



Piktogramme: www.anatom5.de / www.natko.de

Schwerpunktthema: Leistungsprinzip

Kein Handicap für Arbeit

Einen behinderten Mitarbeiter einstellen? Viele Arbeitgeber schrecken bei dieser Vorstellung erst einmal zurück: Völlig zu Unrecht, sagt Kurt Torner. Der Fleischermeister aus Hamburg beschäftigt seit vielen Jahren eine schwerbehinderte Mitarbeiterin. Nicht wegen möglicher Zuschüsse vom Staat, sondern aus Überzeugung – und weil die Leistung stimmt.

Mehr auf Seite 2

In dieser Ausgabe

Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsmarkt	4
Mitarbeiter testen: Leistung auf Probe	6
Service für Arbeitgeber	8

Fortsetzung der Titelgeschichte

Kein Handicap für Arbeit



Als Kurt Torner vor 20 Jahren in Hamburg-Eidelstedt seinen Party-Service gründete und dafür eine Aushilfe suchte, bewarb sich auch die arbeitslose Heidrun Zöbisch. Der erste Gedanke

des Fleischermeisters war: „Wie soll das denn gehen?“ Denn die gelernte Pelznäherin spricht und hört nicht – sie ist von Geburt an taubstumm. Doch schon während der Probezeit überzeugte Heidrun Zöbisch nicht nur durch Zuverlässigkeit und Fleiß, sie bewies auch ein ausgesprochen gutes Händchen für das Anrichten von Platten. Kurt Torner stellte sie ein, entgegen aller Vorurteile. Heute hat die 50-Jährige die Verantwortung für den kompletten Geschäftsbereich Party-Service. Und ihr Handicap? „Das spielt keine Rolle“, sagt Torner mit Überzeugung.

Ohne Worte erfolgreich

„Sie war mir von Anfang an sympathisch“, erklärt der 71-Jährige die Entscheidung, sich der Herausforderung, eine taubstumme Mitarbeiterin zu beschäftigen, zu stellen. Denn einfach war es am Anfang nicht: Schnell zeigte sich, dass eine vollkommen neue Art der Kommunikation gefragt war. Im ersten Jahr wurden Torner und Heidrun Zöbisch noch durch einen Betreuer der Arbeitsagentur begleitet, danach mussten die beiden selbst klar kommen. Doch das ging und zwar sehr gut, weil beide Seiten vorbildlich aufeinander zugehen: „Ich habe vieles aus der Gebärdensprache gelernt und Heidrun Zöbisch entwickelte das Ablesen von den Lippen bis zur Perfektion“, erzählt Torner nicht ohne Stolz. Mit Erfolg: Heute klappt die Verständigung nahezu problemlos.

Keine Unterschiede in der Leistungsfähigkeit

Dass es im Vergleich zu anderen Angestellten nur wenige Unterschiede gibt, wenn behinderte Mitarbeiter entsprechend ihrer Begabung gefördert werden, bestätigt auch Ulrich Römer von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): „Behinderte sind genauso leistungsfähig wie alle anderen Arbeitnehmer auch.“ Und die meisten Behinderungen wirken sich nach seiner Erfahrung gar nicht auf den Arbeitsplatz aus.

Einstellung hat sich gelohnt

Für Kurt Torner hat sich die Einstellung von Heidrun Zöbisch auf jeden Fall gelohnt: Mit ihrer Hilfe nimmt Torners Party-Service heute die Hälfte des Umsatzes ein. Und wenn er könnte, würde Kurt Torner auch noch einen zweiten behinderten Menschen einstellen. Nicht wegen möglicher Zuschüsse vom Staat. Sondern weil er überzeugt ist, dass das Handwerk behinderten Menschen einen guten Arbeitsplatz bieten kann.



Mitarbeitermotivation

Leistung braucht Lob

In Deutschlands Unternehmen lässt die Arbeitsmoral zu wünschen übrig, das ergab die neueste Gallup-Studie: 67 % der Arbeitnehmer in Deutschland fühlen sich emotional kaum an ihr Unternehmen gebunden und „schieben Dienst nach Vorschrift“, 20 % haben innerlich sogar bereits gekündigt. Nur 13 % verspüren eine echte Verpflichtung ihrem Betrieb gegenüber und arbeiten hoch motiviert. Doch gerade in Zeiten wirtschaftlicher Anspannung brauchen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter als Mitkämpfer und Mitdenker. Die richtige Motivation hilft hier oft weiter.

