

Die naheliegende Idee

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann ein Win-win-Modell sein – gerade für Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung in der Region leben wollen

Von Susanne Schneider

Diversity, Inklusion, CSR – Schlagworte wie diese spielen in Unternehmensleitbildern und -philosophien heute eine große Rolle, und es gibt zahllose gute Beispiele dafür, wie sie gelebt werden. Aber viele kleine und mittlere Unternehmen sind noch auf der Suche nach „ihrem“ Projekt. Die Lösung liegt oft ganz nah: die Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Wer dabei nur an spezielle Aufträge denkt, die an Werkstätten zu vergeben sind, denkt zu kurz. Wenig bekannt ist nämlich, dass Menschen aus Werkstätten auch direkt in Unternehmen des allgemeinen

Arbeitsmarktes eingesetzt werden können. Als vollwertige Teammitglieder, die motiviert, sorgfältig und zuverlässig arbeiten und noch dazu zu einem Betriebsklima beitragen, das geprägt ist von Toleranz, Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft. Gerade für Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung in der Region leben wollen, bietet die Zusammenarbeit handfeste Vorteile.

Chancen werden übersehen

Tatsächlich steht es jedoch ganz allgemein schlecht um die Einstellung von Menschen mit

Behinderungen, obwohl dies in Deutschland über eine Quote gesetzlich geregelt ist. Unternehmen mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gehalten, mindestens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Jedoch: Im Jahr 2017 erfüllten weniger als 40 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber diese Vorgabe. Knapp 35 Prozent erfüllten sie teilweise, und gut 25 Prozent beschäftigten überhaupt keine Menschen mit Behinderungen, sondern zahlten die volle Ausgleichsabgabe. Geht es um Menschen, die aus einer Behindertenwerkstatt kommen, weisen die Zahlen in Richtung Null.

Fotos: in.betrieb.gGmbH

„Ein immenser Gewinn“

Fragen an den Arbeitgeber – Markus Grammes von Oerlikon Balzers

U Was war ausschlaggebend für Sie, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?

Bei Oerlikon Balzers sind wir uns der Verpflichtung zu unternehmerisch verantwortungsvollem Handeln bewusst. Das schließt auch soziale Aspekte ein. Vor diesem Hintergrund hatte bereits unser Werk in Stollberg als Vorreiter die Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für behinderte Menschen begonnen und nur gute Erfahrungen gemacht. Als wir dann unsere Mitarbeiter aus der Produktion für anspruchsvollere Arbeiten brauchten, wollten wir ebenfalls Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen. Die übliche Alternative, einfache Arbeiten an Zeitarbeitsunternehmen zu geben, war

schnell vom Tisch. Der soziale Gesichtspunkt war tatsächlich ausschlaggebend für unsere Entscheidung.

U Was ist aus Ihrer Sicht anders in der Zusammenarbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung?

Die in.betrieb-Mitarbeiter sind immer freundlich, haben gute Laune und vor allem Spaß an der Arbeit. Man merkt, dass ihnen das Gefühl, gebraucht zu werden, gut tut. Sie identifizieren sich sehr stark mit ihrer Arbeit und mit Oerlikon. Es ist schön zu sehen, wie sie sich weiterentwickeln, wie sie lernen und wie ihr Selbstbewusstsein wächst. Natürlich dauern manche Prozesse

etwas länger, etwa die Einarbeitung in neue Tätigkeiten. Auch baulich waren ein paar Anpassungen nötig, zum Beispiel haben die in.betrieb-Mitarbeiter eigene Toiletten. Aber in solche Dinge müssen wir sowieso ständig investieren, damit alle gut arbeiten können. Und die Bandbreite der Aufgaben, die Menschen mit geistiger Behinderung übernehmen können, ist enorm. Da unterscheiden sie sich im Prinzip nicht von anderen Teams.

U Nach gut sieben Jahren der Zusammenarbeit – haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?

Unsere Erwartungen haben sich mehr als erfüllt. Die in.betrieb-Mitarbeiter sind gar nicht mehr wegzudenken. Sie sind in jeder



Warum ist das so?

