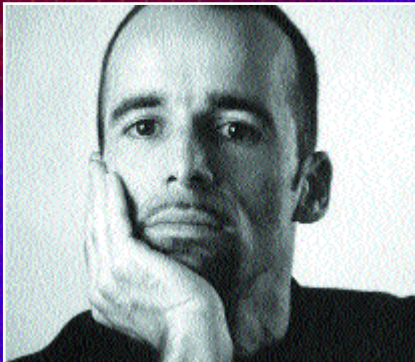


Es gibt noch einige Türen zu öffnen



Michael Stuber, Diversity-Berater, mi.st Consulting

Nicht nur in Deutschland lässt sich die Integration Schwerbehinderter in die Arbeitswelt scheinbar vornehmlich über gesetzliche Regelungen realisieren. Michael Stuber, Diversity-Berater aus Köln, hilft Unternehmen europaweit, ihren Erfolg durch die Nutzung von Unterschiedlichkeit zu steigern. Die Personalwirtschaft befragte ihn zum Thema Integration Schwerbehinderter.

Personalwirtschaft: Lassen sich Schwerbehinderte in unsere auf Hochleistung getrimmte Berufswelt integrieren?

Stuber: Ich bin sicher, dass es problemlos möglich ist, Behinderte in eine Berufswelt zu integrieren, die zum Teil auf Hochleistung ausgerichtet ist. Einerseits erbringen natürlich auch Menschen, die in gewissen Bereichen beeinträchtigt sind, Hochleistungen. Dabei werden freilich die Maßstäbe für Leistung, die sich oft einseitig an einer so genannten dominanten Gruppe orientieren, in Frage gestellt. Andererseits stimulieren Behinderte einen Perspektivenwechsel tradierter Sichtweisen, was Problemlösungsfähigkeit verbessert und so zur Leistungssteigerung beiträgt.

Personalwirtschaft: Welche Vorteile ergeben sich für einen Arbeitgeber aus der Beschäftigung Schwerbehinderter.

Stuber: Die potenziellen Vorteile sind recht

umfangreich und beziehen sich sowohl auf den internen, wie auch auf den externen Bereich. Intern stellt die Beschäftigung von Behinderten eine Bereicherung dar, weil die Vielfalt der Belegschaft und dadurch die Anzahl der unterschiedlichen Beiträge zum betrieblichen Alltag vergrößert wird. Es dient aber auch der Sensibilisierung des betrieblichen Umfelds, also der »sozialen Hygiene«. Dies ist durchaus unter geschäftspolitischen Gesichtspunkten von Bedeutung. Die Belegschaft wird, und das bezieht sich nicht nur auf Behinderungen, sensibler im Umgang mit Menschen, Vorurteile und Geringschätzung von Andersartigkeit werden abgebaut. Ein anderer Punkt ist, dass behinderte Menschen, ähnlich wie andere so genannte benachteiligte Gruppen, großen Wert darauf legen, dass sie eine hohe Arbeitsleistung und -qualität erbringen. Hinzu kommen die positiven externen Effekte. Behinderte und ihr persönliches Umfeld sind ein großer Teil

der Absatzmärkte. Dieses Segment ist besonders sensibel dafür, wie Unternehmen mit Unterschiedlichkeit umgehen. Das kann sich unter anderem im Tourismus und im Einzelhandel positiv auswirken. Ich weiß von Fällen, wo es mehr gibt als nur die typischen Rollstuhlrampen. Für Menschen mit Sehbehinderungen gibt es in Geschäften Vergrößerungsgläser oder das Shoppersonal hat eine Grundausbildung in Gebärdensprache. Das sind simple Dinge, die einfach zu bewerkstelligen sind und mit denen man neue Kundengruppen erschließt. Es gibt also Vorteile auch auf der Absatzseite. Es ist ein Zusammenspiel. Wenn man mit Menschen mit Behinderungen arbeitet, kann dies auch einen Zugang zu Kunden mit Behinderungen bieten – und umgekehrt.

Personalwirtschaft: Die meisten Nichtbehinderten assoziieren mit Schwerbehinderung zuerst den Rollstuhl. Arbeitgeber

dürften entsprechend zunächst an bauliche Maßnahmen wie Rampen, Fahrstühle und dergleichen denken. Ist dies eine berechnete Assoziation?

