



SCHWERBEHINDERUNG

„Immer musste ich mich rechtfertigen“

Susanne Müller (Name geändert) ist zu 70 Prozent schwerbehindert. Ihre Epilepsie ist auf den ersten Blick nicht erkennbar. Das, sagt sie, macht es ihr schwer, in einem Beruf Fuß zu fassen, weil von ihr die gleiche Leistung erwartet werde wie von gesunden Mitarbeitern. Laut Fachleuten haben es Menschen mit nichtsichtbaren Behinderungen vergleichsweise schwer im Arbeitsleben.

VON WOLF-DIETER RETZBACH

LUDWIGSBURG. Susanne Müller ist acht Monate alt, als sie beim Krabbeln umkippt. Das Kleinkind hat einen Anfall, sein Körper ist auf einer Seite kurzzeitig gelähmt. Es folgen Untersuchungen, nach einem halben Jahr ist klar: Eine Verkapselung in der linken Gehirnhälfte des Mädchens löst eine Epilepsie aus.

Heute, mehr als 20 Jahre später, weiß Müller: Sie wird ihr Leben lang schwerbehindert bleiben. Das, sagt die Ludwigsburgerin, haben ihr Ärzte des Freiburger Uniklinikums mitgeteilt. Die junge Frau wird weiter mit ihrer neurologischen Erkrankung leben müssen, weiter mit den kleinen Anfällen, die sie täglich hat, auch mit den großen Krampfanfällen, die sie ein- bis zweimal im Monat umkippen lassen. „Es dauert dann bis zu zwei Stunden, bis ich wieder sprechen kann und die Lähmungserscheinungen weg sind.“

Über ihre Epilepsie sagt Müller: „Warum kriegen wir Betroffene noch mehr Steine in den Weg gelegt als die, die wir ohnehin schon zu überwinden haben?“



Schwerbehinderte Menschen sind laut einem Fachmann schwer zu vermitteln, weil es bei Betrieben Vorurteile gibt.

Foto: Andrea Warme/dpa

Schwerbehinderte Menschen sind laut einem Fachmann schwer zu vermitteln, weil es bei Betrieben Vorurteile gibt.

Sie meint die Erfahrungen, die sie wegen ihrer Schwerbehinderung in Schulen und an Arbeitsplätzen machen musste; sie meint auch die Reaktionen von Mitschülern und Kollegen auf sie, die wegen der Nebenwirkungen ihrer Medikamente viel wiegt und oft streng recht.

Keine Einladung zu Kindergeburtsagen

Susanne Müller erzählt ihre Geschichte, ruhig, reflektiert, sachlich. In der Grundschule sei sie wegen ihrer Erkrankung von Mitschülern gemobbt, von Lehrern missverstanden und bloßgestellt worden. Sie sei nicht zu Geburtstagen von Gleichaltrigen eingeladen worden, „weil Eltern fürchteten, dass ich ihre Kin-

den anstecken könnte“. Sie habe Klassenkameraden Geld geben müssen, damit diese sie nicht mehr hänseln. In der fünften Klasse, in der Hauptschule, habe sie keine Freunde gehabt, „ich versteckte mich in Pausen auf dem Schulhof, damit die anderen mich nicht finden“. Ein Jahr später hätten körperliche Attacken begonnen, „ich wurde mit Büchern, Fäusten und Hartplastikflaschen geschlagen“.

In der siebten Klasse erreicht Müller eine Grenze. Sie beginnt eine Psychotherapie, die ihr Selbstvertrauen gibt, sie beginnt sich zu wehren. Nach ihrem Hauptschulabschluss folgt ein Berufseinstiegsjahr, das erste Lehrjahr in einem Kindergarten läuft gut, das zweite in einer ande-

ren Einrichtung – der Wechsel war vorgeschrieben – schlecht.

Sie habe dort vor allem spülen, putzen und von Kolleginnen die Frage hören müssen, ob sie Deo nutze. „Natürlich“, habe sie geantwortet, „ich habe alles probiert, aber nichts hilft.“ Die Folgen der Epilepsie – „immer dasselbe Thema, immer musste ich mich rechtfertigen, ich hatte keine Kraft mehr, dagegen anzukämpfen“.

