

Im Anderssein das Besondere entdecken

Unternehmenserfolg durch inklusive Beschäftigungspolitik

In Deutschland leben etwa 7,3 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Knapp die Hälfte von ihnen ist im erwerbsfähigen Alter und beruflich aktiv. Auf der Suche nach einem Arbeitsplatz treffen sie häufig auf Vorurteile und Vorbehalte. Über Chancen und Vorteile eines inklusiven Arbeitsmarktes für Menschen mit und ohne Behinderung informierten Fachleute Mitte September 2013 im Hotel Begardenhof in Köln-Rodenkirchen. Die Veranstaltung ist Teil der Reihe „Attraktiver Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels“ des Diözesan Caritasverbandes Köln, des Bundes Katholischer Unternehmer (BKU) und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

Weg von sogenannten Arbeitstrainingsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung, hin zur Gründung eines eigenen Dienstleistungsbetriebs, lauteten im Jahr 2000 die Überlegungen der Alexianer GmbH, einer Stiftung der Alexianerbrüder, die Träger des Hotels Begardenhof in Köln-Rodenkirchen ist. „Arbeit ist ein wesentlicher Aspekt des menschlichen Lebens“, erläutert Peter Scharfe, Geschäftsführer des Integrationsbetriebes. „Sich aus eigener Kraft seinen Lebensunterhalt sichern zu können, ohne den Weg zu Behörden gehen zu müssen, ist ein zutiefst befriedigendes Gefühl, das sich auch auf den Erfolg des Hotels auswirkt.“

Bereits fünf Jahre nach Gründung des Integrationsbetriebes schreibt der Begardenhof schwarze Zahlen. Keine Selbstverständlichkeit für ein Unternehmen, das konstant acht bis zehn Arbeitsplätze mit psychisch erkrankten Menschen besetzt. „Für viele dieser Mitarbeitenden ist gerade der zwischenmenschliche Kontakt mit Gästen eine Herausforderung. Und bei psychisch bedingten Angststörungen wie etwa Angst vor Dunkelheit, muss auch anders mit Schichteinsätzen umgegangen werden“, erläutert Scharfe.

Aber grundsätzlich gibt es hier keine Extrabehandlungen. „Wie in jedem Unternehmen trage ich die Verantwortung für alle Mitarbeitenden und Gäste gleichermaßen. Kommt es zu Problemen, müssen wir auch arbeitsrechtliche Maßnahmen in Erwägung ziehen.“ Dies aber immer auch in Verbindung mit weiterführenden Hilfen, so Scharfe.

Einzelgänger gesucht

Menschen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise im Autismus-Spektrum, stoßen im Arbeitsalltag oftmals auf Unverständnis und Unsicherheit. Mitarbeitende mit manifesten Interaktions- und Kommunikationsproblemen, die Small-



Setzen sich auf vielfältige Weise für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein: Professor Dr. Christoph Zacharias (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg), Christina Stabel (BA), Ulrike Hillenbrand (DiCV Köln), Jennifer Steurer (LVR), Peter Scharfe (Hotel Begardenhof), Christian Quinke (auticon GmbH) (v.l.n.r.)
Fotos: Michaela Szillat

talk in Panik versetzt und die jedem Blick- und Körperkontakt mit Kolleginnen und Kollegen ausweichen, werden in der Regel gemieden, missverstanden und fachlich unterschätzt. Aus diesem Grund sind zum Beispiel mehr als 65 Prozent aller Autisten ohne Arbeit.

Als erstes Unternehmen in Deutschland beschäftigt auticon seit Ende 2011 ausschließlich Menschen im Autismus-Spektrum als Consultants im IT-Bereich. Auticon baut dabei auf die speziellen Fähigkeiten von Autisten und bemüht sich, ein geeignetes Arbeitsumfeld für diese Menschen zu schaffen. Asperger-Autisten sind häufig hochintelligent, scheitern aber auf dem ersten Arbeitsmarkt bereits beim Einstellungsgespräch.

„Bewerber mit diesem Krankheitsbild können sich nicht verkaufen. Taktik, Verhandlungsgeschick, sich ins positive Licht zu rücken, ist ihnen unmöglich. Die in der Regel erwartete Teamfähigkeit bedeutet für Autisten einen echten Stressfaktor“, beschreibt Christian Quinke, Jobcoach bei auticon Berlin den ersten Kontakt mit einem möglichen Arbeitgeber.

„Wir sehen unsere Aufgabe darin, besondere Fähigkeiten wie logisches Denken, hohe Konzentrationsfähigkeit, Detailgenauigkeit und Ausdauer als eine Spezialleistung auf dem ersten Arbeitsmarkt anzubieten. Menschen mit dem Asperger-Syndrom haben eine hohe Affinität in Bereich Fehlersuche. Wir nennen das eine eingebaute Qualitätssicherungsfunktion.“

Das macht Menschen mit dieser Behinderung gerade für den IT-Bereich interessant. Das haben inzwischen auch große Anbieter der Branche erkannt. Auticon ist mittlerweile bundesweit an vier Standorten vertreten, weitere sollen in den nächsten Jahren folgen. Bis 2016 strebt das Unternehmen 100 Mitarbeitende an, Menschen mit Autismus und sogenannte Jobcoaches, die als Schnittstelle zwischen Auticon und Unternehmen fungieren.

Inklusion als Chance

Abgerundet wurde die Veranstaltung von Jennifer Steurer und Christina Stabel, die die Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) und der Bundesagentur für Arbeit vorstellten und anschließend die sehr konkreten Fragen der rund 40 Gäste beantworteten.

Prof. Dr. Christoph Zacharias von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg präsentierte ein Online-Projekt seiner Studierenden. Geplant ist eine Internet-Plattform, auf der sich Unternehmen und Betriebe sowie Menschen mit Behinderung kennenlernen können. „Wir müssen mehr Netzwerke schaffen“, fordert Zacharias, „damit Unternehmen, die bereit sind Menschen mit Behinderung einzustellen und entsprechende Bewerber besser in Kontakt treten können.“ Auch Jennifer Steurer vom Landschaftsverband appellierte an die Anwesenden, entsprechende Fördermöglichkeiten auszuschöpfen.

Michaela Szillat



Rund 40 Gäste aus Unternehmen, Verbänden, Organisationen aber auch Personen mit privatem Interesse informierten sich anhand von Beispielen aus der Praxis über Möglichkeiten einer erfolgreichen Personalpolitik für Menschen mit und ohne Behinderung.