

# Mehr Chancen für Behinderte

Integration im Arbeitsmarkt: Integrationsfachdienst berät und vermittelt – Serie (Teil 5)

Ludwigsburg – Trotz zunehmenden politischen Drucks stellen immer noch zu wenige Firmen Schwerbehinderte ein. Am ehesten gehen der Mittelstand und kleine Betriebe mit gutem Beispiel voran. Ein Problem, mit dem der Ludwigsburger Integrationsfachdienst bei seiner Arbeit an der Schnittstelle zur Wirtschaft zu kämpfen hat.

VON MICHAEL MÜLLER

Die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderung ist in Deutschland mit mehr als 20 Prozent besonders hoch. Das sagen Zahlen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Nur in Tschechien, Belgien und Slowenien sei die Quote noch höher. „Ein Armutszeugnis“, resümiert die OECD. Das bestätigt Dietrich Mehner, Leiter des Integrationsfachdienstes in Ludwigsburg, der die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Zwölf Mitarbeiter tun dies, an der Schnittstelle zu Werkstätten, Schulen für geistig Behinderte und freier Wirtschaft.

## 15 Prozent Vermittlungsquote

Im Schnitt liegt der Vermittlungserfolg von Schwerbehinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei 15 Prozent – seit 2005 rund 200 Menschen. Betreut mit dem Ziel der Vermittlung werden jährlich 30 bis 40 Menschen aus Werkstätten oder Schulen für geistig Behinderte. 90 Prozent der behinderten Mitarbeiter seien in Werkstätten gut aufgehoben. „Aber die fünf Prozent, die eine Chance auf den ersten Arbeitsmarkt hätten, brauchen dringend unsere gemeinsame Unterstützung“, so Mehner. Mangelnde Kooperation und Vernetzung der beteiligten Stellen nennen Experten meist als Hauptgründe für den Automatismus „Sonderschule – Behindertenwerkstatt“.

Wichtig sei dabei nicht nur die Vermittlung selbst, sondern dau-



Bietet Behinderten Hilfe: Integrationsfachdienstchef Dietrich Mehner.

Bild: Holm Wolschendorf

erhafte Kontakte zum Arbeitgeber: Stimmt die Betreuung? Finden Menschen dort den passenden Arbeitsplatzrahmen? Schließlich sage eine Behinderungsquote, so Mehner, vor dem Hintergrund der Überalterung noch lange nichts darüber aus, wie sozial ein Unternehmen ist: „Stattdessen müsste man wissen, wer zum Zeitpunkt der Einstellung schon behindert war.“

Nach Mehners Erfahrung sind es eher mittelständische, zumeist kleine Betriebe, die Behinderte einstellen. Häufig aus eigener Betroffenheit oder aus einem christlichen Menschenbild heraus. Hier sei der Einzelne nicht durch Personalabteilungen abgeschirmt, die waschkörbweise Bewerbungen nach immer flexibleren und vielseitigen Mitarbeitern selektieren müssen. Hinzu kommt Unwissen: „Ich wurde gefragt: Wenn mein Sohn auf Toilette müsste, muss da jemand mit?“, sagt Monika Bauer, Mutter eines behinderten Schü-

lers. Firmen seien viel zu wenig über Behinderungen aufgeklärt.

Ein klassisches Problem in kleinen Firmen: Wenn der Vater seinen behinderten Sohn in der Firma integriert, ihn dort anleitet – wer betreut ihn, wenn der Vater in Rente geht? „Langfristige, wertschätzende Begleitung des Betroffenen und des Arbeitgebers durch den Integrationsfachdienst ist wichtig. Das hilft, Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern und soziale Folgekosten zu reduzieren“, so Mehner.

## Wachsender politischer Druck

Der politische Druck wächst: Vor neun Jahren etablierte die Regierung das Sozialgesetzbuch IX, das Rehabilitation und Teilhabe regelt. Die UN-Behindertenrechtskonvention ist im März 2009 in Kraft getreten. Bund und Länder haben sich damit verpflichtet, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern und geeignete Gesetze zu erlassen. „Auch die gängige Praxis wird sich zunehmend an den darin beschriebenen Kriterien messen lassen müssen“, hieß es vor einem Jahr beim Fachtag Eingliederungshilfe des Landkreises selbstkritisch.

