

Neue Erfahrungen durch Begegnung: Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Sehr geehrte Damen und Herren

Eigentlich könnte ich mich nach den Statements der Unternehmer zu ihren Erfahrungen mit der Anstellung von Menschen mit Behinderungen ganz kurz fassen.

Ich würde Sie einfach auffordern, als Führungsverantwortliche in den nächsten Wochen und Monaten einen körperlich, seh- oder hörbehinderten Menschen für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen zu rekrutieren. In der alltäglichen Zusammenarbeit würden Sie die beruflichen und persönlichen Kompetenzen und Ressourcen ihrer behinderten Mitarbeiterin / ihrem behinderten Mitarbeiter kennenlernen und im Gespräch mit ihr oder ihm herausfinden, welche Massnahmen zur Überwindung der behinderungsbedingten Unterschiede getroffen werden müssen. Sie würden erfahren, dass ein Mann mit einer hohen Tetraplegie in der Infomatikabteilung einer Bank, eine blinde Frau im Telefon-Marketing eines Handelsunternehmens arbeiten können oder eine gehörlose junge Frau eine Ausbildung zur Heizungsmonteurin abschliessen kann.

Und doch lohnt es sich, etwas weiter auszuholen, weil wir erstens verstehen müssen, weshalb die Zahlen zur beruflichen Integration von behinderten Menschen in den 1. Arbeitsmarkt so ernüchternd sind, damit wir zweitens konkrete Massnahmen planen und umsetzen können.

Aussonderung und Stigmatisierung behinderter Menschen haben eine lange geschichtliche Tradition. Erkenntnisse über Behinderung basierten noch bis vor kurzem auf dem medizinisch definierten Anderssein. Das Bild von der Persönlichkeit des behinderten Menschen war einseitig geprägt von seinen wirtschaftlichen und intellektuellen Leistungseinschränkungen und seinen körperlichen Beeinträchtigungen.

Menschen mit einer Behinderung wurden als Minusvariante der Nichtbehinderten dargestellt und an der Erfüllung elementarer Bedürfnisse gehindert.

Als gut galten deshalb medizinische Versorgung, eine adäquate Versorgung mit Hilfsmitteln und speziell für Behinderte geschaffene Schulen sowie Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten.

Je länger, je mehr sind behinderte Menschen diese aussondernde und fürsorglich entmündigende Betreuung leid und fordern einen Perspektivenwechsel in der Behindertenpolitik:

Die Bewegung „Selbstbestimmt Leben“ formuliert unmissverständlich:
Behinderung ist weniger eine Frage des individuellen Schicksals und der Wohltätigkeit, sondern vielmehr eine Bürgerrechtsfrage. Mit unseren körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen können wir leben, doch die gesellschaftliche Entmündigung und Diskriminierung, die unser Leben täglich bestimmen, sind für uns nicht hinnehmbar.

Heute bezeichnet Behinderung einen dynamischen und komplexen Prozess, der von der persönlichen Lebenseinstellung der/des Betroffenen, von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, vom sozialen Umfeld und von anderen Faktoren abhängt. Diese Erkenntnis hat auch unsere Rechtsprechung beeinflusst.

Seit dem 01. Januar 2000 sind in der Schweizerischen Bundesverfassung ein Diskriminierungsverbot und das Prinzip der Rechtsgleichheit für behinderte Menschen verankert.

Das Gleichstellungsrecht, ausformuliert im Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung (BehiG), visiert einen anderen Aspekt der Integration behinderter Menschen als das Sozialversicherungsrecht an. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Begriffe, an denen diese zwei Rechtsgebiete anknüpfen: Im Bereich der Gleichstellung wird nicht von Invalidität - von Wertlosigkeit - gesprochen, sondern von „Behinderung“. Die Verwendung dieses Begriffs ist neu für unsere Rechtsordnung. Im Gegensatz zur „Invalidität“ wird die „Behinderung“ losgelöst von den Auswirkungen der Gesundheitsbeeinträchtigung auf die Erwerbsfähigkeit definiert.

Die Schlüsselbegriffe lauten Gleichstellung und Integration.

Behinderte Menschen sind nicht behinderten Menschen **gleichgestellt**, wenn öffentliche Bauten und Dienstleistungen zugänglich und benutzbar sind, wenn die Mobilität und gleiche Chancen bei der Schulung, Ausbildung und Arbeit sichergestellt sind und eine rechtliche oder tatsächliche Benachteiligung aufgrund einer Behinderung bei einem Gericht eingeklagt werden kann.

Behinderte Menschen sind **integriert**, wenn sie am öffentlichen Leben teilhaben und dort sein können, wo die nichtbehinderten Menschen sind.

