

INKLUSION AM ARBEITSPLATZ – LIPPENBEKENNTNIS ODER ÖKONOMISCH SINNVOLL?

NOBODY'S PERFECT



Finanzsenatorin Karoline Linnert beklagte fehlendes Engagement der Bundesregierung in Sachen Inklusion

Dass die Inklusion am Arbeitsplatz ein gesellschaftlich erstrebenswertes Ziel ist, wird wohl kaum einer bestreiten. Doch in der Realität zeichnet sich mitunter ein ganz anderes Bild ab. Auf Unternehmensseite halten sich zudem teils hartnäckig Vorbehalte, ob eine Beschäftigung beeinträchtigter Menschen auch ökonomisch betrachtet sinnvoll ist.

Im September sagte Bremens Finanzsenatorin Karoline Linnert in Berlin während einer Bilanz zur Finanzpolitik der Bundesregierung, dass hinsichtlich der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen bislang nur wohlfeile Absichtserklärungen gegeben würden. Ein seit Längerem diskutiertes Bundesleistungsgesetz, nach dem Menschen mit Behinderung unter anderem ein Nachteilsausgleich durch einkommens- und vermögensunabhängige Leistungsgewährung ermöglicht werden soll, stehe beispielsweise noch in weiter Ferne. Dabei ist offenbar das Themenfeld Inklusion am Arbeitsplatz nicht nur auf Bundesebene noch bearbeitungsbedürftig. Denn ausgerechnet in Bremen genießt es offenbar auch noch nicht die angemessene Relevanz.

STAATLICHE EINFLUSSMÖGLICHKEITEN

„Setzen wir mal in Relation, welche Aufmerksamkeit Inklusion am Arbeitsplatz im Vergleich zur Inklusion im Bereich Bildung erhält – da gibt es einen sehr deutlichen Unterschied“, macht Bernhard Havermann auf das Problem aufmerksam. Als Geschäftsführer des Integrationsfachdienstes Bremen (ifd) setzt er sich dafür ein, behinderte und insbesondere schwerbehinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln oder bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern. Die Problematik liege natürlich auch darin begründet, dass die staatlichen Einflussmöglichkeiten im Bereich Bildung vielfältiger sind. „Bei der Inklusion am Arbeitsplatz kann die Politik nur die Rahmenbedingungen abstecken“, sagt auch der Prokurist des ifd Stefan Höppner. Also seien letztendlich die Unternehmen selbst in der Pflicht, sich in dieser Hinsicht zu engagieren.

Jetzt könnte unternehmerisch-kühl ja durchaus die folgende Frage aufgeworfen werden: Warum sollten sie? Die Ausgleichsabgabe, die anfällt, sobald weniger als fünf Prozent der Arbeitsplätze eines mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigenden Unternehmens mit Schwerbehinderten besetzt sind, ist verhältnismäßig gering. Der Integrationsaufwand, so ein verbreitetes Vorurteil, sei wesentlich höher.

WERTSCHÖPFUNG GERINGER ALS KOSTEN?

In der Hansestadt ergibt sich außerdem ein weiteres Hindernis: „Insbesondere in Betrieben mit Mindestlohn wäre es gesamtwirtschaftlich sicherlich nicht erwünscht, die Inklusion in Unternehmen finanziell besser zu unterstützen. Denn manche Menschen mit Behinderungen sind kaum in der Lage, die eigenen Personalkosten zu erwirtschaften. Das ist für Betriebe, die in unserem System nun mehr wirtschaftlich agieren müssen, sehr abschreckend“, erläutert der Geschäftsführer der mittelständischen Bremer Recycling GmbH & Co. KG Ekkehard Gérard. Für ihn allerdings



Stefan Höppner, Prokurist des ifd Bremen, wünscht sich mehr staatliche Unterstützung im Bereich der betrieblichen Qualifizierung Behinderter

ternehmen ist zudem die Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Die Befürchtung, dass in konjunkturell schwächeren Zeiten nicht angemessen flexibel reagieren zu können, ist für Bernhard Havermann unbegründet: „Die Erfahrung zeigt einfach, dass das nicht der Fall ist. Die überwiegende Mehrheit der beim Integrationsamt beantragten Zustimmungen auf Kündigung werden für den Arbeitgeber positiv beschieden.“

SPEZIALQUALIFIKATION NICHT NOTWENDIG

ist all das kein Grund, sich in seinem Unternehmen nicht für die Integration benachteiligter Menschen zu engagieren. Bremer Recycling, sagt Gérard, besteht nun 20 Jahre als eigenständiges Unternehmen. Es wurde aber aus einer Beschäftigungsinitiative heraus 1993 gegründet und hat somit mit Mitarbeitern begonnen, die nicht vom sogenannten ersten Arbeitsmarkt kamen und demnach verschiedenste Einschränkungen hatten.

