

Barrieren im Kopf

Wenn es um das Thema Inklusion, also die Integration Behinderter in die „normale“ Berufswelt, geht, sind sich die meisten Unternehmen einig: richtig, wichtig, nötig. Mit der Umsetzung im eigenen Betrieb ist es allerdings oft nicht weit her.



Schweigen am anderen Ende der Leitung, dann ein überraschtes „Ach so“. Petra Strack kennt es auch, das Zögern der Personaler, wenn diese erfahren, dass die potenzielle Bewerberin schwerbehindert ist, wenn aus einer sicher geglaubten Zusage nach überaus positivem telefonischem Vorgespräch und Lebenslauf-Check noch eine – natürlich nicht mit der Behinderung begründete – Absage wird. Solche Situationen sind unangenehm, doch Petra Strack relativiert: „Meistens habe ich gute Erfahrungen gemacht.“

Inzwischen ist sie Personalchefin bei der „Aktion Mensch“, hat ablehnende Bewerbungsverfahren lange hinter sich gelassen und meistert trotz körperlicher Handicaps – sie ist gelähmt, pflegebedürftig und muss nachts beatmet werden – alle Herausforderungen ihres Berufsalltags. Beim Verfassen von Texten hilft eine spezielle Diktiersoftware, wenn wichtige Akten einmal außer Reichweite stehen sollten, werden halt die Kollegen gefragt. Für Petra Strack gilt das Motto: Probleme sind da, um gelöst zu werden. Das galt schon während ihrer Zeit an der Universität. „Ich war während meines Studiums ein halbes Jahr in Australien. Es war schwierig, aber machbar. Man entwickelt Strategien, hat einen hohen Grad an Organisationstalent.“ Ein Talent, das ihrer Meinung nach vielen Behinderten im Berufsalltag zum Vorteil gereicht.

Dass es bei der Gleichberechtigung von hochqualifizierten Mitarbeitern mit Behinderungen oft hapert, zeigt jetzt eine Studie, die die Uni Köln im Auftrag der „Aktion Mensch“ durchgeführt hat (siehe Infokasten). „Hochqualifizierte mit Behin-

derung sind nicht präsent, was ein Fehler ist“, sagt Professor Dr. Mathilde Niehaus, die gemeinsam mit Jana Bauer für die Studie verantwortlich zeichnet. Angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels sei es geradezu sträflich, dieses Potenzial zu vernachlässigen.

Hochqualifizierte mit Behinderungen haben das Nachsehen

„Generell haben Hochqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt derzeit gute Chancen. Das gilt allerdings nicht für Behinderte, deren Situation eher schlechter geworden ist“, erklärt die Professorin. Den Hauptgrund für die Entwicklung hat Niehaus auch ausgemacht: „Es liegt an den Barrieren in den Köpfen.“ Das gelte allerdings nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Behinderten, die sowohl ihre eigenen Fähigkeiten als auch ihre Einschränkungen falsch einschätzten.

Bereits im Vorfeld, etwa während der Ausbildung, müssen die Betroffenen viele Hürden überwinden. Wegen ihrer Behinderung können sie zum Beispiel oft keine Auslandssemester einlegen, Nebenjobs zur Finanzierung des Studiums fallen ebenso weg. Das erschwert auch das später so wichtige Networking. „Die Finanzierung entsprechender Hilfen ist nicht geregelt. Möglich wären natürlich Stipendien, aber bislang sind diese bestenfalls angedacht“, meint Mathilde Niehaus. Vielfach fehle den Unternehmen einfach die

Erfahrung. „Die Unsicherheiten sind oft groß: Kann das funktionieren? Wie steht es mit der Leistungsfähigkeit der behinderten Mitarbeiter? Und wie reagiert das restliche Team auf den Kollegen?“

„Viele haben auch angegeben, dass sie die bürokratischen Hindernisse scheuen, die es vermeintlich bei der Einstellung eines Behinderten gibt“, sagt Niehaus. Unternehmen, die bereits Erfahrungen bei der Einstellung von Behinderten sammeln konnten, sähen dagegen überwiegend die Vorteile der Rekrutierung von behinderten Mitarbeitern, hat die Studie ergeben.

Unangenehme Entscheidungen gehören dazu

Die Gleichberechtigung von Behinderten und Nichtbehinderten bedeutet aber auch, dass bisweilen unangenehme Entscheidungen getroffen werden müssen, betont Petra Strack. „Wir mussten auch schon mal einen behinderten Auszubildenden entlassen, weil es einfach nicht passte.“ Wie will sie Unternehmen, die bei der Rekrutierung von Hochqualifizierten mit Behinderung sehr zögerlich sind, davon überzeugen, dass es sich lohnt, diese einzustellen? „Ich würde versuchen, die Stärken, die Menschen gerade wegen ihrer Behinderungen haben, in den Vordergrund zu stellen, beispielsweise eine hohe Motivation oder ein ausgeprägtes Organisationstalent.“

Sie verhehlt aber auch nicht, dass es bei der Integration von Behinderten auch Pro-

„ Wir mussten auch schon mal einen behinderten Auszubildenden entlassen, weil es einfach nicht passte.

Petra Strack, Personalchefin der „Aktion Mensch“

„ Glauben Sie an sich als vollwertiger Mitarbeiter und lassen Sie sich auch von Absagen nicht unterkriegen.

