

Zitat des Tages



«Offene Türen im ersten
Arbeitsmarkt sind schwer
zu finden.»

RAINER KINDLE

ABTEILUNGSLEITER DER INVALIDENVER-
SICHERUNG, ANLÄSSLICH DES INTER-
NATIONALEN TAGS DER MENSCHEN MIT
BEHINDERUNG. **SEITE 9**



Menschen mit Handicap sollen mehr Normalität und mehr Chancen – auch in der Berufswelt erhalten. Der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung soll das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Probleme und die Rechte von Menschen mit Behinderung wachhalten. (Foto: Nils Vollmar)

Positives Beispiel Persönlichkeit und Fähigkeiten sind entscheidend

SCHAAN «Bei uns sind mehrere Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen beschäftigt, unter anderem in der IT, der Produktentwicklung und im Testbereich. Auch im Produktionswerk haben wir schon Mitarbeitende eingestellt, die zuvor beim Heilpädagogischen Zentrum oder bei der Stiftung 50+ spezifische Schulungen durchlaufen haben», sagt Paul Jokiel, Leiter Personal am Hauptsitz der Hilti Aktiengesellschaft. Die notwendigen Hilfsmittel stelle das Unternehmen zur Verfügung, sodass die Mitarbeitenden problemlos ihre Tätigkeit ausüben und am Arbeitsprozess teilnehmen können. «Für uns sind die Persönlichkeit und die Fähigkeiten entscheidend und deshalb behandeln wir alle Mitarbeitenden – mit oder ohne Beeinträchtigung – gleich. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich Menschen mit einer Behinderung einen ganz normalen Umgang wünschen. Zudem sind sie ebenso leistungsfähig wie andere Mitarbeitende auch.» (sb)

Paul Jokiel,
Leiter Personal.
(Foto: ZVG)



Viele Unternehmen verzichten auf Mitarbeiter mit Handicap

Inklusion Studien besagen, dass lediglich vier Prozent der Behinderungen angeboren sind, die meisten Handicaps entstehen im Laufe des Lebens durch Unfälle oder Erkrankungen. Wie es danach weitergeht, hängt auch von den Mitmenschen und Arbeitgebern ab.

VON SILVIA BÖHLER

Barrieren sollen verschwinden: Alle Lebensbereiche, Verkehrsmittel, Gebäude, Kindergärten und Schulen sollen so gebaut und organisiert werden, dass sie für alle offenstehen. Auch auf dem Arbeitsmarkt soll die Diskriminierung von Menschen mit Handicap schwinden. So steht es sinngemäss im Behindertengleichstellungsgesetz, das seit 2007 in Liechtenstein gilt. Offiziell betonen Personalverantwortliche immer wieder, dass in ihren Unternehmen Solidarität und gelebte Toleranz herrsche und man soziale Verantwortung übernehme. Niemand will zu den Unternehmen gehören, die keine Behinderten einstellen. Wie schwer es allerdings ist, mit einem Handicap eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ergattern, weiss Rainer Kindle, Abteilungsleiter der Invalidenversicherung (IV): «Es gibt nicht genug Arbeitgeber, die bereit sind Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben.» Die Unternehmen würden heute unter enormen Zeit- und Kostendruck stehen und Arbeitgeber oft den zusätzlichen Betreuungsaufwand, den

Menschen mit Behinderung benötigen, scheuen. Rainer Kindle verdeutlicht: «Unsere Firmen müssen gegenüber Konkurrenz aus Billiglohnländern bestehen. Sie müssen überzeugen durch Know-how und durch einen hohen Qualitätsstandard, welcher vielfach keinen Raum für Arbeitsplätze mit der notwendigen individuellen Betreuung bietet. Wenn wir sehen, wie viele Menschen heute ohne Behinderung auf Stellen suchen, dann kann man sich vorstellen, wie viel schwerer die Suche nach einer Stelle für Menschen ist, die psychisch oder körperlich angeschlagen sind.»

«Es gibt tragische Fälle»

Sie alle wollen arbeiten und als Teil der Gesellschaft ihren Beitrag leisten. Rainer Kindle kennt viele Fälle: Der ungelernete Hilfsarbeiter, der seit 30 Jahren schwere körperliche Arbeit auf dem Bau verrichtet hat und nun aufgrund seiner Rückenprobleme nicht mehr in seinem Beruf tätig sein kann. Der Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, der die Sonderschule besucht, oder die Frau, die sich ausgebrannt fühlt und vom Arzt eine chronische Erschöpfung diagnostiziert bekommt. Unter-

stützung bei der beruflichen Integration erhalten die Menschen neben weiteren Organisationen von der Invalidenversicherung. Doch die Aussichten sind alles andere als rosig. Rainer Kindle: «Offene Türen im ersten Arbeitsmarkt sind schwer zu finden. Leider. Es gibt tatsächlich tragische Fälle, welche durch jedes Raster fallen. Das Sozialamt ist dann die letzte Auffangstation.» Seit einigen Jahren setzt die IV deshalb unter anderem auf die sogenannte Früherfassung. Case Manager betreuen Menschen, die krankheitsbedingt für längere Zeit ausfallen oder über einen längeren Zeitraum häufig krank sind. Erstes Ziel ist es, den Arbeitsplatz oder zumindest den Arbeitgeber zu erhalten.

