



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen

**Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes**

**Projektleitung: Prof. Dr. Ernst von Kardorff, Dr. Heike Ohlbrecht  
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: Susen Schmidt, M.A., Michael Klepacz, M.A.  
Studentischer Mitarbeiter: Marko Titze  
Autor/innen: Prof. Dr. Ernst von Kardorff, Dr. Heike Ohlbrecht,  
Susen Schmidt M.A.**

## Inhalt

Abstract.....	5
Hintergrund.....	5
Ziele .....	5
Zielgruppen und Erhebungsverfahren und Auswertung.....	6
Ergebnisse .....	6
Empfehlungen.....	8
Abbildungsverzeichnis .....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	10
1. Einleitung.....	11
1.1 Einführung in die Thematik .....	11
1.2 Untersuchungsziele und Fragestellungen.....	14
1.3 Behinderung und chronische Erkrankungen – unterschiedliche Wahrnehmungen und Zuordnungen.....	16
1.4 Von Behinderung bedrohte Menschen, behinderte und schwerbehinderte Menschen – Zur Problematik des Schwerbehindertensbegriffs.....	18
2. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Forschungsstand zur aktuellen Situation und zu den strukturellen, verfahrensbedingten, mentalen und sozialpsychologischen Barrieren.....	20
2.1 Zur Ausgangslage: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.....	20
2.2 Strukturelle und verfahrensbedingte Barrieren und Chancen beim Zugang zum und Verbleib von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.....	23
2.3 Zu den mentalen Barrieren: Sozialpsychologische Erklärungsmuster für Vorur- teile, Stigmatisierung und Diskriminierung behinderter und chronisch kranker Menschen.....	28
2.3.1 Ausgangslage.....	28
2.3.2 Sozialpsychologische Perspektive auf die Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten.....	30
2.3.3 Zur veränderten Wahrnehmung von Behinderung im Kontext gesellschaftlichen Wandels und ihren Auswirkungen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.....	33

3. Forschungsdesign.....	40
3.1. Die Erhebungsmethoden .....	40
3.1.1 Problemzentrierte und episodische Interviews .....	40
3.1.2 Experteninterviews .....	43
3.1.3 Fokusgruppen .....	44
3.2 Auswertungsvorgehen.....	45
3.3 Methodenkritische Anmerkungen und weitere Untersuchungsperspektiven.....	47
4. Ergebnisse .....	48
4.1 Der Arbeitsmarkt und seine Barrieren aus der Sicht der Menschen mit Behinderungen.....	48
4.1.1 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die auf Arbeitssuche sind .....	50
4.1.2 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind.....	54
4.1.3 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, aber schon auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren bzw. dort gesucht haben und diesen vorziehen würden.....	58
4.1.4 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemacht haben, aber nun in der Werkstatt bleiben möchten .....	60
4.2 Einschätzungen der Unternehmen zu den Bedingungen des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen .....	64
4.2.1 Unternehmen, die die Quote erfüllen, und best-practice-Modelle.....	64
4.2.2 Einschätzung der Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen.....	76
4.3 Die Sichtweisen der Expert_innen über Chancen und Zugangsbarrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt.....	87
4.3.1 Strukturelle Barrieren .....	88
4.3.2 Sozialpsychologische Barrieren.....	91
4.4 Ergebnisse der Fokusgruppen.....	94
4.4.1 Fokusgruppe mit Menschen mit Schwerbehinderung.....	94
4.4.2 Fokusgruppe mit den Unternehmen .....	100
4.4.3 Fokusgruppen mit den Expert_innen.....	105
5. Empfehlungen.....	110
5.1 Empfehlungen der Zielgruppe.....	110
5.2 Empfehlungen der Unternehmen .....	111
5.3 Empfehlungen der Expert_innen.....	112
5.4 Zusätzliche Empfehlungen der Forscher_innengruppe .....	116

