

Sozial-Audit für schwäbische Betriebe - ein Bewertungsverfahren zur Integration von Menschen mit Behinde- rung am Arbeitsplatz

Manfred AGNETHLER

Diplomant, Universität Augsburg

Es ist sehr wichtig, wenn es um das Thema Behinder- te geht, darauf zu achten, dass wir heutzutage nicht an den Problemen vorbei reden. In unserer heutigen Gesellschaft ist es immer noch nötig über Gleichstel- lung von Behinderten zu sprechen. Die geschaffenen Gesetze, zur Teilhabe behinderter Menschen, sind ein Schritt auf dem Weg zu einer solidarischen Zukunft. Das Ziel sollte dennoch sein, die Gesellschaft so zu verändern, dass Menschen mit Behinderung selbst- redend in Schutz genommen werden. Ferner ist zu beobachten, dass Soziale Verantwortung von Unter- nehmen immer mehr gefragt, gefordert und voraus- gesetzt wird. Sozialem Engagement wird immer mehr auch strategische Bedeutung für Unternehmen bei- gemessen. In Betracht des immer weiter führenden Abbaus der sozialen Sicherungssysteme, wird die Re- levanz von Engagement in Betrieben und Unterneh- men für soziale Belange immer größer.

Wer allerdings die Augen vor den Entwicklungen ver- schließt, wird wohlmöglich in Zukunft ganz deutliche finanzielle Einbußen verzeichnen müssen, denn die wachsenden Ansprüche sowohl von Investoren als auch der Gesellschaft als Ganzes sind nicht zu unter- schätzen. Die sog. „Triple Bottom Line“ (ökonomischer „Profit“, ökologischer „Planet“ und sozialer Aspekte von „People“, also Human-Kapital) sind Ausdruck der steigenden Erwartungen und mit den Forderungen nach mehr sozialer Verantwortung von Unterneh- men verknüpft.

Es ist ferner ein Managertyp gefragt, der neben un- ternehmerischen Erfolgen und Wissen, besondere Charaktereigenschaften besitzt, nämlich soziale Kom- petenzen und soziale Verantwortung.

Zur Problemstellung

Die Beschäftigungszahlen von Schwerbehinderten Menschen in Deutschland sind in den letzten Jah- ren zurückgegangen. Dies hängt zum einen mit der konjunkturellen Lage zusammen, andererseits ist aber auch die Tendenz zu beobachten, dass sich immer mehr Unternehmer von ihrer Beschäftigungspflicht für Behinderte, durch die Ausgleichsabgabe¹ freikaufen. Die Ausgleichsabgabe bietet eine Alibifunktion gegenüber dem Gesetzgeber. Zwar wird kein Be- hinderter beschäftigt, es herrscht aber dennoch die Meinung, dass durch die Abgabe des Jeweiligen, der Pflicht genüge getan wird.

1. Die Arbeitgeber müssen jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen, wenn die entsprechende Anzahl an zu beschäftigenden Schwerbehinderten Menschen, nicht er- reicht wurde. Jeder Arbeitgeber hat eine Beschäftigungspflicht für Behinderte von 5% der Arbeitsplätze. Die Quote wurde von der Bundesregierung von früher 6% auf derzeit 5% der Arbeitsplätze abgesenkt und die Ausgleichsabgabe je nach der Erfüllungsquote gestaffelt.

Die Beschäftigungszahlen zeigen, dass hier etwas getan werden muss - im Jahr 2002 waren es über 19500 arbeitslose Behinderte in Bayern. Doch oft ist es nicht nur der Wille der Arbeitgeber der fehlt, sondern auch Uninformiertheit über die vielfältigen Möglichkeiten behinderte Menschen mit geeigneter Qualifikation im Betrieb einzusetzen, und fehlende Kenntnis über die Fördermöglichkeiten.

Von den gesetzlichen Grundlagen her betrachtet, ist die Forderung klar. Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes, auch nach Artikel 118 a der Verfassung des Freistaates Bayern, darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Das schließt eine umfassende Chancengleichheit aller behinderten Menschen in allen Lebensbereichen ein.

Zwar können behinderte Menschen mit hohem Aufwand an Beratung, Schulung und Finanzierung eine neue Qualifikation erwerben, aber trotzdem keinen adäquaten Arbeitsplatz finden. Sie sind Opfer der Marktgesetze. Dabei spielen grundlegend verschiedene Interessen eine Rolle, das Interesse des Arbeitgebers nach möglichst geringen Beschäftigungsrisiken bei hoher Produktivität und das Interesse des Arbeitnehmers nach möglichst großer Sicherheit und hohem Lohn bei gleichzeitig verlässlichen Arbeitsbedingungen.

