

Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt

Die Behindertenorganisationen Procap St. Gallen-Appenzell, Profil – Arbeit & Handicap und Dreischübe St. Gallen luden zum Forum «Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt – Chancen und Grenzen». Die Industrie- und Handelskammer St. Gallen Appenzell, Vertreter von Klein- und Mittelunternehmen und eine Vertreterin von der IV-Stelle St. Gallen diskutierten über «die Rechnung, die für beide aufgehen sollte».

Das Auditorium setzte sich aus mehrheitlich sozial engagierten Personen sowie Vertreterinnen und Vertretern von privaten wohltätigen Organisationen zusammen, die sich thematisch rege einbrachten. In den Diskussionen wurde schnell deutlich, dass die *ideale Form* der Integration von behinderten Menschen in die Arbeitsprozesse *nicht einfach zu finden* ist. Zu viele Stellen, gesetzliche Rahmenbedingungen und eine zu komplizierte und aufwändige Administration erwiesen sich als Hindernisse für die Arbeitgeberseite. Auch mehr Ehrlichkeit von allen Seiten und eine sinnvolle und zweckmässige Begleitung der Betroffenen wurden gewünscht.

«Menschen mit Behinderungen arbeiten gern»

Moderator *Walter Eggenberger* stellte klar, die meisten Menschen mit einer Behinderung möchten gern arbeiten. Es gibt aber zu wenig Arbeitsplätze. Aus einer Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz wurde zitiert, dass lediglich 8% der Schweizer Firmen Menschen mit Handicap angestellt haben, 31% könnten behinderte Menschen beschäftigen. Weiter liessen die Veranstalter verlauten: Gemäss Jahresbericht der Sozialversicherungsanstalt bezogen 2007 im Kanton St. Gallen 11 955 Personen eine Invalidenrente. Das sind 3,9% der Personen im Erwerbsalter. Und gemäss den neusten Zahlen des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung sind rund doppelt

so viele Menschen mit Behinderung von Arbeitslosigkeit betroffen wie Nichtbehinderte.

«Keine Angst, aber die Erfahrungen ...»

Dr. Kurt Weigelt, Direktor der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell, stellte klar, dass die Arbeitgeber nicht Angst vor

der Integration von handicaperten Arbeitnehmenden und ihrer Situation hätten, aber die Erfahrungen im Alltag nicht immer positiv seien. Er wünschte sich eine einzige Anlaufstelle und spezielle Arbeitsverträge mit juristisch einheitlichen Regelungen. Zu diesem Forderungspaket gab es starken Applaus.

Bei der Invalidenversicherung sind Massnahmen der beruflichen Eingliederung behinderter Personen wie Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, berufliche Ausbildung oder Umschulung von zentraler Bedeutung, dies unterstrichen *Susanne Schocher* von der IV-Stelle des Kantons St. Gallen und *Martina Schubert* von der Dreischübe St. Gallen, einer Institution für berufliche Rehabilitation.

Bedenken wegen Personalnebenkosten

Durch die Finanzkrise, Rezession und Entlassungen sind Wirtschaft, Gesellschaft und Sozialhilfe gefordert und starken Belastungen ausgesetzt.

Warum Lösungen – nicht erst seit der Wirtschaftskrise – schwierig sind, weiss Bruno Schnellmann. Er leitet seit acht Jahren die Stellenvermittlung Profil – Arbeit & Handicap: «Es gibt immer weniger Nischenarbeitsplätze und Arbeitsstellen für Niedrigqualifizierte», sagt er und fügt bei: «Viele Arbeitgeber haben einfach Angst, dass die Personalnebenkosten steigen, wenn sie Menschen mit einer Behinderung einstellen.»

Die Angst ist teils berechtigt, war zu hören. «Ein fest angestellter Arbeitnehmender mit Handicap geniesst auch alle Rechte wie Kündigungsschutz und Sozialleistungen. Aus diesem Grund bietet Profil andere Anstellungsmöglichkeiten, zum einen das Praktikum: Wiedereinsteigende mit einer Behinderung arbeiten zunächst ein halbes Jahr. Sie erhalten ein Zeugnis, die Möglichkeit sich zu qualifizieren, und die Aussicht auf einen festen, nachhaltigen Arbeitsplatz – entsprechend dem Ziel von Profil», hielt Bruno Schnellmann fest.

