

Keynote zum Panel „Inklusion in der Arbeitswelt. Jobs in Berlin: Echt inklusiv?!“

Sehr geehrte Frau Schreiner,
sehr geehrter Herr Dr. Palleit,
sehr geehrte Damen und Herren,

es freut mich sehr, dass wir heute ein Panel zur Inklusion in der Arbeitswelt - und hier insbesondere zu Jobs in Berlin - durchführen. Das Thema ist so groß, dass die mir zur Verfügung stehenden zehn Minuten ganz sicher nicht ausreichen werden, um es umfassend zu beleuchten. Als Geschäftsführer der USE, Union Sozialer Einrichtungen gGmbH, einem Unternehmen im Unionhilfswerk, das für Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen - vor allem mit psychischer Beeinträchtigung - Experte ist, geht mein Blick vor allem auf diejenigen, die in unseren Werkstätten tätig sind. Ich vermute allerdings, dass das nicht der Personenkreis ist, auf den beim Thema Inklusion in die Arbeitswelt in erster Linie geschaut wird. Das betrifft nicht nur die Arbeitgeber, die immer wieder zu einer inklusiveren Arbeitswelt aufgefordert werden, sondern auch Politik und Verwaltung und auch die Kritiker der fehlenden Inklusion selbst. Dass alle Beteiligten noch viel leisten können, um Inklusion in der Arbeitswelt zu verbessern, steht außer Frage. Die Herausforderungen sind gewaltig, und es wäre zunächst wichtig, dass man nicht immer in gegenseitigen Zuschreibungen verbleibt, da alle unter den gleichen Rahmenbedingungen arbeiten müssen.

Schauen wir zunächst auf die Arbeitgeber, deren Aufgabe es nicht ist, sich in aller Tiefe mit Inklusion in der Arbeitswelt zu beschäftigen. Der Fokus der Unternehmen liegt darauf, Dienstleistungen und Produkte zu erbringen und aus den entsprechenden Erträgen einen Mehrwert zu generieren. Das geht nur mit einer möglichst effizienten und guten Organisation der Abläufe. Hier passen Menschen mit Behinderungen oftmals nicht hinein. Nicht weil Arbeitgeber das nicht wollen, sondern weil die Zwänge - auch des Wettbewerbs - dies verhindern. Außerdem gibt es eine große Unsicherheit bei Arbeitgebern, wie eine Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen begründet werden kann, welcher Rahmenbedingungen es bedarf, welche Fördermöglichkeiten es gibt und, wenn es schief geht, wie diese Zusammenarbeit gegebenenfalls auch wieder beendet werden kann.

Für diese Fragestellungen haben Arbeitgeber wenig Zeit, aber auch wenig konkrete Ansprechpartner, die umfassend und vor allem sehr effizient und verwaltungsarm Auskunft geben können und diesen Weg unterstützen können.

Auf der anderen Seite geht es Menschen mit Behinderungen - so glaube ich - genauso. Auch bei ihnen gibt es eine große Unsicherheit, wie ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt für sie aussehen kann. Wer kann sie dabei unterstützen? Welche Möglichkeiten

gibt es? Wie kann gute Bildung gelingen?

All diese Fragen sind für viele Menschen mit Behinderungen offen. Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderungen in ihren Einschränkungen und Handicaps sehr vielfältig sind und nicht für jeden der gleiche Weg der geeignete ist. Auch sie sind mindestens genauso ratlos wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Und hier liegt aus meiner Perspektive genau unser Problem, nämlich im System. Ich bin überzeugt davon, dass die Inklusion in der Arbeitswelt nicht am Willen der Arbeitgeber oder der Menschen mit Behinderungen scheitert, sondern dass wir genau die Ergebnisse bekommen, die wir mit den uns zur Verfügung stehenden Instrumenten erreichen können.

Gleiches trifft auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu. Sie werden dafür kritisiert, dass sie eine zu große Wohlfühllosigkeit für die dort tätigen Menschen mit Behinderungen seien und die Motivation, sich aus ihnen herauszubewegen, sowohl bei den Werkstattträgern als auch bei den Menschen mit Behinderungen wenig ausgeprägt sei. Schaut man genauer hin, dann kann die Werkstatt eigentlich nicht so attraktiv sein, wie man es uns erscheinen lassen will. Die berufliche Bildung in Werkstätten ist wenig anerkannt und findet sich trotz immenser Anstrengungen im deutschen Qualifizierungsrahmen bis heute nicht wieder. Das in seiner Höhe zu Recht viel kritisierte Arbeitsentgelt kann diesen Wohlfühleffekt bei den Menschen mit Behinderungen wohl ebenfalls nicht erzeugen. Und auch die Arbeit selbst wird von den Werkstattkritikern ja häufig als wenig attraktiv und herausfordernd bezeichnet, so dass auch dadurch wohl eher keine Wohlfühlatmosphäre entstehen kann. Und trotzdem bleiben die Übergänge auf den Arbeitsmarkt hinter den allgemeinen Erwartungen zurück. Ich bin überzeugt, dass auch hier das System dafür verantwortlich ist. Es wird Sie kaum verwundern, dass ich als Vertreter der Werkstätten für behinderte Menschen davon überzeugt bin, dass für viele Werkstattbeschäftigte dieser Ort unter den gegebenen Rahmenbedingungen genau der richtige ist. Es gibt schlicht nicht die Alternativen und viele Werkstattbeschäftigte wissen aus eigenen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wie das Arbeitsklima anderswo häufig ist. Sie wissen auch genau, welche Rolle sie in anderen Unternehmen spielen und wie wenig Respekt und Wertschätzung für das Geleistete dort häufig ausgesprochen wird. Warum sollen sich also ausgerechnet die Werkstätten dafür entschuldigen, dass bei ihnen ein wertschätzender und von Augenhöhe geprägter Umgang gepflegt wird? Liegt nicht gerade hier ein Schlüssel dafür, warum Menschen mit Behinderungen diesen Ort für sich als geeignet wählen? Besonders für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, für die ich hier heute sprechen kann, ist ein beständiger empathischer beruflicher Rahmen wichtig, um stabil zu bleiben. Das ist kein Schonraum oder mangelnde Herausforderung, sondern aus unserer Perspektive eher gelebter inklusiver Umgang und einfach ein gutes Angebot, das Werkstätten für diesen Personenkreis bereitstellen.

Wir sollten aus meiner Perspektive auch aufhören, die Entscheidung von Menschen mit Behinderungen für eine Tätigkeit in einer Werkstatt zu kritisieren, sondern sie als solche ernst nehmen. Unsere Aufgabe ist es, die Rahmenbedingungen in den Werkstätten für Bildung, Arbeit und Teilhabe zu verbessern. Dazu gehören bessere und anerkannte Bildungschancen, zu denen Sie, Frau Schreiner, mit der IHK beitragen können; ein höheres Entgelt und attraktivere Arbeitsangebote und eine intensive Unterstützung beim Übergang auf den Arbeitsmarkt. Das leisten Werkstätten schon heute unter den gegebenen Rahmenbedingungen und fordern Menschen mit Behinderungen damit eher heraus, als dass sie geschont werden. Allerdings ist uns auch sehr bewusst, dass wir noch viel zu leisten haben, um das zu verbessern.

Andreas Sperlich
Geschäftsführung USE gGmbH