

Schweiter macht mehr Umsatz

Horgen Schweiter Technologies hat in den ersten sechs Monaten 2017 mehr Platten und Materialien verkauft. Der Umsatz damit kletterte um 5 Prozent auf 485,6 Millionen Franken. Die Verbundwerkstoff-Sparte 3A Composites bildet neu das alleinige Geschäft von Schweiter.

Nicht mehr zum Konzern gehört das einstige Kerngeschäft mit Textilmaschinen, das Ende Juni an Rieter verkauft wurde. Mit dem Verkauf erzielte Schweiter einen Gewinn von 98,6 Millionen Franken, was den Reingewinn in der ersten Jahreshälfte auf 129,5 Millionen Franken hochtrieb. Der Betriebsgewinn (Ebit) hingegen sackte um 10 Prozent auf 38,9 Millionen Franken ab. (sda)

Mobilezone steigert Gewinn

Regensdorf Der Handyanbieter Mobilezone hat im ersten Halbjahr mehr verdient. Der Reingewinn stieg auf 13,7 Millionen Franken, nach 12,3 Millionen Franken im Vorjahreshalbjahr. Das Betriebsergebnis (Ebit) verbesserte sich leicht auf 18,4 Millionen Franken. Beim Umsatz muss der Handyanbieter einen Dämpfer verkraften. Er erwirtschaftet im ersten Halbjahr einen Umsatz von 513 Millionen Franken. In der Vorjahresperiode waren es noch 523 Millionen Franken gewesen. (sda)

Deutsche Bank legt Streit bei

USA Die Deutsche Bank legt in den USA einen Streit mit Investoren wegen des Vorwurfs von Anleihen-Preismanipulationen durch die Zahlung von 48,5 Millionen Dollar bei. Das Vorhaben muss aber noch von einem Richter des Bezirksgerichts in Manhattan gebilligt werden.

Die Investoren haben der Deutschen Bank und neun anderen Instituten (unter anderem auch der Credit Suisse) vorgeworfen, zwischen 2005 und 2015 Preisdaten ausgetauscht und Strategien koordiniert zu haben, um ihren Profit zu steigern.

Auch die Bank of America stimmt einem Vergleich zu und zahlt 17 Millionen Dollar. Die beiden Geldhäuser sind die ersten, die sich mit den Investoren in dem Streit geeinigt haben. (sda)

Lenovo rutscht in rote Zahlen

China Gestiegene Kosten und ein Absatzzrückgang haben den weltweit zweitgrössten PC-Hersteller Lenovo aus China in die roten Zahlen gedrückt. Der Rivale des Marktführers HP weist für sein erstes Geschäftsquartal einen Verlust von 72 Millionen Dollar aus. Vor Jahresfrist hatten noch 173 Millionen Dollar Gewinn in den Büchern gestanden. Der Umsatz verharrte bei 10,01 Milliarden Dollar.

Lenovo leidet unter der allgemeinen Branchenschwäche. Vor allem in China gehen PC-Verkäufer zurück, weil sich die Verbraucher vermehrt Smartphones und Tablets zuwenden. (sda)

Inklusion zahlt sich aus

Arbeit Menschen mit Behinderungen haben es schwer auf dem Arbeitsmarkt. Dabei können handicapierte Mitarbeiter die Kreativität fördern. Und wirtschaftlich spricht auch einiges für Inklusion.

Andreas Lorenz-Meyer

Anfang des Jahres stellte das Bäckereiunternehmen Willi-Beck in Sempach einen Mann mit einer Lernbehinderung ein. Selbstständig nach Rezept arbeiten oder Mengen umrechnen kann er nicht. Dafür erledigt er einfache Arbeiten wie Teigknäulen. «Er tut das mit grosser Ausdauer und Beständigkeit», sagt Produktionsleiter Michael Halter. Man müsse dem Mitarbeiter klare Anweisungen geben und ihn zusätzlich betreuen, damit er die Arbeiten richtig ausführt. Eine Einarbeitung war nicht notwendig, da der Mann bereits während der Ausbildung in dem Betrieb tätig gewesen war.

