

Markt UND MITTELSTAND NACHRICHTEN

Strategie & Personal

12.09.14 17:52

Unternehmen entdecken neues Potential

Staatlich finanzierte Leistungsträger

Von Kinza Khan

Händeringend werden fähige Mitarbeiter und Auszubildende gesucht. Doch selten werden alle Potentiale erkannt. Es gibt leistungsstarke Menschen, deren Stellen bis zu 70 Prozent staatlich finanziert werden. SAP und Reuss machen es vor.

[f](#) [t](#) [in](#) [g+1](#) [Kommentare](#)

[+](#) meine Artikel



Markt und Mittelstand

Laura Zimmer, rechte Hand des Chefs, erklärt dem neuen Praktikanten die Arbeitsabläufe. Typischer Unternehmeralltag? Nicht ganz: Ali Arabo ist gehörlos und Zimmer sitzt im Rollstuhl.

Fachkräfte und Auszubildende werden allorts gesucht, dabei verpassen Unternehmer oft den Blick in Richtung von Menschen mit Behinderung. **Ökonomische Anreize für deren Einstellung gibt es im Grunde zahlreiche.** So können bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung je nach Grad der Behinderung bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts bis zu 24 Monate, für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zu 60 Monaten, staatlich gefördert werden.

Außerdem entfällt die sogenannte **Ausgleichsabgabe, die der Arbeitgeber zu leisten hat**, wenn er über 20 Arbeitsplätze verfügt, aber nicht auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigt. Die Abgabe kann sich derzeit auf bis zu 290 Euro im Monat belaufen. Über weitere Erhöhungen wird in der Politik diskutiert.

„Die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung sind sehr vielfältig“, erklärt Jochen Häger, zuständig für die Stabstelle Arbeitsmarkt und Inklusion bei den v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel. Das Potential von Menschen mit verschiedenen Formen von Autismus hat etwa SAP, Anbieter für Unternehmens-Software, für sich entdeckt.

Ganz andere Stärken

38 Mitarbeiter wurden global als Fachkräfte eingestellt. „Mitarbeiter aus dem autistischen Spektrum weisen Eigenschaften und Fähigkeiten auf, die sich in einem Software-Unternehmen als enorm vorteilhaft erweisen können“, erklärt die Chief Diversity & Inclusion Officer Anka Wittenberg. Dazu gehörten beispielsweise eine sehr hohe Sorgfalt beim Bearbeiten von Detailaufgaben, ausgeprägte logische und analytische Fähigkeiten sowie die Begabung, Muster und Fehler in Datensätzen und Systemen zu erkennen. „Es ist gut zu sehen, dass unser Autism at Work Projekt mindestens zwei Dinge gleichzeitig schafft: Business Mehrwert und Menschen eine echte Chance und Perspektiven zu geben.“

Doch diese und viele weitere Einsatzmöglichkeiten sowie die umfangreichen Förderprogramme sind Mittelständlern oft unbekannt, und das Interesse an der Integration von Menschen mit Behinderung ist entsprechend gering. „Das liegt an drei klassischen Vorurteilen“, erklärt Häger. Als Dienstleister für Arbeitgeber, die nicht selten regional verwurzelte Mittelständler sind, vermittelt er Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt.



Drei klassische Vorurteile

Behinderte seien doch unkündbar, dieser Satz falle immer wieder in den Gesprächen mit den Unternehmern, erzählt Häger. Das stimmt zwar insofern, als die jeweiligen Integrationsämter mit ins Boot geholt werden müssen, wenn eine Kündigung im Raum steht. „Doch ist es eigentlich ein Vorwand, denn die Integrationsämter stimmen in den wenigsten Fällen nicht zu.“ Die Zustimmungsquote der Integrationsämter liegt bundesweit bei zirka 80 Prozent. Außerdem ist eine Kündigung auch bei Mitarbeitern ohne Behinderung nicht problemlos durchzusetzen.

Fachkräfte generieren durch kreatives Denken

Darin stimmt ihm auch die Headhunterin Brigitte Herrmann zu. Sie hat schon einige Menschen mit diversen Beeinträchtigungen und Behinderungen in den Arbeitsmarkt vermittelt. Sie erinnert sich an den Fall einer jungen Frau mit einer leichten geistigen Behinderung, die zunächst in der Telefonzentrale eingesetzt wurde, aber sich dort nicht bewähren konnte, weil diese Tätigkeit sie überfordert habe. Das Unternehmen habe daraufhin analysiert, wie sie arbeitet und wo ihre Stärken liegen. Schließlich wurde sie bei Kopier- und organisatorischen Arbeiten eingesetzt, die manch anderen Mitarbeiter nur frustriert hätten. Sie allerdings tut diese sehr gerne und mit einer überdurchschnittlichen Akribie und Sicherheit und wurde damit zur Entlastung und Bereicherung für das Unternehmen.

Häger ergänzt, dass in vielen Fällen auch die Chance gegeben sei, die einfachen Tätigkeiten abzugeben und damit den anderen Mitarbeitern die Möglichkeit zu eröffnen, sich den anspruchsvollen Tätigkeiten zu widmen. Manch einer könne so zu einer Fachkraft weitergebildet werden oder neue Arbeitsperspektiven bekommen – und das mit kaum Mehrkosten aufgrund der vielen staatlichen Förderoptionen.

Zwei Optionen

Der Druckluftmotorenhersteller Reuss hat insgesamt 24 Mitarbeiter und 3 Auszubildende. Vier davon haben eine Behinderung. „Es geht nur darum, wie fähig sie sind, alles andere lässt sich arrangieren“, erzählt der Geschäftsführer Hans Walter Reuss. Er habe nicht groß über ihre Behinderungen nachgedacht. Konfliktpotential habe es deswegen nie gegeben, hebt er hervor. Im Moment macht der junge Gehörlose Ali Arabo ein Praktikum bei ihnen, die Anweisungen bekommt er von der rechten Hand des Chefs, Laura Zimmer. Sie ist auf einen Rollstuhl angewiesen.

„Behinderung ist nicht gleichzeitig Leistungsminderung“, erklärt Reinhard Gippert, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Ansprechpartner in Sachen Mitarbeiter mit Behinderung bei dem Sozialverband VdK Hessen-Thüringen. Aus seiner Erfahrung weiß er, dass „die Personalbeauftragten oft keinen Schimmer davon haben, welche Möglichkeiten es gibt“. Eine Mitarbeiter auf eine Vollzeitstelle einzustellen, aber lediglich die Hälfte zu zahlen ist nur eine Option, eine andere ist die Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen. Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können diese außerdem ganz oder teilweise erfüllen, indem sie anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten Aufträge erteilen.