



*Handreichung für Unternehmen
und inklusive Arbeitskräfte*

Inklusion junger Menschen mit besonderem Bedarf in den (1.) Arbeitsmarkt



Handreichung von Kindernetzwerk e.V für Unternehmen und inklusive Arbeitskräfte

Inklusion junger Menschen mit besonderem Bedarf in den (1). Arbeitsmarkt

- 1 Arbeitsmarktsituation (junger) schwerbehinderter Menschen -
Frauen sind gleich mehrfach benachteiligt**
- 2 Die vielfältigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den
(inklusive) Arbeitsmarkt**
- 3 „Smarte Inklusion“: Wie können mobile Anwendungen bei der
Teilhabe am Arbeitsleben helfen?**
- 4 Die zehn wichtigsten Vorteile, inklusiv Beschäftigte einzustellen**
- 5 Die größten (vermeintlichen) Barrieren, die Inklusion auf dem
(1). Arbeitsmarkt verhindern**
- 6 4 positive Fallbeispiele aus der inklusiven Arbeitswelt -
Kein Selbstläufer, jedoch wertvolle Säulen für einen Betrieb**
- 7 Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung -
Arbeitsbedingungen verbessern oder ganz abschaffen?**

Interview mit Karin Langensiepen, Abgeordnete im Europaparlament
„So billige Arbeitskräfte wie in einer Werkstatt bekommen
Unternehmen nirgendwo in Europa“

- 8 Besonderheiten und Potenziale von Inklusionsunternehmen –
Bessere berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung**

9 5 gute Gründe, ein Inklusionsunternehmen zu gründen

10 Interviews zur Thematik

Interview mit Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

„Für eine Beschäftigungsquote von null Prozent habe ich null Prozent Verständnis“

Interview mit Dagmar Greskamp, Team Handlungsfelder und Zielgruppen Aktion Mensch e.V.

„Inklusion bedeutet mittendrin und das sollte möglichst ein Job auf dem 1. Arbeitsmarkt sein“

Interview mit Uta Deutschländer, Vorsitzende des europäischen Dachverbands für Inklusionsunternehmen (EuCIE)

„Es muss einen Haushalt geben für Inklusionsunternehmen“

11 Politische Implikationen:

10 zentrale Forderungen für eine bessere Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

12 Weiterführende Infos und Links

Kontakt, Impressum



Editorial

Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben und ein schwerwiegender Behinderungsgrad bei Arbeitskräften – kann das funktionieren? Viele Menschen und (zu) viele Arbeitgeber glauben das nicht. An diesem Irrglauben scheitert daher oftmals bereits eine Integration in den Arbeitsmarkt, von einer vollständigen Inklusion ganz zu schweigen. Dabei zeigen die vielfältigen positiven Erfahrungen mit inklusiven Arbeitskräften in Betrieben oder Inklusionsunternehmen, dass der Grad einer jeweiligen körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung in keiner Weise etwas über die Leistungsfähigkeit einer Arbeitskraft aussagt. Denn die Spannweite einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ist enorm breit. Sie reicht von einer leichten körperlichen Behinderung oder einem gut eingestellten Diabetes bis hin zu schwerwiegend mehrfach behinderten Menschen. Inklusion in den Arbeitsmarkt ist jedoch auch für die meisten Arbeitskräfte möglich, die besonders stark eingeschränkt sind. Denn viele Handicaps am Arbeitsplatz können bei ihnen mit Hilfsmitteln wie speziellen Stühlen, Rampen oder Hebebühnen ausgeglichen werden, die zudem meist auch finanziell gefördert werden. Doch dieses Potenzial wird allzu häufig nicht genutzt, auch weil es nicht hinreichend bekannt ist.

Was Arbeitgeber häufig auch nicht wissen: Der Fachkräfteanteil bei den Menschen mit Behinderung und auch unter den arbeitslosen Arbeitskräften mit gesundheitlichen Einschränkungen ist ausgesprochen hoch. Zudem sind inklusive Arbeitskräfte sehr loyal und danken den Arbeitgebern ihr Entgegenkommen mit einem überdurchschnittlichen Engagement für den Betrieb.

Und dennoch geht die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt nur schleppend voran. Das Kindernetzwerk hat sich über mehrere Jahre mit Hilfe einer Projektförderung durch den BKK-Dachverband dieser Thematik gewidmet. Am Ende der gesamten Projektlaufzeit legt das Kindernetzwerk nun die Publikation „Menschen mit besonderem Bedarf auf dem 1. Arbeitsmarkt – Wie Inklusion gelingen kann“ vor. Sie wendet sich in gleicher Weise an Betroffene und deren Familien, Arbeitgeber:innen und Unternehmen sowie an die Politik und Gesetzgeber und bietet dabei eine Fülle aktueller und für alle Beteiligte wertvolle Informationen über:

- > **Die Arbeitsmarktsituation (junger) schwerbehinderter Menschen und die vielfältigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den (inklusive) Arbeitsmarkt**

- > **„Smarte Inklusion“ und die Potenziale mobiler Anwendungen für eine bessere Teilhabe am Arbeitsleben?**

- > **Die wichtigsten Vorteile (mit positiven Fallbeispielen) und die größten (vermeintlichen) Barrieren bei inklusiv Beschäftigten**

- > **Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung und die besondere Stellung von Inklusionsunternehmen**

- > **Politische Herausforderungen in Form von 10 zentralen Forderungen**

Abgerundet wird die Publikation mit 4 diversen exklusiven Interviews sowie einer Linksammlung. Für alle Menschen, die sich dieser Thematik in der Praxis stellen, bietet die knw-Publikation eine wahre Fundgrube an Wissen, Hintergründen und konkreten Empfehlungen. Sie berücksichtigt zudem bereits die Folgen der Pandemie bis zum Stand Herbst 2021. Und sie räumt schließlich mit einer Vielzahl von Vorurteilen auf, die immer wieder kolportiert werden.

Wir bedanken uns an dieser Stelle beim BKK-Bundesverband für die mehrjährige und somit nachhaltige Unterstützung, ohne die dieses wegweisende Projekt niemals hätte realisiert werden können. Bleibt nur zu hoffen, dass die Nutzer dieser Publikationen einen Mehrwert daraus ziehen können und die verantwortlichen Politiker:innen in den nächsten Jahren die noch nicht bewältigten Herausforderungen annehmen und zu lösen versuchen.



Aschaffenburg Februar 2022

Raimund Schmid (Projekt-Koordinator)



Teil 1

Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen **Frauen sind gleich mehrfach benachteiligt**

Von 2009 bis 2019 stieg die Zahl der bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen um mehr als ein Viertel bzw. 238.000 auf 1,11 Millionen an. Laut Inklusionsbarometer 2021 waren im Herbst 2021 sogar 1.280.981 Menschen mit einer Behinderung am 1. Arbeitsmarkt beschäftigt. Allerdings muss hierbei einschränkend darauf verwiesen werden, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Zahlen stets mit zeitlicher Verzögerung meldet und sich diese Daten somit eher auf das Jahr 2019 – und damit vor dem Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie – beziehen.

Einen Grad der Behinderung von mindestens 50 hatten 907.000 Beschäftigte; 197.000 Personen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Außerdem waren mehr als 8.000 schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt, ihre Zahl ist seit 2009 durchgehend gestiegen – und zwar um mehr als zwei Fünftel (plus 2.600 Personen). Und: Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist in den letzten zehn Jahren stärker gestiegen als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter (plus 27 Prozent gegenüber plus 4 Prozent).

Fast drei Viertel der 1,11 Millionen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen arbeiteten bei einem privaten Arbeitgeber (790.000). 323.000 (29 Prozent) waren für einen öffentlichen Arbeitgeber tätig. Rund ein Viertel der beschäftigten schwerbehinderten Menschen (268.000) war im verarbeitenden Gewerbe angestellt. Im Gesundheitssektor waren 157.000 schwerbehinderte Menschen tätig (Ist-Quote 5,1 Prozent). 218.000 und damit ein Fünftel war im Öffentlichen Dienst angestellt.

Die Ist-Quote (Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung im Verhältnis zur Gesamt-Beschäftigtenzahl) beträgt 4,7 Prozent. Nicht geändert hat sich dabei, dass private Arbeitgeber mit einer Ist-Quote von unverändert 4,1 Prozent unter der Pflichtquote blieben und öffentliche Arbeitgeber mit einer Quote von 6,5 Prozent darüber.

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung

Weitere wichtige Eckpunkte zur Arbeitsmarktsituation:

- > Die Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen ist deutlich niedriger als bei der nicht-schwerbehinderten Bevölkerung.
- > Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen wird weniger durch die Konjunktur und stärker durch rechtliche Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung beeinflusst.
- > Der Anstieg der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen geht aber nicht nur auf die steigende Zahl schwerbehinderter Menschen zurück, sondern auch auf eine steigende Erwerbsbeteiligung.

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Auch hier zunächst die wichtigsten Eckpfeiler zur Arbeitslosigkeit:

- > Im Durchschnitt des Jahres 2020 waren 170.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos (plus 15.000 im Vergleich Vorjahr). In den ersten zehn Monaten 2021 waren laut Inklusionsbarometer 2021 (siehe Links) 174.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos. Das waren noch mal mehr als im gleichen Zeitraum des Jahres 2020. Der Höchststand wurde im Januar 2021 mit 180.047 Arbeitslosen mit Behinderung erreicht.
- > Die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer als bei nicht-Schwerbehinderten. Trotzdem waren im Herbst 2021 laut Inklusionsbarometer noch immer acht Prozent mehr Menschen mit Behinderung ohne Arbeit als im Vergleichszeitraum vor der Pandemie. Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei Menschen mit Schwerbehinderung deutlich höher ausfällt. Bereits 2020 waren knapp 70.000 Personen mit Behinderung mindestens ein Jahr arbeitslos gewesen, mehr als die Hälfte von ihnen sogar länger als zwei Jahre.

Ein Lichtblick gerade für junge Menschen: Mit vier Prozent besonders niedrig war der Anteil der unter 25-Jährigen am Anteil aller arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Bei den arbeitslosen Menschen, die nicht schwerbehindert waren, waren hingegen zehn Prozent jünger als 25 Jahre.

Wie viel diese Zahlen wert sind, zeigt aber erst ein Vergleich mit den Staaten in der EU. Denn die Arbeitslosenquote ist unter jungen Menschen mit Behinderungen (Altersklasse 16–24) mit 24,9 Prozent Arbeitslosen im Vergleich zu 16,6 Prozent in der Gesamtbevölkerung besonders hoch.

Einer der zentralen Gründe, weshalb sich die Arbeitslosigkeit (junger) schwerbehinderter Menschen im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen und im Vergleich zu allen anderen EU-Staaten nicht so stark erhöht hat, dürfte neben den während der Pandemie erleichterten Kurzarbeiterregelungen in Deutschland auch ganz generell mit dem besonderen Kündigungsschutz von schwerbehinderten Beschäftigten hierzulande zusammenhängen.

Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2020 hatten 56 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 46 Prozent.

Die Top-Zielberufe von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen sind über die Jahre weitestgehend stabil geblieben: Von den 170.000 schwerbehinderten Arbeitslosen strebten 26.000 eine Beschäftigung im Objektschutz (z. B. als Pförtner) an. Gut 21.000 suchten nach einer Tätigkeit in Büro- oder Sekretariatsberufen. Rund 11.000 hatten einen Beruf in der Logistik vor Augen und knapp 10.000 wollten am liebsten im Verkauf arbeiten.

Prekäre Lage für Frauen mit Schwerbehinderung

Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt gleich doppelt benachteiligt: Als Frau und als Mensch mit Behinderung. Das belegen die Ergebnisse einer im März 2021 veröffentlichten Studie der Aktion Mensch in Zusammenarbeit mit dem SINUS-Institut (<https://www.sinus-institut.de/media-center/news/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt-benachteiligt>).

Grundlage der Erhebung ist ein erstmaliger systematischer Vergleich der Erwerbssituation von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung sowie den entsprechenden männlichen Bevölkerungsgruppen im Rahmen einer repräsentativen Befragung von rund 2.000 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren mit elf leitfadengestützten Interviews.

Frauen mit starken gesundheitlichen Einschränkungen bilden das Schlusslicht bei Lohn sowie Vollzeit- und Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders belastet. Der Studie zufolge erhalten Frauen mit Behinderung für ihre berufliche Tätigkeit im Gruppenvergleich die niedrigste Entlohnung. In der Einkommenskategorie unter 1.000 Euro netto sind sie mit 27 Prozent weit überdurchschnittlich vertreten. Zum Vergleich: Nur 12 Prozent der Männer mit Schwerbehinderung verdienen weniger als 1.000 € netto im Monat. Im Durchschnitt verdienen weibliche Erwerbstätige mit Behinderung insgesamt 667 Euro netto weniger pro Monat als ihre männlichen Pendanten.

Im Vergleich zu Männern arbeiten Frauen mit Behinderung zudem deutlich seltener in Vollzeit (37 Prozent). Dagegen sind es 69 Prozent der Männer mit Schwerbehinderung, die einer Vollzeitstelle nachgehen können. Ein Grund liegt darin, dass die weiblichen Erwerbstätigen mit Behinderung in Partnerschaften stärker durch Haushalts- und Familienaufgaben belastet sind als männliche Arbeitskräfte. Ähnlich starke Diskrepanzen ergeben sich allerdings auch bei den Arbeitnehmern ohne Behinderung. Dort arbeiten 89 Prozent der Männer in Vollzeit, dagegen lediglich 59 Prozent der Frauen.

Und schließlich fühlen sich Frauen mit Behinderung überdurchschnittlich stark von Aufstieg, Führung und freier beruflicher Gestaltung ausgeschlossen. Gerade einmal jede Zehnte arbeitet in einer leitenden Position in Führungsverantwortung. (Männer mit Behinderung: 13 Prozent). Dabei sind sie stärker motiviert, in ihrer Karriere voranzukommen, als Männer mit Behinderung und ähnlich stark wie Frauen und Männer ohne Behinderung.

Weitere Ergebnisse aus der SINUS/Aktion Mensch Studie:

- > Frauen mit Schwerbehinderung können bei ihrer Arbeit weniger eigene Ideen (56 Prozent) einbringen als Männer mit Schwerbehinderung (69 Prozent).
- > 71 Prozent der Frauen aus dieser Gruppe wünscht sich, mehr Teilzeit arbeiten zu können, während dies nur bei 51 Prozent der Männer mit Schwerbehinderung der Fall ist.

- > In Bewerbungsprozessen hat sich etwa die Hälfte aller Frauen mit Behinderung in der Vergangenheit bereits diskriminiert gefühlt und glaubt, aufgrund ihrer Behinderung auch seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden.

Doch Frauen mit Schwerbehinderungen schneiden in manchen Bereichen auch überdurchschnittlich gut ab: Die Vereinbarung von Familie und Beruf sehen trotz erheblich größerer Belastungen etwas mehr Frauen (70 Prozent) als gut an (68 Prozent der Männer). Und: Vier von fünf Frauen sind überzeugt davon, dass sie fast alle Qualifikationen für ihren Arbeitsplatz erfüllen. Bei den Männern sind das lediglich 77 Prozent.

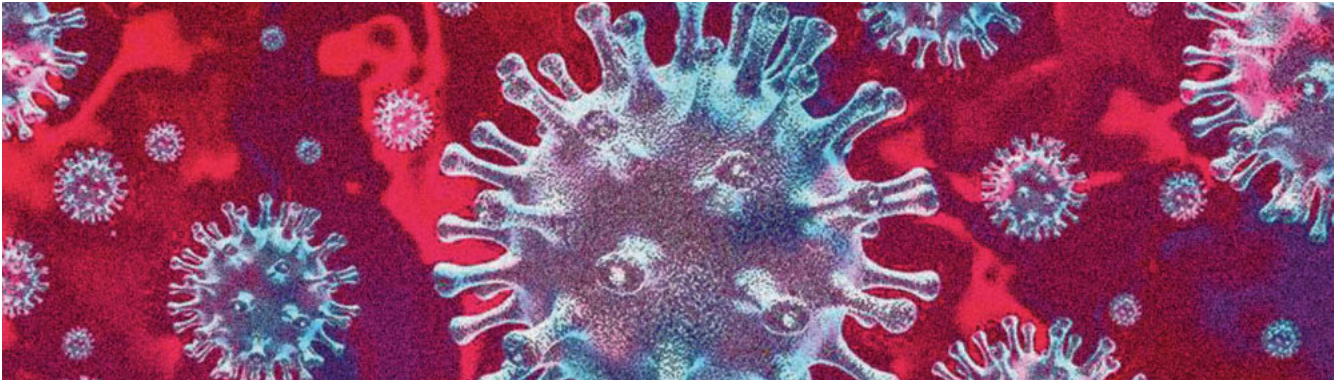


Reha-Maßnahmen höchst unzureichend

Defizite gibt es auch im Bereich der Rehabilitation. Nach einer Untersuchung des DGB aus dem Sommer 2020 haben Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen schlechtere Chancen auf eine berufliche Reha-Maßnahme, wenn sie durch die Jobcenter betreut werden.

Bei den kommunalen Jobcentern sind die Chancen sogar nochmal deutlich schlechter als bei den gemeinsamen Jobcentern von Kommunen und den Agenturen für Arbeit. So kam im Jahr 2019 bei den Agenturen für Arbeit auf 28 Arbeitslose ein Reha-Fall, bei den gemeinsamen Jobcentern waren es 62 Arbeitslose auf einen Reha-Fall und bei den kommunalen Jobcentern entfiel auf 89 Arbeitslose ein Reha-Fall.

Das zeigt: Der Reha-Bedarf wird bei den Jobcentern nicht umfassend erkannt. Dies ist umso problematischer, da gerade im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit und damit bei den von den Jobcentern betreuten Arbeitslosen vermehrt gesundheitliche Probleme auftreten, die durch behinderungsgerechte Förderung wie etwa eine Reha ausgeglichen oder vermindert werden können. Je früher das in einem mit gesundheitlichen Einschränkungen verbundenen Arbeitsleben passiert, desto besser können insbesondere inklusive Arbeitskräfte ihre Potenziale entfalten und ihre Arbeitsmarktsituation auch auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern.



Teil 2

Die vielfältigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den (inklusive) Arbeitsmarkt

Die Corona-Krise beeinflusst den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in besonders dramatischer Weise. Die Integration oder sogar Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt ist durch die Pandemie laut Aktion Mensch um vier Jahre zurückgeworfen worden.

Das sind die ernüchternden Ergebnisse des «Inklusionsbarometer Arbeit» der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute (HRI) hervor.

<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

Danach waren im Oktober 2021 in Deutschland insgesamt rund 174.000 Menschen mit Schwerbehinderung ohne Arbeit. Zum Vergleich: Im August 2019 lag diese Zahl noch bei 156.453.

Dieser Trend ist bundesweit festzustellen. Besonders betroffen vom primär pandemiebedingten Anstieg der Arbeitslosenzahlen waren die beiden wirtschaftlich starken Bundesländer Hamburg (Anstieg vom Oktober 2019 zum Oktober 2021 um fast 16 Prozent) und Bayern (plus 14 Prozent).

Nachhaltige Folgen der Pandemie

Die auch 2021 anhaltende und in ihren Folgen weit bis 2022 hinaus reichende Corona-Pandemie dürfte im Weiteren zweierlei Folgen haben: Die Arbeitslosigkeit könnte bei anhaltender Pandemie weiterhin auf diesem höheren Niveau verharren. In Kombination mit der Corona-Rezession könnte es „typischerweise zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit“ auch im Jahr 2022 und ggf. auch darüber hinauskommen, so der skeptische Ausblick des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus Nürnberg. Denn die negativen Folgen der Corona-Pandemie dürften für Schwerbehinderte deutlich länger andauern als für nichtbehinderte Arbeitskräfte, befürchtet die Aktion Mensch. „Haben Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz erst einmal verloren, finden sie sehr viel schwerer in den ersten Arbeitsmarkt zurück als Menschen ohne Behinderung“, erläutert die Sprecherin der Hilfsorganisation, Christina Marx. Von einer Erholung am Arbeitsmarkt werden somit Menschen mit Behinderungen später profitieren als Arbeitnehmer ohne gesundheitliche Einschränkungen. Kein Wunder, dass laut Inklusionsbarometer 2021 die Hälfte von 1.374 befragten Menschen mit Behinderung langfristig negative Folgen der Corona-Pandemie für ihr Berufsleben befürchteten.

