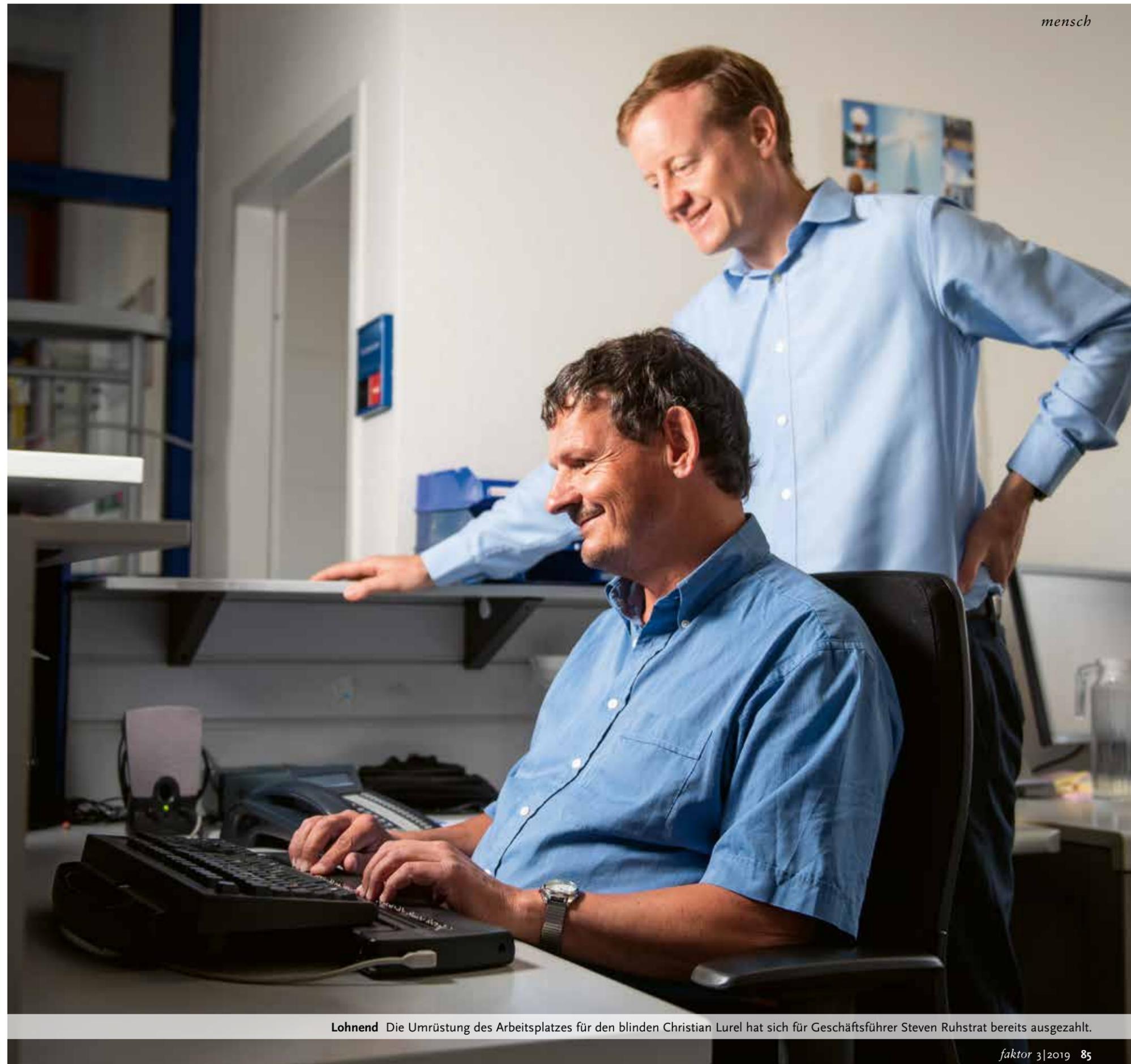


Raus aus der Vorurteilsfalle

Menschen mit körperlichen oder seelischen Behinderungen haben es oft schwer, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dass es anders geht und durchaus Vorteile für Unternehmen bietet, zeigen vier Erfolgsgeschichten aus Südniedersachsen.

