



## Transkript zum Podcast Gemeinsam. Einfach. Mehr. Dialog. mit Erika Ullmann-Biller, Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen und Klaus-Peter Rohde, Abteilungsleiter für die Integrationsfach- dienste und Inklusionsbetriebe und das Budget für Arbeit vom LVR Inklusionsamt

---

### **ZB Magazin**

Herzlich willkommen und Hallo in die Runde, ich darf Sie ganz herzlich begrüßen zu unserer heutigen Ausgabe unseres Podcasts in der Reihe: Gemeinsam einfach mehr Dialog. Die Podcasts rund um das Thema Inklusion und Teilhabe. Wir haben am heutigen Tag das Vergnügen, zwei Gäste in diesem Podcast zu begrüßen. Ich beginne mit der ersten Begrüßung, der ersten Vorstellung von Frau Erika Ullmann-Biller, ihres Zeichens Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen auf der einen Seite. Herzlich Willkommen, Frau Ullmann-Biller. Und auf der anderen Seite Gesprächspartner Nr. 2, Klaus-Peter Rohde, seines Zeichens Abteilungsleiter für die Integrationsfachdienste und Inklusionsbetriebe und das Budget für Arbeit vom LVR Inklusionsamt hier in Köln. Herzlich willkommen, Herr Rohde. Schön, dass Sie da sind. Ich steige mal direkt ein, ganz unvermittelt. Wir haben das Thema Inklusion. Wir haben das Thema berufliche Teilhabe. Frau Ullmann-Biller, aus aktuellem Anlass, weil wir auch vor kurzem uns mit einem Ihrer „Fälle“ in



Anführungszeichen beschäftigt haben, bei der Kreispolizeibehörde in Siegburg. Haben Sie vielleicht, gerade zum Einstieg, ein Beispiel dafür, was besonders gelungen ist, was Sie besonders im Kopf haben, wenn Sie an das Thema Inklusion und berufliche Teilhabe denken.

Haben Sie vielleicht, gerade zum Einstieg, ein Beispiel dafür, was besonders gelungen ist, was Sie besonders im Kopf haben, wenn Sie an das Thema Inklusion und berufliche Teilhabe denken?

### **Ullmann-Biller**

Ja, habe ich tatsächlich ganz aktuell, den Sie angesprochen haben, den jungen Mann Dominik, der bei uns in der Rhein-Sieg-Kreis Behörde in der Polizei eingeschlagen ist und dort sicherlich gut angekommen ist mittlerweile. Es war sicherlich ein etwas längerer Weg bis dahin, aber alle haben mitgespielt und so, dass er jetzt auch dort eine feste Anstellung hat. Und wenn ein solches Ergebnis kommt, freut das einen natürlich insbesondere ganz gerne, da auch weiterzumachen in dieser Geschichte.

### **ZB Magazin**

Können Sie uns vielleicht noch zwei, drei Sätze zum Hintergrund dieses Projekts geben.

Was war vielleicht die besondere Herausforderung? Was war insgesamt vielleicht das Außergewöhnliche an dem Projekt?

### **Ullmann-Biller**

Das ganz außergewöhnliche Projekt war, dass es eigentlich durch die Dienststelle ins Leben gerufen worden ist. Dort sind die Kontakte entstanden mit den Eltern des jungen Mannes. Und dann wurde ein Praktikum auf den Weg gebracht, wo der junge Mann ein Jahr lang ein Praktikum in unserer, in der Kreispolizeibehörde Rhein-Sieg-Kreis gemacht hat, im Bereich des Fahrzeug- und



Fuhrparkmanagement und ist dort so gut angeschlagen und angekommen, dass er jetzt dadurch einen festen Arbeitsvertrag auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen hat. Der junge Mann ist schwerbehindert, hat auch keine Ausbildung meiner Meinung nach, ich weiß es nicht genau, kommt direkt von der Schule und somit denke ich, man hat auch eine langfristige Perspektive erhalten. Das war sicherlich eine sehr schöne, aber ein langer Weg eben.

