

Arbeiten mit Handicap – *lohnend für beide Seiten*

Die Formen von Behinderung sind vielfältig.

Die Schwierigkeiten behinderter Menschen, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, ebenfalls. Denn nur wenige Unternehmen geben sich die Chance, Erfahrungen mit Behinderten zu machen.

von Annett Altvater



*Vorbildliche
Integration von
Behinderten im
Hotel Dom
St. Gallen.*

Ruth Schürch kam mit einem Herzfehler zur Welt. Sie war nicht das kräftigste Kind und ist bis heute eine feingliedrige Frau. Von klein auf musste sie sich anhören, dass sie nie allein werde wohnen und arbeiten können. Doch die heute 52-jährige bewies das Gegenteil: Zuerst arbeitete sie in einer geschützten Werkstatt, wo sie in der Druckerei Briefe etikettierte. Dann wurde sie angefragt, ob sie in der Cafeteria des Erziehungsdepartements des Kantons Basel-Stadt mitarbeiten wolle. Ruth Schürch sagte zu. Im Jahr 2007 absolvierte sie die dreimonatige Probezeit.

Rückblickend meint sie in ihrer langsamen Redeweise: «Für mich war es ein gutes Erlebnis, dass ich lernen konnte, so zu arbeiten.» Sie ist an einem geschützten Arbeitsplatz tätig und hat eine Betreuungsperson, an die sie sich jederzeit mit Fragen und Problemen wenden kann. Doch Ruth Schürch hat kaum Probleme, sie findet sich an ihrer Arbeitsstelle zurecht. Ihre Aufgaben bestehen darin, die Cafeteria in Ordnung zu halten, alle Sitzungszimmer zu kontrollieren und für Belegungen vorzubereiten. Bei Bedarf hilft sie auch in anderen Abteilungen aus, macht Mas-

senversände, kopiert und legt Dokumente ab. Ruth Schürch arbeitet halbtags, eigentlich aber mehr, wie sie sagt: «Fünfzig Prozent bin ich hier, die anderen fünfzig Prozent brauche ich für meine Wohnung.» Denn auch den Traum von der eigenen Wohnung konnte sie vor zehn Jahren verwirklichen. Schürch ist zufrieden: «Meine Zukunft sehe ich hier. Ich möchte nichts verändern.»

Seriöse Prüfung

In den Stellenausschreibungen des Erziehungsdepartements heisst es: «Das Erziehungsdepartement freut sich über



Foto: Keystone

Bewerbungen auch von Menschen mit einer Behinderung.» Auch die anderen sechs Departemente der kantonalen Verwaltung verwenden diesen Satz bei geeigneten Stellen in ihren Inseraten. Andrea Wiedemann, Leiterin des Zentralen Personaldienstes Basel-Stadt, erklärt: «Die Verwaltung möchte damit sicherstellen, dass Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung seriös geprüft werden. Entspricht eine behinderte Person dem Anforderungsprofil, kann sie angestellt und der Arbeitsplatz mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgerüstet werden.» 2,2 Prozent der ins-

gesamt 17 000 Kantonsangestellten sind Personen mit Behinderung. Bei der Verwaltung gibt es auch zehn Lehrstellen speziell für Jugendliche mit Behinderung. «Die Verwaltung schafft dafür keine speziellen Arbeitsplätze, sondern ermöglicht die Besetzung von allen geeigneten Arbeitsplätzen mit behinderten Menschen», sagt Wiedemann und ergänzt: «Eine wichtige Aufgabe dabei ist die Sensibilisierung der Belegschaft, es gilt, das Interesse fürs Thema zu schärfen und Ängste abzubauen.»

Quote im Gegenwind

Für Menschen mit einer Behinderung ist es nicht einfach, einen Job in der Privatwirtschaft oder in einem Verwaltungsbetrieb zu bekommen – und es wird auch in Zukunft nicht leichter: Mit der aktuellen IVG-Revision sollen mindestens 17 000 Menschen mit Behinderung wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Das soll jährlich eine Milliarde Franken sparen, wird aber die Nachfrage nach den wenigen verfügbaren Arbeitsplätzen weiter vergrössern. Etwa 14 Prozent der Schweizer Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren sind behindert, haben also ein dauerhaftes gesundheitliches Problem und sind im Alltag und in sozialen Tätigkeiten eingeschränkt. 460 000 Personen bezogen im Jahr 2009 Leistungen der IV, also Eingliederungsmassnahmen, Hilflosenentschädigung oder Invalidenrenten. Fast 113 000 Frauen und 131 000 Männer beziehen IV-Renten aufgrund angeborener oder erworbener Gebrechen. Schweizer Firmen werden künftig mehr Bewerbungen von behinderten Männern und Frauen erhalten. Um deren Chancen auf einen Job zu erhöhen, wurde von der Sozialkommission des Nationalrats eine Behindertenquote gefordert: Betriebe mit über 250 Mitarbeitenden sollten ein Prozent ihrer Arbeitsplätze für Handicapierete reservieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband sprach sich jedoch gegen eine solche Regelung aus: «Zwang und Quoten schaf-