Keine Frage des Geldes

Anstatt die Unternehmen zu zwingen (wie die gesetzlich verordnete Teilhabe in Österreich und Deutschland), setzt man in Liechtenstein auf positive Anreize, die die Arbeitgeber ermutigen sollen, Menschen mit Behinderungen zu behalten oder einzustellen. Rund 1,5 Millionen Franken pro Jahr werden von der IV für Integrationsmassnahmen wie Arbeitsversuche oder Lohnzuschüsse

investiert. Die Möglichkeit des Lohnzuschusses gibt es bereits über zehn Jahre, doch die Resonanz ist verhalten. Rainer Kindle: «Zu Beginn war man der Meinung, das Produkt würde sehr gut angenommen. Dem ist leider nicht so. Derzeit haben wir 21 Personen, die diese Leistung beziehen. Das heisst, auch ein finanzieller Anreiz kann offenbar die Bedenken von Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Anstellung von Menschen mit Behinderung vielfach nicht entkräften.» Viele Unternehmen würden keine Win-win-Situation sehen. Die Landesverwaltung stelle teilweise Arbeitsplätze zur Verfügung, doch sie zeige sich mittlerweile unwillig. Rainer Kindle nüchtern: «Für unsere Case Manager heisst das im Klartext Klinkenputzen bei den Arbeitgebern. Mehr denn je.»

INVALIDENRENTE

Ende 2015 haben in Liechtenstein 1039 Personen eine Invalidenrente bezogen, im Ausland waren es 1050 Bezüger, 177 Personen wurden insgesamt zur Früherfassung gemeldet.

Interview mit Mario Gnägi, Geschäftsführer des Heilpädagogischen Zentrums (HPZ)

Das HPZ will weitere Schritte hin zur Normalität setzen

Arbeit Das Heilpädagogische Zentrum bietet Menschen mit besonderen Bedürfnissen eine Arbeitsstelle.

«Volksblatt»: Herr Gnägi, wie schwer ist es, für Menschen mit Beeinträchtigungen eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden?

Mario Gnägi: Mit dem entsprechenden Aufwand ist es für jede Person möglich, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Es ist eine Frage der Rahmenbedingungen und nicht so sehr von der Person. Wir haben gerade vor Kurzem wieder einen Auftrag verloren – Samt Transport kann in Asien oft billiger produziert werden. In Liechtenstein wird Wert auf Dienstleistungen und hochspezialisierte Entwicklungstätigkeiten gelegt. Jene

liegt bei etwa 50 Prozent. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Wirtschaft wenig bereit ist, Personen mit Handicap zu beschäftigen. Der Grund dafür ist der wirtschaftliche Alltagsdruck. Heute muss alles schnell, präzise, konstant auf einem hohem Level erledigt werden.

Viele Produktionen und Aufträge werden ins Ausland verlagert. Haben Sie noch ausreichend Aufträge für die HPZ-Werkstätten?

Für uns wird es tatsächlich immer schwieriger, Arbeitsaufträge zu akquirieren. Wir haben gerade vor Kurzem wieder einen Auftrag verloren – Samt Transport kann in Asien oft billiger produziert werden. In Liechtenstein wird Wert auf Dienstleistungen und hochspezialisierte Entwicklungstätigkeiten gelegt. Jene



Mario Gnägi, Geschäftsführer des Heilpädagogischen Zentrums. (Foto: Vollmar)

handwerklich manuellen Tätigkeiten, die noch verbleiben, benötigen die Unternehmen oft für ihre eigenen Mitarbeiter.

Ist es Zeit für das HPZ, neue Wege zu gehen?

Wir haben derzeit viele kleinere Aufträge, wir setzen aber auch innovative Ideen um. Beispiele sind die verschiedenen Velo-Aktionen oder neue Arbeitsgebiete, wie etwa im Bereich Dienstleistungen, Hauswartung, Reinigung, oder Umgebungsarbeiten. Zudem versuchen wir, mit den betreuten Mitarbeitenden in die Unternehmen zu gehen. Das heisst, vermehrt zur Arbeit zu gehen, anstatt sie zu uns ins Haus zu holen.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Manchmal ergibt sich durch persön-

liche Kontakte eine Möglichkeit für Menschen mit Behinderung, in einem Unternehmen zu arbeiten. Damit der administrative Aufwand und das Risiko für den Arbeitgeber gering bleiben, ist die Person weiterhin beim HPZ angestellt und wird quasi an das Unternehmen verliehen. So können wir die notwendige Betreuung gewährleisten. Ein neues Projekt, das wir in Zukunft ausprobieren möchten, ist, eine ganze Gruppe von Menschen mit Behinderung in eine Firma zu integrieren. Das heisst vier bis sechs Menschen samt Betreuer würden zum Beispiel eine Werkbank direkt in der Firma übernehmen. Sollte dieses Modell funktionieren, bedeutet das für die betreuten Mitarbeitenden ein weiterer Schritt hin zur Normalität. (sb)