

Gelebte Inklusion

Arbeit ist für alle Menschen ein wichtiger Lebensbestandteil. Auch für Menschen mit Beeinträchtigungen. Wie es gelingt, sie zu integrieren.

«Läbesraum», Winterthur

Text: Christine Bachmann

Der «Läbesraum» in Winterthur beschäftigt 60 Festangestellte. Hinzu kommen jährlich rund 450 integrierte Personen: Einige Mitarbeitende arbeiten wenige Stunden, andere täglich und über viele Jahre hinweg. Beschäftigte im «Läbesraum» übernehmen einfache Hilfsarbeiten wie Rasenmähen, aber auch verantwortungsvollere in der Buchhaltung. Fast die Hälfte der Beschäftigten verlässt den «Läbesraum» innerhalb eines Jahres wieder. Einige finden eine dauerhafte Anstellung, andere eine temporäre. Letztere kehren meist in den «Läbesraum» zurück. Wiederum andere finden ein passenderes Integrationsangebot oder hören auf zu arbeiten, weil es ihre psychische Gesundheit nicht zulässt.

laebesraum.ch

Einkommen trotz Pandemie

«Die Pandemie hat die Arbeitsmarktchance unserer Beschäftigten verschlechtert», konstatiert «Läbesraum»-Geschäftsführer Oliver Seitz. Firmen würden seine Beschäftigten mit grösserer Zurückhaltung anstellen. Hinzu käme, dass die beim «Läbesraum» Beschäftigten situationsbedingt verunsichert seien und in Bewerbungsprozessen weniger selbstbewusst

auftreten. «Um ihnen Arbeit zu verschaffen, war es für uns ein grosses Anliegen, auch während Corona offen zu bleiben», sagt Seitz. Möglich sei das durch ein umfassendes Schutzkonzept. Zudem dürfe das «Läbesraum»-Restaurant als Betriebskantine weiterhin geöffnet bleiben. Institutionen wie den «Läbesraum» brauche es jetzt mehr denn je. «Viele unserer Beschäftigten leben in engen Wohnungen, bewegen sich am finanziellen Existenzminimum und sind psychisch belastet. Wir geben ihnen Halt, verschaffen ihnen ein Einkommen und unterstützen sie bei sozialen Fragen.» Im «Läbesraum» lebt knapp die Hälfte der Mitarbeitenden von der Sozialhilfe (siehe auch Box), die andere von den Einkünften im «Läbesraum». Einige wenige Mitarbeitende sind zudem beim RAV oder erhalten eine IV-Rente. Um deren Integration kümmern sich die Festangestellten. «Wir bieten ausserdem zwei Beschäftigungsprogramme, in denen wir primär Personen integrieren, die schon länger nicht mehr im ersten Arbeitsmarkt gearbeitet haben. Diese Beschäftigten werden von festangestellten Mitarbeitenden mit einer agogischen Zusatzausbildung angeleitet», erklärt Seitz. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Situation stiegen beim «Läbesraum» die Anfragen 2020 nicht an, «die Integrationsstunden blieben auf Vorjahresniveau», bestätigt Seitz. «Wir gehen aber davon aus, dass sich das 2021 ändert.»



Sozialhilfezahlen

Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe stellte 2020 keine Zunahme der Sozialhilfezahlen fest, erwartet jedoch bis 2022 einen deutlichen Anstieg von 21 Prozent. Der Grund: Die vorgelagerten Systeme wie Kurzarbeitsentschädigung oder die Verlängerung der «Rahmenfrist Arbeitslosenversicherung» wirken 2020 noch, verhindern jedoch den dauerhaften Anstieg der Erwerbslosigkeit nicht.