TEXT SVEN GRÜNEWALD FOTOGRAFIE LUKA GORJUP

Am Empfang des Göttinger Gebäudetechnikunternehmens Ruhstrat sitzt Christian Lurel. Er spricht fließend Englisch, Französisch, nimmt Anrufe entgegen und erledigt Unternehmenskorrespondenz. Auf dem Tresen steht sein Namensschild und daneben ein gelber Kreis mit drei schwarzen Punkten. Christian Lurel ist von Geburt an blind. „Es kommt natürlich vor, dass wir Besucher haben und das Blindensymbol nicht sofort erkannt wird“, erzählt Geschäftsführer Steven Ruhstrat. „Christian schaut die Leute, wenn sie reinkommen, nicht direkt an. Manche sind dann etwas verärgert, reichen ihm Unterlagen und erwarten, dass er sie ergreift – was nicht passiert.“ Doch der unangenehme Moment geht schnell vorbei. „Er geht einfach aktiv auf die Leute zu und offen mit seiner Blindheit um. Dann ist das Eis gebrochen.“ ▶



Lohnend Die Umrüstung des Arbeitsplatzes für den blinden Christian Lurel hat sich für Geschäftsführer Steven Ruhstrat bereits ausgezahlt.



Loyal und engagiert Lasertechnik Kreiensen beschäftigt gleich vier Mitarbeiter mit Behinderung – wie den an Schizophrenie erkrankten Matthias Notzke.

Sie alle sind ein Gewinn für den Betrieb.

Der Computerarbeitsplatz sieht anders aus als gewohnt: Vor der Tastatur – das Textetippen funktioniert ganz normal – ist eine Leiste mit Braille-Schrift, über die E-Mails und Texte gelesen werden können. Eine Sprachausgabe über Lautsprecher hilft ebenfalls. Günstig ist ein solcher blindengerechter Arbeitsplatz nicht – die Kosten liegen bei etwa 20.000 Euro. Und einfach ist die Office-Tätigkeit damit für einen stark Sehbehinderten auch nicht zwangsläufig. „Die Digitalisierung ist für uns Fluch wie Segen“, erklärt Christian Lurel. Einerseits haben sich durch die Technik viele neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnet, andererseits ist die hohe Veränderungsgeschwindigkeit ein Problem. „Allein schon ein Update kann dafür sorgen, dass ich plötzlich nichts mehr machen kann. Es ist wie ein ständiger Rüstungswettlauf.“

EINEN BLINDEN MENSCHEN ZU BESCHÄFTIGEN, klingt aufwendig, weil es mit organisatorischen Anpassungen verbunden ist. „Klar muss man ihn gelegentlich unterstützen“, sagt Ruhstrat. „Aber es bringt auch eine veränderte Perspektive für die anderen Mitarbeiter mit sich, wenn man sieht, mit welchen Herausforderungen er umgehen muss. Das trägt zur Vielfalt und Sensibilisierung bei uns bei.“

Nach aktuellen Zahlen ist Lurel allerdings eher die Ausnahme. Nur etwa ein Viertel aller Blinden im erwerbsfähigen Alter ist auch tatsächlich berufstätig. Insgesamt leben in Deutschland rund acht Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Etwa drei Prozent davon haben eine angeborene Behinderung – ungefähr zu gleichen Anteilen körperlich und geistig –, knapp ein Prozent erlitt einen Unfall. Bei den allermeisten jedoch ist die Behinderung Folge einer Erkrankung und häuft sich entsprechend mit zunehmendem Alter.

Damit ist das Spektrum an Behinderungen extrem breit: von Diabetikern bis zu Querschnittsgelähmten, von Lernbehinderten, Autisten, psychisch Erkrankten, bis zu stark Sehbehinderten und Gehörlosen. Folglich ist es schwierig, von ‚den‘ Schwerbehinderten zu sprechen oder pauschale Aussagen über ihre Beschäftigung zu treffen, schließlich ist jedes Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten durch ein hohes Maß an Individualität geprägt. Was sich jedoch pauschal sagen lässt: Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind bei Schwerbehinderten deutlich höher.

