



Die Inklusion von Mitarbeitern kann Unternehmen in Personalfragen nach vorne bringen.

Foto: dpa

Dieter Ritter berät Mittelständler, die Mitarbeiter mit Behinderung einstellen

Ein Potenzial, das Unternehmen nicht ignorieren können

Das Interview führte Nina Mützelburg

Herr Ritter, Sie sind Fachberater für Inklusion bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) im Rheinland. Was sind Ihre Aufgaben?

Ritter: Mit dem Teilhabestärkungsgesetz gibt es seit vergangem Jahr einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, um Betrieben eine Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu eröffnen und damit die Chancen von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu verbessern. Wir gehen aktiv auf Unternehmen zu, um sie für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen, und beraten Unternehmen, die sich vielleicht schon für einen solchen Mitarbeiter entschieden haben, aber noch offene Fragen haben. Für die Bergische Region bin ich der Ansprechpartner für alle Unternehmen aus Industrie und Handel, andere Kollegen sind für die Handwerkskammer, die Landwirtschaftskammer sowie für alle weiteren, z.B. die freien Berufe, zuständig. Wir haben den Überblick über Fördermittel, wissen wo Anträge gestellt werden können, und kennen auch die entsprechenden Fristen.

Bei den Begriffen „Anträge“ und „Fördermittel“, denke ich immer an lange Wartezeiten und komplizierte Formulare.

Ritter: Ja, das meint man immer. Aber das ist ein Vorurteil, das sich im Übrigen auch bei den Unternehmen hält und abschreckt. Meine Erfahrungen bisher zeigen, dass die Anträge relativ unkompliziert gestellt werden können und dann auch zügig bearbeitet werden. Und die Palette der Dinge, die gefördert werden, ist sehr groß. Das fängt bei Einstellungs- und Ausbildungszuschüssen und -prämien an, geht über Investitionskostenzuschüsse und verschiedene Hilfeleistungen

Müssen die Unternehmen die Beratung bezahlen?

Ritter: Nein. Es gibt eine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen. Die Zahl der entsprechenden Arbeitsplätze richtet sich nach der Größe des Unternehmens. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber monat-



Dieter Ritter ist Ansprechpartner für Firmen aus dem Städtedreieck.

Foto: Christian Beier

lich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Unter anderem die EAA werden aus diesen Ausgleichszahlungen finanziert. Denn die Idee dieser Zahlungen ist, dass das Geld nicht gehortet wird, sondern dass es Betrieben, die einstellen, und damit Menschen mit Behinderung zugutekommen.

Also können sich Unternehmen, die planen einen Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen, bei Ihnen melden und sie kommen zur Beratung.

Ritter: Ganz genau. Aber nicht nur die, die neu einstellen. Auch Unternehmen, die einen Mitarbeiter haben, der im Laufe der Zeit eine Behinderung erworben hat, und vielleicht den Arbeitsplatz anpassen wollen oder müssen und Zuschüsse brauchen oder eine speziell angepasste Maschine benötigen. Oder auch Unternehmen, die einen Jugendlichen mit Behinderung ausbilden wollen, können sich an mich wenden. Falls ich einmal nicht zuständig bin, leite ich die Anfrage an die entsprechende Stelle weiter und sehe zu, dass das Unternehmen Beratung erhält.

Sie sind auch Teil des Netzwerks Anshub. Was macht denn das Netzwerk?

Ritter: Beim Netzwerk Anshub geht es darum, Jugendliche, teilweise mit Beeinträchtigung, den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, zu ermöglichen. Dieser Schritt ist erfahrungsgemäß für Schüler von Förderschulen relativ schwierig. In dem Netzwerk sitzen meine Kollegen und ich, aber auch der LVR, verschiedene Schulen, die Arbeitsagentur, Regionalagentur, der Handelsverband und viele an-

dere, um darüber zu beraten, wie wir gemeinsam das Thema in den Unternehmen forcieren können und welche Möglichkeiten wir den Jugendlichen bieten können. Jeder Teilnehmer hat natürlich einen eigenen Grund, sich im Netzwerk zu engagieren. Ich sehe meine Aufgabe in erster Linie darin, eine Schnittstelle zu den Unternehmen zu sein.

Geht es dabei darum, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Ritter: Bei diesem Netzwerk geht es mehr um die schulische Sicht, also zu einem Zeitpunkt, an dem die Fachkräfte erst noch ausgebildet werden müssen. Aber natürlich ist auch hier die übergeordnete Motivation der Fachkräftemangel. Denn über das Netzwerk können die Jugendlichen der Schulen auch kommunizieren, was ein Arbeitgeber mitbringen muss, um ihre besonderen Bedürfnisse zu erfüllen und letztendlich einen guten Arbeitnehmer zu bekommen. Dabei gibt es viele Berührungspunkte und Vorurteile. Wenn wir miteinander darüber ins Gespräch kommen, können wir diese Probleme lösen.

Das duale Ausbildungssystem macht es Jugendlichen mit Förderbedarf aber schier unmöglich, eine Ausbildung zu machen.

Ritter: Das stimmt, weil die Jugendlichen viele Anforderungen nicht erfüllen können. Aus dieser Problematik sind die Fachpraktiker Ausbildungsberufe entstanden. Das ist im Prinzip eine anerkannte, aber auf der theoretischen Seite abgespeckte Version einer Ausbildung, die von den Jugendlichen bewältigt werden kann. Das geht natürlich nicht bei

jedem Beruf. Aber nach einer Fachpraktikerausbildung haben die Jugendlichen einen anerkannten Abschluss, etwas vorzuweisen und können sich damit auch entsprechend auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Haben Sie denn das Gefühl, dass sich die Arbeitgeber für ihr Thema öffnen?

Ritter: Früher hat man das schlimme Wort „Minderleistung“ genutzt. Es sollte darstellen, dass jemand nicht hundert Prozent Leistung bringen kann. Das hat leider früher dazu geführt, dass diese Menschen einfach aussortiert wurden. Mit dem Fachkräftemangel haben Unternehmen und die Gesellschaft gemerkt, dass wir es uns nicht leisten können, dieses Potenzial ungenutzt zu lassen. Denn zum Beispiel ein Programmierer, der im Rollstuhl sitzt, kann doch mit einem angepassten Arbeitsplatz einen normalen, guten Job machen. Diesbezüglich merke ich ein Umdenken. Die Unternehmen erwachen und versuchen Lösungen zu finden, sowohl für Mitarbeiter, die im Laufe des Lebens eine Behinderung erworben haben, oder aber auch für Neuanstellungen von Menschen, die von Geburt an eine Behinderung haben.

Ihre Position gibt es erst seit September. Haben Sie viele Anfragen?

Ritter: Die Zahl steigt stetig. Wir gehen aktiv auf die Unternehmen und Vertreterverbände zu. Dadurch spricht sich immer mehr herum, dass es uns als Beratungsstelle gibt. Aber natürlich braucht es seine Zeit. Wir merken mittlerweile, dass die Unternehmen immer offener werden.

Beim Werkzeughersteller Gedore sind Schwerbehinderte im Einsatz

„Es ist unser Ziel, jeden Mitarbeiter zu halten“

Von Nina Mützelburg

Wer mit Hans Hedderich über das Gelände des Werkzeugherstellers Gedore läuft, merkt schnell, dass er dort bekannt ist wie ein bunter Hund – und sehr beliebt. Ein netter Gruß hier, ein kurzer Wortwechsel dort – alles im Vorbeigehen, aber stets nett. Hedderich ist Mitglied des Betriebsrats, unter anderem der Schwerbehindertenvertreter im Unternehmen und Teil eines Teams, das sich mit dem betrieblichen Wiedereingliederungsprogramm befasst.

Jetzt könnte man meinen, in einem produzierenden Unternehmen gäbe es nicht viele Plätze für Menschen mit Behinderungen. Doch bei Gedore ist das weit gefehlt. Denn der international agierende Werkzeughersteller hat am Standort Remscheid 610 Mitarbeiter, davon sind rund 75 schwerbehindert oder gleichgestellt – eine sehr hohe Quote.

Dass er im Unternehmen so beliebt ist, liegt daran, dass er für die Mitarbeiter schon viel erreicht hat. Ein Beispiel ist das Gebäude der Warenannahme und Qualitätssicherung. Die Halle auf dem Werksgelände hat zwei große Tore. Sie sind praktisch, weil die Lkw dort direkt rückwärts ranfahren und entladen werden können. Mit den abgeladenen Paletten kam jahrelang, insbesondere in den Wintermonaten, aber immer auch ein Schwall kalter Luft herein. Das war für die Mitarbeiter der Bereiche unangenehm. Für einen von ihnen war es vor allem eine gesundheitliche Herausforderung. Aufgrund diverser Erkrankungen kann der Mann schlecht mit großen Temperaturschwankungen umgehen.

Das Unternehmen hat Abhilfe geschaffen: neue Tore mit Luftkissen. Die Kissen dichten den Bereich zwischen Lkw und Tor ab, sodass keine Zugluft in die Halle dringen kann. Und mehr noch. Da der Mitarbeiter auch eine Skeletterkrankung hat, hat er einen höhenverstellbaren Tisch und sogenannte Flurfördergeräte bekommen,

mit deren Hilfe er Paletten horizontal verschieben kann. So muss er sich nicht mehr bücken, um Gegenstände aus den Kartons zur Begutachtung zu holen. „Für mich ist das eine Wertschätzung meiner Arbeit, dass Gedore mir hilft, trotz meiner Erkrankungen weiter im Unternehmen zu bleiben. Für mich wäre es sicherlich schwer geworden, einen neuen Job zu finden. Und da ich immer gerne und viel gearbeitet habe, wäre es für mich ganz schlimm gewesen, in die Arbeitslosigkeit abzurutschen. Mal ganz abgesehen davon, dass dann natürlich auch mein Lebensstandard gesunken wäre.“

Keine Berührungspunkte mit der Papierflut

Ist ein Mitarbeiter schwerbehindert, haben Unternehmen Anspruch auf diverse Fördergelder für Hilfsmittel, um Arbeitsplätze entsprechend einzurichten. Bei Gedore kümmert sich Hedderich darum, dass die entsprechenden Anträge gestellt werden, damit die Maßnahmen umgesetzt werden können. Mit den Jahren ist er in seine Aufgabe hineingewachsen, hat die entsprechenden Kontakte zu den Ämtern, insbesondere zum Integrationsfachdienst und dem Landschaftsverband Rheinland (LVR). Berührungspunkte und Angst vor der Papierflut, die mit Anträgen in der deutschen Bürokratie meist einhergeht, hatte er von Anfang an nicht. „Wir wollen den Menschen helfen und versuchen, wo immer möglich, auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen“, sagt er. Und er wurde direkt positiv überrascht: „Es ist nicht schwer, die entsprechenden Anträge zu stellen. Der LVR und der Integrationsfachdienst sind extrem hilfsbereit und kooperativ. Sie schauen sich mit mir jeden Einzelfall an und kommen auch ins Unternehmen, damit wir gemeinsam schauen, welche Maßnahmen dem Mitarbeiter am meisten dienen“, sagt er. Auch die Bearbeitung der Anträge würde dann immer zügig flurflurieren. Bezahlt werden die Maß-

nahmen aus der Ausgleichsabgabe, die Unternehmen zahlen müssen, die ihre Quote an Mitarbeitern mit Behinderung nicht erfüllen. Für die Zuschüsse muss sich das Unternehmen im Gegenzug dann verpflichten, den Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit – abhängig von der Höhe des Zuschusses – im Unternehmen zu behalten. Was aber für Gedore kein Problem ist. „Es ist ja unser Ziel, die Mitarbeiter zu halten. Sonst würden wir das nicht machen“, sagt Hedderich. Die Mitarbeiter würden sich zwar immer sehr dankbar für diese Möglichkeit zeigen, doch viel mehr sei es eine Win-win-Situation. „Als Unternehmen kann man es sich heute auch gar nicht mehr leisten, solche Arbeitskräfte auf der Strecke zu lassen“, sagt er. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter bei Gedore mit Schwerbehinderung hat seine Behinderung nicht von Geburt an. Entsprechend dreht es sich bei Hedderich manchmal auch darum, Arbeitsplätze neuen Anforderungen entsprechend zu gestalten. Nicht immer geht das am ursprünglichen Einsatzort. Beispielsweise wurde für eine Mitarbeiterin, die nach einer Erkrankung nicht mehr in ihren ursprünglichen Schreibtischjob zurückkonnte, kurzerhand eine Stelle in der Kantine geschaffen. „Wir waren zu diesem Zeitpunkt ohnehin auf der Suche nach einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin für unsere Kantine. Mit ein paar baulichen Anpassungen konnten wir ihr den Wechsel ermöglichen“, so Hedderich.

Mittlerweile hilft Hans Hedderich den Mitarbeitern auch bei ihren Anträgen auf Feststellung der Schwerbehinderung und hat ein offenes Ohr für alle, die merken, dass es ihnen nicht gut geht. Dann sucht er Lösungen, bevor es erst zu einer längeren Erkrankung kommt. Für ihn ist das Ehrensache: „Wir alle müssen uns klarmachen, dass es jeden von uns treffen kann; wir erkranken und brauchen dann im Job etwas mehr Unterstützung als vorher.“



Hans Hedderich ist auf dem Gedore-Werksgelände bekannt wie ein bunter Hund – und beliebt.

Foto: Anna Schwartz

Macher und Märkte

Schulen Gebäudedienst unterstützt die Junior Uni

Das Remscheider Unternehmen Gebäudedienst unterstützt die Wuppertaler Junior Uni mit einer Spende in Höhe von 7500 Euro. Zudem soll die Kooperation ausgebaut werden. Schulen-Geschäftsführer Oliver Knedlich ist begeistert von der außerschulischen Bildungseinrichtung und unterstützt diese mit seinem Unternehmen gern. „Die Förderung von Kindern – auch aus bildungsfernen Familien – liegt

mir als dreifacher Vater sehr am Herzen“, schildert Knedlich. „Die Junior Uni mit ihrer vielfältigen Angebotspalette ist eine bergische Vorzeigeeinrichtung, deren Unterstützung per se unternehmerische ‚Pflicht‘ sein sollte.“

Sparkasse übernimmt Auszubildende

Vergangene Woche feierte die Sparkasse Wuppertal die Übernahme von vier Auszubildenden ins Angestelltenverhältnis. Unter anderem

gratulierte Gunther Wölfges, der Vorstandsvorsitzende der Stadtparkasse Wuppertal, den Absolventen der erfolgreichen Bestehen der Prüfungen. Im Fokus der Veranstaltung standen die herausragenden Leistungen der Auszubildenden des Lehrjahres 2021, die sie nicht nur in ihren Prüfungen, sondern auch während der Arbeitszeit bewiesen hatten. Sie alle haben ihre Ausbildung erfolgreich von zweieinhalb auf zwei Jahre verkürzt und freuen sich nun auf eine spannende Zukunft.