Gerd Auchter, behinderter Mitarbeiter am Flughafen München

bleme geben kann. „Schwierig wird es, wenn kognitive und psychische Einschränkungen zusammenkommen. Auch mangelnde Stressresistenz kann zum Problem werden.“ Eine Frau mit Down-Syndrom, die bei der Aktion Mensch ein Praktikum absolvierte, musste etwa alle 15 Minuten eine Pause einlegen. „Darauf muss man sich natürlich einstellen, aber es ist nicht unmöglich, damit umzugehen.“

Gelebte Unternehmensphilosophie

Ein Beispiel, wie Inklusion im eigenen Unternehmen gelingen kann, ist der Flughafen München GmbH, der unlängst den Inklusionspreis 2013 errang. Mit einer Beschäftigungsquote von elf Prozent behinderter Mitarbeiter liegt das Unternehmen deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Der Preis wird vom „Unternehmensforum“ gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände verliehen. Wie hoch ist die Akzeptanz des Themas Inklusion innerhalb des Unternehmens? „Es ist gelebte Unternehmensphilosophie“, bekräftigt Petra Axenböck, Schwerbehindertenbeauftragte des Flughafenbetreibers. Alle Maßnahmen rund um das Thema Inklusion werden beim Konzernpersonalchef gebündelt und koordiniert.

Der Flughafenbetreiber überzeugte die Juroren des Preises in der Kategorie „Mittelgroße Unternehmen“ vor allem durch die berufliche Unterstützung junger Menschen mit geistiger Behinderung, die durch die enge Zusammenarbeit mit einer Förderschule der Lebenshilfe Freising ermöglicht wird. Leichtere Tätigkeitsbereiche werden nicht extern in Auftrag gegeben, sondern vom Unternehmen selbst ausgeführt. Zahlreiche Arbeitsplätze wurden zudem behindertengerecht umgestaltet.

Inklusions-Studie der Uni Köln

Info

Die im vergangenen Jahr veröffentlichte Pilotstudie „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“, die die Universität zu Köln im Auftrag der Aktion Mensch durchgeführt hat, zeigt auf, dass ein hoher Bildungsgrad in Deutschland zwar der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist, jedoch profitieren insbesondere hochqualifizierte Arbeitnehmer mit Behinderung nicht in gleichem Maße wie Mitbewerber ohne Behinderung. Insbesondere bemängelt die Studie, dass erstere in politischen Kampagnen und Initiativen zur Fachkräftesicherung meistens nicht als inländische Fachkräfteresource berücksichtigt werden.

Gerd Auchter ist am Münchener Flughafen ein gutes Beispiel dafür, wie Inklusion gelingen kann. Auchter, der wegen einer Armlähmung zu 80 Prozent schwerbehindert ist, hatte sich 1998 auf eine leitende Tätigkeit beworben und war bis vor zwei Jahren auch in dieser Position tätig. „Ich bin inzwischen ausgeschieden, weil sich mein gesundheitlicher Zustand etwas verschlechtert hat“, erklärt er. „Ich habe jegliche Unterstützung bekommen, die das tägliche Arbeitsleben erleichtert. Auch wenn ich einmal ausfiel, stieß ich auf Verständnis.“ Was rät er Menschen mit Behinderungen, die in der „normalen“ Arbeitswelt bestehen wollen? „Glauben Sie an sich als vollwertiger Mitarbeiter, und lassen Sie sich auch von Absagen nicht unterkriegen.“

Anderen Unternehmen, die bei der Einstellung von Behinderten zögern, rät Petra Axenböck, „die Barrieren im Kopf abzubauen, offen zu sein für neue Dinge, die man vielleicht nicht kennt, dann kann es funktionieren. Man darf nicht nur die Einschränkungen der Mitarbeiter sehen, sondern auch ihre Fähigkeiten.“ Auch wenn es Rückschläge gebe, müsse man dranbleiben.

Dass es in manchen Bereichen bis zur Gleichberechtigung Behinderter noch ein weiter Weg ist, zeigt das Beispiel eines Schwerhörigen, der bei einer ostwestfälischen Behörde tätig ist und der bei jedem Meeting die Hilfe eines Gebärdensdolmetschers in Anspruch nehmen muss. Das gefällt nicht jedem aus dem Team. „Mehr Aufwand, aber die gleiche Leistung, wo ist da der Nutzen?“, sagt ein Kollege, der lieber nicht genannt werden will.

Nachhaltigkeit statt Lippenbekenntnisse

Bleibt zu hoffen, dass das Thema Inklusion nachhaltig in den Köpfen der Unternehmen, nicht zuletzt der Personaler, verankert bleibt. Petra Strack befürchtet allerdings, dass es vielfach bei Lippenbekenntnissen bleiben wird. „Mich stört bei der Diskussion, dass das Thema bei vielen Unternehmen immer noch im Bereich CSR angesiedelt ist. Dabei hat das Ganze nichts mit sozialer Verantwortung zu tun, sondern mit einer echten Chance, dem Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen. Unterschwelliges Mitleid ist hier fehl am Platz.“

Umgekehrt fordert sie von hochqualifizierten Behinderten „Mut, Selbstvertrauen und die Bereitschaft, sich mit einem nichtbehinderten Kollegen messen zu lassen – das habe ich persönlich als sehr wichtig empfunden. Die anderen Kollegen müssen die Behinderung nach kurzer Zeit buchstäblich vergessen.“

Sven Frost

„ Die Unsicherheiten sind oft groß: Kann das funktionieren? Wie steht es mit der Leistungsfähigkeit der behinderten Mitarbeiter?

Professor Dr. Mathilde Niehaus, Universität zu Köln

Personalwirtschaft Online

► Eine ausführlichere Fassung dieses Beitrags finden Sie auf unserer Webseite unter www.personalwirtschaft.de.