Stuber: Es ist tatsächlich eine gängige und keineswegs verwerfliche Wahrnehmung. Man denkt zunächst an das besonders Sichtbare, weil es offensichtlich ist. Allerdings ist es de facto so, dass von den rund sieben Millionen Menschen mit Behinderungen in Deutschland ungefähr 500 000 einen Rollstuhl benutzen. Die Statistik unterstützt die gängige Vorstellung also nicht. Dagegen ist es so, dass sehr viele Behinderungen als Folge von Erkrankungen entstehen. Andere sind geistiger oder psychischer Art, wie etwa Lernbehinderungen. Ein besseres Wissen, ein stärkeres Bewusstsein und vor allem mehr Erfahrung mit den unterschiedlichen Formen von Behinderungen ist für Unternehmen eine Grundvoraussetzung, um diese Themen zur

Erfolgssteigerung zu nutzen. Vor allem sollte man in den Unternehmen das Thema Behinderung umfassend betrachten und nicht nur auf den Schwerbehindertenbereich, also oberhalb von 50 Prozent Behinderung beziehen. Erfolgreiche Ansätze berücksichtigen, dass die gesamte Vielfalt von Bedeutung ist.

Personalwirtschaft: Worin sehen Sie den für Unternehmen entscheidenden Handlungsgrund Schwerbehinderte einzustellen.

Stuber: Meiner Erfahrung nach ist die größte Hürde in den bestehenden Monokulturen zu sehen, also in der Tatsache, dass die meisten Unternehmen auf Gleichheit oder Einheitlichkeit – zumindest in einigen Punkten – ausgerichtet sind. Sie haben nie gelernt, sich auf Vielfalt einzulassen und in Unterschiedlichkeit einen ökonomischen Erfolgsfaktor zu sehen. Andererseits werden ein-

zelne Themen oft isoliert betrachtet. Wird für einen Aspekt – etwa Frauen oder Behinderung festgestellt: »...da könnte man doch mehr machen«, folgt häufig eine überspitzte Diskussion, die zu übertriebener Fürsorge oder unnötiger Bevorzugung führen kann. Man nimmt sich leider zu selten des Gesamtkontextes an, wodurch der Zugang zu vielen Themen erschwert wird. Außerdem entsteht der Eindruck, ein Unternehmen müsse einen hohen Aufwand betreiben, um eine bestimmte Gruppe zufrieden zu stellen. Daran erkennt man einen entscheidenden Punkt: das weitgehend fehlende Bewusstsein für das Potenzial, das in Vielfalt und Individualität steckt. Und das ist kein spezifisches Problem für die Frage von Behinderung.

Personalwirtschaft: Wie können Unternehmen diesem fehlenden Bewusstsein entgegenwirken?

Stuber: Ganz vorne steht die Sensibilisierung

Jobbörsen für behinderte Menschen

www.arbeitsamt.de

Ausführliche Informationen unter dem Link »Berufliche Rehabilitation und Schwerbehinderte«.

www.kein-handicap.de

Job, Arbeit, Freelancing für Behinderte und chronisch kranke Menschen, mit Einstellungstipps für Arbeitgeber.

www.jobline-rehadat.de

Stellenangebote und Bewerberdatenbank für Blinde und Sehbehinderte

Kontakt für Arbeitgeber:

Stiftung Blindenanstalt Frankfurt am Main, Adlerfluchtstr. 8-14, 60318 Frankfurt am Main
Ansprechpartnerin: Andrea Lenz, Telefon: 069/955124-68, a-lenz@t-online.de

Weitere Links

www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de

Informationsseite der Initiative »50 000 neue Jobs für Schwerbehinderte« des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, der

Bundesanstalt für Arbeit und der Europäischen Gemeinschaft, Europäischer Sozialfonds.

www.rehadat.de

Informationssystem zur Unterstützung der Integration von Behinderten in die Arbeitswelt. In zehn Datenbanken zu verschiedenen Themenbereichen der beruflichen Rehabilitation wird umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung gestellt.

www.bigub.de

Der Verein »Behinderte in Gesellschaft und Beruf« vertritt die Interessen und Bedürfnisse behinderter Menschen, mit Linksammlung.

www.jkc.de/ehb.html

»Experten helfen Behinderten« (EHB) ist ein Forum für behindertenspezifische Fragen. Die Experten helfen in den Bereichen Bildung, Beruf, Medizin und Soziales. Die Website wird von Dr. Jörg Kopp Consulting in Wiehl betreut. Umfangreiche Links unter »EHB Suche«.

