

Qualifiziert – aber aussortiert

VON THOMAS DAHL

Kommunizieren ist nicht einfach. Noch schwieriger wird es, wenn die Wahrnehmung mit vom Vertrauten abweichenden Mustern konfrontiert wird. Deshalb ist es nicht ungewöhnlich, wenn sich die Verkäuferin im Bekleidungshaus nicht an den potenziellen Kunden im Rollstuhl, sondern verlegen an dessen Betreuer wendet: „Welche Größe braucht er denn?“ Solche Hemmungen aus Voreingenommenheit prägen auch die Personalpolitik vieler Arbeitgeber.

Im Jahr 2004 betrug die spezifische Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung 16,4 Prozent. Das waren annähernd 174 000 erwerbslose Personen. Seither hat sich die Arbeitsmarktlage kaum entspannt. Aktuell sind 171 910 Schwerbehinderte auf Jobsuche – darunter auch rund 6000 Akademiker. Um allen Bürgern das Recht auf Arbeit zu gewähren, schreibt das Gesetz Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, die mehr als 20 Stellen besetzen, einen Schwerbehindertenanteil von fünf Prozent vor. Arbeitgeber, die dieser Vorlage nicht

Motivation heißt Handlungsbereitschaft und verlangt Bewegung. Eben diese Eigenschaft wird behinderten Menschen aber zumeist abgesprochen, oft zu Unrecht. Jeder Mensch mit Handicap, der einen Job sucht, muss hohe Hürden nehmen

nachkommen, müssen eine Ausgleichsabgabe zwischen 105 bis 260 Euro pro Platz und Monat entrichten. In den Jahren 2000 bis 2004 lag die bundesweite Behindertenbeschäftigungsquote jedoch nur zwischen 3,7 und 4,1 Prozent.

Während im öffentlichen Dienst regelmäßig ein knappes Soll erreicht wurde, hinkte die Privatwirtschaft deutlich hinterher. Mehr als drei Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, also etwa 98 200 Unternehmen, bevorzugten 2004 die pekuniäre Abgabe – bei etwa 35 000 von ihnen war kein einziger schwerbehinderter Mitarbeiter angestellt. So nachzulesen im Jahresbericht 2004/2005 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Reiner Schwarzbach, Abteilungsleiter für Hochschulabsolventen mit Behinderung bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, führt diese Zahlen auf eine falsche Einschätzung der Leistungsfähigkeit zurück. „Oftmals stehen auch rechtliche Bedenken, zum Beispiel wegen des Kündigungsschutzes im Raum“, sagt der Soziologe. Sein Bonner Team beschäftigt sich mit der Jobvermittlung von Akademikern mit einem Behinderungsgrad ab 50 Prozent. Derzeit umfasst die Liste ungefähr 800 Personen, darunter Ärzte und überwiegend Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt sieht man in Bonn positiv. Erfolgsgeschichten sind aber überwiegend von staatlichen Eingliederungs-

schüssen abhängig – neben der meist einjährigen Finanzierung von Gehältern bis zu 70 Prozent auch die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. In manchen Fällen bezahlt auch das zuständige Integrationsamt eine Arbeitsassistenz.

Integrationsämter begleiten schwerbehinderte Menschen im Berufsleben. Sie entscheiden in Kündigungsverfahren, kontrollieren die Ausgleichsabgaben und organisieren Weiterbildung. Die Behörden sind in allen Bundesländern vertreten und in der BIH zusammengeschlossen. Der Staat bemüht sich also um die soziale Integration auf dem Arbeitsmarkt, und man könnte meinen, dass der Geldfluss Unternehmen zur Einstellung Behinderter anregt.

Doch die Wirklichkeit sieht anders aus. Einstellungen erfolgen, unabhängig vom Bildungsgrad, in aller Regel nur befristet. Dadurch umgehen Arbeitgeber die Auflagen einer Festanstellung nach den Schwerbehindertenbestimmungen, was Mehrurlaub von 5 Tagen sowie ein erschwertes Kündigungsverfahren bedeuten würde. Nach dem Teilzeit- und Be-

Fortsetzung auf Seite V/Medien

Arbeit zwischen Theorie und Praxis

Integration ist ein Wort, das ständig fällt, wenn es um Behinderte geht. Für das Berufsleben gilt das nur bedingt. Über seine Arbeitserfahrungen als Mensch mit Behinderung sprach Markus Schlepplinghoff aus Berlin mit Thomas Dahl.

GA: Herr Schlepplinghoff, welche Behinderung haben Sie?

Markus Schlepplinghoff: Ich bin seit meiner Geburt rechts halbseitig gelähmt.

GA: Hatte diese Behinderung Auswirkungen auf ihr Studium?

Schlepplinghoff: Nein. Ich habe in Bonn und Rom Germanistik, Theologie, Philosophie und Judaik studiert und mein Lehramtsstudium erfolgreich abgeschlossen. Nach dem Studium habe ich eine Promotion im Fach Theologie begonnen. Gleichzeitig habe ich in Teilzeit beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Behinderten als Pressereferent gearbeitet.

GA: Ergaben sich daraus weitere berufliche Möglichkeiten?