Das Kündigungsschutzgesetz, das Schwerbehindertenrecht, das Jugendschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Arbeitsschutzgesetz sind nur Beispiele staatlichen Eingreifens um zu einem Interessenausgleich beizutragen. Hier müssen auch die Sozialversicherungsgesetze, insbesondere die Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, die Rentenversicherung und die Krankenversicherung erwähnt werden, deren Aufgabe es ist, die sozialen Risiken aus der Erwerbslosigkeit abzufedern.

Dennoch sind diese gesetzlichen Grundlagen einer modernen und sozialen Marktwirtschaft aber nicht geeignet, die berufliche Eingliederung behinderter Menschen in einem Betrieb bzw. an einem bestimmten Arbeitsplatz nachhaltig zu unterstützen. Sie können sich auf dem Markt sogar als Einstellungshemmnisse erweisen, denkt man nur an den oft beschworenen besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen. Gesetzliche Regelungen sind immer das zweitbeste Mittel zur Integration. Entscheidend sind Einsicht und Akzeptanz, Solidarität und Verständnis.²

Daraus ergibt sich für den Autor die Notwendigkeit den Ansatz durch SozialAudit, der zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Ar-

beitsmarkt dienen soll, zu prüfen. Der Ansatz schließt neben der Erfüllung der gesetzlichen Grundlagen, den Bereich der freiwilligen Kontrolle und Verpflichtung zu einer sozialen Unternehmensführung ein.

Das SozialAudit - Behinderte kann und muss nur ein Zwischenschritt auf dem Weg zu einem kompetenten und vielschichtigen Ansatz sein, der alle Belange des Sozialen integriert und Themenbereiche wie die Führungsebene, Ausbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Familien- und Frauenorientierung, Behindertenorientierung, Migrantenorientierung, Gesundheits- und Altersvorsorge/-fürsorge und Unfall-Verhütung beinhaltet.

Ziel der Forschungsarbeit

Das Ziel der Diplomarbeit ist es, die bisherigen Bemühungen um die Integration von behinderten Menschen in den Ersten Arbeitsmarkt festzuhalten zu analysieren und anhand von qualitativen Merkmalen die ersten konkreten Schritte auf dem Weg zu einem SozialAudit für Schwäbische Betriebe zu markieren.

Die Wissenschaft befindet sich hier auf einem schwierigen Gebiet. Denn es ist nur schwer festzumachen, welche sozialen Faktoren und Indikatoren geeignet sind, um über den Sozialen Charakter eines Betriebes verallgemeinerbare Aussagen treffen zu können. Dennoch ist es notwendig, eine Auswahl von sowohl harten als auch weichen Kriterien auszumachen, um nicht in die Gefahr zu geraten, alles vom Einzelfall abhängig zu gestalten.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass rd. 2/3 aller arbeitslosen Schwerbehinderten immerhin über 45 Jahre alt und damit schon aus Altersgründen gehandicapt sind. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Situation auf dem Arbeitsmarkt differenziert zu betrachten.

Im Wesentlichen ist die Einführung eines SozialAudit vom Zusammenspiel der vorhandenen Kräfte beeinflusst. Es gilt neben dem Diskurs, den kreativen Prozess durch kontinuierlichen Wissens- und Ergebnisaustausch zu intensivieren. Die verschiedenen Interessen zu bündeln und zu koordinieren ist eine Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Ziel der Arbeit ist es auch, diesen Weg zu beschreiben.

Die funktional differenzierte Gesellschaft

In einer funktional differenzierten Gesellschaft werden verschiedene Interessen, wie auch beim SozialAudit, von einer Vielzahl von Teilsystemen (Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Medien, Recht, Staatliche Institutionen) vertreten. Im Ausgleich dieser Interessen erweist

2. In Auszügen aus einem Vortrag von Karl Matzeder, Ministerialrat: "Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung als gesellschaftspolitische Aufgabe"

sich die Berücksichtigung der Spezifischen Ausdrucksformen (z.B. wirtschaftliches Handeln vs. künstlerisches Handeln etc.) als eine Herausforderung für die Gestaltung des Prozesses. Gerade die Konfrontation und Zusammenführung unterschiedlicher Werte, Handlungsweisen oder Ordnungsprinzipien charakterisiert den intermediären Bereich.³ In diesem Spannungsfeld voller Zwiespältigkeit und Übergängen vermittelt die angewandte Sozialgeographie zwischen verschiedenen Akteuren, Lebenswelten und Aktivitäten. Die Einbindung in ein Netzwerk der Akteure erscheint im Fall des SozialAudit als der richtige Weg, um diesen Ansatz zu realisieren. Kooperation und gemeinsames Vorgehen führt meist zu einer Erhöhung des Handlungs- und Lösungspotentials. Während Netzwerke theoretisch als ein Instrument zur Reduktion von Unsicherheiten und zur Bewältigung chaotischer Systeme diskutiert werden, sind sie in der Praxis häufig die einzig mögliche Akteursformation zur Umsetzung von Maßnahmen, sowie beim SozialAudit, zur Umsetzung der Idee.⁴