DABEI ZEIGEN VIELE POSITIVBEISPIELE, dass das Haupthindernis aus Vorurteilen besteht. Besucht man etwa die Lasertechnik Kreiensen, das Unternehmen von Matthias Durau, das sich auf die Anwendung der Lasertechnik für den industriellen Einsatz spezialisiert hat, dann erlebt man eine besondere Situation: Von den zwölf Mitarbeitern haben vier eine Behinderung – Gehörlosigkeit, Down-Syndrom, psychische Beeinträchtigung und Autismus. „Bei unseren Tätigkeiten geht es ▶

»Wir haben durchweg gute Erfahrungen gemacht. Diese Mitarbeiter sind unglaublich engagiert und loyal. Weil sie oft auf Vorurteile stoßen, sind sie froh, zeigen zu können, was sie können.«

Matthias Durau

in erster Linie darum, Serienbauteile für die Automobilindustrie zu bearbeiten. Das können ein Gehörloser oder ein geistig Behinderter ebenso gut wie ein Nicht-Behinderter“, erklärt Durau. Da er seine Fachkräfte sowieso alle schulen muss, besteht so oder so ein Einarbeitungsaufwand. „Dabei kann man problemlos auf die individuellen Profile eingehen.“

Auch den Arbeitsalltag kann man anpassen. Im Falle des Autismus beispielsweise kann eine Überforderung durch zu viel Veränderung in zu wenig Zeit entstehen, wenn also etwa jeden Tag andere Teile zu bearbeiten sind. Berücksichtigt man die jeweiligen Einschränkungen, läuft die Zusammenarbeit ganz normal. „Wir haben durchweg gute Erfahrungen gemacht“, erzählt der Geschäftsführer. „Diese Mitarbeiter sind unglaublich engagiert und loyal. Weil sie oft auf Vorurteile stoßen, sind sie froh, zeigen zu können, was sie können. Mitarbeiter mit Down-Syndrom hätte ich gerne noch zwei weitere.“

AUCH SASCHA KADDATZ, Gründer des Ravensberger Basecamps, eines Freizeitkomplexes in Bad Sachsa, kann von diesem besonderen Engagement berichten. Einer seiner Vollzeitmitarbeiter, Markus Dittmer, ist gehörlos und eigentlich gelernter Herrenmaßschneider – er ist Kadatz' erster Mitarbeiter mit Behinderung. Im Basecamp arbeitet er unter anderem im Gastrobereich. „Anfangs habe ich mich gefragt, was er für Aufgaben übernehmen kann. Das war schwer vorstellbar“, erzählt Kaddatz. „Aber das hat sich im Dialog geklärt, und im Betrieb hat man ganz schnell gemerkt, dass er sehr gut mit seiner Hörschädigung umgeht.“

