

Bericht zur Diskussionsveranstaltung

Get on Board: Mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf

19. November 2003
Renner-Institut, 1120 Wien
In Kooperation mit dem Parlamentsklub der SPÖ

Veranstaltungsbericht:
Dr. Michael Rosecker

Projektleitung/nähere Information:
Dr. Barbara Rosenberg, Renner-Institut
T 01/804 65 01-42
rosenberg@renner-institut.at

**Get on Board:
Mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf**

Am 19. November 2003, von 17.00 bis 21.00 Uhr

Im Renner-Institut, 1120 Wien,

Eingang: Gartenhotel Altmannsdorf, 1120 Wien, Hoffingergasse 26
(erreichbar mit U6/Station Am Schöpfwerk)

Programm:

17.00 Uhr

Begrüßung

Christine Lapp, Abgeordnete zum Nationalrat, Behindertensprecherin der SPÖ

Moderation

Barbara Rosenberg, Leiterin der Abteilung Innenpolitik & Personalentwicklung des Renner-Instituts

17:15 Uhr

„Die Bedeutung von Arbeit und Integration für Menschen mit Behinderungen“

Ernst Berger, Univ. Prof., Neuropsychiatrische Abteilung f. Kinder u. Jugendliche am Neurologischen Zentrum Rosenhügel, Arbeitsgruppe Rehabilitation/Integration der Univ. Klinik für Neuropsychiatrie des Kindes- und Jugendalters

17:45 Uhr

„Aus der Praxis: Warum passiert so wenig Integration, obwohl wir das alle wollen?“

DiskutantInnen:

Karin Rossi, Institut zur beruflichen Integration Wien

Gottfried Jakob, Arbeitsassistent Pro Mente Salzburg, Obmann des Dachverbandes der Arbeitsassistent Österreich

Diskussion

18:30 Uhr

Pause, Buffet

19:15 bis 21:00 Uhr

„Von der Ausbildung in den Beruf – was bringt mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen?“

Podiums- und Publikumsdiskussion:

Manuela Blum, Arbeiterkammer Wien

Maria Brandl, Integration Österreich

Michael Krispl, Blickkontakt (Diskussionsleitung)

Christine Lapp, Abg.z. Nationalrat, Behindertensprecherin der SPÖ

Franz Nigl, Prokurist telekom austria.

Thomas Weissenbacher, people first

Franz Nigl, Prokurist telekom austria.

Die Übersetzung aller Beiträge in die Gebärdensprache wird angeboten.

Zur Veranstaltung:

Es ist eine alltägliche Erfahrung bei gesellschaftlichen Problemstellungen, dass „niemand anfängt und alle fortsetzen“. Gerade auch bei der Integration von Menschen mit Behinderung scheint dies der Fall zu sein. Sonst wäre es nicht zu erklären, dass „alle dafür sind und doch so wenig passiert“. Genau diese Problemstellung will die Tagung „Get on board“ bearbeiten. Fachleute, Interessierte und Betroffene werden zu Wort kommen und ihre Anliegen und Forderungen vortragen.

Die Tagung versteht sich als Beitrag zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung und zum UNO-Tag behinderter Menschen am 3. Dezember. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind im Bildungsbereich dem Grundsatz der Chancengleichheit für SchülerInnen verpflichtet, unter anderem ungeachtet eventueller körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen. Dieser theoretischen Ausrichtung wird sich niemand verweigern. Die praktische Umsetzung weist jedoch noch schwer benachteiligende Mängel auf. Gerade beim Übergang zwischen Schule und Arbeit wirken sich Benachteiligungen bei der Schulbildung folgenswer aus.

In Bezug auf Beschäftigung heißt es in der Standardregel Nr. 7 der UNO aus dem Jahre 1993: „Die Staaten sollen den Grundsatz anerkennen, wonach Menschen mit Behinderung dazu befähigt werden müssen, ihre Menschenrechte wahrzunehmen, insbesondere im Bereich der Beschäftigung.“ Aber auch bei der Berufsausbildung und beim Eintritt in das Arbeitsleben klaffen Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Auch hier wird der Integration von Menschen mit Behinderung nicht das nötige Interesse entgegen gebracht und daher werden auch nicht die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen.

Wie nun weitere Schritte zur schulischen Chancengleichheit gesetzt werden können, wie die Integration und Förderung in Berufsschule sowie Berufsausbildung weiter zu entwickeln sind und wie schließlich die Chancen im Arbeitsleben im integrativen Betrieb erweitert werden müssen, sind die anspruchsvollen Problemstellungen der Tagung. Dialogbereitschaft und Lösungskompetenz der TeilnehmerInnen sind die Wege, die zum Ziel „zukunftsfähige Politikprojekte“ für Menschen mit Behinderung führen sollen.

Begrüßung und Einleitung

Christine Lapp

Sehr geehrte Damen und Herren, herzlich willkommen zur heutigen Veranstaltung!
Am Ende des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderung kommt es zu einer Vielzahl an Veranstaltungen, Plänen und Vorschlägen für die Integration von Menschen mit Behinderung. Für uns soll aber gerade die heutige Veranstaltung ein Auftrag sein, weiterzumachen und sich nicht nur zu „festlichen“ Zeiten den Kopf über Integration zu zerbrechen. Über das Jahr der Menschen mit Behinderung hinaus wollen wir die Integration in den Mittelpunkt der Politik stellen.

Die Diskussionen zum Thema Integration in Bezug auf Bildung und Arbeit sind sehr „eingefahren“ und beschreiten vielfach ausgetretene Wege.

Meiner Meinung nach müssen wir in der Entwicklung weiter gehen. Das Ziel muss das gleichberechtigte Miteinander sein. Ich möchte nun zwei Beispiele für den verfahrenen gesellschaftlichen Diskurs bringen:

- Im Bereich Bildung wurde und wird von den Regierungsparteien bereits gefragt „Wozu braucht man Integration?“.
- Im Bereich des Kündigungsschutzes fordert die Wirtschaftskammer dessen Abschaffung oder zumindest dessen Aufweichung.

Verfahrene Diskussionen brauchen neue Ideen, um aufgebrochen zu werden. So ist beispielsweise das Anbieten von Förderungen allein zwar wichtig, aber wenn es – wie derzeit der Fall – in einen Förderdschungel mündet, dann kann es gleichzeitig eine neue Hürde zur Integration darstellen. Daher wäre es ein neuer Ansatz, alle Förderungen an einer Stelle zu bündeln (z.B. beim Bundessozialamt). Es sollen Akten rollen und nicht Menschen!

Bevor wir in unsere Tagung einsteigen, möchte ich danke sagen. Zunächst dem Renner-Institut und speziell bei Barbara Rosenberg, die sich inhaltlich und organisatorisch intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hat. Weiters möchte ich dem SPÖ-Parlamentsklub, den engagierten MitstreiterInnen sowie den engagierten MitdenkerInnen, ReferentInnen und MitdiskutantInnen herzlichst danken. Das Buffet wurde von „Wien-Work“, einem integrativen Betrieb, in Kooperation mit dem Gartenhotel Altmannsdorf zusammengestellt. Hier ist uns im Kleinen Integration gelungen.

Ich möchte Sie nun bitten, kommen Sie an Board zur Veranstaltung des heutigen Abends. Bringen Sie und hören Sie neue Ideen und Projekte, damit wir es schaffen, 2004 mehr Integration in Österreich zu erreichen.