Allerdings – und auch das darf nicht unerwähnt bleiben - ist der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen sogar gesunken. Im Oktober 2020 lag er bei 6,3 Prozent. Im März der Jahre 2019 und 2020 waren es hingegen noch 6,7 Prozent. Menschen mit Behinderung verlieren demnach seit April 2020 seltener ihren Arbeitsplatz als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Diese wohl mit dem besonderen Kündigungsschutz zu begründete Entwicklung zeigte sich in allen Bundesländern. Dennoch ist das Niveau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung wieder auf dem Plateau des Jahres 2016 angekommen. Damit sind alle seither erreichten Fortschritte als Folge der Pandemie innerhalb von vier Jahren wieder verloren gegangen. So liegt die Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten nach den Daten des Inklusionsbarometers 2021 nunmehr bei 11,8 Prozent und stieg zum ersten Mal seit vielen Jahren wieder an.



Armutsrisiko nimmt zu

Dabei hat die Corona-Krise strukturelle Schwächen deutlich aufgezeigt, wie Sarah Bormann, die bei der Gewerkschaft ver.di für die Behindertenhilfe zuständig ist, festgestellt hat. Denn in den Unternehmen, in denen schon vor der Pandemie vieles im Argen war und es insbesondere am Personal fehlte, haben sich die Bedingungen verschärft. Und das wiederum bekommen Arbeitskräfte mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen prioritär zu spüren: Denn sie leiden ganz besonders darunter, wenn die gerade für behinderte Arbeitnehmer so wichtigen Routinen wegfallen, weil sich Arbeitsabläufe in der Pandemie ständig ändern und zudem – bei Betriebsschließungen - die für sie so wichtigen sozialen Kontakte ausbleiben. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) verweist zudem darauf, dass nach den Ergebnissen seiner Mikrozensusbefragung zwischen 2005 und 2017 das Armutsrisiko von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen von 13 auf 19 Prozent gewachsen ist. Hingegen sei das Armutsrisiko von Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen mit einer Quote von 14 Prozent gleichgeblieben. Nicht nur Corona trifft das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung hart. Auch unabhängig von der Pandemie ist ihr Armutsrisiko in den letzten 15 Jahren kontinuierlich angestiegen», so DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. Gründe dafür seien die Deregulierung des Arbeitsmarkts seit 2005, die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, gesunkene Stundenlöhne und niedrigere Erwerbsminderungsrenten.

Eine letzte Erschwernis kommt schließlich hinzu. Schwerbehinderte Arbeitskräfte müssen laut Aktion Mensch mindestens 3 Monate länger nach einem Job suchen als Menschen ohne besonderen Bedarf. Das trifft diejenigen jungen Menschen besonders hart, die gerade erfolgreich erstmals den häufig beschwerlichen Sprung auf den 1. Arbeitsmarkt in einem Betrieb oder in einem Inklusionsunternehmen geschafft haben, den sie nun pandemiebedingt wieder ganz aufgeben mussten oder nur noch sehr reduziert wahrnehmen konnten.



Teil 3

„Smarte Inklusion“:

Wie können mobile Anwendungen bei der Teilhabe am Arbeitsleben helfen?

Wie können smarte Endgeräte Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen dabei helfen, einen Arbeitsablauf zu lernen und umzusetzen? Wie können Smartphones, Tablets und andere Devices bei der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt helfen? Um auf diese Fragen Antworten zu erhalten, hat sich neuerdings ein Begriff herauskristallisiert: „SmarteInklusion – Teilhabe durch Digitalisierung in der Arbeitswelt.“

Ein Vorreiter bei der „Smarte Inklusion“ ist ein Konsortium aus Forschung und Praxis aus Wolfenbüttel, das diese Thematik vor nunmehr vier Jahren aufgegriffen hat. Dazu gehören: die Fakultäten Information und Soziale Arbeit der Ostfalia Hochschule, die DRK-inkluzivo Wolfenbüttel gGmbH, die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH und die Hasomed GmbH.

Doch warum spielt „Smarte Inklusion, die die Teilhabe durch Digitalisierung in der Arbeitswelt verbessern soll und daher auch anderswo immer stärker vorangetrieben wird (siehe Links), heute eine so große Rolle? Dazu hat Dr. Sabrina Inez Weller, vom Bundesinstitut für Berufsbildung – bezogen auf alle Arbeitnehmer – die folgenden Fakten zusammengetragen:

- > Bis zum Jahr 2025 sind die Stellen von 7,7 Millionen Beschäftigten von Automatisierung betroffen
- > 34 % der männlichen und 26 % der weiblichen besetzten Arbeitsplätze werden bis 2035 primär durch technische Innovationen ersetzt

In den kommenden 10 Jahren ist jeder zehnte Arbeitsplatz in Gefahr

Diese Entwicklung hat gravierende Auswirkungen auf Arbeitskräfte mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Bei dieser Gruppe von Menschen stellt sich automatisch die Frage, inwieweit Ihr Arbeitsplatz hinsichtlich der Hilfsmittel so ausgestattet ist, dass Barrieren aufgrund der Behinderung ausgeglichen werden? Laut Bundesinstitut für Berufsbildung ergibt sich dabei folgendes Bild:

6,1 %	sehr schlecht	6,1 %	schlecht
14,6 %	mittelmäßig	40,9 %	gut
27,4 %	sehr gut	4,9 %	weiß nicht

Knapp 27 Prozent aller Arbeitnehmer mit einer Behinderung sind hier also unzureichend ausgestattet.

Dabei ergeben sich – wie dargestellt – negative wie positive Einflüsse:

Negative Einflüsse	Positive Einflüsse
Zunehmende Komplexität von Arbeitsprozessen, Anstieg von Qualifikationsanforderungen, Abbau oder Verlagern von einfachen Tätigkeiten ins Ausland	Einfachere Bedienungen und Erhöhung der Effizienz. Möglichkeit der Kompensation von Behinderungen durch assistive Technologien
Neue Stigmatisierungsformen aufgrund bestimmter technischer Anwendungen und der damit verbundenen Anforderungen	Chancen durch neue Arbeitsformen
Fehlende Kompetenzen und Qualifizierungsbedarf bei Professionellen und Menschen mit Behinderung	Zunehmende Übernahme belastender Tätigkeiten durch Maschinen und Roboter

Doch wie sind die Chancen und die Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen nun im Detail verteilt?

Chancen der Digitalisierung

- > Neue Arbeitsformen können zumindest einer Teilgruppe von Menschen körperlicher Behinderungen oder mit Sinnesbehinderung neue Beschäftigungsmöglichkeiten bieten
- > Verbesserte Beschäftigungschancen ergeben sich insbesondere für gering qualifizierte Menschen mit Hör- oder Sehbehinderung sowie mit psychischer Beeinträchtigung in den Bereichen Spedition/Kurierdienste und Logistik
- > Outsourcing/Offshoring einfacher Tätigkeiten in WfbM sind eine gute Möglichkeit, die Teilhabe auch für Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung zu verbessern.

Risiken der Digitalisierung

- > Durch Technikusubstitution erfolgt ein zusätzlicher Stellenabbau im manuellen Tätigkeitsbereich, der sich negativ auf die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung auswirken kann.
- > Arbeitsprozesse in Branchen mit starken Automatisierungstendenzen können sich so verändern, dass sie zu Entlassungen von Personen mit geringer Qualifikation führen können.
- > Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen sind stärker gefährdet, nicht mehr aufgrund eines erhöhten technischen Anforderungsprofils einen adäquaten Arbeitsplatz auf dem 1. Arbeitsmarkt und in Inklusionsunternehmen finden zu können.

Insgesamt aber, so das Fazit von Dr. Sabrina Inez Weller, ergeben sich jedoch im Zuge der „Smartinclusion“ keine signifikanten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung.

Was können Apps wie die RehaGoal App bewirken?

Doch welche Innovationen helfen konkret weiter? Ein Beispiel von vielen, das hier exemplarisch dargestellt werden soll (Links zu weiteren Apps siehe S. 16) ist die in Wolfsburg entwickelte RehaGoal App in der Praxis. Sie ist vorwiegend für Menschen mit angeborenen und erworbenen Hirnschädigungen gedacht, die Defizite in der Exekutivfunktion aufweisen, insbesondere der Handlungsplanung. Mit der App soll die Selbstständigkeit durch den Einsatz von digitalen assistiven Technologien im (Arbeits-)Alltag verbessert werden. Welche Defizite der Nutzer: innen soll sich vor allem ausgleichen? Sie bietet Hilfestellungen vor allem für solche inklusiven Arbeitskräfte, die

- > sich Arbeitsschritte und dessen Reihenfolge nicht gut merken können
- > selbstständig immer wieder das eigene Handeln überprüfen müssen
- > Probleme haben, nach Unterbrechungen zurück in die Aufgabe zu finden
- > Schwierigkeiten haben, sich bei Veränderungen im Ablauf umzustellen
- > Absprachen und Termine nicht immer einhalten
- > es über längere Zeit nicht schaffen, die Konzentration bei einer Aufgabe zu behalten

Viele – auch einfachere Arbeitsvorgänge - bestehen aus mehreren Teilschritten, die in die richtige Reihenfolge gebracht werden müssen. Bei komplexeren Handlungsabläufen stellt das gerade Menschen mit angeborenen oder erworbenen Hirnschäden - zum Beispiel mit einem Down-Syndrom oder nach einem Schädelhirntrauma – vor Probleme. Die an der Ostfalia Hochschule entwickelten RehaGoal App ist so ausgerichtet, dass sie schrittweise durch komplexe Tätigkeiten führt, in der ein Therapeut oder Jobcoach gemeinsam mit dem Teilnehmer einen Workflow in einzelne Arbeitsschritte zerlegt. Diese Handlungsbausteine werden dem Teilnehmer während der Arbeit nach und nach angezeigt. Dabei kommt es jedoch besonders darauf an, dass dieser Workflow gemeinsam und partizipativ gestaltet wird.

Corona-Folgen können abgemildert werden

Gerade in der Zeit des Lockdowns konnte die RehaGoal App ihren Mehrwert für die Nutzer: innen unter Beweis stellen. „Die Situation durch die Covid-19 Pandemie hat es gerade jungen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung erschwert, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen: Viele junge Menschen verloren ihren Praktikumsplatz, mussten eine Zwangspause einlegen, oder konnten geplante Praktika nicht antreten. So blieben die gerade für diese Gruppe so wichtigen persönlichen Kontakte vollends aus. Und genau hier setzt die RehaGoal App an.

So konnten Arbeitskräfte, deren Ziel es war, einen Beruf in der Gastronomie zu ergreifen, über einen Zeitraum von drei Wochen im Home-Office mithilfe der RehaGoal App für ihre Familien kochen. Die Motivation dafür erhöhte sich durch das eigenständige Suchen von attraktiven Gerichten im Internet. Mit der RehaGoal App arbeiteten sie sich – auch ohne den in der Regel begleitenden Job-Coach - erfolgreich durch zum Teil komplexe Rezepte.

Das Fazit aller Beteiligten: Für die Teilnehmenden war es ein großes Erfolgserlebnis und es entstand ein Gefühl von Unabhängigkeit und die Familien wurden entlastet. Und das Ergebnis konnte sich sehen lassen: So wurden die Familienangehörigen zum Beispiel mit Pizza, Flammkuchen, Salaten, Aufläufen, Buttermilchkuchen, Muffins und anderem schmackhaftem Essen versorgt. Das Kochen mit der App fand so viel Anklang, dass die Idee entstand, aus den erfolgreich gekochten Rezepten ein Kochbuch zum Nachkochen per RehaGoal App zusammenzustellen. Die App bot hierfür genau die Hilfestellung, mit der die Defizite der Menschen mit Behinderung ausgeglichen werden konnten: Diese bestand aus Funktionstasten zum Erstellen von Aufgaben, dem

Aufzeigen nacheinander folgender Planungsschritte, der Rezeptplanung, dem Arbeiten mit Workflow sowie diversen weiteren Unterstützungsfunktionen. Anwendungsgebiete der App waren darüber hinaus das Bestücken von Regalen in einem Fachhandel-Markt sowie „Fahrrad putzen“.

Fazit mit den Erfahrungen mit der RehaGoal App:

Förderung der Selbständigkeit der Nutzer:innen durch:

- > barrierearme Nutzung
- > schrittweise Führung durch komplexe Aufgaben
- > individuelle Anpassung der Workflows im Schwierigkeitsgrad
- > Idealer Einsatz bei neu zu erlernenden Aufgaben
- > Entlastung der Unterstützungspersonen
- > Einsatz als Therapiemethode oder als Kompensationsmittel

Smarte Inklusion nimmt jetzt Fahrt auf

Die wichtigste Erkenntnis ist aber, dass die RehaGoal App sehr gut flexibel – und damit auch für andere Zielgruppen (z. B. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen) – einsetzbar ist.

Mit Hilfe solcher digitaler assistiver Methoden, mit denen die Integration am Arbeitsplatz unter Wahrung des Datenschutzes und der Privatsphäre verbessert werden kann, werden in Zukunft neue Optionen für Menschen mit Handicaps auf dem 1. Arbeitsmarkt geschaffen. Für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz steigern sie in jedem Fall die Selbstwirksamkeit und Unabhängigkeit. Für andere Anwendungen – etwa der Digitalisierung in Einrichtungen der Behindertenhilfe – müssen erst noch weitreichende Erfahrungswerte gesammelt werden. Denn „Smarte Inklusion“ steht erst am Anfang einer Entwicklung, die erst jetzt so richtig Fahrt aufgenommen hat.

<https://www.smarte-inklusion.de>

<https://rehagoal.de/>

Weitere Links zu Apps im Kontext „Smarte Inklusion“

Smarte Phones mit smarten Apps für Menschen mit Behinderung

<https://karriere.myability.jobs/karrieretipps/smarte-phones-mit-smarten-apps-f%25C3%25BCr-menschen-mit-behinderung>

Lern-App für Menschen mit geistiger Behinderung

<https://khdi2.org/category/allgemein/>

Sennheiser MobileConnect erleichtert hörgeschädigten Studierenden den Zugang zu Bildung

<https://de-de.sennheiser.com/newsroom/world-hearing-day-smarte-strategien-fur-inklusive-bildung#>

Barrierefreie und smarte City: Digitale Lösungen, welche die soziale Inklusion insbesondere für Menschen mit Behinderung vorantreibt (z. B. über ein Echtzeitnavigationssystem, das physische Barrieren aufzeigt)

<https://codebarrierefrei.de/de/challenge/challenge-smart-city>



Teil 4

Die 10 wichtigsten Vorteile, inklusiv Beschäftigte einzustellen

(Junge) Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen verfügen neben ihren Handicaps auch über viele Potenziale, die sowohl dem Betrieb selbst wie auch den inklusiven Mitarbeiter: innen zugutekommen. Dabei muss aber stets vorab abgewogen werden, ob ein inklusiver Arbeitsplatz zu dem in Frage kommenden Beschäftigten auch passt. Zudem muss vorab geklärt werden, wie viel Aufwand für den Betrieb erforderlich ist, um einen solchen Arbeitsplatz einzurichten und welche Hilfsmittel hierfür erforderlich sind. Wenn all dies vorab gründlich abgewogen worden ist, profitieren nicht nur die inklusiven Mitarbeiter: innen von Arbeitsplätzen auf dem (1.) Arbeitsmarkt, sondern auch die Unternehmen selbst. Zu den 10 wichtigsten Vorteilen einer solchen Zusammenarbeit zählen die im Folgenden kurz und kompakt zusammengefassten Fakten:

Vorteil 1: Überdurchschnittlich hohe Motivation

Arbeitskräfte mit Handicaps sind sehr dankbar, am Arbeitsleben teilhaben zu dürfen. Dadurch steigt gerade bei Beschäftigten mit einer körperlichen Behinderung die Motivation für ihre Arbeit.

Vorteil 2: Hohe Loyalität zum Unternehmen

Mitarbeiter mit Behinderung verhalten sich in der Regel ausgesprochen loyal zum Unternehmen. Mit ihrem Betrieb, der ihnen die Chance zum (Wieder)-Einstieg in den Beruf ermöglicht hat, können sie sich häufig auch dann noch identifizieren, wenn es einmal – wie zu Zeiten der Corona-Pandemie - nicht so gut laufen sollte.

Vorteil 3: Kreatives Potenzial für Optimierung des Arbeitsplatzes

Mitarbeiter: innen mit gesundheitlichen Einschränkungen setzen sich gedanklich mit den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes auch selbst stark auseinander. Dabei stellen sie häufig früh Überlegungen an, welche Anpassungen am Arbeitsplatz – etwa mit Hilfsmitteln – erforderlich sind, ohne dabei das Unternehmen finanziell zu überfordern.

Vorteil 4: Positive Würdigung fürs Renommée eines Betriebs

Die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer: innen wird von zahlreichen Kund: innen als Übernahme sozialer Verantwortung sehr anerkannt und kann so das Prestige eines Betriebs erhöhen.

Vorteil 5: Nutzung finanzieller Fördertöpfe für Arbeitgeber

Da ist viel mehr möglich als man denkt. Zum Beispiel über die Integrationsämter, wenn es um die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes (angepasste Büroeinrichtung, technische Hilfsmittel) geht und der Behinderungsgrad mindestens 50 beträgt. Oder über die Bundesagentur für Arbeit, um die inklusive Arbeitskraft bis zu drei Monate auf Probe einzustellen oder einen Zuschuss von maximal 70 Prozent des Arbeitsentgelts in den ersten 24 Monaten zu erhalten.

Vorteil 6: Entbindung von der Ausgleichsabgabe

Für jeden unbesetzten Arbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe fällig, die bei 125 Euro pro Monat beginnt und sich bis auf 320 Euro monatlich belaufen kann. Dafür müssen Arbeitgeber mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung (MmS), Arbeitgeber mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen 2 MmS und Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit MmS besetzen.

Vorteil 7: Barrierefreiheit zum Nutzen aller Mitarbeiter

Eine Einstellung von behinderten Arbeitnehmern setzt Barrierefreiheit in einem Unternehmen voraus. Und davon profitieren alle Beschäftigten. Ebenere Zugänge, breite Türen, Fahrstühle in alle Stockwerke und barrierefreie Toiletten erleichtern auch den Arbeitsprozess für nicht behinderte, aber auch bewegungseingeschränkte Arbeitnehmer: innen.

Vorteil 8: Bessere und verständlichere Kommunikationsprozesse

Von der digitalen Barrierefreiheit – etwa durch eine größere Schrift am PC - profitieren nicht nur die inklusiven Arbeitskräfte, sondern auch Angestellte mit relevanten Sehschwächen. Auch eine einfache Sprache erleichtert allen Beschäftigten mit einer schwächer ausgeprägten Lesekompetenz die Kommunikation. Betriebe, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, sehen hierfür oft keine Notwendigkeit.

Vorteil 9: Hohe Kreativität und geringe Fehlerquote

Aufgrund der Vielfalt der Stärken von Arbeitnehmer: innen mit Einschränkungen werden oft bessere Arbeitsergebnisse erzielt als in Unternehmen mit einem einheitlichen Beschäftigtenstatus. Das liegt nicht nur an der höheren Kreativität gemischter Teams im Arbeitsprozess, sondern auch daran, dass etwa Menschen mit Sehbehinderung über ihr Gehör oder über ihren Tastsinn Reize aufnehmen können, die sehende Menschen gar nicht wahrnehmen. Viele Mitarbeiter: innen mit Einschränkungen arbeiten zudem sehr präzise und haben - gerade bei Routine-Arbeiten - eine deutlich verringerte Fehlerquote.

