert.

**HANDICAP: Sie starteten zunächst mit sechs ABM-Projekten, und der Erfolg stellte sich alsbald ein. Was änderte sich dadurch?**

**Posselt:** Schon nach einem halben Jahr, als wir die ersten Ergebnisse im Haus präsentierten, kehrte sich die Entwicklung um. Nun war nicht mehr ich die Person, die an die Wissenschaftler herantrat, um herauszufinden, welche Forschungsvorhaben mit Schwerbehinderten denkbar wären, sondern die Wissenschaftler kamen auf mich zu. Auch die Bundesagentur für Arbeit, die eine derartige Kooperation zuvor noch nicht praktiziert hatte, zog Nutzen aus der Entwicklung, indem sie das Projekt dokumentierte und begleitend Veranstaltungen durchführte, um zu zeigen, was wie möglich ist. Als wir mit der „Tandem-Partnerschaft“ starteten, lag unsere Quote im Wissenschaftsbereich fast bei Null. Heute haben wir eine Beschäftigtenquote von über 12 Prozent erreicht.

**HANDICAP: Welche Vorbereitungen haben Sie getroffen, um für die Wissenschaftler mögliche Hindernisse auszuräumen?**

**Posselt:** Wir wollten beispielsweise zeigen, dass Rollstuhlfahrer durchaus im Labor arbeiten können und dies nicht grundsätzlich ausgeschlossen ist. Daher sind bei uns zwei Labore komplett barrierefrei gestaltet. Außerdem haben wir Langzeitarbeitslose als technische Assistenzen eingestellt. Bewusst suchten wir die Arbeitsassistenz nicht bei den gesetzlichen Trägern, sondern wir wollten arbeitslosen Menschen, insbesondere älteren, eine Chance geben.

**HANDICAP: Die nationalen Fördermöglichkeiten von der Bundesagentur für Arbeit bis hin zur ZAV haben Sie mittlerweile ausgeschöpft. Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es nun? Sind EU-Gelder eine Alternative?**



**Posselt:** Wie überall, bereitet auch uns die Finanzierung Probleme. Wer Gelder beantragt, braucht ein enormes Durchhaltevermögen. Wer sie bekommt, muss bereit sein, einen Nachweis über die vernünftige Verwendung zu erbringen. Das ist manchmal extrem, wenn auch nachvollziehbar, denn es handelt sich eben um öffentliche Gelder. Zum Glück konnten wir 2002 insgesamt 19 befristete Projekt-Stellen in dauerhafte Arbeitsverhältnisse überführen. Damals hätten wir sagen können: Wir haben unser Ziel erreicht! Aber was sollte mit denjenigen geschehen, die später zu unserem Projekt dazu gestoßen sind? Sollten sie keine Chance erhalten? Ein Antrag auf EU-Gelder war der einzige Weg, das Projekt weiter zu entwickeln. Doch das EQUAL-Verfahren erwies sich als enorm zeitaufwendig und schwierig. Der Erstantrag umfasste allein über 130 Seiten und das gesamte Verfahren dauerte ein ganzes Jahr.

**HANDICAP: Glückwunsch – das PEI hat es geschafft! Das Institut übernimmt die Koordination eines EQUAL-Projektes mit zehn verschiedenen Teilprojekten und einem Gesamtetat von über fünf Millionen Euro. Wie sieht so ein Teilprojekt beispielsweise aus?**

**Posselt:** Die Uni Gießen hat einen schwerbehinderten Juristen eingestellt, um ein Rechtsgutachten zu erstellen. Er untersucht, inwieweit Rechtsnormen zur Förderung von Schwerbehinderten in der Wissenschaft angewandt bzw. Gesetzesvorlagen umgesetzt werden. Es gibt eine Fülle von Aspekten, die man in diesem Zusammenhang aufgreifen und europaweit vergleichen kann, um die Politik damit zu konfrontieren und Änderungen zu erreichen. Es gibt Teilprojekte, die fördern die Beratung schwerbehinderter Studierender an den Universitäten. Die Gesamtheit der Teilprojekte zielt darauf, die Wissenschaft ganzheitlich abzubilden und Menschen mit Behinderung zu eröffnen: ob Doktoranden, Jugendliche mit Schwerbehinderung, die erstmals einen Ausbildungsplatz als Laboranten bekommen, oder Einrichtungen, die Forschungsvorhaben fördern und dabei eine Schwerbehindertenquote berücksichtigen.