In ihrem zweiten Lehrjahr bricht Müller ab, kommt für Monate in einen kirchlichen Kindergarten, in dem sie keine Probleme hat, ebenso wenig im Wäblinger Berufsbildungswerk: In der Einrichtung, zugeschnitten auf Menschen mit Behinderung und Lernschwäche, lässt sie sich innerhalb von drei Jahren zur staatlich geprüften Modenäherin ausbilden.

Susanne Müller schreibt Bewerbungen und berichtet in Vorstellungsgesprächen offen von ihrer Schwerbehinderung. Sie sagt, dass sie kein Akkord und nicht so schnell arbeiten kann wie gesunde Kollegen. Kein Problem, habe es in einem Gespräch bei einer Firma im Kreis Ludwigsburg geheißt. Das Unternehmen stellt sie ein – und erhält von der Arbeitsagentur einen monatlichen Eingliederungszuschuss von 909,26 Euro, ein Jahr lang.

Irgendwann, erzählt Müller, wird sie in der Firma stärker beobachtet. Sie soll aufschreiben, was sie täglich macht, sie soll schneller arbeiten. Zeitaufgaben und Stückzahlvorgaben, „das ist dann eben doch Akkordarbeit“, sagt sie. Ihren Vorgesetzten und Kollegen sagt Müller, dass sie ihr Bestes gebe, aber nicht 100 Prozent

730 Schwerbehinderte im Landkreis arbeitslos

Dietrich Mehner, Teamleiter beim Integrationsfachdienst Ludwigsburg, erklärt: „Betriebe müssen, wenn sie mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen, mindestens fünf Prozent schwerbehinderte Mitarbeiter haben.“ Erfüllten sie die Vorgabe nicht, müssten sie eine Ausgleichsabgabe zahlen, die über die Agentur für Arbeit jährlich erhoben wird. „Diese Abgabe ist gestaffelt: Je näher ein Arbeitgeber an der Pflichtquote von fünf Prozent liegt, desto weniger muss er zahlen (bei drei bis unter fünf Prozent 125 Euro pro Monat, bei zwei bis unter drei Prozent 220 Euro, bei unter zwei Prozent 320 Euro). Mehner: „Wenn Betriebe schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen und diese Mitarbeiter

in der Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind und somit der Arbeitgeber besonders belastet ist, kann der Betrieb beim Integrationsamt Leistungen beantragen – also einen Lohnkostenzuschuss.“

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses kann ein Unternehmen einen Eingliederungszuschuss beantragen – für den Aufwand, den es für die Einarbeitung und Betreuung eines schwerbehinderten Mitarbeiters hat. Der Zuschuss wird von der Agentur gewährt. Die Förderdauer kann, je nach Alter und Grad der Betroffenheit, bis zu 96 Monate betragen. Außerdem kann ein Betrieb technisch beraten werden und Unterstützung vom Integrationsfachdienst erhalten. (wd)

schaffe. Sie ruhe sich auf ihrer Behinderung aus, heißt es. Steigere sie nicht ihre Arbeitsleistung, sehe er für sie keine Zukunft im Betrieb – das, sagt Müller, habe der Chef ihr mitgeteilt. Sie setzt sich nun noch mehr unter Druck und bekommt deshalb noch mehr Anfälle.

Ist eine Behinderung nicht auf den ersten Blick erkennbar, erwarteten Arbeitgeber von Betroffenen trotzdem die gleiche Leistung wie von gesunden Mitarbeitern – diese Erfahrung habe sie gemacht, erzählt Müller. Ihre Eltern sagen, dass Inklusion erster genommen werde, wenn es um sichtbare Behinderungen geht.

