

„BEI DEN KOLLEGEN DRAUSSEN IN DER PRODUKTION“

Der portable Montagewagen, auf dem die Motoren auf ihre Verdrahtung warten, ist auf Sitzhöhe eingestellt. Die Regale, in denen Arbeitsmaterial und Werkzeug bereitliegen, messen kaum mehr als einen Meter hoch. Und die Kabel der in drei Etagen montierten Kabeltrommeln reichen bis zum Boden. An Daniel Schlesingers Arbeitsplatz ist alles bis ins Detail durchdacht, und alles ist etwas anders hergerichtet als bei den Kollegen. Arbeitsprozesse, Abläufe und Anforderungen jedoch sind dieselben.

Dass der 30-Jährige heute wieder an Motoren schraubt, genauer gesagt, diese für den Einbau in Klimageräten vorverdrahtet, daran war vor fünf Jahren nicht zu denken. Am 9. Januar 2012 hatte er die Kontrolle über sein Auto verloren. Seitdem ist er vom achten Brustwirbel abwärts vollständig gelähmt und sitzt im Rollstuhl. In fast einem Jahr Reha-Aufenthalt kämpfte sich Daniel Schlesinger zurück ins Leben. Auch ins Berufsleben.

Rückhalt vom Arbeitgeber

Vor seinem Unfall war er seit gut einem Jahr bei der DencoHappel Production GmbH in Wurzen als Elektriker in der Klimageräteverdrahtung tätig. Es sei ein „großer Lichtblick“ gewesen, dass ihm sein Arbeitgeber von Anfang an zur Seite stand, sagt Daniel Schlesinger zurückblickend. „Noch im Krankenhaus sicherte mir das Unternehmen zu: Egal wie du wiederkommst, ob stehend, sitzend oder liegend, wir finden einen Weg.“

Dass dieser nicht einfach sein sollte und auch nach fünf Jahren noch nicht abgeschlossen ist, räumt Annelie Römer, Personalverantwortliche bei DencoHappel, ein. „Mit einer solchen Situation war unser Unternehmen bis dahin noch nicht konfrontiert, entsprechend fehlte uns die Erfahrung und das Know-how.“ Fest stand einzig: Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um die junge Fachkraft als Mitarbeiter zu halten.

Was ist möglich, was nötig?

Im ersten Schritt wurden neue Einsatzmöglichkeiten und freie Kapazitäten ausgelotet, mit dem Ergebnis, dass Daniel



Ein Betriebsrollstuhl und ein speziell hergerichteter Arbeitsplatz ermöglichen, dass Daniel Schlesinger weiter in der Produktion tätig sein kann.

Schlesinger zunächst in der Verwaltung zum Einsatz kam. Dass das nur eine Übergangslösung sein sollte, war allen schnell klar. Der junge Elektriker wollte „wieder raus zu seinen Kollegen in die Produktion“. Und auch das Unternehmen sah hier die fachlichen Qualitäten des Mitarbeiters besser aufgehoben. „Der Bedarf an Elektrikern ist schließlich groß“, so Annelie Römer.

Jedoch: Einen Rollstuhlfahrer in der Produktion – das gab es bis dahin bei DencoHappel in Wurzen noch nicht.

„Als große Herausforderung erwiesen sich die bürokratischen Hürden, die es zu bewältigen galt.“

Als „enorm“ stellten sich daher die notwendigen Umbaumaßnahmen heraus, angefangen beim eigentlichen Arbeitsplatz,

über barrierefreie Türen, einen komplett umgebauten Sanitärbereich bis hin zu einem überdachten und verbreiterten PKW-Stellplatz. Als mindestens ebenso große Herausforderung erwiesen sich die bürokratischen Hürden, die es zu bewältigen galt. Denn bei der Integration von Mitarbeitern mit Behinderung ist eine Vielzahl an rechtlichen und technischen Vorschriften zu beachten. „Unzählige Unterlagen waren zu sichten, Formulare auszufüllen und Förderanträge zu stellen“, blickt Annelie Römer zurück. Das alles bedeute einen immensen Aufwand für Unternehmen.