bit.ly/Herausforderungen_Sozialhilfe

«förderraum», St. Gallen

Text: Christine Bachmann

Der «förderraum» integriert Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in Gesellschaft und Arbeitswelt im Auftrag der IV und des Kantons St. Gallen. Er bietet wirtschaftsnahe und unternehmerisch geführte Arbeitsangebote in den Branchen Gastronomie und Hotellerie (Hotel Dom, Schloss Café Heerbrugg und Wäscherei am Dom), Betriebsunterhalt (Haus&Garten) und im kaufmännischen Bereich (Klar.Doch). Zurzeit beschäftigt die Organisation 90 Mitarbeitende und 42 Lernende mit Beeinträchtigung. Insbesondere Lernenden sollen nach Lehrabschluss im ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Dafür werden die Jugendlichen individuell unterrichtet und erhalten ein Jobcoaching. Dienstleistungen, die auch Beschäftigten offenstehen, die im ersten Arbeitsmarkt wieder einsteigen möchten. Der «förderraum» pflegt dazu ein breites Netzwerk mit Arbeitgebenden in der Privatwirtschaft und arbeitet eng mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit sowie weiteren öffentlichen Stellen zusammen.

foerderraum.ch

Kernaufgabe aufrechterhalten

«Das 3-Stern-Hotel Dom in der Altstadt von St. Gallen ist einer breiten Öffentlichkeit bekannt», sagt «förderraum»-Geschäftsführerin Alma Mähr. Das Hotel Dom zählt zu den Vorzeigebetrieben des «förderraums». Über den Integrationsauftrag der Institution wisse jedoch kaum jemand Bescheid. «Das hat wohl damit zu tun, dass unser Betrieb nach marktwirtschaftlichen Kriterien funktioniert und dies kaum jemand mit einer sozialen Institution in Verbindung bringt.» Umso einschneidender ist für Alma Mähr die derzeitige Corona-Situation, die sie «nicht nur wirtschaftlich sondern sozial fordert». Betrug die Zimmerauslastung des Hotels vor der Pandemie durchschnittlich 70 Prozent, ist diese zwischenzeitlich auf unter 10 Prozent gesunken. «Unsere Gäste sind mehrheitlich Geschäftsreisende. Diese Zielgruppe fällt situationsbedingt zurzeit jedoch fast weg.» Auch das zugehörige Restaurant musste vorübergehend geschlossen werden. Allerdings konnte das Hotel Dom im Gegensatz zur regulären Hotellerie seine Türen nicht gänzlich schliessen und Kurzarbeit einführen. «Trotz der Pandemie



müssen wir unseren institutionellen Kernauftrag aufrechterhalten und den Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und psychischen Problemen Stabilität und eine Alltagsstruktur bieten», sagt Alma Mähr. Im Hotel Dom betreffe das 45 Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf sowie 12 Lernende. Das erfordere einen ausserordentlichen Einsatz der Fachpersonen. «Von der intensiveren Begleitung über die erschwerte Aufrechterhaltung des Arbeitsalltags bis hin zu alternativen Beschäftigungsprogrammen unter Einhaltung spezieller Schutzkonzepte.»

«Stiftung und Café Zuckerpuppa», Naters

Text: Christine Bachmann

2017 entstanden aus der «Stiftung Zuckerpuppa», bietet das «Café Zuckerpuppa» in Naters für Jugendliche und junge Menschen mit Beeinträchtigungen zwei Arbeits- und zwei Ausbildungsplätze in der Restauration, dem Service und der Küche. Bei Problemen steht ihnen eine Praxisausbilderin zur Seite, die auch ihre Lernziele überprüft. Während der Ausbildung absolvieren die Lernenden ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt. Damit stellen die Verantwortlichen des «Café Zuckerpuppa» sicher, dass die Lernenden auch in einem anderen Betrieb arbeiten können und nach der Lehre den Sprung in einen Anschlussbetrieb schaffen. Die «Stiftung Zuckerpuppa» ist ein Herzensprojekt von Sarah Imboden Reinke und Thomas Reinke, deren Tochter von einer Entwicklungs- und Sprachentwicklungsstörung betroffen ist.