Oft handeln Führungskräfte nach dem Motto: „Wenn ich nichts sage, ist das in Ordnung.“ Schließlich seien die Mitarbeiter zum Arbeiten da – und deren Wunsch nach Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes müsse als Motivation ausreichen. Aber das Gegenteil ist der Fall, wie die aktuelle Gallup-Studie zeigt: Nur jeder fünfte Arbeitnehmer erklärt, dass für gute Arbeit Anerkennung ausgesprochen werde. Fast sieben von zehn Beschäftigten beanstanden, dass bei der Arbeit das Interesse an ihnen als Mensch fehlt. Drei Viertel der Arbeitnehmer kritisieren, dass ihnen kein regelmäßiges Feedback über persönliche Fortschritte bei der Arbeit gegeben wird. Wenn dann auch noch Jobangst dazu kommt, macht das Mitarbeiter sogar eher noch krank, als dass es sie motiviert.

Wertschätzung als Schlüssel zum Erfolg

„Das am tiefsten verwurzelte Bedürfnis ist das nach Anerkennung.“ Was der amerikanische Psychologe James Williams vor über 100 Jahren formulierte, hat bis heute seine Gültigkeit bewahrt: Für Mitarbeiter sind Lob

und Anerkennung wichtige Stimulanzien. Ein Mitarbeiter, der echte Wertschätzung für seine Leistung erfährt, arbeitet produktiver. Fehlende Anerkennung dagegen führt zu Frustration und mangelndem Engagement. Gute Arbeit braucht Lob von oben – am besten im direkten Gespräch. Das steigert in hohem Maß das Selbstwertgefühl eines Menschen und vor allem die zur Leistung führende Motivation aus sich selbst heraus. Aber auch richtiges Loben will gelernt sein.

Sechs Tipps:

1. Persönlich bleiben: In der Ich-Form sprechen („Ich freue mich sehr, dass...“)
2. Details ansprechen: Konkret formulieren, was das Besondere an der Leistung war.
3. Beim Thema bleiben: Ein Lob nicht mit Kritik verbinden, sie vernichtet das Lob.
4. Zwischenstadien erkennen: Gezieltes Lob für Projektschritte, nicht nur für Endleistungen.
5. Gemeinsam Ziele erreichen: Deutlich machen, dass jeder Einzelne zählt.
6. Lob weitergeben: Anerkennende Worte Dritter sofort Mitarbeitern mitteilen.

Verantwortung für sich und andere übernehmen



Götz Werner

Ganzheitliches unternehmerisches und soziales Denken – und das mit wirtschaftlichem Erfolg: Seit Eröffnung der ersten Filiale setzt dm-drogerie markt auf das Konzept, den Menschen – egal ob Kunde, Partner oder Mitarbeiter – in den Mittelpunkt zu stellen. Was ein wenig wie illusorische Sozialromantik anmutet, hat die Karlsruher Drogeriemarktkette zum unangefochtenen Spitzenreiter der Branche werden lassen.

Geprägt hat das Unternehmen dm-Gründer Götz Werner: Der bekennende Anthroposoph lässt sich von den Lehren Rudolf Steiners leiten: „Die Aufgabe des Unternehmers besteht vor allem darin, in seinen Mitarbeitern den selbstbestimmten Menschen anzusprechen“, sagt der siebenfache Vater. „Jeder Mensch will gern Verantwortung für sich und andere übernehmen. Man muss es ihm nur zutrauen und ihn seine Fähigkeiten entwickeln lassen.“ In dm-Märkten sind Mitarbeiter weitgehend selbstständig in ihren Entscheidungen, teilweise bis hin zur Preisgestaltung und zum Umfang des Sortiments. Die Dienst- und Urlaubspläne machen sie selbst. Und wer neu eingestellt wird, entscheiden die Kollegen mit.

Kein kostspieliger Luxus

Eine Besonderheit stellt auch das Ausbildungskonzept dar, das bereits mehrere Auszeichnungen erhielt: Alle Auszubildende, von Werner gern Lernlinge genannt, werden jährlich zu Theater-Work-

shops geschickt. Das soll ihnen Selbstvertrauen geben und damit einen kundenfreundlichen Auftritt ermöglichen. Kostspieliger Luxus? Nein. Für Götz Werner, der mittlerweile in den Aufsichtsrat des Unternehmens gewechselt hat, ist das ein mitmenschlicher Teil einer Gewinnstrategie. Verständnis und Wertschätzung, auf diesen Grundwerten beruht Götz Werners außergewöhnliche Art der Unternehmensführung – „Kapitalismus aus der Waldorfschule“, spotten viele. Doch angesichts von rund 2.115 Filialen, mehr als 31.400 zufriedenen Mitarbeitern und zweistelligen Wachstumszahlen kratzt das den dm-Gründer wenig. Und gleichzeitig hat sein Milliardenunternehmen bei Gewerkschaften einen ausgezeichneten Ruf.