Vorteil 10: Stärkung des „Wir-Gefühls“

Die Hilfsbereitschaft nicht behinderter Kolleg: innen für inklusive Arbeitskräfte kann den Zusammenhalt eines Unternehmens spürbar stärken und zu einer intensiveren Gemeinschaft – auch außerhalb des Betriebs bis in den Freizeitbereich hinein - führen.



Teil 5

Die größten (vermeintlichen) Barrieren, die Inklusion auf dem (1.) Arbeitsmarkt verhindern

Zweifelsohne sind für die erfolgreiche Einbindung inklusiver Arbeitskräfte eine Menge an Hindernissen zu überwinden.

Zunächst einmal ist der Organisationsaufwand für die Einrichtung solcher Arbeitsplätze hoch. So müssen immer wieder neue Formulare gestellt oder (Förder)-Anträge ausgefüllt werden. Das ist mitunter mühsam und zeitintensiv. Somit ist auch in der Regel der organisatorische Aufwand für eine inklusive Arbeitskraft überdurchschnittlich hoch.

Mitunter müssen auch erhebliche Widerstände überwunden werden. Viele inklusive Mitarbeiter: innen ecken gerade zu Beginn ihrer Tätigkeit häufig mit den Arbeitskolleg: innen an, da sie die intensive und kontinuierliche Arbeitsbelastung zunächst nicht gewohnt sind. Unternehmer müssen daher immer wieder die Kritik ihrer Mitarbeiter: innen ohne besonderen Förderbedarf aushalten, wenn sie sich etwa über eine geringere Arbeitsintensität von den Fachkräften mit Handicaps beklagen. Mit der Zeit pendelt sich das aber meist ein.

Da viele inklusive Arbeitskräfte nicht so flexibel auf Neuerungen reagieren können, ist es ungemein wichtig, dass deren Abläufe im Arbeitsalltag immer wieder gleich aussehen. Nur dann können sie sich daran gewöhnen und an den klar geregelten Abläufen gut orientieren. Auf rotierende Verfahren und ständig wechselnde Anforderungen sollte daher so weit wie möglich verzichtet werden.

All diese Hindernisse können aber bei gutem Willen von allen Seiten zumeist überwunden werden. Viele vermeintliche Barrieren, die immer wieder in die Debatte um den Inklusionsprozess auf dem Arbeitsmarkt angeführt werden, treten aber in der Praxis tatsächlich kaum auf. Sie stützen sich vielmehr auf Vorurteile, die immer wieder verbreitet werden und nur schwer auszuräumen sind.

Die 3 häufigsten und gravierendsten Irrtümer, die immer wieder genannt werden, sind:

1. **Junge Menschen mit einer Behinderung sind unkündbar**

Diese Behauptung ist falsch. Zwar besteht für Arbeitnehmer: innen mit einer Schwerbehinderung oder einem starken gesundheitlichen Handicap – mit Ausnahme der ersten

6 Monate - ein besonderer Kündigungsschutz. Dieser besteht primär darin, dass bei Kündigungen das Integrationsamt zustimmen muss. Doch im Alltag ist das oft gar nicht erforderlich: In 80 Prozent aller Fälle enden solche Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen.

2. Junge behinderte Menschen sind nicht so qualifiziert und auch nicht so leistungsfähig

Auch Menschen mit Handicaps sind- über alle Berufsgruppen verteilt – zumeist genauso qualifiziert wie Arbeitnehmer: innen ohne gesundheitliche Einschränkungen. Behinderungsbedingte Defizite können zudem durch technische Unterstützung weitgehend oder mitunter auch vollständig ausgeglichen werden. Zudem zeigen Mitarbeiter:innen mit Behinderungen häufig eine überdurchschnittlich hohe Einsatzbereitschaft und steigern damit zusätzlich ihre ohnehin vorhandene Leistungsfähigkeit.



3. Junge Menschen mit Handicaps sind zu oft krank und kein verlässlicher Faktor für Betriebe

Das entspricht nicht den Tatsachen im Berufsalltag. Die Krankheitsquote ist nicht erhöht, weil die meisten inklusiven Arbeitskräfte sehr gut mit ihrer Behinderung und den damit immer wieder auftretenden Einschränkungen umgehen können. Zudem sind die meisten Arbeitnehmer: innen mit Handicaps ihrem Unternehmen sehr dankbar, überhaupt einen Arbeitsplatz bekommen zu haben. Das steigert die Motivation und reduziert damit auch Krankheitstage. Inklusive Arbeitskräfte sind in der Regel verlässliche Mitarbeiter:innen.



Teil 6

4 positive Fallbeispiele aus der inklusiven Arbeitswelt **Kein Selbstläufer, jedoch wertvolle Säulen für einen Betrieb**

Praktische und positive Fallbeispiele über inklusive Arbeitskräfte können oft mehr bewirken als theoretische Abhandlungen zur Inklusion. Auch wenn aus den Fallbeispielen vielfach deutlich wird, dass eine erfolgreiche Integration auf dem (1.) Arbeitsmarkt kein Selbstläufer ist, zeigt sich zugleich, dass sich auch inklusive Arbeitskräfte zu wertvollen Säulen von Betrieben entwickeln können. Anhand von 4 inklusiven Arbeitskräften aus verschiedenen Betrieben und unterschiedlichen Branchen (Logistik, Industrie, Reinigung- und Hygiene, Pflege) soll dies im Folgenden anschaulich untermauert werden.

„Einfach ein tolles Gefühl, dazu zu gehören“

Zum Beispiel **Daniel S.** Er hat es geschafft, nach 5-jähriger Tätigkeit in einer Lebenshilfe Werkstätte nun an einem inklusiven Arbeitsplatz sein Können unter Beweis zu stellen. Und das nunmehr bereits seit mehr als 10 Jahren als fester Bestandteil eines Teams, dem 6 weitere junge Menschen angehören, die alle ebenfalls einen inklusiven Arbeitsplatz ausfüllen. Arbeitgeber dieses besonderen inklusiven Teams ist das Unternehmen „Linde Material Handling“ in Aschaffenburg, für das Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker, Facharbeiter oder Verwaltungsspezialisten arbeiten. Mehr als 10.000 Menschen gehören dem Unternehmen der KION Group AG an, das weltweit an der Spitze der Intralogistik im Bereich digitale Systemlösungen, Gabelstapler und Lagertechnikgeräte steht.

Daniel S. ist ein Teil davon. Seine Aufgabe es ist, zusammen mit seinen 6 Arbeitskollegen tausende von verschiedenen Ersatzteilen, die in Fahrzeuge und Produkte von der Linde Material Handling eingebaut werden, in vorgegebene Linde-spezifische Verpackungen (große Pakete, kleine Päckchen oder Tüten) zu befördern. Darunter befinden sich kleinere Materialien wie Scheiben, Schlüssel oder winzige Ersatzkettenglieder, aber auch große Teile wie Fahrersitze für Gabelstapler. Oder auch Räder der Hubwagen: Bis zu 300 solcher Räder sind es, die Daniel S. pro Tag fachgerecht verpacken kann. Alle Arbeitsvorgänge werden computermäßig gesteuert, so dass Daniel S. mit Hilfe digitaler Angaben genau erkennen kann, wie viele Teile in welcher Weise und in welche Kisten verpackt werden sollen.

Er sei stolz, in solch einer „guten Firma“ arbeiten zu können, mit der er sich komplett identifiziert. Dieses Gefühl, „dazu zu gehören“, halten Daniel S. und sein Inklusionsbegleiter für entscheidend. Es ist auch die elementare Voraussetzung dafür, als Arbeitskraft und damit auch als Mensch als gleichwertig angesehen zu werden.

„Für mich ist die Firma wie eine Familie“

Voll anerkannt als Arbeitskraft fühlt sich auch **Johann K.** der 1998 aus Kasachstan gekommen ist und seit 2010 beim Unternehmen STF in Faulbach bei Miltenberg am bayerischen Untermain tätig ist. Die STF Innovative Produkte GmbH produziert im Bereich des Anlagen- und Maschinenbaus einzelne Teile sowie Baugruppen und ist damit ein Zulieferer für weite Bereiche der Industrie.

Verantwortlich für die Gesamtproduktion und für die inklusiven Arbeitskräfte im Unternehmen ist Mike Pfützner. Angestellt hatte Mike Pfützner Johann K. allerdings erst nicht als inklusive Arbeitskraft. 5 Jahre lang war der Allrounder im Unternehmen zunächst an einem ganz normalen Arbeitsplatz tätig, bis ihn 2015 ein tragisches Schicksal ereilte. Uprötzlich kollabierte er während der Arbeit und musste sofort mit dem Rettungswagen ins nächste Krankenhaus gefahren und dort intensivmedizinisch behandelt werden. Die Diagnose folgte prompt: Johann K. leidet an Diabetes Typ 1 und ist hochgradig zuckerkrank.

Mit dieser Diagnose änderte sich sein (Arbeits)-Leben fundamental. Alle 2 Stunden musste er sich von nun an eine Spritze setzen, um sich nicht selbst zu gefährden. Das ist heute zum Glück nicht mehr notwendig. Inzwischen ist er apparativ so eingestellt, dass der Zuckerspiegel von selbst reguliert werden kann, wenn er vom Normalwert abweicht. Seine Leistungsfähigkeit hat damit allerdings auch gelitten, räumt er selbst ein. Plötzlich und ungewollt ist damit aus einem „normalen“ ein „inklusive“ Arbeitsplatz geworden. Für Mike Pfützner macht dies aber kaum einen Unterschied. Für ihn ist Johann K. immer noch ein „äußerst wertvoller Mitarbeiter“, der für viele im Unternehmen dringliche Arbeiten jederzeit einsetzbar ist. Die Spannweite seiner Tätigkeiten ist weit: Sie reicht vom Zusammenschweißen diverser Produkte über das Be- und Entladen von Materialien von LKWs mit Hilfe von Staplern bis hin zur sehr sorgsam vorzunehmender Beschichtung von Entbindungsbetten. Dies alles setzt er so engagiert um, dass ihn sein Vorgesetzter Mike Pfützner „hin und wieder mal herunterholen“ muss. Das ist dann der Fall, wenn er sich trotz seiner Zuckererkrankung selbst zu viel zumutet, da er dann Gefahr läuft, seine Gesundheit aufgrund seiner chronischen Krankheit aufs Spiel zu setzen.

Diese weit verbreitete hohe Motivation inklusiver Arbeitsplätze bewegt Mike Pfützner immer wieder aufs Neue. Das gilt auch für Johann K., von dem er sagt; „Wir alle können richtig stolz auf seine Leistung sein.“ Für Johann K. ist dies eine Selbstverständlichkeit: „Für uns ist die Firma wie eine Familie.“ Dabei müssen aber auch ungewöhnliche Wege eingeschlagen werden. Mike Pfützner und Johann K. zeigen, dass sich das lohnt!

„Wichtig ist es, einen festen Rhythmus zu haben“

Einen ungewöhnlichen Weg ist auch **Christina Z.** gegangen und dabei, wie sie sagt, zum ersten Mal in ihrem Leben beruflich „weich gelandet“. Und zwar im Jahr 2003 bei PRISKA, einem Integrationsunternehmen, das vorwiegend Schulumens, Kantinen, einen Cateringservice sowie einen Gebäudereinigungsservice unterhält. 40 % der derzeit rund 100 Angestellten weisen ein Handicap auf.

In einer dieser Schulen, dem Hanns-Seidel-Gymnasium in Hösbach bei Aschaffenburg, ist auch die 39-jährige ausgebildete Hauswirtschaftsgehilfin Christina Z. tätig. Nach mehreren Zwischenstationen und einer Schwangerschaftspause ist sie dort als Küchenhilfe und Reinigungskraft angestellt, seit dem Ausbruch der Coronapandemie im Frühjahr 2020 allerdings in Kurzarbeit. Ihre primäre Aufgabe dabei ist es, in der Zeit zwischen 7.00 und 10.00 Uhr den offenen Hort und die Hauptschule im Bereich der Hanns-Seidel Schule zu reinigen. Dabei handelt es sich um sehr große Räume, die als offener Ganztagesbereich und als Aufenthaltsräume fungieren. Da die Kinder dort um 11.00 eintreffen und in der Regel bis 16.00 Uhr bleiben, müssen bis zu diesem Zeitpunkt alle Reinigungsarbeiten abgeschlossen sein. Dazu gehört u. a. auch den Müll zu entsorgen, die Toi-

lette zu reinigen, in den WCs Klopapier und Seife nachzufüllen und abzustauben. Christina Z. merkt man die Begeisterung für ihre Arbeit im Gespräch förmlich an: Sie sagt: „Hier macht es mir Spaß, weil ich einen festen Rhythmus habe.“

Ihre verlässliche und gründliche Arbeit wird auch von der PRISKA-Leiterin Gudrun Köhler-Martin gewürdigt. Allerdings müsse bei ihr und auch den meisten anderen Beschäftigten stets darauf geachtet werden, dass die Abläufe immer wieder gleich sind und sich Christina Z. darauf auch verlassen kann. Rotierende Arbeitsvorgänge seien höchst kontraproduktiv.

Das gilt in gleicher Weise auch für einen weiteren Minijob in einer Gastronomie in einer Ortschaft unweit ihrer Schule, in dem sie dann ausschließlich an Wochenenden als Küchenhilfe agiert. Mit diesen Tätigkeiten in der 1. Arbeitswelt findet Christina Z. die Anerkennung, die sie für ihr Selbstbewusstsein benötigt, um sich immer wieder neuen Herausforderungen – etwa bei der Betreuung ihres mittlerweile 12-jährigen Sohns- zu stellen. Ohne diese Inklusion würde sie all das nicht stemmen können und liefe Gefahr, mit einem Mal nicht mehr weich zu landen, sondern wieder hart abzustürzen.

„Eine höhere Belastung wäre nicht möglich“

Sehr gut aufgehoben ist auch die 37-jährige **Kerstin T.** im Haus St. Vinzenz von Paul in Kleinostheim bei Aschaffenburg, einem kirchlichen Träger von sozialen Diensten. Der erste Bezug zu ihrer heutigen Arbeit als ausgebildete Pflegefachhelferin ergab sich für die heute 36jährige Kerstin T., als sie noch nicht einmal 20 Jahre alt war. Damals stand sie ihrer demenzkranken Oma bei, indem sie ihr das Essen reichte, sie kämmte und auch ansonsten so gut wie es ging betreute. „Das hat mir schon damals sehr gut gefallen,“ erinnert sie sich.

Und diese positive Erfahrung kommt ihr bis heute bei ihrer Arbeit im Haus St. Vinzenz von Paul zugute. Dort arbeitet sie mittlerweile seit neun Jahren im Bereich der Kurzzeitpflege, in der 23 Bewohner betreut werden müssen. Die Gäste in der Kurzzeitpflegeeinrichtung werden dabei gepflegt, medizinisch betreut und bei der Bewältigung des Alltags unterstützt. Eine große Herausforderung für das gesamte Betreuungspersonal und damit auch für Kerstin T.

Dort ist sie nun immer am Nachmittag und Abend entweder in der langen Schicht von 13.00 bis 20.00 Uhr oder auch der kurzen Schicht von 17.00 bis 20.00 Uhr im Einsatz. Und das hat seine Gründe: Wegen ihrer Krankheitsbilder Aufmerksamkeitsdefizitstörung (ADS) und ihrer Depression muss sie Medikamente am Abend einnehmen, die schlafanregend wirken und dazu führen, dass Kerstin T. am Vormittag „nicht so recht in die Gänge kommt.“

Arbeiten fallen in dieser Zeit zur Genüge an: Die Wäsche einsammeln, die Bewohner der Kurzzeit-Einrichtung zur Kaffeerrunde holen, mit ihnen auf die Toilette gehen sowie die Spülmaschine mit dem Kaffeegeschirr bestücken. Danach folgt auch schon die Vorbereitung des Abendessens, bei der Kerstin T. erneut bei der Essenaufnahme unterstützt und das Geschirr vom Abendessen mit abräumt. Unmittelbar nach dem Abendessen schließt sich dann die „Bettgehphase“ an. Hier unterstützt Kerstin T. die Bewohner beim Umkleiden, beim Gang ins Bad oder beim zu Bett gehen.

All diese Herausforderungen kann Kerstin T. heute trotz ihrer Handicaps gut meistern, allerdings begrenzt auf 23,5 Std. pro Woche, was einer 60- Prozent Stelle entspricht. „Einer höheren zeitlichen Belastung würde ich nicht standhalten,“ räumt sie selbst ein. Ihrem Arbeitgeber ist sie für ihren in jeder Hinsicht auf sie zugeschnittenen Arbeitsplatz äußerst dankbar. Und immer wieder denkt sie dabei auch an ihre demenzkranke Oma, mit der alles angefangen hatte.



Teil 7

Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung **Arbeitsbedingungen verbessern oder abschaffen?**

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind gemeinnützige Dienstleister für Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung unter den gegenwärtigen Bedingungen im allgemeinen Arbeitsmarkt nur schwer oder auch gar nicht Fuß fassen können. Werkstätten stehen Arbeitskräften aller Altersstufen mit geistigen, psychischen und schweren körperlichen Behinderungen offen. Für viele Menschen – insbesondere junge Menschen mit Handicaps – war dies in dieser Zeit ein Meilenstein, da sie bis in die 1960er Jahre vom Arbeitsleben weitgehend ausgeschlossen waren.

Die Werkstätten haben gem. § 136 SGB IX folgende Aufgaben:

- > Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung,
- > Zahlung eines der Leistung angemessenen Arbeitsentgeltes,
- > Erhalt, Entwicklung, Erhöhung oder Wiedergewinnung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit, Weiterentwicklung der Persönlichkeit,
- > und Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für "geeignete" Personen.

Wie sehen die Aufgabenfelder der Werkstätten aus?

Zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben gliedern sich die Werkstätten für behinderte Menschen jeweils in ein Eingangsverfahren, einen Berufsbildungsbereich sowie einen Arbeitsbereich (inklusive Arbeitsentgelt) sowie einen Begleitenden Dienst.

- > Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es, festzustellen, ob die Werkstatt für behinderte Menschen überhaupt die geeignete Eingliederungsmaßnahme darstellt. Primäres Ziel ist dabei die Erstellung eines Eingliederungsplanes.
- > Im Berufsbildungsbereich führen die Werkstätten für behinderte Menschen sowohl Einzelmaßnahmen als auch Lehrgänge durch, um eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Im Regelfall gliedern sich die Lehrgänge in einen Grund- und Aufbaukurs von jeweils 12-monatiger Dauer (insgesamt also 2 Jahre). Im Hinblick auf Art und Schwere der Behinderung, den unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der jeweiligen Eignung und Neigung soll so theoretisch jeder Arbeitskraft mit Behinderung ein adäquates Angebot unterbreitet werden.

- > Im Arbeitsbereich der Werkstätten liegt der Fokus auf der Abwicklung der Produktionsaufträge und die Erbringung der Dienstleistungen der Werkstatt für behinderte Menschen. Die Ausstattung der Arbeitsplätze soll dabei - unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen - weitgehend denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen.
- > Die Werkstätten zahlen nach § 138 SGB IX aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen. In § 43 SGB IX ist zudem geregelt, dass die Werkstätten für behinderte Menschen von dem zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen zusätzlich ein Arbeitsförderungsgeld erhalten. Das Arbeitsförderungsgeld beträgt monatlich 52 Euro für jeden im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von 325 Euro nicht übersteigt.
- > Nach der Werkstätten Verordnung müssen die Werkstätten schließlich über begleitende Dienste verfügen, um die pädagogische, soziale und medizinische sowie psychologische Betreuung der behinderten Menschen sicherzustellen. Pro 120 behinderte Menschen soll mindestens ein Sozialpädagoge bzw. Sozialarbeiter zur Verfügung stehen. Der jeweilige Bedarf von pflegerischen, therapeutischen und sonstigen Fachkräften ist mit den Rehabilitationsträgern abzustimmen. Die medizinische Betreuung durch einen Arzt ist vertraglich sicherzustellen.