zuckerpuppa.ch

Die Tagesstruktur beibehalten

«Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten möchten wir den Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung zeigen, dass ihre Arbeit wertvoll ist», sagt Sarah Imboden Reinke, Initiantin und Mitgründerin der «Stiftung



Zuckerpuppa» in Naters. Deshalb unternehmen sie und ihr Team trotz Gastronomie-Lockdown alles, um Lernende und Mitarbeitende zu beschäftigen und auszulasten. «Dafür brauchen wir viel Durchhaltevermögen.» Für Imboden Reinke ist die Corona-Pandemie aber auch eine Chance. «Seit vergangenen Jahr haben wir unsere Dienstleistungen erweitert. Neben Take-away-Angeboten produzieren wir vor allem auf Bestellung.» Ein Angebot, das von der Bevölkerung in

Naters rege genutzt wird: «Die lokale Bevölkerung verhält sich sehr solidarisch.» Dieser Erfolg ermöglicht beiden Lernenden, weiterhin fünf Tage pro Woche im «Café Zuckerpuppa» zu arbeiten, während die anderen Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen zumindest fünf bis acht Stunden pro Woche im Betrieb tätig sind. Arbeit haben dennoch nicht alle: Ein Teil der Angestellten ist in Kurzarbeit, während die freiwilligen Mitarbeitenden derzeit gar nicht arbeiten. «Wir wollten vor allem die Lernenden beschäftigen, damit sie den Anschluss nicht verlieren und ihre Tagesstruktur beibehalten», erklärt Sarah Imboden Reinke. Um finanziell einigermaßen gut durch die Krise zu kommen, haben die Stiftungsratsmitglieder verstärkt Fundraising und Networking betrieben. «Die Pandemie darf nicht dazu führen, dass Themen wie Bildung für alle und ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Beeinträchtigung von der Bildfläche verschwinden.» Eine berechtigte Angst. So erhält Imboden Reinke wegen der Corona-Pandemie derzeit weniger Jobanfragen von Menschen mit Beeinträchtigung. Für 2021 konnten Imboden Reinke und ihr Team dennoch einen Ausbildungsplatz besetzen. «Ein Einsatz, der sich lohnt», sagt Imboden Reinke. «Die ersten zwei Lernenden haben ihre Lehre abgeschlossen und arbeiten heute beide im ersten Arbeitsmarkt: im Saaser Café und im Provisorium96/Fabrique28 in Bern.»

Stiftung «RAZ – Regionales Arbeitszentrum», Herzogenbuchsee

Text: Corinne Pärer



Die Stiftung RAZ – Regionales Arbeitszentrum mit Sitz in Herzogenbuchsee bietet in der Region Bern Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigung. Rund 120 Beschäftigte sind an geschützten Arbeitsplätzen in den stiftungseigenen Abteilungen wie Metallbearbeitung, Montage und Verpackung, Pharma, Hauswirtschaft, Küche oder Unterhalt tätig. Um Aufträge zu beschaffen, steht die Stiftung in engem Austausch mit Firmen des ersten Arbeitsmarkts. Für rund 26 Menschen, die mehr Betreuung als jene der RAZ-Abteilungen benötigen, wurden zusätzliche Arbeitsplätze in den beiden Ateliers der Stiftung geschaffen, wo sie Produkte aus Holz, Filz und Stoff und anderen Materialien anfertigen. Zusätzlich arbeiten im RAZ 69 reguläre Mitarbeitende – von der Administration über das HR und die Fachgruppen bis hin zur Geschäftsleitung.