Soziales Bewusstsein der Verbraucher gestiegen

Ganz anders als manch anderer Discounter der Branche: Lohndumping, Bespitzelungsvorwürfe und schlechte Personalpolitik haben einige Drogerieketten

ins Kreuzfeuer der öffentlichen Kritik katapultiert. Laut einer aktuellen Umfrage des Marktforschungsinstituts Grass Roots Germany schätzen 65 % der Befragten beispielsweise Schlecker als schlechten oder sogar sehr schlechten Arbeitgeber ein. Ein Imageverlust mit Folgen: Im vergangenen Geschäftsjahr soll der Discounter in Deutschland Millionen Euro Verluste gemacht haben. Eine deutliche Abstrafung durch die Verbraucher, denn die schauen durchaus auch auf die Arbeitsbedingungen hinter den günstigen Preisen. Und so wundert es nicht, dass Götz Werner mit seiner betont antiautoritären Unternehmensführung und der geschickten Mischung aus niedrigen Preisen, gutem Service und einem angenehmen Ambiente Erfolg hat und bei den Kunden ankommt: Laut einer aktuellen Analyse der Gesellschaft für Konsumforschung liegt dm bei der Käuferreichweite auf dem ersten Platz. Und belegt damit, dass sich soziales Unternehmertum handfest auszahlt.



Kurz & Knapp

Unternehmenskultur immer wichtiger

Unternehmenskultur als Bestand von gemeinsamen Werten, die das Verhalten im Betrieb meist unbewusst steuern, wird von immer mehr Managern als wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens eingestuft – betroffen sind davon insbesondere die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, die Bindung der Leistungsträger und die Motivation der Beschäftigten. Das zeigt die Studie „Unternehmenskultur 2009/2010“ der Managementberatung Kienbaum in Kooperation mit dem Harvard Business Manager. Befragt wurden 157 Personalmanager aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Davon messen 43 % der Kultur für den ökonomischen Erfolg eine hohe und 29 % eine sehr hohe Bedeutung bei – und sind sicher, dass die Bedeutung weiter steigen wird.

Betriebliches Gesundheitsmanagement stärken

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) soll die Ressource Mitarbeitergesundheit stärken. Doch bislang setzen mehr größere als kleinere Betriebe das BGM ein, das ergab eine Befragung der Initiative Gesundheit und Arbeit. So verfügt nur jedes dritte (36 %) von 500 befragten Unternehmen des produzierenden Gewerbes über ein BGM: In Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten kommt ein BGM bei 35 % zum Einsatz, bei Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern hingegen in jedem zweiten (47 %). Zufrieden sind beide Gruppen: 82 % sind überzeugt, dass ein BGM auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wichtig für ihren Betrieb ist. Entscheidend dafür seien vor allem Verbesserungen am Arbeitsplatz und bei den Arbeitsabläufen, durch die der Krankenstand im Unternehmen verringert werden kann.

Handicap ist kein Problem

Ein Praktikum war für Bettina Heller* das Sprungbrett in einen neuen Beruf: Im Ingenieurbüro Auerhammer & Weiland kann die BFW-Absolventin so überzeugen, dass die Firma ihr bereits nach knapp zwei Monaten einen festen Job anbietet. Eine klassische Win-win-Situation.

Mehr als 40.000 Menschen hat das Berufsförderungswerk (BFW) Heidelberg schon auf dem Weg zurück in das Berufsleben unterstützt. Menschen wie Bettina Heller: Mehr als 20 Jahre arbeitete die gelernte Zahnarzthelferin in ihrem Beruf. Bis drei Bandscheibenvorfälle die Assistenz am Zahnarztstuhl unmöglich machten. Hinzu kamen schädigende Reaktionen auf die Lösungsmittel, denen sie beim Aufbereiten der Instrumente zum Sterilisieren ausgesetzt war: Ihre Hände, aber auch Organe zeigten durch die Dämpfe starke Beeinträchtigungen. Bettina Heller stand vor dem beruflichen Aus.

Sprungbrett Praktikum

Erst eine Maßnahme im BFW Heidelberg, Filiale Friedrichshafen, bringt die Wende: Mit RehaStep, einer wohnortnahen Integrationsmaßnahme für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, findet die heute 40-jährige Schritt für Schritt den Weg zurück in den Arbeitsmarkt.

