

Aufräumen mit Vorurteilen

Wie Wiesbadener Firmen ermutigt werden sollen, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen

Von Christina Oxford

WIESBADEN. Die Barrieren im Kopf sind hoch, die Vorbehalte und Vorurteile gewaltig: Wenn es um die Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Unternehmen geht, herrscht oft nicht nur Ratlosigkeit, sondern auch Hilflosigkeit ob des schier undurchdringlichen Dschungels an Fördermöglichkeiten. Chancen, die sich durch die Beschäftigung eines Teammitglieds mit Behinderung ergeben, erschließen sich nicht sofort. Die Folge: Die Firmen, die zur Beschäftigung Schwerbehinderter gesetzlich verpflichtet sind, zahlen lieber die nach Betriebsgröße gestaffelte Ausgleichsabgabe. Damit ist das Thema vom Tisch. Dabei „ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eigentlich in allen Branchen möglich“, informiert Fachberaterin Susanne Tölzel von der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) in Hessen, die ihren Sitz in der Luisenstraße hat und bei einer Informationsveranstaltung für Arbeitgeber im Neubau der Industrie- und Handelskammer für Aufklärung zu sorgen suchte. Neben Kurzreferaten und Präsentationen von Vermittlern wie unter anderem dem Evim Werkstättenverbund, dem Kommunalen Jobcenter Rheingau-Taunus-Kreis und der Agentur für Arbeit, schilderten Unternehmensvertreter bei einem von Gesine Bonnet moderierten Podiumsgespräch ihre Erfahrungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die von



Angela Nawrot arbeitet seit vergangenem November bei der Eventmanagement-Firma „Pure Perfection“.

Foto: Benedikt Palm

Herausforderungen einerseits – und vorbildlicher Arbeitsmotivation und hervorragend einsetzbarer besonderer Fähigkeiten andererseits geprägt seien.

„Wir achten darauf, dass sie nicht überfordert wird“, sagt Dennis Grundmann, Personalmanager bei Pure Perfection Wiesbaden, einer bundesweit tätigen Event- und Kommunikationsagentur. „Sie“, das ist Angela Nawrot, Ende 50. Die schwerbehinderte Frau mit Erfahrungen im Hauswirtschaftsbereich ist als Facility Managerin tätig und sorgt seit einigen Monaten für Ordnung unter anderem in den Konferenzsälen und Teeküchen der Agentur. Sie sei, so Grund-

mann, inzwischen zur „guten Seele“ des 70-köpfigen Teams geworden, dessen Herz sie mit ihrem freundlichen Wesen gewonnen habe. Konsequenterweise nimmt das Team gerne auch Rücksicht, wenn Angela einen länger andauernden Arzttermin wahrnehmen muss.

Hohe Motivation und weniger Krankheitstage

Eine Veränderung der persönlichen Perspektive hat Michael Kienert, Leiter Arbeitsmarktpunkte und Inklusion der Manpower Group, festgestellt, der darüber hinaus die besonderen Fähigkeiten von schwerbehinderten Teammit-

gliedern etwa in der Qualitätssicherung hervorhebt. Von einer „vorbildlichen Arbeitsmotivation“ berichtete Marcus Baumann, Hauptschwerbehindertenvertreter der hessischen Polizei, der zudem Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen ist. Einen grundsätzlichen Irrtum wusste Thomas Lambert, Regionalmanager beim LWV Hessen Integrationsamt, aufzuräumen: Die Statistiken belegten, dass die Anzahl der Krankheitstage und Arbeitsausfälle bei der Gruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung tatsächlich unter denen der Menschen ohne Beeinträchtigung liege. Hartnä-

ckig hält sich übrigen auch der Irrglaube von der Unkündbarkeit eines schwerbehinderten Menschen – und wirkt als Einstellungsbarriere. Dabei setze der besondere Kündigungsschutz erst nach Ablauf von sechs Monaten im Betrieb ein, und das Integrationsamt biete bei Kündigungsgründen, die in direktem Zusammenhang mit der Behinderung stehen, Hilfestellungen im Rahmen eines Präventionsverfahrens an.

„Die unsichtbare Behinderung ist die große Masse“, sagt Susanne Tölzel, die als Beispiele die Beeinträchtigung körperlicher Funktionen (etwa Seh- und Hörvermögen) oder die der geistigen oder seelischen Gesundheit nennt. Mit Blick auf die Demografie weist sie ferner daraufhin, dass die Möglichkeit einer Behinderung mit zunehmendem Alter steige. Es könne oft viel Zeit vergehen, bis eine Erkrankung (beispielsweise eine Depression) diagnostiziert und behandelt werde. Der Wiedereinstieg ins Berufsleben sei für Menschen mit einer seelischen Erkrankung von immenser Bedeutung. Die Fachberaterin gibt den Unternehmensvertretern mit auf den Weg, Menschen mit Schwerbehinderung in Stellenanzeigen gezielter anzusprechen, die Sprache des Texts der zu besetzenden Stelle anzupassen, Informationen zur Barrierefreiheit im Unternehmen bereitzustellen und bei Bewerbungsgesprächen breitere Chancen einzuräumen: Inklusion könne gerade in Hinblick auf den Fachkräftemangel Teil der Lösung sein.