

ten in unserem Alltag so wenig Kontakt zu Behinderten, dass automatisch Vorurteile da seien, meint er. „Viele beißen sich ja schon auf die Zunge, wenn sie einen Blinden fragen: ‚Wie siehst du das?‘“, erzählt Brinkmann und lacht.

### Psychologische Hürden am größten

Ein harmloses Beispiel, aber es zeigt ihm, dass er als Chef Probleme immer wieder ansprechen muss. Denn die psychologischen Hürden sind das größte Problem. Sobald die überwunden sind, „lassen sich auch alle anderen Hürden, etwa baulicher oder finanzieller Art, leicht beseitigen“, sagt auch Studienautorin Mathilde Niehaus. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Fördertöpfen. IT-Unternehmer Brinkmann kennt sie mittlerweile alle. Er meint: „Die Förderung gleicht alle denkbaren Nachteile aus. Kein Unternehmer muss sein soziales Gewissen auf Kosten der Wirtschaftlichkeit erleichtern.“

Nach der voll finanzierten dreimonatigen Probebeschäftigung gibt es für ein paar Monate einen Eingliederungszuschuss. Auch die Arbeitsplatzausstattung und Fortbildungen für die behinderten Mitarbeiter werden bezahlt. Und wenn ein Mitarbeiter aufgrund seiner Behinderung dauerhaft weniger leistet als andere, wird auch das vom Integrationsamt finanziell ausgeglichen. Dieser Lohnkostenzuschuss muss vom Arbeitgeber jährlich beantragt werden und richtet sich in seiner Höhe nach dem Einzelfall.

Selbst Betroffene wie der sehbehinderte Rudolf Hövermann sind manchmal erstaunt, wie viel möglich ist. Erst neulich hatte er Besuch vom Hamburger Integrationsamt. Gleich drei Damen waren da, um mit ihm zu besprechen, wie sein Arbeitsplatz eingerichtet werden soll. Ob er eine Leselupe braucht, wie viele Stunden ihm eine Arbeitsassistentin Dokumente vorlesen oder Folien erstellen soll. Hövermann sagt: „Wenn ich gewusst hätte, was es alles an Unterstützung gibt, hätte ich das in meiner Zeit als Freiberufler schon vor Jahrzehnten beantragt.“

Ob behindert oder nicht – Stephan Schneider wäre glücklich, wenn er überhaupt engagierte Mitarbeiter für die Umformtechnik Radebeul finden würde. Egal ob mit oder ohne staatliches Unterstützungspaket. „Hauptsache, der Wille ist da“, sagt der Chef von 170 Mitarbeitern. Sein Vater kehrte

### Wenn ich morgen noch drei gute Schwerbehinderte kriege, stelle ich die sofort ein

Stephan Schneider Geschäftsführer von Umformtechnik Radebeul

mit nur einer Hand aus dem Krieg zurück. „Doch mit der konnte er besser werken und basteln als die meisten anderen Menschen“, erzählt der Unternehmer aus Sachsen.

Einem jungen Mann gab er vor ein paar Jahren eine Lehrstelle als Zerspanungsmechaniker, obwohl der fast blind war. „Er hatte sich hinter dem Rücken seiner Betreuerin beworben, damit die ihm seinen Traum nicht ausredet. Das hat mir imponiert“, sagt Schneider. „Den lasse ich nicht mehr gehen. Und wenn ich morgen noch drei gute Schwerbehinderte kriege, stelle ich die sofort ein.“

Doch das ist gar nicht so einfach. Das Unternehmen expandiert, Personalchefin Anke Weber hat sieben offene Stellen zu besetzen. Die Arbeitsagentur schicke immer wieder behinderte Bewerber, erzählt sie. Doch die sagten häufig gleich am Telefon: Das kann ich doch gar nicht. „Die haben so viele schlechte Erfahrungen gemacht, dass sie sich nichts mehr zutrauen“, meint die Personalerin.