fen schlechte Voraussetzungen, um Handicapierete in eine für sie angenehme Arbeitsumgebung zu integrieren.» Der Verband argumentierte, dass Betroffene als «Quoten-Behinderte» ausgegrenzt würden. Und die SVP drohte, die IV-Revision 6a ganz abzulehnen, falls nicht auf die ihrer Meinung nach wirtschaftsfeindliche Quote verzichtet würde.

Unternehmer an Krücken

Auch John Appenzeller sprach sich gegen die Behindertenquote aus. Der Inhaber eines international tätigen Spedi-

John Appenzeller,
Behindertener und Arbeitgeber:

«Man hat als
Arbeitgeber nie
die Gewähr, dass
ein Mitarbeiter
gesund bleibt»

tionsunternehmens und SVP-Politiker kennt die Grenze, an die Behinderte im Arbeitsleben stossen, aus eigener Erfahrung: Während einer Operation, der sich Appenzeller als Kleinkind unterziehen musste, beschädigten die Ärzte sein Rückenmark, Nerven wurden durchtrennt. Der Zürcher wurde nur 153 Zentimeter gross, er geht an Krücken. Seine Behinderung hielt ihn jedoch nicht davon ab, eine Ausbildung zum Speditionskaufmann zu absolvieren. Nach der Lehre wurde er gefragt, ob er im Unternehmen bleiben wolle. Appenzeller forderte daraufhin mehr Lohn, er kannte den Betrieb, und er wusste, was seine Kollegen verdienten. «Die damalige Sekretärin sagte mir im Vertrauen, dass ich nicht mehr fordern könne – schliesslich sei es

aufgrund meiner Behinderung schwierig, einen Job zu finden.» Für Appenzeller war das Motivation genug, sich eine andere Stelle zu suchen. Im Vorstellungsgespräch setzte er den gleichen Lohn durch, wie ihn die anderen Lehrabgänger auch bekamen. Appenzeller blieb zehn Jahre, dann wagte er den Schritt in die Selbständigkeit. Als Geschäftsführer seines eigenen Unternehmens hat er regelmässigen Kundenkontakt. «Ich laufe komisch, das schockiert manche Leute. Aber sie merken sofort, dass das Fachwissen da ist.» Er ist sich nicht sicher, ob sich die Behinderung nicht manchmal sogar als Geschäftsvorteil erweist. Der soziale Hintergedanke mag bei dem einen oder anderen Auftraggeber eine Rolle spielen – andererseits muss er auch oft mit un schönen Äusserungen zurechtkommen. «Es gibt Menschen, die sind sogar neidisch, dass ich Vorteile beim Parkie-

ren geniesse», sagt Appenzeller. Seine letzte körperbehinderte Mitarbeiterin kündigte vor einigen Jahren zwar ihr Teilzeitpensum, doch er würde jederzeit wieder jemanden mit einem Handicap anstellen – sofern die Person mobil ist und sich im Büro selbständig bewegen kann. «Im Umzugssektor ist man mit einer starken Behinderung natürlich eingeschränkt. Wenn aber jemand aufgrund seiner Behinderung bloss etwas langsamer arbeitet, spielt das für mich keine Rolle.» Appenzeller findet, dass behinderten Menschen zu wenig zugemutet werde. Er weiss aus eigener Erfahrung, dass Behinderte problemlos in die Wirtschaft integriert werden können, von Quoten hält er nichts: «Quoten sind immer schlecht.» Doch auch Appenzeller ist der Meinung, dass grosse Firmen von sich aus mehr entsprechende Arbeitsplätze anbieten müssten. Und dann sagt

er etwas, das viele Gesunde oft vergessen: «Man hat als Arbeitgeber nie die Gewähr, dass ein Mitarbeiter gesund bleibt.»

Abwarten und kündigen

Es dürfte vorerst ein Wunschtraum der Behindertenverbände bleiben, Arbeitgeber dazu zu verpflichten, Stellen für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Jürg Sigrist, Geschäftsführer der Stiftung Profil, die die Integration von Menschen mit einer Behinderung ins Berufsleben fördert, ist der Ärger über die Ablehnung der Quote anzumerken. In den Niederlanden würden die Unternehmen viel stärker in die Pflicht genommen, dort müsse der Arbeitgeber nachweisen, dass er alles versucht hat, um behinderte Personen zu beschäftigen. «In der Schweiz ist es zu einfach: Werden Mitarbeitende krank, wartet der Arbeitgeber einfach die gesetzliche Pflicht ab und kündigt dann»,

«Behinderte Angestellte sind loyal und hochmotiviert»

Die Stiftung Profil setzt sich dafür ein, dass Menschen mit einer Behinderung weiter beschäftigt werden oder Arbeit finden. 75 Prozent der Arbeitssuchenden, die vom Personalverleih «XtraJobs» vermittelt werden, finden anschliessend eine Festanstellung, so Profil-Geschäftsführer Jürg Sigrist.

