

Fast jeder Betrieb kann Behinderte einsetzen

«Sie sind nicht schwierig – sie haben einfach ihre Grenzen»

Die Rezession zeigt es unverblümt: Menschen mit Schwächen haben es schwer. Viele von ihnen wurden als erste überflüssig. Es gibt aber auch die andere Seite: Betriebe, die zum Beispiel bereit sind, Behinderte zu beschäftigen – und das als «Gewinn für alle» bezeichnen.

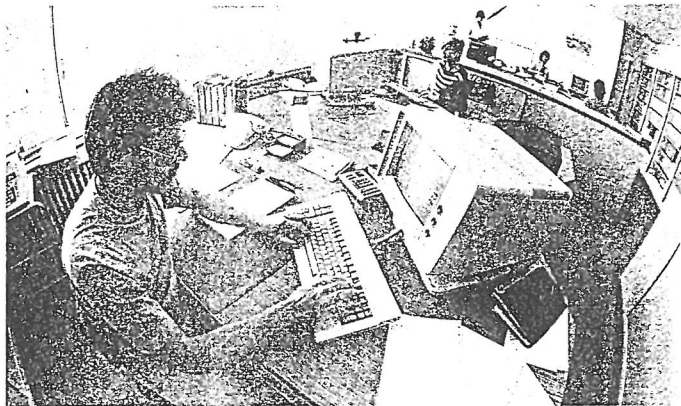
■ VON ALFONS SONDEREGGER

Das Ausbildungszentrum Brunau an der Seestrasse in Zürich bildet behinderte Jugendliche (vor allem Körperbehinderte) in einer zweijährigen Büro- oder in einer dreijährigen KV-Lehre aus. Nach der Lehre sucht das Zentrum für die jungen Berufsleute Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft – und es findet sie meistens auch. 12 bis 15 Behinderte schliessen jedes Jahr in Zürich ihre Lehre ab. Vergleichbare Ausbildungsstätten gibt es auch in Biel (Elektronik- und KV-Lehre) und in Yverdon.

I. B. machte die Lehre in der Brunau. Sie ist schwer gehörgeschädigt, hat Mühe mit Sprechen und arbeitet in der Treuhandabteilung des Schweizerischen Wirtverbandes, die 40 Personen umfasst. Sie erledigt Korrespondenz und erfasst Daten – «exakt und schnell, von Behinderung ist bei diesen Arbeiten nichts zu spüren», sagt Personalchefin Mara Burkhard. Die junge Frau werde gleich entlohnt wie jede andere Arbeitskraft. Einzig für die halbjährige Einführungsphase übernahm die Invalidenversicherung (IV) einen Teil des Salärs. Burkhard ist überzeugt, dass fast jeder Betrieb Behinderte beschäftigen könnte, «wenn der Personalchef den Mut dazu hat und überzeugt dafür einsteht».

Wichtig ist die Einführungsphase

Wichtig für Mara Burkhard sind Vorbereitung und Einführungszeit: «Ich kläre gründlich ab, welche Arbeiten die behinderte Person leisten kann, und ich nehme mir Zeit, die künftigen Arbeitskollegen ganz offen über die Neue zu orientieren.» Wenn man sie vorbereite, hätten die meisten Menschen ein gutes Gespür für den Umgang mit Behinderten, ist Mara Burkhard Erfahrung. Anpassungsprobleme gebe es bei jedem neuen Mitarbeiter – bei Behinderten sei das Risiko nicht grösser. «Behinderte sind nicht schwierig, sie haben einfach ihre Grenzen. Schwierig hingegen sind Leute mit charakterlichen Problemen.»



Ein computerisiertes Büro wie irgendwo. Auch mit einem behinderten Angestellten wurde es nicht anders aussehen. SLD 4. 1994

Für Behinderte brauche es «statische Arbeitsplätze», sagt Mara Burkhard, weil sie in ihrer Mobilität eingeschränkt seien. Betriebe mit solchen Arbeitsplätzen gebe es viele. Doch die meisten Firmen würden gar nicht an die Möglichkeit denken – «vielleicht auch, weil wir so selten einem Behinderten begegnen».

