

Einsatz für mehr Teilhabe

Firmen mit behinderten Mitarbeitern werden als Arbeitgeber attraktiver - das bringt auch wirtschaftliche Vorteile.

Andreas Schulte
Köln

Als ihm selbst eine Behinderung drohte, leistete Josef Brunner einen Schwur, an den er sich noch nach Jahren erinnert: „Wenn ich überlebe, stelle ich fünf Menschen mit Behinderung ein“, nahm sich der Inhaber des Blechverarbeitungsbetriebs Ro/Se im Jahr 2005 vor. Damals war bei Brunner ein Hirntumor diagnostiziert worden - der Tod oder schwere Folgeschäden waren nicht ausgeschlossen. Doch davon blieb Brunner verschont. Die letzte Operation hatte er 2011. Seither gibt die Krankheit Ruhe. Sein Versprechen hat der Unternehmer erfüllt - mehr noch: Mittlerweile sind Menschen mit Behinderung unter den 32 Angestellten sogar in der Überzahl.

Das starke Engagement hat Brunner und seinen Betrieb überregional bekanntgemacht. Mehrfach wurde der Unternehmer ausgezeichnet - zum Beispiel mit dem Inklusionspreis unter der Schirmherrschaft des Bundesarbeitsministeriums. Das positive Bild in der Öffentlichkeit macht Brunners Firma zu einem beliebten Arbeitgeber. „Über eine ausreichende Zahl an Bewerbungen müssen wir uns keine Sorgen machen“, sagt er.

Wie Brunner berichten viele Unternehmer, die in ihrer Personalpolitik auf die Inklusion von Menschen

mit Behinderung setzen von positiven Erfahrungen: Das Betriebsklima wird angenehmer, das Firmenimage verbessert sich, und in der Folge kommt es auch zu zusätzlichen Aufträgen. „Der Markt honoriert soziales Engagement“, bemerkt Benedikt Queins, selbstständiger Inklusionsberater.

Der Kunststoffspezialist Reinert aus Bissingen stellt das unter Beweis. 13 der 160 festangestellten Mitarbeiter haben eine Behinderung, eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung entsendet täglich weitere acht bis zwölf Mitarbeiter an das Unternehmen. „Daraus machen wir keinen Hehl“, sagt Geschäftsführer Jürgen Hahn. „Wenn Kunden unser Werk besuchen, stelle ich ihnen auch Mitarbeiter mit Behinderung vor.“ Sie fertigen zum Beispiel Schubladen für die Innenräume

ANZEIGE

von Autos. Für sehr strukturierte Arbeiten seien einige von ihnen sogar besser geeignet als Nicht-Behinderte, sagt Hahn. Außerdem sei ihre Motivation größer. „Das überträgt sich auf die restliche Belegschaft.“

Mit dem Engagement kann sich Reinert auch von Konkurrenten absetzen. Denn Kunden könnten laut Hahn im benachbarten Ausland ähnlich günstig fertigen lassen. Doch bei den Geschäftspartnern sind zunehmend nicht nur der Preis, sondern auch soziale Kriterien entscheidend: „Sie beauftragen uns, weil sie wissen, dass wir hier Menschen mit Behinderung eine Chance geben.“

Inklusion erfordert gleichfalls einen hohen Einsatz der Arbeitgeber: Arbeitsplätze müssen behindertengerecht gestaltet und Abläufe mitunter neu organisiert werden. Zudem sind zusätzliche Kompetenzen in der Personalabteilung für die Beantragung von För-

ANZEIGE

dermitteln nötig. Allerdings ist der Aufwand meist nur am Anfang groß. Reinert setzt schon seit anderthalb Jahrzehnten auf Inklusion. Die langjährige Erfahrung macht es möglich, neue Mitarbeiter mit Behinderung schnell einzubinden.

Die neue Behindertenbeauftragte der Regierung, Verena Bentele, hat im September eine „Inklusions-

landkarte“ ins Leben gerufen, um mehr Transparenz zu schaffen. „Inklusion ist wesentlich mehr, als nur eine Rampe für Rollstuhlfahrer vor die Tür zu stellen“, sagt Bentele.

Firmen, die bei dem Thema noch am Anfang stehen, können gezielt vorgehen. „Wir sehen zunehmend Unternehmen, die sich bei Einstellungen auf eine bestimmte Art der Behinderung konzentrieren“, sagt Experte Queins. So arbeite eine Näherei fast komplett mit Gehörlosen: „Der Arbeitsablauf ist sehr eingespielt, weil die Kommunikation untereinander mit Gebärdensprache gut funktioniert.“

Trotz der Erfolgsbeispiele schrecken viele Arbeitgeber noch vor der Einstellung von Behinderten zurück. 50 000 Jugendliche mit Förderbedarf machen jedes Jahr ihren Schulabschluss. Doch nur 3 500 finden laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung danach eine Lehrstelle. Die Jobs fehlen, obwohl

Ein Auto für gewisse Stunden

Carsharing-Anbieter versprechen niedrigere Kosten - und einen Motivationsschub für die Belegschaft.