Jürg Sigrist, Profil betreut jährlich etwa 500 Stellensuchende. Wie gelangen diese Personen an Sie?

Die meisten kommen über Mandate der IV zu uns. Weitere überweisende Institutionen sind die Sozialämter und die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, etwa zehn Prozent sind Direktanfragen. Von Arbeitgeberseite erhalten wir leider nur sehr wenige Anfragen, maximal dreissig pro Jahr. In der Regel steht die Arbeitsplatzsuche im Vordergrund, wir beraten aber auch zu Themen wie Arbeitsplatz-erhalt.

Wie viel kostet es, einen behinderten Menschen in den Beruf einzugliedern?

Unser Kostendach für Begleitung und Vermittlung liegt je nach Komplexität des Falles bei 5000 bis 15 000 Franken. Das ist natürlich wenig, verglichen mit den Summen, die es das Sozialsystem kostet, wenn zum Beispiel ein Dreissigjähriger nicht mehr arbeiten kann. Da kommen über die Jahrzehnte leicht sechsstelligen Beträge zusammen.

Welche Kompetenzen fehlen Ihren Klienten häufig?

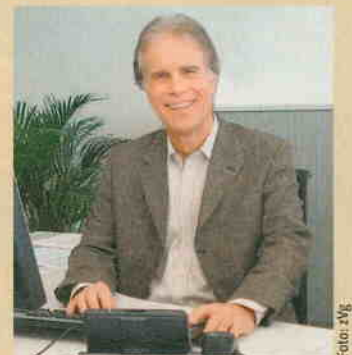
Es mangelt meist an Selbstsicherheit, sozialer Kompetenz und an Kommunikationsfähigkeit. Wichtig ist auch, dass man sich gerade bei einer erworbenen Behinderung auf neue Perspektiven einlässt. Ein Maurer kann beispielsweise auch im Hobbymarkt seine Kenntnisse weitergeben, ohne seine kaputte Bandscheibe gross zu belasten. Es hilft auch, die Verdienstmöglichkeiten realistisch

einzuschätzen. Man wird kaum mehr den Lohn bekommen, den man verdiente, als man noch zu hundert Prozent leistungsfähig war. Ausschlaggebend ist meiner Erfahrung nach die Motivation. Viele haben sich leider längst damit abgefunden, nie mehr einen Job zu finden.

Wo könnten die Arbeitgeber ansetzen, um Behinderte besser zu integrieren?

Häufig fehlt es an gutem Willen, Wissen und Aufklärung. Viele Unternehmer haben Ängste und Vorurteile. Dabei wissen sie oft gar nicht, auf welche Unterstützung sie bei der IV zählen können. Das reicht von Taggeldern für den Betreuungsaufwand bis hin zu Einarbeitungszuschüssen in der Anlernzeit. Doch langsam setzt bei den Personalverantwortlichen zum Glück ein Umdenken ein.

Welches Feedback erhalten Sie von Unternehmen, die erstmals behinderte Menschen anstellen?



Jürg Sigrist: «In der Regel sind behinderte Angestellte loyal, dankbar und hochmotiviert, sie erledigen auch Arbeiten, die andere nicht interessieren.»

Wer einmal Menschen mit Handicap eingestellt hat, steht dem Thema durchweg positiv gegenüber. Denn in der Regel sind behinderte Angestellte loyal, dankbar und hochmotiviert, sie erledigen auch Arbeiten, die andere nicht interessieren. Die Kolleginnen und Kollegen wiederum erhalten das Gefühl, in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem der Mensch im Zentrum steht.

Annett Altwater



Foto: Keystone

Sie bewährt sich in der Behindertenwerkstatt – warum nicht in einem «normalen» Betrieb?