Gleichstellung ist die Voraussetzung für Integration. Integration ist die Folge von Gleichstellung.

Während sich die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen verbessert wird die faktische Gleichstellung - gerade im Erwerbsleben, wo nur 0,8% der Arbeitsplätze in der Schweiz sind durch behinderte Menschen besetzt sind - aus verschiedenen Gründen erschwert:

1. Behinderung wird in unserer Gesellschaft negativ bewertet und stigmatisiert:

Bei einer Erhebung im Rahmen eines Nationalen Forschungsprogramms haben 75% der interviewten Personen – es handelt sich um nicht behinderte Menschen - auf die Frage, mit welchen Aspekten sie <Behinderung> verbinden, mit den Begriffen <Krankheit>, <Leid> und <Freudloses Dasein> geantwortet.

Viele Menschen verbinden Behinderung mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, intellektuellen Beeinträchtigungen und schwierigem Verhalten.

Menschenverachtende Begriffe wie <Scheininvaliden>, <Arbeitsscheue>, <Rentendiebe> und die pauschale Verurteilung behinderter, vor allem psychisch behinderter Menschen, ihre Beeinträchtigung nur vorzutäuschen, verstärken diese Vorurteile. Die Vielfalt der besonderen Voraussetzungen und Ressourcen der körper-, seh-, hör-, psychisch- und geistig behinderten Menschen sind unbekannt, werden nicht voneinander unterschieden oder einfach nicht zur Kenntnis genommen.

Dabei könnte ich mir Persönlichkeiten wie den deutschen Innenminister und Rollstuhlfahrer Dr. Wolfgang Schäuble als CEO der Credit Suisse, den geburtsblinden ehemaligen britischen Innen- und Arbeitsminister David Blunkett als CEO von Novartis Pharma AG, den schwer körperbehinderten britischen Astrophysiker Stephen William Hawking als Dozenten an der ETH Zürich oder den schwer körperbehinderten deutschen Bariton Thomas Quasthoff als Professor an der Basler Musikhochschule vorstellen.

2. Wenn wir davon ausgehen, dass Behinderung der nicht gelungene Umgang mit Verschiedenheit ist, dann stellt sich die Frage, ob nicht die behindernden Prozesse viel stärker als die eigentliche Schädigung in den Blick zu nehmen wären.

Eine körperliche Schädigung eines Bewerbers auf eine offene Stelle werden vom Führungs- und Personalverantwortlichen als Störung oder Irritation bewertet.

Ob der Ablauf einer Personalrekrutierung für einen behinderten Menschen positiv verläuft, liegt in einer gemeinsamen Verantwortung für das Gelingen der Interaktions- und Kommunikationsprozesse. Ob also ein Merkmal als Behinderung erfahren wird, bestimmen sowohl die Bewertungsprozesse als auch die Anpassungsleistungen aller Beteiligten.

Das Merkmal <Dysarthrie> - eine zentral bedingte Störung der Koordination des Sprechens, die sich für den betroffenen Menschen in schwer verständlicher Lautsprache äussert - ist an sich noch keine Behinderung.

Die Dysarthrie wird dann zu einer Behinderung, wenn sich die am Anstellungsprozess Beteiligten das perfekte, alternative Kommunikationssystem aus dem Bereich der Unterstützten Kommunikation nicht einsetzen und nur die Lautsprache benutzen. Am Problem der nicht gelingenden Kommunikation sind also alle beteiligt.

3. Die Wurzel der Stigmatisierung liegt in der binären Schematik von <normal> versus <abnormal>. Diese Wahrnehmung sitzt tief im Menschen. Die Leichtfertigkeit, mit der Menschen bei kleinen Differenzen ein stigmatisierendes Etikett verpasst bekommen, verweist auf die Tiefenschicht dieses Verhaltens. Selbst die Pioniere der Entstigmatisierung - die Diversity Fachpersonen - fördern mit der Bezeichnung von Menschen, die in einem oder mehreren Punkten von der Norm abweichen, indirekt deren Stigmatisierung. Ein anderes Denken liegt auf der Hand, nur schon durch die grosse Zahl der Stigmatisierten: Wenn fast alle Menschen zumindest einmal in ihrem Leben zu den Stigmatisierten gehören, sollte doch die menschliche Vielfalt zum Kern des Menschlichen gemacht werden. Dann wären die Verletzlichkeit und Fragilität des menschlichen Lebens, die der Behinderte zwar verkörpert aber mit dem Nichtbehinderten teilt, Kriterien der Zugehörigkeit und nicht des Ausschlusses.

