

● Behinderte einstellen: Vorteile statt Pflicht

Mitarbeiter mit einer Behinderung können Unternehmen bereichern und wertvolle Teammitglieder sein. Vorurteile und Annahmen führen jedoch dazu, dass Personaler häufig nicht Behinderte einstellen, sondern Arbeitnehmer ohne erkennbare Einschränkungen bevorzugen. Menschen mit einer Behinderung werden oft als weniger leistungsfähig gesehen und als Belastung wahrgenommen. In Kombination mit einem höheren Kündigungsschutz macht sie das als Mitarbeiter nicht gerade attraktiv. Doch diese Wahrnehmung ist falsch. Für Unternehmen kann es sich lohnen, Mitarbeiter mit einer Behinderung einzustellen...

Behinderte einstellen und loyale, hoch motivierte Mitarbeiter bekommen

Wer Behinderte einstellt, bekommt häufig Mitarbeiter, die sich durch hohe Motivation auszeichnen. Einige Arbeitgeber mag das verwundern, da sie sich nicht mit den Möglichkeiten behinderter Arbeitnehmer auskennen. So manches Unternehmen stellt daher nicht nur die Motivation, sondern auch die Leistungsfähigkeit von Bewerbern mit Behinderung infrage.

Denn Behinderung wird viel zu oft mit geistigen und intellektuellen Einschränkungen und verminderter Intelligenz assoziiert. Eine Annahme, die schlicht falsch ist. Sicher gibt es Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen und in solchen Fällen kann die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sein.

Doch auch geistige Behinderungen schließen die Arbeit in einem Unternehmen nicht automatisch aus, denn die Leistungsfähigkeit hängt von der Ausprägung und dem Schweregrad der Behinderung ab. Das gilt noch stärker für rein körperliche Behinderungen.

Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen können beispielsweise in vielen Berufen arbeiten - wenn der Arbeitsplatz entsprechend angepasst wird. Ähnliches gilt für Menschen, die auf einen Rollstuhl oder andere Hilfsmittel angewiesen sind. Die heutigen technischen Möglichkeiten machen die Arbeit für Menschen mit einer Behinderung in vielen Berufen möglich.

Behinderte einstellen: So profitiert das Unternehmen

Tatsächlich gibt es eine Reihe von Vorteilen für Unternehmen, wenn sie Behinderte einstellen:

Loyalität: Behinderte sind ihrem Arbeitgeber gegenüber meist außerordentlich loyal. Sie wissen zu schätzen, dass das Unternehmen Anpassungen ihnen zuliebe vornehmen lässt statt einfach die Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Teamgeist: Sie bringen sich überdurchschnittlich gut und aktiv in Teams ein, sind also echte Teamplayer und motivieren somit auch ihre Kollegen.

Empathie: Sie lösen mitunter besondere Hilfsbereitschaft aus - eine Reaktion, die Behinderten selbst im Übrigen nicht immer angenehm ist, da viele Wert auf Autonomie legen. Dennoch ist eine höhere Sensibilisierung für Bedürfnisse behinderter Menschen und eine Stärkung sozialer Kompetenzen positiv zu bewerten.

Blickwinkel: Sie bringen andere Sichtweisen ein und legen in vielen Fällen auf Aspekte Wert, die Mitarbeiter ohne Behinderung nicht im Blick haben, von denen sie aber durchaus ebenso profitieren - beispielsweise Aufzüge, höhenverstellbare Büromöbel.

Kreativität: Laut einer Studie des Meinungsforschungsinstituts Forsa sind 52 Prozent der Deutschen davon überzeugt, dass die Integration von Behinderten oder Menschen mit chronischen Erkrankungen Kreativität fördere: Wer im Alltag mit Einschränkungen zu kämpfen hat, bringt auch im Beruf neue und ungewohnte Denkansätze ein.

Fachwissen: Gerade vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen können Arbeitgeber so sicherstellen, dass Fachkräfte länger an die Unternehmen gebunden werden.

Aber es sind nicht nur weiche Faktoren, die Arbeitgeber zu der Überlegung bringen sollten, Behinderte einzustellen. Denn wer sozialverantwortlich handelt, zieht auch einen Kundenkreis an, der auf solche Themen Wert legt.

Andererseits soll nicht verschwiegen werden, dass einige Besonderheiten auf den Arbeitgeber zukommen, wenn er Behinderte einstellen möchte, denn schwerbehinderte Mitarbeiter genießen tatsächlich einen besonderen Schutz, beispielsweise bei Urlaubsregelungen und Kündigungsschutz.

Arbeitszeit: Ein schwerbehinderter Mitarbeiter kann Mehrarbeit ablehnen. So soll eine zu hohe Belastung über die persönliche Leistungsfähigkeit hinaus verhindert werden. Allerdings gilt dies nur, wenn die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten wird. Hat ein Behinderter einen Arbeitsvertrag über sechs Arbeitsstunden pro Tag, sind beispielsweise zwei Überstunden erlaubt.

Urlaub: So haben schwerbehinderte Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung von 50 Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von einer Arbeitswoche. Das entspricht bei einer Vollzeittätigkeit fünf zusätzlichen Tagen im Urlaubsjahr; bei weniger als fünf Tagen Beschäftigung pro Woche verringert sich der Anteil entsprechend.

