

**„Die Sensibilisierung fürs Thema Arbeitsintegration wurde wesentlich grösser“**

**15 Unternehmen, Institutionen und Gemeindebetriebe stehen auf der Nominationsliste für den Beruflichen Integrationspreis Ostschweiz 2020. Ein grosser Aufwand für die Jury und Veranstalter des Forums Integration, die den Preis verleihen und die Bewerbungen sorgfältig evaluieren. Wie gehen sie vor? Was hat der Preis gebracht? In welchen Branchen gibt's noch Luft nach oben? Jurymitglied Lucrezia Meier-Schatz nahm sich Zeit für ein Interview.**

**INTERVIEW: MICHAEL WALTHER\***

*Frau Meier-Schatz, der Berufliche Integrationspreis Ostschweiz wartet mit fünfzehn Nominationen auf – mehr als vor zwei Jahren –, die in einem elfseitigen Dokument detailliert vorgestellt werden. Es bereitet offenbar keine Mühe, in der Ostschweiz im Zweijahresrhythmus gute Bewerbungen im Bereich berufliche Integration zu finden.*

Lucrezia Meier-Schatz: Ja, es ist in der Tat sehr erfreulich, dass wir eine schöne Anzahl Bewerbungen erhalten haben. Dies erlaubt uns, aufgrund der festgelegten Kriterien eine seriöse Wahl zu treffen.

*Wie gehen Sie bei der Kandidatensuche vor? Melden sich die Kommunen und Unternehmen? Oder gehen Sie auf diese zu?*

Beides. Wir schreiben den Preis öffentlich aus. Die Unternehmen können sich für den Preis bewerben. Die Jurymitglieder sowie die Organisationen, die das Forum Integration seit nun einigen Jahren veranstalten und im Bereich Arbeitsintegration und Jobcoaching sehr erfahren sind, gehen zusätzlich auf einzelne Firmen und Verwaltungen zu.

„Der Berufliche Integrationspreis Ostschweiz soll nachhaltig sein. Deshalb schauen wir uns die Kandidaturen so genau an – damit unter den Nominierten die Richtigen zum Zuge gelangen.“

*Eine grössere Zahl der Nominationen stammt aus dem Kanton Graubünden. Woran liegt's?*

Das ist ja unser Ziel: Wir versuchen, mit dem Preis Firmen und Verwaltungen dafür zu gewinnen, sich insbesondere für jüngere Menschen mit einer Leistungseinschränkung starkzumachen. Wir haben seit Beginn den Fokus auf die Ostschweiz gelegt und uns nicht auf den Kanton St. Gallen beschränkt. Daher freuen wir uns, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus den verschiedenen Kantonen der Ostschweiz engagieren und von unserem Preis angesprochen fühlen, der eine Anerkennung für ein nachhaltiges Engagement darstellt.

*Fast alle Nominierten stehen mit einer Institution in Verbindung, die sich selber im Bereich berufliche Integration engagiert: obvita, Rhyboot, dreischiibe, SVA St. Gallen, Profil, La Capriola...*

Die Institutionen begleiten die einzelnen Unternehmen mit Jobcoaches bei der Integration der jüngeren Personen mit einer Beeinträchtigung. Dies ist enorm wichtig sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgeberin. Es war bereits der Fall, als wir den Award vor vielen Jahren in der Institution Auboden im Neckertal lancierten. Der „Nagelfluhpreis“, wie er damals hiess, wurde an jene Unternehmen verliehen, die die Absolventinnen und Absolventen integrierten, die bei uns eine Anlehre absolvierten. Inzwischen wurden das Jobcoaching und die

Strukturen professionalisiert, und das Forum Integration übernahm die Trägerschaft des Preises. Prinzip und Anliegen sind ähnlich geblieben.

*Gibt es Branchen, die für die Arbeitsintegration besser geeignet sind?*

Ob sich eine Branche oder ein Arbeitsfeld eignen, hängt sehr stark von der Art der Beeinträchtigung ab. Bei jemandem mit einer kognitiven Einschränkung sind die Möglichkeiten anders als bei einem psychischen Handicap oder einer Kombination psychischer und physischer Leistungseinschränkungen. Aber: alle Unternehmerinnen und Unternehmer, losgelöst von der Branche, sind heute aufgerufen, sich zu überlegen, wo sie einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung schaffen können.