**HANDICAP: Was hat sich im Laufe der vergangenen zehn Jahre markant verändert?**

**Posselt:** Die Kultur unseres Hauses hat sich verändert. Anfangs war der Umgang unter unseren Mitarbeitern mit Hemmschwellen verbunden, heute ist er Normalität. Manche Wissenschaftler sagen von sich selbst, dass sie die Behinderung gar nicht mehr wahrnehmen. Die markanteste Veränderung ist jedoch: Schwerbehinderte Wissenschaftler haben durch ihre Forschungsergebnisse und Veröffentlichungen gezeigt, dass sie sich auf der gleichen Ebene bewegen wie nichtbehinderte Wissenschaftler.

**HANDICAP: Und wie sieht Ihr Blick in die Zukunft aus? Haben Sie eine Vision?**

**Posselt:** Das PEI hat den Wunsch, schwerbehinderten Menschen die gleichen Chancen einzuräumen wie allen anderen. Doch wird die Option auf eine dauerhafte Beschäftigung auch bei Behörden zunehmend schwieriger. Das Paul-Ehrlich-Institut hat 670 Beschäftigte, davon haben 400 unbefristete Verträge. Wir versuchen möglichst viele Mittel einzuwerben, um die für das Institut erforderliche Weiterbeschäftigung von Behinderten und Nichtbehinderten aufrecht zu halten. Das ist unser Ziel. Doch von der Vision, alle Mitarbeiter dauerhaft beschäftigen zu können, habe ich mich längst gelöst.

## Expertin in eigener Sache

**Annetraud Grote, Referentin für Rechtsangelegenheiten und Schwerbehindertenvertrauensfrau**

„Manchmal passiert es mir, dass vor mir eine Tür zuschlägt. Der Rollstuhl gehört für meine Kollegen so selbstverständlich dazu, dass sie ihn nicht mehr beachten. Er wird für sie sozusagen unsichtbar“, erzählt Annetraud Grote und freut sich über diese Erfahrung. Sie ist eine von acht Rollstuhlfahrern, die am Paul-Ehrlich-Institut arbeiten. Die Referentin für Rechtsangelegenheiten hat direkt nach ihrem Referendariat und dem Zweiten Staatsexamen die Stelle am Institut bekommen; erst als ABM-Mitarbeiterin, 2002 erhielt sie dann einen unbefristeten Vertrag. Das Angebot bekam sie damals nach einer Anfrage bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. „Ich hatte viel Glück“, kommentiert sie rückblickend. Würde sie heute ihr Studium abschließen, könnte sie die damalige Förderung nicht mehr in Anspruch nehmen, denn sie existiert nicht mehr. Ohne die Förderung hätte sie auch den Arbeitsplatz nicht bekommen. „Die heutige Realität für Wissenschaftler mit Behinderung gibt mir sehr zu denken“, sagt Grote.

**Die 38-Jährige**, die seit ihrer Geburt an Arthrogryposis, einer Gelenksteife, erkrankt ist, hat früh gelernt, sich zu organisieren. Am Gymnasium, das sie besuchte, gab es viele Treppen, jedoch keinen Aufzug. „Meine ältere Schwester war an derselben Schule und brachte mich treppauf, treppab zu den Fachräumen. Später halfen mir dann meine Klassenkameraden. Das stählte mich!“ Während ihres Studiums der

Forschungsvorhaben verfolgen, oder bei dem ein behinderter Wissenschaftler mit Unterstützung eines technischen Assistenten forscht.

**Mittlerweile setzt sich das PEI** auf europäischer Ebene für die Integration Schwerbehinderter im Wissenschaftsbereich ein. Es bewarb sich darum, ein Projekt im Rahmen der aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten Gemeinschaftsinitiative EQUAL durchzuführen. Heute – nach Antragsgenehmigung – koordiniert das PEI das fünf Millionen Euro umfassende Projektbudget der Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“. Das



Rechtswissenschaften in Marburg lebte sie im Studentenwohnheim. Dort standen den Studenten mit Behinderung ein Fahrdienst und Assistenten auf Abruf bereit. So konnte sie autonom handeln, was ihr am Herzen lag und bis heute liegt. Sieben Jahre lang wohnte sie dort, dann bezog sie mit ihrem Ehemann eine eigene Wohnung.