Andreas Schulte
Köln

Wenn die Mitarbeiter des Crowne-Plaza-Hotels in Heidelberg ein Fahrzeug benötigen, leihen sie es sich in der Regel aus: Für den Betrieb der Unterkunft im Stadtzentrum stehen nur noch zwei feste Dienstwagen zur Verfügung, den restlichen Bedarf deckt Geschäftsführer Koren Yueksel mit Hilfe des Carsharing-Anbieters Stadtmobil.

Das Personal nutzt die stundenweise angemieteten Autos meistens für Fahrten in der Stadt, Vertriebsmitarbeiter sind damit aber auch zu Kunden in ganz Deutschland unterwegs. „400 bis 500 Euro

sparen wir monatlich, seit wir unsere geleaste Flotte durch Carsharing ergänzt haben“, sagt Yueksel. Sein Unternehmen sei flexibler geworden: „Die Mitarbeiter müssen sich mit den Kollegen nicht mehr auseinandersetzen, wenn mehrere zeitgleich ein Auto benötigen.“

Experten halten den Ansatz für zukunftsfähig: „Wir sehen eine Kombination aus dem gewohnten Leasing und Corporate Carsharing als einen wesentlichen Treiber für ein erfolgreiches Fuhrparkmanagement“, sagt Sven Henkel, Leiter des Automotive Institute for Management (AIM) and der Privatuniversität EBS in Oestrich-Winkel. „Es vereint die kostengünstigen und traditionellen Leasingverträge mit



Die Kombination aus Leasing und Carsharing ist Treiber für ein erfolgreiches Management des Fuhrparks.

Sven Henkel
Leiter des Automotive Institute for Management

einer modernen und flexiblen Ausgestaltung des Fuhrparks.“

Das Konzept soll nicht nur die Kosten senken, sondern auch die Motivation innerhalb der Belegschaft fördern. Dafür schließen Firmen Rahmenverträge mit Carsharing-Anbietern, die eine private Nutzung der Fahrzeuge für die Mitarbeiter kostenlos oder zu günstigen Konditionen erlauben. „Das ist vor allem für jene Mitarbeiter reizvoll, denen üblicherweise kein Dienstwagen zur Verfügung steht“, sagt AIM-Leiter Henkel.

Den Anbietern gelingt es zunehmend, Geschäftskunden von den Vorteilen zu überzeugen: Der Mittelständler Kögel Bau und das Technologieunternehmen Gore aus

Oberbayern haben Vereinbarungen mit Alphacity geschlossen. Der Pharma- und Chemiekonzern Bayer arbeitet seit Jahresbeginn mit dem Anbieter Drivenow zusammen. Über 90 Prozent der Buchungen von Mitarbeitern sind privat. „Unsere Beschäftigten nutzen die Autos vor allem zum Pendeln und für Stadtfahrten in der Mittagspause“, sagt Flottenmanager Lutz Hansen.

Das Carsharing ist aus seiner Sicht nicht nur für Konzerne interessant. „Wenn ein Dienstwagen nur zum Pendeln benutzt wird, kann man überlegen, ihn durch Carsharing zu ersetzen“, meint Hansen. „So kann das Auto auch in der Zeit zwischen Dienstbeginn und Feierabend gefahren werden.“



Neue Kraft: Die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Verena Bentele (l.), und Arbeitsministerin Andrea Nahles.

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gesetzlich dazu verpflichtet sind, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Allerdings können sich Firmen mit der Zahlung einer Ausgleichsabgabe davon de facto freikaufen - viele machen das aus Überforderung. „Kleineren Unternehmen fehlt oft das Personal, um sich um die Arbeitsplatzbedingungen für Menschen mit Behinderung und um mögliche Zuschüsse zu kümmern“, sagt Queins.

Trotz mancher bürokratischer Hürde funktioniert Inklusion auch in Kleinbetrieben. „Als Biomarkt erhalten wir eine hohe gesellschaftliche Anerkennung, mit unserem Engagement für Menschen mit Behinderung setzen wir noch einen drauf“, sagt Roland Geist, Geschäftsführer des Biomarkts in Öhringen. Drei der 15 Beschäftigten sitzen im Rollstuhl. Arbeitsplätze an Brot- und Käsetheke wurden behindertengerecht gestaltet.

