

# Behinderte Jugendliche an ihrer Leistung messen

## Kontakttag für Stellenanbieter und angehende Lehrlinge mit Handicap

Der Übertritt von der Schule in die Berufswelt gestaltet sich für Menschen mit einer Behinderung besonders schwierig. Um Arbeitgeber für die Thematik zu sensibilisieren und die Arbeitsmarktchancen körperbehinderter Jugendlicher zu verbessern, organisierte die Junge Wirtschaftskammer Aargau bereits zum zweiten Mal einen Kontakttag.

nyf. «Wir freuen uns sehr, Beatrice bei uns zu haben.» Und wie um allfälligen Zweifeln vorzubeugen, doppelte Mario Lutz nach: «Ich meine das absolut ehrlich. Sie steht in ihrer Arbeit den Kollegen in nichts nach und übt mit ihrem Humor und ihrer unkomplizierten Art einen positiven Einfluss auf unsern Betrieb.» Lutz ist Lehrlingsbeauftragter bei der Helvetia Patria und verantwortlich für 150 Lehrlinge in den Bereichen KV, Bürolehre und Mediamatik. Vor rund 60 Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Verbänden erläuterte er die Erfahrungen mit der ersten behinderten Auszubildenden in seiner Firma. Geladen zum 2. Kontakttag hatte die Junge Wirtschaftskammer Aargau (JWA), die damit Stellenanbietern die Gelegenheit zur Information aus erster Hand bot.

### Eine Chance geben

Mario Lutz war vor gut zwei Jahren selber noch skeptisch, ob die Anstellung der an den Rollstuhl gebundenen Schülerin als kaufmännischer Lehrling gut gehen würde. Seine Bedenken galten nicht nur der Gehbehinderung, sondern auch dem Gesundheitszustand von Beatrice, der häufige Arzt- oder Spitalbesuche nötig machte. Zweifel kamen auf, ob die junge Frau den Ansprüchen des KV genügen könne. Da die Schülerin im persönlichen Kontakt aber einen sehr guten Eindruck hinterliess, beschloss man, den Versuch zu wagen. Die Bilanz nach zwei Jahren sei positiv, sagte Lutz. Weder in Bezug auf Qualität noch auf Quantität stehe Beatrice ihren Lehrlingskollegen nach. Fehle sie in der Schule oder am Arbeitsplatz, arbeite sie das Verpasste innert kürzester Zeit auf. «Ich kann Sie nur ermuntern, die Anstellung eines behinderten Jugendlichen zu prüfen», schloss Mario Lutz seine Ausführungen mit einem Appell an die Adresse der Firmenvertreter.

Damit sprach er Beatrice wohl aus dem Herzen. Aus ihrer Optik hatte sich die Stellensuche als frustrierend herausgestellt. Während fast zweier Jahre hatte sie versucht, eine Lehrstelle als Hochbauzeichnerin zu finden. Doch sie, die ihre Behinderung in der Bewerbung deklariert hatte, erhielt kaum je Gelegenheit, sich persönlich vorzustellen. Deshalb war sie überglücklich, als sie kurz vor Schulschluss die KV-Lehrstelle bei Helvetia Patria erhielt.

### «Behinderte sind hoch motiviert»

Welche Ohnmachtsgefühle eine nur auf der Behinderung beruhende Ablehnung auslösen kann, weiss auch der blinde Zürcher Pfarrer Jürg Spielmann. So hatte man dem guten Schüler seinerzeit den ersten Zugang zum Gymnasium und an die Universität verweigert, weil man – ohne die Umstände abzuklären – mit einer Überlastung des Lehrkörpers rechnete. Auch nach abgeschlossenem Studium und trotz besten Referenzen

änderte sich an der respektlosen Unterschätzung wenig. Eine der vielen pauschalen Absagen lautete: Man könne ihm die Aufgabe, Beerdigungen abzuhalten, nicht übertragen, da er ja selbst ins Grab fallen könnte. Gefragt hatte ihn niemand. «Da würde auf einen Schlag die jahrelange harte Arbeit, die ich bis dahin geleistet hatte, zunichte gemacht.» Etwa das Langstocktraining, das Erlernen der Blindenschrift, das Mobilitätstraining mit dem Hund, das Beherrschen des Computers – alles Fähigkeiten, die sich sehbehinderte Jugendliche zusätzlich zum Lernstoff aneignen müssen.