Damals sah man von einer Anstellung ab, nun hat es geklappt. Das Unternehmen liess sich von der Stiftung Profil – Arbeit & Handicap beraten. Die Stiftung der Fachorganisation Pro Infirmis erhält Vermittlungsaufträge von RAV- und IV-Stellen, kantonalen Sozialdiensten, Privatversicherungen und Fachstellen und vermittelt einstellungsbereiten Firmen geeignete Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen. «Entscheidend für uns war, dass man uns zeigte, wie eine Anstellung mit einem angepassten Lohn möglich ist», erklärt Halter. Der Lohn entspreche der Leistung und dem Mehraufwand in der Betreuung. Anderen Arbeitgebern empfiehlt er, auch Menschen mit Handicap einzustellen. «Viele wissen wohl zu wenig, welche spezifischen Möglichkeiten es gibt, Personen mit einer Beeinträchtigung anzustellen. Wir erleben die Zusammenarbeit als Bereicherung.»

Stiftung kann Risiken für Arbeitgeber mindern

Es gebe viele Interventionsmöglichkeiten, sagt Tobias Hasler, Leiter der Regionalstelle Zentralschweiz der Stiftung Profil. Bei Personen mit Körper- oder Sinnesbehinderung braucht es oft Hilfsmittel: Stehpult, Spezialsoftware, Toilettenumbau. In anderen Fällen müsse das Aufgabenfeld angepasst werden. Hasler erinnert sich an einen IT-Spezialisten, der nach einem Burn-out keinen Kundenkontakt mehr pflegen konnte.

Für Arbeitgeber bestehen je nach Art der Beeinträchtigung rechtliche Risiken im Bereich der Sozialversicherungen. Diese kann die Stiftung reduzieren oder ganz aufheben. Zum Beispiel bietet man einen Personalverleih an, Firmen müssen somit nicht selbst die Betroffenen anstellen. Dadurch trägt die Stiftung die sozialversicherungsrechtlichen Risiken und nicht der Betrieb, dieser bezahlt anstelle des Lohns einen Tarif für die geleisteten Stunden. Arbeitgeber können so potenzielle Mitarbeiter relativ unverbindlich über längere Zeit kennen lernen.

Bei psychischen oder kognitiven Einschränkungen hängt das Gelingen oft von der Betreuung am Arbeitsplatz ab. In Teamsitzungen und Schulungen bereitet der Jobcoach der Stiftung nicht nur Vorgesetzte, sondern auch das Team auf die neue Situation vor. Die Mitarbeiter lernen etwa, wie sie einen Kollegen mit eingeschränktem Kurzzeitgedächtnis anweisen, damit er versteht und



Michael Halter, Produktionsleiter der Willi-Beck in Sempach, hat seit Anfang Jahr einen Mitarbeiter mit einer Lernbehinderung. Für ihn ist es eine sehr positive Erfahrung. Bild: Nadia Schärli

auch nicht wieder vergisst, was er zu tun hat. Die Mitarbeiter mit Behinderung erbrachten immer auch eine Leistung, betont Hasler. «Unsere Klienten wollen nicht unnötig geschont werden, gleichzeitig sind sie oftmals in gewissen Bereichen auf Rücksichtnahme angewiesen.»

Kaum gesetzlicher Schutz vor Benachteiligungen

In der Schweiz gebe es kaum gesetzliche Regelungen gegen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt, auch nicht im Behindertengleichstellungsgesetz.

«Viele wissen wohl zu wenig, welche Möglichkeiten es gibt, Personen mit einer Beeinträchtigung anzustellen. Wir erleben die Zusammenarbeit als Bereicherung.»