Urs Wüthrich, Eingliederungsspezialist:

«Das Feedback der Fachpersonen wird von den behinderten Jugendlichen fast immer akzeptiert, selbst wenn die Kritik schmerzhaft ist»

sagt Sigrist. Schwierig ist es für Menschen mit Behinderung auch deshalb geworden, weil es viele niederschwellige Jobs nicht mehr gibt; sie wurden wegrationalisiert. Dass es berechtigt ist, von den grossen Unternehmen mehr Engagement zu fordern, zeigt auch eine Umfrage von Pro Infirmis: Die Organisation befragte 35 grosse Schweizer Unternehmen zur Thematik – mit ernüchterndem Ergebnis. Auf die Fragen, wie viele behinderte Mitarbeitende derzeit beschäftigt werden und wie viele Personen mit Handicap künftig eingestellt werden könnten, reagierten mehr als die Hälfte der angeschriebenen Unternehmen gar nicht erst. Einige Konzerne waren jedoch bereit, die Karten offenzulegen: Bei der Post, die mit 44 000 Vollzeitstellen zu den grössten Schweizer Arbeitgebern zählt, arbeiten 700 Menschen mit einer Behinderung. Bei Coop (44 154 Vollzeitstellen) und Migros (61 734 Vollzeitstellen) liegt der Anteil der behinderten Mitarbeitenden bei einem Prozent.

Nicht immer finden sich geeignete behinderte Kandidaten und engagierte Arbeitgeber von allein. Um Jugendliche mit Anrecht auf Unterstützung durch die IV in den ersten Arbeitsmarkt einzu-

gliedern, spannt die IV Bern deshalb mit dem Dienstleistungsunternehmen AAC Wüthrich zusammen.

Praxis ist alles

Dahinter steht Urs Wüthrich, der als ehemaliger Leiter einer Ausbildungsstätte mit dem Problem der Behinderten bei der Arbeitssuche vertraut ist. Er schildert den Ablauf folgendermassen: «Die Eingliederungsfachperson der IV erteilt mir jeweils den Auftrag für eine Abklärung. Daraufhin suche ich für die Jugendlichen entsprechend ihren Fähigkeiten Plätze in Unternehmen, wo sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit testen können.» Ergibt die Abklärung, dass die Jugendlichen geeignet sind, auf dem freien Arbeitsmarkt eine Ausbildung zu absolvieren, vermittelt Wüthrich auch einen Ausbildungsplatz. Ob jemand in der Wirtschaft bestehen kann oder nicht, lässt sich nicht in Gesprächen herausfinden. Der direkteste Weg ins Arbeitsleben führt deshalb über die Arbeit selbst. In einem einmonatigen Praktikum, für das die Betriebe von der IV finanziell entschädigt werden, lernen die Jugendlichen, jeden Tag pünktlich am Arbeitsplatz zu sein, sie machen die Erfahrung, dass der Rücken schmerzt,

und sie müssen die eigene Wahrnehmung mit der Beurteilung durch die Berufsleute abgleichen. «Das Feedback der Fachpersonen wird von den behinderten Jugendlichen fast immer akzeptiert, selbst wenn die Kritik schmerzhaft ist», sagt Wüthrich. Auch die Unternehmen reagieren in der Regel offen auf seine Anfragen.

Herausforderung für beide Seiten

Anschliessend ans Monatspraktikum einen Ausbildungsplatz zu organisieren, gestaltet sich allerdings oft schwierig. Umso schöner, wenn es gelingt: Eine junge Frau mit Aufmerksamkeitsdefizit beispielsweise konnte in der Schule nicht stillsitzen. Die Arbeit im Verkauf hingegen liegt ihr, weil sie sich viel bewegen kann. «Der Lehrmeister ist ganz begeistert, er hat ihr sofort eine Lehrstelle angeboten», schildert Wüthrich die gelungene Eingliederung. Auch zur Migros hat der Vermittler einen Draht: Bei Werner Kaderli, Marktleiter einer Berner Filiale, absolviert eine junge Frau eine IV-Anlehre, deren Bewerbung unter normalen Umständen wohl nicht berücksichtigt worden wäre. «Ganz klar, der Betreuungsaufwand ist intensiver, und die Lernschritte sind kleiner als bei anderen Lernenden», sagt Kaderli. Betreuungsbedarf beobachtet er aber nicht nur bei der neuen Mitarbeiterin, auch bei den Kolleginnen und Kollegen stehen immer wieder Fragen an. Denn auf der einen Seite kann man die junge Frau nicht gleich bewerten wie andere Mitarbeiter, auf der anderen Seite gibt es Anforderungen, die in einem normalen Betrieb erfüllt werden müssen. Die Feedbacks der Arbeitskollegen stimmen häufig nicht mit dem Selbstbild der behinderten Mitarbeiterin überein, die Jugendliche überschätzt sich und ihre Fähigkeiten oft. «Die Frage, was möglich ist und was nicht, ist in diesem Arbeitsverhältnis ständig präsent», konkretisiert Kaderli. Doch der Betrieb profitiert von dieser Herausforderung. Und er weiss: «Wir wachsen an der Aufgabe und lernen Dinge, von denen wir nicht wussten, dass es sie gibt.» ■