Da Bettina Heller schon als Zahnarzthelferin auch in der Verwaltung mit eingesetzt wurde, konnte sie nun in Step 1 ihre

Kenntnisse auffrischen, Computer-Grundlagen vertiefen und schließlich den Europäischen Computerführerschein (ECDL-Start) erwerben. Das anschließende Praktikum beim Ingenieurbüro Auerhammer & Weiland VDI rundete die integrationsorientierte Maßnahme ab: Da die Firma in ihrer unmittelbaren Nachbarschaft ansässig ist, wusste Bettina Heller, dass eine Stelle als kaufmännische Sachbearbeiterin auf 400 Euro-Basis besetzt werden sollte und bewarb sich kurzerhand für ein Praktikum. Mit Erfolg – bereits kurze Zeit später konnte sie beginnen.

Ein voller Erfolg

Auch wenn anfangs viele neue Anforderungen vor ihr standen, insbesondere durch das völlig neue Aufgabenfeld, nahm die ehemalige Zahnarzthelferin die Herausforderung an und meisterte sie mit Bravour: Die ihr übertragenen Aufgaben löste Bettina Heller so gut, dass ihr bereits nach knapp zwei Monaten ein fester Arbeitsvertrag angeboten wurde. Mehr sogar: Für Bettina Heller wurde eine neue Vollzeitstelle geschaffen und ihr Arbeitsvertrag sieht nach sechs Monaten Probezeit eine unbefristete Stelle vor. Ein voller

Silke Pühringer (SRH Filiale Friedrichshafen), Bettina Heller und Manuela Fechner (von links nach rechts)

Erfolg! Auch für ihre Chefin Manuela Fechner, die sofort ein gutes Gefühl und einen positiven Eindruck von ihrer zukünftigen Mitarbeiterin hatte: „Sie hat sich bei uns um die Stelle als kaufmännische Sachbearbeiterin auf 400 Euro-Basis beworben. Mit einem Praktikum im Rahmen von RehaStep begann sie und übernahm schon nach relativ kurzer Einarbeitungszeit viele Aufgaben wie zum Beispiel die Rechnungsprüfung, die Kunden-telefonate, Angebotsauswertungen, das Schreiben von Briefen und Baustellenberichten, den Umgang mit Formularen für Ausschreibungen und Angebote.“ Das Handicap von Bettina Heller war dabei nie ein Problem, sie bekam einen speziellen Stuhl von ihrem Leistungsträger zur Verfügung gestellt. „Und wenn sie Rückenschmerzen hat, übernimmt die Aufgabe jemand anderes“, so Manuela Fechner. Die Chefin ist sich sicher: „Wir würden jederzeit wieder jemanden mit Handicap einstellen.“

*Name von der Redaktion geändert





BFW Heidelberg: Bildungspartner der SAP AG

Mit dem Competence Center auf Erfolgsspur

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie am Markt effektiver auftreten und konkurrenzfähiger sind, wenn sie die Fachkompetenzen ihrer Mitarbeiter bei SAP-Anwendungen verbessern. Das bestätigt auch die Nachfrage im SAP Competence Center der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH in Heidelberg.

Egal ob Lagerverwaltung, Finanzbuchhaltung oder Personaladministration: Anwenderfehler zeigen sich meist nur im Nachhinein und müssen mit großem Aufwand nachträglich korrigiert werden. Im BFW Heidelberg weiß man das: Im hauseigenen SAP Competence Center bietet der renommierte Bildungsträger Unternehmen mit neuen auf Firmen- und Privatkunden zugeschnittenen Schulungspaketen die Optimierung von Handlungskompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten ihrer Mitarbeiter. Die SAP vergibt dafür die Lizenzen, stellt das Schulungssystem und die Unterlagen, während das SAP Competence Center in den Unternehmen wirkt – mit praxiserprobten Trainern, die die alltäglichen Fragestellungen rund um das SAP-System kennen und dementsprechend auf die Bedarfe eingehen können. „Bei unseren Gesprächen mit Unternehmen stellen wir immer wieder fest, dass Anwender mit den Standardprozessen Probleme haben“, sagt Gloria Raber, Leiterin des Competence Centers. „Hier setzen wir an – und die Erfolge stellen sich postwendend ein!“

Die mehrtägigen Anwenderschulungen basieren auf kompakten, interaktiven Lerneinheiten mit vielen Übungen, realistischen Szenarien und Musterdaten, die das Verständnis des Wie und Warum in den Vordergrund stellen. Möglich sind Schulungen vor Ort im Unternehmen oder im Competence Center – und wenn es ein Unternehmen wünscht, werden komplette Konzepte für eine firmenspezifische Schulung erarbeitet und praxisgerecht sowie für die Unternehmen budgetschonend umgesetzt. Gloria Raber: „Die Qualifizierung ist flexibel, der Ablauf rollierend, und die verschiedenen SAP-Module bieten individuelle Kombinationsmöglichkeiten.“ Und noch etwas ist wesentlich: „Als SAP-Bildungspartner führen wir ein strenges Qualitätsmanagement zusammen mit der SAP AG durch – allein über diesen Weg gewährleisten wir, aktuelle Programmkenntnisse systematisch und marktgerecht bei hohem Standard zu vermitteln.“

Ansprechpartnerin:

Gloria Raber
Tel.: 0 62 21 / 88-37 40
gloria-tamara.raber@bfw.srh.de

Wir qualifizieren die Arbeitnehmer von morgen!

