

## Unterrichtsmaterial 18

### Praxisbeispiele aus dem Unternehmensbereich

#### Die Firma auticon

Beschäftigte, die jeden Fehler finden, immer auf Top-Qualität achten und Schwächen im Projekt einfach nicht dulden können: Welcher Chef träumt nicht davon? Dirk Müller Remus, Geschäftsführer der Firma auticon, muss nicht träumen – er hat genau solche Mitarbeiter gefunden. Das Besondere: Seine Angestellten sind



Autisten. Sie haben das so genannte Asperger-Syndrom. „Die meisten Menschen mit Asperger-Syndrom haben ein Faible für Qualitätssicherung“, so Müller Remus. „Ihnen entgehen einfach keine Fehler. Wir haben Rucksäcke mit unserem Firmenlogo besticken lassen, um sie unseren

Mitarbeitern zu schenken. Anstatt sich zu bedanken, haben sie uns direkt auf einen Webfehler aufmerksam gemacht, der uns selbst nie aufgefallen wäre.“ Was bei anderen vielleicht als fehlendes Einfühlungsvermögen gelten würde, macht für Dirk Müller Remus die Kernkompetenz seiner Mitarbeiter aus. Schließlich gehört es zu den Aufgaben eines Software-Testers, Fehler zu entdecken oder auf Schwächen in der Handhabung eines Produkts hinzuweisen. Hohes analytisches und logisches Denkvermögen, eine sehr gute Konzentrationsgabe – genau das bringen seine Angestellten mit.

#### Exzellente Bewerber

auticon fordert immer wieder über die eigene Website zur Bewerbung auf. Grundsätzlich kann jeder Bewerber an dem mehrstufigen Auswahlverfahren teilnehmen – einzige Voraussetzung: Die Diagnose Autismus muss vorliegen. Aber natürlich kennt sich nicht jeder Mensch mit Asperger-Syndrom mit Computertechnik aus oder hat ein Faible für Mathematik, Logik und Informatik. Um genau die zu finden, die zum Unternehmen passen, hat sich auticon daher einen besonderen Partner im Bereich Emotionsforschung gesucht – das Exzellenzcluster Languages of Emotion an der Freien Universität Berlin. Gemeinsam mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität führt auticon das Bewerbungsverfahren durch. Bei einem eintägigen fachlichen Eignungstest analysieren die Wissenschaftler das logisch-analytische Denkvermögen der autistischen Bewerberinnen und Bewerber. Gleichzeitig gewinnen sie dabei auch Ergebnisse für ihre eigene Forschung.

#### Jobcoaches helfen bei der Kommunikation

Und weil man bei auticon weiß, dass Menschen mit dieser speziellen Begabung nicht unbedingt Kommunikationsprofis und auch nicht die geborenen Teamplayer sind, stehen den Mitarbeitern fest angestellte Jobcoaches zur Seite, die beim Kontakt mit Kunden und Kollegen einspringen. Die Positionen der Jobcoaches sind in der Budgetplanung fest eingeplant. Müller-Remus: „So können wir Missverständnisse vermeiden und unsere Mitarbeiter sind nicht dem Stress ausgesetzt, ihre Arbeit nach außen repräsentieren zu müssen.“

Weitere Informationen: [www.auticon.de](http://www.auticon.de)

### Outdoor-Unternehmen Globetrotter

Immer mehr Unternehmen beschäftigen Menschen mit Behinderung. Der Outdoor-Ausstatter Globetrotter ist jedoch einer von den wenigen, die schon länger dabei sind. Von rund 1.400 Beschäftigten in den knapp ein Dutzend deutschen Globetrotter-Filialen sind aktuell insgesamt 35 behindert. Die Handicaps sind verschiedenster Natur. „Das reicht vom Diabetiker über gehörlose Kollegen bis hin zu Mitarbeitern mit körperlichen Einschränkungen, Sehbehinderungen, psychischen Erkrankungen und Lernbehinderungen“, erzählt Katharina Benson von der Personalabteilung in der Globetrotter-Zentrale in Hamburg.

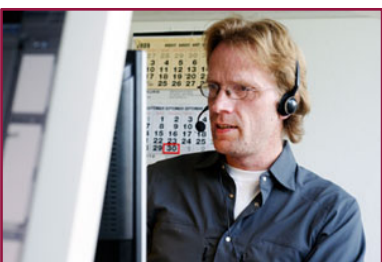
#### Mitarbeiter mit verschiedensten Behinderungen

Dominik Bekiel, 29, ist schon acht Jahre dabei und fühlt sich bei Globetrotter längst als gleichwertiger Mitarbeiter. Bekiel hat aufgrund einer Hemiparese eine rechtsseitige Lähmung. Das hindert ihn nicht bei seiner Arbeit als Lagerist. Er hat dabei viel Spaß und fühlt sich dem Unternehmen sehr verbunden. „Durch einen Bekannten habe ich erfahren, dass Globetrotter behinderte Menschen einstellt“, erzählt Bekiel von den Anfängen bei seinem heutigen Arbeitgeber. „Wegen Schwierigkeiten wurde dann die Hamburger Arbeitsassistentin (HAA) eingeschaltet und hat mich drei Jahre lang begleitet und mich bei der Beschaffung von Hilfsmitteln unterstützt“, erzählt Beikel.