Die Buchhandlung Stäheli AG mit 65 Beschäftigten ist von sich aus aktiv geworden. «Statt auf die Flut von Unterstützungsbriefen zu reagieren, wollten wir lieber Direkthilfe leisten», sagt Geschäftsführer Emil Baruffol. Er meldete sich vor gut drei Jahren beim Ausbildungszentrum Brunau – und wenig später konnte eine ausgebildete kaufmännische Angestellte mit Gehbehinderung als Telefonistin bei Stäheli beginnen.

Sich nicht überfordern

Die 22jährige Frau erhält einen normalen Lohn, ist integriert und arbeitet vollwertig. Für den Arbeitsweg benötigt sie ein umgerüstetes Auto, das sie auf einen Firmenparkplatz stellen kann. Die Arbeitskolleginnen und -kollegen haben laut Baruffol sehr offen reagiert.

«Kein Erfolgserlebnis» für die Stäheli AG wurde hingegen ein Experiment mit einer Praktikantin aus der Brunau. Die junge Frau sei genauso überfordert gewesen wie die Angestellten, erklärt Baruffol, der sich dennoch gut vorstellen kann, künftig zwei bis drei Behinderte in seiner Belegschaft zu haben. «Aber alle Betroffenen müssen gut informiert und vorbereitet werden.»

Grenzen sehen und akzeptieren

Seit einem Jahr arbeitet der 20jährige D. R. in der Strassen- und Tiefbaufirma Hagedorn (130 Beschäftigte) im Büro. Er hat Gleichgewichtsstörungen und kann keine volle Leistung erbringen. Werner Winet, Chef-Bauführer und Personalverantwortlicher, spricht «von einer guten Erfahrung für alle». D. R. mache seine Arbeit am PC langsam, aber gut. Von seinen Kollegen werde er akzeptiert, auch von den Bauar-

beitern: «Der wird «angezündet» wie jeder andere auch.» Die Firma bezahlt D. R. einen Lohnanteil, von der IV erhält er dazu eine Rente. «Er hat seine Grenzen, und die muss man unbedingt respektieren», sagt Winet. So wäre es z. B. nicht sinnvoll, ihn am Telefon einzusetzen. Ganz ähnlich tönt es bei einer Reihe anderer Firmen, mit denen der TA sprach.

Auch «Gesunde» sind verschieden

Die SKA Üetlihof beschäftigt seit Jahren Volontäre mit sehr unterschiedlichen Behinderungen. Initiativ wurde hier das Ausbildungszentrum Brunau. Die Geschäftsleitung gab dann grünes Licht, sagt Herbert Kistler von der SKA. Die jungen Leute würden ihren Fähigkeiten gemäss eingesetzt – im Zahlungsverkehr beispielsweise, wo ein ganzheitliches Arbeiten möglich sei. «Wenn alle Betroffenen gut informiert werden, gelingt auch die Integration», sagt Kistler. Im übrigen sei es doch so, dass auch die «Gesunden» unterschiedlich viel leisten.

«Normale» Arbeitskraft

Rund 200 Behinderte sind bei Migros Zürich angestellt – das sind 2,3% der 4230 Voll- und 4471 Teilzeitbeschäftigten. Vom Ausbildungszentrum Brunau stammen gegenwärtig zwei der Beschäftigten – bei zwei weiteren werden zurzeit Eignungs- und Praxistests gemacht. Migros arbeitet aber noch mit einer ganzen Reihe weiterer sozialtätiger Institutionen zusammen: mit dem Schweizerischen Arbeiterhilfswerk z. B., mit dem Berufs Trainings Zentrum (BTZ), mit Arbeitsämtern, Behindertenwerkstätten und der IV-Regionalstelle Zürich zusammen.

Zusätzliche Stellen extra für Behinderte werden keine geschaffen. «Wenn Behinderte nach ihrer Eignung optimal eingesetzt werden, sind sie 100 Prozent arbeitsfähig», sagt Susann Birrer von der Migros-Informationsstelle. Die Behinderten seien vor allem in Verkauf und Administration tätig. Ziel sei es, so Susann Birrer,

«handikapierte Menschen als «normale» Arbeitskraft in den Arbeitsprozess einzugliedern und nicht als Behinderte». Migros hat wie andere zwei Salärvarianten: Entweder gibt es IV plus Soziallohn (dieser ist an bestimmte Löhne gebunden) oder dann einen Normallohn.