Die Bedeutung von Arbeit und Integration für Menschen mit Behinderungen

Auszüge aus dem Referat von
Ernst Berger (*)

Nach 20 Jahren Integrationsbewegung könnte man meinen, dass mein Thema ein wenig anachronistisch ist. Ich darf versuchen, ein bisschen zurückzublicken und Erinnerungen an diese Entwicklung wach zu rufen.

Es gab in Wien einige Integrationsmeilensteine:

- + Die Integrationsklassen gibt es seit 1968, Wien war nicht das erste aber ein sehr frühes Bundesland.
- + Die Deklaration der Stadt Wien zur Betreuung behinderter Menschen („Programm 1000 Wohnplätze“) wurde 1986 beschlossen, jedoch leider nicht im Gemeinderat.
- + Österreichische Integrationsgesetze 1993: a) Schulintegration und b) Pflegegeld
- + Im Jahre 1997 wurde die Verfassungsbestimmung zur Nichtdiskriminierung eingeführt. Eigentlich eine lange Geschichte – und dennoch müssen wir heute noch diskutieren, wie man Integration im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf schaffen könnte.

Das „Normalisierungsprinzip“, das von dem Dänen Bengt Nirje im Jahre 1974 publiziert und schon einige Jahre davor formuliert wurde, schuf einige wesentliche Voraussetzungen für diese Entwicklung. Die wesentlichste Aussage ist wie folgt zusammenzufassen:

Die Lebensbedingungen behinderter Menschen sind so normal wie möglich zu gestalten.

Dieses Prinzip hat zu vielen Missdeutungen geführt. Viele schlossen daraus, man müsse die behinderten Menschen normalisieren. Es musste immer wieder darauf hingewiesen werden, dass es um die Normalisierung der Lebensbedingungen geht. Diese Forderungen nach Normalisierung der Lebensbedingungen beziehen sich auf:

- + den Tagesrhythmus, den Wochenrhythmus und den Jahresrhythmus,
- + den Lebenszyklus,
- + ökonomische Standards,
- + örtliche Trennung von Wohnen und Arbeit,
- + individuelle Bedürfnisse und unter anderem auch auf
- + sexuelle Bedürfnisse und Partnerschaft.

Das sind alles Themen, die vor 30 Jahren formuliert wurden. Wir sind aber bei weitem noch nicht dort, dass alle diese Ansprüche heute schon realisiert wären.

Wie ist die Situation heute einzustufen?

Das Wohnplatzprogramm, das 1986 beschlossen wurde, muss vielleicht heute gestoppt werden, so wie die Situation sich darstellt. Die Etablierung der persönlichen Assistenz bleibt vermutlich vorerst ein Traum. Die Arbeitsassistenz ist zwar an vielen Punkten realisiert, in den meisten Fällen aber zeitlich befristet in Form von Projekten. Die schulische Integration ist über weite Strecken heute realisiert, aber gefährdet durch die aktuelle Schulpolitik und den Rückzug von unterstützenden Maßnahmen im Schulbereich. Insgesamt können wir also feststellen, dass das Thema leider nicht anachronistisch ist. Wir müssen uns auch noch 20 Jahre nach Beginn der Integrationsbewegung den Kopf zerbrechen und argumentieren, warum wir das tun und wo die Probleme und die Zukunft liegen.

Dafür müssen wir uns ganz offen folgenden Fragen stellen:

- 1.) Wodurch wird die Integration gebremst?
- 2.) Wozu ist Integration notwendig?
- 3.) Muss Integration alle Lebensbereiche umfassen? Man könnte ja auch sagen, dass es genüge, dass Menschen mit Behinderungen aus den Großheimen und -anstalten

herausgeholt wurden. Wozu sollen sie denn auch noch in den Arbeitsprozess und in den Schulen integriert werden. Diese und ähnliche Formulierungen sind nur all zu oft anzutreffen.

Ad 1) Wo liegen nun die Hemmschuhe für die Integration?

- Traditionelle Haltungen und Einstellungen, die auch noch nach 20 Jahren Integrationsbewegung vorhanden sind, hemmen die Integration ungemein. Und wenn ein Beitrag zur heutigen Veranstaltung lautet „Warum passiert so wenig Integration, obwohl wir das alle wollen?“, so will ich dieses „alle“ in Zweifel ziehen, da wir hier das wollen, aber ob es „alle“ in der Gesellschaft wollen, ist zu bezweifeln. Wir dürfen nicht vergessen, dass noch vor 60 Jahren behinderte Menschen getötet wurden. Diese Geschichte hat natürlich Nachwirkungen. Die Integrationsbewegung hat diese Haltungen zwar gemildert, hat sie aber nicht aufgelöst.

- Gerade in Österreich, das ja einen Nachholbedarf in den Belangen Integration hat und noch nicht das Niveau Europas erreicht hat, sind wir mit einer politischen Situation konfrontiert, die wir als neoliberales Gesellschaftsmodell bezeichnen müssen. Dieses Modell ist in seinen Zentralaspekten orientiert an der individuellen Leistungsfähigkeit. Ein wesentlicher Aspekt dieses Gesellschaftsmodells ist die Privatisierung von Lebensrisiken. Auch dieser Gedanke ist der Integration von Menschen mit Behinderung entgegengesetzt. Ebenso ein Kern neoliberaler Haltungen und Einstellungen ist die Entsolidarisierung, die sich ebenso gegen die Integration stellt.

- Welche Hürden gibt es auf Grund dieser Entwicklungen im Schulbereich?
Hier ist vor allem die Vergrößerung der Klassen zu nennen. Wir erleben ebenso die Reduktion der individuellen Hilfen. Beides vergrößert die Hürden der Integration im Schulbereich.

- Welche Hürden gibt es auf Grund dieser Entwicklungen im Arbeitsbereich?
Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist zwar nicht spezifisch für behinderte Menschen, trifft diese jedoch besonders. Leistungsschwächere Menschen sind in besonderem Maße betroffen. Sie sind die ersten, die aus dem 1. Arbeitsmarkt und dessen Randbereichen hinausgedrängt werden. Eine weitere Hürde ist eine Entwicklung der letzten Jahre, nämlich die Befristung der Arbeitsprojekte der „Behindertenmilliarde“ der Bundesregierung. Diese führt dazu, dass alle Arbeitsprojekte nach zwei Jahren vor dem Nichts stehen, da die Übernahme in den Regelbetrieb nicht finanziert wird. Die Idee der „Behindertenmilliarde“ ist damit über weite Strecken ein Schein geblieben. Außerdem muss betont werden, dass diese Milliarde nie eine Milliarde war. Überdies werden unter dem Druck der Sparnotwendigkeiten und der Sparerfordernisse bestehende rechtliche Bestimmungen, die nicht völlig eindeutig sind, restriktiver angewendet. Förderungen, die in den letzten Jahren großzügig interpretiert wurden, werden nun plötzlich auf Punkt und Beistrich befolgt. Zum Beispiel gibt es heute Diskussionen über den Rechtsanspruch auf Beschäftigungstherapie. Viele Jahre war dies kein Thema, heute wird danach gefragt, ob es einen gesicherten Rechtsanspruch darauf gibt. Auch Unterstützungsbestimmungen werden verändert, wie die Diskussion über den Lohnkostenzuschuss im Arbeitsbereich gezeigt hat. Das heißt, es gibt eine große Zahl von Hürden im Arbeitsbereich, die in den letzten Jahren mehr und größer geworden sind.