Der Kommunalverband für Jugend und Soziales im Land hat vor zwei Jahren Handlungsempfehlungen zur Förderung von Übergängen Behinderter auf den Arbeitsmarkt herausgegeben. Entscheidungshoheit haben dabei immer noch die Stadt- und Landkreise. Die wiederum haben mit den Arbeitsagenturen und den Schulverwaltungen Netzwerkkonferenzen eingeführt, um Verabredungen für die jeweilige Region zu treffen.

Doch der wachsende Druck führt erst langsam zu einer veränderten Denkweise: „Jahrzehntelang steckte man Behinderte auf die grüne Wiese, um sie dort mit Arbeit zu versorgen. Heute ist die Frage eher, was ein Mensch braucht, um ein Leben

zu führen, das von Autonomie und Gestaltungsfreiheit geprägt ist“, so Mehner. Dies soll ein Kompetenz- und Komplexleistungszentrum vom psychosozialen Netzwerk an der Solitudeallee im Bereich Wohnen ermöglichen, das Ende 2011 in Betrieb gehen soll. Um den Übergang der Beschäftigten aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, gibt es neue, landesweite Konzepte. Dazu gehört die berufsvorbereitende Einrichtung in Bietigheim.

Mehners Fazit: „Integration ist wie eine Fahrt nach Paris: Man will hin, sucht aber noch nach Wegen.“ Sie sei zwar gewollt, oft aber schlicht eine Frage des Geldes. Leider kollidiere Integrationswille mit dem derzeitigen Rückzug von Sozialleistungsträgern, die immer weniger gewährten. Es seien Pioniere gesucht, die die von den UN festgelegten Menschenrechte intensiver vertreten, aktiv auf Umsetzung drängen und trägerübergreifend überlegen, was im Einzelfall für den jeweiligen Menschen richtig ist.

## Berufsvorbereitende Einrichtung

Die Übergänge auf den Arbeitsmarkt zu gestalten, mit Kompetenzanalysen, Trainingsgruppen und Jobcoaches – das versucht das Projekt der berufsvorbereitenden Einrichtungen (BVE): Seit September trainieren in Bietigheim 21 Schüler ihre Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt. Federführend ist die Steinheimer Paul-Aldinger-Schule.

„Die Jugendlichen fühlen sich nicht als behindert. Es sind zum Beispiel Frühgeborene mit einem Gendefekt“, sagt Monika Bauer vom Elternbeirat. Die meisten seien auf eine Sonderschule gekommen, weil sie in Mathe und Deutsch zu große Defizite hatten. „Leider wird ein

Schüler in Deutschland immer noch nach Noten in diesen Fächern beurteilt – siehe Grundschullempfehlung“, so Bauer. Handwerkliche Fähigkeiten seien zweitrangig. Den meisten bleibe nur der Weg über eine Behindertenwerkstatt.

Das BVE-Konzept setzt hier vor allem auf Praktika und Beratung potenzieller Arbeitgeber über behinderungsgerechte Arbeitsrahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten – wie Eingliederungszuschüsse der Arbeitsagentur und dauerhaftes Unterstützen des Integrationsfachdienstes. Laut Bauer sind es immer noch zu wenige Betriebe, die Behinderten diese Chance ermöglichten. (mich)

## LKZ-Serie

In einer Serie stellen wir vor, was Werkstätten und andere Einrichtungen für Behinderte leisten. Unternehmen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen laut Sozialgesetzbuch fünf Prozent davon mit Schwerbehinderten besetzen. Erreichen sie diese Quote nicht, müssen sie eine jährliche Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen. Wenn sie Aufträge an eine Werkstatt für Behinderte vergeben, ist deren Leistungsanteil zu 50 Prozent anrechenbar, was die Abgabe reduziert. (red)