BEFÜRCHTUNGEN WEGEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

„Wir haben also vom ersten Tag an mit Inklusion begonnen und praktizieren dies heute noch. Auch deshalb, weil wir fest davon ausgehen, dass es niemanden ohne Benachteiligung oder Behinderung gibt. Wir wissen, dass niemand perfekt ist und dass sich eine gute Teamarbeit durch permanente gegenseitige Hilfe und Unterstützung auszeichnet“, verdeutlicht der Geschäftsführer. Tatsächlich sei es oftmals gar nicht derjenige Mitarbeiter mit dem Behindertenausweis, der am meisten Unterstützung benötige, unterstreicht der Geschäftsführer. Ein weiterer Grund für die Skepsis vieler Un-



Für Ifd-Geschäftsführer Bernhard Havermann brauchen Führungskräfte keine Spezialqualifikationen für das Führen beeinträchtigter Menschen

ökonomische Vorteile, die sich aus der Integration benachteiligter Menschen im Betrieb ergeben, lassen sich dagegen zunächst nur schwerlich aufzählen, ohne Gefahr zu laufen, in gängige Rollenklischees abzudriften. „Wissenschaftlich wirklich belastbare Studien zu der Frage, welchen konkret verwertbaren Nutzen die Inklusion für den Betrieb generiert, sind leider sehr selten“, erklärt Stefan Höppner vom ifd. Empirische Daten legen jedoch immer wieder nahe, dass integrierte Benachteiligte tendenziell mehr Engagement am Tag legen, eben weil sie sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich mit einer Benachteiligung durchsetzen konnten.

EINZELKÄMPFER SIND UNERWÜNSCHT

„Zu diesem und ähnlichen Aspekten gibt es viele Klischees und Vorurteile, aber auch einige belastbare Fakten“, betont er. Die Erfahrungen von Ekkehard Gérard jedenfalls geben der Vermutung Recht: „Wir stellen fest, dass über Inklusion Rücksichtnahme und Teamgeist geschult

FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN

Auf den ersten Blick kann die Integration eines behinderten Menschen in den Betrieb sehr kostspielig sein. Für viele Eingliederungsmaßnahmen gibt es allerdings Fördergelder in teils beträchtlicher Höhe. Hier ein kurzer Auszug:

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (bis zu 80 Prozent)

Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung

Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Zuschuss zur Probebeschäftigung (komplette Kostenübernahme möglich)

Zuschuss für Arbeitshilfen

Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Die zuständigen Stellen sind: Arbeitsagentur, Integrationsamt sowie Reha- und SGB-II-Träger.

Quelle: ifd Bremen; Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIf)

und gepflegt wird.“ Einzelkämpfer, die nur partiell Verantwortung übernehmen, seien bei Bremer Recycling ohnehin nicht erwünscht und nach Erfahrung der Geschäftsleitung ein wesentlicher Grund für firmeninterne und äußerst arbeitszeitraubende Rangeleien. „Und ganz wichtig: Wir sind ein Dienstleister, wir leben von unseren Kunden. Und wer respekt- und rücksichtsvoll mit seinen Kollegen umgeht, wird auch unsere Kunden entsprechend behandeln.“

Dennoch, auch Gérard sieht insgesamt noch Optimierungsmöglichkeiten. Und auch Stefan Höppner vom ifd macht noch Raum für Verbesserungen bei der staatlichen Förderung aus. Insbesondere bei Beeinträchtigungen, die erst im Laufe des Arbeitslebens auftreten und eine Fortführung der ursprünglichen Tätigkeit unmöglich machen. „Speziell im Bereich der Unterstützung der betrieblichen Qualifizierung sollte der Fokus viel stärker auf die Bedürfnisse des Unternehmens sowie die Fähigkeiten des Mitarbeiters und weniger auf die allgemeinen Marktbedürfnisse zugeschnitten sein“, schlägt er vor.



Bei der Bremer Recycling GmbH & Co. KG ist laut Geschäftsführer Ekkehard Gérard Inklusion seit je eine Selbstverständlichkeit