### **ZB Magazin**

Wenn Sie anmerken, dass es ein langer Weg ist und dass es dort auf dem Weg dann auch Begleitung gegeben hat, darf ich gerne die Frage mal an Herrn Rohde weitergeben.

Herr Rohde, wie hat die Unterstützung von Ihrer Seite in diesem Fall ausgesehen?

### **Rohde**

Also anfänglich waren wir als Inklusionsamt formal erst mal gar nicht beteiligt, sondern die Kontakte vor Ort laufen in der Regel im Bereich Übergang Schule Beruf erst mal über den örtlichen Integrationsfachdienst. Wir sind da ja auch schon vor der Entlassung mit Schülerinnen und Schülern mit Behinderung auch im Kontakt, machen Maßnahmen zur Berufsorientierung und in diesem Rahmen hat dann die Kollegin des IFD in Bonn/Rhein-Sieg dieses Praktikum mit begleitet. Das gehört noch zu diesem Prozess Übergang Schule Beruf und ich habe zum ersten Mal eigentlich von dem „Fall“ in Anführungszeichen gehört, als es zumindest mal in Aussicht stand, dass eine Einstellung erfolgen könnte. Und das, was ich mitbekommen habe, war eigentlich, dass ich da gar nicht viel machen muss, weil die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, von der Dienststelle, vom IFD, von der Schwerbehindertenvertretung, haben eigentlich diesen jungen Mann so gut auch integriert und begleitet und vorbereitet, dass wir



eigentlich nur noch im Hintergrund Ressourcen zur Verfügung stellen mussten, finanzieller Art oder auch Beratung über die Fördermöglichkeiten. Aber ansonsten ist das eigentlich alles wunderbar, wie aus dem Lehrbuch vor Ort abgewickelt, erledigt worden und auch ohne, dass ich die Beteiligten jetzt im Einzelfall alle kenne, habe ich das Gefühl, der junge Mann ist da gut aufgehoben. Und ich glaube, die Dienststelle ist auch sehr glücklich darüber.

### **ZB Magazin**

Wenn ich das richtig verstehe, tatsächlich ein für alle Beteiligten sehr gelungenes Projekt.

Ich komme jetzt mal zu einem anderen Thema. Das Jahr 2021 bedeutet gleichzeitig 101 Jahre SBV. Ich gebe zu, ein ziemlich krummer Geburtstag, aber ich frag trotzdem mal in die Runde und gerne Sie, Frau Ullmann-Biller.

[Trotzdem ein Grund zum Feiern?](#)

### **Ullmann-Biller**

Ja, definitiv. Wenn man überlegt, wie viel Jahre, ich sag mal Verbesserungen in diesem Bereich erreicht worden sind. Von Anfang an. Immer. Und es bleibt präsent in den Köpfen. Von daher: Schwerbehindertenarbeit und Inklusion muss immer in den Köpfen bleiben. Und dazu muss man reden und feiern vielleicht auch, je nachdem.

### **ZB Magazin**

Herr Rhode, das hundertjährige Jubiläum konnte Pandemie bedingt nicht groß begangen und gefeiert werden. Jetzt haben wir 101 Jahre.

[Ihr Fazit, wenn Sie dem 101-Jährigen oder der 101-Jährigen gratulieren würden?](#)