raz-stiftung.ch

Auf Augenhöhe arbeiten

«Alle Menschen haben eine Stärke», sagt Denise Kaajas-Berger, HR-Verantwortliche bei RAZ – Regionales Arbeitszentrum in Herzogenbuchsee. Getreu diesem Motto setzt die Stiftung Menschen mit Beeinträchtigung in verschiedenen Abteilungen ein. Etwa für Gartenarbeiten im Hausdienst, für Vorbereitungsarbeiten in der Küche oder für die Bedienung von diversen Maschinen in der Fabrikation. Um für alle Beschäftigten den richtigen Arbeitsplatz zu finden, besprechen die Betreuer in Abteilungen wie der Fräserei zunächst im Team, wie ein Auftrag abgewickelt werden soll, welche Rolle jedes Teammitglied dabei innehat und welche Aufgaben ein Betreuer übernimmt. Dass nicht ein einzelner Produktionsleiter über das Vorgehen bei der Auftragsabwicklung entscheidet, hat für Kaajas-Berger einen Grund: «Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden als Unternehmer im Unternehmen denken.» Dazu hat die Stiftung erst kürzlich eine radikale Restrukturierung durchgeführt und einige Hierarchiestufen abgeschafft. Seither organisieren sich die Teams der verschiedenen Abteilungen weitgehend selbst. Auf Augenhöhe zu arbeiten, gilt nicht nur für die Festangestellten der Stiftung. Auch die Menschen mit Beeinträchtigungen sind eingebunden: «Die Gleichbehandlung aller wirkt sich auf das Wir-Gefühl aus. Deshalb haben wir kürzlich ein Mitarbeitendenreglement eingeführt, das für die Festangestellten wie auch für die in unseren Abteilungen beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigungen gilt.» Obschon die Kompetenzen der Betreuten durch dieses Vorgehen erhalten oder gefördert werden, reichen diese nicht immer für eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Sprung dorthin gelingt nur zehn bis zwanzig Prozent. Dennoch gibt es immer wieder Erfolge zu verzeichnen. Beispielsweise, als ein Jugendlicher mit Hörschaden eine Anlehre zum Mechanikpraktiker bei der RAZ-Stiftung beendete und durch die IV-Zusammenarbeit den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt schaffte. «Dort ist er heute noch tätig.»

«tanneschaffhausen», Schaffhausen

Text: Christine Bachmann

Die «tanneschaffhausen» ist eine GmbH und verfügt über drei Firmenzweige: die Vermietung von neun Einzimmerstudios mit Reinigungs- und Wäscheservice, ein Restaurant und einen «TanneLaden» inklusive Onlineshop. Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten dort mit dem Ziel, später in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein zu können. Aktuell beschäftigt die «tanneschaffhausen» drei Mitarbeitende (Unterstützende) und elf Mitarbeitende mit Handicap (Heroes). Die Organisation wird von der öffentlichen Hand nicht subventioniert. Menschen mit Beeinträchtigungen rekrutiert das Unternehmen über die Stellenplattform mitschaffe.ch.

mitschaffe.ch



Pandemie-Herausforderungen meistern

«Meine Heroes sind motiviert bei der Arbeit und gewinnen durch ihre Tätigkeit positive Energie und Selbstvertrauen», sagt «tanneschaffhausen»-Geschäftsführerin Claudine-Sachi Münger. Deshalb sei es für deren Wohlergehen essenziell, sie auch während wirtschaftlich schwie-

riger Zeiten zu beschäftigen. Eine Herausforderung: «Als Gastronomieunternehmen sind wir zurzeit in unseren Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt.» Darum seien Kreativität und neue Ideen gefragt. Deshalb erstellte Münger während des ersten Lockdowns mit ihrem Team für den Tannenladen einen Onlineshop. Als sich

