

Maren Rust



Schwerbehinderte Beschäftigte in Bremen

Mit Handicap im Job

Schwerbehinderte werden nicht selten unter ihren Möglichkeiten beschäftigt und erzielen geringere Löhne. Doch das muss nicht sein. Maren Rust und Kai Wehner sind gut qualifiziert, hörgeschädigt – und voll in ihren Unternehmen integriert.

An Maren Rust kommt keiner vorbei. Die 27-Jährige arbeitet in Halle 3 im Bremer Mercedes-Benz-Werk. Sie checkt, ob ihre Kollegen alle Qualitätskontrollen am neuen SLC (ehemals SLK) solide durchgeführt haben. Fehlt ein Stempel oder ist ein Eintrag in der Akte zum Wagen nicht in Ordnung, schickt sie die Männer mit einer energischen Armbewegung wieder an die Arbeit. Maren Rust ist jung, zierlich und schwerbehindert.

Die Bremerin kam mit der Erbkrankheit Franceschetti-Syndrom auf die Welt, eine Fehlbildung der Ohren. »Mein äußeres Ohr ist kaum angelegt und der Gehörgang fehlt«, erklärt sie. Dadurch war sie von Geburt an quasi taub. Ihre Ärzte fanden jedoch heraus, dass das Innenohr ganz normal funktioniert. Eine Erkenntnis, die ihr das Leben noch sehr erleichtern sollte.

Vor elf Jahren absolvierte sie ein zweiwöchiges Praktikum bei Daimler. »So habe ich meine Liebe zum Metall entdeckt«, erzählt sie. Im Werk fiel ihre Gründlichkeit und schnelle Auffassungsgabe auf, sie kann sich Zahlen gut merken. Die Personalabteilung bot ihr einen Ausbildungsplatz zur Metallbearbeiterin an – und Maren Rust nahm an.

Im Werk musste sie besonders aufpassen. Die Gabelstapler, die durch die Gänge fahren, hörte sie nicht. Die Anweisungen der Vorgesetzten musste sie von den Lippen ablesen und sich manchen Arbeitsschritt zweimal zeigen lassen.

»Die Behinderung« gibt es nicht

Die 27-Jährige ist heute eine von 32 Männern und Frauen mit einer Schwerbehinderung, die im Bremer Werk eine Ausbildung absolviert haben. Treibende Kraft dahinter war und ist der Schwerbehindertenbeauftragte Alfons Adam. Der gelernte Schlosser hat in über 20 Jahren 1.000 Kollegen mit Einschränkungen betreut und dafür gesorgt, dass Mitarbeiter in Gebärdensprache ausgebildet werden oder dass Arbeitsplätze am Band mit Podesten für kleinwüchsige Menschen ausgestattet werden. Auch Rollstuhlfahrer, MS-Erkrankte oder Menschen mit ganz anderen Beschwerden sind im Werk beschäftigt.

Alfons' Botschaft: Die Behinderung gibt es nicht. Es gibt nur Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen. »Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin individuell ausgestattet ist«, sagt Adam. »Und, dass wir die Kollegen in eine sinnvolle Tätigkeit bringen.« Bei Daimler scheint dies zu gelingen. Als Alfons Adam 1994 sein Amt antrat, lag die Beschäftigtenquote von Menschen mit Behinderung im Werk noch bei 2,8 Prozent. Im Konzern liegt die Quote inzwischen bundesweit leicht über sechs Prozent, im Bremer Werk ist

sie sogar noch höher und damit deutlich über den gesetzlich geforderten fünf Prozent.