CSR wirkt in SozialAudit hinein

Der Unterschied zu bisherigen Bemühungen um CSR⁵ ist der strategische Einsatz. Während viele Unternehmen sozial verantwortlich handeln und einen Beitrag für die Gesellschaft leisten, ist ihr Bemühen doch oft unkoordiniert und ohne konkrete Ziele. In Schwaben sind es nur knapp über 30% der Betriebe und Unternehmen, die CSR als Konzept verfolgen.⁶ Der Rest tut etwas, ohne sich über die Ziele und Wirkungen, die mit einem Engagement erreicht werden können, im Klaren zu sein. Deshalb ist das heutige CSR-Verständnis von den Initiativen der Vergangenheit zu unterscheiden. Zu diesem Zweck ist ein geeignetes Instrumentarium zu entwickeln. Es ist damit Komponente eines Ansatzes, der die Erwartungen der Stakeholder und das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation, auch im Bereich der Sozialen Verantwortung zu Kernelementen der Unternehmensstrategie macht.

Dieser Ansatz wirkt auch in die Idee vom SozialAudit hinein. Ebenso wie beim CSR sind strategische Ziele bei der Planung und Einführung eines SozialAudit in einem Unternehmen von Relevanz. Das Ziel einen unternehmerischen Profit mit sozialem Fortschritt zu verknüpfen ist auch beim SozialAudit von Bedeutung.

Ein SozialAudit geht aber noch viel weiter und verspricht neben dem freiwilligen Charakter auch noch eine verbindliche und standardisierte Vorgehensweise, die einen gewissen Vergleich zwischen Unternehmen zulässt, auch wenn das jeweilige Unternehmen individuell betrachtet wird. Vor allem bietet es den Vorteil, sich als Unternehmen gegenüber der Konkurrenz abzugrenzen und zu positionieren.

Räumliche Vernetzung

Ist es möglich, sich auf räumlicher Ebene dem Thema "SozialAudit - Behinderte" zu nähern?

Wir brauchen als Basis ein tragfähiges Konstrukt, um das SozialAudit darauf zu bauen. Der IFD⁷ fungiert dabei als Schaltzentrale für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung⁸, damit die Betriebe einen sozialen Profit daraus ziehen können.

Das Kooperationsnetzwerk stellt Netzwerkverknüpfungen zwischen IHK⁹, HWK¹⁰, Integrationsamt¹¹, Beruflicher REHA und den schwäbischen Betrieben dar, die mit dem IFD als Schaltzentrale verkoppelt sind. Der IFD koordiniert somit die Aktivitäten, die auf regionaler Ebene laufen.

Das Kooperationsnetzwerk soll als Matrixorganisation aufgebaut sein. Damit ist der räumliche Bezug geschaffen.

Das Regionalmanagement hat die Funktion der Vermittlung von Behinderten in Arbeit und der Umsetzung der Integrationsvereinbarung. Der IFD dient hierbei als Exekutivorgan für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

Die Bedeutung des Regionalmanagements für die Umsetzung des SozialAudit ist in der Hinsicht groß, als dass die regional verankerten Betriebe, die durch das RM eine Plattform zum Austausch von Informationen und Kommunikation bekommen, diejenigen sind, die letztlich Zielgruppe sind, das SozialAudit einführen sollen.

Somit lässt sich für die Forschungsarbeit am Thema SozialAudit festhalten, dass ein räumlicher Bezug erst die Basis schafft um ein wirkungsvolles Instrument umzusetzen. Der Gedanke beim SozialAudit - Behinderte ist, step by step zu einem Gesamtkonzept zu gelangen

3. in der Regel als der Bereich zwischen Staat / Kommunen, privatwirtschaftlichen Märkten und privaten Haushalten definiert

4. nach Hilpert, Markus: Angewandte Sozialgeographie und Methode. Überlegungen zu Management und Umsetzung sozialräumlicher Gestaltungsprozesse. In: ASG Nr. 47. Universität Augsburg, Augsburg, 2002. S. 83f

5. CSR – Corporate Social Responsibility

6. Studie von Prof. Dr. Riegl, FH Augsburg.

7. Ifd – Integrationsfachdienst Augsburg e.V.

8. nach §83 SGB IX definiert

9. IHK – Industrie- und Handelskammer

10. HWK – Handwerkskammer

11. Integrationsamt – fördert die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt, schafft und sichert Arbeitsplätze, indem es schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber berät.

und die Erkenntnisse aus einem Pilotversuch mit vier bis fünf Betrieben, in denen der Ansatz des Sozialaudits erprobt wird, in einen Fortentwicklungsprozess einzubinden. Die Betriebe aus dem Pilotversuch sollen die Wirkung von Best Practise Beispielen haben und durch ihre Vorbildfunktion einen Anreiz für andere Betriebe in der Region bieten, sich einem Sozialaudit Behinderte gegenüber zu öffnen.