#### Unterstützung durch die Arbeitsassistentin

Bekiels Kollege im Kundendienst, Horst Reiter, hat ebenfalls eine Körperbehinderung. Reiter ist 41 und arbeitet in der Auftragsannahme. „Dort nehme ich telefonische und schriftliche Aufträge von unseren Kunden entgegen, lege neue Kunden an, mache bei Bedarf am Telefon Produktberatung und kläre Fragen der Kunden, zum Beispiel im Zusammenhang mit ihren Rechnungen“, erklärt Reiter seine vielfältigen Aufgaben. Auch Reiter wurde bei der Eingliederung ins Unternehmen von der HAA unterstützt. „Zuerst hatte ich ein vierwöchiges Praktikum gemacht und wurde dann als Vertretung einer Mitarbeiterin in Elternzeit für drei Jahre eingestellt. Mittlerweile habe ich einen unbefristeten Vertrag und gehe nun ins vierte Jahr“, sagt Reiter. Dass bei einer Einstellung eines neuen Mitarbeiters nicht allein die Qualifikation entscheidend ist, zeigen Bekiel und Reiter. Sie beide haben keinerlei berufliche Ausbildung genossen – und fühlen sich bei Globetrotter als vollwertige Mitarbeiter. „Ich fühle mich weder benachteiligt noch bevorzugt“, bestätigt Reiter. Sie werden auch als vollwertige Mitarbeiter angesehen. „Wir sind mit unseren behinderten Mitarbeitern genau so zufrieden oder unzufrieden wie man mit der Arbeit nichtbehinderter Mitarbeiter sein kann. Da gibt es keine Unterschiede“, sagt Benson. „Bei Globetrotter fühle ich mich weder benachteiligt noch bevorzugt“, sagt Horst Reiter.



### Zufriedenheit seitens Mitarbeiter und Vorgesetzten

„Natürlich gibt es hier und da einzelne Schwierigkeiten“, fügt Benson hinzu, „aber grundsätzlich versuchen wir in Gesprächen Probleme zu lösen. Und wir versuchen, den Mitarbeiter entsprechend seiner Fähigkeiten am richtigen Ort einzusetzen. So wie das für alle anderen Mitarbeiter auch gilt.“ „Ich finde es wichtig, dass man offen und ehrlich auf die Kollegen zugeht und authentisch bleibt“, sagt Reiter. Sein Kollege Bekiel rät, die eigenen Stärken kennen zu lernen, aber auch die Grenzen zu kennen. „Und man sollte an seinem Selbstbewusstsein arbeiten, denn man soll sich nicht ausgegrenzt fühlen, wenn es nicht beim ersten Mal klappt.“ Bei einer gelungenen betrieblichen Integration kann eine enge Zusammenarbeit mit einem Integrationsdienst viel bewirken: „Ein großer Teil unserer Mitarbeiter mit Handicap hat eine Arbeitsassistentin. Wir arbeiten seit vielen Jahren mit der HAA zusammen. Von der Zusammenarbeit und der Unterstützung profitieren alle – Mitarbeiter mit Behinderung, Kollegen, Vorgesetzte und die Geschäftsführung“, sagt Benson.

### **Hotel im Kornspeicher, Marburg**

Nach einem Dreivierteljahr Bauzeit öffnete im November 2009 das „Hotel im Kornspeicher“ in Marburg seine Pforten. Das barrierefreie und integrative Hotel, dessen Träger die gemeinnützige Kornspeicher GmbH ist, war aus einem ehemaligen Kornspeicher aus den Dreißigerjahren entstanden. Aus dem alten Gebäude ist ein modernes Hotel geworden, das allen Ansprüchen an Wohnkomfort und Service entspricht, sei es für Kurzurlauber oder für Tagungsgäste, sei es für Menschen mit oder für Menschen ohne eine Behinderung. Das ungewöhnliche Konzept des Hauses, in dem auch eine Tagesstätte für seelisch behinderte Menschen untergebracht ist, hat sich bewährt. Im zentral gelegenen Drei-Sterne-Komfort-Hotel stehen für die Gäste 25 Zimmer, sechs davon Appartements, mit Fernseher, Telefon und Internetzugang zur Verfügung. Das „Hotel im Kornspeicher“, dessen Träger die Sozialhilfe Marburg ist, versteht sich als integratives