Das erreichen die wenigsten Unternehmen in Bremen, obwohl die Vorgabe für alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten gilt. Die private Wirtschaft in Bremen konnte im Jahr 2014 nur eine durchschnittliche Quote von 3,8 Prozent vorweisen. Deutlich besser sah es in öffentlichen Betrieben und Behörden aus, die Quote betrug dort 6,5 Prozent. Damit kam die öffentliche Hand deutlich über die gesetzliche Beschäftigungspflicht von fünf Prozent. Insgesamt lag die Schwerbehindertenquote unter allen Beschäftigten in Bremen laut Bundesagentur für Arbeit trotzdem nur bei 4,3 Prozent: Knapp 9.500 Betroffene gingen einem Job nach. »Die Arbeitslosenquote ist zudem bei Schwerbehinderten deutlich höher als bei Nichtbehinderten – auch wenn sie gut qualifiziert sind«, sagt der Bremer Landesbehindertenbeauftragte Joachim Steinbrück. In anderen Bundesländern verhält es sich ähnlich.

Vier Millionen Euro Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die die Quotenvorgabe nicht oder nur zum Teil erfüllen, müssen eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Ein Großteil dieses Geldes fließt in Betriebe und Dienststellen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder für sie Arbeitsplätze schaffen. Seit 2016 müssen zum Beispiel Arbeitgeber 320 Euro monatlich zahlen, wenn die Beschäftigungsquote der nicht mit einem Schwerbehinderten besetzten Pflichtarbeitsplätze unter zwei Prozent liegt. Im Jahr 2013 standen dem Integrationsamt Bremen, das für die Erhebung der Ausgleichsabgabe zuständig ist, so über vier Millionen Euro zur Verfügung.

Für Unternehmen gibt es aber eine Möglichkeit, die Ausgleichsabgabe zu reduzieren, auch wenn sie keine oder nicht genügend Schwerbehinderte einstellen: Für Aufträge, die sie an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, dürfen sie einen Teil der Ausgaben auf die Abgabe anrechnen lassen. Auch Daimler arbeitet eng mit den Werkstätten zusammen: Deutschlandweit erwirtschaften die Beschäftigten in Werkstätten eine Wertschöpfung von 23 Millionen Euro für den Automobilhersteller. In Bremen ist das Mercedes-Benz-Werk größter Auftraggeber des Martinshofs, die bekannteste und größte Einheit von »Werkstatt Bremen«. Handwerker aus dem Martinshof stellen etwa die Dreiecks-Scheiben für den SLC her. Einer der Kollegen könnte eventuell bald eine Ausbildung bei Daimler in Bremen anfangen, hofft Alfons Adam.

In Bremen sind knapp 1.900 – meist geistig – behinderte Menschen bei »Werkstatt Bremen« beschäftigt. Wer dort arbeitet, ist voll erwerbsgemindert und kann oder kann noch nicht wieder auf

dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, heißt es seitens des Martinshofs. Die Beschäftigten verdienen im Land Bremen derzeit etwa 200 Euro im Monat. Hinzu kommt die Grundversicherung aus der Sozialkasse. Auch Wohnkosten werden für Menschen mit einer Schwerbehinderung, die nicht in den normalen Arbeitsalltag integriert werden können, in der Regel übernommen.

Psychisch Beeinträchtigte haben es schwerer

»Manche Beschäftigte kritisieren, dass sie sich in dieser Sonderwelt der Werkstätten nicht wohlfühlen«, sagt der Bremer Landesbehindertenbeauftragte Joachim Steinbrück. Auch die Vereinten Nationen bemängeln, dass die Werkstätten Behinderte ausgrenzen und ihnen kaum einen Übergang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Sie empfehlen deshalb, die Werkstätten Schritt für Schritt abzuschaffen. »Aber für Menschen mit psychischen und geistigen Beeinträchtigungen ist es häufig schwer, einen anderen Arbeitsplatz zu finden«, betont Joachim Steinbrück. Arbeitgeber hätten große Berührungängste.

Doch auch für körperlich Behinderte ist es nicht leicht, einen Job zu finden. »Behinderte sind häufiger unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt und erzielen im Durchschnitt geringere Stundenlöhne«, sagt Barbara Reuhl, Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Die Renten fallen somit auch niedriger aus. »Viele chronisch Kranke und Behinderte sind deshalb im Alter auf Transferleistungen angewiesen.«

→→→

Kai Wehner



Was macht der Integrationsfachdienst?