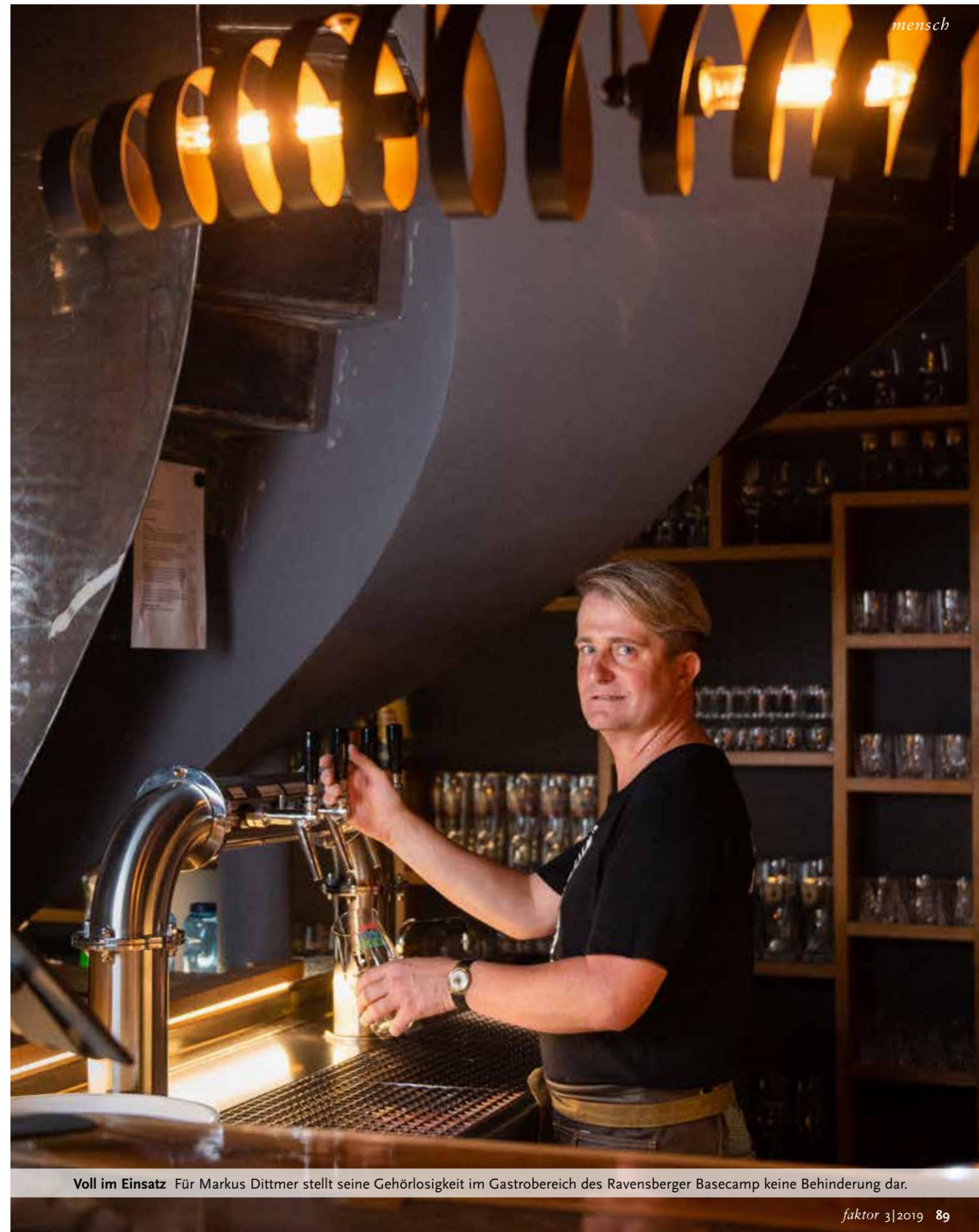
Auch für Dittmer selber läuft es gut: „Meine Kommunikation mit den Gästen ist natürlich eingeschränkt, aber durch einen offenen Umgang mit der Gehörlosigkeit gibt es keinerlei Schwierigkeiten mit Besuchern.“ Und wenn einmal Verständigungsprobleme auftauchen, stehen ihm

die Kollegen jederzeit zur Seite. Daher erlebt Kaddatz seinen Mitarbeiter, der mit großem Einsatz und im Zweifel mit Handzeichen seinen Job mehr als gut macht, als „absolut vollwertige Arbeitskraft“.

EIN MUSTER ZEIGT SICH IMMER WIEDER, wenn Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern mit Behinderungen erzählen: Die Art der Behinderung muss natürlich das Ausüben des Jobs grundsätzlich ermöglichen. Aber im Vorfeld angenommene Einschränkungen sind deutlich weniger ein Problem, als man gemeinhin denkt – wenn man bereit ist, sich darauf einzustellen. Viel ausschlaggebender ist die Persönlichkeit. „Man kann zum Beispiel nicht pauschal sagen, dass Behinderte häufiger krank sind“, erklärt Steven Ruhstrat. Es sei daher im Grunde genauso wie mit jedem anderen Arbeitnehmer: „Man stellt jemanden neu ein, manchmal klappt's und manchmal nicht. Als Unternehmer sollte man offen für alles sein, egal ob Migrationshintergrund, Mann oder Frau, beeinträchtigt oder nicht.“

Und Matthias Durau ergänzt: „Man sollte im Bewerbungsgespräch die Anforderungen immer offen kommunizieren, Vertrauen aufbauen und erfragen, was die Person sich zutraut. Und die Person auch mal ausprobieren lassen, denn oft sind Menschen mit Behinderungen selbst unsicher.“

ABER ES GIBT AUCH FINANZIELLE ANREIZE und Argumente für die Beschäftigung von Behinderten. Betriebe ab 20 Mitarbeitern sind gesetzlich verpflichtet, anteilig Behinderte zu beschäftigen, sonst werden Ausgleichszahlungen fällig. Gleichzeitig gibt es umfangreiche Zuschüsse für Arbeitgeber seitens der Arbeitsagentur oder der Integrationsämter, um die Einstellung von Behinderten zu unterstützen und so das gefühlte Risiko, den Mehraufwand oder auch die Kosten für die technische Aus-



Voll im Einsatz Für Markus Dittmer stellt seine Gehörlosigkeit im Gastrobereich des Ravensberger Basecamp keine Behinderung dar.