Natürlich stellt sich auch die Frage, ob es auch Hoffnungen in der Integration gibt? Natürlich gibt es die auch. Zum Beispiel die EU– Richtlinie 2000/78/eg zur „Verwirklichung der Gleichbehandlung behinderter Menschen in Beschäftigung und Beruf“. Diese ist eine wirkliche Hoffnung. Aber deren Umsetzung in Österreich ist derzeit noch völlig unklar. Außerdem hat die Bundesregierung bis auf den letztmöglichen Zeitpunkt gewartet. Und was

bisher die Öffentlichkeit erreicht hat, war sehr nebulos. Die Hoffnung ist leider sehr vage.

Ad 2) Wozu ist denn nun Integration notwendig?

Hierbei muss man zunächst die alte Frage stellen „Was ist Behinderung“:

Zunächst ist „die aufgehobene oder eingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ zu nennen. Dies ist eine 30 Jahre alte Definition des Deutschen Bildungsrats aus dem Jahre 1973. All diese Modelle stellen die Nichtteilhabe am Leben der Gesellschaft ins Zentrum des Behinderungsverständnisses.

In manchen Definitionen wird die Nichtteilhabe am Arbeitsleben in den Vordergrund gestellt. Wolfgang Jantzen, Behindertenpädagoge an der Universität Bremen, hat 1979 noch eine Verallgemeinerung des Konzepts vorgenommen und hat die Nichtteilhabe mit dem Begriff „Isolation“ verallgemeinert.

Isolation entsteht in diesem Konzept durch isolierende Bedingungen. Und diese stellen Risikofaktoren dar. Solche Risikofaktoren sind auf

- biologischer Ebene: Beeinträchtigungen wie Bewegung und Wahrnehmung ...
- psychischer Ebene: Beeinträchtigungen von Aufmerksamkeit, Kognition, innere Abbilder, die die Menschen im Laufe ihres Lebens entwickeln. Es sind dies die äußeren Bilder im Kopf, also die Reproduktion von Isolation.
- sozialer Ebene: Hier geht es um Beeinträchtigungen von Kommunikation, Kooperation und Beziehungen. Es sind damit vor allem auch mangelnde Möglichkeiten auf dem „Wege ins Leben“ gemeint. Haben Menschen Chancen auf einen eigenen Weg in den Bereichen Wohnen und Arbeiten, oder werden sie immer auf ihre Herkunftsfamilie zurückverwiesen.

Aus all diesen Faktoren entstehen Risiken für die Entwicklung von Autonomie von Menschen mit Behinderung. Ich definiere diese als Selbstbestimmung und nicht als Unabhängigkeit, denn wer möchte schon unabhängig von seinen Mitmenschen sein. Es geht einfach um Selbstbestimmung. Aus all diesen Risikofaktoren entsteht Gefahr für Menschen mit Behinderung. Die Konsequenzen daraus bedeuten für die Sozialpolitik, die Behindertenpädagogik und für die Medizin, Isolation zu überwinden. Der Weg dorthin bedeutet Integration als Wiederherstellung der Teilhabe am Leben der Gesellschaft oder, wie in den letzten 10 Jahren immer wieder deutlich gemacht wurde, Inklusion im Sinne von primärer Vermeidung des Ausschlusses von Teilhabe am Leben der Gesellschaft. Also geht es um Integration als Vermeidung von Isolation. Wenn wir den Prozess in diese Richtung nicht fortsetzen, sondern umkehren, dann gibt es nicht nur Stillstand, sondern Rückschritte in Richtung Ausschluss, in Richtung Wiederherstellung von Sondereinrichtungen (Sonderschulen und Anstalten). Man soll sich hier keinen Illusionen hingeben. Überall dort wo es schwieriger wird, Wohn- und Arbeitsplätze für behinderte Menschen zu finden, dort drohen die betroffenen Menschen immer wieder auf Anstaltssituation und das Krankenhaus verwiesen zu werden. Diese Gefahr muss klar erkannt werden. Die Frage, wozu Integration notwendig ist, beantwortet sich mit dem nun Gesagten: Ohne aktive Integrationsbewegung geht es wieder zurück, dorthin wo wir vor 30 oder 40 Jahren begonnen haben, hin zu Sondereinrichtungen, Sonderschulen und Anstalten.

Ad 3) Muss denn Integration alle Lebensbereiche umfassen?

Es sind mit dieser Frage die Bereiche Wohnen, Arbeit und Freizeit gemeint. Auch hier wollen wir nun einen Blick in die Geschichte wagen, auf die Zeit vor der Integration. Ich bezeichne mit der Zeit vor der Integration die Zeitspanne von ca. 1950 – 1985.

Wenn ich an meine Jugend in Wien denke und mich frage, ob ich einen behinderten Menschen kannte, muss ich diese Frage mit nein beantworten. Ich kannte nur einen einzigen. Dieser war ein geistig behinderter Mann, den ich nur aus dem Fenster rufen und

winken sah. Das ist mein einziges Erlebniss mit behinderten Menschen in meiner Jugend, wenn man die Kriegsinvaliden beiseite lässt. Die behinderten Menschen waren in Heimen, in der Psychiatrie, in Sonderschulen. Außerdem gab es die Schulunfähigkeit, die vielen Menschen den Zugang zu Bildung und Schule generell verwehrt hat.

Der Aufbruch in Österreich hatte zum Beispiel gegenüber den skandinavischen Ländern einen Rückstand von etwa 2 Jahrzehnten aufzuholen. Der eigentliche Aufbruch fällt in die sozialdemokratische Reformphase der 70er und 80er Jahre. In diese Zeit fiel auch die Wiener Psychiatriereform, die ihren Anstoß aus Italien von Francesco Basaglia nahm. Das war der Hintergrund, vor dem der Zielplan zur psychiatrischen Versorgung in Wien 1979 formuliert wurde. Dieser Zielplan hatte bereits eine Formulierung, die lautete: „...Junge erwachsene Behinderte sollten ins Berufsleben integriert werden und, wo immer es möglich ist, im entsprechenden Alter ihr Elternhaus verlassen und Eigenverantwortung übernehmen...“. Man sieht, die zentralen Punkte sind bereits 1979 formuliert worden. Der Zielplan war der Startschuss die Psychiatrie zu reformieren und sich damit auch auf die Lebenssituation von behinderten Menschen zu orientieren.

Aber erst das „Wohnplatzprogramm für behinderte Menschen“ im Jahre 1986 brachte erste große Veränderungen. Den aktuellsten Schritt hat das Deinstitutionalisierungsprogramm 1996 gebracht. Der Weg begann beim Wohnen, die Arbeit blieb sehr im Hintergrund und vor allem die Freizeit wurde nur sehr schwach erfasst. Es geht darum alle drei Bereiche im Blick zu haben, so wie Georg Feuser, gesagt hat: „Integration ist unteilbar!“. Sie muss alle behinderten Menschen und alle Lebensbereiche umfassen.