Ende Januar 2021 während des zweiten Lockdowns kein Ende der Zwangsschliessung abzeichnete, rief Münger ein weiteres Projekt ins Leben: «Hausgemachtes by Heroes» – Saucen im Glas oder tiefgekühlte gefüllte vegane Teigwaren. Diese verkauft der «TanneLaden» über seinen Onlineshop und den Schaffhauser «littl' shop of ethics». Um das Projekt zu finanzieren, startete Münger ein Crowdfunding-Projekt und kontaktierte eine Stiftung. «Durch das Crowdfunding haben wir genügend Bestellungen generiert, um unsere Heroes im Februar zu beschäftigen.» Münger ist zuversichtlich: «Unternehmen überdenken ihre internen Prozesse und fragen sich zunehmend, welche Tätigkeiten Menschen mit Beeinträchtigungen übernehmen könnten.» Dass die Sinnfrage der Arbeit für viele Menschen wichtiger geworden sei, zeige sich auch bei der Rekrutierung: «Wir erhalten viele Bewerbungen von Berufstätigen, die eine sinnvolle Aufgabe suchen.» Etwa als Mitarbeitender der «tanneschaffhausen» oder um mitzuhelfen und überhaupt eine Beschäftigung zu haben. Hinzu kämen laufend Anfragen von Menschen mit Handicap, die sich für Schnuppertage oder Praktika interessieren. Das ist kein Zufall: «Für Jugendliche mit Beeinträchtigungen gibt es nach wie vor viel zu wenig Ausbildungsplätze», bedauert Claudine-Sachi Münger.

Weg mit den Samthandschuhen

Der Personalverleih mitschaffe.ch vermittelt Menschen mit Handicap in Unternehmen.

Warum dieses Integrationsmodell fruchtet. Ein Gespräch mit mitschaffe.ch-Geschäftsführer Thomas Bräm.

Interview: Christine Bachmann

Sie integrieren Menschen mit Handicap. Weshalb?

Thomas Bräm: Wir verstehen uns als Social Entrepreneurs und versuchen ein gesellschaftliches Problem mittels Integration zu lösen – losgelöst vom IV-Leistungsauftrag. Dabei setzen wir auf das Modell einer klassischen Temporärfirma. Der Grund: Vor mitschaffe.ch leitete ich über zehn Jahre ein Behindertenheim. Dort versuchte ich mehrfach erfolglos, kognitiv beeinträchtigte Menschen im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Weil ich den Grund dafür verstehen wollte, startete ich eine Umfrage beim Gewerbeverband Schaffhausen. Als Feedback erhielt ich unter anderem: Wir wissen nicht, wie wir mit diesen Menschen umgehen sollen und was wir tun können, wenn die Zusammenarbeit nicht klappt. Zudem befürchten wir einen administrativen Mehraufwand. Aufgrund dieser Antworten entstand die Idee, Menschen mit Handicap temporär zu vermitteln. Ein Modell, das die geäusserten Sorgen der Unternehmer abfedert, weil die Verantwortung der Vermittelten bei uns verbleibt und wir sie mit Jobcoachings vor Ort begleiten.

Welche Aufgaben hat das Unternehmen?

Menschen mit Handicap anzuleiten und die Mitarbeitenden für sie zu sensibilisieren. Für eine langfristige Integration sollten Unternehmen nicht in klassischen Stellenprofilen, sondern in Tätigkeiten denken, denn viele Menschen mit Handicap haben keine Chance auf eine «normale» Stelle. Beispielsweise, weil sie von zehn Anforderungen nur drei erfüllen. Gelingt es einem Unternehmen jedoch, Tätigkeiten herauszuschälen, die ihm und dem Mitarbeitenden nützen, entsteht eine Win-win-Situation. Ein Beispiel: Eine IT-Firma mit mehreren Standorten in Schaffhausen brauchte jemanden, der die Drucker zweimal in der Woche wartet und deren Zählerstände abliest. Das erledigt jetzt einer unserer Leute.

Wie viele Menschen mit Beeinträchtigungen vermitteln Sie jährlich?