### **Rohde**



Ich sehe das ähnlich wie Frau Ullmann-Biller und außerdem 100 Jahre, warum man das nicht feiern konnten, ist klar. Aber 101 Jahre finde ich eigentlich auch ein schönes Jubiläum, weil das wird so selten gefeiert, dass wir es auch mal machen können, ganz bewusst und das Positive darin sehen können. Ich sehe auch das Positive. Die Entwicklung der Schwerbehindertenvertretung ist zumindest in dem Zeitraum, den ich überblicke, das sind eben nicht die ganzen 101 Jahre, sondern nur ein Teil davon, zumindest so, dass ich erlebe, dass die Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben durchaus ein wichtiger Partner für die Betriebe geworden sind. Für uns waren sie schon immer ein wichtiger Partner, aber in den Betrieben wird viel mehr auch auf den Rat und die Expertise der Schwerbehindertenvertretung gehört, weil die Unternehmen auch Schwierigkeiten natürlich haben und da wissen, da haben wir Experten im eigenen Haus. Und das hat sich entwickelt. Gerade in den letzten 10, 20 Jahren habe ich das Gefühl, die Position der Schwerbehindertenvertrauensleuten in den Betrieben ist deutlich gewichtiger geworden, als sie es noch vor 20 oder 25 oder 30 Jahren war. Von daher. Ich finde, das ist ein Grund zu feiern und stimmt uns auch hoffnungsvoll, ja bis zum 202. Geburtstag durchzuhalten.

### **ZB Magazin**

Gern würde ich das aufnehmen, was Sie gesagt haben, Herr Rohde, und mal direkt bei Frau Ullmann-Biller nachfragen. Themen wie Digitalisierung, demografischer Wandel, aber auch das, was Herr Rohde gerade sagte, dass sich die Aufgaben und das Selbstverständnis vielleicht in den letzten 20 bis 30 Jahren deutlich verändert haben.

Wie sehen Sie das in Ihrer Arbeit im Ehrenamt?



## **Ullmann-Biller**

Digitalisierung ist für uns ein tägliches Thema, wenn man das so will. Ich nenne es mal Fluch oder Segen, je nachdem, wie man es auf den Weg gibt. Wir scheitern ja häufig daran, dass die Barrierefreiheit fehlt, insbesondere bei der Digitalisierung. Da gehen wir in der Polizei beispielsweise einen anderen Weg. Wir konnten mit unserem Minister eine Rahmeninklusionsvereinbarung abschließen, dass die Polizei NRW Arbeitsmittel ausschließlich nur noch barrierefrei zur Verfügung stellt. Und das ist zwar eine Mammutaufgabe und eine Überzeugungsaufgabe, aber ich konnte sie alle überzeugen und es wird auch so gelebt, weil, Digitalisierung ist die Chance, dass wir Menschen mit Behinderung beschäftigen können. Ansonsten wird es nicht funktionieren in der heutigen Zeit.

## **ZB Magazin**

Wenn wir das Thema mal aus Sicht des Inklusionsamtes betrachten, auch diese Themen Digitalisierung und demografischer Wandel und die daraus erwachsen Herausforderung. Sie hören ja von der anderen Seite die Bedürfnisse der Arbeitgeber und auch der Schwerbehindertenvertreter, die in den Unternehmen und Einrichtungen dann vor Ort auch tätig sind.

Was ist Ihre Einschätzung? Was, was hören Sie? Was sind die Punkte, die Ihnen gegenüber kommuniziert werden?

## **Rohde**

Also im Bereich demografischer Wandel, den man ja immer im Zusammenhang sehen muss mit dem zunehmenden Fachkräftemangel, ist natürlich das Bedürfnis der Arbeitgeber heute sehr viel stärker darauf zu achten, wie können wir langjährig Beschäftigte, lebensältere Menschen, die vielleicht altersbedingt oder behinderungsbedingt auch gewisse Einschränkungen oder Handicaps haben, wie können wir die möglichst effektiv im Betrieb halten, um deren