Auch Wissenschaftlerin Mathilde Niehaus hat in einer Onlinebefragung für ihre Studie immer wieder festgestellt, dass Bewerbungen ein Problem darstellen. Die Behinderten berichten von häufigen Absagen und Pseudogesprächen. Sie haben das Gefühl, dass nicht ihre Qualifikation, sondern die Behinderung im Vordergrund steht. Etwa wegen des besonderen Kündigungsschutzes. Schließlich muss bei behinderten Mitarbeitern immer das Integrationsamt einer Entlassung zustimmen. Haben sich die Arbeitgeber einmal für einen behinderten Mitarbeiter entschieden, sind sie sehr zu-

frieden, zeigt die Studie. In der damit verbundenen Onlinebefragung der Uni Köln unter 74 Teilnehmern wurde häufig die überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft der Behinderten genannt. Auch identifizierten sie sich stark mit Job und Arbeitgeber. Laut Studie sehen vier von fünf Firmenchefs keine Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern mit und ohne Handicap.

Auch Gerd Auchter wollte sich noch nie auf seiner Behinderung ausruhen. Er weiß aber, dass er deshalb mindestens genauso viel leisten muss wie seine Kollegen. Seit mehr als 15 Jahren arbeitet der sportliche 54-Jährige bei der Flughafen München GmbH. Eingestellt wurde er in leitender Funktion in den Bauwerkstätten – obwohl er seit einem Motorradunfall seinen linken Arm nicht mehr benutzen kann. Zeitweise kontrollierte Auchter sieben Gewerke in den Flughafenwerkstätten. Nicht immer hätten die Handwerker den behinderten Chef sofort akzeptiert. „Ich musste schon mal den Pinsel in die Hand nehmen, um zu zeigen, dass ich weiß, wovon ich rede“, sagt er.

Für seinen Arbeitgeber war das Handicap nie ein Problem. Ein paar einfache Hilfsmittel reichten, um aus dem Schwerbehinderten eine zu 100 Prozent einsetzbare Arbeitskraft zu machen. Sein Dienstauto ist ein Automatikwagen, sein Schreibtisch mit Blick auf die Landebahn höhenverstellbar. Die spezielle Computermaus habe ihm der Ergonomieberater empfohlen, erzählt Auchter, „weil mein rechter Arm ständig überlastet ist“.

### Positives Image als Arbeitgeber

Am Flughafen München ist Gerd Auchter kein Exot. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 11,1 Prozent, wobei der Flughafen die meisten Fälle selbst zu verantworten hat. Die Arbeit am Gepäckband und das Ausräumen der Flugzeuge machen körperlich krank. Also hat Personalchef Robert Scharpf viel Übung im Aufspüren von Jobs, die auch mit Einschränkungen zu leisten sind. Gerade hat er 40 Mitarbeiter, die nicht mehr heben dürfen, zu Kontrolleuren für Bordkarten umgeschult.

Für ein öffentliches Unternehmen wie den Flughafen sei das soziale Gewissen Pflicht, findet Scharpf. Doch das sei auch unternehmerisch vernünftig, sagt der Personalchef. Schon jetzt herrsche in der Region Vollbeschäftigung. Der Flughafen müsse genau wie die mittelständischen Firmen am Standort zusehen, die älter werdende Belegschaft auch mit Einschränkungen weiter zu beschäftigen. „Das sind ja alles erfahrene Leute, die gern hier arbeiten.“ Scharpf sorgt dafür, dass Diabetiker eine regelmäßige Mittagspause bekommen, Rückenranke einen Fitnessraum und der Rollstuhlfahrer eine Rampe.

Außerdem signalisieren behinderte Kollegen Vielfalt im Unternehmen. Scharpf redet von Diversity und meint: Das ist gut für die Attraktivität des Flughafens als Arbeitgeber. Wer Schwerbehinderte beschäftigt, hat vermutlich auch Verständnis für die Bedürfnisse junger Väter oder für Menschen, die ihre Eltern pflegen. Die Arbeitswelt werde immer individueller, sagt Scharpf. „Darauf muss man sich einlassen, es gibt keine Alternative.“ Am Flughafen scheint das aufzugehen: Die letzte Mitarbeiterbefragung hat ergeben, dass die Bindung zum Unternehmen und die Zufriedenheit beim Flughafenpersonal gestiegen sind. *Julia Graven* □

### LITERATUR

**Mathilde Niehaus, Jana Bauer: Chancen und Barrieren für hoch qualifizierte Menschen mit Behinderung: Übergang in ein sozialversicherungs-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe; Hrsg. Aktion Mensch, 2013**



**Prof. Dr. Mathilde Niehaus** erforscht an der Uni Köln die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf bei Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.



**Jana Bauer** ist Diplom-Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität Köln.