Kampf gegen Vorurteile In der Abteilung Göttinger Müsli Company fertigen 27 Rehabilitanden unter der Leitung von my.worX-Geschäftsführer Dietmar Thiele (r.) Bio-Müsli und Riegel in Handarbeit.

stattung von Arbeitsplätzen abzufedern. Ebenso gibt es Zuschüsse im Falle von Minderleistungen. „Zum Schluss sind wir Wirtschaftsbetriebe mit in manchen Branchen sehr engen Margen“, erklärt Kaddatz. „Wenn dann ein Mitarbeiter nicht funktioniert, wird es schwer. Daher können die Zuschüsse eine Entscheidungshilfe sein, um auszutesten, ob jemand mit Einschränkungen überhaupt infrage kommt.“

TROTZDEM BLEIBT ES SCHWIERIG, die Vorurteile bei potenziellen Arbeitgebern sind noch immer sehr präsent: sei es die Angst vor Minderleistungen, sei es die Angst, einen Behinderten wegen eines höheren Kündigungsschutzes nicht mehr loszuwerden. Insbesondere ist das bei psychischen Beeinträchtigungen der Fall. „Psychische Erkrankungen sind für viele noch tabuisiert, weil man sie nicht einzuschätzen weiß“ – das ist zumindest

die Erfahrung von Dietmar Thiele. Er ist Geschäftsführer der gemeinnützigen my.worX gGmbH und des Instituts für angewandte Sozialfragen ifas. Beide haben die Aufgabe, Menschen mit psychischen Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und zu vermitteln, beziehungsweise bei my.worX auch einen geschützten Arbeitsplatz zu bieten – und das schon seit über 20 Jahren. So bietet my.worX in verschiedenen Abteilungen unter anderem Catering für Feste oder den Mittagstisch in Betrieben an, produziert Müsli, Riegel und Snacks aus Bio-Zutaten, digitalisiert und archiviert im Auftrag Dokumenten-Berge und Fotos. Zudem gibt es eine Fahrrad-Werkstatt sowie vielfältige Logistik-Dienstleistungen – wie beispielweise auch den Versand des *faktor*-Magazins. „Inzwischen haben wir einen ganz guten Kontakt zu großen und kleinen Betrieben, aber der ist über lange Zeit gewachsen“, erzählt Thiele. „Ein steiniger Weg, ▶

DIGITALISIERUNG. HIER WERDEN IDEEN ZU PROJEKTEN.



Setzen Sie mit innovativen Internet of Things-Technologien positive Impulse für Ihr Geschäft. Intelligent miteinander vernetzte Geräte und Sensoren sorgen für mehr Effizienz sowie Kostensenkung.

Nehmen Sie Ihre Zukunft in die Hand. Starten Sie Ihr nächstes IoT-Projekt mit Sycor.

www.sycor.de



Weil ich
neugierig auf
morgen bin.

GDA-Zukunftstag

Jeden ersten Mittwoch im Monat

- Entdecken Sie einen exklusiven Weg in Ihre Zukunft.
- Lernen Sie uns persönlich kennen und erleben Sie die Philosophie der GDA.

Reservierung:
Herr Sascha Franz
Tel.: 0551 799 2700

GDA Göttingen
Charlottenburger Straße 19
37085 Göttingen
www.gda.de



denn man muss – obwohl die gesellschaftliche Diskussion viel offener geworden ist – immer noch oft erklären, was es eigentlich bedeutet, psychisch krank zu sein.“ Für den Vermittlungserfolg zähle daher die Offenheit und Transparenz gegenüber den jeweiligen Krankheitsbildern, noch mehr Aufklärung über die Unterstützung, die Betriebe erhalten können, sowie zu zeigen, dass die Betriebe nicht allein gelassen werden, sondern sich immer wieder melden können, wenn Probleme im Alltag auftauchen.

