

Inklusive Einblicke

PRAXIS. Die Hürden für die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Handicap sind bislang hoch. Doch sie kann gelingen: Zwei Ausbildungsbetriebe zeigen, wie.

Von **Leonhard Fromm**

Der 28-jährige Tobias Maunz arbeitet an der Sortier- und Schredderanlage auf dem Firmengelände des Entsorgungs- und Recyclingunternehmens DU. Er fährt unter anderem einen 250 PS starken Radlader, mit dem er mannsgroße Pakete verschiebt. Der Lernbehinderte ist seit sechs Jahren fest bei dem Göppinger Unternehmen angestellt. Seine Chefin, die Unternehmerin Beate Schwarz, ist froh, mit Maunz einen fleißigen Mitarbeiter zu haben, der in das junge, dreizehnköpfige Team passt. Die Geschäftsführerin kann sich noch gut an die Bewerbung des damals 22-jährigen freiwilligen Feuerwehrmanns erinnern. „Tobias Maunz hatte weder Schul- noch Ausbildungsabschluss“, erklärt die Chefin von 190 Mitarbeitern. Aber er hatte sich auf eine Zeitungsanzeige beworben, zeigte also Eigeninitiative. Das gefiel der Familienunternehmerin und sie lud den jungen Mann ein, ein vierwöchiges Praktikum zu absolvieren. Dabei überzeugte er. „Mein Anspruch ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen mit Behinderung ohne Hindernisse arbeiten können“, sagt die Chefin und Mutter zweier Kinder. Maunz' Vorgesetzter hatte die Aufgabe, seinen acht Jahre jüngeren Kollegen mit Bedacht in einzelne Arbeitsschritte einzuweisen. „Nach einem halben Jahr hatte Tobias es drauf“, sagt sein Chef nicht ohne Stolz. Gemeint ist, dass Maunz eigenständig Wareneingangs- und -ausganglisten liest und ankommende LKW mit dem

© BEATE SCHWARZ



Unternehmerin Beate Schwarz hat in ihrem Recyclingunternehmen DU einen jungen Mann mit Lernbehinderung ausgebildet, der keinen Schulabschluss vorweisen konnte.

Gabelstapler ent- und belädt. Danach trainierte Maunz als Maschinenhelfer. Inzwischen übernimmt er die wöchentlichen Reinigungsintervalle der Anlage, die aus Papierfasern und Gerstenspelz Biokohle produziert.

Ziel: Integration ins Arbeitsleben

Seine Vorbereitung auf das Arbeitsleben hat der junge Mann nach dem Besuch der Förderschule bei institutionellen Berufsförderlehrgängen genossen. Einen solchen können eingeschränkte Jugendliche beispielsweise bei der ÜAG

in Jena absolvieren. Diese Kurse helfen lernschwachen Schülern ohne Hauptschulabschluss ins Arbeitsleben. „Bei uns können Teilnehmer einen Schulabschluss nachholen. Hauptziel ist aber, sie ins Arbeitsleben zu bringen“, sagt Christin Görmar, bei der ÜAG Sozialpädagogin im Bereich Bildung. Die Maßnahme dauert ein Jahr und vermittelt eine Mischung aus Arbeit im Betrieb und Fachtheorie. In etwa sechs Wochen nehmen die Jugendlichen an Betriebspraktika teil. In verschiedenen Bereichen – wie Holztechnik, Metalltechnik,



Für Falko Keller von der Erdt-Gruppe ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Normalität.

Elektrotechnik, Raumgestaltung, Bautechnik, Textiltechnik, Hauswirtschaft oder Agrartechnik. „Hat es einmal zwischen dem Betrieb und dem Jugendlichen ‚gefunkt‘, absolviert er jedes weitere Praktikum dort“, erläutert Görmar das Konzept. So lernen sich Firmen und Behinderte besser kennen. Wenn alles klappt und der Gehandicapte gut eingearbeitet ist, bekommt er dort einen Arbeitsplatz.