Was können Sie und Ihre Unternehmen für Menschen mit Behinderungen im 1. Arbeitsmarkt tun?

Ich möchte Ihnen einige unspektakuläre, aber mittel- bis langfristig wirkungsvolle Massnahmen vorstellen, die ich beim Arbeitgeber BASEL-STADT, mit 17'000 Beschäftigten der grösste Arbeitgeber der Region, initiieren durfte:

1. Im Januar 2006 beschloss der Regierungsrat, ein 2 1/2 jähriges Pilotprojekt <Come back> beim Arbeitgeber BASEL-STADT durchzuführen. Durch Früherfassung und Frühintervention bei gesundheitlich oder psychisch beeinträchtigten Mitarbeitenden sollen Absenzen und Berentungen reduziert werden. Krankheitsbedingte Absenzen von Mitarbeitenden werden frühzeitig erfasst und analysiert. Case-Manager/innen sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden durch die Entwicklung fallgerechter Lösungen möglichst rasch an den Arbeitsplatz zurückkehren.
2. Im Januar 2007 beschloss die Regierung auf das Lehrjahr 2008/2009 zehn Ausbildungsplätze für BBT-Attest und Vollehren für Lernende mit einer Behinderung zu schaffen.

Im engen Kontakt zwischen den Lehrlingsverantwortlichen, den Fachstellen der Behindertenhilfe und den Lernenden und ihren Angehörigen wird dieser entscheidende Schritt der beruflichen Integration vorbereitet.

3. Um die Chancengleichheit von Menschen mit einer Behinderung bei der Personalgewinnung zu fördern, beschloss die Regierung ausserdem, Stelleninserate der Departemente und Betriebe durch einen Willkommenssatz für Bewerber/innen mit einer Behinderung zu ergänzen und Führungskräfte und Personalverantwortliche mit einem Leitfaden zur <Rekrutierung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung> zu sensibilisieren und zu schulen.
Stelleninserate des Kantons erscheinen zukünftig mit dem Satz <Das Departement x freut sich auch über Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung>. Behinderte Menschen können sich also auf eine offene Stelle bewerben, ohne ihre Behinderung zu verschweigen.
Der Leitfaden für Führungsverantwortliche informiert entlang des Rekrutierungsprozesses ganz anschaulich über die behinderungsbedingten Unterschiede bei der Rekrutierung von Menschen mit einer Behinderung. Die Führungsverantwortlichen kennen die Anreize und Unterstützungsangebote der IV-Stellen im Bereich der beruflichen Integration. Sie wissen, wie sich die behinderungsbedingten Anpassungen am Arbeitsplatz finanzieren. Sie kennen die Fachpersonen und Fachstellen innerhalb und ausserhalb des Kantons, die sie bei der Anstellung von und der Zusammenarbeit mit behinderten Menschen begleiten.
Ich verschweige nicht, dass wir in der Umsetzung einer chancengleichen Rekrutierung auch beim Arbeitgeber BASEL-STADT am Anfang stehen. Die Antwort eines abtretenden Rektors eines baselstädtischen Gymnasiums auf die Frage, weshalb er den Willkommenssatz für Bewerberinnen und Bewerber mit einer Behinderung im Inserat für seine Nachfolge gestrichen hat, lautete: Wenn diese Stelle durch einen behinderten Menschen besetzt würde, wäre meine 30-jährige Tätigkeit als Lehrer und Rektor diskreditiert.
4. Im Erziehungsdepartement - genauer in der Cafeteria, im Sekretariat der Tagesbetreuung und in der Archäologischen Bodenforschung - wurden 3 geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit einer geistigen Behinderung geschaffen.

Ich fasse zusammen:

Die berufliche Integration in den 1. Arbeitsmarkt gelingt, wenn wir die besonderen Voraussetzungen und Ressourcen der körper-, seh-, hör-, psychisch- und lernbehinderten Menschen kennen und voneinander unterscheiden können.

So gibt es Menschen, die eine Funktionseinschränkung haben, aber voll leistungsfähig sind. Andere haben eine Funktions- und Aktivitätseinschränkung und dadurch eine reduzierte Leistungsfähigkeit.

Während es bei körper-, seh- und hörbehinderten Menschen vor allem um die Einrichtung des Arbeitsplatzes geht, steht bei psychisch und lernbehinderten Menschen das kompetente Coaching im Zentrum.

Im 1. Arbeitsmarkt gibt es also unterschiedlichste Arbeitsplätze: Voll- oder Teilzeitstellen auf allen Niveaus für Menschen mit körperlichen Behinderungen, die voll leistungsfähig sind. Niederschwellige Voll- oder Teilzeitstellen für lern- und psychisch behinderte Menschen ohne oder mit IV-Teilrente und geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente.