Müller arbeitet nicht mehr bei dem Unternehmen im Kreis Ludwigsburg, sie kündigte, weil ihr die psychische Belastung zu hoch gewesen sei. „Ich brauche jetzt eine Ruhephase, keinen Druck von Chefs, keinen Stress“. Sie, die gerne näht, überlegt, sich selbstständig zu machen und ein Kleingewerbe in Form eines Onlineshops aufzubauen.

„Grundsätzlich haben es Menschen mit sichtbaren Behinderungen leichter im Arbeitsleben, weil man dann oft auch sehen kann, wo das Handicap liegt“, sagt Dietrich Mehner vom Integrationsfachdienst Ludwigsburg. Anders sehe es bei Menschen mit psychisch-neurologischen Behinderungen aus, die sich nicht direkt zeigen. „Hier ist es besonders wichtig, die funktionellen Einschränkungen zu beschreiben“ – und zwar rechtzeitig, bevor es am Arbeitsplatz Konflikte gebe. Die Feststellung der Schwerbehinderung durch das Versorgungsamt sei wichtig, weil damit klar werde, dass ein Mensch in seiner sozialen Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit alltäglich eingeschränkt ist“.

Verunsicherung bei Arbeitgebern

Sichtbare, also in der Regel körperliche Behinderungen, verunsichern Arbeitgeber weniger als nichterkennbare Behinderungen wie Epilepsie oder psychische Erkrankungen – diese Erfahrung hat Sabine Opferkuch von der Eingliederungsberatung der Karlsruher Ludwigsburg gemacht. Ist eine Behinderung nicht auf den ersten Blick erkennbar, „ist es für Arbeitgeber wenig greifbar, welche konkreten Einschränkungen auftreten könnten und ob der Bewerber den Anforderungen der zu besetzenden Stelle auf Dauer gewachsen ist.“

Schon vor einer möglichen Einstellung seien Firmen deshalb „sehr vorsichtig“. Menschen, die eine entsprechende Erkrankung in der Bewerbung angeben, erhalten laut Opferkuch oft Absagen. Allerdings teilten Unternehmen die Gründe dafür in der Regel nicht mit.

Aus sechs Monaten wurden schließlich 57 Jahre

Franc Ivancic erhält Goldenen Meisterbrief der Schreinerinnung - 1961 wollte der junge Handwerker Deutschland schnell wieder verlassen

VON VERA BENNER

REMSECK. Als Franc Ivancic im Jahre 1961 als junger Schreiner-geselle aus Slowenien nach Deutschland kam, wollte er eigentlich nur ein halbes Jahr lang bleiben, um Geld für ein Motorrad zu verdienen. Danach sollte es wieder zurück in die Heimat gehen. Doch es kam anders: „Aus den geplanten sechs Monaten sind mittlerweile 57 Jahre geworden“, sagt Ivancic.

Vor kurzem wurde ihm der Goldene Meisterbrief der Schreinerinnung Ludwigsburg überreicht – eine Auszeichnung für seine jahrelange Selbstständigkeit. Auch wenn seine Schreinerrei seit einem Jahr nicht mehr existiert, ist das Unternehmen weiter in Familienbesitz: Es wird von seinem Sohn als Bestattungsinstitut weitergeführt.

Schreiner und Bestatter

Den Grundstein für die Verbindung von Schreineri und Bestattungsinstitut legte Franc Ivancic vor vielen Jahren selbst. Als sich die Dörfer Aldingen, Hochberg, Hochdorf, Neckargröningen und Neckarrens im Jahr 1975 zur Gemeinde Remseck zusammenschlossen, wurde händierend



Franc Ivancic und seine Tochter Bettina Maisebacher mit dem Goldenen Meisterbrief der Schreinerinnung Ludwigsburg.

Foto: Holm Wölschendorf

nach einem Bestatter gesucht. „Für die Versorgung der Toten war eine sogenannte Leichenfrau zuständig“, erinnert sich Ivancic. „Den Transport der Toten übernahmen wir.“

Jahrelang führte Franc Ivancic also nicht nur seine Schreineri, sondern erledigte mehr und mehr auch die Aufgaben eines Bestatters. „Früher war keine spezielle Ausbildung dafür nötig. Die Meisterprüfung reichte aus,

erte er in einer ehemaligen Lackfabrik in Aldingen an. „Den Eigentümern habe ich viel zu verdanken“, sagt der 82-Jährige. „Sie haben mir zum Beispiel den Deutschkurs ermöglicht.“ Doch die Sehnsucht nach Holz und Sägespänen ließ ihn nicht los. Ungefähr 1963 bei der ehemaligen Schreineri Buhl in Aldingen seine Gesellenausbildung.