Das prioritäre Ziel der Werkstatt auf der Basis dieser Bestimmungen ist es, entweder in der Werkstatt ein individuell höchstmögliches Maß an Arbeitsleistung zu erbringen oder ins Erwerbsleben eingegliedert werden zu können. Dieser Prozess ist von Seiten der Werkstätten durch geeignete Maßnahmen, wie Übergangsguppe, Entwicklung individueller Förderpläne, Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika sowie die zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen, zu fördern. Ein Anreiz sind die Werkstätten auch für Unternehmen. Betriebe sparen dann Abgaben ein, wenn sie Aufträge an Werkstätten vergeben. Denn bis maximal 320 Euro Ausgleichsabgabe werden pro Unternehmen fällig, wenn sie ab 20 Arbeitsplätzen nicht mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen bestücken. Diese Strafgebühren fallen aber geringer aus, wenn ein Betrieb Aufträge an WfbM vergibt.

Werkstätten müssen etliche Zielkonflikte lösen

Werkstätten sind allerdings keine Erwerbsbetriebe im eigentlichen Sinn, sondern Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation. Dabei müssen die Werkstätten den Spagat meistern, einerseits wirtschaftlich zu arbeiten und möglichst hohe Umsätze zu tätigen, andererseits Menschen mit Behinderungen individuell zu fördern und weiter zu qualifizieren. Dies gelingt nicht immer und kann dann – zu Lasten der Rehabilitation – zu einem spürbaren Zielkonflikt führen.

Das wirtschaftliche Gesamtergebnis ist aber in jedem Fall nicht so hoch, dass daraus existenzsichernde Arbeitsentgelte gezahlt werden können. Dennoch erwirtschaften die bundesweit mehr als 700 WfbM mit fast 3000 Betriebsstätten in Deutschland und 320.000 Mitarbeitern einen Umsatz von mehreren Milliarden Euro pro Jahr.

Dabei sollen laut Gesetz die behinderten Menschen von sozialen Fachdiensten betreut und individuell gefördert (Sozialpädagogen und Sozialarbeiter, Ergotherapeuten, Krankengymnasten, Psychologen, Ärzte) werden. Auch Angebote wie z. B. Unterricht im Lesen, Rechnen, Schreiben oder Hilfen durch Sport und Gymnastik bis hin zu hauswirtschaftlichen Kursen gehören zum Dienstleistungsspektrum der Werkstätten, die allerdings qualitativ und quantitativ höchst unterschiedlich ausfallen und mitunter auch zu kurz kommen.

Von den Entgelten kann keiner leben

Zu kurz kommen auch die Arbeitsentgelte, deren Höhe je nach Werkstattkonzeption und Leistungsfähigkeit variiert, in den meisten Fällen aber kein existenzsicherndes Niveau erreicht. Deren Entgelt setzt sich – wie erwähnt - aus dem Grundbetrag und Steigerungsbetrag zusammen. Beides wird aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt bezahlt. Nach offiziellen Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Rentenversicherung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten betrug im Jahr 2019 das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten etwa 207 Euro. Darin enthalten sind 52 Euro Arbeitsförderungsgeld (AFöG), 80 Euro Grundbetrag (Übergangsregelung vom 01.08.2019 bis 31.12.2022) und ein durchschnittlicher Steigerungsbetrag von 75 Euro pro Monat.

Dieser Verdienst macht einen Stundenlohn von etwa 1,50 Euro aus. Weil davon niemand leben kann, erhalten Menschen, die in diesen Werkstätten beschäftigt sind, zusätzliche staatliche Leistungen.

Organisiert ist ein Großteil der Werkstätten in der BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.). Der Dachverband setzt sich aus den Trägern der Einrichtungen zusammen. Dazu gehören unter anderem die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Rote Kreuz oder die Caritas. Laut Gesetz befinden sie sich nicht im normalen Angestelltenverhältnis, sondern haben einen „arbeitnehmerähnlichen“ Status. Dieser Status versagt ihnen unter anderem einen Anspruch auf den Mindestlohn.

Online-Petition für einen Mindestlohn

Überaus ernüchternd ist auch der Tatbestand, dass die Vermittlungsquote von den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt nicht mal ein Prozent beträgt. Die BAG WfbM sieht hier weniger sich selbst als vielmehr den Gesetzgeber in der Pflicht und verweist auf ihre Arbeit innerhalb einer Gruppe des Arbeitsministeriums. Diese soll herausfinden, wie man ein „transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem“ schaffen könne.

Der Aktivist und Youtuber Lukas Krämer aus Trier möchte aber nicht mehr so lange warten und fordert nun in einer Online-Petition an den Bundesfinanzminister den Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte.

Petition · #StelltUnsEin - Ich fordere den Mindestlohn für Menschen in Behindertenwerkstätten! · Change.org

146.000 Menschen haben ihn bis Mitte Januar 2022 unterstützt. Warum hat er diese Petition gestartet? „Ich habe mich wie ein Mensch zweiter Klasse gefühlt“, sagt der 27 Jahre alte Krämer, wenn er über seine fünf Jahre im DRK Sozialwerk Bernkastel-Wittlich an der Mosel (Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, Nr.16, 25.04.2021) berichtet. Für seine Arbeit erhielt Krämer damals zwischen 180 und 200 Euro im Monat. Er kündigte und versuchte es mit Erfolg - als Kameramann mit Youtube- und Instagram-Videos - auf dem ersten Arbeitsmarkt. Solche Erfolgsgeschichten aus der Werkstatt heraus direkt in den ersten Arbeitsmarkt sind aber immer noch Ausnahmen. Im Interview mit der Deutschen Welle zeigt Anne Gersdorff von der Initiative „Jobinklusive“ drastisch das Dilemma auf: „Wir als Gesellschaft haben es uns bequem gemacht, indem wir Menschen mit Behinderung in einer Sonderwelt der Behindertenwerkstatt parken, dort schlecht bezahlen und uns damit nicht mehr auseinandersetzen müssen.“

EU-Parlament erhebt weitgehende Forderungen

Das sieht die grüne EU-Europaabgeordnete Katrin Langensiepen ganz genauso. Sie sieht es daher als großen Erfolg an, dass das Europäische Parlament im März 2021 für ihren Bericht zur Umsetzung der 2009 ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention in den Bereichen Beruf und Beschäftigung (578 dafür/ 65 dagegen/ 71 enthalten) votiert hat. Neben verpflichtender Diversitätsquoten und besserer Unterstützung für Unternehmen

wird darin insbesondere das Auslaufen von Behinderten-Werkstätten und die gezielte Stärkung von inklusiven Alternativen eingefordert. Statt abgeschottet zu werden, sollen Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, einen Arbeitnehmer: innen Status bekommen und einen Mindestlohn erhalten. Zudem sollten sie einen gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten. Doch die Realität sieht immer noch gänzlich anders aus. Kern des Problems bleibt die Abschottung und Nicht-Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung und der Mangel an politischem Willen, dies ändern zu wollen.

Wie dies konkret geändert werden könnte, erläutert Katrin Langensiepen im folgenden Exklusivinterview mit dem Kindernetzwerk.

Interview mit Katrin Langensiepen, grüne Abgeordnete im Europaparlament

„So billige Arbeitskräfte wie in einer Werkstatt bekommen Unternehmen nirgendwo in Europa“

Katrin Langensiepen ist seit 2019 Mitglied des Europäischen Parlaments für Die Grünen/EFA. Als einzige weibliche Abgeordnete mit einer sichtbaren Behinderung setzt sie sich für die europaweite Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und ein inklusives Europa ein. In ihrem Bericht zu mehr Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt, über den 2021 im Europaparlament abgestimmt wurde, fordert sie ein Ende aller die behinderten Menschen abschottender Systeme sowie die Stärkung eines inklusiven Wirtschaftssystems. Vor allem aber plädiert sie kurzfristig nachdrücklich für einen Arbeitnehmer: innen-Status für Menschen in Werkstätten mit fairen Arbeitsbedingungen und Mindestlohn und längerfristig für die allmähliche Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen.



Frau Langensiepen, wie sehen Sie im Jahr 2021 die Lage von - insbesondere jungen Menschen mit Behinderung auf dem (1.) Arbeitsmarkt – gerade auch aus den Erkenntnissen ihres Berichts zur Situation von Menschen in der EU und ihrer fehlenden Teilhabe am Arbeitsplatz?

Die Analyse fällt sehr dürrftig aus. Junge Frauen mit Behinderung sind dabei noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Dabei hat Deutschland bereits 2009 die EU-Behindertenkonvention ratifiziert. Und dennoch sind wir bei der Teilhabe – auch am Arbeitsmarkt – erst am Anfang.

In dem 2015 auch unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung veröffentlichten Staatenbericht wurde kritisiert, dass besonders Deutschland weiterhin am System der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) festhält. 320.000 Beschäftigte arbeiten derzeit in WfbM, kein anderes EU-Land hat eine solch hohe Werkstattquote. Und Übergänge in den 1. Arbeitsmarkt existieren dabei kaum. Im Staatenbericht wird die Bundesrepublik dafür gerügt und aufgefordert, Alternativen zu entwickeln. Das ist auch bitter notwendig, denn die Situation ist doch so: Menschen mit Behinderung haben dort das einzige Recht, dass sie versorgt sind, nicht stören und kein Aufhebens machen.

Wie wirken sich hierbei denn die Folgen der Pandemie aus?

Corona hat die Lage eindeutig noch zusätzlich erschwert. Eltern wurden hier zusammen mit ihren Jugendlichen mit Behinderung, die in den Arbeitsmarkt kommen wollten, weitgehend alleingelassen. Davon waren bestimmte Menschen mit Behinderung, die zum Beispiel beatmet werden müssen, besonders betroffen. Junge behinderte Menschen mit Long-Covid sind bisher gar nicht in den Fokus gerückt. Warum ist das so? Es fehlt an Sichtbarkeit. Menschen, die nicht sichtbar sind, über die spricht man nicht. Wir sind ohnehin von einer inklusiven Gesellschaft entfernt – am Arbeitsmarkt und weit darüber hinaus. Corona hat das alles noch mal verschärft.

Ihre am weitestgehende Forderung lautet nun, die Werkstätten abzuschaffen? Können Sie die wichtigsten Punkte nennen, um dies auch inhaltlich zu untermauern?

Die Basis dieser Forderung ist die UN-Behindertenrechts- und Menschenrechtskonvention, die im Hinblick auf das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben auch im Bereich Arbeit ratifiziert wurde. Die Botschaft aus dem Staatenbericht lautet: Überlegt Euch was, wie man die Werkstätten auslaufen lassen kann. Macht einen Plan, wie ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht werden kann, von dem man – anders als von den Verdiensten in den WfbM – auch von seiner Arbeit leben und damit zum Beispiel auch seine Miete zahlen kann.

Die Werkstätten hatten einmal ihre Bedeutung. In den WfbM ist es doch aber so, dass sehr viele daran verdienen, aber die Menschen mit Behinderung nur wenig davon haben. Es kann doch nicht sein, dass viele große Firmen lieber in Werkstätten produzieren, weil dies billiger ist, als nach Rumänien zu gehen. So billige Arbeitskräfte wie in einer Werkstatt bekommen Unternehmen nirgendwo in Europa! Der Mensch mit Behinderung wird dabei eigentlich außer Acht gelassen. Jetzt werden aber die Stimmen lauter, die sagen, ich möchte nicht mehr nur unter behinderten Menschen arbeiten. Der inklusiven Schule muss für junge Menschen nun endlich auch die inklusive Arbeit folgen. Das heißt: Lasst uns die Potentiale der Arbeitsassistenz endlich ausschöpfen. Kommt den Arbeitgebern entgegen, die auch deshalb keine inklusiven Arbeitskräfte einstellen, weil es Ewigkeiten dauert, bis ihre Unterstützung hierfür beantragt werden kann und befürwortet wird. Da geht mitunter ein halbes Jahr ins Land, das tut sich doch keine Privatunternehmen an und besetzt dann den Arbeitsplatz doch mit einer anderen Person. Das ist also noch ein dickes Brett, an dem wir bohren müssen, um ausreichend Alternativen für die Werkstätten zu schaffen.

Sind aber für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen Werkstätten nicht nach wie vor die einzige Option? Zum Beispiel für schwerst-Mehrfachbehinderte, für stark verhaltensauffällige oder psychisch behinderte junge Menschen oder für Arbeitskräfte, die maximal 2-3 Stunden konzentriert arbeiten können?

Nein, denn dann würden wir ja das System der Werkstätten grundsätzlich beibehalten. Um es zu verändern, müssen wir vollständig neu denken. Der erforderliche Inklusionsprozess gerade für solche Arbeitskräfte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht so leistungsfähig sind, muss viel stärker als bislang individuell begleitet werden. Hier brauchen wir in vielen Fällen dann aber tatsächlich eine 1:1 Begleitung. Das ist aufwändig, aber dann ist auch die Inklusion von Menschen mit gravierenden Lernbehinderungen sehr gut möglich. Da kann ich auch mal scheitern. Das gehört doch zur Entwicklung mit dazu. Das ist aber noch lange kein Grund, von diesem Weg abzurücken. Dafür muss aber noch viel passieren: wir brauchen die Grundsicherung und wir müssen ans Rentensystem ran.

Ist aber für eine solche umfassende individuelle Betreuung überhaupt genügend Personal vorhanden und wie soll das alles finanziert werden?

Machen wir doch mal umgekehrt die Kostenrechnung auf. Wie teuer oder wie billig ist denn eine Werkstatt? Wieviel kostet denn das gesamte Werkstattssystem die Bundesrepublik Deutschland? Was werden dafür Gelder herumgeschoben bzw. wer verdient denn daran? Oder die Berufsbildungswerke. Warum müssen diese Berufsbildungswerke beispielsweise einen Schlaf- und Arbeitsort auf demselben Gelände haben? Schlafen Sie auf Ihrer Arbeitsstelle? Wenn wir beide Systeme in dieser Weise aufrechterhalten, haben wir das Personal und auch die Räume hierzu sicher nicht.

Aber wenn wir etwa über den Beruf des Heilerziehungspflegers die eigentliche persönliche Assistenz stärken, wäre das doch eine echte und für die Betroffenen weit bessere Alternative. Die Heilerziehungspflege in der Ausbildung müsste dann aber auch attraktiv gestaltet werden, dass die Leute Bock darauf haben. Wenn dann die persönliche Assistenz ein spannender und gut bezahlter Beruf wäre, würden den – glaube ich – auch ein paar mehr Menschen ausüben. Ja, es ist richtig, dafür muss man Geld in die Hand nehmen! Die Niederländer: innen machen es uns vor. Die haben 2015 gesagt, wir lassen die Werkstätten nach und nach auslaufen. Wir könnten das doch – ähnlich zum Atom- oder Kohleausstieg sagen – dass wir in 10 Jahren nur noch einen so und so hohen Anteil von Menschen mit Behinderung in Einrichtungen haben und in 15 bis 20 Jahren vielleicht gar keine mehr.

Das ist ein langer Prozess. Müssen sich nicht in dieser Zeit die Werkstätten dennoch verändern?

Natürlich. Wir brauchen Werkstätten mit Menschen, die einen echten Arbeitnehmer: innenstatus haben. Schon hier wehren sich viele dagegen, weil sie dann auch eine Gewerkschaft an der Seite haben, die für Menschen mit Behinderung wirken.

Im Weiteren benötigen wir einen festgelegten Mindestlohn in Höhe von 8 oder 9 €, von dem sich die Menschen auch etwas leisten können. Zudem muss die Tagesstruktur überdacht werden, indem etwa manche Arbeitskräfte mit bestimmten Behinderungen nur 2-3-mal in der Woche - individuell begleitet verbunden mit einem persönlichen Begleit- und Entwicklungsplan – arbeiten und nicht an 5 Tagen in der Woche.

Denn wir reden hier nicht über Rehabilitant: innen, sondern über Arbeitskräfte, die seit über 30 Jahren in Werkstätten arbeiten. Und wir müssen endlich daran arbeiten, dass es die Aufgabe der Werkstätten ist, Menschen in den 1. Arbeitsmarkt zu bekommen.

Stattdessen ist es doch heute so, dass Menschen mit Behinderung so organisiert und versorgt werden, dass sie da kaum mehr aus dieser festgezurrteten Struktur ausbrechen können, selbst wenn sie es wollten.

Das Problem ist aber doch, dass genau die Arbeitskräfte in den Werkstätten, die primär für den 1. Arbeitsmarkt in Frage kämen, genau die Menschen sind, die die Werkstatt am Leben halten und den erforderlichen Umsatz generieren. Diese können doch gar nicht bereitwillig und von sich aus diese Arbeitskräfte an den 1. Arbeitsmarkt abgeben, oder?

Wenn das so ist, dann haben wir ein strukturelles und grundsätzliches Problem und dann kann ich es nicht gutheißen.

Wenn dann auch noch die Menschenrechte unter die Räder kommen, gilt das umso mehr. Und die Privatunternehmen selbst haben ja auch kein Interesse, daran etwas zu verändern. Es ist doch bequem und finanziell lukrativ, in einer Werkstatt produzieren zu lassen: Da zahle ich als Unternehmen doch viel lieber die viel zu

geringe Ausgleichsabgabe, die dann wieder in die Werkstätten fließt. Warum kommt diese Abgabe eigentlich nicht auch Inklusionsunternehmen zugute, in denen Arbeitskräfte mit einer Behinderung viel besser aufgehoben sind – und das zudem auf dem 1. Arbeitsmarkt?

Wie sieht der Inklusionsprozess anderswo in Europa aus?

Andere europäische Mitgliedsstaaten sind uns da schon voraus. Da gibt es schon Mindestlohn-Werkstätten. So etwa in Belgien, Luxemburg oder Holland. Griechenland macht sich gerade auf den Weg, Spanien hat sogar schon einen sozialen und inklusiven Arbeitsmarkt.

Könnten nicht Inklusionsunternehmen möglicherweise in 10 bis 20 Jahren die Werkstätten ablösen, aber mit dem Unterschied, dass man eben nicht nur mit Behinderten zusammenarbeitet, sondern auch mit anderen Arbeitnehmern und zugleich dann im 1. Arbeitsmarkt angekommen ist?

Das ist eine der Forderungen, die wir in der EU haben. Wir sind da auf EU-Ebene eigentlich eine große Freundin der Inklusionsfirmen. Man muss dort nur sehr genau schauen, dass dort auch die Vertragsbestimmungen stimmen.

Auf Englisch heißt das Disability strategy. 2022 sollen im Rahmen dieser Behindertenstrategie der EU-Projekte vorgestellt werden. Dann schauen wir mal, was das für Projekte sind. Aber wir müssen mit dem neuen Denken schon in der Schule beginnen. Kinder mit Behinderungen müssen verstärkt in Regelschulen gehen. Dann werden sie auch selbstbewusster und werden von sich aus vermehrt sagen, nicht mehr in einer Werkstätte arbeiten zu wollen. Solche Stimmen – auch von Eltern – müssen hörbarer werden, nur so kann der Wandel vollzogen werden.

Was muss in Deutschland politisch im Weiteren in Gang kommen, um die Inklusion im 1. Arbeitsmarkt voranzutreiben?

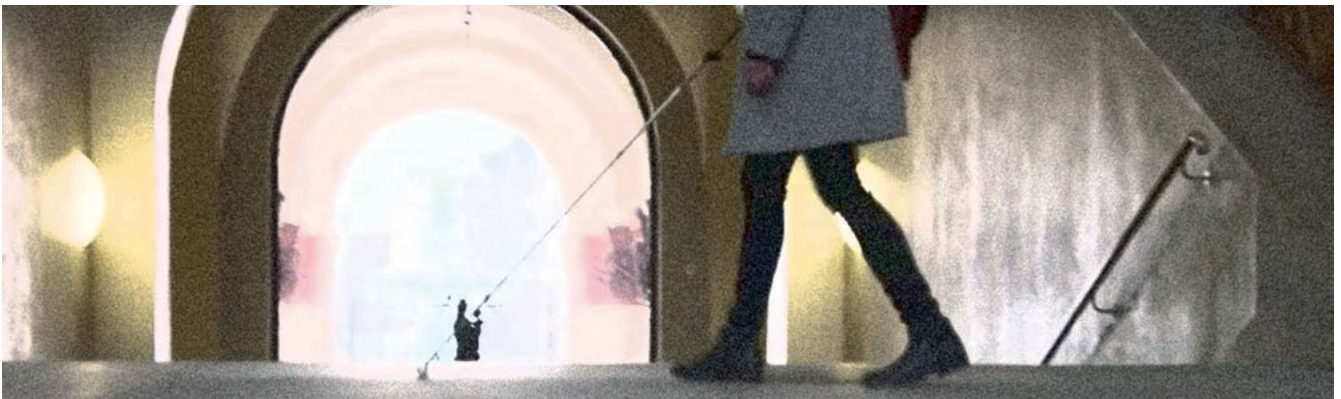
Das Leben ist nicht nur Arbeit, sondern auch Wohnen. Das sind für behinderte Menschen ebenfalls wichtige Bereiche. Wir brauchen bezahlbaren Wohnraum, er muss zudem barrierefrei sein. Zudem muss ich meine Wohnung selbst bezahlen können, das kann ich aber nicht, wenn ich als Arbeitskraft in einer Werkstätte dauerhaft in Armut gehalten werde.

Und dann die Mobilität: Wir brauchen dringend eine barrierefreie Bahn und ICE oder Regionalzüge, die zugänglich sind. Dazu Bahnhöfe, die barrierefrei sind und in die ich gut reinkomme. Auf EU-Ebene befassen wir uns dann mit dem europäischen Behindertenausweis, den ich dann auch in Deutschland nutzen kann.

Haben Sie eine Vorstellung, wann der kommen soll?

Der soll Ende 2023 kommen. Da warten wir mit Trommelwirbel drauf. Das ist eigentlich die Forderung, vieler behinderter Menschen in der EU, die sagen wir hätten gern einen einheitlichen Behindertenstatus, um damit problemlos in Frankreich, Italien oder in Polen wohnen und arbeiten zu können, ohne vor Ort noch einmal neu den eigenen Behindertenstatus nachweisen zu müssen. Also Anerkennung und Harmonisierung lauten hier die Stichworte.

Der Führerschein gilt doch auch europaweit, warum denn nicht auch ein gemeinsamer und weithin anerkannter EU-Ausweis für behinderte Menschen?



Teil 8

Besonderheiten und Potenziale von Inklusionsunternehmen **Bessere berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung**

Die Zahlen sind beeindruckend: In Inklusionsunternehmen sind derzeit rund 30.000 (2019 exakt 29.866) Menschen beschäftigt gewesen. Die Zahl der Beschäftigten mit schwerer Behinderung betrug 13.550 (rund 45 Prozent). Von diesen waren wiederum 12.516 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, ein Anstieg zum Vorjahr von 2,5 %. Davon wiederum hatten 28% der schwerbehinderten Beschäftigten in Inklusionsunternehmen eine seelische Behinderung und 24% eine geistige Behinderung.

Doch was ist das Besondere an Inklusionsunternehmen? Diese sind in erster Linie Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und müssen sich so auch grundsätzlich dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen. Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes im Oktober 2000 und der Implementierung des SGB IX im Juli 2001 wurden Inklusionsunternehmen hinsichtlich ihrer Aufgabenstellung und Finanzierung erstmals gesetzlich definiert. Dabei erfüllen sie einen speziellen sozialen Auftrag und übernehmen damit besondere gesellschaftliche Verantwortung: Sie verpflichten sich, mindestens 30%, höchstens 50% ihrer Arbeitsplätze mit Menschen zu besetzen, die nach § 215 SGB IX von ihrer Schwerbehinderung besonders betroffen sind. Inklusionsunternehmen verwirklichen also inklusive und gleichberechtigte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf.

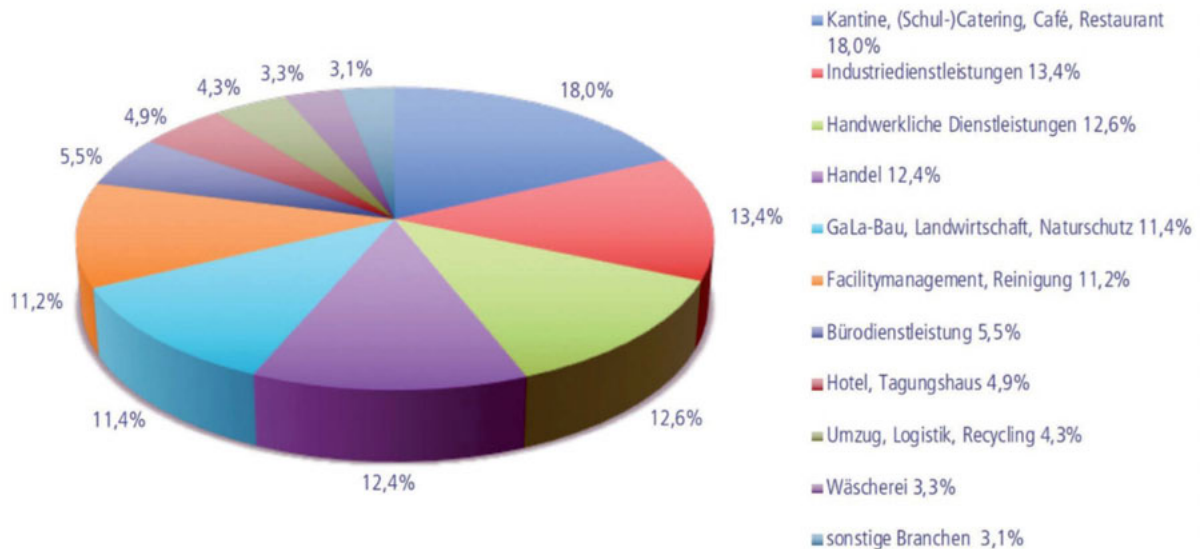
Marktorientiertes Wirtschaften mit inklusivem Kern

Entscheidend dabei ist, dass in Inklusionsunternehmen die Mitarbeitenden nicht den Status von Patienten oder Rehabilitanden haben, wie das oft in anderen Arbeitsverhältnissen – etwa in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfMB) - der Fall ist. Stattdessen sind sie sozialversicherte Arbeitnehmer: innen, die nach den gängigen Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts beschäftigt werden. Dieser Anspruch setzt auf Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes auf, in dem es heißt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Indem Inklusionsunternehmen die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichern, tragen sie genau nach dem Motto „Marktorientiertes Wirtschaften mit inklusivem Kern“ dafür Sorge.

Inklusionsunternehmen sind heute in praktisch allen Branchen in über 900 Unternehmen, Betriebe und Abteilungen tätig. Das Spektrum reicht von industrieller Fertigung über Dienstleistungen, Handel, Handwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe bis hin zu Multimedia- und IT-Unternehmen.

Inklusionsunternehmen nach Branchen

(Stand: 31.12.2020)



FAF

Quelle: Branchenstatistiken der FAF gGmbH

<https://bag-if.de/karte/>

Ein Schwerpunkt liegt im Gaststättengewerbe und der Hotellerie. Gerade der Trend zur Ganztagschule hat beispielsweise die Cateringbranche in Schulen stimuliert. Oder es haben sich – wie der **Embrace-Verbund** in der Hotellerie- Netzwerke gebildet, die ihrer inklusiven Verantwortung in besonderer Weise gerecht werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) hat sich dabei zur Interessenvertretung der Inklusionsunternehmen in Deutschland entwickelt. Die bag if vertritt die Interessen von fast 1.000 Inklusionsunternehmen und 30.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene. Im Fokus stehen dabei zum Beispiel Verhandlungen mit Kostenträgern und die Mitwirkung an Gesetzgebungsverfahren. Hinzu kommen Empfehlungen und praktische Ratschläge für Unternehmen, Behörden und Leistungsträger zu allen relevanten Fragen der Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen. Dabei arbeitet die bag if eng zusammen mit den Integrationsämtern und deren Bundesarbeitsgemeinschaft, den Agenturen für Arbeit, den Sozialhilfeträgern sowie sozial engagierten Stiftungen.

Besonders wichtig ist die Lobbyarbeit im politischen Raum, Die bag if ist vertreten im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Dem fachpolitischen Beirat gehören die behindertenpolitischen Sprecher: innen der Bundestagsfraktionen im Deutschen Bundestag, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie weitere Experten an.

Schwierige Zeiten - Inklusionsbetriebe und Corona

Inklusionsbetriebe waren von der Corona-Pandemie und den gravierenden Folgen der diversen Lockdowns in den Jahren 2020 und 2021 in extremer Weise betroffen. Denn ein überdurchschnittlich hoher Teil der gemeinnützigen Inklusionsfirmen in Deutschland ist in Branchen angesiedelt, die besonders stark unter Umsatzeinbußen infolge der Corona-Pandemie gelitten haben. Dazu gehören vor allem die Bereiche Gastronomie und Hotellerie sowie die inklusiven Unternehmen, die besonders in der Gemeinschaftsverpflegung von Schulen, oder Kitas oder beim Catering für Unternehmen engagiert gewesen sind.

Aufgrund ihrer Rechtsform als gemeinnützige Betriebe konnten diese Unternehmen in der Vergangenheit keine nennenswerten Rücklagen bilden. Zudem hatten sie in vielen Bundesländern monatelang keinen Zugang zu den allgemeinen Soforthilfen für die Wirtschaft („Rettungsschirm“). Erst ab Juli 2020 – also etwa ein halbes Jahr nach dem Beginn der Pandemie - wurden die ersten staatlichen Überbrückungshilfen für kleine und mittelständische Unternehmen auf den Weg gebracht. Sie stehen auch gemeinnützigen Inklusionsunternehmen offen. Darüber hinaus gab es dann ab 1. Januar 2021 ein zusätzliches 100-Millionen-Euro-Programm mit Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe und ähnliche Einrichtungen.

Doch wie haben sich die anhaltenden Folgen der Corona-Pandemie konkret auf die Inklusionsunternehmen ausgewirkt? Dies hat eine bundesweite Abfrage zu den Folgen der Corona Pandemie auf Inklusionsfirmen für das gesamte Jahr 2020 zu Tage befördert, die im Dezember 2020 erfolgt ist. Die Umfrage wurde von der Fachberatung für Arbeits- und Firmenobjekte (FAF gGmbH) in Absprache mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V, der Schneider Organisationsberatung Rheinland-Pfalz, der Handwerkskammer Münster und den NBank Niedersachsen durchgeführt.

Insgesamt hatten sich 335 Unternehmen an dieser bereits dritten Umfrage während der Corona-Pandemie beteiligt. 272 von ihnen haben die Befragung zu Ende geführt. Es waren alle Bundesländer, alle Größenklassen bezogen auf Umsatz und Teamgröße sowie alle Branchen vertreten. Und das sind die wichtigsten Erkenntnisse aus der Umfrage:

- > Fast alle Branchen wiesen Ende 2020 und 2021 Umsatzverluste im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahren auf. Davon ausgenommen blieb lediglich der Lebensmitteleinzelhandel, der bei Inklusionsunternehmen insbesondere die Nahversorgung abdeckt.
- > 65% der teilnehmenden Unternehmen gaben zudem an, im Jahr 2021 einen (weiteren) Liquiditätsbedarf gehabt zu haben, der häufig vom Gesellschafter oder durch Auflösung von Rücklagen abgedeckt werden musste. Dies sind jedoch Finanzmittel, die eigentlich für Modernisierungen oder für Erweiterungen angelegt waren.
- > In fast 80% der Fälle hatte Corona bereits Auswirkungen auf das Personalmanagement. So wurden in 18 Betrieben Mitarbeitende (65, davon 17 Menschen mit Behinderung) entlassen, in 292 Betrieben wurden offene Stellen erst gar nicht mehr besetzt und in 64 Unternehmen wurden Arbeitsplätze verlagert. Dadurch hat sich das Stellenangebot in Inklusionsunternehmen von 2020 bis Ende 2021 weiter reduziert. In 167 Inklusionsunternehmen befanden sich Ende 2020 die Mitarbeitenden in Kurzarbeit. Dies hielt auch 2021 – mit rückläufiger Tendenz – an. Die Inklusionsunternehmen in Deutschland haben daher ausdrücklich die Verlängerung der vereinfachten Kurzarbeiterregelungen bis 2022 begrüßt.

- > Zwei Drittel der 285 Inklusionsunternehmen haben Hilfen (Kurzarbeit sowie Soforthilfen von Bund/Land, Corona Hilfen der Aktion Mensch und angebotene Programme der Inklusionsämter) beantragt. Doch bei rund 60% von ihnen hat es bei der Inanspruchnahme von Zuschüssen und Zuwendungen Probleme gegeben oder es fehlten ganz grundsätzlich passgenaue Hilfen. Jeder vierte Inklusionsbetrieb hat sogar ablehnende Bescheide erhalten.

Sehr groß ist im Jahr 2021 schließlich der Bedarf nach Investitionszuschüssen. Dies untermauert den Willen der Inklusionsbetriebe, sich für die Zeit nach Corona ab 2022 auf die dann vorhandenen Bedingungen frühzeitig genug einzustellen, um so Insolvenzen möglichst zu verhindern.

Wie schätzen Sie die Umsatzentwicklung Ihres Inklusionsbetriebes im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr ein?

	Umsatz wird insgesamt steigen	Umsatzrückgang 51-75 %	Umsatzrückgang 76 – 100 %
Restaurants/Café/ Bistro		36 %	23 %
Hotel		55 %	12 %
Lebensmittelhandel	71 %		
Grünbereich (Garten- und Landschaftspflege)	21 %		
Gesundheitswesen	17 %		
Bildung/Unterhaltung		11 %	44 %



Teil 9

5 gute Gründe, ein Inklusionsunternehmen zu gründen

Es gibt viele Argumente, Inklusionsunternehmerin oder -unternehmer zu werden. Die wichtigsten Beweggründe sind:

1. Die Potentiale von behinderten Arbeitskräften nutzen

Menschen mit Behinderung sind nicht nur hoch motivierte, leistungsfähige und zuverlässige Mitarbeitende, sondern zumeist auch gut qualifiziert. Im Schnitt haben sie sogar häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung als Menschen ohne Behinderung. Hinzu kommt: Je unterschiedlicher die Menschen in einem Unternehmen, umso vielfältiger die Stärken, Blickwinkel und Denkansätze, die sie einbringen. Davon profitiert der gesamte Betrieb. Soziales Engagement und unternehmerische Verantwortung werden zunehmend als Wettbewerbsvorteil angesehen. Nutzen Sie das Know How von Profis für ihre Personalgewinnung. Dabei spielen insbesondere die Integrationsämter und Integrationsfachdienste eine zentrale Rolle.

2. Mehr wirtschaftliche Stabilität durch Zuschüsse und Förderung

Schon bei der Gründung können Unterstützungsleistungen durch betriebswirtschaftliche Beratung in Anspruch genommen werden. Für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erhalten Inklusionsunternehmer dauerhafte und verlässliche Zuschüsse zu den Personalkosten. So kann eine mögliche Minderleistung im Produktionsprozess ausgeglichen werden, behinderungsbedingter Mehraufwand abgedeckt und zusätzliche Betreuung finanziert werden. Auch bei der Erweiterung und Modernisierung können investive Zuschüsse fließen. So wird die Eigenkapitalbasis gestärkt.

3. Überzeugen Sie mit guten Arbeitsbedingungen

Wenn Sie sich als Inklusionsunternehmen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eingestellt haben, folgen daraus oftmals verbesserte Arbeitsbedingungen für den gesamten Betrieb. Denn von einem verstärkten betrieblichen Fokus auf das Gesundheitsmanagement und vor allem von der Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze profitieren letztlich viele Arbeitskräfte in einem inklusiven Betrieb. Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Unternehmen sogar besondere Fähigkeiten und Potentiale entfalten, die Menschen

ohne Behinderung nicht mitbringen. Beispielsweise ist die Konzentrationsfähigkeit von blinden oder gehörlosen Jugendlichen besonders hoch, da sie nicht so sehr durch andere Umweltreize abgelenkt werden.

4. Nutzen Sie das Know How von Profis für Personalgewinnung

Dabei spielen insbesondere die Integrationsämter und Integrationsfachdienste eine zentrale Rolle

5. Vorbild sein und Mehrwert schaffen

Inspirieren Sie mit ihrem Tun andere Betriebe. Als erfolgreiche Inklusionsunternehmerin oder -unternehmer beweisen Sie, dass sich Unternehmen mit einem hohen Beschäftigungsanteil von Menschen mit Schwerbehinderung im Wettbewerb des freien Marktes behaupten können. Durch die Verbindung von marktorientierten Wirtschaften und einem inklusiven Kern sind Sie Leuchtturm einer sozialen Marktwirtschaft. Und: Von einem inklusiv arbeitenden Unternehmen profitieren alle:

- > Die Kunden von den Produkten und Dienstleistungen
- > die Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung von der Barrierefreiheit
- > der Staat und der Steuerzahler von Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen und weniger Ausgaben für Sozial- und Arbeitslosenunterstützung. Vor allem aber profitiert die gesamte Gesellschaft – und zwar von gelebter Inklusion im Arbeitsleben.

Was ist zu beachten, um ein Inklusionsunternehmen gründen zu können?

Folgender Fahrplan „Von der Idee bis zur Umsetzung“ vermittelt einen Überblick über die einzelnen Schritte, die in der Gründungsphase durchlaufen werden müssen und über mögliche Förderungen und Zuschüsse, die beantragt werden können:

<https://mehrwert-inklusive.de/inklusionsunternehmen-gruenden/>

Übersicht über Integrationsämter als erste Anlaufstelle im Gründungsprozess:

<https://bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/>

Link zur Antragsstellung:

Förderprogramm Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen - Förderprogramm Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen - Aktion Mensch

<https://aktion-mensch.de/inklusion/arbeit>



Teil 10 | Interviews

Interview mit Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Für eine Beschäftigungsquote von null Prozent habe ich null Prozent Verständnis



Herr Dusel, wie sehen Sie generell den Inklusionsprozess in Deutschland?

In Deutschland leben derzeit rund 13 Millionen Menschen mit einer Beeinträchtigung, ca. 8 Millionen von ihnen sind als schwerbehindert anerkannt. Aber nur 3 Prozent werden mit ihrer Behinderung geboren. Mehr als 95 Prozent erwerben ihre Behinderung – etwa durch Unfälle oder Krankheiten – im Laufe ihres Lebens. Deshalb ist es nicht gerechtfertigt, dass wir das Thema Inklusion überwiegend auf das Thema Schule beziehen und diskutieren. Während der Schulzeit leben viele noch gar nicht mit einer Behinderung, weil diese eben häufig erst später eintritt. Deshalb müssen künftig andere Themen verstärkt in den Fokus rücken: Wie bekomme ich einen Job?

Komme ich – nach einem Unfall – mit meinem Rollstuhl überhaupt noch in meine Wohnung rein? Komme ich dann noch zum Arzt und kann ich überhaupt noch meine Freunde besuchen? Das sind die Fragen, die die meisten Menschen mit Behinderung umtreiben. Warum? Weil die allermeisten Arztpraxen nicht barrierefrei sind und man in viele Kneipen mit dem Rollstuhl eben nicht reinkommt. Und genau das führt zu Exklusion.

In welchen Bereichen hakt es noch am meisten?