Auf Arbeitgeberseite mangle es an relevanter Information, so Spielmann. So könnten sich Nichtbehinderte oft nicht vorstellen, dass Menschen mit ihrem Handicap gut umzugehen wissen. Wenig bekannt seien auch die vielen technischen Hilfsmittel, die effizientes Arbeiten erlaubten. Ebenso wüssten nicht alle, dass die Übernahme von behinderungsbedingten Mehrkosten am Arbeitsplatz durch die IV gewährleistet sei. Für Jürg Spielmann steht ausser Frage, dass sich die Anstellung eines behinderten Menschen für die Firma durchaus auszahlen kann. «Behinderte sind hoch motivierte Arbeitskräfte, die gewöhnt sind, Überdurchschnittliches zu leisten. Sie fördern die Flexibilität im Betrieb und sind ein Gewinn für das Arbeitsklima.»

Auf besonderes Interesse bei den Firmenvertretern stiess auch das Podiumsgespräch, in dem drei hörbehinderte Jugendliche und ihre Lehrmeister nach dem ersten Lehrjahr Bilanz zogen. Dabei wurden auch anfängliche Probleme thematisiert. So wurde klar, dass die behinderten Lehrlinge für die Schule einen hohen Einsatz leisten mussten und zum Teil auch von der IV finanzierter Einzelunterricht zum Zug kam. Neue Kollegen mussten sich daran gewöhnen, besonders deutlich und lauter als sonst zu sprechen. In einem Fall erwies sich der Geräuschpegel im Grossraumbüro als zeitweilig sehr hoch, was Verständnisschwierigkeiten bewirkte. Erste Kontakte mit Kunden stehen noch aus, deren Reaktionen sind noch unbekannt. Dennoch war der Stolz der Jugendlichen unverkennbar, die erfahren haben, dass sie trotz ihrem Handicap attraktive Arbeitskräfte sind. Ulrich Leupi, Lehrmeister bei der Mauchle Metallbau AG in Sursee, meinte, er verstehe gar nicht, warum überhaupt zwischen behinderten und nicht behinderten Lehrlingen unterschieden werde. «Die Integration ist ein reiner Denkprozess und braucht lediglich etwas Anpassung.» In erster Linie zähle die Einstellung und Arbeitshaltung der Jugendlichen, und dies sei schliesslich bei allen Lehrlingen gleich.

### Gefragte Vernetzungsarbeit

Neben den zahlreichen Referaten mit wertvollen Informationen bot der Kontakttag zudem einen Messeteil. Die Hilfsorganisation Pro Infirmis, die Eingliederungsstelle für Sehbehinderte Basel, das Zentrum für körperbehinderte Kinder Aarau und die Schweizerische Schule für Schwerhörige in Unterentfelden hatten ihre Stände aufgestellt und standen für Fragen aller Art zur Verfügung. Mit diesem zweiteiligen Konzept entsprachen die Veranstalter offenbar einem grossen Bedürfnis auf Arbeitgeberseite. Wie verschiedene Firmenvertreter erklärten, hat ihnen diese Plattform viel an Information und Networking gebracht. Es sei faszinierend zu sehen, was mit Behinderten alles möglich sei, und mache Mut zum Versuch. Sechs Firmen schritten zur Tat und meldeten dem Veranstalterteam um Christina Hégi und André Hächler freie Lehrstellen an. Andere äusserten den Wunsch nach einer intensiven Begleitung, nach einem eigentlichen Coach, der die Betriebe und die behinderten Jugendlichen beim Eintritt ins Berufsleben und während der Lehre begleiten würde (vgl. Interview).

Der 2. Kontakttag der Jungen Wirtschaftskammer Aargau soll auch der letzte in dieser Form gewesen sein. Die JWA möchte die Organisation in andere Hände geben. Der Anlass, im Vergleich zum letzten Mal mit einer Vervielfachung der Beteiligten, sei für die ehrenamtliche Organisation zu gross geworden, erläuterte André Hächler. Zudem wünschen sich die Initianten eine breitere Trägerschaft mit der konkreten Beteiligung von Wirtschaft, Politik und Verbänden. Man will deshalb in dieser Sache in Bälde mit verschiedenen Organisationen Kontakt aufnehmen.