Der SRH Konzern ist ein überregionaler Unternehmensverbund mit Sitz in Heidelberg und verwirklicht unter der strategischen Führung der SRH Holding deren Ziele in den zwei Sparten Bildung und Gesundheit.



Die Sparte Gesundheit umfasst die Fachkrankenhäuser in Neckargemünd und in Karlsbad-Langensteinbach. In die Sparte Bildung sind die Hochschule, die Fachschule aber auch die SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH mit dem Berufsförderungswerk in Heidelberg einzuordnen, mit zwölf weiteren Standorten eines der renommiertesten Unternehmen auf dem deutschen Rehabilitationsmarkt.

Das Bildungsspektrum der Beruflichen Rehabilitation in Heidelberg umfasst über 50 individuelle Spezial-, Berufs- und Fachschulausbildungen sowie Studienbereiche. Die

Kunden sind in erster Linie öffentlich geförderte Rehabilitanden, die sich mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung eine dauerhafte Perspektive am Arbeitsmarkt sichern möchten.

Folgende Berufsfelder werden besetzt:

- Kaufmännischer Bereich
- Metall- und Servicebereich
- Medienbereich
- Informations- und Telekommunikationsbereich
- Technischer Bereich
- Gesundheitswesen
- Sozialwesen

Weitere Informationen unter

www.srh.de/bfw



Aktuell im Partnernetzwerk des BFW Heidelberg sind:

- AWO Altenhilfeverbund, Bad Säckingen
- Lebenshilfe, Lörrach
- Network-Logistics GmbH, Mannheim
- Tiefenbacher, Heidelberg
- Lackiererei Klaus Buchta, Bermatingen-Ahausen
- Elektro Stotz, Ravensburg
- K & M Elektrotechnik Computer, Heilbronn
- ProTech, Bretzfeld-Schwabbach

Leistung auf Probe

Beschäftigungsverhältnisse werden nicht im Himmel geschlossen. Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer kann es daher sinnvoll sein, zunächst erst auszuprobieren, ob die Zusammenarbeit reibungslos klappt und ob der jeweilige Job auch wirklich „passt“. Dafür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten: Die Palette reicht vom Schnuppertag über Praktika bis zum befristeten Arbeitsverhältnis.

Arbeitgeber wollen möglichst genau wissen, mit wem sie es zu tun haben, bevor sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Und so geht der Trend zu Arbeiten auf Probe und Auswahlpraktika. Für Unternehmen sind sie oft das wichtigste Auswahlkriterium auf der ersten Selektionsstufe bei der Einstellung.

Praktika anbieten

Arbeitgeber, die Praktikumsplätze anbieten, können sich so unverbindlich ein Bild von dem Mitarbeiter auf Probe machen und frühzeitig Talente herauspicken. Aber sie übernehmen auch Verantwortung: Denn der Erwerb von Fähigkeiten und die Erprobung von Können sollten im Vordergrund stehen. Wenn es nur darum geht „die Praxis kennenzulernen“, entstehen für den Arbeitgeber in der Regel keine Kosten. Steht dagegen bei einem Praktikum die Ausbildung im Fokus, wird auch hier eine Vergütung fällig. Bei Praktika von

Auszubildenden einer Bildungseinrichtung der beruflichen Rehabilitation übernehmen die zuständigen Träger die Vergütung der Praktikanten.

Eignungen erschnuppern

Die unverbindlichste Art der Probearbeit ist das so genannte Schnupperverhältnis: Es bietet sich an, wenn es ausreicht, dass der potentielle Mitarbeiter nur ein oder zwei Tage im Unternehmen arbeitet – zum Beispiel bei Bewerbern, die die Branche wechseln, Berufseinsteigern oder Kandidaten, die in ein bestehendes Team integriert werden sollen. Der Vorteil: Kosten entstehen keine, denn diese Art der Tätigkeit muss nicht vergütet werden. Im Gegenzug besteht allerdings auch keine Arbeitspflicht.