Wir müssen vor allem die Barrieren im privaten Bereich abbauen. Im öffentlichen Bereich ist da – etwa in Form von Gebärdensprachen oder barrierefreien Zugängen zu Behörden – schon sehr viel mehr passiert. Aber wesentlich mehr spielt sich doch im privaten Bereich ab und dort hakt es noch gewaltig. Deshalb müssen die zentralen Allgemeingüter für Menschen komplett barrierefrei ausgerichtet sein. Beim Geldabheben von der Bank ist das zum Beispiel noch nicht der Fall. Geldautomaten funktionieren überall anders und haben immer eine andere Menüführung. Geld abheben in einer fremden Stadt ist so für viele Menschen mit Sehbehinderung ein Riesen-Problem. Da sind uns auch andere europäische Staaten voraus. Wir können hier nur besser werden,

wenn wir auch private Anbieter zur Barrierefreiheit verpflichten. Das Grundgesetz gibt hierfür auch in Artikel 14 die Richtschnur vor. Denn dort steht, dass das Privateigentum garantiert ist, zugleich aber auch dazu verpflichtet, dem Wohl der Allgemeinheit zu dienen. Und dazu zählen eben auch genauso die Menschen mit Beeinträchtigungen.

Der erste Schritt in diese Richtung ist nun aber mit einer neuen Richtlinie der Europäischen Union gemacht, in der Anbieter von digitalen Angeboten zur Barrierefreiheit verpflichtet werden.

Wie sehen Sie aktuell die Lage von - insbesondere - jungen Menschen mit Schwerbehinderung oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf dem (1.) Arbeitsmarkt?

Vor der Pandemie befanden sich 1,3 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung im Job. Das waren so viele wie noch nie zuvor. Dann kam die Pandemie, die uns einen höheren Anteil arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung beschert hat. Der demographische Wandel spielt uns aber jetzt ein wenig in die Karten. Arbeitgeber suchen händeringend Fachkräfte und Menschen mit Schwerbehinderung sind oftmals sehr gut qualifiziert. Das ist auch eine Chance für junge Menschen mit Behinderungen.

Täuscht der Eindruck, dass im Rahmen eines Inklusionsprozesses in einem Betrieb immer viel stärker die Probleme als die damit verbundenen Chancen gesehen werden? Kommen die vielen positiven Beispiele auf dem inklusiven Arbeitsmarkt nicht zu kurz?

Ja das stimmt, es werden eher die Defizite gesehen. Die positiven Beispiele gehen etwas unter. Das ist Ausdruck der ‚German Angst‘. Da dominieren Vorurteile, wie beim besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte. In nahezu 80 % der entsprechenden Anträge stimmen aber die Integrationsämter der Kündigung zu. Das wird oft vergessen. Denn es ist nicht so, dass Menschen mit Schwerbehinderung praktisch unkündbar sind. Zudem kann es auch zu einem Standortvorteil für Unternehmen werden, sich auch mal Personengruppen anzuschauen, die sie bisher nicht im Blick gehabt haben. Da sollten die Arbeitgeber der ‚German Angst‘ entgegengetreten und sich mal ein bisschen lockermachen.

Viele schwerbehinderte Menschen stehen der Arbeitsagentur und auch den Integrationsfachdiensten häufig äußerst skeptisch gegenüber. Können Sie diese Erfahrungen teilen?

Nein, eigentlich nicht. Eigentlich sind Einrichtungen wie die IFD ja explizit für die Betroffenen da. Aber natürlich können Ämter auch Barrieren sein. Deshalb ist es besonders wichtig, dass vor allem Menschen mit Behinderungen andere Menschen mit Behinderungen beraten. Das findet etwa bei der EUTB (Ergänzende Unabhängige Teilhabe-Beratung) statt. Das ist dann glaubwürdig und authentisch. Und Berater sprechen mit Ratsuchenden die gleiche Sprache. Menschen mit einer starken Sehbehinderung können doch andere stark Sehbehinderte wesentlich besser beraten, weil sie wissen, wovon sie reden.

Wir müssen aber auch vermehrt andere Formate für die Beratung – außerhalb der Ämterebene – finden. Ein niedrigschwelliges und lockeres Frühstück mit potenziellen Arbeitgebern wäre da so ein Beispiel.

Als Alternative zum (1.) Arbeitsmarkt dienen heute immer noch die Werkstätten für Behinderte. Sind diese aber überhaupt noch zeitgemäß? Wie stehen Sie zu Vorschlägen, die dahingehend tendieren, die Werkstätten für Behinderte abzuschaffen?

Ich sehe das skeptisch, auch wenn natürlich immer und überall die Inklusion in den 1. Arbeitsmarkt oberste Priorität haben sollte. Und das hat zwei Gründe. Zum einen sind derzeit rund 170.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos. Wenn all die Beschäftigten in den Werkstätten noch hinzukommen, wird sich die Zahl

noch mal erhöhen. Zum anderen wollen aber ja viele schwerbehinderte Menschen selbst die Werkstätten beibehalten. Das sollten wir getreu dem Motto „Nicht über uns ohne uns“ respektieren. Viele sehen die Werkstätten doch nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch als Stätte für eine Rehabilitation und einen Platz für ein soziales Zuhause. Da findet also eine Menge an sozialer Interaktion statt.

Also alles so belassen wie bisher?

Nein, auch die Werkstätten für behinderte Menschen müssen sich Veränderungsprozessen unterziehen. Da stellt sich doch etwa die Frage, warum die Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt so lächerlich klein sind. Klar ist auch, dass man weniger Plätze in Werkstätten bräuchte, wenn der Arbeitsmarkt inklusiver wäre. Ein Schritt dazu wäre es, den Zugang zum 1. Arbeitsmarkt – etwa durch mehr Berufspraktika am Ende der Schulzeit in Betrieben – einfacher zu ermöglichen. Das passiert bislang viel zu selten, weil zu viele Praktika in den Werkstätten selbst stattfinden und viele schwerbehinderte Menschen dann dort auch bleiben. Gut wäre es deshalb auch, den Berufsbildungsbereich in den Werkstätten dualer als bisher üblich zu gestalten.

Wo stehen hier die Integrationsunternehmen als drittes Glied für betroffene Menschen zwischen einer Werkstatt für Behinderung und dem (1.) Arbeitsmarkt?

Ich bin ein Freund dieser Inklusionsunternehmen, weil sie zunächst als Brücke von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt fungieren. Zudem stehen sie im 1. Arbeitsmarkt als Unternehmen durchaus im Wettbewerb mit anderen Betrieben – allerdings mit Unterstützung von Integrationsämtern. Das ist auch richtig so, weil sie einen sehr hohen Anteil von Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen. Wir bräuchten sogar noch mehr und flächendeckend solche Inklusionsunternehmen, weil die Menschen dort eben keinen Werkstattlohn in Höhe von 150 bis 180 € bekommen, sondern den Mindestlohn, den ortsüblichen Lohn oder gar einen Tariflohn.

Welche Bedeutung kommt der bundesweiten Selbsthilfe im Rahmen der Aufklärung um einen inklusiven ersten Arbeitsmarkt zu? Immerhin haben viele Mitglieder von Selbsthilfeorganisationen entsprechend Erfahrungen gesammelt, die sie doch sehr authentisch und praxisnah weitergeben könnten, oder?

Ja, ich sehe die Selbstvertretung als ganz wichtigen Baustein im Aufklärungsprozess an. Deren Authentizität hat einen hohen Glaubwürdigkeitsgrad und ist daher besonders wertvoll.

Die Selbsthilfe spielt aber auch noch in einem anderen Zusammenhang eine Rolle. Zum Beispiel im Inklusionsbeirat, der auch aus Vertretern der Selbsthilfe besteht, und der die Bundesregierung und mich als Bundesbeauftragten auch in Sachen Inklusion am Arbeitsmarkt berät. Da kriegt man dann auch eher mit, wo es brennt. Das ist nicht immer einfach auszumachen, weil sich die Gruppe der Menschen mit Behinderungen ausgesprochen heterogen zusammensetzt.

Welche politischen Schritte sind aus Ihrer Sicht dringend notwendig, um ganz allgemein eine bessere und nachhaltige Inklusion auf dem (1.) Arbeitsmarkt zu erreichen?

Getreu meinem Motto: „Demokratie braucht Inklusion“ muss der Staat verbindliche Rahmen setzen. Das praktiziert er auch, doch müssen diese Rahmen immer wieder angepasst werden.

Zum Beispiel durch gesetzliche Anpassungen. Zwar besteht hierzulande für Arbeitgeber, die mehr als 20 Arbeitsplätze haben, eine Beschäftigungspflicht von 5% von Menschen mit Schwerbehinderungen. Das bedeutet, dass eigentlich rund 170.000 Unternehmen in Deutschland beschäftigungspflichtig sind. Doch ein Viertel

aller beschäftigungspflichtigen Unternehmen – das sind mehr als 43.000 in Deutschland – haben keinen einzigen Menschen mit Behinderung beschäftigt. Das ist inakzeptabel. Für diese beschämende Beschäftigungsquote von null Prozent habe ich null Prozent Verständnis. Wir müssen uns an die Regeln halten, die wir uns gegeben haben! Was wäre los, wenn ein Viertel aller Autofahrer in keiner Weise auf die Straßenverkehrsordnung achten würde! Der Staat würde reagieren und deshalb müssen wir auch hier reagieren. Der Gesetzgeber muss deshalb für diese Unternehmen die Ausgleichsabgabe deutlich erhöhen! Wir haben bisher 3 Stufen für diese Abgabe und ich fordere nun eine 4. Stufe, die mindestens doppelt so hoch ausfallen muss wie die 3. Stufe. Damit würde sie dann mindestens 750 € betragen. Diese Forderung habe ich auch politisch artikuliert. Sie war aber bislang trotz der Unterstützung des Arbeitsministers nicht mehrheitsfähig. Doch dürfen wir hier keinesfalls lockerlassen.

Aber sind nicht auch die bürokratischen Hürden zu hoch, so dass viele eigentlich bereitwillige Unternehmen vor einer Anstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung zurückschrecken?

Genau das ist ein wunder Punkt und deshalb besteht auch beim Leistungsrecht gerade für die Unternehmer, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, dringender Handlungsbedarf. Das müssen wir vereinfachen und den Wirrwarr von Zuständigkeiten beenden. Wenn Sie ein kleineres Unternehmen haben und einen Menschen mit Behinderung einstellen wollen, dann kann es Ihnen passieren, dass am Montag die Bundesagentur für Arbeit kommt, am Dienstag das Integrationsamt, am Mittwoch der Integrationsfachdienst, am Donnerstag das Amt für Arbeitsschutz und so weiter. Am Freitag wünscht sich dann der Arbeitgeber, in Ruhe gelassen zu werden, weil er sich das allein zeitlich gar nicht leisten kann.

Daher hat die Bundesregierung jetzt das Teilhabestärkungsgesetz eingeführt, nach dem es einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (z.B. über die Integrationsfachdienste) geben soll. Das ist ein erster Schritt, der aber noch nicht konsequent genug ist. Besser wäre es, wenn es für Arbeitgeber auch nur einen Leistungsträger geben würde, der hier das gesamte Portfolio aufmacht und alles managen kann. Ich plädiere dafür, dass dies die Integrationsämter sind, weil diese hier die Kernkompetenz haben. Das wäre dann eine echte Teilhaberberatung für Arbeitgeber.

Gibt es auch Forderungen von Ihrer Seite, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehen?

Ja, auch das liegt mir sehr am Herzen, weil es hier um Solidarität geht. Der Gesetzgeber hat in der Pandemie sehr viel Geld in die Hand genommen, um die Unternehmen zu stützen. Dieses Geld ist aber unter anderem auch von Steuergeldern von Menschen mit Behinderungen erwirtschaftet worden. Da Solidarität keine Einbahnstraße ist, sollten nun die Unternehmen auch verstärkt Menschen mit Behinderungen fördern und auf diese Weise die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt vorantreiben. Das sehe ich geradezu als Verpflichtung. So sollte zum Beispiel die Deutsche Bahn nun dafür sorgen, dass dort die Barrierefreiheit verbessert wird, damit zum Beispiel Arbeitskräfte mit Beeinträchtigungen noch besser ihren Arbeitsplatz erreichen können. Wir müssen einfach dafür sorgen, dass die vielen Milliarden, die während der Pandemie als Fördergelder geflossen sind, auch anteilig den Menschen mit Behinderungen zugutekommen.

Lebenslauf von Jürgen Dusel

geboren am 14.2.1965 in Würzburg, verheiratet, zwei erwachsene Kinder. Schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 100 (von Geburt an stark sehbehindert mit einer heutigen Rest-Sehstärke von 1-2 Prozent). Als Jurist fungierte er unter anderem als Leiter des Integrationsamtes des Landes Brandenburg. Von 2010 bis 2017 Beauftragter der Landesregierung Brandenburg für die Belange der Menschen mit Behinderungen. Von 2018 bis 2021 Berufung zum Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Dieses Mandat ist im Januar 2022 von der Ampel-Koalition bestätigt worden. Nach dem Verständnis von Jürgen Dusel sollte ein Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen stets eine Person sein, die auch mit einer Behinderung lebt.

Interview mit Dagmar Greskamp, Team Handlungsfelder und Zielgruppen Aktion Mensch e.V.

Inklusion bedeutet mittendrin - und dazu gehört möglichst auch ein Job auf dem 1. Arbeitsmarkt

AKTION
MENSCH



Frau Greskamp, hat die Corona-Pandemie mit den mehreren Lockdowns die Situation am Arbeitsmarkt generell verschärft?

Ja, die Auswirkungen waren schon gravierend, weil wir bis heute je nach aktueller Lage bis zu 19.000 schwerbehinderte Arbeitslose mehr haben als in den Jahren zuvor. Man kann daher davon ausgehen, dass insgesamt die reine Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen um 13 Prozent höher lag. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit nicht so schnell gestiegen wie bei Menschen ohne Behinderung. Doch der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen unter allen Arbeitslosen erhöht sich wieder. Das Problem ist, wenn die Menschen arbeitslos sind, suchen sie viel länger nach einem neuen Job. Wenn wir auf einmal viele Tausende schwerbehinderte Arbeitslose mehr haben, dann dauert es viel länger, bis sie in einen neuen Job einsteigen als für alle anderen, die keine Behinderung haben. Hier hat sich die Situation schon verschlechtert.

Wenn man auf den Markt der Auszubildenden geht, waren ja Hotellerie, Gastronomie, der ganze Tourismus -Bereich und teilweise der Einzelhandel besonders von der Pandemie betroffen. Dort sind aber auch relativ viele Auszubildende mit Behinderungen anzutreffen. Hat sich die Pandemie auf den Markt der Auszubildenden besonders ausgewirkt?

Fakt ist, dass diejenigen die die Ausbildung beendet haben, nun vermehrt arbeitslos geworden sind. In der Vergangenheit wurden diese häufiger übernommen und jetzt aber nicht mehr so häufig. Hier kommt auch ein großer Teil der arbeitslosen Schwerbehinderten her. Die Situation der Inklusionsbetriebe war gravierend, weil die zum Teil komplett dichtmachen mussten. Das hat sich sehr negativ auf den Ausbildungsmarkt ausgewirkt.

Wie verlief die Entwicklung bei den Minijobs?

Viele Minijobs sind erstmal komplett weggefallen. Wir haben kürzlich eine Studie gemacht mit Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. 9 Prozent der von uns befragten schwerbehinderten Frauen arbeiten in Minijobs (Männer mit Behinderung 6 Prozent, Frauen ohne Behinderung 5 Prozent, Männer ohne Behinderung 1 Prozent). Durch den Wegfall der Minijobs während der Corona-Pandemie waren Frauen mit Behinderung also vermutlich überdurchschnittlich betroffen (je nach Branche).

Sind speziell Frauen mit schweren Behinderungen besonders benachteiligt?

Ja. Und sie fühlen sich häufiger niedergeschlagen oder empfinden stärkere körperliche Schmerzen. Frauen mit Behinderung sind zudem viel stärker mit negativen Gefühlen behaftet als Männer. Besonders gravierend sind die Auswirkungen für Frauen dann, wenn sie von Geburt oder frühester Jugend an behindert sind. Dann schaffen sie seltener das Abitur und verfügen seltener über einen Schulabschluss. Und diese Unterschiede sind schon erschreckend: Bei Menschen ohne Behinderung hatten nur 1 Prozent keinen Schulabschluss, während bei Frauen mit angeborener Behinderung 14 Prozent keinen Schulabschluss hatten. Das wirkt sich auf das ganze Leben aus. Auch beim Gehalt. Menschen mit Behinderung haben auch größere wirtschaftliche Sorgen wegen Corona. Hier unterscheiden sich Männer und Frauen nicht so sehr. Mit der Coronakrise kam noch mehr dazu. Viele Frauen geben auch ihren Beruf auf – ob wegen Corona oder auch aus anderen Gründen.

Was verhindert eine bessere Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt?

Häufig ist es ein Problem, dass sowohl die Arbeitgeber als auch Menschen mit Behinderungen nicht immer die Beratungsmöglichkeiten wissen. Ich werde immer wieder gefragt, wo kann ich mich hinwenden, was gibt es eigentlich für Hilfen. Es gibt viele Informationen, die auch zugänglich sind (Online oder Veranstaltungen) aber es ist nicht so durchdringend. Es gibt auch Unternehmen, die sich nach wie vor mit der viel zu niedrigen Ausgleichsabgabe freikaufen. Mit nur 350 € Ausgleichsabgabe ist es für viele Unternehmen gut verkraftbar, keine Menschen mit Behinderung einzustellen. Man muss bei der Aufklärung viel früher einsetzen. Mit Kindern, mit der Schule. Ich glaube, wenn sich da schon viele begegnen, dann werden auch viel früher schon Vorurteile abgebaut. Das passiert bislang viel zu wenig. Wenn dies gelänge, würde es später im Leben vieles leichter machen.

Durch eine Inklusion im Betrieb werden immer erst viele Probleme gesehen. Wird nicht oft alles zu negativ dargestellt, während das Positive eher untergeht?

Mir wird auch oft gesagt, es fehlen gute Beispiele. Also wir bei der Aktion Mensch produzieren immer viele gute Beispiele. Sie sollen zeigen, ja es funktioniert, wenn alle an einem Strang ziehen. Wenn insbesondere die Arbeitgeber einmal überzeugt sind, dann funktioniert der Inklusionsprozess auch. Umgekehrt springen sie aber auch schnell ab, wenn es nicht funktioniert. Sehr nachteilhaft sind auch bürokratische Hürden bei der Beantragung von Hilfen und Unterstützung. Gerade die kleinen und mittelständischen Betriebe haben keine große Personalabteilung und haben wenig Zeit, um sich darum zu kümmern. Das ist schon ein Problem. Auch für die Menschen mit Behinderung selbst. Wenn sie ihre Hilfspakete beantragen, dauert das mitunter ganz schön lang. Zum Beispiel bei den Hilfsmitteln für einen Arbeitsplatz. Gerade in der Probezeit wollen inklusive Arbeitskräfte beweisen, was sie können. Wenn da die Hilfsmittel nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen, ist nicht jeder Arbeitgeber bereit, solange darauf zu warten.

Viele schwerbehinderte Menschen stehen der Arbeitsagentur und auch den Integrations-Fachdiensten äußerst skeptisch gegenüber. Dabei arbeiten dort doch Experten, die sich ständig und dauerhaft professionell um einen inklusiven Arbeitsplatz bemühen. Können Sie bei der Aktion Mensch diese negativen Erfahrungen teilen?

Wir arbeiten auch mit der Arbeitsagentur zusammen. Ich glaube nicht, dass alle so sind. In der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, einem Dienst für behinderte Fach- und Führungskräfte –funktioniert das viel besser, weil es weniger Bewerber gibt und weil die sich daher auch besser um sie kümmern können.