Behinderte einstellen: Förderung behinderter Menschen im Arbeitsleben

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird in Deutschland auf verschiedene Arten gefördert und gefordert. Für Unternehmen mit monatlich mehr als 20 Mitarbeitern gibt es beispielsweise Vorgaben, wie viele Arbeitsplätze mit Mitarbeitern mit Behinderung besetzt werden müssen. Werden diese Vorgaben nicht erfüllt, sind Unternehmen dazu verpflichtet, Abgaben zu zahlen. Die Beträge sind dabei nicht ohne:

Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent sind es 125 Euro pro unbesetztem Arbeitsplatz

Bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent sind es 220 Euro pro unbesetztem Arbeitsplatz

Bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent sind es 320 Euro pro unbesetztem Arbeitsplatz

Diese Abgaben sind nicht verhandelbar und die Gründe für die fehlenden Mitarbeiter mit Behinderung sind irrelevant. Der Grundsatz: Alle Unternehmen sollten sich an der Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung am Arbeitsleben beteiligen.

Die Ausgleichsabgabe ist eine Möglichkeit, denn das Geld fließt wiederum in überregionale Vorhaben zur Förderung von behinderten Menschen. Die andere Möglichkeit, Behinderte einzustellen und so direkt zu integrieren, ist jedoch die bessere.

Unternehmen blicken dabei zumeist auf die Kosten, die eine Anpassung des Arbeitsplatzes mit sich bringen kann. Für genau diese Anforderungen gibt es jedoch Zuschüsse, mit denen die finanziellen Auswirkungen für Unternehmen gemildert werden. Klassische Umbauten und Hilfsmittel umfassen laut der Initiative "Einfach teilhaben" beispielsweise:

Den Umbau eines Arbeitsplatzes zu einem Einhandbetrieb für einen hand- oder armamputierten Menschen.

Bei blinden Menschen die Ausrüstung eines Computerarbeitsplatzes mit einer Braillezeile.

Bei sehbehinderten Beschäftigten ein Großbildmonitor oder eine extra große Tastatur.

Bei gehörlosen Menschen Bild- und Schreibtelefone oder Lichtsignalanlagen an Maschinen.

Für alle diese Umbau- und Anpassungsmaßnahmen können Unternehmen Zuschüsse und Förderungen beantragen. Details, eine Datenbank mit den verschiedenen Hilfsmitteln und Informationen zum Antragsprozess finden Unternehmen auf der Seite der Initiative, die unter anderem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird.

Das Inklusionsklimabarometer der Aktion Mensch zeigt, dass die Förderungs- und Zuschussmöglichkeiten immer mehr Arbeitgebern bekannt sind. Und den Zahlen zufolge steigt insgesamt auch die Bereitschaft, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Dennoch gibt es noch viel Entwicklungspotenzial.

Behinderte einstellen: Lohnzuschuss für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Bei Unternehmen, die sich grundsätzlich die Beschäftigung von Mitarbeitern mit einer Behinderung vorstellen können, sind häufig zwei Bedenken zu hören. Beide können

Seite 3 von 4

berechtigt sein, basieren in vielen Fällen jedoch lediglich auf fehlenden Informationen und falschen Annahmen. Sie lauten:

Mitarbeiter mit Behinderung genießen einen höheren Kündigungsschutz als Mitarbeiter ohne Behinderung. Wie können wir uns vom Mitarbeiter trennen, wenn es Probleme gibt?

Woher wissen wir, dass ein Bewerber mit Behinderung den Anforderungen gewachsen ist?

Vor allem der höhere Kündigungsschutz für Mitarbeiter mit Behinderung kann Anlass zur Sorge sein. Der Hauptunterschied zu Mitarbeitern ohne Behinderung: Das jeweils zuständige Integrationsamt muss der Kündigung zustimmen. Das kann theoretisch eine hohe Hürde sein. In der Praxis sind Integrationsämter jedoch oft gesprächsbereit und stellen sich berechtigten Kündigungen nur selten in den Weg.

Die Frage, ob ein Bewerber mit Behinderung den Anforderungen gewachsen ist, lässt sich für Unternehmen recht einfach beantworten: Durch eine Probebeschäftigung. Diese kann bis zu drei Monaten dauern und Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Testphase dienen. Der Vorteil: Die Personalkosten können in diesem Zeitraum für bis zu 70 Prozent übernommen werden.

Hier handelt es sich jedoch um eine Ermessensleistung des Integrationsamtes und/oder des Rehabilitationsträgers. Unternehmen tun daher gut daran, Anträge rechtzeitig zu stellen und diese sauber zu begründen.

Wird ein Arbeitnehmer mit Behinderung dauerhaft übernommen, kann der Eingliederungszuschuss in Anspruch genommen werden, der bis zu 24 Monaten gezahlt werden und einen Teil des Gehalts abdecken kann. Die genaue Höhe - bis zu 70 Prozent der Kosten - und die Bewilligung als solches werden im Einzelfall festgelegt und genehmigt.

Es wird grundsätzlich vom Arbeitgeber erwartet, dass der behinderte Arbeitnehmer nicht nur für die Zeit der Förderdauer, sondern auch darüber hinaus beschäftigt wird. Die sogenannte "Nachbeschäftigungszeit" gilt mindestens so lange wie die Förderdauer, längstens allerdings zwölf Monate.

■