Lernende mit einer Behinderung benötigen die gleiche Vielfalt bei der Ausbildung: Anlehren sowie BBT-Attest und Vollehren.

Die Chancen für behinderte Menschen, im 1. Arbeitsmarkt einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, haben sich verschlechtert.

Ich verschweige nicht, dass ich das Versprechen der 5. IV-Revision <Arbeit statt Rente> uneinlösbar finde. Zynisch ist es, so zu tun, als ob behinderte Menschen zwischen einer Arbeitsstelle oder einer Rente frei wählen können. Die IV hat ihren Auftrag, behinderte Menschen beruflich einzugliedern statt zu berenten, wegen des Abseitsstehens vieler Arbeitgeber nie umsetzen können.

Nur 8% der Schweizer Unternehmen beschäftigten mindestens eine Person mit einer Behinderung.

Wenn wir Arbeitssuchenden mit einer Behinderung zu einem Arbeitsplatz verhelfen wollen, brauchen wir deshalb eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, Arbeitsplätze für behinderte Menschen zu schaffen. Diesen Arbeitgebern müssen wir mit vielfältigen Anreizen und einem intensiven Coaching zur Seite stehen.

Immer wieder wird gefragt, was denn ein Unternehmen mit der Anstellung eines behinderten Menschen gewinnt?

Das Unternehmen gewinnt - wie bei der Anstellung eines Nichtbehinderten einen Menschen mit vielfältigen beruflichen und persönlichen Ressourcen.

Die 14% Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit an der Universität Basel, die ihr Studium mit einem Bachelor oder einem Master abschliessen werden, sind nicht bessere Menschen, weil sie eine Behinderung haben. Aber es sind Menschen, die schlicht mehr leisten:

Weil Leben, Lernen, Arbeiten, Lieben in einer mobilen, sehenden und hörenden Gesellschaft von körperlich behinderten, blinden und gehörlosen Menschen eine ungeheure körperliche, geistige und seelische Präsenz erfordert.

Braucht unsere Gesellschaft behinderte Menschen?

Wenn wir diese Frage stellen, dann stellen wir auch unsere Existenz zur Disposition.

Wir vergessen, dass wir jederzeit mit einer gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigung konfrontiert sein können.

Wir wissen, dass sich in der Schweiz die psychiatrischen Hospitalisationen in den letzten 10 Jahren verdoppelt und die IV-Berentungen aus psychischen Gründen um das dreifache zugenommen haben.

Die erhöhten Anforderungen am Arbeitsplatz, monatelange Absenzen aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führen zu psychosomatischen und psychischen Erkrankungen. Unter der technischen Beschleunigung und der Beschleunigung des sozialen Wandels leiden wir alle. Wir müssen immer höher, schneller und weiter, um Zeit zu sparen, die uns dann doch fehlt.

Die psychische Beeinträchtigung ist uns so nahe und doch werden die Betroffenen wieder stärker stigmatisiert und ausgegrenzt.

Dabei sind es oft hochsensible, dünnhäutige Menschen, die anders wahrnehmen, lernen, fühlen, die sich in der Schule, bei der Arbeit, im öffentlichen Leben an eine Norm anpassen mussten, die ihren individuellen Voraussetzungen nicht entspricht.

In einer normierten Welt anders zu sein, und für dieses Anderssein statt Wertschätzung Ausgrenzung zu erleben, muss eine erschütternde Erfahrung sein, die in den Rückzug und die Isolation führt.

Wir verlieren so Menschen, die mit ihrer feinen Seele und ihrem hellen Sehen gefährliche Entwicklungen voraussehen. Sie könnten uns sogenannten <Gesunden> ein wertvoller Kompass sein und wir könnten uns bemühen, die enorme Beschleunigung und Flexibilisierung der Arbeitswelt zu bremsen und wieder auf ein menschliches Mass einzupendeln.

Gleichstellung und Integration von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben sind bei privaten und staatlichen Arbeitgebern nur so lange toleriert, als man sie nicht umsetzen muss.

Ich hoffe, dass viele unter Ihnen mit den Impulsen der heutigen Tagung mit der Planung konkreter Massnahmen beginnen. Fachwissen dazu ist vorhanden, Fachpersonen, die sie bei unterstützen gibt es und sie werden feststellen, dass sie in ihrem beruflichen Leben schon viel anspruchsvollere Aufgaben zu lösen hatten, als ihr Unternehmen auch für Menschen mit Behinderungen zu öffnen.

Martin Haug

Beauftragter des Kantons Basel-Stadt für Gleichstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen