

20.06.2014 | Nr. 346/14

Heike Franzen: zu TOP 42: Menschen mit Behinderungen bringen viel Potential für den ersten Arbeitsmarkt

Menschen mit Behinderung haben es auf dem ersten Arbeitsmarkt immer noch schwerer als andere Menschen.

Eine der Ursachen dafür ist die immer noch vorhandene Barriere in den Köpfen der Menschen. In diesem Fall die in den Köpfen vieler Arbeitgeber, die sich oftmals nur schwer oder gar nicht vorstellen können, Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Das macht auch das Gutachten deutlich, das der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung mit seinem letzten Tätigkeitsbericht veröffentlicht hat.

Auch die Arbeitslosenzahlen machen immer wieder deutlich, dass Menschen mit Behinderung nicht die gleichen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Ihre Arbeitslosenquote liegt im Vergleich höher als die allgemeine Arbeitslosenquote. Dabei sollte gerade der Fachkräftemangel in einigen Branchen ein Ansporn für Arbeitgeber sein, die Fähigkeiten und die Arbeitskraft aller Menschen in der Gesellschaft zu nutzen und Menschen mit Behinderung als vollwertige Arbeitnehmer zu begreifen.

Für die CDU-Fraktion will ich daher gleich zu Anfang sagen, dass wir die Initiative der Koalitionsfraktionen ausdrücklich unterstützen. In der Vergangenheit hat es immer wieder Anstrengungen gegeben, Menschen mit Behinderung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen. Eine Bündelung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, von der Bundesagentur für Arbeit über die Kammern und die Unternehmensverbände bis hin zu den Behindertenverbänden ist sinnvoll. Insbesondere den Arbeitgebern müssen die Vorbehalte für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen genommen werden. Das gilt in gleicher Weise für den Arbeitsmarkt, wie auch für den Ausbildungsmarkt. Schon hier haben es junge Menschen mit Behinderung, trotz gleicher Eignung, häufig schwerer als ihre Mitbewerber.

Einen wichtigen Beitrag zur Aufnahme einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt kann das „Budget für Arbeit“ leisten. Es ermöglicht dem Arbeitgeber auch Menschen, die nicht so leistungsfähig sind, durch einen Nachteilsausgleich zu beschäftigen. Es ermöglicht dazu auch den Übergang „auf Probe“ in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei ist es sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer wichtig, dass es eine Rückkehrmöglichkeit z.B. in die Werkstätten gibt. Dieses Rückkehrrecht sollte so flexibel wie möglich gestaltet werden können. Und ich freue mich, dass unser

Änderungsantrag zu flexiblen Übergangsmöglichkeiten Eingang in den Koalitionsantrag gefunden hat und es so zu einem gemeinsamen Antrag gekommen ist. Gerade Mitarbeiter aus den Werkstätten brauchen manchmal diese Sicherheit, um sich zu trauen, auch außerhalb der gewohnten Umgebung der Werkstätten, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen. Für viele ist das mit Ängsten, insbesondere um den endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes und auch des gewohnten Lebensraumes verbunden.

Beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, müssen wir motivieren, es gemeinsam zu versuchen und sich zu trauen.

Bei der Nutzung des Sondervermögens Ausgleichsabgabe sind wir einer Meinung. Wir müssen vor allem immer wieder deutlich machen, welche Unterstützungsangebote vorhanden sind, um Arbeitsplätze auf die Bedürfnisse eines Menschen mit Behinderung anzupassen. Bei der Gründung von Integrationsfirmen sollten wir uns auch die Erfahrungen bestehender Integrationsfirmen anschauen. Richtig ist, weitere Unternehmen für dieses Projekt zu gewinnen. Genauso wichtig ist aber auch zu schauen, wo die Probleme bei der Gründung einer Integrationsfirma liegen und diese so weit wie möglich abzubauen. Bei der Firmengründung dürfen sich Auftragslage und der damit verbundene Fachkräftebedarf und die berechtigten Ansprüche an die Beschäftigungsverhältnisse einer Integrationsfirma nicht im Wege stehen, sondern müssen sich die Waage halten. Wenn das nicht gelingt, dann werden Integrationsfirmen auch weiterhin die Ausnahme auf dem Arbeitsmarkt bleiben. Die Gründung einer Integrationsfirma darf nicht zu einem zusätzlichen unternehmerischen Risiko werden. Dann werden wir nur wenige Idealisten finden, die sich auf diesen Weg begeben.

Was für die Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt gilt, gilt auch für den Landesdienst. Es ist richtig, auch hier die Bemühungen zu verstärken, Menschen mit Behinderung einen Ausbildungs- und einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Und mal abgesehen von dem, was wir immer für die Menschen mit Behinderung erreichen wollen, muss auch einmal deutlich gemacht werden, dass Menschen mit Behinderung ein bisher nicht ausreichend ausgeschöpftes Potential an Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt sind, dass Unternehmen für sich entdecken können, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Viele ahnen nicht einmal, welche guten Mitarbeiter ihnen entgehen, wenn sie sich nicht um dieses Potential kümmern.