DASS SICH GRUNDSÄTZLICH eine größere Offenheit gegenüber Behinderten entwickelt, beobachtet auch Thomas Seewe, der in der Arbeitsagentur Göttingen in der Vermittlung von Behinderten tätig ist. „Aber es ist nicht schlagartig passiert, sondern bewegt sich eher schleppend und könnte schneller sein.“ Auch komme es leider sehr oft vor, dass ein Behinderter nach der finanziell bezuschussten Probezeit nicht verlängert wird oder nur befristete Verträge erhält. Auch Seewe sieht daher eine der Hauptaufgaben in der weiteren Sensibilisierung von Betrieben.

Handlungsbedarf bestehe aber auch bei den Behinderten selbst, betont Marcus Graubner, Vorsitzender des Allgemeinen Behindertenverbands in Deutschland. Einerseits betreffe dies die Motivation der Betroffenen. „Nach einem Unfall oder einer Erkrankung befindet man sich in einem Loch, aus dem heraus man erst einmal einen Weg finden und sein Selbstwertgefühl und die Selbstsicherheit wiedererlangen muss.“ Eine der besten Möglichkeiten dazu sei eben Arbeit, die ein soziales Umfeld und eine Tagesstruktur bietet.

Die zweite Hürde sieht Graubner in den rechtlichen Rahmenbedingungen. Für Behinderte gibt es altersunabhängig die Möglichkeit, bei einer behinderungsbedingten Leistungsminderung in die Erwerbsminderungs- oder Berufsunfähigkeitsrente zu gehen. „Auf den ersten Blick gibt das eine große Sicherheit, aber gleichzeitig verwehrt es den Weg zurück in den Arbeitsmarkt, da aus der Rente heraus keine Weiterqualifikation möglich ist“, so Graubner. Damit bleibt das Potenzial, das sich Behinderten insbesondere durch die Digitalisierung bietet, ungenutzt – beispielsweise im Nachschulungsbedarf von Älteren. „Von diesen Potenzialen können Behinderte profitieren, aber man muss ihnen die Chance zur beruflichen Weiterbildung lassen.“

Demgegenüber müssten aber nicht zuletzt auch Behinderte selbst offener werden. „Wir müssen uns genauso bewegen wie andere Arbeitnehmer auch und die Schritte ins digitale Zeitalter mitmachen“, sagt Graubner, der selbst seit der Geburt mit einer spastischen Tetraparese lebt. „Lebenslanges Lernen gilt auch für uns.“ f

FÖRDERMÖGLICHKEITEN bei der Einstellung und Beschäftigung von Behinderten:

- Probebeschäftigung Schwerbehinderter, um die Eignung für den Arbeitsplatz festzustellen: Übernahme der Lohnkosten für maximal drei Monate
- Eingliederungszuschuss: befristete finanzielle Unterstützung, die dazu dient, eine Minderleistung auszugleichen, die beispielsweise aufgrund des Handicaps vorhanden ist, oder die durch eine intensivere Einarbeitung und Begleitung gerechtfertigt ist. Die Höhe und Dauer des Eingliederungszuschusses richtet sich nach dem individuellen Einzelfall.
- Sonderprogramm zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten des Landes Niedersachsen: ebenfalls befristete, aber hohe finanzielle Förderung
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung
- Zuschüsse für die behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen
- begleitende Hilfe im Arbeitsleben: Lohnausgleich von Minderleistungen durch das Integrationsamt

KONTAKT

Arbeitsagentur Göttingen

Thomas Seewe (für Betriebe im Raum Göttingen, Hann. Münden und Osterode): Tel. 0551 520330

Elke Dittrich (für Betriebe im Raum Duderstadt, Northeim, Einbeck, Uslar): Tel. 0551 9803222

always
inspiring more...

symrise 

Tagbegleiter

Duft & Geschmack. Mann & Frau. Jung & Alt. Jeder entdeckt die Welt auf seine eigene Weise: aufregend, inspirierend, einzigartig. Mit allen Sinnen erleben, Erfahrungen weitergeben und Ideen aufnehmen. Das macht das Leben bunt und vielfältig. Wir spüren auf, was Menschen wünschen. Wir erfüllen Sehnsüchte und schaffen begeisternde Duft- und Geschmackserlebnisse.

www.symrise.com