Manchmal geht es dort zwar ein wenig langsamer zu, als Geschäftsführer Geist sich das wünscht. „Wenn ich meinen Angestellten dann unter die Arme greife, kommt es aber vor, dass die Kunden mich zurückpfeifen.“ Die respektvolle Kundschaft beflügelt das Klima. „Unsere Belegschaft empfindet es als etwas Besonderes, hier zu arbeiten“, sagt Geist. „Motivation und Arbeitsklima sind besser als in den meisten anderen Supermärkten.“

Trainee auf Staatskosten

Förderprogramme helfen bei der Suche nach Fachkräften.

Andreas Schulte
Köln

Während Südeuropa unter einer hohen Jugendarbeitslosigkeit leidet, fällt es Unternehmen wie dem Automobilzulieferer Grammer aus Amberg oftmals schwer, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Mit Hilfe eines Förderprogramms der EU gelang es dem Mittelständler jedoch, einen Volltreffer zu landen. Auf der Suche nach einem Beschaffungsexperten nutzte Grammer das Trainee-Programm „Inov Contacto“, das jungen portugiesischen Akademikern Auslandserfahrung bringen soll.

Unterstützt von den Zuschüssen aus Brüssel übernehmen die portugiesische Regierung und die dortige Agentur für Investition und Handel für bis zu sieben Monate ein Honorar, die Miete und andere Nebenkosten von Jungakademikern, die den Schritt ins Ausland wagen.

Grammer hat zu Jahresbeginn einen jungen Portugiesen für ein halbes Jahr angestellt - zunächst als Praktikanten. „Jemanden mit so weitreichenden Kenntnissen des portugiesischen Beschaffungsmarkts hätten wir hier nicht gefunden“, sagt Einkaufsleiter Markus Schatz. Die Fachkraft bewährte sich. Seit Juli ist der Mann bei Grammer fest angestellt. Auch die eigenständige Geschäftseinheit des Unternehmens in Tschechien bemüht sich derzeit um eine ähnliche Unterstützung bei der Personalsuche.

7 Monate lang übernimmt das Programm Inov Contacto die Kosten für portugiesische Trainees.

Quelle: AICEP Portugal

Das Programm ist nicht die einzige Hilfe von Staaten und Organisationen der Europäischen Union, die Fachkräfte und Unternehmen auf dem europaweiten Arbeitsmarkt besser verzahnen soll.

Über das Programm „The Job of my Life“ des Bundesarbeitsministeriums, das EU-Ausländern eine Ausbildung in Deutschland ermöglicht, hat das Freizeitunternehmen Euro-

pa-Park Rust passende Kandidaten gefunden. In Deutschland sei das nur noch schwer möglich, sagt Marcus Beck, verantwortlich für das Personal in den vier Hotels des Freizeitparks. Über „The Job of my Life“ hat Beck im vergangenen Jahr einen 30-jährigen Kroaten als Azubi rekrutiert, der nun als Koch im Europa-Park beginnt.

Die Initiative ist Teil des Programms Mobi-Pro, mit dem die EU die berufliche Mobilität von jungen EU-Bürgern fördert. Dafür sucht sie in Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitsagenturen nach wandlungswilligen Arbeitskräften und unterstützt sie mit Reisekostenzuschüssen und Sprachkursen.

Auch wenn es darum geht, heimischen Azubis Auslandserfahrung zu vermitteln, erhalten Unternehmen staatliche Hilfe. Das Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“, das der Europäische Sozialfonds finanziert, bietet 35 sogenannte Mobilitätsberater, die den Betrieben bei der Organisation von Auslandsaufenthalten ihrer Auszubildenden unter die Arme greifen. Ziel ist es den Organisatoren zufolge, so Mitarbeiter für den Internationalisierungskurs der Unternehmen zu qualifizieren.

Mehr im Blick



**Sie möchten international erfolgreich auftreten.
Wir sind für Sie in über 20 Ländern der Welt vor Ort.**

Ob Sie den Schritt ins Ausland gerade planen oder mit Ihrem Unternehmen schon vor Ort sind: Um international erfolgreich zu sein, brauchen Sie einen Asset-Finance-Partner, der alle Facetten rund um Ihre Investition im Blick hat. Einen, der sich nicht nur mit Finanzierungslösungen auskennt, sondern auch die Markt- und Landeskenntnisse besitzt, die Sie im Ausland brauchen. Sprechen Sie mit uns, wir sind mit mehr als 2.100 Experten in über 20 Ländern persönlich für Sie da: mehr-im-blick.com



Deutsche Leasing