Der Begriff der Behinderung wird aber in unserer Sozialgesetzgebung sehr zentral auf den Begriff der Arbeit bezogen. Denn der Anspruch auf Behindertenhilfe resultiert aus dauernder Erwerbsunfähigkeit. Das bedeutet die Unfähigkeit zur Lohnarbeit definiert die Behinderung. Arbeitsunfähigkeit ist also die soziale Definition von Behinderung. Die soziale Behinderung steht also im Kontrast zur wissenschaftlichen Definition, die, wie bereits erwähnt, Behinderung als Nichtteilhabe am gesellschaftlichen Leben definiert. Hier gibt es einen Widerspruch, wenn auch die Arbeitswelt bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einen großen Stellenwert einnimmt.

Uns stellt sich nun die Frage nach dem Begriff der Arbeit. Ich greife hier auf Karl Marx zurück, der es in meinen Verständnis am klarsten definiert hat. Für ihn ist Arbeit der „Stoffwechsel des Menschen mit der Natur“. Und es geht um Herstellung von Produkten mit Gebrauchswert, also nicht nur um Waren mit Tauschwert! Da ist eine zentrale Erkenntnis, auch wenn sie über 150 Jahre alt ist. Wolfgang Jantzen hat aufbauend auf diesem Verständnis 1978 formuliert: „Arbeit ist die bewusste Befriedigung der eigenen Bedürfnisse durch das eigene Produkt.“ Er hat die Bedürfnisbefriedigung von Arbeit in den Mittelpunkt gestellt, somit einen weiteren Begriff von Arbeit gemeint, als wir es mit Lohnarbeit schlechthin meinen. Das heißt, dass die am Produkt orientierte Tätigkeit zur Bedürfnisbefriedigung den Kern von Arbeit bildet und nicht der Aspekt der Verkäuflichkeit. Natürlich ist die Sicherung der materiellen Lebensbedürfnisse ein wichtiger Teil der Arbeit, aber bei weitem nicht der einzige. Es geht um die Herstellung von Produkten im Sinne einer Vergegenständlichung des produzierenden Individuums, das sich in seinen Produkten vergegenständlicht. Und es geht ebenso um die kooperative Tätigkeit, also um die Einbindung des Individuums in den gesellschaftlichen Prozess. Und ein Teil dessen ist, was wir als Sozialkontakte im Arbeitsleben bezeichnen. Um diese Punkte und deren Realisierung geht es, wenn wir von Arbeit im Allgemeinen und der Arbeit behinderter Menschen im Speziellen sprechen. Diese Punkte sind allgemein menschliche Bedürfnisse, die natürlich auch für Menschen mit Behinderung gelten.

Die Arbeit in der Industriegesellschaft ist jedoch eine spezifische Form der Arbeit. Sie wird verstanden als Erwerbstätigkeit. Zu deren Charakteristika zählt die räumlichen Trennung von

Arbeit und Wohnen. Also müssen die Arbeitsverhältnisse im Sinne des Normalisierungsprinzips daher auch für Menschen mit Behinderung so weit als möglich demgemäß wie sie in der Industriegesellschaft vorhanden sind, eingerichtet werden. Es geht daher darum, auch jede Form von Arbeit zu entlohen und Arbeit und Wohnen räumlich zu trennen. Diese Grundprinzipien müssen aufrechterhalten und weiter entwickelt werden.

Wie sieht nur der rechtliche Rahmen für die Arbeit behinderter Menschen aus?

Die weitest gesteckte Zielsetzung ist natürlich die Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Das wird, wie bereits erwähnt, unter den Bedingungen allgemeiner Arbeitslosigkeit zusätzlich erschwert. Ein weiteres Ziel ist natürlich der geschützte Arbeitsplatz im 1. Arbeitsmarkt. Und schließlich die geschützte Werkstatt. Hier folgt nun eine große Hürde. Nach der geschützten Werkstatt kommt lange nichts, und dann erst die Beschäftigungstherapie. Hier stoßen wir auf viele Schwierigkeiten.

„Neuere“ Entwicklungen sind Konsequenzen der Schulintegration, da Jugendliche, die den Weg der integrativen Schule hinter sich haben, natürlich nicht einsehen, warum sie plötzlich in eine separierte geschützte Werkstatt gehen sollen. Hier sind andere integrative Wege zu entwickeln. Die starren Strukturen haben sich zwar etwas aufgelockert, aber zum Preis der geringen rechtlichen Sicherheit. Viele neue Entwicklungen sind mangelhaft abgesichert. Modelle der Arbeitsassistenz und der integrativen Berufsausbildung sind eben mangelhaft gesetzlich abgesichert oder oft nur zeitlich befristete Projekte.

Zusammenfassung und Einschätzung

Wir beobachten derzeit gleichzeitige widersprüchliche Entwicklungen. So gibt es klare, auf Integration orientierte Gesetze, vor allem von europäischer Ebene her angestoßen. Viele dieser Gesetze bleiben aber unverbindlich. Sie bleiben Deklarationen. Wenn Integration in der Verfassung steht, so ist dies ein Fortschritt. Rechte auf diesem Niveau sind jedoch schwer einklagbar.

Die Strukturen werden ebenso zwar flexibler, aber dadurch auch unsicherer. Der Preis der Flexibilisierung ist die rechtliche Unsicherheit. Und diese Unsicherheit fällt der Integrationsbewegung in Zeiten der neoliberalen Sparpolitik auf den Kopf.

Die Einstellungen werden entsprechend der Flexibilisierung ebenso toleranter. Aber sie werden der rechtlichen Unsicherheit entsprechend auch weniger solidarisch. Bei all diesen Punkten haben wir Ambivalenzen.

So wird - als letzter Punkt - auch der Finanzrahmen enger, er fördert nur mehr punktuell und befristet und schließt das „untere gesellschaftliche Viertel“ aus.

Zu aller Letzt kann sich die Hoffnung, dass das Thema Integration ein Anachronismus ist, nicht erfüllen. Wir können uns auch nach 20 Jahren Integrationsbewegung nicht zur Ruhe begeben.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

(*) Der Text beruht auf einer Tonbandabschrift des Referats

Aus der Praxis:

Warum passiert so wenig Integration, obwohl wir das alle wollen?

A) Auszüge aus dem Referat von Karin Rossi (*)

Ich möchte Ihnen zunächst aus der Praxis berichten, wo und weshalb Integration schwierig ist, uns aber manchmal trotzdem gelingt. In meinem ersten Teil des Referates möchte ich Ihnen die Dienstleistung der Arbeitsassistenten und auch die KlientInnen, mit denen wir arbeiten, kurz vorzustellen.

Arbeitsassistenten - was ist das?

Ein Ansatz der Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt kommt eigentlich aus den USA. Dort hieß er „supported employment“ und war zunächst für US-Kriegsveteranen gedacht. Diese sollten derart in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Veteranen wurden direkt am Arbeitsplatz unterstützt. Heute würde man darunter eher Jobcoaching verstehen. Dieser Ansatz ist in den 80-er Jahren nach Deutschland/Bayern gekommen. Bekannt wurde diese Initiative unter dem Namen „Integrationsfachdienste“.

In den 90-er Jahren erreichte diese Entwicklung auch nach Österreich. 1992 kam es zu 2 Pilotprojekten:

- 1) „pro mente“ in Linz für den städt. Bereich,
- 2) „ibi“ in Wolkersdorf für den ländlichen Bereich.