- Er hilft Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Treten Schwierigkeiten im Job mit Vorgesetzten oder Kollegen auf, suchen die Berater mit allen Beteiligten nach Lösungsmöglichkeiten.
- Möchte ein Arbeitgeber eine behinderte Arbeitskraft einstellen, helfen die Berater bei der Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes, informieren über Fördermöglichkeiten und unterstützen bei Anträgen.

Kai Wehner hat dagegen einen Beruf, der seiner Qualifikation entspricht. Der 47-Jährige ist gehörlos und beim Integrationsfachdienst Bremen in Teilzeit angestellt. Als Berater hat er viel Kundenkontakt. »Das ist ungewöhnlich für einen Gehörlosen«, so seine Teamleiterin Karin Wiechard. »Viele sind eher im Handwerk beschäftigt«, sagt Kai Wehner in Gebärdensprache. Eine für das Interview engagierte Dolmetscherin übersetzt es. Mithilfe von Dolmetschern erledigt Kai Wehner auch seine Arbeit.

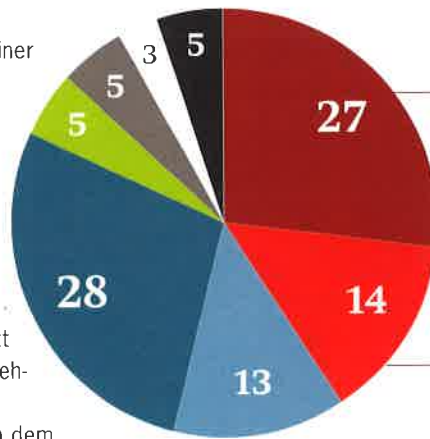
Er ist der einzige gehörlose Mitarbeiter in dem gemeinnützigen Dienstleistungsunternehmen, das hilft, schwerbehinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bringen und sie im Beruf zu begleiten. Zu Wehners Aufgaben gehört es, bei Schwierigkeiten zwischen hörgeschädigten Beschäftigten und Arbeitgebern zu vermitteln. So sollen Kündigungen vermieden werden.

Kommunikationsbarrieren können zu Kündigungen führen

»Der Grund für Probleme liegt oft darin, dass es zwischen hörgeschädigten Beschäftigten und hörenden Arbeitgebern viele Kommunikationsbarrieren gibt«, erklärt Karin Wiechard. Und das nicht

Ab wann ist man schwerbehindert?

Als schwerbehindert gilt, dessen »Grad der Behinderung« auf einer Skala von 10 bis 100 mindestens 50 beträgt. Man geht davon aus, dass dies auf rund zehn Prozent der Bevölkerung in Deutschland zutrifft – nicht jeder lässt seine Schwerbehinderung von den Versorgungsämtern anerkennen. 96 Prozent der Behinderungen treten erst im Lauf des Lebens auf, überwiegend durch körperliche oder seelische Erkrankungen und weniger durch Unfälle oder Berufskrankheiten. Der Grad der Behinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus. Schwerbehinderte haben einen besonderen Kündigungsschutz.



Verteilung der Behinderungsarten, Land Bremen 2013 in Prozent

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen 2014

nur, weil die direkte Kommunikation schwierig ist. Die Beschäftigten bekommen nicht so wie ihre hörenden Kollegen nebenbei auf dem Flur etwas mit. Auch die Schriftkompetenz von Gehörlosen ist anders. »Die Gebärdensprache hat eine andere Grammatik, sie ist mit der Lautsprache nicht vergleichbar.« Die Schriftsprache sei deshalb wie eine Fremdsprache, die nicht jeder gleich gut erlernt hat. »Wenn der Betriebsrat ein Protokoll von einer Versammlung verschickt, heißt das nicht, dass der Gehörlose das versteht«, so Karin Wiechard.