„Ich glaube nicht, dass Quoten bei der Arbeitsintegration zielführend sind. Vielmehr gilt es, Führungskräfte zu sensibilisieren. Sie spielen eine bedeutende Rolle in der beruflichen Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung.“

*Die Nominationsliste zeigt eindrücklich, wer alles für die Arbeitsintegration in Frage kommt: Personen mit psychischen Behinderungen und Lernschwäche oder seltenen Krankheiten wie Sichelzellenanämie, ältere wie jüngere Betroffene. Bei einer jüngeren Person geht es um eine Umschulung nach einem Unfall...*

Die Person verunglückte als Kind schwer und geriet dadurch in eine völlig veränderte Lebenslage. Die Beispiele zeigen, dass bei der Arbeitsintegration keine Grenzen bestehen. Alle Möglichkeiten – und vor allem Bedürfnisse – müssen ausgelotet werden.

*Und wird dieser Spielraum auch überall genutzt?*

Ehrlich gesagt, Nein, noch nicht. So liesse sich zum Beispiel auch bei der öffentlichen Verwaltung noch einiges verbessern. Auf unserer Nominationsliste stehen zwar löbliche Ausnahmen. Aber die Bemühungen zur Arbeitsintegration hängen häufig von einzelnen Vorgesetzten in einer Gemeinde oder kantonalen Verwaltung ab. Die öffentlichen Verwaltungen kennen keine Leitlinie, die die Departemente zur Arbeitsintegration verpflichten. Das wäre jedoch ein wertvoller Beitrag und ein wichtiger Schritt für die Betroffenen.

„Ich stelle fest, dass Patrons bei der Arbeitsintegration häufig engagierter sind als Unternehmen, die von Managern geführt werden. Das liegt daran, dass sie den Betroffenen oft näherstehen.“

*Dies würde eine Quotenregelung erfordern. Es bräuchte einen politischen Vorstoss.*

Ich glaube nicht, dass Quotenregelungen zielführend sind. Es braucht eine Sensibilisierung. Unternehmens- oder verwaltungsinterne Leitlinien können bereits viel bewirken. Es muss uns ein Anliegen sein, dass möglichst viele Unternehmen, ob klein oder gross, sich zu einer Kultur der Integration bekennen. Es braucht Offenheit für Menschen mit einer Beeinträchtigung, und man muss überlegen, wo man diese Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess integrieren kann.

*Gibt es auch bei den Privatunternehmen Unterschiede? Sind alle vorbildlich?*

Ich stelle fest, dass kleine Unternehmen, wo noch ein Patron am Steuer sitzt, viel eher bereit sind, Menschen mit einer Beeinträchtigung aufzunehmen, als mitunter Unternehmen mit grösseren Strukturen. Somit spielen KMU im Integrationsprozess eine Schlüsselrolle – und viele nehmen sie bereits wahr.

*Woran könnte das besondere Engagement der Patrons liegen?*

Aufgrund ihres gesellschaftlichen Hintergrunds besteht bei vielen eine direktere Betroffenheit und grössere Nähe zu Menschen mit einer Beeinträchtigung. Das führt zur Bereitschaft, motivierten Menschen eine Entwicklungschance zu geben. Freiwilligkeit und das Zwischenmenschliche spielen eine grosse Rolle.

„Natürlich führt die Arbeitsintegration zu einer Entlastung der öffentlichen Hand, der IV, der Sozialämter und letztlich der Steuerzahlenden. Aber viel wichtiger sind die Sinnhaftigkeit und Wertschätzung, die die Betroffenen bei einer gelungenen Integration spüren.“

*Sehen Sie in den vergangenen zwei Jahren Fortschritte bei der Arbeitsintegration – etwa als Folgen der Bemühungen durch Ihren Preis und durch das Forum Integration?*

Zahlenmässig lässt sich das nicht leicht belegen. Aber die Rückmeldungen der Unternehmen und ihr Interesse für den Preis zeigen, dass eine Sensibilisierung vorhanden ist. Es geht absolut in die richtige Richtung.

