



v. l.: Max Schwietzer und Silpion-Gründer Patrick Postel sind im wahrsten Sinne des Wortes gut miteinander vernetzt



TITELTHEMA

Vielfalt als Chance für UNTERNEHMEN

Migration, Emanzipation, demografischer Wandel: Unsere Gesellschaft verändert sich und wird immer bunter und damit auch die Belegschaften der Unternehmen. Einige Firmen in Hamburg haben **Vielfalt bereits als Chance** erkannt und fördern sie sogar. Ein wichtiger Schritt, denn wer diskriminiert, verliert.

Text: Birk Grüling, Fotos: Axel Nordmeier

Schwer hängt der Geruch von Mittagessen in der obersten Etage der ehemaligen Wollfabrik in Sichtweite des Hamburger Hafens. Aus einem Aufenthaltsraum dringt das Klappern eines Tischfußballmatches. Max Schwietzer steht an der Kaffeemaschine und füllt Bohnen nach. Zwei Kollegen, auf dem Weg zu einem Meeting, warten scherzend auf die willkommene Stärkung für die zweite Hälfte

des Arbeitstages. „Kaffee und frische Getränke sind nur ein Teil meiner Arbeit“, sagt Schwietzer. Der schlanke Mittzwanziger wischt schwungvoll über den verchromten Automaten, die Festivalbändchen an seinem Handgelenk wippen. Er braucht in einigen Lebensbereichen Unterstützung und arbeitet seit einem Jahr im Büromanagement des IT-Dienstleisters Silpion. 130 Mitarbeiter entwickeln hier IT-Lösungen für Unternehmen

wie Otto oder die Hamburger Sparkasse. Für ihn ist der Job ein Glücksfall, endlich nicht mehr Werkstatt für Menschen mit Behinderung, sondern allgemeiner Arbeitsmarkt. „Ich bin hier ein Teil des Teams. Das ist einfach besser als vorher“, ist er überzeugt. Vermittelt hat die Stelle der integrationsservice arbeit (isa) der alsterarbeit gGmbH, dem Beschäftigungsträger der Ev. Stiftung Alsterdorf. Seit 2009 kümmert man sich dort um

die Integration von Menschen mit Handicap auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. „In den letzten Jahren hat Hamburg in diesem Bereich einen großen Schritt nach vorne gemacht, vor allem durch das Budget für Arbeit“, sagt Kai Westendorf, isa-Jobcoach. Das Programm unterstützt Unternehmen wie Silpion bei der Schaffung von „inkluisiven“ Arbeitsplätzen mit Lohnzuschüssen und Assistenzdienstleistungen.

Silpion Gründer Patrick Postel war von dem Konzept schnell überzeugt. „Es passt zu uns. Sich für Menschen mit Behinderung zu öffnen, ist für Unternehmen ein Gewinn“, sagt

er. Kurze Denkpause. Vielleicht auch eine gesellschaftliche Verantwortung. Seine Branche sei prädestiniert für eine Vorreiter-

Bis 2025 werden dem deutschen Arbeitsmarkt ca. 6,5 Mio. Menschen weniger zur Verfügung stehen

rolle. „Bunte Hunde gibt es bei uns viele. Sie sind sogar unsere Erfolgsgrundlage.“ Lachen. Geniale, leicht verschlossene Ko-

wie wortgewandte Netzwerker. Viele Charaktere, unterschiedliche Prägungen. Vielfalt begreife er als Chance, sagt Postel und

streicht seinen Pferdeschwanz glatt. Auch der gesellschaftliche Wandel macht den Unternehmen Druck. Längst ist Karriere keine

Männerdomäne mehr. Aber nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) gibt es keine einzige Chefin bei den Dax-30-Unternehmen, den größten börsennotierten Konzernen. Der demografische Wandel sorgt für eine immer ältere Bevölkerung. Schon 2020 werden rund 40 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmen älter als 50 Jahre sein. Bis 2025 werden dem deutschen Arbeitsmarkt außerdem 6,5 Mio. Menschen weniger zur Verfügung stehen. Um ihren Fachkräftebedarf zu decken, ist die heimische Wirtschaft auf immer mehr qualifizierte Zuwanderung angewie-

sen. Auch das Thema Inklusion auf dem Arbeitsmarkt rückt stärker in den Fokus der Öffentlichkeit. „Unternehmen können nur zukunftsfähig sein, wenn sie die Chancen der Vielfalt nutzen“, bestätigt Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt. Die Initiative macht sich für mehr Diversität in der Wirtschaft stark. Die Rechnung dahinter ist einfach: Je vielfältiger die Kenntnisse, Erfahrungen und Lebensansichten der Belegschaft, desto größer sind das „Know-how“ und das kreative Potenzial. Doch natürlich ist Vielfalt und die damit verbundenen Bedürfnisse auch eine Herausforderung. Sei es der Vater, der wegen seiner Kinder in Teilzeit oder von zu Hause aus arbeiten möchte, die Managerin, die aufgrund privater Gründe ein Sabbatical plant, oder eine behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes. Bei über 75 Prozent aller Dax-Unternehmen kümmern sich deshalb Mitarbeiter des „Diversity Managements“ darum, die soziale Vielfalt, die das Personal zu bieten hat, konstruktiv zu nutzen.