www.bag-ub.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte

Beschäftigung ist ein Zusammenschluss von Fachdiensten mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung und deren Angehörige sowie Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen zu beraten und zu unterstützen.

www.behindertenbeauftragter.de

Büro des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Behinderten.

www.selbsthilfe-online.de

Ein Internet-Angebot von Verbänden und Initiativen der Behindertenselbsthilfe. Das Projekt ist ein Marktplatz der Selbsthilfeverbände und gibt aktuell und konzentriert über die Belange von Menschen mit Behinderungen und chronisch kranken Menschen aus deren Perspektive Auskunft.

www.movado.de

Movado hat sich zum Ziel gesetzt, Barrieren für Menschen mit eingeschränkter Mobilität zu beseitigen.

www.hauptfuersorgestellten.de

von zunächst einmal den Mitarbeitern, die im Personalwesen oder im Bereich Unternehmenskommunikation Schlüsselfunktionen ausüben. Hierfür ist es hilfreich, den wirtschaftlichen Vorteil einer besseren Nutzung von Vielfalt für das betreffende Unternehmen zu bestimmen. Dabei darf die Fassade Behinderung natürlich nicht vergessen werden. Um konkreten Nutzen aus der Integration von Menschen mit Behinderungen zu ziehen, muss ein Blick darauf geworfen werden, wo die Arbeitsumgebung möglicherweise angepasst werden muss, wo sie für Menschen mit Behinderung nicht ausreichend kompatibel ist. Das ist im Allgemeinen kein allzu großer Aufwand im Vergleich zu Vorteilen, die man später daraus zieht, wenn man schließlich das gesamte Potenzial des Arbeitsmarktes ausschöpfen kann. Um die Erfahrung im Umgang mit behinderten Menschen zu erleichtern, können zum Beispiel Praktika angeboten werden. Mit einer blinden Supervisorin oder – was ich erlebt habe – mit einem blinden Manager zu arbeiten, das sind Erfahrungen,

die einem nahe bringen, wie viel Power durch Barrieren in unseren Köpfen ungenutzt bleibt. Unternehmen können ihrer Belegschaft solche Erfahrungen erleichtern. Dabei sollten die behinderten Mitarbeiter, die im Unternehmen arbeiten, einbezogen werden. Sie haben in vielen Fragen Fachwissen, zumindest aber die Alltagserfahrung, und können wertvolle Hinweise geben. Weiterhin darf nicht vergessen werden, behinderte Menschen gleichberechtigt im Rahmen der Personalentwicklung weiterzubilden, anstatt sie auf eine einmal erreichte Position festzulegen. Entscheidend ist jedoch, dass man in den Unternehmen den Blick auf Vielfalt als Ganzes behält und möglichst wenig Dinge tut, die zu spitz auf spezielle Bedürfnisse ausgerichtet sind. Das ist für die jeweiligen Gruppen nicht gut und für das Unternehmen auch nicht.

Personalwirtschaft: In einem Internetforum haben sich schwerbehinderte Arbeitnehmer gegen Vergünstigungen wie den

besonderen Kündigungsschutz und erweiterten Urlaub ausgesprochen. Sie erhoffen sich damit bessere Chancen auf berufliche Integration Schwerbehinderter. Was halten Sie von solchen Vorschlägen?

Stuber: Das bestätigt das eben Gesagte. Je spezieller die Maßnahmen sind, desto weniger dienen sie der Integration. Nicht nur Behinderte weisen darauf hin, dass Förderung nicht nur Vorteile hat. Auch Frauen wehren sich gegen allzu gut gemeinte Programme. Natürlich ist es eine Gratwanderung: Gleichbehandlung ist grundsätzlich unangebracht, da Menschen zunehmend unterschiedlich sind – eine Sonderbehandlung bestimmter Gruppen kann Vorurteile verstärken und Diskriminierung oder Bevorzugung bedeuten. Der breite Diversity-Ansatz ist dagegen neutral und umfassend zugleich. Leider hat Deutschland in vielen Fragen rund um das Thema Vielfalt noch nicht Best-Practice-Niveau erreicht. Dabei könnten wir mit einer ganzheitlichen Sichtweise noch viele Türen öffnen.

jrs, th