

Hohe Hürden auf dem Weg zum Job

(sl) Alle reden von Inklusion. Doch die Umsetzung scheitert bislang allzu häufig an der Pforte zum Job. Nach wie vor sträuben sich viele Betriebe, Menschen mit Behinderung auszubilden. Dabei sammelten jene, die sich trauten, überwiegend gute Erfahrungen.

Rund 50.000 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf suchen jährlich einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Gerade einmal 3.500 von ihnen finden auch einen. Das geht aus einer aktuellen und repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann-Stiftung hervor. Für Jörg Dräger, Vorstand der Gütersloher Stiftung, steht deshalb auch fest: „Inklusion darf sich nicht auf Kindergarten und Schule beschränken. Jugendliche mit Behinderung brauchen eine Perspektive und bessere Chancen auf einen Berufseinstieg.“

„Ja, wir würden gerne mehr Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung ausbilden“, so beginnen häufig Statements von Unternehmen. Doch das „wenn“ folgt auf dem Fuß. „Wenn sich die Behinderungen mit dem Arbeitsalltag verbinden ließen“, „Wenn die Behinderung nicht zu einer Leistungsbeeinträchtigung führt“, „Wenn wir mehr Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erhielten“ oder „Wenn es mehr staatliche Unterstützung gäbe“. So lauten die vier häufigsten von Unternehmen gestellten Bedingungen. Weil eine oder mehrere dieser Forderungen nach Einschätzung der Firmen nicht erfüllt sind, bilden 52,2 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus. Befragt wurden mehr als 1.000 Unternehmen bundesweit.

Besonders engagiert und leistungsbereit

Doch für diese Zurückhaltung gibt es nach der Erfahrung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung eine Chance geben, keinen objektiven Grund. Nur 13 Prozent ordnen diese Gruppe der Azubis bei den schwächeren Auszubildenden ein. Die große Mehrzahl dagegen ist höchst zufrieden. Sie lobt das besondere Engagement und die höhere Leistungsbereitschaft der Jugendlichen mit Förderbedarf. Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen (8,5) hat insgesamt negative Erfahrungen gesammelt. Nach Einschätzung von Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Ruth Enggruber und Prof. i. R. Josef Rützel, die mit der Studie beauftragt worden waren, liegt eine Ursache für die zurückhaltende

Bereitschaft vieler Betriebe in einem enormen Informationsdefizit. Weniger als ein Viertel der Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, nehmen überhaupt externe Unterstützung in Anspruch. Viele kennen ihre Möglichkeiten gar nicht. „Aber die Gründe für die mangelnde Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung liegen zum Teil bei den Betrieben selbst. Die Befragung legt nahe, dass Betriebe unsicher darüber sind, welche ihrer Auszubildenden als ‚behindert‘ zu bezeichnen sind.



Nur die Praxis kann Unternehmen und Menschen mit Behinderung wirklich zusammenführen.

Insbesondere dann, wenn es sich um Lern- und psychische Behinderungen oder Verhaltensauffälligkeiten und nicht um körperliche Behinderungen oder Sinnesbeeinträchtigungen handelt“, urteilen sie.

Für die stellvertretende Vorsitzende des Landesverbandes NRW des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Dr. Sabine Graf, steht fest: „Wir benötigen mehr Aufklärung in den Betrieben. Manche spüren bei der Vorstellung, Menschen mit Behinderung auszubilden oder zu beschäftigen, Angst. Sie fragen sich, was auf sie zukommt. Es bedarf eines Mentalitätswandels in den Unternehmen. Doch das dauert seine Zeit.“ Sie kann sich durchaus eine Ausgleichsabgabe für jene Betriebe vorstellen, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Die Motivation zur Ausbildungsbereitschaft unterscheidet sich laut Bertelsmann-Studie je nach Größe des Unternehmens. Während größere Firmen eher ihrer sozialen Verpflichtung nachkommen wollen, sind kleinere und mittlere Unternehmen von den Vorteilen der Menschen mit Behinderung überzeugt.

Lernen in der Praxis

Der Regensburger Sozialwissenschaftler Prof. Dr. Matthias Dalferth ist überzeugt: „Nicht die einseitige Anpassung von Menschen an die Bedingungen der Arbeitswelt, sondern die Anpassung der betrieblichen Abläufe an die Voraussetzungen der Menschen führen zu tragfähigen Arbeitsverhältnissen.“ Das betonte er bei einem Fachtag „Autismus und Arbeit“ des Regionalverbandes Autismus Karlsruhe im Juli. Trotz guter Qualifikation sind mehr als 75 Prozent der erwachsenen Menschen mit Autismus arbeitslos. Von den Menschen mit Asperger-Syndrom, die einen Job gefunden haben, gelang dies nur 20 Prozent auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Angesichts solcher Zahlen glaubt Sabine Graf: „Nur die Praxis kann Unternehmen und Menschen mit Behinderung wirklich zusammenführen.“

Diese Überzeugung teilt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). „Inklusion gelingt“, lautet ihre Botschaft. Gemeinsam mit anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft will sie für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werben. Gleichwohl weist sie daraufhin, dass sich bereits 2010 über eine Millionen schwer behinderte Menschen in Beschäftigung befanden. „Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen“, heißt es bei der BDA.

Wettbewerbe als Ermunterung

Dennoch müssen offensichtlich viele Betriebe noch überzeugt werden. Entsprechend schreiben unterschiedliche Institutionen Wettbewerbe zur Ermunterung aus. Die Arbeitgeberinitiative „UnternehmensForum“ vergibt seit

2012 den „Inklusionspreis für Unternehmen“. Die Bertelsmann-Stiftung würdigt seit vier Jahren das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen im Wettbewerb „Mein gutes Beispiel“. Kriterien bei der Preisvergabe sind unter anderem Bildung und Ausbildung sowie Abbau sozialer Benachteiligung. Ein Preisträger 2014: der BioMARKT Roland Geist GmbH im baden-württembergischen Öhringen. Der Inhaber und seine Frau haben nach jahrelanger Planung in ihrem Unternehmen Arbeitsplätze für mehrfach behinderte Menschen geschaffen. Mittlerweile arbeiten dort drei Rollstuhlfahrerinnen. Aufgrund ihrer Mehrfachbehinderung konnten sie keine reguläre Berufsausbildung absolvieren. Zunächst als Praktikantinnen und jetzt als reguläre sozialversicherungspflichtige Angestellte. Heute sind sie in verschiedenen Bereichen überwiegend selbstständig, z. B. bei der Herstellung von Snacks, Fertigsalaten, Kuchen und an der rollstuhlgerechten Backwaretheke im Verkauf. Für Martin klingt das fast wie ein Traum. Der 16-jährige Kölner ist ebenfalls an den Rollstuhl gebunden und wünscht sich nichts sehnlicher als: „Auch so einen Arbeitsplatz zu finden und den Nicht-Behinderten zeigen zu können, dass ich genau so gut arbeiten kann wie sie.“ «