*Wieweit spielt die Professionalisierung der Organisationen, die hinter dem Integrationspreis und dem Forum stehen, im Bereich Jobcoaching eine Rolle?*

Ich bin überzeugt, dass es für Betriebsleiter und Stellenleiterinnen, die eine Person mit Leistungseinschränkung beschäftigen, eine Unterstützung darstellt, wenn sie eine externe Ansprechperson haben. Je nach Einschränkung muss man das Umfeld von Menschen mit einer Beeinträchtigung unterstützen oder entlasten. Wenn hier ein Jobcoach bestimmte Aufgaben und eine gewisse Begleitung übernimmt, führt das zu einer spürbaren Entlastung.

„Arbeitsintegration bedeutet, dass Betroffene ihren Alltag selbständig bestreiten, eine Existenz aufbauen und Beziehungen eingehen können. Sobald sich ein Mensch über die Arbeit definieren kann, hat er einen ganz anderen Zugang zum gesellschaftlichen Alltag.“

*Wir reden vom Verhältnis Betroffene - Unternehmen. Resultiert auch ein Gewinn für die Öffentlichkeit, den Staat?*

Selbstverständlich. Man gibt den Betroffenen eine Aufgabe und Anerkennung. Die Wertschätzung gegenüber den Menschen mit einer Beeinträchtigung ist der erste Punkt. Arbeitsintegration führt zu einer Sinnhaftigkeit im Alltag. Parallel dazu entlastet man die öffentliche Hand, die IV und die Sozialämter. Es ist im Endeffekt eine Entlastung für die Steuerzahlenden. Aber wichtig sind mir vor allem: Sinnhaftigkeit und Wertschätzung.

*Sie hatten in ihrer früheren Funktion im Vorstand einer Einrichtung sehr direkten Kontakt zu Betroffenen. Wie waren deren Rückmeldungen, wenn die Arbeitsintegration gelang?*

Unsere Institution bildete junge Menschen in der Garten- und Hauswirtschaft aus. Ihre strahlenden Gesichter, wenn sie nach der Anlehre eine Stelle fanden, sind bleibend. Wenn ich sie im Unternehmen besuchte, erinnerten sie sich sehr wohl an die Ausbildung in der Institution, die es ihnen ermöglichte, nachher ihren Alltag selbständig zu bestreiten, eine Existenz aufzubauen, Beziehungen einzugehen und nicht einfach abgestempelt und aufs Nebengleis geschoben zu werden. Dies war auffällig: Sobald sich ein Mensch über die Arbeit definieren kann, verfügt er über

einen ganz anderen Zugang zum gesellschaftlichen Alltag. Die Personen erhalten die Möglichkeit, ihren Alltag anders zu gestalten und Teil der Gesellschaft zu sein.

„Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, mit denen ich im Dialog stehe, ist es eine Selbstverständlichkeit, sich der Menschen mit Beeinträchtigung anzunehmen, um ihnen eine Chance zu geben. Es stellt für sie nichts Besonderes dar. Dieses Feedback höre ich immer wieder.“

*Und worin liegt der Vorteil der Arbeitgeber?*

Der eigene Vorteil steht für sie nicht im Vordergrund. Für jene Arbeitgeber, mit denen ich im Dialog stehe, ist es eine Selbstverständlichkeit, sich auch Menschen mit Beeinträchtigungen anzunehmen. Es stellt für sie nicht einmal etwas Besonderes dar. Auch wenn es mit einem Aufwand verbunden ist. Sie möchten diesen Menschen eine Chance geben, denn sie sind überzeugt, dass auch ein Mensch mit einer Beeinträchtigung Wertvolles leisten kann. Diese Rückmeldung vernehme ich immer wieder.

*Haben Sie eine Hypothese, wie sich der Bedarf punkto Arbeitsintegration in Zukunft entwickeln könnte?*

Die sehr bedeutenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – sprich die Digitalisierung, die Robotisierung – stellen unsere Gesellschaft und die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Die Arbeitsintegration wird eine immer wichtigere Rolle spielen. Es braucht in Zukunft mehr Unternehmen, die der beruflichen Eingliederung Beachtung schenken. Da könnte, wie bereits erwähnt, die öffentliche Hand beispielhaft vorgehen. Selbstverständlich werden wir nie alle Menschen mit einer Beeinträchtigung integrieren können, dennoch muss es unser Ziel sein, die grösstmögliche Anzahl Menschen zu beschäftigen.

„Die öffentliche Hand als Arbeitgeber ist ein wichtiger Faktor, um möglichst viele Menschen integrieren zu können. Das Ziel muss sein, möglichst viele Menschen mit einer Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen.“

*Welche Voraussetzungen müssen die Arbeitgeber bei der beruflichen Integration bieten?*

Es braucht einerseits Wissen um die Fähigkeiten und die Einschränkungen der betroffenen Personen. Dieses Wissen ist wichtig, um der Person ein gutes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Andererseits darf der Arbeitgeber selbstverständlich nicht die gleichen Effizienzkriterien wie für die anderen Mitarbeitenden geltend machen. Jedes Unternehmen, das der Arbeitsintegration Achtung schenkt, weiss, dass die Anforderungen an Menschen mit einer Beeinträchtigung unterschiedlich sind.

*Was bedeutet dies konkret.*

Die Arbeitgeberin muss mit dem Team dafür sorgen, dass die betroffenen Personen gut integriert werden. Dies ist die wichtigste Rolle, die die Arbeitgeberin übernehmen muss. Wenn sie sich bereiterklärt, jemanden aufzunehmen, muss sie dafür besorgt sein, dass das Team den Entscheid mitträgt und einen aktiven Beitrag zur Integration leistet. Sonst entsteht die Gefahr der Ausgrenzung, was für die Person, aber auch fürs Arbeitsumfeld schädlich ist.

*Was müssen die Mitarbeitenden für eine erfolgreiche Integration mitbringen?*

Die Bereitschaft, sich im Rahmen ihrer Fähigkeiten zu engagieren.

„Wenn sich eine Arbeitgeberin bereiterklärt, eine Person mit Leistungseinschränkung einzugliedern, muss sie schauen, dass das Team den Entscheid mitträgt und das Team einen aktiven Beitrag zur Integration leistet. Sonst besteht die Gefahr der Ausgrenzung, was für die betroffene Person, aber auch für das Arbeitsumfeld schädlich ist.“

*Ist dies breit gegeben?*

Bei den Jungen, die wir damals vermittelten, Ja. Bei den Unternehmen und Personen, die von den spezialisierten Organisationen begleitet werden, die heute das Forum Integration veranstalten und den Beruflichen Integrationspreis Ostschweiz verleihen, dringt mir nichts anderes zu Ohren.

*Wünschen wir der diesjährigen Austragung des Preises viel Erfolg. Ihr Aufwand ist beträchtlich.*

Dies ist in der Tat so. Die nominierten Unternehmen wurden alle von den Expertinnen und Experten geprüft. Diese waren überall vor Ort und führten mit den Vorgesetzten und Betroffenen Gespräche. Das ist aufwändig. Aber es geht nicht darum, den Preis irgendeinem Unternehmen zu übergeben. Was zählt, ist wirklich die Nachhaltigkeit des Engagements. Dies zieht nach sich, dass nach der Ausschreibung die anstehenden Evaluationsarbeiten seriös durchgeführt werden – damit unter den Bewerbungen das wertvollste Projekt den Preis erhält. Allerdings erbringen alle Nominierten ein sehr hohes Engagement. Die Wahl der Jury ist daher wirklich nicht ganz einfach!

*Der Preis ist ein Signal...*

... dass sich jede Firma, jede Verwaltung bewusst wird, dass sie eine Rolle bei der beruflichen Integration spielen kann.

*\* Der Journalist in Wattwil SG schreibt seit vielen Jahren rund ums Thema Handicap und Integration.*

### **Politikerin und in vielen sozialen Themen engagiert**

Lucrezia Meier-Schatz studierte Politikwissenschaften, mit Studienaufenthalten in Berkeley. Sie war 1999 bis 2015 St. Galler Nationalrätin der CVP. Heute ist sie Verwaltungsrätin und Präsidentin verschiedener Organisationen im Gesundheits-, Bildungs- und sozialen Bereich – etwa der CSS Stiftung zur Förderung von sozialen Massnahmen in der Kranken- und Unfallversicherung und zur Unterstützung bei Härtefällen, der Schweizer Hochschule für Logopädie, des Stiftungsforums Fastenopfer oder der Stiftung Kinder und Gewalt. 1990 bis 2015 war sie Geschäftsführerin des Dachverbands der Familienorganisationen Pro Familia, 1999 bis 2008 Verwaltungsrätin der Schweizerischen Post, von 2007 bis 2019 Verwaltungsrätin der CSS, dazu Mitglied in zahlreichen Partei- sowie eidgenössischen Fachkommissionen. Sie wurde in Le Locle geboren und ist bilingue und mehrsprachig. Lucrezia Meier-Schatz' Muttersprache ist Französisch. *mw*.



„Wer beruflich integriert ist, gewinnt einen anderen Zugang zum gesellschaftlichen Alltag“:  
*Lucrezia Meier-Schatz, Politikerin und Jurymitglied des Beruflichen Integrationspreises  
 Ostschweiz. Bild: zVg.*

### **Wirtschaftsvertreter in der Jury eingebunden**

Die Jurymitglieder des Beruflichen Integrationspreises Ostschweiz 2020 sind neben Lucrezia Meier-Schatz: Markus Bänziger, Direktor IHK St. Gallen-Appenzell, Ruedi Lieberherr, er ist Geschäftsführer der Morga AG, und der langjährige SRF-Bundeshausredaktor Hanspeter Trütsch. Zur Jury zählen ausserdem die drei Vertreter der Preisorganisatoren: Petra Christen, Leiterin der Arbeitsintegration dreischiibe, Manfred Naef, Geschäftsleiter obvita, und Stefan Wissmann, er ist Co-Leiter Profil - Arbeit & Handicap. *mw.*

### **Forum Integration 2020 – Thema „Wie gelingt Berufsausbildung mit Handicap?“**

Wie gelingt Berufsausbildung mit Handicap?“ lautet das Thema des Forum Integration 2020, [www.forumintegrationsg.ch](http://www.forumintegrationsg.ch). Es wird dieses Jahr zum 12. Mal durchgeführt und ist die private Initiative zur Arbeitsintegration der Organisationen dreischiibe, obvita, Procap, Profil - Arbeit & Handicap, Suva und SVA St. Gallen. Sie sprechen mit dem Forum Integration sämtliche Arbeitgeber – private sowie der öffentlichen Hand – als Sparringpartner an. Eine wichtige Rolle spielt das professionelle Jobcoaching, das die meisten Veranstalter-Organisationen anbieten.

Am diesjährigen Forum vom 9. März 2020 – wiederum im traditionellen Austragungsort „Pfalzkeller“ in St. Gallen – wird Regierungsrat Stefan Kölliker das Grusswort überbringen.

Wichtiger Programmpunkt ist der zweijährig vergebene Berufliche Integrationspreis Ostschweiz. Ausgezeichnet wird ein in der beruflichen Integration besonders engagiertes Unternehmen – aus einer langen, fundierten Nominationsliste (siehe Hauptartikel, Interview mit Jurymitglied Lucrezia Meier-Schatz). Laudatorin ist Brigitte Lüchinger-Bartholet. Sie ist Geschäftsleiterin der Lüchinger Metallbau AG, Kriessern, sowie Präsidentin des Arbeitgeberverbandes Rheintal.

Anlässlich der Preisverleihung wurden drei Kurzfilme gedreht, die Einblick in die Ausbildungssituation und -angebote liefern. Die Filme werden am Forum Integration Premiere haben. Geleitet wird der Anlass vom Moderatoren, Schauspieler und Regisseur Matthias Flückiger.

Das Forum Integration ist der wichtigste Vernetzungsanlass der Ostschweiz zum Thema Berufseingliederung von Menschen mit Leistungseinschränkung in den ersten Arbeitsmarkt für Unternehmerinnen und Unternehmer mit den zuständigen staatlichen und privaten Sozialorganisationen. *mw.*

*12. Forum Integration, Montag, 9. März 2020, 18 bis 20 Uhr. Anmeldungen über die Website [www.forumintegrationsg.ch](http://www.forumintegrationsg.ch).*

## Umfangreiche, sorgfältige Nominationsliste für den Beruflichen Integrationspreis

Die Nominationsliste des Beruflichen Integrationspreises Ostschweiz 2020 ist umfangreich. Fünfzehn private sowie Unternehmungen der öffentlichen Hand stehen zur Wahl – gegenüber acht im Jahr 2018. Der Preis wird ausgeschrieben. Unternehmungen können sich auch selber bewerben, oder sie werden von den Veranstaltern des Forums Integration zur Bewerbung motiviert. Alle Bewerbungen werden vor Ort in Form von Einzelgesprächen mit den Arbeitgebern und den beruflich integrierten Personen durch die Jurymitglieder geprüft. Mit dem Preis will man eine grosse Nachhaltigkeit und somit wirksame Sensibilisierung aller privaten und öffentlichen Unternehmen für das Thema erreichen. (Siehe Haupttext, Interview mit Jurymitglied Lucrezia Meier-Schatz.)

Auf der diesjährigen Nominationsliste stehen:

- die Werkbetriebe Bonaduz-Rhözüns (selbständige Bewirtschaftung der gesamten Gemeinderecyclingstelle durch eine Person mit Lernbeeinträchtigung)
- die Genossenschaft Migros Ostschweiz, Gossau (mehrere Lernende in diversen Abteilungen und Migros-Betrieben)
- die Schmidheiny Schreinerei + Küchenbau, Rebstein (Lernender Schreiner EBA mit Migrationshintergrund/Flüchtling)
- die Swiss Regiomeia AG, Wil (Ausbildung einer Person mit psychischer Erkrankung sowie einer Person mit schwerer chronischer Krankheit)
- das Altersheim und Pflegeheim Lindenhof, Churwalden (Auszubildende Fage mit Lernbeeinträchtigung; Praktika für Flüchtlinge)
- die Fust AG, Oberbüren (aktuell zwei Lernende mit Lernbehinderung)
- die Gemeinde Churwalden (Lernender Betriebsunterhalt EBA mit sprachlichen und psychischen Einschränkungen)
- die Gemeinde Landquart (100-Prozent-Anstellung eines Hilfsgärtners mit kognitiver und sprachlicher Beeinträchtigung)
- die Gredig Bäckerei-Conditorei GmbH, Samedan (zweites Mal Ausbildung eines jungen Menschen mit Beeinträchtigung als PrA Bäckerei-Konditorei-Confiserie)
- das Hotel Chesa Grischuna, Klosters (Saisoneinstellungen für Person mit Lerneinschränkung)
- die Humbel Sicherheitstechnik GmbH, Rheineck (Ausbildung einer Person als Multimediaelektroniker EFZ nach Lehrabbruch infolge Arbeitsunfalls)
- der Kanton Appenzell Ausserrhoden, Herisau (drei Lernende EFZ mit IV-Unterstützung)
- die Kinderkrippe Canorta Igniv, Laax (80-Prozent-Anstellung einer Person mit kognitiver und leichter körperlicher Beeinträchtigung)
- Metzgerei Grüebler, Gossau (Ausbildung einer Person mit psychischen Einschränkungen als Fleischfachmann EFZ)
- die Schönenberger Recycling Toggenburg AG, Lichtensteig (Anstellung einer jungen Person mit Teilrente als Praktiker Recycling, wöchentliche Zeitressourcen durch Arbeitgeber) *mw*.

<https://www.forumintegrationsg.ch/integrationspreis/>