Hotel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben liegt den Verantwortlichen am Herzen und sie zeigen auf, was darunter zu verstehen ist: So ist das ganze Hotel samt Außenbereich barrierefrei. Ein Leitsystem im Hotel und Leitmarkierungen im Außenbereich ermöglichen blinden und sehbehinderten Menschen die Orientierung. Menschen mit Pflegebedarf finden die für sie notwendige Ausstattung vor. In den Fluren sind keine Möbel zu finden, die Bewegungsmöglichkeiten sind vom Frühstücksraum, über die Lounge hin zu den Tagungsräumen und den Zimmern barrierefrei und rollstuhlgerecht. Für Hörbehinderte Menschen sind spezielle technische Hilfen verfügbar und auch Menschen mit Pflegebedarf finden die für sie notwendige Ausstattung vor.

### **Teilhabe am Arbeitsmarkt**

Insgesamt sieben Mitarbeiter mit Handicap arbeiten im Hotel, vier von ihnen sind schwerbehindert. Für Menschen mit und ohne Handicap bietet das Hotel außerdem Praktikumsplätze an.

## Cap Märkte



**CAP** ist ein deutsches Handelsunternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart. In den Märkten arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam. Der Name leitet sich von **Handicap** ab, der englischen Bezeichnung für Benachteiligung. Betrieben werden CAP-Märkte in der Regel von örtlichen Integrationsunternehmen

oder Werkstätten für behinderte Menschen im Rahmen eines Social Franchisings. In Deutschland gibt es 100 Filialen mit Marktgrößen zwischen 200 und 1500 m<sup>2</sup>. Die Konzeption geht auf die Gemeinnützige Werk- und Wohnstätten GmbH (GWW) zurück und wird seit 2001 von der in Stuttgart ansässigen *Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Süd eG* (GDW Süd) verantwortet. Als 1999 in Herrenberg, im Ortsteil Ziegelfeld, der letzte ortsansässige Lebensmittelmarkt geschlossen werden sollte, traf der damalige Geschäftsführer der GWW, der selbst am Ort wohnte, die Entscheidung, den Markt zukünftig durch die Femos gGmbH, die Integrationsfirma der GWW, zu betreiben. Im CAP-Markt in Herrenberg fanden neun Menschen Arbeit, darunter sechs mit einer Behinderung, die zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt gewesen waren. Nach der Eröffnung weiterer Märkte durch die Femos gGmbH in Weil im Schönbuch, Calw und Malsheim, übernahm im Jahr 2001 die GDW SÜD das Konzept von der GWW und führte es als Social Franchising weiter. Noch im selben Jahr griff mit der Filderwerkstatt ein weiterer Betreiber als neuer Franchisenehmer das Konzept auf und eröffnete seinen ersten Markt. 2002 folgte der erste CAP-Markt außerhalb Baden-Württembergs in Dobbertin in Mecklenburg-Vorpommern. In den Folgejahren wuchs die Anzahl der Märkte jährlich um etwa zehn auf insgesamt 100. Die Betreiberzahl erhöhte sich bis 2013 auf 58. Bis Ende 2012 sind Arbeitsplätze für 713 behinderte Menschen geschaffen worden. In den CAP-Märkten arbeiteten insgesamt 1257 Menschen in Voll- oder Teilzeit.

CAP-Märkte sollen zum einen „geeignete Arbeitsplätze [...] außerhalb der Werkstatt“, auf dem so genannten *ersten Arbeitsmarkt* für Menschen mit geistiger, psychischer und körperlicher Behinderung schaffen. Zum anderen sind die Märkte mit ihrem Lebensmittelvollsortiment für die Nahversorgung konzipiert und in zentralen Lagen in Stadt(teil)- oder Ortszentren angesiedelt, um "Versorgungslücken für [...] Bewohner, die auf ein zu Fuß erreichbares Angebot [...] angewiesen sind", zu schließen. Damit sollen die Lücken anderer Discounter- und Supermarktketten gefüllt werden, die sich mit neuen Standorten meistens am Ortsrand auf der grünen Wiese ansiedeln. Insgesamt soll mit dieser Marktkonzeption die „Entwicklung des Gemeinwesens“ gefördert werden. Das Konzept der CAP-Märkte ist eine Antwort auf die demografische Entwicklung. Die Märkte sind auf die Bedürfnisse von Kundengruppen, die weniger mobil sind, ausgerichtet. Sie berücksichtigen die Anliegen der alternden Bevölkerung sowohl in puncto Zentralität als auch hinsichtlich der Marktgestaltung (breite Gänge und nur 1,6 m hohe Regale) und der angebotenen Serviceleistungen, wie ein Lieferservice und der begleitete Einkauf.