Diese Initiativen wurden von einer wissenschaftlichen Begleitstudie flankiert, die den Erfolg nachweisen konnte. Deshalb begann ab 1995 der Ausbau der Arbeitsassistenten in ganz Österreich und für alle Behinderungen. Im Jahre 1998 folgte die Verankerung der Arbeitsassistenten im Behinderteneinstellungsgesetz. Inzwischen ist Arbeitsassistenten flächendeckend in Österreich und für alle Behinderungsarten vorgesehen.

Gefördert wird die Arbeitsassistenten vom Bundessozialamt, aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderung („Behindertenmilliarde“), aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und vom AMS. Ebenso fördern die meisten Bundesländer die Arbeitsassistenten (z.B.: Land Wien/MA12 und Land Niederösterreich/NÖGUS)

Die Arbeitsassistenten bieten folgende Dienstleistungen an:

- 1) Die Vermittlung von behinderten Personen in die freie Wirtschaft und
- 2) die Unterstützung für Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund von Behinderung gefährdet ist.

Welche KlientInnen kommen zur Arbeitsassistenten?

Die KlientInnen der Arbeitsassistenten haben unterschiedlichste Behinderungen (geistig, körperlich, sinnesbehindert und psychisch beeinträchtigt). Ins „ibi“ (Institut zur beruflichen Integration) kommen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Für diese – aber auch für viele andere – kann man sagen: Die Hürden, in den so genannten ersten Arbeitsmarkt zu kommen, sind sehr hoch. Die KlientInnen haben schwierige Ausgangsbedingungen in zweierlei Hinsicht:

- aufgrund der Behinderung, also aufgrund der realen Beeinträchtigung, die sich auf die geforderte Leistung im Beruf „behindernd“ auswirkt; sowie aufgrund von Stigmatisierung oder Scheu von/vor Behinderten
- aufgrund klassischer Bewerbungshindernisse, also aufgrund mangelhafter Ausbildungen, bruchstückhafter bzw. keiner Berufserfahrung etc. Gerade bei psychisch Kranken, wenn viel versprechende Karrieren durch einen Krankenhausaufenthalt in jungen Jahren, vor der Matura oder dem Lehrabschluss, unterbrochen werden und längere Krankenstände keine durchgängige Berufskarriere erlauben.

Diese Faktoren bringen viele schon von vornherein in eine benachteiligte Position in der Konkurrenz um einen Arbeitsplatz mit sog. „Gesunden“. Das drückt sich sichtbar in langen Suchprozessen oder der Schwierigkeit, überhaupt Arbeit zu finden, aus. Eine Situation, die natürlich auch in den Menschen Spuren hinterläßt! Denn aus ihrer Perspektive stellt sich die Arbeitsplatzsuche oft als sehr schwierig dar. In der Regel sind die Menschen, die zur Arbeitsassistenten kommen, hochmotiviert. Sie haben aber lange Suchprozesse und die damit verbundenen Enttäuschungen hinter sich und sind vielfach mutlos. Das heißt, ihre Motivation ist durch die bisherigen Erfahrungen schon fast verschüttet. Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche oder die Erfahrung, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein (weil der Arbeitsplatz nicht in der erforderlichen Art u. Weise adaptiert wurde!), verunsichern zusätzlich. Auf Seite der behinderten Menschen führt dies sehr oft zu Unsicherheit und Selbstwertproblemen („ich bin nicht tough genug“), die durch die Arbeitsassistenten nicht selten in sehr langwieriger und mühevoller Kleinarbeit mit den KlientInnen aufgearbeitet werden müssen, bevor die Suche nach einer Arbeit aufgenommen werden kann.

Oft sind individuell schwierige Kompromisse notwendig. Ein Beispiel: Eine psychisch beeinträchtigte Informatikerin, die den Anforderungen einer 60-Stunden-Woche nicht gewachsen war und letztlich eine Arbeit im Gastgewerbe angenommen hat. Sie musste die Tatsache akzeptieren, ein abgeschlossenes Studium nicht (mehr) verwenden zu können. Bei solchen Fällen drängt sich natürlich die Frage auf, ob nicht eine entsprechende Arbeitsplatzadaptation (weniger Stunden, weniger Arbeit im Zeitdruck) dies verhindern hätte können.

Und nicht zuletzt kämpfen behinderte Menschen auch mit dem Risiko der Enttäuschung. Denn oft steht am Ende von Bemühungen und Hoffnungen die Erfahrung: Die Leistung reicht nicht für den Arbeitsmarkt. Nicht selten führen solche Erfahrungen dazu, dass Menschen sich zurückziehen, vom Arbeitsmarkt, von der Arbeitsassistenten. „Abbruch“ steht in vielen dieser Fälle in der Statistik. Oft auch: „Gründe unbekannt“.

Um dies zu verhindern, braucht es verstärkte Bemühungen seitens der Wirtschaft, behinderte Menschen zu integrieren. Und es braucht Bemühungen seitens des Gesetzgebers, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Integration von behinderten Menschen und ihr Recht auf Arbeit fördern! Mein Kollege Gottfried Jakober wird dies jetzt weiter ausführen.

(*) Der Text beruht auf einer Tonbandabschrift des Referats

B) Referat von Gottfried Jakober

Sehr geehrte Damen und Herren!

Get on board lautet der Titel dieser Veranstaltung und ich freue mich sehr, über die Möglichkeit mit ihnen darüber nachzudenken, warum wenig Integration passiert, obwohl wir das anscheinend alle wollen. Ich bin Obmann des Dachverbands Arbeitsassistenten Österreich und Leiter einer Regionalstelle der Arbeitsassistenten im Bundesland Salzburg und möchte mich aus dem Blickwinkel der praktischen Erfahrung bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung diesem Thema nähern.

In der Programmankündigung zu dieser Veranstaltung ist folgender interessante Satz zu lesen: „Es ist eine alltägliche Erfahrung bei gesellschaftlichen Problemstellungen, dass „niemand anfängt und alle fortsetzen“. Gerade bei der Integration von Menschen mit Behinderung scheint dies der Fall zu sein. Folge daraus ist, dass zwar viel von Integration geredet wird, jedoch nur wenig geschieht.

Das Anfangen, ein gesellschaftliches Problem zu lösen, bedarf daher wohl einer besonderen Herausforderung. Doch wer fühlt sich berufen, sich dieser Herausforderung zu stellen? Wer ist der erste, der anfängt?

Mir ist bei der Vorbereitung dieses Vortrags immer wieder der Veranstaltungstitel – get on board – in den Sinn gekommen und ich habe mir gedacht, dass darin vielleicht ein Bild steckt, das zur Beantwortung dieser Frage hilfreich sein kann. Das Problem, das hier zum Ausdruck gebracht wird ist ja, dass manche Menschen diesseits und manche Menschen jenseits einer Grenze stehen. Manche sind an Board und manche nicht. Es gibt also etwas dazwischen, was einen einfachen Übergang über diese Grenze erschwert.

Was hindert uns also diese Grenzen niederzureißen? Was hindert uns, Menschen mit Behinderung ganz selbstverständlich und ohne einen Gedanken an eine Grenze – ohne Gedanken an eine Ausgrenzung – eine berufliche und soziale Gleichbehandlung zuteil werden zu lassen?