Vom realen Arbeitsleben abgeschirmt

Görmar kann allerdings Unternehmen gut verstehen, die Scheu davor haben, selbst auszubilden: „Die Hürden sind hoch und die Förderung, die es von staatlicher Seite aus gibt, sind zu unflexibel und zu gering“, so die Sozialpädagogin. Unternehmerin Beate Schwarz kann diese Herausforderungen bestätigen: „Wir hatten vor Jahren einmal versucht, einen körperbehinderten Jugendlichen bei uns kaufmännisch auszubilden“, erzählt Beate Schwarz von ihrer Erfahrung als inklusive Ausbilderin. Die Geschäftsführerin und ihr Ausbildungsteam stießen dabei schnell an ihre Grenzen. „Es war ein enormer Betreuungsaufwand. Der Junge war sehr unsicher und unselbstständig.“ Obwohl sie dem Auszubildenden einen Gleichaltrigen zur Seite stellte, fand er sich im normalen Leben nicht zurecht und war den Anforderungen in ihrem Betrieb nicht gewachsen. Der Grund: In seiner Förderschule war der junge Mensch

vom realen Arbeitsleben abgeschirmt worden. „Unsere Ausbilder und ich sind nicht pädagogisch geschult. Wir haben festgestellt, dass wir diese Aufgabe nicht erfüllen können.“ Tatsächlich, so Görmar, müssen Betriebe, die inklusiv ausbilden wollen, spezielle Qualifikationen mitbringen. Einer der Ausbilder muss die Fortbildung zum „Fachpädagogen für berufliche Rehabilitation“ absolviert haben. Diesen Lehrgang zu absolvieren

können werden“, sagt der pädagogische Leiter der Werkstatt. Stellt man ihnen, wie vom Gesetzgeber vorgeschlagen, in der assistierten Ausbildung einen sozialen Betreuer an die Seite oder lässt diese Menschen mit Handicap in einem gesonderten Bereich innerhalb der Firma arbeiten, schaffe man wieder eine Ausnahme-Welt. So werde sich die Sonderlösung bloß von der Behindertenwerkstatt in den Betrieb verlagern.



„Meiner Erfahrung nach ist es enorm wichtig, junge Behinderte so früh wie möglich zu inkludieren.“

Robert Freimuth, Geschäftsführer der Stiftung My Handicap

dauert 320 Stunden. Theoretisch darf eine Fachkraft mit dieser Qualifikation auch nicht von extern, etwa über einen Bildungsträger, eingekauft werden.

In der aktuellen Novelle des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) der Bundesregierung, wird gefordert, dass junge Menschen zukünftig stärker in Unternehmen ausgebildet werden. Gerd Wielsch von den Neckartalwerkstätten in Stuttgart sieht diesen Wunsch kritisch. „Es kommt auf die Zielgruppe an. Allerdings gibt es behinderte Jugendliche oder solche mit sozialen Störungen, die nie selbstständig arbeiten

Gerade die Menschen, die als nicht ausbildungsfähig gelten, werden auch in Betrieben nicht klarkommen. Und Wielsch spricht hier weniger von Jugendlichen mit geistiger Behinderung, als von Personen, die sich den normalen Regeln eines Berufslebens nicht unterwerfen können und in Aggression, Gewalt oder Kriminalität verfallen. „Dieser Gruppe zu helfen ist sehr schwer. Die Jugendlichen zählen sich selbst nicht zu den Behinderten, sie haben hohe Ansprüche an ihre Arbeit und die Entlohnung, wollen sich aber nicht anpassen.“ Durch ihre starken kognitiven Einschränkungen,

LINKTIPPS

Ansprechpartner für Inklusion

Unternehmen, die inklusiv ausbilden wollen, sehen sich mit einer Vielzahl an Herausforderungen und sehr unterschiedlichen Regularien und behördlichen Zuständigkeiten konfrontiert.