Das ist auch dringend nötig. Denn das vielfältige Arbeitskräftepotenzial wird nicht effektiv genutzt. 80 Prozent der Mütter arbeiten aufgrund von familiären oder persönlichen Gründen in Teilzeit. Deutsche Arbeitgeber rekrutieren nur selten Fachkräfte aus dem Ausland und auch qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund haben bei der Arbeitsplatzsuche schlechtere Chancen. Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung gestaltet sich schwer. Die aktuellen Entwicklungen zeigen zwar, dass die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung seit März 2015 leicht zurückgegangen ist; trotzdem sind sie nach wie vor überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.



Max Schwietzer wurde schnell Mitglied des Teams bei Silpion. Offenheit für neue Erfahrungen von beiden Seiten half dabei.

Ein großes Problem: Oft wird Behinderung mit einem Defizit gleichgesetzt und zu wenig als Chance gesehen. Hier müsse dringend ein Umdenken stattfinden, findet auch von Hardenberg. „Wichtig ist die Erkenntnis

am grundsätzlichen Problem hat sich wenig geändert. Laut des Autismus-Bundesverbands sind drei Viertel der Menschen mit Asperger-Syndrom oder hochfunktionalem Autismus trotz guter Schul- oder sogar

Die soziale Vielfalt, die das Personal zu bieten hat, sollte konstruktiv genutzt werden

darüber, dass es kein soziales Thema mehr ist, sondern ein klarer wirtschaftlicher Vorteil für Unternehmen, da diese Menschen oft viele spezifische Talente mitbringen.“ 2013 startete der Softwarekonzern SAP die Initiative, ein Prozent der weltweiten Belegschaft sollen bis 2020 Menschen mit autistischer Störung sein. Sie sollen unter anderem in der Programmierung und Datenqualitäts-sicherung eingesetzt werden. Ein erster Ansatz sicher, aber

Studienabschlüsse arbeitslos. Eine große Hürde: Sie brauchen im Alltag Begleitung und feste Arbeitsstrukturen. Bei SAP kümmern sich deshalb Jobcoaches um die Autisten. Genau das können kleine Unternehmen oft nicht leisten. Alleine aus Goodwill macht das SAP natürlich nicht. Viel mehr geht es um noch ungenutzte Fachkräfte-reserven. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) besitzt der deutsche Arbeitsmarkt aktivierbares Fachkräftepotenzi-

al von bis zu 4 Mio. Menschen. Die Empfehlung der BA: altersgerechte Arbeitsplätze, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Schaffung einer Willkommenskultur. Genau damit hat man bei Lufthansa Technik in Hamburg gute Erfahrungen gemacht. „Die Luftfahrtbranche tut sich mit Vielfalt nicht sonderlich schwer. Wir sind von Haus aus international aufgestellt und müssen mit einer großen Bandbreite an Aufgaben und Fachgebieten umgehen. „Bei unserer Größe können wir uns natürlich individueller auf die Ansprüche unserer Mitarbeiter einstellen als ein kleiner Betrieb“, sagt Thomas Erich, Pressesprecher von Lufthansa Technik. Seit 2000 bildet das Hamburger Luftfahrtunternehmen im Zweijahresrhythmus bis zu drei junge Gehörlose zu Werkzeugmechanikern aus. Gebärdensprachen-Coaches begleiten sie durch die reguläre Ausbildung und helfen beim Berufsschulunterricht und bei Prüfungsvorbereitungen. „Wir machen das nicht aus sozialem Gewissen. Wir können es uns schlichtweg nicht leisten, junge Talente ungenutzt zu lassen – sei es wegen einer Behinderung oder einer Nationalität“, stellt Erich klar. Ein internationales Unternehmen dieser Größe, das die Vielfalt der Gesellschaft nicht abbildet, sei schlichtweg nicht wettbewerbsfähig. Mit anderen Worten: Wer diskriminiert, verliert. ««

Kai Westendorf, isa-Jobcoach (links), ist Ansprechpartner für Max Schwietzer



»Kontakt

integrations-service arbeit (isa)
Sebastian Weyhing
Seewartenstraße 10, Haus 2
20459 Hamburg
Telefon 0 40.2 26 33 29
s.veyhing@alsterarbeit.de