„In Gesprächen mit Wirtschaftsvertretern erlebe ich stellenweise Zurückhaltung, wenn ich auf die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung zu sprechen komme“, berichtet Michael Huber, Geschäftsführer der in.betrieb gGmbH Gesellschaft für Teilhabe und Integration in Mainz. Das Sozialunternehmen begleitet rund 600 Menschen mit geistiger Behinderung auf ihrem Weg in das Arbeitsleben – immer mit dem Ziel, sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bringen, wenn sie es wünschen. Arbeitgeber fühlten sich den

Anforderungen im Umgang mit geistig behinderten Menschen nicht gewachsen, andere fürchteten, dass sie sich im Falle des Scheiterns nicht mehr von den Mitarbeitenden trennen könnten, so Huber weiter.

Die Bedenken sind nachvollziehbar, aber unnötig: „Hier wird niemand alleine gelassen. Unser Fachpersonal begleitet sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber auf dem gemeinsamen Weg. Und wenn etwas nicht klappt, gibt es immer die Möglichkeit, in die Werkstatt zurückzukehren“, sagt Huber. Seine Erfahrung zeigt auch, dass die meisten Ar-

beitgeber begeistert sind von der Zusammenarbeit: Unternehmen profitierten nicht nur von der großen Motivation und der einwandfreien Leistung der behinderten Mitarbeitenden. Ihre Zugehörigkeit zum Team verbessere auch den Umgang untereinander und bereichere die Unternehmenskultur.

Gerade im Mittelstand sei es gut möglich, Menschen mit Behinderungen zu integrieren, findet Thomas Burckard, der als Integrationsfachkraft schon viele Unternehmen und Personen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen begleitet hat. Allerdings herrsche in Personalabteilungen und Führungsetagen große Unwissenheit über die unterschiedlichen Wege in eine Beschäftigung: „Die Möglichkeiten reichen vom Praktikum über einen Außenarbeitsplatz bis hin zur unbefristeten Festanstellung, etwa im Rahmen des Budgets für Arbeit.“ Alle Arbeitsverhältnisse mit behinderten Menschen bieten überdies finanzielle Vorteile – von der Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe bis hin zu Lohnkostenzuschüssen von bis zu 70 Prozent.

Hinsicht ein immenser Gewinn für uns. Natürlich hat das auch finanzielle Aspekte. Zum Beispiel können wir je nach Auftragslage mehr oder weniger Beschäftigte einsetzen, da besteht eine große Flexibilität. Aber ich sehe den größten Gewinn wirklich auf der menschlichen Seite. Oerlikon-Mitarbeiter lernen nicht nur den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern auch ganz allgemein, Verständnis für andere zu entwickeln. Und auch sie empfinden die in.betrieb-Kollegen als große Bereicherung. Als wir 2016 massiv Stellen abbauen mussten, haben unsere Mitarbeiter dafür plädiert, dass diese weiterbeschäftigt werden sollen. Ich denke, das sagt alles.



Markus Grammes ist Head of Global Operations BL TF Automotive bei der Oerlikon Balzers Coating Germany GmbH, Bingen

Praktikum gibt Sicherheit

Der erste Schritt in ein wie auch immer gestaltetes Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein Praktikum. Die Vorbereitung darauf beginnt bereits mit dem Eintritt in die Werkstatt. Die Beschäftigten werden nicht nur fachlich qualifiziert, sondern sie lernen beispielsweise auch den Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten. Sobald ihre Stär-



ken und Interessen identifiziert sind, gehen Integrationsfachkräfte auf die Suche nach passenden Praktikumsplätzen.

Ein Praktikum dauert vier bis zwölf Wochen und wird eng durch die Integrationsfachkräfte begleitet. Die Praktikantin oder der Praktikant ist in dieser Zeit nach wie vor in der Werkstatt beschäftigt, und der Praktikumsvertrag ist von beiden Seiten jederzeit kündbar. Menschen mit Behinderungen erproben in dieser Phase, ob sie tatsächlich in der Lage sind, außerhalb der Werkstatt zu arbeiten. Praktikumsgeber finden heraus, ob sie sich auf behinderte Mitarbeitende einstellen können – sowohl räumlich als auch in Fragen der auszuführenden Arbeit und der Akzeptanz der neuen Situation.