Schlepplinghoff: Nach meinem Berlin-Umzug entwickelte sich mein beruflicher Werdegang sehr schwierig. Erst seit Mitte 2004 konnte ich meine

beruflichen Qualifikationen in mehreren Arbeitsverhältnissen anwenden – als Pressereferent, wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie als Assistenz der Geschäftsführung. Leider hing die Beschäftigungsdauer immer mit der Höhe und dem Zeitraum der Förderungsgelder zusammen, die dem Arbeitgeber gezahlt wurden, oder war projektgebunden.

GA: Waren Ihre bisherigen Arbeitgeber mit Ihrer Leistung zufrieden?

Schlepplinghoff: Ja, in jedem Fall, das belegen meine Arbeitszeugnisse. Leider muss ich sagen, dass ich niemals eine wirklich faire Chance bekommen habe. Mir sind Versprechungen gemacht worden, die sich mit dem Ende der finanziellen Unterstützungen erledigten.

GA: Erwähnen Sie in Ihren Bewerbungen grundsätzlich die Behinderung?

Schlepplinghoff: Ich erwähne die Lähmung meines rechten Armes, weil das sehr auffällig ist. Auf Nach-



Markus Schlepplinghoff (42) studierte in Bonn und arbeitet zurzeit in Berlin in der Behindertenhilfe. Er ist halbseitig gelähmt und wurde noch nie unbefristet beschäftigt.

fragen erkläre ich mich auch ausdrücklicher.

GA: Würden Sie sagen, dass Ihre Fehlzeiten höher sind als bei Ihren Kollegen?

Schlepplinghoff: Nein. Aufgrund der Behinderung muss ich den Arbeitsalltag aber manchmal flexibler gestalten als andere. Dies gleiche ich mit Überstunden aus, so dass es keine besonderen Unterschiede zu den Mitarbeitern gibt.

GA: Als Außenstehender nimmt man an, dass mit den Bestimmungen zur Berufsin-

tegration von Schwerbehinderten eine sinnvolle Basis geschaffen wurde. Sehen Sie das auch so?

Schlepplinghoff: Heutzutage muss man als erwerbsfähiger Bürger grundsätzlich um alles kämpfen. Die Rehabilitation und Integration behinderter Menschen ist ein Milliardengeschäft. Ich denke, dass Frauen und Männer mit Behinderung klare und realistische Vorstellungen haben, wie dieses Geld vernünftig einzusetzen wäre. Man müsste sie nur

lassen, um faire und bessere Lebensbedingungen zu schaffen.

GA: Wie verliefen die Kontakte mit der Arbeitsagentur?

Schlepplinghoff: Schwierig war nur die Zusammenarbeit mit den Berliner Behörden, da die Mitarbeiter es anscheinend noch nicht erlebt hatten, dass ein Akademiker mit einer Schwerbehinderung eine Geschäftsführerposition anstrebt. Stattdessen wollte man mich wieder als Pressereferent vermitteln, und zwar als Einsteiger.

GA: Hat Sie das nicht verbittert?

Schlepplinghoff: Verbitterung ist das falsche Wort. Ich erkenne, dass die eigentliche Behinderung in der Kommunikation liegt. Die meisten Leute sehen Behinderte nicht als gleichwertig an, ansonsten gäbe es mehr Respekt, Verständnis und tatkräftige Unterstützung ohne Sonntagsreden.

GA: Welche beruflichen Ziele möchten Sie erreichen?

Schlepplinghoff: Ich möchte eine unbefristete leitende Position und dort Verantwortung übernehmen. Dabei stelle ich mir eine Tätigkeit im Bereich des Kulturmanagements, in der politischen Lobbyarbeit oder im Medienektor vor. In allen Bereichen kann ich berufliche Qualifikationen nachweisen.

(Fortsetzung von Seite I)

fristungsgesetz dagegen können – auch für Behinderte – ein bis zweijährige Arbeitsverträge ohne Angabe von sachlichen Gründen auslaufen.

Das sind die wahren Barrieren – und keine guten Voraussetzungen für eine kontinuierliche Karriere. Im besten Fall profitiert der Arbeitgeber doppelt: von den qualifizierten Diensten des behinderten Kollegen und den Zuwendungen des Staates.

Das Unternehmen Bayer, einer der großen deutschen Arbeitgeber, beschäftigt annähernd 37 000 Menschen bundesweit. 1450 Mitarbeiter mit Behinderung, darunter 80 Akademiker aus den verschiedensten Disziplinen, arbeiten bei der Firma überwiegend im Verwaltungsbereich, aber auch im Labor, in der Werkstatt und der Produktion. Das entspricht einer Behindertenquote von 3,9 Prozent und unterschreitet damit die Beschäftigungsvorgaben, was den Konzern im Geschäftsjahr 2005 nach eigenen An-

gaben rund 500 000 Euro an Ausgleichsabgaben gekostet hat.