Fachwissen und deren Know-how, um deren langjährige Erfahrungswerte im Betrieb zu halten. Vor 30 Jahren hätte man diese Menschen vielleicht irgendwie in irgendein Vorruhestandsprogramm geschickt und hätte gesagt wir holen uns neue Leute vom Markt. Das nimmt ja zunehmend ab, diese Möglichkeit, und das Bedürfnis der Arbeitgeber ist stärker zu gucken, wie bekommen wir bestimmte Einschränkungen, bestimmte Handicaps besser ausgeglichen und wie können wir möglicherweise mit Technik, mit Ausstattung, mit Coachings dafür sorgen, dass die Menschen auch länger im Betrieb bleiben. Also die Unternehmen versuchen wirklich, die Menschen sehr viel länger zu halten, sehr viel stärker auch als Fachkräfte wahrzunehmen. Und da kann uns natürlich die Digitalisierung, aber auch generell technische Weiterentwicklung sehr stark helfen. Das ist nicht das Allheilmittel, das stimmt. Aber da stecken sicher Chancen drin. Und wenn wir im Rahmen dieser Entwicklung dann auch noch mitdenken, ob wir vielleicht mit Einsatz solcher Technologien auch junge Menschen stärker wieder in den Arbeitsmarkt, auch in den Facharbeitsmarkt bringen, dann hätten wir quasi den Fluch der Digitalisierung etwas gebrochen und hätten gesagt: Wir haben da auch eine Chance draus gemacht.

### **Ullmann-Biller**

Ich möchte vielleicht da noch ein anderes Beispiel vonseiten der Polizei geben. Wir haben ja nicht nur als Arbeitgeber mit Menschen mit Behinderung zu tun, sondern auch, ich sage mal mit dem Bürger, auch vielleicht manchmal mit dem Gegenüber, der ein Handicap hat. Und wir arbeiten im Moment daran, beispielsweise Gebärdendolmetscher nicht mehr persönlich ins Haus zu holen, sondern tatsächlich auch virtuell zuzuschalten, damit der Bürger, der Betroffene sich entsprechend auch besser verstanden fühlt in der ganzen



Geschichte. Auch da ist Digitalisierung natürlich für uns in der Polizei ein ganz großes Thema.

### **ZB Magazin**

Wir haben eben ein wenig in die Vergangenheit geschaut. 101 Jahre SBV. Wenden wir den Blick mal so ein bisschen nach vorne. Jetzt ganz konkret auf den Januar 2022. Es gibt einige Änderungen, Neuerungen im SGB, die jetzt anstehen. Eine Änderung sind die sogenannten einheitlichen Ansprechstellen, ein vielleicht nicht ganz einfacher Begriff. Dahinter verbergen sich Beratungsstellen für Arbeitgeber, die neu geschaffen werden sollen. Wir spielen so ein bisschen Wünsch dir was. Ich fang bei Frau Ullmann Biller mal gerne an.

Wenn Sie so etwas hören, diese Beratungsstellen für Arbeitgeber, was würden Sie sich wünschen, was man dort zur Verfügung stellt, damit die Arbeitgeber vielleicht besser mit Informationen versorgt werden?

### **Ullmann-Biller**

Eine einheitliche Beratung und eine Begleitung, wo die Arbeitgeber sich entsprechende Unterstützung holen können. Weil, im Moment gibt es viele Stellen, wo man sich Unterstützung holen kann, aber man weiß nie, welche Stelle ist denn jetzt die richtige? Und ich glaube, dass scheuen viele Arbeitgeber. Ich denke, da steckt eine Chance drin. Wenn man das so organisiert.

### **Rohde**

Ich würde es genauso sehen von Seiten des Inklusionsamtes. Es ist ja letztlich auch eine neue gesetzliche Aufgabe, die wir bekommen haben, diese einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ins Leben zu rufen. Und wir haben natürlich schon gewisse Erfahrungen mit Arbeitgeberberatung, einerseits über die Integrationsfachdienste, die aber ja immer zwei Kunden im Blick haben sollen, nämlich den schwerbehinderten Menschen und den Arbeitgeber. Wir haben