«Zum andern haben das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und Profil den «Personalverleih» über www.xtrajobs.ch geschaffen. Profil begleitet Arbeitnehmende und berät Arbeitgeber. Das BSV übernimmt für ein Jahr die behinderungsbedingten Mehrkosten bei der Versicherung. Die Arbeitgeber sind so insbesondere gegen Rückfälle abgesichert.»

Roland P. Poschung

«Sozialhilfeempfangende werden über einen Einkommensfreibetrag von mindestens 400 Fr. und höchstens 700 Fr. motiviert, eine Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen. Ziel dieses Einkommensfreibetrags ist es, die Erwerbsaufnahme oder die Erhöhung des Arbeitspensums und damit die Integrationschancen zu verbessern, ohne dass der Sozialhilfeempfangende eine Reduktion der staatlichen Leistungen befürchten muss», hielt Kurt Weigelt fest und fügte bei: «Zweifellos stehen hinter all diesen Massnahmen und Initiativen echte und glaubwürdige Bemühungen, Erwerbslose zurück an die Arbeit zu bringen. Die Probleme liegen denn auch nicht bei den einzelnen Mitarbeitenden der Sozialversicherungen und der Sozialhilfe, sondern *in den Systemen selbst*. Fehlende Eigeninitiative ist durch keine noch so motivierte Sozialarbeit zu ersetzen.»

Dringend ist für Kurt Weigelt das Lohnersatzsystem zu verbessern: «Die Politik ist gefordert.» Bei diesem Forum «glänzten» sowohl Parteien wie auch Politikerinnen und Politiker durch Abwesenheit, wurde bemerkt.

Verbesserte Integration

Seitens der Veranstalter verlautete: «Die Invalidenversicherung wird durch die verbesserte Integration von Menschen mit einer Behinderung entlastet. Dies ist dringend nötig. So zielt die 5. IVG-Revision auf die *verbesserte Arbeitsintegration* ab. Teils bestehen bei der IV aber noch zu wenig Kapazitäten, um Arbeitswillige mit einer Behinderung individuell zu beraten.»

Manche Arbeitgeber gehen mit gutem Beispiel voran. Einer von ihnen ist *Patrick Bregenzer*, Eigentümer der Bresga Innenausbau AG: «Es ist wichtig, dass man die Anstellung einer Person mit Handicap nicht



Bild: Roland P. Poschung

Das Forum von Procap, Profil und Dreischiibe von Ende März in St. Gallen widmete sich der Frage, wie Menschen mit Behinderung bestmöglich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können.

gerade dann plant, wenn die Geschäfte unter Hochdruck laufen. Es geht darum, die Bedürfnisse des potenziellen Angestellten mit den eigenen zusammenzubringen, denn man hat immer wieder einen Personalbedarf. Die Rechnung muss für beide aufgehen. Wir haben auch eine Verantwortung. Wir dürfen uns nicht über zu viele Ausgesteuerte und IV-Beziehende ärgern, man muss auch etwas dagegen unternehmen.»

Die Schreinerei zählt 25, die Fensterfirma seines Bruders 40 Arbeitnehmende. In den letzten Jahren stellte der 51-jährige Unternehmer 4 Personen mit Handicap ein. Weiter sagte Patrick Bregenzer: «Wichtig ist für mich, dass alle mit offenen Karten spielen. Überraschungen gibt es im Verlaufe der Zeit dann noch genügend.»

Roman Weibel von KAGfreiland: «Wir machen die gleichen Erfahrungen. Klärung bedürfen die Fragen: Wie gehe ich mit be-

hinderten Menschen um? Was darf oder soll ich sagen? Ist Humor erlaubt, ohne falsch verstanden zu werden?»

Viele Kontakte bezüglich der Frage, ob man handycaperte Menschen anstellen soll oder nicht, laufen über persönliche Verbindungen. Auch wurde betont, dass die *Mitarbeitenden* der Firma definitiv über eine allfällige Anstellung befinden sollen, denn sie haben im Alltag den direkten Kontakt und arbeiten mit ihnen zusammen. ■

Roland P. Poschung

www.procap.ch
www.profil.proinfirmis.ch
www.dreischiibe.ch
www.xtrajobs.ch