Astrid Geissler, Leiterin des Personalbereichs Deutschland, berichtet von noch höheren Summen, die angefallen wären, hätte man nicht Aufträge mit einem Gesamtvolumen von 2 600 000 Euro an Schwerbehinderteneinrichtungen vergeben. Fördermittel in Höhe von etwa 50 000 Euro pro Jahr nimmt Bayer in Leverkusen vor allem für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen, beispielsweise Großbildschirme für Sehbehinderte, in Anspruch.

Eine Betriebsvereinbarung soll die Chancengleichheit von Schwerbehinderten im Unternehmen generell fördern, sagt Astrid Geissler. Bei der Vergabe von freien Stellen wird neben dem Betriebsrat auch die Schwerbehindertenvertretung zu Rate gezogen. Grundsätzlich stehen jedoch die berufliche Qualifikation und die persönliche Eignung der Bewerber im Mittelpunkt, unterstreicht die Personalchefin. Bei gleicher Befähigung erhielten

Schwerbehinderte aber den Vorzug gegenüber nichtbehinderten Bewerbern. Das Unternehmen hat offensichtlich gute Erfahrungen gemacht. Hinsichtlich Leistung und Motivation sieht Astrid Geissler die behinderten Mitarbeiter eher über als unter dem Durchschnitt der nichtbehinderten Kollegen.

Diese Einschätzung teilen andere Personalabteilungen nicht. 2004 bezogen sich laut BIH-Jahresbericht rund 25 Prozent der bundesweiten Kündigungen an Schwerbehinderte auf Leistungseinschränkungen und krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Eine einseitige Betrachtung des Arbeitgebers als Menschenfeind wird der Wirklichkeit aber nicht gerecht. Auch die Medien malen das Thema oft schwarz-weiß, würzen Berichte mit Betroffenheitskomponenten und tragen so zu einem Image bei, mit dem sich viele Behinderte überhaupt nicht identifizieren wollen. Sie sehen nicht ein, dass ihnen Charaktermerkmale wie Selbstständigkeit, Durchsetzungsvermögen und Flexibilität nur im Kon-

text ihrer Schicksale zugestanden wird.

Mangels Jobs im Angestelltenverhältnis würde mancher Erwerbslose sich gern selbst einstellen. Doch als die „Ich-AG“ vor einigen Jahren in aller Munde war, sprach kaum jemand über behinderte Existenzgründer. Dr. Birgit Drolshagen ist akademische Rätin an der Universität Dortmund und Mit-initiatorin des Projektes „Go! Unlimited – Menschen mit Behinderungen machen sich selbstständig“. Ziel des jungen Projektes ist die Förderung des Gründergeistes und die Unterstützung bei der Überwindung von Barrieren.

Birgit Drolshagen ist blind und weiß um die Schwierigkeiten der Berufsfindung. Sie glaubt, dass Selbstständigkeit eine Alternative zu Erwerbslosigkeit sein kann. „Ich denke aber auch, dass dieser Gedanke bei behinderten Akademikern noch nicht sehr verbreitet ist“, sagt sie. Neben den üblichen Vorurteilen und Selbstzweifeln stehen meist auch formale Aspekte einem Geschäftsgedanken im Wege. „Vor allem

die Versicherungsabwicklung stellt sich als problematisch heraus“, berichtet Drolshagen. Eine weitere Schwierigkeit ist die Bewilligung von Fördermitteln, die jeweils bei verschiedenen Stellen beantragt werden müssen, was die Geschäftsaufnahme oft erheblich verzögert. „Go! Unlimited“ bietet neben dem Informationsservice deshalb auch eine konkrete Begleitung an.

„Wir achten darauf, dass eine umfassende und bedarfsgerechte Beratung erfolgt und bleiben während der gesamten Zeit des Gründungsprozesses Ansprechpartner“, versichert Drolshagen. Außerdem hilft das Projekt bei der Ausarbeitung von Geschäftsideen und schult künftige Selbstständige professionell. „Wir bringen den Leuten bei, wie sie mit Assistenten arbeiten, ferner gibt es Schulungen zur Bedienung behindertenspezifischer Software.“

Das Prinzip „Leistung macht sich bezahlt“ hat allerdings einen zweifelhaften Wert, wenn die Jobqualifikation sekundärer Messstab bleibt. Von

einer natürlichen Befangenheit gegenüber behinderten Menschen können sich wohl nur wenige Nichtbehinderte freisprechen. Pauschale Befürchtungen existieren aber auch auf der Gegenseite, beispielsweise in der Einschätzung von Arbeitgebern als Behindertenjob-Vehementer. „Behinderung ist ein Klischee“, sagt Jobvermittler Reiner Schwarzbach. Es muss nur mal gründlich entlarvt werden.

Informationen: Go! Unlimited, Dr. Birgit Drolshagen, Uni Dortmund, 44221 Dortmund. Telefon: 0231-755-4579. E-Mail: birgit.drolshagen@uni-dortmund.de; www.go-unlimited.de ■ Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn. Tel.: 0228-713-0. E-Mail: bonn-zav@arbeitsagentur.de; www.arbeitsagentur.de ■ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Ernst-Frey-Straße 9, 76135 Karlsruhe. Tel.: 0721-8107-219. E-Mail: bih@integrationsaemter.de; www.integrationsaemter.de ■ Internet: www.behinderung.org