

Warum es sich lohnt, Menschen mit Behinderungen Arbeit zu geben

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

von **Andreas Lorenz-Meyer**

Anfang des Jahres stellte das Bäckerei-Unternehmen Willi-Beck in Sempach (Luzern) einen Mann mit einer Lernbehinderung ein. Selbstständig nach Rezept arbeiten oder Mengen umrechnen, kann er nicht. Dafür erledigt er einfache Arbeiten wie Teig anrichten. «Er tut das mit grosser Ausdauer und Beständigkeit», sagt Produktionsleiter Michael Halter. Man müsse ihm 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 im Betrieb tätig gewesen war. Damals sah man von einer Anstellung ab, nun hat es geklappt.

Willi-Beck liess sich von «Profil – Arbeit & Handicap» beraten. Diese Stiftung der Pro Infirmis erhält Vermittlungsaufträge von RAV- und IV-Stellen, kantonalen Sozialdiensten, Privatversicherungen sowie Fachstellen und vermittelt Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen an einstellungsbereite Firmen. «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 sei auch zu empfehlen, 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.»

Bei der Arbeit benachteiligt

In der Schweiz gibt es kaum gesetzliche Regelungen gegen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt – auch nicht im Behindertengleichstellungsgesetz. 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 dem Bundesamt für Statistik erlebt über ein Viertel mindestens einmal im Jahr Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung. Bei Menschen mit schweren Beeinträchtigungen sei es ein Drittel.

Die Diskriminierungen hängen von der Art der Behinderung ab. Moser nennt ein Beispiel: Eine arbeitslose Person mit einer Hörbehinderung wurde vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum angewiesen, sich vor einer Bewerbung bei den potenziellen Arbeitgebern telefonisch zu erkundigen, ob ihre Behinderung ein Problem sei. «Das RAV diskriminiert diese Person aufgrund ihrer Behinderung», erklärt Moser. Für Hörbehinderte sind Telefonate naturgemäss schwierig.

Die Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes von 2015 habe gezeigt, dass sich in den letzten zehn Jahren eigentlich nichts geändert habe, meint Moser. Personen im Zweiten Arbeitsmarkt – häufig Menschen mit geistiger Behinderung – können kaum Kompetenzen erwerben, um sich für den Ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Bei vielen Unternehmen sieht Moser mangelnde Sensibilität, Berührungsängste und oft Bedenken, Behinderte würden nicht die geforderte Leistung erbringen oder zu häufig am



Arbeitsplatz fehlen. «Arbeitgeber müssten viel mehr über die Vorteile der Anstellung und über die Vorteile einer inklusiven Arbeitswelt wissen.» Dort hätten alle Zugang zu einer angemessenen Erwerbstätigkeit, angepasst an die individuellen Bedürfnisse. Das sei etwas anderes als Integration, bei der man sich an eine starre Arbeitswelt anpassen muss.

Fehlanreize beseitigen

Welche Massnahmen dabei helfen? Für Inclusion Handicap wäre 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 eine IV-Rentnerin wieder eine Arbeit auf, laufe sie Gefahr, den Rentenanspruch zu verlieren, falls der Arbeitsversuch schiefläuft. Solche Fehlanreize gehörten beseitigt.

Es geht darum, die Stärken einer Person zu fördern, statt ihre Schwächen zu bearbeiten.

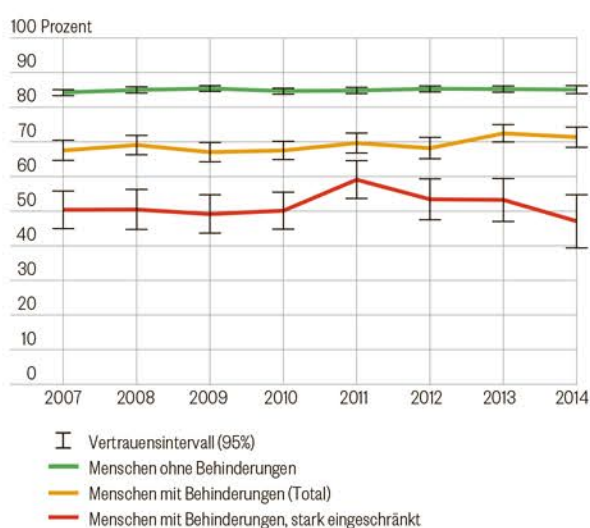
Betriebswirtschaftlich lohnt sich ein inklusives Arbeitsumfeld. Es fördert laut Moser die Innovation und Kreativität in den Unternehmen. Zudem komme Inklusion der ganzen Gesellschaft ökonomisch zugute. «Assistenzleistungen kosten zwar etwas, aber sind unter Umständen nur vorübergehend und viel günstiger als IV-Renten oder Sozialhilfe.» Die Profil-Stiftung berechnet die ökonomischen Vorteile so: Durch Arbeitsplätze mit leistungsangepassten Löhnen kann bei einer jungen Person ab Ausbildung bis zur Pensionierung mindestens eine halbe Million Franken eingespart werden.

Ein Weg zu mehr Inklusion führt über das Konzept des Ability Managements. Dabei geht es darum, 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 MyHandicap, meint: «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.» Das gelte für Menschen ohne Behinderung wie für Menschen mit Behinderung. Wäre der Ability-Ansatz in der Wirtschaft verbreitet, glaubt Frieder, würde auch die berufliche Inklusion zum Selbstläufer. Dann könnten sich die üblichen Unterscheidungen – Gehandicapte hier, Nicht-Gehandicapte dort – sogar auflösen.

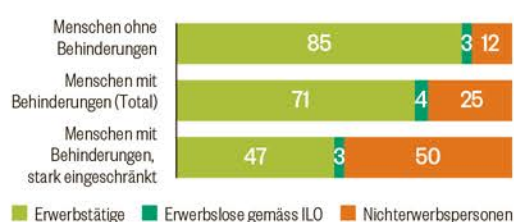
Menschen mit Handicap seien selbst Vorzeige-Ability-Manager, sagt Frieder. «Sie müssen sich wohl oder übel auf ihre Stärken konzentrieren, weil sie gewisse Einschränkungen haben.» Ability Management ist für Frieder letztlich eine andere Grundhaltung in den Chefetagen, die schnell zu Leistungssteigerungen und zum Erfolg führt. «Jeder Unternehmer, der resultatorientiert wirtschaftet, sollte diese Haltung annehmen, weil er dann relativ rasch bessere Ergebnisse erzielt.»

Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Erwerbstätige Wohnbevölkerung von 16 bis 64 Jahre, die in einem Privathaushalt lebt.



Arbeitsmarktstatus 2014



Beschäftigungsgrad 2014