Lassen Sie mich dazu ein paar Faktoren nennen, die in einer neueren Diplomarbeit aus Interviews von Unternehmerinnen und Unternehmern in Vorarlberg zusammengetragen wurden :

Der wichtigste Faktor, der bei der Entscheidung, Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu beschäftigen, war die soziale Verantwortung des Unternehmens. Für 73 % der Befragten war die soziale Verantwortung der Hauptgrund, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. 61 % der Befragten gaben an, offen zu sein, sich diesem Thema zu nähern. Ebenso 61 % der Befragten halten die hohe Motivation der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sehr wichtig. Finanzielle und wirtschaftliche Vorteile nennen nur 21 % als wichtigen Faktor.

Angesichts dieser Aussagen über die hohe soziale Verantwortung und die Offenheit, sich diesem Thema zu nähern, könnte man sich wundern, warum Menschen mit Behinderung dann noch Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, wenn von vier Unternehmen drei bereit sind sich der sozialen Verantwortung zu stellen bzw. mehr als die Hälfte bereit sind, sich dem Thema zu nähern.

Offensichtlich spielen noch andere Faktoren eine wesentliche Rolle, die einer Einstellung wieder entgegenstehen. In der Studie wurden auch die hemmenden Faktoren für Unternehmen erhoben. Danach beurteilen 40 % die geringe Leistungsfähigkeit als größtes Einstellungshemmnis. 38 % sehen die größten Probleme in der beschränkten

Einsatzfähigkeit und in der schwierigen Eingliederung in den betrieblichen Ablauf. Und 30 % bewerten die geringe Qualifikation als hinderlich.

Ein Drittel der Befragten bezeichnen den besonderen Kündigungsschutz als hinderlichen Faktor.

Was können uns nun die Ergebnisse dieser Studie sagen? Kurz gesagt vielleicht dies: Unternehmen sehen eine soziale Verantwortung und sind offen, doch wenn es um die konkrete Einstellung geht, zählen letztlich doch die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität. Leistungsfähigkeit und Flexibilität - diese zwei zentralen Werte prägen heute die gesamte Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung wird diese Leistungsfähigkeit und Flexibilität entweder von vorneherein ganz allgemein abgesprochen bzw. fehlt sie auch tatsächlich. Beides führt zum Resultat, dass sie im Wettbewerb um Arbeitsplätze unterliegen. Sie bringen für Unternehmen nicht die Eigenschaften und Fähigkeiten mit, die in der heutigen Zeit für die Arbeitswelt unverzichtbar erscheinen. Die Wirtschaft von heute verlangt nämlich, für den Wettbewerb alle anderen Werte zurückzustellen. Dieser Wettbewerb existiert ja nicht nur in der Wirtschaft, sondern wirkt auf breiter gesellschaftlicher Ebene und heute besteht meist nur der, der seinen Lebensrhythmus radikal verändert, wer ausgerüstet mit Handy und Laptop zum Nomaden wird. Wer seinen Partner nur am Wochenende sieht und wer immer wieder bereit ist von einem Job zum anderen zu wechseln. Deshalb ist auch der besondere Kündigungsschutz für begünstigt Behinderte – auch wenn er erst nach 6 Monaten nach Einstellung wirksam wird und auch nur für eine kleine Gruppe von Menschen gilt, - oft schon bei der Einstellung ein Problem. Diese Schutzbestimmung steht dem Wert Flexibilität diametral entgegen und wird deshalb zum Problem. Genauer betrachtet ist es ja eigenartig, dass man bei der Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schon an die in der Zukunft liegende Beendigung des Dienstverhältnis denkt. „Wir leben im Zeitalter der totalen Mobilmachung. Diesmal jedoch nicht von Soldaten, sondern von Arbeitskräften.“ schilderte einmal ein deutscher Arbeitsminister den heutigen Zustand.

In diesen Trend der Zeit, in einer Zeit in der die Leistung zum höchsten Gut in der Arbeitswelt angesehen wird, in einer Zeit in der die Mobilität und Flexibilität Grundvoraussetzungen für den steigenden Wettbewerb sind, passen Menschen mit Behinderung scheinbar nur schlecht hinein.

Da Menschen mit Behinderung diese Werte nicht vordergründig mitbringen bzw. weil sie ihnen pauschal eher abgesprochen werden, entsteht bei den Unternehmerinnen und Unternehmern sofort ein Wertekonflikt bei den Einstellungsgesprächen mit Menschen mit Behinderung. Eine Beschäftigung wird damit von Anfang an zum Problem. Und nicht selten wird der Wertekonflikt nicht erkannt und gelöst und eine Einstellung bleibt aus. Was bleibt ist manchmal nur die menschliche Regung bei den Unternehmern und das Bewusstsein der sozialen Verantwortung und mitunter der Offenheit, sich diesem Thema zu nähern. Der konkrete Arbeitsplatz wird nicht mit einem Menschen mit Behinderung besetzt.

Dann sind wir beim anfangs erwähnten Phänomen angelangt, dass bei der Lösung von gesellschaftlichen Problemen niemand anfängt und alle fortsetzen. Es passiert dann so wenig Integration, obwohl wir das alle wollen.

Grundsätzlich kann man den Wirtschaftstreibenden, die ja dem Wettbewerbsdruck des offenen Weltmarkts ausgesetzt sind, keinen Vorwurf machen, dass sie ihre Arbeitskräfte nach den Kriterien der Leistungsfähigkeit und Flexibilität aussucht. Es sind ja Werte die Unternehmen tatsächlich helfen im Wettbewerb bestehen zu können. Unternehmen handeln so gesehen aus ihrer Sicht betriebswirtschaftlich vernünftig, wenn sie auf hohe Leistungsfähigkeit und Flexibilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schauen.

Arbeitskräfte allein aus sozialen Überlegungen zu beschäftigen wäre dagegen betriebswirtschaftlich unvernünftig.

Das Problem, das dabei entsteht ist nun ein zweifaches: Einmal ein gesellschaftliches, weil Teile der Bevölkerung vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und verstärkt von Mitteln

der öffentlichen Hand unterstützt werden müssen und zum zweiten wird dem Individuum Mensch damit Unrecht getan. Menschen mit Behinderung wird die Möglichkeit der Zugehörigkeit am sozialen Leben durch eine Erwerbsarbeit nicht in dem Maß zugestanden wie Nichtbehinderten. Und das ist ein Unrecht, das die Menschenwürde verletzt. Eine demokratische Gesellschaft müsste angesichts solchen Unrechts unruhig werden.

Nun, wie können diese Probleme gelöst werden? Gerade heuer, dem europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung finden unzähligen öffentlichen Veranstaltungen statt. In diesen wird auf die möglichen Diskriminierungen und sonstigen Anliegen von Menschen mit Behinderung hingewiesen. Manche Menschen werden sich ansprechen lassen und Denkanstöße zur Verbesserung – auch der beruflichen Integration – aufgreifen. Viele werden vielleicht initiativ werden und einen Beitrag in irgendeiner Form leisten. Doch genügt das? Manchmal habe ich die Befürchtung, dass nach diesem Jahr wieder Ruhe einkehren wird und vieles beim Alten bleiben wird: Niemand fängt an und alle setzen fort.

Ich glaube zu den vielen Aktivitäten, die heuer zum Thema Menschen mit Behinderung gestartet wurden, muss noch etwas ganz entscheidendes dazu kommen: Eine Lernbereitschaft.