Zurzeit arbeiten etwa 90 Personen mit Handicap über unser Personalverleihbüro. Im Schnitt kommen 30 bis 40 Personen pro Jahr hinzu. Es gehen

jedoch fast gleich viele wieder, weil sie im Anschluss vom Unternehmen übernommen werden oder nur saisonal bei uns arbeiten. Letzten Sommer haben wir zudem überregional expandiert. Deshalb arbeiten nun in insgesamt acht Kantonen Job Coaches, die Arbeitnehmende vermitteln und vor Ort begleiten.

Mit welchem Hintergrund kommen Menschen zu Ihnen?

Manche arbeiten über 20 Jahre in einer geschützten Werkstatt, andere haben dagegen nie gearbeitet, weil man ihnen sagte, dass sie nichts können. Wir beschäftigen auch relativ viele junge Menschen mit Lernbehinderungen und Attest-Abschlüssen. Daneben arbeiten wir auch mit Menschen mit Sinnes- oder Körperbehinderungen. Etwa mit Blinden, Hörbehinderten, Gehörlosen, Menschen im Rollstuhl oder solchen, deren Stelle im ersten Arbeitsmarkt wegrationalisiert wurde oder die ihre Stelle durch eine Verschlechterung ihres Gesundheitszustands verloren haben.

Wir steuern auf eine schwierige wirtschaftliche Situation zu, in der «einfache» Stellen beziehungsweise kleine Teilzeitpensen häufig zuerst gestrichen werden. Inwiefern betrifft das Ihre Klienten?

Während der ersten Lockdown-Phase konnten viele unserer Leute nicht mehr arbeiten, da beispielsweise Restaurants schliessen mussten. Es hat aber niemand seine Stelle verloren. Schwieriger wurde es indes, Stellen zu akquirieren, da die meisten Firmen eher Stellen abgebaut als aufgestockt haben. Während des ersten Lockdowns durften Mitarbeitende, die in einer Institution wohnen, aufgrund der Ansteckungsgefahr zudem nicht mehr hinaus. Entgegengekommen ist uns zu Beginn der Pandemie aber, dass wir zwischen März und August Kurzarbeit beantragen konnten. Diese Unterstützung durch den Bund endete jedoch im August.

Wie überzeugen Sie Unternehmen, an Ihren Klienten festzuhalten?

Wir sind mit den Unternehmen ständig in Kontakt und versuchen, individuelle Lösungen zu finden. Etwa, indem jemand nur noch zweimal statt dreimal in der Woche arbeitet. Ausserdem zeigen wir Arbeitgebenden Best-Practice-Beispiele und bauen damit Ängste ab. Dadurch konnten wir einer Bank in Schaffhausen einen Mann vermitteln, der ausschliesslich Botengänge macht. Sein Chef schätzt seine Arbeit. Treffe er unseren Mitarbeitenden, der seiner Tätigkeit stets im gleichen Tempo nachgehe, merke er, wie er selbst ständig renne. Der kulturelle Effekt durch die Beschäftigung eines Menschen mit Handicap ist somit nicht zu unterschätzen.

Wie wird sich die Lage für Menschen mit Handicap entwickeln?

In Grosskonzernen ist es nach wie vor schwierig, Menschen mit Handicap zu integrieren, da deren Prozesse häufig langwierig sind. Bevor man dort ins Handeln kommt, wird zunächst eine Projektgruppe gegründet und ein Konzept geschrieben. KMU sind da viel offener und umgänglicher. Erfreulich ist, dass neu gegründete Organisationen von Beginn an festlegen, dass sie auch Leute mit Handicap anstellen möchten. Das ist eine Entwicklung, die es vor zehn Jahren noch nicht gegeben hat. Deshalb bin ich zuversichtlich, dass sich die momentane Lage verbessern wird.

HR-Fachleute seien eher bereit, sich für jemanden einzusetzen, wenn sie selbst Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigungen gemacht haben, hat uns eine Wiedereingliederungsinstitution zu verstehen gegeben. Wie nehmen Sie die Situation wahr?