Kai Wehner hat weniger Probleme mit der Schriftsprache. Er hat an der Hochschule Bremen Sozialpädagogik studiert – als einziger Gehörloser. »Das war keine schöne Zeit«, erinnert er sich. Für die Vorlesungen hatte er pro Woche lediglich den Anspruch auf sechs Dolmetscher-Stunden. Den Inhalt der verpassten Vorlesungen musste er sich selbst organisieren und aneignen. Die Zeiten haben sich inzwischen geändert. Seitdem 2002 die Gebärdensprache in Deutschland als Sprache anerkannt ist, haben Gehörlose ein Recht auf Dolmetscher – sei es an der Uni, im Berufsleben, auf Elternabenden oder bei Behörden.

Das Recht nutzt Kai Wehner regelmäßig, um seinen Job ausüben zu können. »Wenn ich in einen Betrieb gehe, bestelle ich eine Dolmetscherin«, sagt er. Spontane Besuche sind deshalb nicht möglich, Telefonate aber schon – dank Videotelefonie. Darüber erreicht er den Gebärdensprach-Dolmetschdienst. In einer Konferenzschaltung übersetzt die Dolmetscherin die Worte des



hörenden Arbeitgebers und die Gebärden von Kai Wehner simultan. ›E-Mails schreiben oder Faxe verschicken geht natürlich auch, aber wenn ich sofort eine Antwort haben will, telefoniere ich lieber.‹

Als er anfang in seinem Job, war die Situation nicht nur für ihn neu, sondern auch für die Arbeitgeber, mit denen er mittels Dolmetscher in Gebärdensprache redete. Inzwischen kennen ihn viele, wissen um seine Besonderheit und schätzen seine neutrale Vermittlerposition, auch wenn er selbst Betroffener ist. So konnte er schon einige gefährdete Arbeitsplätze retten. ›Präventionsgespräche sind wichtig‹, weiß Wehner, der so wie seine nichtbehinderten Kollegen nach Haustarif und Betriebszugehörigkeit bezahlt wird.

Auch Maren Rust verdient wie alle anderen Kollegen im Mercedes-Benz-Werk nach Tarif. Sie ist beliebt, wurde zur Gruppensprecherin gewählt. ›Heute arbeite ich in Halle 3 und baue mit meinen Kollegen den SLC‹, sagt Maren Rust. ›Hier habe ich tolle Kollegen und einen verständnisvollen Meister gefunden.‹ Wenn sie spricht, klingt ihre Stimme, als dränge sie durch Kopfhörer in das Ohr des Zuhörers. Seit 2012 kann sie wieder hören.

›Damals habe ich mich am Kopf operieren lassen. Mir wurde eine Knochenverankerung für das Hörgerät eingesetzt‹, erzählt sie. Sie lernte das Sprechen. ›Auf einmal waren alle Geräusche in der Halle da. Das Sausen der Wagen, das Rattern der Maschinen und das Klacken, wenn ein Gerät einrastet.‹ Die Kommunikation mit dem Meister funktioniert inzwischen ohne weitere Hilfsmittel wie Zettel und Stift oder Gebärdendolmetscher. Nur in Meetings mit mehreren Kollegen ist Maren Rust noch auf Übersetzer angewiesen, um alles mitzubekommen. (bin/lor)

Das Bundesteilhabegesetz

Das neue Bundesteilhabegesetz soll nach dem Willen der Bundesregierung die Situation Schwerbehinderter grundlegend verbessern. Ein Schwerpunkt ist die Reform der Eingliederungshilfe. Diese Sozialleistung soll Schwerstbehinderten ermöglichen, am Arbeits- und Sozialleben möglichst so teilzunehmen wie Nichtbehinderte. Betroffene zahlen davon auch persönliche Assistenten, um nicht im Heim leben zu müssen. Sie müssen sich aber an den Kosten für die Assistenten beteiligen.

Damit den Betroffenen künftig mehr vom selbst verdienten oder geerbten Geld bleibt, wird dies neu geregelt. Bisher durften die Betroffenen nur einen relativ geringen Freibetrag ihres Nettoeinkommens behalten – die Höhe war gebunden an Hartz-IV-Regelungen. Nun soll sich Arbeit auch mit Bezug von Eingliederungshilfe lohnen, die Beteiligung orientiert sich an der Höhe des Verdienstes. Außerdem dürfen Betroffene nicht nur wie bisher 2.600 Euro besitzen, sondern bis zu 50.000 Euro.