auch seit ein paar Jahren Beraterinnen und Berater bei Industrie und Handelskammern und Handwerkskammern, die auch sehr stark auf Arbeitgeberberatung natürlich setzen. Aber, dass das Ganze vereinheitlicht wird und jetzt auch bundesweit im Rahmen dieser einheitlichen Ansprechstellen etabliert wird, halte ich für eine Riesenchance. Denn wenn ich mir überlege, ich arbeite jetzt selber bei einem Sozialleistungsträger und kenne mich im Förderrechte relativ gut aus, wage ich zu behaupten, und trotzdem finde ich den Dschungel der verschiedenen Förderungen, den es gibt, immer noch sehr groß. Ich habe spaßes halber mal vor ein paar Jahren mal zusammengerechnet und mal geguckt. Welche verschiedenen Förderinstrumente gibt es, wenn ein Arbeitgeber einen jungen Mann mit einer Schwerbehinderung, also junger Mann oder junge Frau unter 27, einstellt? Was kann er dafür Förderungen in Anspruch nehmen? Und ich bin zusammen auf sieben unterschiedliche Förderungen gekommen, aus drei unterschiedlichen Sozialgesetzbüchern. Und das zeigt ja schon, das ist ein Förderdschungel, durch den nur noch die Experten durchblicken. Und ein Arbeitgeber, egal ob groß oder klein, hat eigentlich kaum eine Chance in jeder Situation alle Fördermöglichkeiten zu kennen. Und wenn die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber hier eine zentrale Lotsenfunktion übernehmen können und Arbeitgebern in jeder Situation sagen können: Pass auf, in diesem und jenem konkreten Einzelfall kannst du das und das und das beantragen und wenn du das beantragt, kannst du das andere nicht beantragen oder umgedreht, also auch die Förderfeinheiten zu kennen. Ich glaube, das würde Arbeitgebern, aber auch vor allem den Schwerbehindertenvertrauenspersonen sehr helfen, weil machen wir uns nichts vor: Der Arbeitgeber sagt ja nicht ich gehe da selber hin, sondern er schickt die Schwerbehindertenvertrauenspersonen hin und sagt: Finde mal raus, was wir da an Förderungen kriegen können. Ich glaube, dass



wir da eine große Chance haben, was zu erreichen, wenn es uns gelingt, dieses Angebot bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wirklich bekannt zu machen, dass die den Weg zu uns finden.

### **ZB Magazin**

Frau Ullmann-Biller, ich nehme den Gedanken von Herrn Rohde gerne noch mal direkt auf, weil Sie ja auch direkt angesprochen wurden in Ihrer Rolle als Vertrauensperson. Im Herbst 2022, wir bleiben dabei, den Blick ein wenig in die Zukunft zu richten, stehen die Wahlen zu SBV an.

[Aus Ihrer ganz persönlichen Sicht: Warum lohnt sich das ehrenamtliche Engagement?](#)

### **Ullmann-Biller**

Weil es so viele gute Dinge gibt, die man da erlebt, wenn man Menschen mit Behinderung auf den richtigen Platz bringt. Sie können ihren Lebensunterhalt verdienen, sie können ihren Weg alleine gehen, sie sind nicht mehr abhängig. Und man kriegt auch unheimlich viel zurück von den Menschen, denen man geholfen oder die man unterstützt hat. Ich sage das einfach mal so: Die Menschen sind dann in der Lage, sich auch selber im Leben wieder zurecht zu finden. Und ich glaube, Arbeit ist ein Stück Anerkennung, was jeder Mensch braucht. Und da müssen wir auch hin, dass das für Menschen mit Behinderung gilt. Also ich mach's noch mal wieder. Und ich bin schon 30 Jahre in dieser Funktion.