„**Wer sich wie ich durch das Studium boxt**, dem mangelt es kaum mehr an Selbstbewusstsein“, stellt die gebürtige Norddeutsche nüchtern fest.

Nach Beginn ihrer Tätigkeit als Juristin am PEI wurde sie zusätzlich nach kurzer Zeit zur Stellvertreterin der Schwerbehindertenvertrauensperson gewählt. Seit mehreren Jahren ist ihr dieses Ehrenamt nun „hauptamtlich“ anvertraut worden. Jede eingehende Bewerbung von schwerbehinderten Menschen geht über ihren Schreibtisch und sie ist bei allen Vorstellungsgesprächen mit dabei. Sie weiß: „Das ist nicht bei jedem Arbeitgeber möglich. Doch das Institut agiert gegenüber seinen Mitarbeitern sehr offen.“

**In ihrem hellen Arbeitszimmer**, mit Fenstern in zwei Himmelsrichtungen, lässt sich Anetraud Grote von ihren Kollegen biologisch medizinische Zusammenhänge erläutern. Als Rechtsreferentin ist sie für die Widerspruchsverfahren im Bereich von Gebührenentscheidungen verantwortlich und arbeitet daher viel interdisziplinär. „Das finde ich sehr spannend!“ Außerdem kennt sie sich im Kostengesetz sowie Arbeitsrecht bestens aus und engagiert sich für EQUAL. Sie ist Mitglied der EQUAL-Steuerungsgruppe und des Evaluationsteams, denn das Projekt wird unter anderem sozialwissenschaftlich begleitet. Zwar werden ihr manchmal diese „Zusatzjobs“ neben ihren regulären Aufgaben zu viel, aber dann überwiegt die Freude, an einem solchen Projekt mitzumachen. „Ich bin einfach froh, mit EQUAL ein Beispiel geben zu können. Zu zeigen und zu verbreiten: Es geht. Natürlich geht es!“ Im Oktober führte sie das Projekt sogar nach Bratislava. Dort hat sie als „Experte in eigener Sache“ auf einer EU-Konferenz von den Aktivitäten und EQUAL-Teilprojekten berichtet.



sichert dem Institut die finanziellen Mittel, um ein „arbeitsmarktpolitisches Laboratorium“ einzurichten. So wird es möglich, die Integration Schwerbehinderter weiter zu erproben und auf andere Beschäftigungsbereiche in der Wissenschaft wie Doktoranden und Auszubildende auszuweiten und in der Folge zu verbreiten. Innerhalb des EQUAL-Projekts ist die

**Dagmar Fecht-Schwarz: „In meinem Arbeitsleben habe ich oft erlebt, dass Menschen mit Behinderung trotz gleicher Qualifikation von potenziellen Arbeitgebern aus Unkenntnis eher nicht eingestellt werden.“**



**LSA Helium**  
Zum Leben Stehen



- Stehen schützt Ihre Gesundheit
- Stehen macht unabhängig
- Stehen ist menschlich

z.B. Im leichtesten Stehrolli der Welt dem LifeStand "Helium"

LifeStand Stehrollstühle sind anerkannte Hilfsmittel!

Fordern Sie uns bei einer kostenlosen Erprobung!



**LifeStand GmbH**  
Industriegebiet Grouel 20  
42897 Remscheid  
Fax : 021 91 - 96 30 09  
Tel : 021 91 - 66 66 44  
http : //www.lifestand.de

Humanbiologin Anne-Regine Lorenz (siehe Porträt) am Institut als Wissenschaftlerin in der Abteilung Allergologie tätig. In der EQUAL-Steuerungsgruppe ist Dagmar Fecht-Schwarz, Assistentin des Abteilungsleiters Virologie und Diplom-Übersetzerin, für Übersetzung und Lektorat zuständig. Die 47-Jährige, die zuvor in Berlin lebte und an einem Max-Planck-Institut arbeitete, wechselte Ende 2003 zum PEI. „Ich hörte von einem ‚Traumarbeitgeber‘ und habe mich initiativ be-



worben. Dann ging alles ziemlich schnell“, erzählt sie. In der EQUAL-Steuerungsgruppe trifft sie regelmäßig auf Annetraud Grote, Referentin für Rechtsangelegenheiten und Schwerbehindertenvertrauensfrau (siehe Porträt), die seit fast acht Jahren am Institut tätig ist.