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Als echtes Win-win-Modell betrachtet man die Zusammenarbeit mit Menschen aus Werkstätten für Behinderte bei der Oerlikon Balzers Coating Germany GmbH, einem weltweit agierenden Unternehmen. Gleich an mehreren Standorten beschäftigen die Beschichtungsspezialisten so genannte Außenarbeitsgruppen. Im Binger Automotive-Werk bereitet ein zwölfköpfiges Team von Menschen mit Behinderungen Motorteile für die Beschichtung vor, ständig begleitet von zwei Fachleitern aus der Behindertenwerkstatt. Diese entwickeln bei Bedarf besondere Hilfs-

mittel oder gliedern den Arbeitsprozess in kleine Schritte, so dass Menschen mit kognitiver oder motorischer Einschränkung die Arbeit gut ausführen können. Jan Etzold, Produktionskoordinator von Oerlikon, ist begeistert von dem Modell. Zwar sei eine längere Anlernzeit nötig gewesen, berichtet er. Aber inzwischen erledigten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich das komplette Tagespensum, und das nach industriellen Leistungs- und Qualitätsmaßstäben. Das Besondere an diesem Arbeitsverhältnis: Alle Mitarbeitenden sind nach wie vor bei der Werkstatt beschäftigt, die mit dem aufnehmenden Unternehmen einen individuellen Dienstleistungsvertrag über die Zusammenarbeit schließt.

Für die Menschen mit Behinderungen ist diese Form der Arbeit besonders wertvoll. Sie sind in Kontakt mit den unterschiedlichsten Kolleginnen und Kollegen, und sie entwickeln ein ganz besonderes Selbstwertgefühl. „Unsere Beschäftigten identifizieren sich sehr stark mit ihrer Arbeit“, weiß Beate Weber-Müller, Standortleiterin bei in.betrieb. „Sie sagen von sich, dass sie für die Automobilindustrie bei Oerlikon Balzers arbeiten, und nicht bei einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen.“ Kein Wunder, trägt das Team doch die Firmenkleidung und trifft auf „nette, hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen, die einen akzeptieren, wie man ist“, wie Thomas Eckelt berichtet, der bereits seit vier Jahren dabei ist.

Nicht nur menschlich, auch wirtschaftlich stimmt die Zusammenarbeit: „Wir können uns durchaus vorstellen, künftig größere Arbeitskontingente bei Sozialunternehmen zu beauftragen“, sagt Markus Grammes, Head of Global Operations BL TF Automotive.

Geeignete Außenarbeitsplätze finden sich nicht nur in der Industrie. Beim ZDF in Mainz transportiert eine Gruppe Werkstattbeschäftigter von der Filmrolle bis zum Druckerpapier alles, was auf dem weitläufigen Gelände verschickt werden muss, und sorgt ganz nebenbei für ein Stück Menschlichkeit in einer technisierten Arbeitswelt. In der rheinland-pfälzischen Staatskanzlei bereitet ein gutes Dutzend Beschäftigte Veranstaltungen vor, baut Bühnen auf und ab und erledigt Gärtnerarbeiten. Auch die Beschäftigung einzelner Personen ist möglich, beispielsweise als Hilfe auf einem Weingut, im Sekretariat der rheinland-pfälzischen Familienkasse oder als Hausmeister bei einer Kirche.

Budget für Arbeit

Mitten im allgemeinen Arbeitsmarkt angekommen sind Menschen, die einen Arbeitsplatz über das Budget für Arbeit finden. Sie scheiden aus der Werkstatt für behinderte Menschen aus und werden Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Tarifgefüge des Arbeitgebers. Es gelten die entsprechenden Bestimmungen und Gesetze – auch der Kündigungsschutz für einen Menschen mit Schwerbehinderung. Das Modell, das zuerst 2006 in Rheinland-Pfalz umgesetzt wurde und inzwischen in allen Bundesländern etabliert ist, bietet Arbeitgebern große Vorteile. Unter anderem gewährt die Eingliederungshilfe einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss von circa 70 Prozent der Arbeitgeberkosten, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen komplett. Auch die Begleitung durch eine Integrationsfachkraft zu Beginn des Arbeitsverhältnisses finanziert die Eingliederungshilfe. Die Menschen mit Behinderungen haben nach Beendigung eines „Budget-Arbeitsverhältnisses“ das Recht auf Rückkehr in die Werkstatt.

Auch wenn in Rheinland-Pfalz seit Einführung des Budgets für Arbeit rund 400 Menschen in ein solches Arbeitsverhältnis vermit-

„Eine Bereicherung für die Unternehmenskultur“

Fragen an den Begleiter – Michael Huber von der in.betrieb gGmbH

U Warum sollte jedes Unternehmen Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigen?