HR-Leute sind meiner Erfahrung nach sehr offen. Was ich aber öfters erlebe, ist, dass es zwischen HR und der Linie nicht harmoniert. So werde ich vielfach von Firmen eingeladen, in denen HR-Fachpersonen und der CEO gerne Mitarbeitende mit Handicap einstellen möchten. Ihre Abteilungsleiter sind meist nicht gleichermassen begeistert, weil sie die



Thomas Bräm

«Der kulturelle Effekt durch die Beschäftigung eines Menschen mit Handicap ist nicht zu unterschätzen.»

Thomas Bräm, Geschäftsführer, mitschaffe.ch

Verantwortung für die Mitarbeitenden tragen. Deshalb kommt es oft zu einem Bruch zwischen HR und Linie. Dann ist es unsere Aufgabe, die Direktbetroffenen zu überzeugen.

Welche Voraussetzungen müssen Betriebe erfüllen?

Uns reicht, wenn Arbeitgebende soziale Fähigkeiten haben, einen Menschen anzuleiten. Nicht jeder Mensch mit Handicap muss mit Samthandschuhen angefasst werden. In der Regel bemerken Arbeitgebende zudem rasch, wenn Menschen mit Handicap Hilfe bei Arbeitsabläufen benötigen. Unterstützungsmassnahmen können einfach sein: Beispielsweise, indem Vorgesetzte einen Ablauf fotografisch festhalten oder Aufträge gestaffelt vergeben.

Existieren weitere Hürden in den Betrieben?

Nicht in den Betrieben, vielmehr in der Gesetzgebung. Häufig wird Unternehmern vorgewor-

fen, dass sie zu wenig integrieren. Das ist manchmal aber nicht möglich, weil der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) beispielsweise keinen Passus für Mindestlohn-Unterschreitungen für leistungsschwächere Arbeitnehmende vorsieht, da dies in vielen Branchen als Lohndumping gilt. Dem widerspreche ich. Wenn ein Beschäftigter mit Trisomie 21 von einem Maler 2500 Franken pro Monat für seine Arbeit erhält, ist das in Ordnung. Schliesslich erhält der Arbeitgebende nicht die gleiche Arbeitsleistung wie von einem ausgebildeten Mitarbeitenden. Ausserdem hat der Beschäftigte weiterhin eine IV-Rente. Damit ist er bessergestellt als Menschen mit Handicap, die in einer geschützten Werkstätte drei Franken pro Stunde erhalten.

Eine Sorge vieler Menschen mit Handicap ist, dass sie ihre IV-Rente verlieren, wenn sie arbeiten ...

Das ist eine Gratwanderung. Eigentlich wünschen sie sich, nicht mehr von der IV abhängig zu sein, wollen ihre Rente aber nicht verlieren. Diese Befürchtungen sind verständlich. Es ist ja nicht garantiert, dass sie im Arbeitsmarkt bestehen. Leider gibt es hier noch zu wenige individuelle Lösungen. Dabei müsste es doch möglich sein, einen Arbeitsversuch zu starten, die IV-Rente auf Stand-by zu schalten und falls nötig, wieder heranzuziehen. Das wäre eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. ■

mitschaffe.ch

Seit 2014 arbeitet mitschaffe.ch mit mehr als 100 Firmen im Grossraum Schaffhausen zusammen. Dabei handelt es sich um kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Grossfirmen sowie öffentliche Verwaltungen (Gemeinden, Kantone). Auch Privatpersonen können Einsatzorte sein. Das Angebot richtet sich an Personen mit Handicap, die auf der Suche nach einem Job im ersten Arbeitsmarkt sind. Auf der anderen Seite unterstützt mitschaffe.ch Firmen, Organisationen und Institutionen, die Personen mit Handicaps anstellen möchten. Mit verschiedenen innovativen und professionellen Angeboten (Personalverleih, Jobcoaching etc.) bietet mitschaffe.ch Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden Support in allen Fragen rund um die Arbeit.