Eine Lernbereitschaft eines jeden einzelnen. Eine Lernbereitschaft, die gepaart ist mit einem couragierten Einsatz gegen das Unrecht einzutreten, dass Menschen mit Behinderung widerfährt. Dazu braucht es keine gewaltige Revolution, sondern nur die schlichte Entscheidung von jeder und jedem von uns, diesem Unrecht – wann immer wir ihm begegnen - ein Ende zu setzen. Das ist eine individuelle Entscheidung des einzelnen.

Die Begegnung mit Menschen mit Behinderung löst in uns oft Gefühle und Empfindungen aus, die neu und ungewohnt sind. Wir sollen lernen, diese Gefühle wahrzunehmen und ernst zu nehmen. Erste Reaktion ist meist eine Verunsicherung im Umgang und im eigenen Verhalten. Das ist der beste Hinweis, dass sich hier eine Chance auftut, etwas Neues zu lernen. Wenn sich Menschen durch eine solche Begegnung persönlich ansprechen lassen, kann das der Beginn von neuen Sichtweisen sein. Vielfach werden plötzlich Fähigkeiten bei Menschen mit Behinderung entdeckt, die vorher nicht gesehen wurden. Und meist kommt noch überraschend dazu, dass man dadurch bei sich selbst auch noch bisher unentdeckte Potentiale findet.

Ich möchte an dieser Stelle als Beispiel eine KFZ-Betriebsinhaberin zu Wort kommen lassen, die sich auf die Beschäftigung eines Gehörlosen eingelassen hat. Sie sagt: „Ich habe insgesamt fünf Mitarbeiter – zwei davon sind gehörlos, Vater und Sohn. Anfang war der Umgang mit Gehörlosen natürlich ungewohnt. Ich habe aber gesehen, die Mitarbeiter leisten gut Arbeit. Sie haben einen besonders guten Tastsinn. Die Wahrnehmung ist so fein entwickelt, dass sie Motorgeräusche anhand der Schwingungen besser einordnen können als andere mit dem Gehör. Wir haben uns umgestellt und gelernt, auf andere Art zu kommunizieren – mit Blicken oder Gesten. Wir anderen haben gelernt vom Mund abzulesen. Das ist vielleicht vergleichbar mit dem Aufenthalt in einem anderen Land: Wenn einen niemand versteht, dann lernt man besonders schnell. Man schärft seine Sinne und spürt, was der andere sagen will. Diese Fähigkeit hat sicher jeder Mensch, aber sie wird einem sonst nicht so bewusst. Ich habe außerdem gelernt, besser zu beobachten und mich präzise auszudrücken.

Das gesamte Betriebsklima bei uns hat sich verändert. Wir alle sind rücksichtvoller geworden und sensibler für Stimmungen. Man wird kreativer und bekommt viele Denkanstöße. Der Umgang mit Gehörlosen ist mittlerweile ganz normal bei uns, man denkt nicht mehr groß darüber nach.

Natürlich ist es auch manchmal anstrengend, wenn ich beispielsweise einen ganzen Tag mit den gehörlosen Mitarbeitern alleine bin. Aber ich möchte sie nicht mehr missen. Ich habe

sehr viel gelernt und an muss schon offen sein. Ich denke, es gibt keine Regel, man muss einfach den Mut haben, es auszuprobieren, sonst wird man eben nie erfahren, wie es ist.“

Mir machen solche Beispiele Freude, weil hier eine neue Qualität in der Arbeitsbeziehung entstanden ist. Die Zusammenarbeit mit einem Menschen mit Behinderung, auf dessen besondere durch die Beeinträchtigung bedingte Leistungseinschränkung Rücksicht genommen wird, hat alle sensibler und kreativer werden lassen; ja das Betriebsklima hat sich verändert. Was ist hier geschehen? Weder ein besonderes ausgeprägtes soziales Verantwortungsbewusstsein und schon gar nicht Mitleid sind Ausgangssituation dieser „Erfolgsgeschichte“, sondern die Lernbereitschaft der Unternehmerin, sich in eine ihr noch „unbekannte Welt“ einzulassen. Die Grundvoraussetzung dafür ist, dass sie das Recht auf die je individuelle Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter anerkennt. Es wird auch nicht verschwiegen, dass dieser Lernprozess mit Anstrengungen verbunden ist. Doch letztlich steht der persönliche Gewinn im Vordergrund.

Ein Einzelfall?

Die heute gängige und weit verbreitete Denkweise in der Wirtschaft, steht der Anerkennung der persönlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter jedoch entgegen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich den Anforderungen des betrieblichen Ablaufs anzupassen und nicht umgekehrt. Es dominiert das Denken: Jeder Mitarbeiter muss in eine Stellenbeschreibung passen und ist jederzeit austauschbar und ersetzbar. In diesem Denkschema ist die Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht lukrativ, weil weder Potenziale noch wirtschaftlich verwertbare Chancen gesehen werden. Im Gegenteil, die Integration von Menschen mit Behinderung bedeutet das Eingehen eines Risikos, insbesondere weil auch ein Kündigungsschutz die Austauschbarkeit behindert. Man kann es drehen und wenden wie man will: In diesem gedanklichen Modell von Unternehmensführung finden Menschen mit Behinderung – und vielleicht sollen wir hier ergänzen – Menschen mit individuellen noch nicht entdeckten Fähigkeiten, kaum Platz.

Die Einstellung eines Menschen mit Behinderung muss in diesem Fall ein Anlass für einen „Brillenwechsel“ sein, will die Integration von Erfolg gekrönt sein. Und der Brillenwechsel auf Seiten des Unternehmers ist seine persönliche Entscheidung. Es ist die grundsätzliche Anerkennung des individuellen Leistungspotentials des Menschen mit Behinderung. Es ist eigentlich ein Recht, das jedem Menschen gleichermaßen zusteht. Wir sind es in unserem Arbeitsalltag nur gar nicht mehr gewohnt, auf dieses Recht zu achten. Wir werden getrieben und lassen uns treiben oder treiben uns selbst in einen Arbeitsrhythmus, der ungesund ist, der sogar krank macht.

Meine Vision: Mit der Entscheidung für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung könnte eine neue Unternehmenskultur Einzug halten. Eine Unternehmenskultur, die die Akzeptanz der Verschiedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick haben kann. Eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von flexibler Arbeitsgestaltung und flexibler Aufgabenstrukturierung. Eine Unternehmenskultur, in der die Kreativität der Mitarbeiter als „Human-Kapital“ gesehen wird und Teil der Unternehmensphilosophie ist.

Es mag hier vielleicht zu illusorisch klingen, doch stellen sie sich vor, wenn jedem Mitarbeiter in einem Betrieb die Möglichkeit geboten würde, seine ganz persönlichen Fähigkeiten einzubringen, anstatt sich einem, seinem eigenen Wesen nicht entsprechendem Arbeitsablauf, unterordnen zu müssen. Dann würde sich mehr Kreativität und Zufriedenheit einstellen und die gesamte Leistung im Betrieb gesteigert werden. Ich bin der Überzeugung, dass gleichzeitig auch die Gewinnzahlen steigen würden. Weiters bin ich überzeugt, dass sich diese Sichtweise in den kommenden Jahren mehr und mehr durchsetzen wird, da diese ein Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen sein werden. Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen können für Unternehmen ein wichtiger Mosaikstein sein, für die Entwicklung

einer neuen Unternehmenskultur, die für die Zukunft vielleicht sogar Wettbewerbsvorteile bringt.