Es gibt in Deutschland auch für Unternehmen den gesellschaftlichen Auftrag, sich um Menschen mit Behinderungen zu kümmern. Einen solchen Menschen zu beschäftigen und ihm so eine direkte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben zu ermöglichen, ist eine unmittelbare Umsetzung dieses gesellschaftlichen Auftrags. Zudem, und das zeigt unsere über 50-jährige Arbeit sehr deutlich, bereichert ein Mensch mit Behinderungen jedes Unternehmen, jeden Arbeitgeber, jede Unternehmenskultur nachhaltig. Die Zusammenarbeit mit behinderten Menschen erdet, schafft Nähe, lässt einander achtsamer sein, macht das Einfache greifbar und führt oftmals dazu, dass Prozesse überdacht und verbessert werden. Außerdem, das darf nicht vergessen werden, liefern Menschen mit Behinderungen genauso wie nicht behinderte Menschen qualitativ hervorragende Arbeitsergebnisse.

U Welche Arbeitsplätze eignen sich besonders gut für Menschen mit geistiger Behinderung?

So pauschal kann man das gar nicht sagen. Menschen mit geistiger Behinderung haben genauso vielfältige Fähigkeiten, Talente und Stärken wie alle anderen auch und können demnach auf ganz unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Unserer Erfahrung nach ist es wichtig, dass der Arbeitsplatz die Begegnung und den Kontakt mit anderen Menschen ermöglicht. Allein in irgendeinem Kämmerlein zu sitzen, wäre nicht passend. Auch sind körperlich sehr anstrengende Arbeiten meist nicht geeignet, denn oft geht eine geistige Behinderung mit körperlichen Einschränkungen einher.

U Spart ein Unternehmen Geld, wenn es Menschen mit Behinderungen beschäftigt?

Jein. Über das Budget für Arbeit bekommt das Unternehmen einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 Prozent. Aber man darf natürlich nicht außer Acht lassen, dass die

reine Leistung des Arbeitnehmers eingeschränkt ist – dafür wird ja der Ausgleich gezahlt. Aber nochmals: Ich plädiere dafür, die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen nicht allein unter Kostenaspekten zu bewerten. Die positiven Auswirkungen auf das Miteinander, die Unternehmenskultur und das Betriebsklima sind nicht in Euro zu messen!



Michael Huber ist Geschäftsführer der in.betrieb gGmbH, Gesellschaft für Integration und Teilhabe, Mainz

telt wurden, wartet hier noch großes Potential, findet Michael Huber. Denn: „Eine Beschäftigung im Budget für Arbeit ist die vollendete Integration eines werkstattbeschäftigten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ Bei in.betrieb beschritten bislang 36 Menschen diesen Weg. Sie arbeiten in der Kinder- und Altenbetreuung, in der Küche der Bereitschaftspolizei und in der Lagerlogistik bei Boehringer Ingelheim. In der Universitätsmedizin Mainz unterstützen sie die Stationen im Wäsche-Service, sie bauen Autos auseinander und sind als Hausmeister tätig. Ausgefallener ist die Tätigkeit im Kunsthistorischen Institut der Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Hier verwalten Menschen mit geistiger Behinderung archäologische Exponate, sortieren diese und verpacken sie in Kisten.

Welche Arbeiten sind geeignet?

„Grundsätzlich ist jede Arbeit geeignet, die dem Menschen mit Behinderungen liegt“, weiß Michael Huber. In der Berufsbildungsphase, die mit dem Eintritt in die Werkstatt beginnt, zeigten sich meist schon besondere Fähigkeiten und Interessen, manchmal träten sie aber auch erst im Lauf der Zeit zutage. Bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen liege es nahe, an körperliche Arbeit zu denken. „Aber das kann auch ganz anders sein: Konzentrationsstörungen werden beispielsweise oft durch sehr großes Verantwortungsbewusstsein ausgeglichen, und es ist bei weitem nicht so, dass Werkstattbeschäftigte nicht lesen oder schreiben können.“ Oft sei nur eine andere Herangehensweise nötig. Und genau

darin sieht er einen weiteren Vorteil für Unternehmen: „Sich auf einen Menschen einzulassen, der nicht auf Anhieb in das übliche Arbeitnehmerschema passt – das hat für mich schon etwas mit agilem Management zu tun. Das erfahren wir hier in der Werkstatt täglich!“

Susanne Schneider ist Kommunikationsexpertin und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Sozialunternehmen in Deutschland.