### **Moderator**

Das klingt fast schon in Richtung Schlusswort oder Schlusssatz. Ich habe aber noch eine letzte Fragerunde, die ich gerne noch mit Ihnen beiden eröffnen würde. Und die passt ganz gut zu dem, was Sie, Frau Ullmann-Biller, gerade schon angesprochen haben. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist



eine Herzensangelegenheit, so habe ich Sie jetzt in den letzten Minuten verstanden.

Was war Ihr letzter Herzensmoment?

### **Ullmann-Biller**

Ganz vor kurzem konnten wir einem jungen Mann mit Down-Syndrom eine feste Stelle anbieten. Der junge Mann ist glücklich, die Eltern sind glücklich, aber auch die Dienststelle ist glücklich. Ich glaube, der hat die zweite Familie gefunden. Er arbeitet jetzt bei uns im Fuhrpark Management in einer Polizeibehörde und kümmert sich endlich darum, dass die Fahrzeuge bei uns sauber sind, damit die Kollegen auch ein gut gereinigtes Fahrzeug haben. Und insofern das war ein sehr schöner Moment, weil auch alle Beteiligten, einschließlich unseres Ministers, das muss man auch mal erwähnen, daran gearbeitet haben, dass das Ergebnis rauskommen konnte.

### **Moderator**

Herr Rohde, wenn wir bei den Herzensmomenten sind, was war Ihr letzter?

### **Rohde**

Es gibt so viele einzelne. Ich denke immer, jeder einzelne „Fallverlauf“, in Anführungszeichen, ist finde ich immer eine Herzensangelegenheit. Ob das jetzt ein Beschäftigter mit einer Erkrankung ist, wo man ihn oder sie begleitet und die Kollegen mitnimmt und am Ende derjenige oder diejenige sagt: Ich fühle mich jetzt irgendwie erleichtert, weil ich jetzt irgendwie mit meinen Kollegen ins Gespräch kommen kann zu meiner Erkrankung oder meiner Behinderung. Aber natürlich sind die Momente, die einem am ehesten im Gedächtnis bleiben, wirklich diejenigen, wo man jungen Menschen eine Chance auf einem Arbeitsplatz gibt, den viele um sie herum ihnen gar nicht zugetraut haben. Also wenn man so Vermittlungen erreicht. Und das ist ein Moment, an den ich mich



ganz konkret erinnere: Eine junge Frau mit einer kognitiven Einschränkung in ihrer neuen Tätigkeit, die dann ganz stolz war, weil sie gemerkt hat, es funktioniert. Und sie hat eine Chance. Die dann so als Fazit für sich gesagt hat: Ich wusste gar nicht, dass ich das kann. Und das fand ich so toll, dass ich mir gedacht hab: Ja, aber alle um dich herum haben es dir zugetraut, und du? Wir sind bestätigt worden, du kannst es. Und das ist mir so ans Herz gegangen, da habe ich mir gedacht: Ja, man muss den Menschen einfach was zutrauen und dann können sie viel mehr, als sie sich selber zutrauen.

### **ZB Magazin**

Wunderbar und vielen Dank! Das ist sicherlich ein tolles Fazit aus dieser Runde. Ich danke Ihnen sehr herzlich für die Teilnahme an dem heutigen Podcast-Format: Gemeinsam einfach mehr Dialog. Es hat großen Spaß gemacht, mit Ihnen hier über das Thema berufliche Teilhabe und Inklusion zu sprechen. Wir werden in loser Folge diese Podcast-Reihe weiterführen und immer mal wieder Themen, die von Belang sind, dann auch so präsentieren. Frau Ullmann-Biller, Herr Rohde, ich danke Ihnen sehr herzlich für die Teilnahme. Ich wünsche Ihnen und uns ein gutes Jahr 2022, wenn ich schon so weit vorgreifen darf. Erfolgreiche Wahlen zur SBV und auf die nächsten 101 Jahre SBV. In diesem Sinne vielen Dank!

### **Ullmann-Biller**

Ja, herzlichen Dank!

### **Rohde**

Ja, ebenfalls danke von mir.