Verantwortung wahrnehmen

Die Beschäftigung von Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt handikapiert sind, ist für Migros – gleich wie für die andern befragten Betriebe – «ein Wahrnehmen von sozialer Verantwortung». Migros Zürich gesteht aber ein, dass es bei der jetzigen Wirtschaftslage schwierig sei, noch mehr Behinderte zu beschäftigen. Oft werde vielleicht darum auf die Einstellung von Behinderten verzichtet, weil die Abklärung und Betreuung «sehr viel mehr Aufwand bedeutet» als in normalen Fällen.

Es einfach mal wagen

«Wer 100% arbeitsfähig ist, soll auch soviel verdienen»

Antoinette Bionda beschafft als stellvertretende Leiterin des Ausbildungszentrums Brunau (Tel. 01/201 58 44) Arbeit für das Zentrum, sie vermittelt Volontariatsplätze für die Lehrlinge sowie Stellen für jene mit Lehrabschluss. Der Einsatz von Behinderten sei in fast allen Branchen möglich, sagt sie, «aber es steht und fällt mit den Leuten im Betrieb» – und mit der offenen Information. Wichtig ist Bionda, dass behinderte Angestellte eine Anlaufperson im Betrieb haben. Günstig sei zudem eine Vertrauensperson ausserhalb, z. B. bei der IV oder im Ausbildungszentrum Brunau.

Kaum in Frage kommt aus ihrer Sicht ein Einsatz, wenn Akkord gearbeitet

wird, bei enormem Stress, oder wenn die Belegschaft mehrere schwierige Leute umfasst. «In solchen Situationen besteht die Gefahr, dass der Behinderte zum Sündenbock für das eh schon angespannte Klima gemacht wird.»

Bionda plädiert für vorerst befristete Anstellungen. «Wenn es nicht klappt, muss man nein sagen. Aber es wäre natürlich schön, wenn der Betrieb danach den Mut hätte, es mit einem andern Jugendlichen zu wagen.» Normalität ist das, was das Ausbildungszentrum Brunau anstrebt – auch beim Lohn. Antoinette Bionda: «Wer 100 Prozent arbeitsfähig ist, soll 100 Prozent Lohn erhalten. Wer teilbehindert ist, hat neben der IV-Rente Anrecht auf einen Teillohn.» (so.)

Mindestquote in Deutschland

6% der Arbeitsplätze sind mit Behinderten zu besetzen

Betriebe ab 16 Beschäftigten müssen in Deutschland 6 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. So will es das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung von Schwerbehinderten in Arbeit, Beruf und Gesellschaft – auch Schwerbehindertengesetz genannt –, das seit Jahren in Kraft ist.

Betriebe, welche die Behindertenquote nicht erfüllen, haben laut Gesetz eine Ausgleichszahlung von 200 DM in einen staatlichen Fonds zu bezahlen, und das pro vorgeschriebene Stelle. Wie Alfons Musshoff vom deutschen Arbeitsministerium in Bonn gegenüber dem TA erklärte, wird der Fonds für zweierlei verwendet: Für den Aufbau von geschützten Werkstätten

sowie für Zuschüsse an Betriebe, die Behinderte beschäftigen und darum Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestalten wollen.

Wie beachtlich viel 6% sind, zeigt das Beispiel des Daimler-Benz-Konzerns, der im Kernbereich in Deutschland rund 250 000 Personen beschäftigt: Die 6% bedeuten 15 000 Stellen. Dass die 200 DM pro Monat Fondsabgabe sehr wohl Motor sein können, um einen Behinderten einzustellen, zeigt ein Zahlenspiel: Angenommen, Daimler-Benz besetzte bloss die Hälfte der 15 000 Stellen mit Schwerbehinderten, dann hätte der Konzern pro Jahr 18 Mio. DM an den Behindertenfonds zu überweisen. Das schafft zumindest Bewusstsein. (so.)