Häufig haben Arbeitsvermittler in der Arbeitsagentur jedoch zu viel zu tun. In der Regel kommen auf einen Arbeitsvermittler 100 Fälle, inoffiziell 200. Das wird dann nur abgearbeitet. Da kann man das gesamte Pensum

nicht zufriedenstellend erledigen. Es gab Projekte z. B. in Köln, da waren dann 20 Menschen mit Schwerbehinderung bei einem Vermittler. Ich glaube, es täte allen gut, dass man sich mehr Zeit nehmen könnte. Das Interesse ist schon da. Aber es ist halt auch ausgesprochen mühselig, weil die Suche nach einem geeigneten inklusiven Arbeitsplatz sehr aufwändig ist. Dabei braucht jeder individuelle Unterstützung und eine intensive persönliche Beratung und Begleitung.

Kann man denn auf eine solche Unterstützung denn eher bei den Integrations-Fachdiensten hoffen?

Auch über diese Dienste hört man Unterschiedliches. Das hängt davon ab, wie diese vor Ort aufgestellt sind. Ich glaube aber schon, dass die Integrations-Fachdienste insgesamt eine gute und wichtige Arbeit machen. Wir von der Aktion Mensch hören jedenfalls immer wieder, dass die Integrations-Fachdienste auch bei schwierigen Konstellationen gut weitergeholfen haben.

Welche Bedeutung kommt der Aufklärung der Selbsthilfe zu?

Eine große Bedeutung. Zunehmend auch über die Social-Media-Kanäle. Die sind insbesondere – genauso wie die jungen Menschen ohne Behinderung – auf YouTube unterwegs und Instagram – nicht unbedingt auf Facebook (das ist eher so für die Alten). Das ist total wichtig. Wir haben z. B. auch Youtuber, die schon mal zum Thema Arbeit gefilmt haben und das kommt natürlich dann gut an und da sieht man das als Vorbild. Mit der Selbsthilfe zusammen ist auch einmal ein von uns gefördertes Projekt realisiert worden, in dem YouTube-Videos mit Menschen mit Behinderungen produziert wurden, die aus ihrem Job erzählt haben. Also es gibt eine ganze Menge, die „IG Selbstbestimmt Leben“ und natürlich auch Leute wie „SozialHelden“, die sich da engagieren.

Sie haben auch eigene Materialien zur Thematik entwickelt. Bekommen Sie hier ein Feedback oder ein Gefühl, ob und wie das ankommt?

Das kommt schon gut an. Bisher haben wir viel für Arbeitgeber erstellt. Wir haben diese Broschüre, „10 Gründe Menschen mit Behinderung zu beschäftigen“, das lief immer sehr gut. Dabei haben wir die Informationen lediglich einmal anders aufbereitet und komprimiert dargestellt.

Zum Schluss noch eine Frage. Jetzt gibt es von Karin Langensiepen, einer EU-Europa-Abgeordneten der Grünen, die selbst eine Behinderung hat, eine Initiative, die sie auf EU-Ebene zusammen mit anderen Ländern eingebracht hat. Darin plädiert Sie unter anderem auch für die Abschaffung der Werkstätten für Behinderte. Das ist ein sehr weitgehender Schritt. Wie stehen Sie zu einem solchen Vorschlag?

Also wir haben früher auch immer die Werkstätten unterstützt und finanziert. Das tun wir jetzt mittlerweile nicht mehr, weil wir die Inklusion in den 1. Arbeitsmarkt prioritär vorantreiben wollen. Aber ich weiß nicht, ob man sie ganz abschaffen kann. Ich glaube aber, dass sich die Werkstätten ein Stück weit verändern müssen.

In welche Richtung?

Offener, vielleicht kleiner und auch stärker unterstützend an den Übergängen zum 1. Arbeitsmarkt. Wir haben auch das große Problem, dass in den Werkstätten momentan die Menschen natürlich nur ein sehr geringes Gehalt erhalten. Im Grunde ist es nur ein Taschengeld. Das ist in anderen europäischen Ländern anders. Da gibt es einen Mindestlohn, auch wenn sie in einer besonderen Einrichtung sind.

Inklusiv ist das aber nicht gerade, oder?

Nein. Inklusion bedeutet, dass man mittendrin und – möglichst in einem Job auf dem ersten Arbeitsmarkt – mit dabei ist. Das muss gar keine spektakuläre Tätigkeit sein. Ich denke da etwa an eine junge Frau, die in die Betriebe geht und dort anfallende Arbeiten macht. Papier schreddern oder Kaffee mahlen. Für sie ist es jedes Mal ein Erlebnis, wenn der Kaffee fertig gemahlen ist. Dann wird der Kaffee verteilt. Dafür bekommt sie dort Anerkennung, und alle zusammen trinken Kaffee und sie bekommt ein Stück Kuchen und es wird über dies und das geredet. Auch das ist Teilhabe. Dabei sitzt sie mittendrin und nicht irgendwo in einer Gruppe in einer Werkstätte. Das sollte das Ziel für möglichst viele Menschen mit Behinderungen sein. Erreichen werden wir dies jedoch nicht für alle.

Dagmar Greskamp, Aktion Mensch e.V.
Team Handlungsfelder und Zielgruppen

Interview mit Uta Deutschländer, Vorsitzende des europäischen Dachverbands für Inklusionsunternehmen (EuCIE)

„Nirgendwo sonst ist so viel Teilhabe möglich – doch wir brauchen einen Haushalt für Inklusionsunternehmen“

Uta Deutschländer gehört seit 2017 zum erweiterten Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsunternehmen (bagif). Im Vorstand hat sie die Funktion der Beauftragten für Europafragen. Auf der Mitgliederversammlung von EuCIE, dem europäischen Dachverband für Inklusionsunternehmen, ist Uta Deutschländer zudem für die Jahre 2021 bis 2023 zur Präsidentin des Dachverbands für Europa gewählt worden. Uta Deutschländer ist zugleich weiterhin EuCIE-Beauftragte der bag if und war zuvor vier Jahre als Vizepräsidentin von EuCIE tätig.



Frau Deutschländer, wie sehen Sie die Lage von - insbesondere - jungen Menschen mit Schwerbehinderung oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf dem (1.) Arbeitsmarkt als Folge der Pandemie?

Durch Corona waren auch mehr junge Menschen mit Behinderungen von Kurzarbeit betroffen. Das hatte zur Folge, dass der Weg vieler junger Menschen weniger in Inklusionsunternehmen oder in die Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt ging, sondern eher wieder in den Werkstätten für Behinderte, um dort eine größere Sicherheit zu haben. Die Werkstätten gehen auch verstärkt in die Schulen und holen dort auch die Menschen mit Handicaps ab. Das können Inklusionsunternehmen sich gar nicht leisten, alle Schulen in einer Region abzuklappern und auf diese Weise für Arbeitskräfte zu werben. Wir können zu diesen nur über die Agentur für Arbeit, über die Inklusionsämter und über die Integrations-Fachdienste einen Zugang schaffen. Doch derzeit ist dies besonders schwierig, weil wir als Folge der Pandemie zum Beispiel im Bereich der Ausbildung kaum Anfragen hatten.

In welchen Bereichen und für welche Menschen mit Handicap ist die Situation besonders schwierig?

Der Bereich Textilreinigung war schon immer schwierig und ist es jetzt noch mehr. Aber jetzt sind auch Fachkräfte im Gastgewerbe (Koch, Beikoch) immer weniger zu bekommen.

Für psychisch Kranke ist die Situation noch mal belastender, wenn sie nicht zur Schule oder nicht zur Arbeit können. Das belastet psychisch Kranke noch wesentlich mehr als Körperbehinderte, weil sie die Gesamtsituation nicht so gut verstehen können. Sie machen sich extreme Gedanken darüber, ob sie je eine Ausbildung schaffen können.

Oder denken Sie an seh- und hörbehinderte Menschen, für die die gesamte Pandemiezeit besonders schwierig gewesen war, weil sich zum Beispiel deren Fahrpläne hin zur Arbeit ständig verändert haben. Und mit Online-Informationen können viel nicht umgehen, zumal viele Systeme nicht funktionieren oder für bestimmte Behinderungen noch nicht ausgereift genug sind.

Nimmt die Bedeutung der Inklusionsunternehmen in Deutschland als Folge der Corona-Pandemie nicht dennoch zu, weil Menschen mit Handicaps auf diese Weise ja auch auf dem 1. Arbeitsmarkt landen?

Ja sie nimmt zu, aber die Entwicklung und Verteilung der Inklusionsunternehmen ist höchst heterogen. Es gibt Bundesländer wie NRW, Bayern, Berlin oder Baden-Württemberg, in denen Inklusionsunternehmen ein gewisses Standing haben und weiter ausgeweitet werden. Es gibt aber auch Bundesländer wie etwa Niedersachsen, Schleswig-Holstein oder auch einige neue Bundesländer, in denen Inklusionsunternehmen nicht so verbreitet sind. (siehe dazu auch <https://bag-if.de/karte/>)

Wie stehen wir hier im europaweiten Vergleich, wo bestehen Unterschiede zu uns und worauf begründen sich diese?

Zunächst einmal: Sie können Inklusionsunternehmen europaweit nicht 1:1 vergleichen. Zwar gilt für alle, dass sie sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze am 1. Arbeitsmarkt bieten, Arbeitsverträge existieren und alle inklusiven Arbeitskräfte gleichberechtigt zu ihren Kollegen sind. In Deutschland ist aber die Besonderheit, dass Inklusionsunternehmen zwischen 30 und 50 % schwerbehinderte Menschen in ihrem Betrieb beschäftigen müssen oder dürfen. Bei der Schwelle von 50 % ist dann aber eigentlich Schluss. Das ist nicht in allen anderen europäischen Ländern so. Da kann die Quote bis nahezu 100 % gehen. In Frankreich und Belgien etwa bis zu 70 %, in Spanien sogar bis zu 80 %.

Was läuft denn beispielsweise in Spanien sonst noch anders als bei uns?

In Spanien - dort habe ich mir selbst ein Inklusionsunternehmen angeschaut - ist es so, dass in manchen Betrieben nur schwerbehinderte Menschen arbeiten, die alle über einen Hochschulabschluss verfügen. Ansonsten gibt es in Spanien sehr unterschiedliche Formen auf dem inklusiven Arbeitsmarkt. In dem Land wird von je her inklusiv gearbeitet, weil dort auch schon in früheren Jahren - etwa an Tankstellen - Menschen mit Handicap beschäftigt wurden. Also die Menschen, die woanders nichts gefunden haben, die haben an der Tankstelle zum Beispiel Scheiben gereinigt oder Autos betankt. Deshalb gibt es dort auch längst nicht so viele Tankstellen zum Selbsttanken als bei uns. Wenn Sie Richtung Andalusien reisen, werden Sie zudem ganz viele schwerbehinderte Menschen in Restaurants finden. Die sind in der Regel familiengeführt und da arbeitet natürlich

auch der schwerbehinderte Cousin, Sohn, Bruder usw. mit. Für den wird einfach ein Arbeitsplatz bereitgestellt. Das ist in Spanien von je her so. In dem Land gibt es auch schon sehr lange die Lotterie, die sich früher für sehbehinderte Menschen eingesetzt hat und die inzwischen ausgeweitet wurde. Zudem gibt es auch sehr große Unternehmen, die z. B. auf Flughäfen zu finden sind und im ganzen spanischen Gebiet verbreitet sind. Das ist meines Wissens nach einzigartig.

Und wie sieht es in anderen Ländern um Deutschland herum aus?

Frankreich arbeitet in allen möglichen Branchen. eher so wie Deutschland. Belgien hat ein System, das eher unseren Werkstätten ähnelt. Das sind sehr große Unternehmen mit vielen kleinteiligen Abteilungen, die zum Beispiel Lager- und Logistik-Arbeitsplätze vorhalten, die bei uns häufig auch in Werkstätten vorzufinden sind. Österreich wiederum hat auch Inklusionsunternehmen, die alle ähnlich entstanden sind wie unsere Unternehmen – und zwar aus den Werkstätten heraus.

Wo sehen Sie den besonderen Wert von Inklusionsunternehmen für die dort arbeitenden Menschen? Können Sie 2-3 Kriterien benennen, die für die Beteiligten besonders wichtig sind.

Ein Inklusionsunternehmen arbeitet am 1. Arbeitsmarkt. Da findet Inklusion statt. Sie arbeiten gemeinsam mit ihren Kollegen an der Herstellung eines Produktes oder in der Dienstleistung. Sie arbeiten dort gleichberechtigt. Das ist aus meiner Sicht Inklusion: Die Sicherstellung von gleichen Rechten am 1. Arbeitsmarkt. Das ist echte Teilhabe. Ich weiß nicht, wie man noch mehr Teilhabe bekommen kann.

Auf der anderen Seite muss man sagen, dass natürlich Menschen mit Behinderung in Inklusionsunternehmen einfach die Möglichkeit haben, noch einmal das ein oder andere zu probieren um sich dort beruflich zu finden. Wir haben immer noch viel zu wenig Mitarbeiter mit Behinderung, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Da müssen wir unbedingt dran arbeiten. Das bedeutet auch, dass die Schulsysteme überdacht werden müssen. Auch bezogen auf ein Studium ist es derzeit so, dass nur ein verschwindend geringer Prozentsatz von Menschen mit Behinderung ein Studium absolviert. In diesem ganzen Bereich Ausbildung und Weiterbildung könnten aus meiner Sicht Inklusionsunternehmen noch viel mehr tun. Natürlich sollten Inklusionsunternehmen immer erst für sich selbst ausbilden. Jedoch stehen viele vor dem Problem, dass die guten Mitarbeiter – häufig mit einer guten Ausbildung – ganz schnell abgeworben werden. Dort, wo wir über qualifiziertes Personal verfügen, ist die Fluktuation besonders hoch.

Welche Barrieren müssen beseitigt werden, damit Inklusionsunternehmen noch besser am Markt bestehen können?

Unser größtes Problem ist, dass es in den Inklusionsunternehmen keine gesicherte beständige Förderung gibt. Aus meiner Sicht wird auch nicht gesehen, welche Arbeit Inklusionsunternehmen auch für die Menschen mit Schwerbehinderung leisten. Denn wir haben ja zwei Sorten von Mitarbeitern, die Menschen mit und ohne Behinderung. Aus meiner Sicht sollte man sich um beide gleich intensiv kümmern. Um das zu gewährleisten, brauchen sie Unterstützung. Um Unterstützung muss man aber stets kämpfen. Bestes Beispiel ist hier die Corona-Pandemie. Das war schon alles sehr komplex – etwa die ganzen Antragsfluten für Corona Hilfen. Das kam alles zusätzlich zu den sonstigen beschwerlichen und zeitraubenden bürokratischen Vorgaben noch on Top hinzu. Ich verstehe schon, dass Förderung nicht jedem zuteil werden kann und dass man dazu noch den einen oder anderen Nachweis mehr erbringen muss. Aber teilweise bringt das die Inklusionsunternehmen auch an ihre Grenzen, denn es kommen nicht alle aus der Caritas oder einem kirchlichen Träger heraus, die das vollständig leisten können. Es gibt auch viele Inklusionsunternehmen, die einfach so gegründet worden sind, etwa ein Garten- und Landschaftsbauer. Dieser ist schnell überfordert mit der ganzen Antragstellung,

weil der in seinem ganzen Leben nie so etwas gemacht hat. Das sind Barrieren, die dringend beseitigt werden müssen.

Das stellt auch der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung immer sehr stark heraus. Doch was schlagen Sie im Weiteren vor, um die Probleme besser zu lösen?

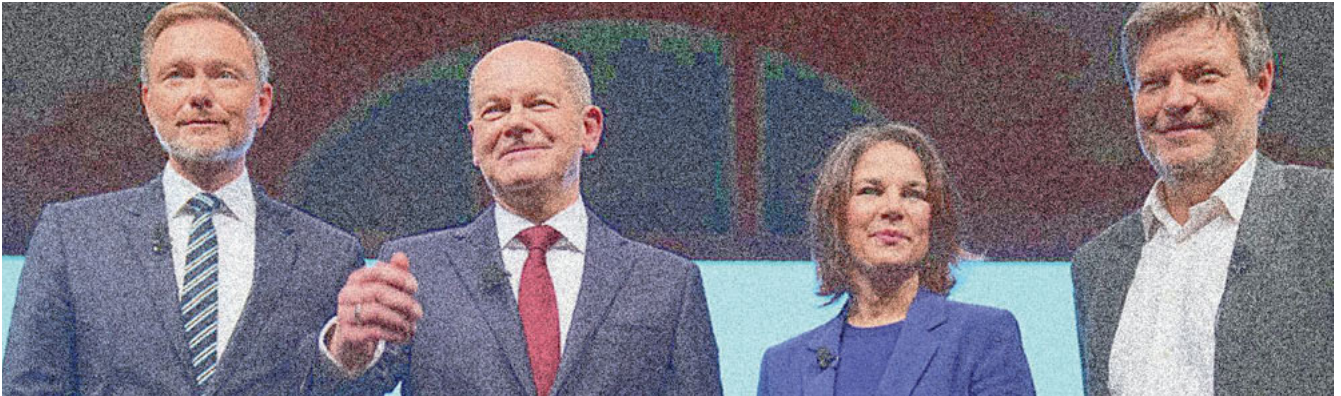
In bundesweiten Gesetzen müsste es einheitlich verortet sein, dass Inklusionsunternehmen gefördert werden. Wir können uns nicht immer im Wesentlichen auf die Ausgleichsabgaben verlassen. Das ist keine verlässliche Konstante. Es muss einen Haushalt geben für Inklusionsunternehmen, auf dem man den Betrieb beständig aufbauen kann. Oft läuft es so wie in NRW, dass das Geld entweder nicht ausreicht oder gerade ein Förderprogramm ausläuft, das dann offenlässt, wie inklusive Mitarbeiter weiter finanziert werden können. Das sind halt zu große Unwägbarkeiten für Inklusionsunternehmen. Man kann nicht immer nur sagen, es gibt schon einen Träger im Hintergrund, der das irgendwie regelt. Inklusionsunternehmen sind meistens Unternehmen, die nicht gerade die größten Überschüsse machen. Deshalb muss man künftig noch einmal genau schauen, welche wichtige Arbeit dort auch für die gesamte Gesellschaft geleistet wird und wie man hier entsprechend stärker und noch gezielter unterstützen kann.

Sie haben am Anfang gesagt, dass der Trend momentan in die Werkstätten geht, um da etwas mehr Sicherheit zu haben. Aber sind Werkstätten überhaupt noch zeitgemäß?

Sie sind sicherlich nicht das Non plus Ultra für behinderte Menschen, weil hierfür einfach die Verdienste zu gering sind. Böseartiger formuliert könnte man auch sagen, sie werden dort weggesperrt. Daran würden auch Mindestlöhne in Werkstätten grundsätzlich nichts Entscheidendes ändern. Doch das ist halt nur die eine Seite der Medaille.

Denn für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen sind Werkstätten nach wie vor die einzige Option. Zum Beispiel für schwerst-Mehrfachbehinderte oder für psychisch behinderte Menschen, weil diese nur schwer selbst in Inklusionsunternehmen integriert werden können. Viele Mitarbeiterinnen stoßen schnell an ihre Grenzen, weil sie zum Beispiel nur 2-3 Stunden konzentriert arbeiten können oder zu häufig stark verhaltensauffällig sind. Diese Gruppe von behinderten Menschen ist in Werkstätten dann doch besser untergebracht.

Was aber auch stimmt: Insgesamt wären aus den Werkstätten heraus viel mehr inklusive Arbeitskräfte im 1. Arbeitsmarkt integrierbar als dies derzeit der Fall ist. Deshalb wäre es wichtig, dass möglichst viele inklusive Arbeitskräfte gleich die Integration in den 1. Arbeitsmarkt versuchen und nicht erst in die Werkstätten gehen, aus denen sie dann kaum oder gar nicht mehr rauskommen. Daher würde ich sagen: weniger Werkstätten wären gut, ganz abschaffen würde ich sie hingegen nicht.