Je nach Behinderung sind verschiedene Ämter oder Einrichtungen zuständig. Beispielsweise macht es einen Unterschied, ob die Einschränkung von einer Krankheit oder einem Unfall herrührt. Arbeitgeber sollten sich am besten nach einem konkreten Fall erkundigen. Wer schon einen Mitarbeiter im Auge hat, tut sich bei seinen Recherchen leichter. Ein erster Schritt ist es, mit dem Integrationsamt Kontakt aufzunehmen. Dieses verweist gegebenenfalls auf die Rentenkasse oder die Agentur für Arbeit. Konkrete Fragen stellen können Arbeitgeber im Online-Forum bei My Handicap. Hier können sie sich auch als Arbeitgeber mit offenen Stellen für Behinderte listen lassen.

www.myhandicap.de/behinderung-informationen-zum-thema/
www.bibb.de/de/1301.php
www.integrationsaemter.de/Aktuell/72c/index.html

beispielsweise verursacht durch psychische Erkrankungen, bringen diese jungen Erwachsenen keinen regulären Schulabschluss oder Berufsausbildung mit. „In mehr als zehn Jahren seit ich hier arbeite, haben wir nur wenige Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt“, „Wir können aber betriebsintegrierte Arbeitsplätze in Firmen anbieten oder in eines unserer Integrationsunternehmen vermitteln, wo dann ein Angestelltenverhältnis entsteht“, erzählt Wielsch.

Einen solchen Integrationsbetrieb gründete der Bildungsträger ÜAG im Jahr 2013. Von dessen 40 Mitarbeitern in Hauswirtschaft oder Garten- und Landschaftsbau sind heute 20 schwerbehindert. Geschäftsführer David Hirsch kann ein Lied von der wirtschaftlichen Situation singen: „Die staatlichen Zuschüsse belaufen sich auf etwa 30 Prozent des Arbeitslohns eines jeden schwerbehinderten Mitarbeiters. Die restlichen zwei Drittel müssen die Angestellten mit ihrer Arbeit erwirtschaften“, erklärt der Geschäftsführer, wie er in seiner Bilanz eine schwarze Null erreicht. Von Gewinn

sei erst einmal nicht zu sprechen. Eine solche Anstrengung sei von den Unternehmen der freien Wirtschaft kaum zu erwarten, glaubt Hirsch. Außerdem führe diese Situation dazu, dass sich die Unternehmen unter den Behinderten die arbeitsfähigsten herauspicken und der Rest keine Chance bekommt.

HR hat unklares Bild von Behinderung

Werkstattleiter Wielsch würdigt jeden Versuch, Behinderte in die Arbeitswelt zu integrieren: „Sich mit behinderten Menschen auseinanderzusetzen, ist für Unternehmer eine Chance, die eigenen Strukturen und Prozesse unter die Lupe zu nehmen“, betont er die Vorteile für Firmen. In naher Zukunft, so vermutet er, können wir es uns nicht mehr erlauben, Menschen, die nicht ins Sche-

ma passen, aus der Arbeitswelt auszuschließen. Denn Fachkräftemangel und Demografie machen jede Arbeitskraft wertvoll. Auch die Behinderter.

„Es gibt Fortschritte, wenn auch nur kleine. Erneut hat sich die Lage schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt 2015 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert“, heißt es im aktuellen Inklusionsbarometer der Aktion Mensch. Auch wenn nicht alle Betroffenen davon profitieren können: Es tut sich etwas auf dem deutschen Arbeitsmarkt. So nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,67 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an, berichtet die Initiative. Insgesamt sind rund 1,15 Millionen schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt – so viele wie noch nie. Auch geben 77 Prozent der Arbeitgeber an, keine Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu erkennen. Allerdings zeigt sich, dass Personalverantwortliche oftmals ein unklares Bild von Behinderung haben. Meist denken sie an Mitarbeiter mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung, doch tatsächlich haben rund 80 Prozent diese erst im Laufe ihres Erwerbslebens, beispielsweise durch eine schwere Krankheit, erworben. Knapp die Hälfte der Unternehmen (49 Prozent) hat Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung festgehalten und 41 Prozent der Unternehmen haben Maßnahmen im Bereich Ausbildung in schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gegossen.