Kurzfristig beschäftigen

Doch nicht alle Möglichkeiten, Bewerber im Vorfeld zu „erproben“, sind für den Arbeitgeber



kostenlos. Denn Arbeit, so sagt es das Bürgerliche Gesetzbuch, muss grundsätzlich vergütet werden. So auch im Falle der kurzfristigen Beschäftigung (max. 2 Monate): Eine gute Möglichkeit des Kennenlernens, wenn eine Beurteilung des potentiellen Mitarbeiters erst nach einer grundsätzlichen Einarbeitung möglich ist. Rechtlich handelt es sich dabei um eine – wenn auch kurze – Befristung mit Arbeits- und Vergütungspflicht. Worauf man also unbedingt achten sollte: Eine Befristung ist nach § 14 Abs. 4 TzBfG nur wirksam, wenn sie in schriftlicher Form erfolgt. Denn sonst wird aus der kurzfristigen Beschäftigung automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Befristete Erprobung

Ist aufgrund der betrieblichen oder persönlichen Umstände eine längere Erprobung nötig, so bietet sich ein befristetes Probearbeitsverhältnis (bis zu max. 6 Monaten) an. Auch hierbei handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag, eine entsprechende Befristung ist also nur

wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Innerhalb der festgelegten Zeit ist ein Probearbeitsverhältnis laut § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von 14 Tagen jederzeit kündbar, allerdings nur, wenn im Arbeitsvertrag ein ordentliches Kündigungsrecht ausdrücklich vereinbart ist. Ansonsten muss der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis bis zum Schluss „aussitzen“.

Schwerbehinderte Mitarbeiter

Auch mit schwerbehinderten Menschen können befristete Probearbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Dies muss jedoch innerhalb von 4 Tagen dem Integrationsamt gemeldet werden (§ 90 Abs. 3 SGB IX), ebenso eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung gilt der besondere Kündigungsschutz von schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht, danach muss das Integrationsamt der Kündigung zustimmen. Probearbeitsverhältnisse können von der Arbeitsagentur oder dem Integrationsamt gefördert werden.

Anerkannter Leistungsnachweis

Der Abschluss macht's

Die duale Berufsausbildung ist das Standbein der Fachkräftesicherung in Deutschland – das zeigt sich nicht nur daran, dass 60 % eines Jahrgangs über diesen Weg für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden, sondern auch daran, dass ohne IHK-Abschluss der Start in das Berufsleben weniger einfach ist.

Dass das Erfolgsmodell Beschäftigungsfähigkeit garantiert, hängt entscheidend mit der betrieblichen Nähe und der

Orientierung am Bedarf der Unternehmen zusammen, bestätigt Helga Rusin, Geschäftsbereichsleiterin für Aus- und Weiterbil-

dung bei der IHK zu Rostock. Auch wenn die Praxisnähe ein wichtiger Grund für die hohe Akzeptanz des IHK-Abschlusses ist – vor allem seine bundesweite Einheitlichkeit macht ihn zur Eintrittskarte in die Betriebe. Engagement lohnt dabei: Die Besten eines IHK-Jahrgangs werden nicht nur zu den Ehrungen auf Landes- und Bundesebene geladen, sondern „haben meist gute Übernahmechancen“, so Rusin. Dass sich die Leistung

der Teilnehmer und Kompetenz der Ausbilder auszahlen, wissen auch die Berufsförderungswerke (BFW): Jährlich melden die erfahrenen Weiterbilder mehrere hundert Teilnehmer zur IHK-Prüfung an. Dabei liegen die Prüfungsabschlüsse der BFW-Absolventen meist über dem Durchschnitt, oft gehören sie zu den Besten. Bei den Arbeitgebern gilt die BFW-Ausbildung daher als gute Visitenkarte, wenn es um Beschäftigung geht.

Von hohem Engagement und weichen Faktoren

Behindert oder nichtbehindert? Wenn es um die Einstellung von Mitarbeitern geht, sind Unternehmer oft unsicher. Vorurteile gibt es viele – schuld ist meist Unkenntnis: über die Form der Behinderung sowie die Chancen und Vorteile einer Beschäftigung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Personal & Perspektiven sprach darüber mit Raimund Becker, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (BA).



P&P: Verhalten sich Betriebe nach der Krise zurückhaltender bei der Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen?

Becker: Schwerbehinderte Menschen stehen im betrieblichen Alltag ihren Mann bzw. ihre Frau. Nicht immer ist die gesundheitliche Einschränkung dabei erkennbar, z. B. bei Diabetes, einer früheren Krebserkrankung oder starkem Bluthochdruck – es gibt viele Krankheiten, welche die Arbeit kaum beeinträchtigen, aber als Schwerbehinderung gelten. Wie alle Beschäftigten treffen Menschen mit Behinderungen die Schwankungen am Arbeitsmarkt: Manche waren in der Krise von Kurzarbeit betroffen, manche nutzten die Chance, sich zu qualifizieren und manche verloren auch ihren Arbeitsplatz. Glücklicherweise ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten hinter dem allgemeinen Trend geblieben. Das liegt vor allem daran, dass schwerbehinderte Menschen häufiger im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind, der von der Krise nicht so stark betroffen war. Unternehmen waren in der Krise zudem sehr bemüht, gut qualifizierte Mitarbeiter zu halten, eine Entwicklung, die auch behinderten Menschen zugute kommt.

Sind Betriebe, die Menschen mit Behinderung einstellen, sozial engagiert?

Die Gründe für Unternehmen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, sind so vielfältig wie die Kompetenzen der Menschen selbst. Es ist zu kurz gedacht, nur soziales Engagement hinter der Beschäftigung behinderter Menschen zu vermuten. Gute Qualifikationen, enorme Erfahrung bei Älteren, aber auch überdurchschnittliches Engagement für das Unternehmen und Zuverlässigkeit von Menschen mit Behinderung machen sie für viele Betriebe zu wertvollen Mitarbeitern.

Welche Rolle spielt das „Anderssein“ von Menschen mit Behinderungen für Betriebe?

In den letzten Jahren entwickelte sich „Diversity Management“ immer mehr zu einem Konzept der Unternehmensführung. Es zielt darauf ab, Vielfalt in die Mitarbeiterschaft zu bringen. Menschen mit Behinderung bringen oft besondere Fähigkeiten mit, die das betriebliche Leben bereichern. Viele behinderte Menschen schaffen es, in den Unternehmen als ausgleichender oder ruhender Pol zu wirken und strahlen eine starke Zufriedenheit aus. Neben diesen „weichen Faktoren“ gelten die bereits erwähnten besonderen Eigenschaften.

Wie wird die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt durch die BA unterstützt?

Wir unterstützen jährlich mit ca. 2,6 Mrd. Euro die Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt. Die Band-

breite der Unterstützungsleistungen in Betrieben reicht von einem Ausbildungszuschuss für behinderte Auszubildende, über Probebeschäftigung und Eingliederungszuschüsse bis zu Arbeitsplatzausstattungen. Neben den finanziellen Leistungen bieten wir den Betrieben auch qualifizierte Beratung und Unterstützung bei der Suche von geeigneten Mitarbeitern an.

Der Fachkräftebedarf ist in vielen Branchen ungebrochen: Welche Qualifizierungen stehen Menschen mit Behinderung offen?

Auch hier gibt es ein breitgefächertes Angebot: beginnend mit der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung von (schwerst-)behinderten Menschen in Form der Unterstützten Beschäftigung, einer mit Hilfen begleiteten betrieblichen Qualifizierung, Weiterbildungen bei Bildungsträgern wie den Berufsförderungswerken in Kombination mit Praktika bis zur Ausbildung in Einrichtungen. Die Förderung einer Weiterbildung während einer Beschäftigung, z. B. während Kurzarbeit, ist für schwerbehinderte Menschen ebenfalls möglich. Alle Varianten haben das Ziel, behinderten Menschen eine Beschäftigung in Unternehmen zu ermöglichen bzw. zu sichern.

Längere Lebensarbeitszeiten erfordern Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit. Welche Aufgaben müssen Betriebe und Mitarbeiter hier übernehmen?

Mit der Lissabonstrategie haben sich die EU-Staaten verpflichtet, lebenslanges Lernen zu fördern und damit auch einen längeren Verbleib der Beschäftigten im Berufsleben zu ermöglichen. Unternehmen und Mitarbeiterschaft müssen verstärkt notwendige Freiräume einräumen und nutzen, um den veränderten Anforderungen des Berufslebens auf Dauer gerecht zu werden. Im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen sind langfristige Vorkehrungen zu treffen, um die Auswirkungen, z. B. über Hilfsmittel, abzuschwächen oder durch Aufgabenänderungen zu vermeiden. Unter dem Stichwort Prävention oder betriebliches Eingliederungsmanagement sind hier wichtige Weichenstellungen erfolgt, eine konsequente Umsetzung sehe ich hier aber bisher weder bei Arbeitgebern noch bei Arbeitnehmern.

In einer alternden Gesellschaft kann Behinderung schnell jeden treffen. Welche Rolle spielt hier berufliche Rehabilitation?

Die demografische Entwicklung macht es notwendig, dass Arbeitnehmer länger als bisher aktiv im Berufsleben stehen. Über präventive Maßnahmen sollte im Idealfall ein akuter Rehabilitationsbedarf vermieden werden. Individuell und flexibel gestaltete Rehabilitation sichert den Unternehmen qualifiziertes Personal und Arbeitnehmern eine gute Beschäftigungschance.