Sozialverbände halten das Gesetz trotzdem für unzureichend. Auch mit der Reform müssten Gutverdiener immer noch einen Großteil ihres Einkommens an das Sozialamt abgeben; eine ausreichende private Altersvorsorge sei nach wie vor nicht möglich.

Das Gesetz wird voraussichtlich am 1. Januar 2017 mit der ersten Reformstufe in Kraft treten.

Mehr Information bietet das Infoblatt ›total normal – behinderte Menschen am Arbeitsplatz‹ der Arbeitnehmerkammer Bremen, das in den Geschäftsstellen ausliegt. Download unter www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen (Infoblätter ›gesundheit!‹).

Interview mit Joachim Steinbrück

Drei Fragen an den Landesbehindertenbeauftragten

Herr Steinbrück, welche Menschen haben es aufgrund ihrer Behinderung besonders schwer, einen Job zu finden?

Vor allem Schwerbehinderte, die auf technische oder personelle Hilfestellungen angewiesen sind. Wenn ein Arbeitgeber kein Behinderten-WC und keinen Aufzug hat, ist die Hemmschwelle groß, einen Rollstuhlfahrer einzustellen. Und ein Blinder braucht für die Arbeit am PC ein Bildschirmleseprogramm, bei dem eine synthetische Stimme die Texte vorliest. Für die Anschaffung kann man zwar staatliche Unterstützung beantragen, das bedeutet für den Arbeitgeber aber Mehraufwand. Außerdem kann es bis zu einem halben Jahr dauern, bis ein Antrag genehmigt ist. Wenn der Arbeitgeber sofort jemanden einstellen will, wird er sich wohl eher für jemand anderen entscheiden.

Wie integrieren Unternehmen Beschäftigte, deren Behinderung erst im Laufe ihres Erwerbslebens auftritt?

Ein Großteil der betroffenen Beschäftigten ist überhaupt erst im Berufsleben durch Krankheit oder durch einen Unfall schwerbehindert geworden. Manche Behinderungen wirken sich gar nicht auf die Arbeit aus, etwa nach einer überwundenen Krebserkrankung. Oder wenn jemand nach einem Sportunfall nicht mehr gut laufen kann, der Büroarbeitsplatz aber trotzdem erreichbar ist. Sehbehinderte werden mit einer Spezialsoftware und einem großen Bildschirm ausgestattet. Beim produzierenden Gewerbe ist das anders. Wenn jemand



Foto: Bremische Bürgerschaft

Joachim Steinbrück (60)

ist seit 2005 Landesbehindertenbeauftragter des Landes Bremen. Zuvor war er Richter am Arbeitsgericht Bremen. Mit 15 Jahren erblindete er.

nach einem schweren Bandscheibenvorfall dauerhaft nicht mehr schwer heben kann, wird es schwierig, ihn woanders einzusetzen. Selbst in großen Unternehmen wird das zunehmend zum Problem, weil die meisten ›Schonarbeitsplätze‹ –

etwa als Pförtner – inzwischen fremdvergeben sind. Und Bauarbeiter können nicht in der Verwaltung eingesetzt werden.

Wie könnten noch mehr Schwerbehinderte eine Beschäftigung finden?

Zunächst müsste die Ausgleichsabgabe deutlich erhöht werden. Es darf sich für einen Arbeitgeber nicht rechnen, lieber die zu zahlen statt einen Schwerbehinderten einzustellen. Das ist die Stellschraube, mit der man am meisten bewirkt. Doch das ist natürlich kein Allheilmittel. Wir brauchen mehr Aufklärung, es gibt immer noch zu viele Klischees über Behinderte. Vor allem müsste das Antragsverfahren für benötigte Hilfsmittel beschleunigt werden.

Fragen: bin