

# Wiederholung erwünscht

Es klingt viel komplizierter als es tatsächlich ist – betriebsintegrierte Arbeitsplätze bieten Vorteile für alle Beteiligten: Behinderte Menschen können so schrittweise auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, Unternehmen profitieren von der kompetenten Betreuung der Mitarbeiter und einer finanziellen Unterstützung. Die SHINDO TEXTILE EUROPE GmbH in Remscheid hat sehr positive Erfahrungen mit dem Konzept gesammelt.

Udo Meyer leitet in Remscheid die Europa-Niederlassung des japanischen Unternehmens. Und sein Arbeitgeber, den er bescheiden als „Familienbetrieb“ tituliert, ist einer der größten Produzenten von textilen Bändern für die Bekleidungsindustrie. Einst war die Bandweberei eine Domäne der hiesigen Unternehmen, inzwischen haben die marktführenden Unternehmen ihren Sitz in Asien.

„In Deutschland beliefern wir zum Beispiel Kunden wie Hugo Boss, Bogner, Escada und Joop, in Frankreich sind wir unter



anderem für Dior und Yves Saint Laurent tätig“, so Meyer über seine Abnehmer aus der Modewelt. Seit 2002 ist SHINDO auf dem europäischen Markt aktiv, gegründet

wurde das Unternehmen bereits Anfang der 70er Jahre in Japan und ist bis heute in Familienbesitz. 700 Mitarbeiter sorgen weltweit dafür, dass Bekleidung und Geschenke mit den passenden Textilbändern verziert und verschönert werden können. Damit erwirtschaftet SHINDO knapp 100 Millionen Euro Umsatz. Im Remscheider Industriegebiet liegt das europäische Logistikzentrum des Unternehmens, die 300 Quadratmeter Bürofläche und 2.500 Quadratmeter Lagerfläche reichen in absehbarer Zeit nicht mehr aus, für die Zukunft ist ein Neubau geplant.

### Flexibilität als Voraussetzung

In der schnelllebigen Modebranche wird gerade von den Zulieferbetrieben größte Flexibilität erwartet – der nächste Auftrag



	PRAKTIKUM	BETRIEBSINTEGRIERTER ARBEITSPLATZ	ARBEITSVERHÄLTNIS / ALLGEMEINER ARBEITSMARKT
	Dient der Erkenntnis, ob der/die Teilnehmer/in für die Arbeitsstelle geeignet ist	Integration innerhalb einer Firma unter dem verlängerten Dach der WfBM	Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt
DAUER	4-12 Wochen	befristet/unbefristet	unbefristet
ENTGELT	von der WfBM	Die WfBM vereinbart mit dem Arbeitgeber einen Lohn. Dieser wird nach notwendigen Abzügen durch die WfBM an die/den Beschäftigte/n ausgezahlt	Lohn durch Arbeitgeber direkt an den/die Arbeitnehmer/in; auf Antrag Lohnzuschüsse durch die Bundesagentur für Arbeit und/oder dem Integrationsamt
VERTRAGSART	Praktikumsvertrag mit der WfBM	Beschäftigungsvertrag zwischen WfBM und dem Arbeitgeber	Arbeitsvertrag mit dem/der Beschäftigten
BETREUUNG	Betreuung durch die Integrationsassistenten der WfBM		Betreuung durch den Integrationsfachdienst (IFD)
SOZIALVERSICHERUNG	soziale Absicherung durch die WfBM		gesetzliche Sozialversicherung
STATUS	Mitarbeiter/in in der WfBM auf einem (dauerhaft) ausgelagerten Arbeitsplatz		Mitarbeiter/in des Arbeitgebers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Stufenkonzept zur Betriebsintegration am Beispiel der LWRS Lebenshilfe Remscheid e. V

ist immer der wichtigste. Aber wie passen behinderte Mitarbeiter in diese Welt?

„Seit langer Zeit arbeitet die Lebenshilfe Werkstatt Remscheid bereits für uns im Bereich der Verpackung. Und als ich von der Möglichkeit erfuhr, mehrere der dortigen Mitarbeiter hier im Unternehmen zu beschäftigen, habe ich nicht lange überlegen müssen“, erläutert Meyer die Gründe für die Zusammenarbeit. Um den Mehraufwand im Rahmen einer Sonderaktion bewältigen zu können, wurden viele helfende Hände gebraucht.

Acht Wochen lang arbeiteten sechs Menschen mit Behinderung unter Anleitung eines LWRS-Betreuers und etikettierten Bänder und Rollen um. „Um es gleich vorweg zu nehmen: Die Zusammenarbeit hat ausgezeichnet funktioniert, wir sind sehr zufrieden mit dem Arbeitsergebnis!“

„Wir sind sehr zufrieden!“

Das japanische Familienunternehmen praktiziert seit seiner Gründung ein sehr hohes Maß an sozialem Engagement – in der Heimat und eben auch in den Standorten wie in Remscheid. Berührungängste gab es keine, lediglich eine ganz normale Skepsis bei wenigen Mitarbeitern, die erstmalig mit behinderten Kollegen zusammentrafen. „Nach kurzer Zeit“, bilanziert Meyer, „haben wir jedoch alle Vorurteile und Kontaktbarrieren abgebaut – und vielleicht damit auch ein Stückchen dazu beigetragen, dass der Umgang mit Behinderten in Deutschland noch selbstverständlicher wird.“

Das Stufenkonzept (vgl. Grafik) ermöglicht es dem Arbeitgeber, vom Praktikum über einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz bis zum regulären Arbeitsplatz behinderte Mitarbeiter ganz nach seinen

Bedürfnissen einzusetzen. Ob Vollzeit oder Teilzeit, ob vier Wochen oder unbefristet – eine kompetente Betreuung ist dabei stets sichergestellt. Nicht zu vergessen: Arbeitgeber erhalten eine finanzielle Unterstützung. Nach den positiven Erfahrungen der SHINDO TEXTILE EUROPE bietet das Konzept mit Sicherheit für weitere Unternehmen in der Region eine attraktive Möglichkeit, personelle Engpässe aufzulösen oder kurzfristig auf konjunkturbedingte Schwankungen zu reagieren.

Weitere Informationen im Internet:  
[www.shindo.com](http://www.shindo.com)  
[www.lwrs.de](http://www.lwrs.de)