6. Zusammenfassung der Studienergebnisse.....	119
6.1 Sozialpsychologische Barrieren .....	119
6.2 Institutionelle Barrieren .....	122
6.3 Strukturelle Barrieren .....	123
6.4 Die Thematisierung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer_innen und das Modell der individuellen Leistungsminderung .....	124
6.5 Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung aus „einer Hand“ .....	125
7. Literatur .....	127
Anhang.....	138
Anhang 1: Leitfaden der Interviews mit der Zielgruppe .....	138
Anhang 2: Leitfaden der Interviews mit den Unternehmen.....	140
Anhang 3: Leitfaden der Interviews mit den Expert_innen .....	143

## Abstract

### Hintergrund

Die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Arbeitnehmer\_innen hat sich trotz guter rechtlicher Rahmenbedingungen, umfangreicher und differenzierter Hilfen sowie nationaler und europaweiter Initiativen und Förderprogramme insgesamt nur unwesentlich verbessert. So zeigt sich auch im Aufschwung nach wie vor eine deutlich erhöhte Erwerbslosen- sowie eine deutlich geringere Beschäftigungsquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen; besonders die Neueinstellung von Menschen mit Behinderung von außen, z.B. aus Erwerbslosigkeit oder nach Ausbildungsabschluss, trifft auf Barrieren. Dies verweist auf strukturelle und verfahrensbedingte und vor allem auch auf mentale sowie sozialpsychologische Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang und bei der Beschäftigungssicherung für Menschen mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung.

### Ziele

Vor diesem Hintergrund zielt die Studie auf die Identifikation der auf unterschiedlichen Ebenen gelagerten Barrieren ab, die den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen erschweren und/oder ihren Verbleib im Beruf gefährden. Dabei liegt das Augenmerk auf der Erhebung der Sichtweisen und Erfahrungen der hierfür relevanten Gruppen und Akteure (Unternehmen, Fachkräfte aus Vermittlungs- und Beratungsdiensten, arbeitssuchende und beschäftigte Menschen mit einer Behinderung, nicht-behinderte Beschäftigte). Die Expertise konzentriert sich auf die mentalen Barrieren, Vorurteile und berichtete Formen der Diskriminierung, denen die Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Stellensuche begegnen und analysiert ihre Rolle im Zusammenspiel mit strukturellen und verfahrensbedingten Hindernissen.

## Zielgruppen und Erhebungsverfahren und Auswertung

Ausgewählte Personen der folgenden thematisch relevanten Zielgruppen und Akteure wurden mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren der qualitativen Sozialforschung befragt:

- | Problemzentrierte Interviews mit Personalverantwortlichen, Betriebsräten- und Schwerbehindertenvertretungen in privaten und öffentlichen Unternehmen verschiedener Größe (Groß-, KMU-, Kleinunternehmen) - getrennt nach Betrieben, die die Beschäftigungsquote übererfüllen und innovative Integrationsmodelle entwickelt haben („best-practice“) und solchen, die die Pflichtquote nicht erreichen.
- | Episodische Interviews mit Menschen mit Schwerbehinderung und/oder einer chronischen Erkrankung zu ihren Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche und im betrieblichen Alltag.
- | Experteninterviews mit Vertreter\_innen von Interessenverbänden der Behindertenhilfe, Arbeitgeberverbänden sowie von Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen zu Vermittlungserfahrungen.
- | Gruppendiskussionen mit a) mit Vertreter\_innen aus Wissenschaft und Praxis, b) Personalverantwortlichen aus Betrieben sowie mit c) Menschen mit einer Schwerbehinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, arbeitssuchend oder in einer WfbM beschäftigt sind.