„Auf Drängen des alten Schreinermeisters habe ich danach die Meisterschule besucht“, erzählt Ivancic. Der alte Chef sah in ihm seinen Nachfolger, doch der Weg in die Selbstständigkeit führte nur über eine erfolgreich abgeschlossene Meisterprüfung. Von 1967 bis 1968 besuchte er die Meisterschule und beendete diese am 6. September 1968. „Nachdem mein Vorgänger die Firma krankheitsbedingt aufgeben musste, war ich bereit, sie zu übernehmen“, sagt er.

Schon früh lernte auch sein Sohn, Georg Ivancic, das Schreinerhandwerk. Auch er legte die Meisterprüfung ab. Zusammen arbeiteten Vater und Sohn in der Schreineri. Nebenher bestand weiterhin die Verantwortung für das Bestattungsinstitut. Als sich Franc Ivancic 2017 aus

dem Geschäftsleben zurückzog, wurde auch die Schreineri abgemeldet. Fortan wird das Unternehmen von Georg Ivancic als reines Bestattungsinstitut weitergeführt. „Man hat beides nicht mehr unter einen Hut bekommen“, sagt der ehemalige Gastarbeiter. „Das Bestattungsinstitut nimmt viel Zeit in Anspruch.“

Mit Herzblut bei der Sache

Neben seinem Sohn ist auch seine Tochter, Bettina Maisebacher, im Betrieb tätig. „Sie übernimmt die Buchhaltung“, sagt der Vater dreier Kinder.

Das Familienunternehmen bietet heute eine Rundumversorgung für Trauernde. Im Gegensatz zu damals werden neben dem Transport der Toten auch persönliche Beratungsgespräche übernommen und formelle und organisatorische Angelegenheiten geregelt. „Wenn die Leute uns anrufen, müssen wir vor allem auch Trost spenden“, sagt Georg Ivancic. Auch wenn die Schreinerrei nicht mehr existiert, hängen Vater und Sohn am Handwerk. „Es ist einfach toll, Sachen für Menschen zu produzieren“, sagt Georg Ivancic. „Ich bin mit Herzblut Schreiner, aber auch mit Herzblut Bestatter.“

BRENNSTOFFZELLEN

Bosch steigt bei Ceres Power ein

STUTTGART. Gemeinsam mit dem britischen Unternehmen Ceres Power will Bosch die Entwicklung von kleinen Brennstoffzellenkraftwerken vorantreiben. Dazu sei eine strategische Kooperation vereinbart worden, zudem steige Bosch mit vier Prozent der Anteile bei Ceres ein, teile der Konzern gestern mit. Die sogenannte Festoxid-Brennstoffzelle soll für eine vernetzte, dezentrale Energieversorgung zum Beispiel für Fabriken, Rechenzentren oder auch Elektroautoladesäulen dienen. Die Technologie kommt von Ceres, mit Bosch als Partner soll der Aufbau einer Produktion in größerem Maßstab gelingen.

In einer Brennstoffzelle reagiert ein Brennstoff – meist Wasserstoff, es gibt aber auch andere – mit Sauerstoff, wodurch elektrische Energie freigesetzt wird. Das Prinzip wird immer wieder auch als möglicher Antrieb der Zukunft für Autos gehandelt, konnte sich bislang aber nicht wirklich durchsetzen. Mit Nikola Motors aus den USA hatte sich Bosch vergangener Brennstoffzelle betriebene Lastwagen zu entwickeln. Das jetzige Projekt mit Ceres basiert aber auf einer anderen Technologie und hat damit nichts zu tun. (dpa)