## Auf ein Wort

### «Der Coach könnte eine wichtige Lücke schliessen»

*Herr Spielmann, Sie fordern für den Übergang von Schule zu Beruf einen persönlichen Coach, der behinderte Jugendliche und ihre Arbeitgeber begleitet, bis die Integration am Arbeitsplatz vollzogen ist. Welches sind die Schwierigkeiten?*



J. Spielmann (Bild pd)

Es gibt eine ganze Reihe von Problemen. Nichtbehinderte überlegen sich beispielsweise oft, wenn sie mit einem Behinderten konfrontiert werden, wie es wäre, wenn sie plötzlich diese Behinderung hätten. Natürlich stellen sie sich dies schrecklich vor und haben das Gefühl, so könne man unmöglich vernünftig arbeiten. Dabei vergessen sie, dass der behinderte Jugendliche schon jahrelang gelernt hat, mit seinem Handicap umzugehen. Ein professioneller Coach könnte für den Arbeitgeber eine neutrale Anlaufstelle sein, um sich über die Fähigkeiten und Einschränkungen eines Kandidaten zu erkundigen.

*Damit könnte man die Schwellenangst der Arbeitgeber senken?*

Ja. Ich habe meine beiden Pfarrstellen in Zürich, jene in Altstetten und die jetzige in Hottingen, vermutlich nicht zuletzt deshalb erhalten, weil dort bereits Studienkolleginnen von mir arbeiteten und die Behörden von meiner Einsatzfähigkeit überzeugen konnten. Aber nicht jeder hat dieses Glück und sollte auch nicht darauf angewiesen sein.

*Kann sich ein Behinderter nicht selber erklären?*

Wenn ein Sehbehinderter beim Bewerbungsgespräch zuerst bestätigen muss: Ja, ich kann meine Zähne selber putzen und bringe also keinen Mundgeruch mit an den Arbeitsplatz – dann kämpft er wohl auf verlorenem Posten. Ein Fachmann könnte die Information des Arbeitgebers über die Art der Behinderung übernehmen und Vorurteile austräumen. Es können auch über die Bewerbung hinaus Probleme am Arbeitsplatz auftauchen. Manchmal sind behinderte Lehrlinge besonders fleissig und einsatzfreudig, was zur eigenen Überforderung oder aber zu Eifersucht bei Kollegen führen kann. Schwierigkeiten können auch entstehen, wenn ein Chef das Gefühl hat, er müsse mit dem Behinderten besonders streng sein, damit nicht der Eindruck entstehe, er fasse

ihn mit Samthandschuhen an. Dies alles sind Quellen für Irritationen im Betrieb, die mit Hilfe einer Fachperson geklärt werden könnten. Ein Coach könnte eine wichtige Lücke schliessen.

*Ihr Anliegen trifft sich mit jenem von Arbeitgebern, die sich ebenfalls eine intensivere und unbürokratische Begleitung bei der Einstellung eines behinderten Lehrlings wünschen.*

Dies ist verständlich. Meist empfinden es die Stellenanbieter als mühsam, wenn sie die Informationen über rechtliche Aspekte, Finanzierungsfragen und die behindertenspezifischen Probleme selber zusammentragen müssen. Eine einzige Ansprechperson, die in allen Bereichen kompetent Auskunft geben könnte und für die ganze Dauer der beruflichen Eingliederung zur Verfügung stünde, würde Sicherheit vermitteln. Dies wäre ein grosser Beitrag zur Integration.

*Nun gibt es bereits zahlreiche Behindertenorganisationen. Wieso besteht dieses Angebot noch nicht?*

Die Selbsthilfeorganisationen machen viel, aber meist nur auf ihr eigenes Segment beschränkt. Es braucht meiner Ansicht nach aber eine breiter abgestützte Basis, da es sich um ein Phänomen handelt, das bei allen Behinderten auf ihrem Weg vom Rand in die Mitte auftritt. Wenn sich die Behindertenorganisationen zusammenschliessen könnten bei der Entwicklung eines solchen Projekts, wäre eine grössere Öffentlichkeit gewährleistet, und auch die finanziellen Mittel wären vorhanden. Vielleicht besteht ja auch von Arbeitgeberseite der Wunsch, sich zu beteiligen. Aber die Initiative muss von den Behinderten kommen. Es reicht nicht, auf die Stellenanbieter zu warten. Man muss in jeder aktuellen Situation auf sie zugehen. In diesem Sinne sähe ich das Coaching als etwas Proaktives, das behinderten Jugendlichen beim Einstieg ins Berufsleben zwar den Sprung ins kalte Wasser nicht erspart, sie und ihre Arbeitgeber dabei aber nicht allein lässt.

*Interview: Manuela Nyffenegger*

\* Jürg Spielmann ist seit seinem 5. Lebensjahr blind. Heute ist er reformierter Pfarrer an der Kreuzkirche in Zürich. Er ist zudem Mitbegründer des Dunkelrestaurants «Blinde Kuh» in Zürich sowie der Expo-02-Ausstellung «Blinde Kuh» in Murten.