Teure Fehlentscheidungen vermeiden

Gute Mitarbeiter sind teuer, wissen erfahrene Personaler. Noch teurer sind allerdings schlechte Mitarbeiter. „Die Kosten für die Fehlentscheidung bei der Personaleinstellung werden oft unterschätzt“, bestätigt Rolf Mehrer, Vermittlungsexperte aus dem Berufsförderungswerk (BFW) Heidelberg.



„Wenn sich ein neuer Mitarbeiter nach kurzer Zeit als ungeeignet herausstellt und die Stelle wieder neu besetzt werden muss, bedeutet das zusätzliche – und auch überflüssige Kosten“, erklärt Mehrer. Neben den reinen Sachkosten für die Suchanzeigen und dem Auswahlaufwand entstehen Kosten für Einarbeitungszeiten oder sogar Kosten für mögliche Aufhebungsverträge. Das kann sich ganz schön läppern – der Deutsche Wirtschaftsdienst hat für die Neubesetzung einer Stelle Gesamtkosten von 40.000 Euro errechnet.

„Eine sorgfältige Personalauswahl, bei der die Anforderungen für zukünftige Aufgaben gründlich mit dem Profil des Bewerbers abgeglichen werden, ist das A und O bei einer optimalen Stellenbesetzung“, erläutert der Ver-

mittlungsexperte. Hilfreich sind oftmals Assessments. Dabei handelt es sich um eignungsdiagnostische Verfahren, in denen Bewerber in typischen Arbeitssituationen getestet und beurteilt werden.

„Im BFW kennen wir die Fähigkeiten und Potenziale der Absolventen aus dem EffeFF – und können schnell abklären, ob betrieblicher Bedarf und Bewerber zusammenpassen“, sagt Mehrer, „man soll uns einfach ansprechen!“

Der Vermittlungs- und Beratungsexperte im Berufsförderungswerk steht Betrieben kostenlos und unverbindlich zur Verfügung. Anruf genügt!



Rolf Mehrer
Tel.: 06221 88-3355
Fax: 06221 88-2621
E-Mail: rolf.mehrer@bfw.srh.de



Service für Arbeitgeber

Seit mehr als 40 Jahren bietet das Berufsförderungswerk (BFW) Heidelberg Lösungen, um Menschen in über 50 Berufen erfolgreich zu qualifizieren und passgenau für Unternehmen zu vermitteln.

Über Heidelberg hinaus hat sich das Berufsförderungswerk damit als anerkannter Anbieter für Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Gesundheitsleistungen einen Namen gemacht. Für die Arbeitgeber der Region ist das BFW Heidelberg zu einem gefragten Ansprechpartner rund um alle unternehmensrelevanten Fragen geworden, der praxisnah und orientiert an den Erfordernissen des Betriebes spezifische Angebote für Personalrekrutierung, Mitarbeiterentwicklung und Prä-

vention bereit hält. So individuell und effizient, wie Betriebe es benötigen. Und selbstverständlich so wirtschaftlich, wie es Unternehmen wollen. Neben umfangreichen Qualifizierungsangeboten und gut qualifizierten Fachkräften bietet das BFW Heidelberg Leistungen zur Entwicklung individueller Systeme zur Gesunderhaltung an, darunter ein breites Beratungsangebot rund um das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, zu dem alle Ar-

beitgeber nach § 84 im Sozialgesetzbuch IX verpflichtet sind.

Alle Angebote:

- Vermittlungsservice für Arbeitgeber
- Arbeitsplatzbezogene Zusatzqualifikationen
- Ausbildungskooperationen mit Unternehmen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Präventionsangebote
- Gesundheitsförderung
- Berufsdiagnostik

IMPRESSUM

Personal & Perspektiven erscheint als Gemeinschaftsproduktion der Berufsförderungswerke Dortmund, Heidelberg, München, Nürnberg, Oberhausen, Stralsund, Thüringen und Würzburg.

Gesamtredaktion: Werner Berndt, Dr. Maria Heinelt, Kathrin Klee, Mario Kreß, Marcus Meier, Christa Mischke, Matthias Ortman, Peter Maria Schäfer, Thorsten Schenk, Michael Steuer und Astrid Jaehn (Schriftleitung, Tel.: 0203 80079-0).

Berufsförderungswerk (BFW) Heidelberg
Bonhoefferstraße 17
69123 Heidelberg
Markus Hertrich, Geschäftsführer

Redaktion: Thorsten Schenk (V.i.S.d.P. für die S. 4, 5 und 8)

Verlag: TNP GmbH (V.i.S.d.P. für die Seiten 1, 2, 3, 6, 7), Vinckeweg 15, 47119 Duisburg, Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99, E-Mail: info@tnp-gmbh.de

Auflage: 30.000 Exemplare