## Ergebnisse

Die Ergebnisse unterstreichen die große Bedeutung, die die Teilhabe am Arbeitsleben für ökonomische Selbständigkeit, soziale Anerkennung, Status und Selbstwert sowie soziale Einbindung für die befragten Menschen mit Behinderungen besitzt. Dem entsprechen die überwiegend positiven Erfahrungen der Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten beschäftigen: sie schätzen ihre Motivation und Leistungsbereitschaft sowie ihr Engagement - und: ihre „Dankbarkeit“. Ihre Beschäftigung beeinflusst die Unternehmenskultur positiv und erhöht insgesamt die Sensibilität der Mitarbeiter\_innen für den Umgang miteinander. Viele positive Erfahrungen und Beispiele - vor allem der Beschäftigungssicherung älterer und/oder gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeiter\_innen im Betrieb - zeigen, dass Inklusion ganz praktisch gelingen kann, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind: der Wille und die Entscheidung auf Seiten der Unternehmensverantwortlichen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und dies umgesetzt in einer einschlägigen im gesamten Unternehmen kommunizierten Strategie, angefangen von einer individuell passfähigen Arbeitsumgebung bis hin zu innovativen Arbeitszeitmodellen und der Nutzung spezieller Maßnahmen, wie Unterstützte Beschäftigung oder Arbeitsassistenz. Für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit gilt wie für nichtbehinderte Menschen die erwartete Leistungsfähigkeit und die schließlich gezeigte Leistung und Belastungsfähigkeit als Vorbedingung für eine Beschäftigung. Einstellungsvoraussetzungen sind wie für nichtbehinderte Menschen das Vorliegen einer Ausbildung, eine passgenaue fachliche Qualifikation und Schlüsselqualifikationen („soft skills“).

Gleichwohl bestehen nach wie vor Informations- und vor allem Wahrnehmungsdefizite hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten, der Leistungsfähigkeit und der Belastbarkeit von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, auch fehlen oft Kenntnisse über spezielle Eingliederungshilfen. Darüber hinaus bestimmen nach wie vor generelle Vorbehalte und Befürchtungen (hohe Ausfallzeiten, schwierige Kündigung) sowie oft latente Vorurteile und negative Einstellungen die Sicht in vielen Unternehmen.

Die besten Chancen auf eine Integration in die Arbeitswelt haben Menschen mit körperlichen Einschränkungen – sofern es sich nicht um stark auffällige Merkmale handelt; die geringsten Chancen haben Menschen mit einer psychischer und/oder einer geistigen Behinderung oder mit Verhaltensauffälligkeiten. Die letztgenannten Beeinträchtigungen werden deutlich negativer bewertet als körperliche Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderungen, deren Auswirkungen auf den Betriebsablauf als besser einschätzbar beurteilt und als „technisch“ kompensierbar gesehen werden. Insgesamt haben Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen mit besonderen Problemen der Akzeptanz zu kämpfen und müssen sich oft für ihre Beeinträchtigungen, etwa vor Kollegen\_innen, rechtfertigen oder sehen sich mit Unterstellungen mangelnder Leistungsbereitschaft konfrontiert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anerkennung und Berücksichtigung von Behinderung und chronischer Krankheit als ein wesentlicher Aspekt von Diversität in der betrieblichen Alltagswirklichkeit noch lange nicht überall „angekommen“ ist. Bei den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, zeigen sich zwei Strategien: eine Form der Scheinakzeptanz von Menschen mit Behinderungen und Indolenz. Dabei führt erstere Strategie dazu, dass den Menschen mit Behinderungen auf der verbalen Ebene wohlwollendes Verständnis entgegengebracht und ihr Wunsch nach beruflicher Integration zwar unterstützt wird, dies aber auf der Verhaltensebene oft keine Entsprechung findet und sich die betroffenen Menschen wie vor einer unsichtbaren Glaswand erleben und – nicht ganz zu Unrecht – vermuten, dass ihre Beeinträchtigung bei einer Absage ausschlaggebend war.

## Empfehlungen

- | Entwicklung eines Index of Inclusion für die Arbeitswelt, der verbindliche Standards in Übereinstimmung mit der UN-BRK für Unternehmen und das Vermittlungssystem formuliert.
- | Stärkere Aufmerksamkeit für die Mehrheit der Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen und chronischen Erkrankungen und entsprechende Aufklärung.
- | Einstellungsänderungen und positive Modelle nicht nur durch einmalige Anerkennung (Integrationspreise) fördern, sondern mit Hilfe gezielter Anreizpolitik die Einstellung von Menschen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit unterstützen und die positiven Erfahrungen mit gelungenen Kontakten zwischen Arbeitnehmer\_innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit und nicht-behinderten Arbeitnehmer\_innen zum Abbau von Vorurteilen nutzen.
- | Verbesserte Information über die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch beschäftigte Menschen mit einer Behinderung, die für andere Betriebe als „Botschafter“ fungieren können.
- | Neufassung des Schwerbehindertenbegriffs mit einer Umstellung von Graden der Behinderung auf eine mit der Systematik des SGB IX kompatible Form der Feststellung individueller Unterstützungsbedarfe, die mit Blick auf Arbeitsmarktinklusion auf einem individuellen Assessment der Arbeitsfähigkeit beruhen und auf entsprechenden Hilfen zur Unterstützung am Arbeitsplatz ausgerichtet sind.
- | Verbesserte und erweiterte Information der Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten über ihre besonderen Rechte im Arbeitsleben und gezieltes Empowerment durch Beratung und peer-counseling zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Handlungsmöglichkeiten bei tatsächlicher oder vermuteter Diskriminierung und zum Verhalten bei Einstellungsgesprächen und bei betriebsinternen Konflikten.



## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Beschäftigte und arbeitslos gemeldete Menschen mit einer Schwerbehinderung; Vergleich der Arbeitslosenquote mit der nichtbehinderter Beschäftigter .....	21
Abb. 2:	Qualifikationsniveaus arbeitsloser Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung im Vergleich zu nichtbehinderten arbeitslosen Personen.....	22
Abb. 3:	Forschungsfragen für die Unternehmen .....	41
Abb. 4:	Forschungsfragen mit der Zielgruppe.....	42
Abb. 5:	Forschungsfragen für die Expert_innen.....	44
Abb. 6:	Diskussionsthemen für die Fokusgruppen .....	45
Abb. 7:	Exemplarischer Codebaum der Zielgruppe.....	46
Abb. 8:	Differenzierung der Zielgruppeninterviews.....	48
Abb. 9:	Kurzdarstellung der Interviewpartner_innen .....	49
Abb. 10:	Differenzierung der Interviews mit den Unternehmen, die die Quote erfüllen .....	64
Abb. 11:	Kurzbeschreibung der Unternehmen, die die Quote erfüllen .....	65
Abb. 12:	Kernaussagen der Unternehmen, die die Quote erfüllen.....	75
Abb. 13:	Differenzierung der Interviews mit den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen .....	76
Abb. 14:	Kurzbeschreibung der Unternehmensprofile, die die Quote nicht erfüllen .....	76
Abb. 15:	Kernaussagen der Unternehmen, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen .....	86
Abb. 16:	Differenzierung der Experteninterviews .....	87
Abb. 17:	Kurzdarstellung der Expert_innen.....	87
Abb. 18:	Kernaussagen der interviewten Expert_innen.....	88
Abb. 19:	Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit Menschen mit Schwerbehinderungen.....	95
Abb. 20:	Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit den Unternehmen.....	100
Abb. 21:	Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit den Expert_innen.....	105
Abb. 22:	Übersicht der Empfehlungen der Interviewpartner_innen.....	117

## Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AU-Tage	Arbeitsunfähigkeitstage
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG-BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DVfR	Deutsche Vereinigung für Rehabilitation
EM-Rente	Erwerbsminderungsrente
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU-Rente	Erwerbsunfähigkeitsrente
GdB	Grad der Behinderung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
RPK	Rehabilitationseinrichtung für psychisch kranke Menschen
SGB IX	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
Reha	Rehabilitation
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
UNO	United Nations Organisation (Organisation der Vereinten Nationen)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur)
WfbM	Werkstatt für Menschen mit Behinderung
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

# 1. Einleitung

## 1.1 Einführung in die Thematik

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat für ihr Themenjahr 2013 das Motto „Selbstbestimmt. Immer dabei“ gewählt. Dabei greift sie die zentralen, auch in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten, bürgerrechtlichen Forderungen nach Selbstbestimmung und Verhinderung von Diskriminierung ebenso auf wie die auf gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit gerichteten Inklusionsforderungen. Die Herstellung einer besonderen öffentlichen Aufmerksamkeit für die Bedeutung dieser Ziele und ihre Umsetzung sollen dazu beitragen, dass behinderte und chronisch kranke Menschen in den zentralen Feldern gesellschaftlicher Teilhabe, im Bildungssystem (§ 24 UN-BRK), in der Arbeitswelt (§§ 26, 27 UN-BRK), in der Freizeit und im Alltag (§ 19 UN-BRK) ihre persönlichen Ziele tatsächlich verwirklichen können. Dabei steht der Abbau materieller und mentaler gesellschaftlicher Barrieren im Vordergrund, flankiert von der jeweils auf den Einzelfall abgestimmten geeigneten fachlichen Unterstützung, technischen Hilfen und einem allgemeinen Rechtsschutz gegen Diskriminierung.

