

Wie Eingliederung gelingen kann

Wissenschaftliche Studie zu schwerbehinderten Menschen auf dem Bremer Arbeitsmarkt: Neue Impulse für das Integrationsamt

VON HELGE DICKAU

Bremen. „Ich bin in Sorge: Wird Integration das Unwort des Jahres? Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass es das nicht wird.“ Diese inständige Bitte leitete gestern eine Tagung in der Handwerkskammer Bremen ein. Das Thema: Die Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt. Eine neue Studie des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW) analysiert Gründe, warum Betriebe im Land Bremen Schwerbehinderte einstellen – oder eben nicht.

Integration sei „ein herausragendes Ziel staatlicher Arbeitsmarktpolitik“, sagte Joachim Schuster, Staatsrat der Senatorin für Arbeit und Soziales. Die Chancen für Behinderte seien deutlich geringer, trotz Fördermöglichkeiten könne man kaum von Gleichberechtigung sprechen. Viele Arbeitgeber scheuten sich davor, schwerbehinderte Menschen einzustellen, aus Sorge um ihre Wettbewerbsfähigkeit. „Deswegen muss man auch fragen, auf welche Akzeptanz Fördermaßnahmen treffen, wie sie

angenommen werden.“ Das Verhältnis von Betrieben zum Integrationsamt Bremen war so auch ein Teil der Studie, die in Kurzform vorgestellt wurde.

Doch zuerst ging es um die Beschäftigung selbst. In Deutschland leben knapp sieben Millionen behinderte Menschen, die 8,4 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen. Im Land Bremen sind es anteilig noch etwas mehr: 8,9 Prozent. Knapp die Hälfte davon stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung – 26.000 Menschen, von denen 15.566 arbeitslos sind.

Die andere Seite sind die Arbeitgeber. Laut IAW-Studie gibt es in Bremen 1350 Betriebe, die wegen ihrer Größe beschäftigungspflichtig sind. Nur 952 davon haben Behinderte angestellt, wobei wiederum nur 449 die Pflichtquote von fünf Prozent der Gesamtstellen erfüllen. „Das bedeutet: Es gibt allein in Bremen 2709 unbesetzte Pflichtarbeitsplätze“, so Gerlinde Hammer



Joachim Schuster

FOTO: JOCHEN STOSS

vom IAW. Ein Ergebnis der Studie: Je größer ein Betrieb, desto höher die Quote von Schwerbehinderten. „Diese hohe Quote ist aber eher ein Hemmnis, was Neueinstellungen angeht“, sagte Günter Gebauer vom IAW. Denn: Viele Betroffene sind während der Arbeit behindert geworden. Diese werden integriert, es bleibt jedoch kaum Potenzial für Neueinstellungen. „Dennoch kann man Modelle, die solche Betriebe gefunden haben, auf Übertragbarkeit prüfen und weiterverbreiten“, so Gebauer.

Ein großes Thema: der besondere Kündigungsschutz von Schwerbehinderten. Einer Kündigung muss das Integrationsamt zustimmen. Die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen sehen ihn tatsächlich als Hemmnis. Ergebnis der Studie ist jedoch: „Bei der Mehrheit der Betriebe gibt es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dieser Einstellung und ihrer

Beschäftigungspolitik“, sagte IAW-Mitarbeiterin Brigitte Fietz. „Sie finden einen Umgang damit: über Praktika und Probebeschäftigungen, in denen sie die neuen Mitarbeiter kennenlernen, bevor sie fest eingestellt werden.“

Die Studie wird Ende des Jahres in ausführlicher Form veröffentlicht werden. Aus der Praxis berichtete gestern Manfred Hillje, Integrationsberater in Bremerhaven. „Der besondere Kündigungsschutz von Schwerbehinderten stellt tatsächlich noch ein Hemmnis in den Betrieben dar. Diese Schranke kann ich nicht ganz abbauen“, sagte er. Aber er gehe den Weg über Handwerksvereine und Meisterschulungen, um direkten Kontakt zu Betrieben zu pflegen. Stefan Höppner vom Integrationsfachdienst Bremen sprach noch ein weiteres Problem an: Vorurteile. Behinderung ist nicht gleich Rollstuhl, auch Diabetiker können schwerbehindert sein. Mancher Behinderte sei leistungsfähiger als ein gesunder Arbeitnehmer, sagte Höppner – auch das eine Information, die das Integrationsamt in die Betriebe tragen müsse.