Ausbildung erhöht Selbstbewusstsein

Zu den Voraussetzungen für eine erfolgreiche Inklusion im Betrieb gehöre auch, dass Unternehmer auch die Berufsschule auf ihrer Seite haben, sagt Robert Freumuth von der Stiftung My Handicap in München. Es ist nach seiner Meinung enorm wichtig, junge Menschen mit Behinderung so früh wie mög-

+ ADD-ON

In der Personalmagazin-App lesen Sie die **Zusammenfassung einer IAB-Analyse** zu Inklusionsmaßnahmen für Azubis.



Tobias Maunz arbeitet seit sechs Jahren beim Recyclingunternehmen DU. Der Lernbehinderte hat seine Vorgesetzten während seiner Berufsausbildung von sich überzeugt.

lich zu inkludieren. „Wer von Anfang an eine inklusive Regelschule besucht hat, eine inklusive Ausbildung absolviert oder mit anderen studiert, kommt mit einem besseren Selbstbewusstsein daher und findet sich im Arbeitsleben besser zurecht“, sagt der Geschäftsführer aus Erfahrung. Auch er ist der Meinung, dass es sich Firmen bald nicht mehr leisten können, auf Fachkräfte mit einer Behinderung und deren individuelle Stärken zu verzichten. Das zeige sich an Konzernen wie SAP, die gerne Menschen mit Asperger-Syndrom, einer Form des Autismus, einstellen. Ähnlich sei es bei behinderten Absolventen technischer Studiengänge. Diese bekommen oftmals schon Jobangebote, bevor sie ihr Abschlusszeugnis in der Tasche haben. Insgesamt stellt der Mitarbeiter von My Handicap fest, dass Branchen, die über Fachkräftemangel klagen, gegenüber Menschen mit Handicap aufgeschlossener seien. „Innerhalb der Zielgruppe suchen sich Firmen naturgemäß die besten Talente heraus.“

Jeder Bewerber wird gleich behandelt

Wie die Inklusion von behinderten Jugendlichen und Erwachsenen zur Normalität werden kann, zeigt das Beispiel der Erdt-Gruppe aus Viernheim. Schon seit Jahren beschäftigt Erdt Mitarbei-

Jeder Bewerber werde gleich behandelt. Nach erfolgreicher Probezeit wird der Mitarbeiter übernommen. 2015 machte der Viernheimer Bürgermeister die Erdt-Gruppe auf einen jungen Mann

einem ersten Gespräch war uns relativ schnell klar, dass genau dieser Mitarbeiter zu uns passt“, sagt Marketingleiter Keller. Nachdem der Gehandicapte alle möglichen Arbeitsgebiete durchlaufen hatte, waren sich die Fachbereichsleiter einig, dass sie einen neuen, engagierten und den Alltag bereichernden Mitarbeiter gefunden hatten. Noch heute kommt regelmäßig ein Betreuer zu Erdt, um die Kollegen des behinderten Mannes zu unterstützen, mögliche Konflikte gemeinsam zu lösen. „Es ist nichts Besonderes, Mitmenschen mit Behinderung zu beschäftigen“, fasst Keller die Überzeugung seines Unternehmens zusammen, „sie sind ein Teil von uns und leisten ihren Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg“.



„In naher Zukunft können wir es uns nicht mehr erlauben, Behinderte aus der Arbeitswelt auszuschließen.“

David Hirsch, Geschäftsführer des Bildungsträgers ÜAG

ter, die eine körperliche oder geistige Behinderung haben. „Weil wir Interesse daran haben, Mitmenschen zu integrieren. In der Regel suchen wir die Mitarbeiter nicht, sondern diese bewerben sich ganz normal bei uns“, sagt Unternehmenssprecher Falko Keller.

aufmerksam. Er hatte aufgrund seiner Behinderung schon mehrere erfolglose Versuche hinter sich, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Nach Ablauf der Förderdauer eines Programms wurde er in der Vergangenheit nicht weiter in dem jeweiligen Betrieb beschäftigt. „Nach

LEONHARD FROMM ist Journalist und Kommunikationsberater.