

01.07.2013 | Von: Alexander Nortrup

Interview mit dem Behindertenbeauftragte der Bundesregierung

## Eine Frage der Einstellung

Menschen mit Behinderung profitieren kaum vom Aufschwung am Arbeitsmarkt. Das liegt vor allem daran, dass die Betriebe Vorbehalte haben, meint Hubert Hüppe. Im Interview erzählt der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung wie Menschen mit Behinderung besser ins Arbeitsleben integriert werden können - und warum sich immer noch zu viele Unternehmen aus der Verantwortung stehlen.

Renate Blanke/Deutscher Bundestag



Hubert Hüppe, Behindertenbeauftragte der Bundesregierung.

### **Menschen mit Behinderung profitieren kaum vom Aufschwung am Arbeitsmarkt. Warum eigentlich?**

Auch bei Menschen mit Behinderungen ist die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren zurückgegangen, wenn auch nicht so stark wie bei allen Arbeitslosen. Allerdings haben wir einen Anstieg bei den Über-55-Jährigen, was daran liegt, dass vorruhestandsrechtliche Regelungen ausgelaufen sind.

Trotzdem: Menschen mit Behinderungen sind noch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Behinderungen. Meiner Meinung nach ist dabei das Grundproblem, dass es in den Betrieben Vorbehalte gegen sie gibt. Leider oft nicht nur von den Unternehmen selbst, sondern auch zum Teil bei den nicht behinderten Arbeitnehmern. Das liegt vor allem daran, dass schon Kinder mit Behinderungen voneinander getrennt werden. Das fängt mit dem Sonderkindergarten an und geht dann in Schule und Ausbildung weiter.

### **Was genau könnte man tun, um dem entgegenzuwirken? Insbesondere in der Arbeitswelt?**

Ich werbe seit einiger Zeit mit einer Reihe von regionalen Konferenzen unter dem Motto "Unternehmen Inklusive Arbeit - Mehrwert durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen" gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern für mehr Aufgeschlossenheit, und dafür, das Potenzial behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen. Betriebe müssen sich heute um Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kümmern, sonst sollten sie sich später nicht über mangelnde Fachkräfte beschweren. Außerdem muss es natürlich ein Unternehmensziel sein, Menschen im Betrieb zu halten, bei denen sich im Laufe ihres Arbeitslebens eine

Behinderung eingestellt hat. Das ist die größte Zahl behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist hier sehr hilfreich, das haben viele Betriebe inzwischen vorgemacht. Wichtig ist aus meiner Sicht, dass dabei die Schwerbehindertenvertretungen mit einbezogen werden.

**Betriebe, die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung anpassen wollen, bekommen dabei fachliche und finanzielle Unterstützung. Weshalb nutzen trotzdem so wenige diese Möglichkeit?**

Es ist vor allem eine Frage der Einstellung in den Betrieben. Wenn Unternehmen, die bereits behinderte Menschen beschäftigen, zeigen, wie selbstverständlich die Zusammenarbeit mit behinderten Menschen im Betrieb abläuft, dann ist das die beste Werbung.

Natürlich gibt es auch Hürden für Betriebe, vor allem für die kleinen und mittleren, da setze ich mich dafür ein, dass die Hilfe und Unterstützung aus einer Hand kommt, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern so wenig Bürokratie wie möglich zu bescheren.

**Jeder Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitern muss mindestens fünf Prozent Beschäftigte mit Behinderung nachweisen. Selbst unter den Dax-Konzernen erfüllen aber längst nicht alle diese gesetzlich vorgeschriebene Quote. Wie sollen es dann kleinere Betriebe schaffen?**

Es gibt viele kleine Betriebe, die schon lange gut mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, obwohl sie gar keine Pflichtquote erfüllen müssen, weil sie weniger als 20 Beschäftigte haben. Dreh- und Angelpunkt ist meist, ob man tatsächlich Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen will. Es gibt eine Menge Unterstützung etwa von Integrationsämtern und den Arbeitsagenturen, allerdings ist vieles sehr bürokratisch und oft sind die Hilfen nicht bekannt, deswegen setze ich mich auch hier massiv dafür ein, dass es einen Ansprechpartner gibt, der sich um die verschiedenen Ansprüche des behinderten Menschen und des einstellungswilligen Unternehmens kümmert.

**Warum ist Inklusion, also das Miteinander aller im Arbeitsleben, überhaupt so wichtig? Ketzerhaft gefragt: Wäre es nicht für alle einfacher, spezielle Einrichtungen, zum Beispiel Werkstätten, kümmern sich exklusiv um Behinderte im erwerbsfähigen Alter?**

Ich kämpfe für eine Gesellschaft, die Menschen in keinem Bereich des Lebens ausgrenzt. Leider wachsen die Sondereinrichtungen trotz aller Diskussionen über mehr Teilhabe immer noch. Allein in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen hat sich die Zahl der Beschäftigten in den letzten 15 Jahren verdoppelt. Dort zeigt sich im Übrigen, dass ein exklusives System von Sondereinrichtungen nicht nur für die Menschen mit Behinderungen nicht gut, sondern darüber hinaus auch noch sehr teuer ist. Deswegen setze ich mich etwa für ein Budget für Ausbildung und Arbeit ein, mit denen die Unterstützungsleistungen, die Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten bekommen, in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eingesetzt werden können. Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen tut den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gut, zumindest sagen mir das die Unternehmen, die sich in diesem Bereich engagieren. Wir müssen uns einfach angewöhnen, das gilt im Bereich Bildung wie Arbeit, darauf zu schauen, was Menschen können und nicht darauf, was sie nicht können.

Ein aktuelles Beispiel gibt die Firma SAP, die jetzt bemüht ist, Menschen mit Autismus in der Software-Prüfung einzustellen. Diese Menschen würden zwar wahrscheinlich keinen allgemeinen Einstellungstest bestehen, aber die Firma hat erkannt, dass sie gerade aufgrund ihrer Behinderung in diesem Bereich besonders begabt sind und sie diese Begabung nutzen will.