**Text und Fotos: Silke Häußler**

**Informationen im Internet: [www.pei.de](http://www.pei.de)  
[www.tandem-in-science.de](http://www.tandem-in-science.de)**



## Der Traum vom Forschen

### Anne-Regine Lorenz, Humanbiologin in der Abteilung Allergologie

„Sie dürfen im Laborbereich weder essen noch trinken und auf gar keinen Fall irgendetwas mit hinausnehmen“, informiert Anne-Regine Lorenz vor Eintritt in die Schleuse über die Vorschriften der Sicherheitsstufe Zwei. „Der Laborbereich, das ist das Herz meiner Arbeitsgruppe“, merkt sie an. Routiniert streift die Forscherin den weißen Kittel über und fährt in ihrem E-Rollstuhl vorneweg. Im Labor ist sie in ihrem Element. Ihre Bewegungen sind trotz mancher Einschränkungen zielgerichtet, ihr Blick wacht konzentriert über einem Experiment. Sie bedauert es sehr, dass ihre Arbeit im Labor auf Grund der Rheumaerkrankung beschränkt bleiben muss. „Ich liebe diese Tätigkeit“, gesteht sie.

**Seit ihrer Kindheit** hat Anne-Regine Lorenz Rheumabeschwerden, nach dem Abitur aber erkrankte sie schwer daran. Das hielt sie nicht davon ab, das Studium der Humanbiologie in Marburg aufzunehmen. Da die universitären Einrichtungen zum Teil weit auseinander lagen, überbrückte sie die Strecken mit dem Auto. „Ich fühlte mich oft überfordert, von den vielen Wegen, die nötig waren, um ein Institut zu erreichen, sowie von dem vielen Gehen und Stehen im Labor.“ Die Frage, ob sie sich Hilfe gesucht habe, verneint sie. „Damals kam ich gar nicht auf eine solche Idee!“ Rückblickend schüttelt sie den Kopf über sich selbst. „Heute wüsste ich, wo ich Unterstützung finde und welche Wege ich einschlagen müsste.“

**Die Erkrankung zwang sie, zu pausieren.** Zwei Jahre lang unterbrach sie das Studium nach dem dritten Studienjahr im Hauptstudium. In dieser Zeit suchte sie nach Alternativen, bei denen sie ihre schon erworbenen Fähigkeiten einbringen konnte. Die Bewerbung für die Ausbildung zur medizinischen Dokumentarin scheiterte an den Voraussetzungen einer Ganztagesesshule mit Achtstundentag und insgesamt 20 möglichen Fehltagen pro Jahr. Anschließend informierte sie sich über die Ausbildung als Diplom-Bibliothekarin und Logopädin. Als man ihr die Aussichtslosigkeit bescheinigte, eine regelkonforme Ausbildung durchzuführen, ließ sie davon ab.

**„Was mir blieb, war das Studium.** Ich absolvierte es mit aller Kraft und in kleinen Schritten. Es gab Semester, da konnte ich gerade mal eine Vorlesung besuchen.“ Mit 32 Jahren schloss Anne-Regine Lorenz dann ihr Studium ab. Danach suchte sie eine Stelle im öffentlichen Dienst. „Eine Stelle am Paul-Ehrlich-Institut – das war mein Traum!“ Dieser Traum wurde, wenn auch über einige Umwege, für sie zur Wirklichkeit. „Ich bin stolz, dass ich mir diese Stelle selbst gesucht habe“, so Lorenz. Nun entwickelt sie Konzepte für Forschungsvorhaben, betreut und managt Projekte im Bereich Allergologie. Auf ihrem Schreibtisch liegt ein druckfrisches Fachbuch, darin ein Kapitel von ihr als Co-Autorin verfasst. Auch Veröffentlichungen gehören zu ihrem Tätigkeitsspektrum. Die Teilhabe an EQUAL empfindet sie als Auszeichnung: „Wir haben uns bewährt! Unsere Arbeitsleistung wurde honoriert.“ Das gibt ihr persönlich viel Aufwind.