Michael Halter
Produktionsleiter
Willi-Beck, Sempach

Das sagt Marc Moser von Inclusion Handicap, dem Dachverband der Behindertenorganisationen. So existiere kein gesetzlicher Diskriminierungsschutz durch private Arbeitgeber. Insgesamt haben Personen mit Behinderungen doppelt so häufig keine Stelle wie Menschen ohne Behinderungen (28,7 gegenüber 14,9 Prozent). Laut Bundesamt für Statistik erlebt über ein Viertel mindestens einmal im Jahr Benachteiligungen aufgrund der Behinderung. Bei Menschen mit schweren Beeinträchtigungen sei es ein Drittel. Die Diskriminierungen hängen von der Art der Behinderung ab.

«Assistenzleistungen kosten zwar etwas, aber sind unter Umständen nur vorübergehend und viel günstiger als IV-Renten oder Sozialhilfe.»

Tobias Hasler
Leiter Zentralschweiz
Stiftung Profil

Auf Stärken statt Schwächen setzen

Arbeitsmarkt Ability Management bedeutet, die Stärken einer Person zu fördern, statt ihre Schwächen zu bearbeiten. Verbreitet ist der Ansatz in der Wirtschaft nicht. Albert E. Frieder, Fachrat des Center for Disability and Integration an der Universität St. Gallen und Geschäftsführer der Stiftung My Handicap: «Der Arbeitsmarkt konzentriert sich zu sehr auf die Unfähigkeiten der Mitarbeiter. Auf das, was sie nicht erreicht haben. Schlau ist es aber, das Erreichte weiterzuentwickeln. Ein Unternehmen stellt den Mitarbeiter doch an, um seine Fähigkeiten zu nutzen.»

Das gelte für Menschen ohne Behinderung wie für Menschen mit Behinderung. Wäre der Ability-Ansatz in der Wirtschaft verbreitet, glaubt Frieder, würde auch die Inklusion im Arbeitsmarkt zum Selbstläufer. Dann könnten sich die üblichen Unterscheidungen – Behinderte hier, Nichtbehinderte dort – sogar auflösen. Menschen mit Handicap seien ja selbst «Vorzeige-Ability-Manager», ergänzt Frieder. «Sie müssen sich wohl oder übel auf ihre Stärken konzentrieren, weil sie gewisse Einschränkungen haben.»

Eine andere Grundhaltung, die zum Erfolg führt

Ability Management ist für Frieder letztlich eine andere Grundhaltung in den Chefetagen, die schnell zu Leistungssteigerungen und zum Erfolg führt. «Jeder Unternehmer, der resultatorientiert wirtschaftet, sollte diese Haltung annehmen, weil er dann relativ rasch bessere Ergebnisse erzielt.» (alm)

als Integration, bei der man sich an eine starre Arbeitswelt anpassen muss. Betriebswirtschaftlich fördere ein inklusives Arbeitsumfeld die Innovation und die Kreativität im Unternehmen. Zudem komme Inklusion der ganzen Gesellschaft ökonomisch zugute. «Assistenzleistungen kosten zwar etwas, aber sind unter Umständen nur vorübergehend und viel günstiger als IV-Renten oder Sozialhilfe.» Die Profil-Stiftung rechnet so: Durch Arbeitsplätze mit leistungsangepassten Löhnen kann bei einer jungen Person ab Ausbildung bis zur Pensionierung mindestens eine halbe Million Franken eingespart werden.

Fehlanreize gehören beseitigt

Welche Massnahmen helfen? Für Inclusion Handicap wäre etwa der Ausbau der Finanzierung von Assistenzleistungen denkbar. Dazu gehören Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Menschen, Coaches für psychisch Beeinträchtigte, ihre Vorgesetzten und Teams. Ein Problem sieht Moser in den Fehlanreizen bei der Invalidenrente. Nimmt ein IV-Rentner wieder eine Arbeit auf, läuft er Gefahr, den Rentenanspruch zu verlieren, falls der Arbeitsversuch schiefläuft. Solche Fehlanreize gehören beseitigt – je schneller, desto besser.