„Man muss einfach den Mut haben, es auszuprobieren“ sagt die KFZ-Betriebsinhaberin im vorhin geschilderten Beispiel. Wenn die Integration von Menschen mit Behinderung wirklich gelingen soll, dann braucht es diesen Mut des einzelnen bei der Einstellung. Es gilt dabei ihnen nicht eine berufliche Chance zu geben, sondern ihnen das Recht zuzugestehen, gemäß ihren individuellen Leistungsfähigkeit eingesetzt zu werden. Da braucht es mitunter sehr viel Flexibilität auf Seiten der Unternehmen.

Sie kennen vielleicht die Geschichte des Straßenkehrers Beppo in der Geschichte des kleinen Mädchens Momo. Darin wird erzählt, dass Beppo, wenn er die Straße kehrte, tat er es langsam, aber stetig: bei jedem Schritt einen Atemzug und bei jedem Atemzug einen Besenstrich. Schritt – Atemzug – Besenstrich. Dazwischen blieb er manchmal ein Weilchen stehen und blickte nachdenklich vor sich hin. Und dann ging es wieder weiter – Schritt – Atemzug – Besenstrich ---. Wer würde heute dem langsamen Beppo einen Arbeitsplatz geben. In einer Zeit in der „Zeit Geld ist“ wird eine Pause nach jedem Besenstrich wohl nicht toleriert werden. Doch genau dieses individuelle Arbeitstempo des Beppo gilt es anzuerkennen. Als er sich einmal beeilen wollte erzählte er Momo: „Manchmal hat man eine lange Straße vor sich und denkt das kann man niemals schaffen. Und dann fängt man an sich zu beeilen. Und jedes Mal wenn man aufblickt, sieht man, das es gar nicht weniger wird. Und man strengt sich noch mehr an, man kriegt es mit der Angst, und zum Schluss ist man ganz außer Puste. So darf man es nicht machen. Man muss nur an den nächsten Schritt denken, an den nächsten Atemzug, an den nächsten Besenstrich. Dann macht es Freude; das ist wichtig, dann macht man seine Sache gut. Und so soll es sein.“

Gerade Menschen mit geistigen Behinderungen sind oft langsam und brauchen einfache und klare Aufgaben, dann machen sie ihre Sache gut. Diese Qualitäten der Langsamkeit und Einfachheit sind im heutigen Arbeitsalltag beinahe verschwunden. Deshalb weisen uns Menschen mit geistigen Behinderungen auf ihr „Recht auf Langsamkeit“ hin. Hier könnte wir viel von ihnen lernen.

Auch Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen brauchen oft eine stressfreie Arbeitsumgebung, damit sie ihre Sache gut machen können. Nur wird bei ihnen dieses Bedürfnis sehr oft übersehen, weil dafür rein äußerlich keine Anzeichen darauf hindeuten. Und ähnlich ist es bei Jugendlichen, die mit Behinderungen ihre erste beruflichen Erfahrungen machen. Sie haben ein individuelles Lern- und Entwicklungspotential.

Die Integration von Menschen mit Behinderung beginnt nach meinen Beobachtungen daher mit einer persönlichen Entscheidung von ihnen zu lernen. Gleichzeitig wird dem Unrecht, das diese Menschen nicht an Board sein können, ein Ende gesetzt. Der Umgang mit Menschen mit Behinderung kann eine Lernmodell sein, wie mit Verschiedenheit unter Menschen kreativ umgegangen werden kann in Familien, in Schulen, in Betrieben, im öffentlichen Leben, wo die berechnete Chancen gegeben sind, dass es schließlich nur Gewinner geben wird. Das Thema „get on board“ ist keine Thema mehr, weil sich die Erfahrung breit gemacht hat, dass wir Menschen alle im selben Boot sitzen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Von der Ausbildung in den Beruf – was bringt mehr Chancen für Menschen mit Behinderung?

Aus den Statements der Podiumsteilnehmerinnen:

Christine Lapp (SPÖ-Behindertensprecherin):

- Die Durchlässigkeit der heute bestehenden Hürden zum 1. Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung ist zu ermöglichen.
- Wir dürfen uns nicht an den Defiziten von Menschen mit Behinderung orientieren, sondern an deren Stärken und deren Können.
- Die flächendeckende Möglichkeit der persönlichen Assistenz für Menschen mit Behinderung ist zu schaffen.
- Die soziale Absicherung der persönlichen AssistentInnen ist zu gewährleisten.
- Ich fordere eine zentrale Anlaufstelle für alle Förderungen, als Servicestelle für Menschen mit Behinderung. Notwendig ist ein echtes Case-Management.

Manuela Blum (AK-Wien):

- Alle Gesetze sollen mit Leben erfüllt werden und keine deklamatorischen Bekenntnisse bleiben.
- Die Kernforderungen des „Forums Gleichstellung“ für ein Behindertengleichstellungsgesetz sollen 1:1 umgesetzt werden!

Thomas Weissenbacher (people first):

- Wir von „people first“ fordern Schulungen und das Recht auf Bildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten und lernbehinderte Menschen. Wir sind bildungswürdig und –willig.
- Und wir fordern geschultes und fähiges Lehrpersonal
- Wir fordern eine eigene Vertretung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im ÖGB und Arbeiterkammer

Peter Grundner (prove Unternehmensberatung):

- Ich fordere ein Behindertengleichstellungsgesetz.
- Weiters fordere ich einen Budgetansatz für Sensibilisierung in der Gesellschaft für Diskriminierung
- Ein rechtlicher Diskriminierungstatbestand ist unbedingt notwendig.

Maria Brandl (Integration Österreich):

- Wir fordern ein Behindertengleichstellungsgesetz.
- Darin muss das Recht auf Bildung und Weiterbildung enthalten sein.

Michael Krispl (Blickkontakt):

- Wir brauchen ein schlagkräftiges Behindertengleichstellungsgesetz mit einer Schlichtungsstelle.
- Es sind klare Sanktionen für Diskriminierung notwendig.
- Die Sensibilisierung der Gesellschaft muss offensiv in Angriff genommen werden.
- Wir brauchen mehr Toleranz und Flexibilität der Systeme

Einige Zitate:

*„Mutige Zukunftsvisionen bringen mehr Chancen an der Schnittstelle Ausbildung und Beruf.“
(Michael Krispl)*

*„Gleiche Rechte: Wer auch immer, wo auch immer und wann auch immer!“
(Maria Brandl)*

*„Auch Betreuung ist Wirtschaftsleistung“
(Thomas Weissenbacher)*

*„Alleine die Vorstellungen von Menschen mit Behinderungen in den Köpfen der
Personalberater sind schwere Hürden“
(Peter Grundner)*

*„Auch pragmatisierte Beamte arbeiten in einer geschützten Werkstätte.“
(Thomas Weissenbacher)*

*„Die ‚Licht-ins-Dunkel-Mentalität‘ bringt hier nichts, hier geht es um selbstständige fähige
Menschen!“
(Christine Lapp)*

*„Wir sind ein Wirtschaftsfaktor und kein Kostenfaktor“
(Diskussionsteilnehmer)*

*„Akten sollen rollen, nicht Menschen.“
(Christine Lapp)*