support war gefragt

Als „Rettung“ bezeichnet die Personalerin rückblickend den Kontakt zum Dienstleistungsnetzwerk support, das Unternehmen in Sachsen bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern mit Be-

hinderung zur Seite steht. Support begleitete den gesamten Prozess: Auf Entwürfe unterschiedlicher Arbeitsplatzszenarien folgte mit Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes die Planung der konkreten Umbauten. Daraufhin wurden Angebote eingeholt und Förderanträge gestellt. „Bei allem war support für uns ein entscheidender Ansprechpartner und Mittler“, sagt Annelie Römer. Bis heute stehe man mit dem Netzwerk in intensivem Austausch.

Seit September 2015 ist Daniel Schlesinger nun wieder draußen in der Produktion bei seinen Kollegen. Auf deren Hilfe ist er nur selten angewiesen. Im Normalfall arbeitet er völlig autark und schon auf ähnlichem Level wie vor seinem Unfall. „Das gemeinsame Ziel ist jetzt die volle soziale Integration, sowohl in der Firma als auch im Arbeitsprozess“, so die Personalerin.



Annelie Römer, Personalerin bei DencoHappel in Wurzen, begleitete den Integrationsprozess des Mitarbeiters von Anfang an.

SUPPORT BEI INTEGRATION VON MITARBEITERN MIT BEHINDERUNG Drei Fragen an Claudia Teichert vom Dienstleistungsnetzwerk support



Claudia Teichert von der Leipziger support-Geschäftsstelle, die beim Maltzer Hilfsdienst e. V. angesiedelt ist

Frau Teichert, wie ist support entstanden?

Das deutschlandweit einmalige Angebot von support ist auf Initiative der Mitgliedsunternehmen des Unternehmerverbandes Sachsen entstanden. Diese hatten vermehrt den Wunsch nach einem kostenfreien und neutralen Ansprechpartner rund um die Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung geäußert. Daraufhin startete 2010 ein Modellprojekt zunächst in Südwestsachsen, getragen vom Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen. Das Projekt wurde von den Unternehmen so gut angenommen, dass es 2015 mit Geschäftsstellen in Leipzig und Dresden auf ganz Sachsen ausgeweitet und in den Regelbetrieb überführt werden konnte.

Was leistet support?

Wir folgen einem unternehmenszentrierten Ansatz, das heißt: support geht es zuallererst um die Belange der Arbeitgeber. Wir beraten und unterstützen bei der Suche von passenden Arbeitnehmern. Wir kümmern uns um die Beantragung von Fördermitteln, die notwendige Arbeitsplatzausstattung oder Investitionskostenzuschüsse. Und wir bleiben auch im Anschluss an die Einstellung neutraler Ansprechpartner bei auftretenden Problemen oder notwendigen Folgeförderungen. Unser Angebot richtet sich natürlich auch an Unternehmen, die schon Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen.

Wie wird das Angebot angenommen?

Dass support auf die Initiative des Unternehmerverbandes und seiner Mitglieder zurückgeht, macht deutlich: Die Integration von Mitarbeitern mit Behinderung scheitert oft nicht an der mangelnden Bereitschaft der Unternehmen, sondern an den bürokratischen Hürden, die sich dabei stellen. Hier will support Abhilfe schaffen. Sachsenweit gehen bisher rund 350 neu besetzte Stellen auf die Unterstützung von support zurück. Darüber hinaus wirkte das Netzwerk in zahlreichen Fällen bei der Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen mit. Erste Erfolge sind also da. Aber noch ist das Angebot nicht zu allen Unternehmen durchgedrungen. Daher braucht es vor allem Eines: noch größere Bekanntheit bei den Unternehmen.

www.support-fuer-kmu.de