Teil 11

Politische Implikationen und neue Herausforderungen: **10 zentrale Forderungen für eine bessere Inklusion auf dem Arbeitsmarkt**

Im Koalitionsvertrag, der Ende November 2021 für den Zeitraum 2021 bis 2025 von den drei Ampelparteien (SPD, FDP, Bündnis 90 / Die Grünen) der neuen Bundesregierung gemeinsam verabschiedet worden ist, ist unter Punkt IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“ auch ein eigenes Unterkapitel „Inklusion“ mit aufgenommen worden. Darin sind zum Teil auch explizit Forderungen mit aufgenommen worden, die auch in dieser knw Publikation an verschiedenen Stellen immer wieder zur Sprache kommen:

Ganz generell heißt es zunächst: „Wir legen den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen.“

Hierfür soll im Detail unter anderem:

- > eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für jene Arbeitgeber eingeführt werden, die trotz Beschäftigungspflicht keinen Menschen mit Behinderungen beschäftigen.
- > ein vollständig an das Integrationsamt übermittelter Antrag nach sechs Wochen auch ohne Bescheid als genehmigt (Genehmigungsfiktion) gelten, um die häufig langwierigen bürokratischen Hürden zu reduzieren.
- > das Budget aus der Ausgleichsabgabe vollständig zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt werden.
- > das Angebot von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) stärker auf die Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet werden. Hierfür soll auch ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystems in den WfbM weiterentwickelt werden.
- > die Teilhabe auch für diejenigen Arbeitskräfte mit Handicaps weiterentwickelt werden, deren Ziel nicht oder nicht nur die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ist.
- > ein Inklusionsunternehmen dahingehend gestärkt werden, indem eine formale Privilegierung im Umsatzsteuergesetz verankert wird.
- > das Bundesteilhabegesetz weiter auf allen staatlichen Ebenen und von allen Leistungserbringern konsequent und zügig umgesetzt werden. Übergangslösungen sollen beendet und bürokratische Hemmnisse abgebaut werden.

Dies sind erste Schritte, die tatsächlich zu einer besseren Inklusion von schwerbehinderten Menschen auf dem 1. Arbeitsmarkt führen können. Darüber hinaus ist aber sowohl eine Konkretisierung dieser Maßnahmen wie auch die Umsetzung der folgenden weiteren 10 Punkte ebenfalls dringend geboten.

1 Schließen der Informationslücken über Inklusionsprozesse

Arbeitgeber müssen weit besser über sämtliche Belange von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben informiert werden. Zum einen über ihre Rechte, die zwar einen besonderen Kündigungsschutz beinhalten, da vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden muss, der in der Regel auch erfolgt. Es stimmt jedoch nicht, dass schwerbehinderte Beschäftigte praktisch unkündbar sind.

Ein noch größerer Aufklärungsbedarf besteht jedoch bei den vielfältigen möglichen Unterstützungsleistungen: Dazu zählen in erster Linie technische Anpassungen am Arbeitsplatz oder Geld-Leistungen wie Eingliederungszuschüsse für den Arbeitgeber. Vielfach werden auch die Leistungen der Integrationsfachdienste, die vermitteln und Jobcoaching am Arbeitsplatz (siehe auch Punkt 8) anbieten, aus Unkenntnis viel zu wenig genutzt. Diese Informationslücken verhindern Inklusion am Arbeitsmarkt und müssen dringend beseitigt werden.

2 Stärkerer Einbezug der Selbsthilfe zur besseren Aufklärung

Die Selbsthilfe ist – gerade auch über die Social-Media-Kanäle - ein zentraler Partner im Aufklärungsprozess, deren Potenziale bislang aber nur unzureichend genutzt wurden. Zum einen ist kein anderer Akteur so authentisch oder verfügt über einen derart hohen Glaubwürdigkeitsgrad, wie dies bei Vertretern aus der Selbsthilfe der Fall ist. Vor allem krankheitsbezogene Selbsthilfeorganisationen sind prädestiniert, um beurteilen zu können, ob ein Arbeitsplatz auf dem 1. Arbeitsmarkt für eine inklusive Arbeitskraft geeignet ist oder aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen nach bisherigen Erfahrungen eben auch nicht in Frage kommt. Auch die Frage, ob alternativ eher ein Arbeitsplatz in einem Inklusionsunternehmen oder in einer Werkstätte für behinderte Menschen anzustreben ist, kann aus dem Erfahrungswissen von in der Selbsthilfe aktiven Arbeitskräften am besten beantwortet werden. Allerdings haben viele Selbsthilfevereinigungen dem Thema „inklusive Arbeitsmarkt“ bisher zu wenig Beachtung geschenkt.

3 Positive Beispiele hör- und sichtbar in den Fokus rücken

Bei der Integration inklusiver Arbeitskräfte in Unternehmen werden zumeist die Probleme und Barrieren ins Bewusstsein gerückt und medial verbreitet. In Bezug auf eine bessere Inklusion am Arbeitsmarkt wirkt dies eher abschreckend. Positive Beispiele über geglückte sowie nachhaltige und somit erfolgreiche Inklusionsprozesse stehen dagegen weniger im Blickpunkt. Das muss sich ändern, denn positive Fallbeispiele gibt es zur Genüge. Hier sollte auch die Selbsthilfe einen stärkeren Part übernehmen. In fast jeder Vereinigung gibt es in den eigenen Reihen Beispiele, die vorbildhaft sind und Mut machen. Dies sollte über alle möglichen Medien – inklusive der Social-Media-Kanäle - möglichst barrierefrei geschehen. Mit solchen ermutigenden Botschaften könnten nicht nur mehr potenzielle Arbeitgeber, sondern auch hör- und seh- oder sinnesbeeinträchtigte Arbeitskräfte selbst besser erreicht werden.

4 Zuständigkeits-Wirrwarr beenden

Bundesweit besteht ein sehr kompliziertes Rehabilitationssystem, in dem im Einzelfall mehrere Ämter, Dienststellen oder Träger für einen einzigen Arbeitgeber zuständig sein können. Deshalb muss das Leistungsrecht gerade für die Unternehmer, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, dringend vereinfacht werden.

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz, nach dem nun einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (z.B. über die Integrationsfachdienste) zur Verfügung stehen, ist ein erster Schritt vollbracht. Laut Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2021 sollen diese Anlaufstellen nun aber weiterentwickelt werden. Ziel muss es sein, dass es in Zukunft für Arbeitgeber nur einen Leistungsträger gibt. Das könnten zum Beispiel die Integrationsämter sein, die dann aber auch personell und organisatorisch entsprechend ausgestattet werden müssten.

5 Nachhaltigere Förderung für Inklusionsunternehmen

Es reicht nicht aus, dass sich Inklusionsunternehmen wie bisher im Wesentlichen über die Ausgleichsabgaben, spezifische Förderprogramme oder einen Träger finanziell über Wasser halten. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten oder während einer länger anhaltenden Pandemie ist nicht gesichert, wie inklusive Mitarbeiter weiter finanziert werden können. Daher bedarf es bundesweiter Gesetze und einheitlicher Regelungen, wie Inklusionsunternehmen dauerhaft gesichert werden können. Dafür müsste gesetzlich ein Haushalt für Inklusionsunternehmen aufgestellt und finanziert werden, auf dem diese Betriebe gerade auch in Krisenzeiten bauen und damit weiter existieren können.

6 750 € für die neue 4. Stufe der Ausgleichsabgabe

Wie im Koalitionsvertrag für die Jahre 2021 bis 2025 bereits angekündigt, soll eine neue Ausgleichsabgabe für diejenigen Unternehmen, die gar keine Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderungen beschäftigen, eingeführt werden. Damit diese neue Abgabe in Form einer 4. Stufe aber auch Wirkung entfalten kann, sollte sie auf mindestens 750 € (andere Organisationen wie der DGB fordern sogar 1.300 €) festgesetzt werden. Doch schon bei einer Höhe von 750 € wäre sie doppelt so hoch wie die derzeit höchste 3. Stufe. Eine Zahlungsverpflichtung in Höhe von dann 9.000 € pro Jahr würde dann sicherlich mehr Unternehmen dazu bewegen, die Inklusion auch in ihrem Betrieb voranzutreiben.

7 Werkstätten benötigen dringend eine Systemänderung

Seit Jahren wird – so auch in dieser knw-Publikation - heftig darüber diskutiert, wie Werkstätten für behinderte Menschen reformiert werden können oder ob sie langfristig ganz abgeschafft werden sollen. Doch unabhängig davon, muss jetzt an zwei Stellschrauben gedreht werden.

Zum einen müssen Werkstattbeschäftigte fair entlohnt werden. Im Grunde erhalten sie bisher nur ein etwas besseres Taschengeld. Das ist in anderen europäischen Ländern anders. Da gibt es auch in Werkstätten einen Mindestlohn. Dieser sollte auch in Deutschland eingeführt werden, was allerdings ein neues Entlohnungssystem voraussetzt.

Zum anderen müssen auch die Übergänge zum 1. Arbeitsmarkt für Werkstattbeschäftigte dringend verbessert werden. Dazu bedarf es einer weiteren Systemänderung. Denn um planbar wirtschaften zu können, streben die Werkstätten eine Auslastung mit einer möglichst hohen Zahl von möglichst leistungsfähigen Beschäftigten an. So besteht kein finanzieller Anreiz, ihre Beschäftigten aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Inklusion wird somit verhindert. Daher müssen dringend mehr finanzielle Anreize für die erfolgreiche Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dies kann zum Beispiel aus Mitteln des Ausgleichsfonds erfolgen.

8 Job-Coaching auf- und ausbauen

Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung (beziehungsweise gleichgestellte Menschen), die wöchentlich mindestens 15 Stunden berufstätig sind, haben grundsätzlich einen Anspruch auf die Unterstützung eines Job

Coaches. Und trotzdem sind Job Coaches - das sind Expert:innen für betriebliche Inklusion mit ausgewiesenem rehabilitationspädagogischen Wissen und grundlegenden Erfahrungen in den Arbeitsbereichen – noch längst nicht allgegenwärtig. Das muss sich dringend ändern. Job Coaches begleiten schwerbehinderte Beschäftigte nach erfolgter Einstellung direkt im Betrieb als „Kolleg:innen auf Zeit“ – so lange und so umfangreich wie nötig, Anfangs ist ein Job Coach oft mehrmals wöchentlich für mehrere Stunden im Betrieb. Über die Dauer des Coachings (im Schnitt über sieben Monate oder auch länger bis zu einem Jahr) verringert sich die Begleitung zunehmend.

Job Coaches werden in der Regel von Integrationsämtern beziehungsweise Integrationsfachdiensten beauftragt. Finanziert werden sie aus der Ausgleichsabgabe.

9 Smarte Inklusion am Arbeitsplatz dosiert vorantreiben

Durch die Digitalisierung soll Menschen mit angeborener oder erworbener Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben mit passgenauen digitalen Hilfsmitteln erleichtert werden, um damit die größtmögliche Unabhängigkeit zu erhalten. Diese so genannte Smarte Inklusion besteht zumeist aus einer Web-Anwendung in Kombination mit mobilen Applikationen. Mit Hilfe einer App kann die inklusive Arbeitskraft über das Smartphone, eine Smartwatch oder Smart Glasses einfach, unauffällig und fehlerfrei durch Arbeitsabläufe gelotst oder bei der räumlichen Orientierung unterstützt werden. Das kann den Inklusionsprozess durchaus befördern. Smarte Inklusion muss aber sehr dosiert und auf die jeweiligen Fähigkeiten individuell abgestimmt eingesetzt werden, da ansonsten die Technik die Arbeitskraft mit Handicaps überfordert und der inklusive Arbeitsplatz dann sogar zur Disposition stehen könnte.



10 Jobcarving – Inklusive Arbeitsplätze völlig neu denken

Bisher ist - auch im Rahmen von inklusiven Arbeitsplätzen – immer in Berufen und nicht so sehr in Tätigkeiten gedacht worden. Das vermindert die Chancen gerade junger und noch recht unerfahrener inklusiver Arbeitskräfte auf dem 1. Arbeitsmarkt. Genau hier setzt Jobcarving an. Dabei geht es darum, Aufgaben im Unternehmen umzuschichten und so Stellen auf die Fähigkeiten von Personen mit Einschränkungen gemäß ihrer individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen zuzuschneiden. Dabei kann es sich um Arbeiten handeln, die immer wieder liegen bleiben, sich regelmäßig wiederholen, viel Zeit binden, die nicht eine bestimmte Qualifikation benötigen oder die recht einfach unter Anleitung erlernt werden können. Die Palette an Einsatzmöglichkeiten ist enorm: Dateneingabe, Einscannen, Kopieren, Archivierung, Briefe falten oder stempeln, Botengänge, Einkäufe für Verbrauchsmaterial, Büropflanzen pflegen, Vorbereitung und Aufräumen von Meetingräumen und weit mehr...

Mit Jobcarving ist eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte möglich: Dem Fachpersonal verbleibt mehr Raum für deren Kerntätigkeiten, Beschäftigte mit Behinderungen werden entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt und erleben gesellschaftliche Teilhabe. Für das Unternehmen ergeben sich vielfältige finanzielle Fördermöglichkeiten wie etwa der Einsatz von Job Coaches. Jobcarving kann schließlich auch die Unternehmenskultur und das Betriebsklima maßgeblich bereichern.

Zum Schluss kurz und kompakt die Wünsche der knw Mitgliedsorganisationen, die 2021 in einer Umfrage zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt befragt worden sind:

1. Keine diskriminierenden/kompromittierenden Fragen im Bewerbungsgespräch (z. B. Sind Sie viel krank? Haben Sie viele Fehltage?)
2. Mehr Unterstützung bei der Ausbildung
3. Bessere Aufklärung über die Rechte von Menschen mit Behinderung
4. Ausbildung und Schulung der Arbeitgeber intensivieren
5. Systematische Anpassung an den 1. Arbeitsmarkt von der Ausbildung oder aus den Werkstätten in Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgebern
6. Größere Barrierefreiheiten zum und auf dem Arbeitsplatz
7. Möglichkeiten auf Homeoffice wo möglich
8. Ansprüche und Anforderungen an schwerbehinderte Arbeitskräfte auf dem 1. Arbeitsmarkt reduzieren. Im Sozial- und Pflegebereich ist das Arbeitspensum nur noch mit Hochleistungsmitarbeitern zu schaffen. Keiner hat Zeit, „schwächere“ Mitarbeiter mitzunehmen. Jeder! muss voll funktionieren. Das war in der Pandemie noch stärker ausgeprägt.

Auffallend viele Antworten fielen aber auch so aus: „Wir haben keine Erfahrungen, die den 1. Arbeitsmarkt betreffen, weil dieser Schritt in unserem Fall nicht möglich ist.“ Daher kommt gerade aus Sicht der Selbsthilfe die Ankündigung der Ampelkoalition in ihrem Koalitionsvertrag, bis 2025 die Teilhabe auch für diejenigen Arbeitskräfte mit Handicaps weiterzuentwickeln, deren Ziel nicht oder nicht nur die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ist, ganz besondere Bedeutung zu.



Teil 12

Weiterführende Infos und Links

Gute Beispiele – eine Zusammenstellung geglückter Inklusionsprozesse in den 1. Arbeitsmarkt von der Aktion Mensch

<https://aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/gute-beispiele-inklusion-in-unternehmen>

Informationen, Ratschläge und wichtige Adressen für (junge) Menschen mit Behinderung und deren Angehörigen/Eltern auch zum Thema Übergang Schule-Beruf

<https://familienratgeber.de/lebensphasen/bildung-arbeit.php>

Aufruf der Aktion Mensch zu vermehrter Inklusion insbesondere für Frauen und stärkerer Gendergerechtigkeit

<https://aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt>

Zahlern und Beispiele für den positiven Einfluss einer Inklusion von Arbeitskräften speziell mit autistischen Menschen im Arbeitsleben und in Unternehmen im auticon Global Impact Report 2021:

<https://indd.adobe.com/view/7d8abfec-d5d7-4dec-8ed6-d8b3d3aade18>

Wie kann der Weg von der Werkstatt hin zum 1. Arbeitsmarkt klappen – eine Praxis-Handreichung vom Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband

<https://awo.org/sites/default/files/2019-04/AWO%20BV%20Brosch%C3%BCre%20Mein%20Weg%20in%20den%20Arbeitsmarkt.pdf>

Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet eine Vielzahl von Rechten – wie zum Beispiel das Recht auf einen angemessenen Arbeitsplatz. Hierfür hat die Bundesregierung zahlreiche Aktivitäten (Nationale Aktionspläne sowie Aktionspläne von Landkreisen, Kommunen und Städten) und Gesetze (Teilhabegesetz, Gesetz zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts) auf den Weg gebracht, die allesamt unter folgendem Link zu finden sind.

https://gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Home/as_node.html

Inklusionsbarometer Arbeit 2021 – Zusammenstellung der aktuellen Situation der Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt (Ende 2021) nach rund 2 Jahren Corona-Pandemie

<https://dvfr.de/rehabilitation-und-teilhabe/meldungen-aus-der-reha-landschaft/detail/artikel/inklusionsbarometer-arbeit-2021/>

Job Coaching – Welche Rolle spielt der Einsatz eines Job-Coaches für eine bessere Inklusion auf dem 1. Arbeitsmarkt?

<https://jobinklusive.org/2021/04/22/job-coaching/>

Inklusion neu denken mit Job Carving – Wie können Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen auf dem 1. Arbeitsmarkt angepasst und neu aufgestellt werden?

https://jobinklusive.org/wp-content/uploads/2021/06/LWL_JobCarving_2017_Modellprojekt_ua.pdf

Zentrum für Inklusionsforschung Berlin: ein interdisziplinäres Forum für Vernetzung, Beratung und Forschung zur Unterstützung inklusiver Entwicklungen in allen gesellschaftlichen Bereichen.

<https://zfib.de>

Forschungsprojekt "InBeBi - Inklusive Berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland", um herauszufinden, wie der Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung gestaltet und verbessert werden kann.

https://lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/fact_sheets/2020-11-20_FACT_SHEET_Forschungsvorhaben_Inklusive_berufliche_Ausbildung_ohne_Themenlogo_barrierefrei.pdf

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht immer wieder aktualisierte Zahlen über anrechenbare Auszubildende in der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen.

<https://rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/betriebliche-ausbildung/>

Anlässlich der Veröffentlichung einer Umfrage von JOBinklusive gibt die Referentin Anne Gersdorff Antworten auf die Frage, wie der Arbeitsmarkt endlich inklusiv werden kann.

<https://dieneuenorm.de/arbeit/arbeitsmarkt-inklusive/>

Weitergehende Fragen? Nehmen Sie Kontakt auf

Dr. Annette Mund, Vorsitzende des Kindernetzwerk e.V.
mund@kindernetzwerk.de

Raimund Schmid, Dipl. Volkswirt / Journalist
medien@raimundschmid.de

Alles was Recht ist Impressum

Herausgeber

knw Kindernetzwerk e.V.
Dachverband der Selbsthilfe von Familien mit Kindern und jungen
Erwachsenen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen
Kindernetzwerk e.V.
Am Glockenturm 6, 63814 Mainaschaff
Telefon 06021-454400, Telefax 6021-12446
E-Mail: info@kindernetzwerk.de, Internet: <http://kindernetzwerk.de>

Spendenkonto

Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau
Spendenkonto-Nr. 924 290
IBAN DE0279550000000924290 | BIC BYLADEM1ASA

Vorstand

Dr. Annette Mund (1. Vorsitzende)
Elfriede Zoller (1. stellvertretende Vorsitzende)
Volker Koch (2. stellvertretender Vorsitzender)
Dr. Richard Haaser (Schriftführer)
Margit Fischer (Schatzmeisterin)

Geschäftsführerinnen

Dr. Henriette Högl, Kathrin Jackel-Neusser

Gestaltung

Rene Fugger, art+coaching

Fotos

Shutterstock | privat | art+coaching | Joana Bosse | Henning Schacht

Stand Oktober 2021