Die Verwirklichung von Selbstbestimmung und Inklusion setzt darüber hinaus ein gesellschaftliches Klima von Akzeptanz und Verständnis in der Bevölkerung für die besonderen Belange der betroffenen Menschen voraus, damit sie nicht in Sondereinrichtungen und ihre Sonderwelten abgedrängt werden. Schließlich setzt die Verwirklichung von Inklusion voraus, dass die Organisationen des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsystems, Dienstleistungsorganisationen und die Akteure auf dem Arbeitsmarkt behinderten und chronisch kranken Menschen gleichen Zugang zu ihren Angeboten und Beschäftigungspositionen eröffnen und Praktiken der Diskriminierung überwinden.

Trotz einer Reihe von Fortschritten in Gesetzgebung und öffentlicher Wahrnehmung der Anliegen behinderter und chronisch kranker Menschen bleibt die Umsetzung vieler der oben genannten Forderungen bislang noch ein Desiderat. Unter dem Aspekt gesellschaftlicher Teilhabe ist, neben der Segregation behinderter Kinder im und durch das Schulsystem (vgl. Pfahl 2011), besonders der Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Beschäftigungssystem für (schwer-)behinderte und chronisch kranke Menschen, durch hohe Hürden gekennzeichnet, wie auch an der im Verhältnis zu nichtbehinderten Menschen höheren Erwerbslosigkeit zu sehen ist (BA 2012). Gesellschaftspolitisch, wie auch für die Biografie und die Existenzsicherung des Einzelnen, ist die Teilhabe am Arbeitsle-

ben in einer Arbeitsgesellschaft von zentraler Bedeutung. Die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht und erleichtert behinderten wie nichtbehinderten Menschen auch den Zugang zu anderen gesellschaftlichen Bereichen; sie vermittelt soziale Anerkennung und Wertschätzung und das Gefühl gebraucht zu werden und sie kann die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl durch den Stolz auf die eigene Arbeit und Leistung entwickeln und stärken (vgl. v. Kardorff & Ohlbrecht 2010). Der Ausschluss von der Teilhabe am Arbeitsleben geht häufig mit sozialer Isolation und ökonomischer Prekarisierung sowie mit dem Verlust von Selbstvertrauen und Resignation einher und führt zu einem negativen Selbstbild.

Wie weit der Weg zu einer weitgehenden Inklusion (schwer-)behinderter Menschen in das Beschäftigungssystem noch immer ist, zeigen die Daten zur Beschäftigungsquote und zur Erwerbslosenquote schwerbehinderter Menschen (vgl. z.B. Wuppinger & Rauch 2010; Banafsche 2012). Auch wenn eine Reihe mit Integrationspreisen ausgezeichnete Unternehmen als best-practice-Beispiele eine modellhafte Vorreiterrolle einnehmen, erweist sich die Erfüllung der Beschäftigungsquote (vgl. § 71 SGB IX), insbesondere in der Privatwirtschaft mit bereinigt ca. 3,6 % (öffentliche Arbeitgeber: 5,6%), als nach wie vor unbefriedigend (vgl. Banafsche 2012 und Kap. 2).

Lenkt man den Blick von der Beschäftigungspflicht und den Unternehmen auf die Erfahrungen der betroffenen Menschen, dann werden in ihren Erfahrungsberichten eine Vielzahl von Benachteiligungen, aber auch von direkten und mehr noch mittelbaren Diskriminierungen bei Bewerbungen, Einstellungsgesprächen und auch am Arbeitsplatz sichtbar. Damit gerät die konkrete Lebenswirklichkeit von behinderten und chronisch kranken Menschen in den Blick. Mit bis zu 15 % der Bevölkerung<sup>1</sup> handelt es sich hierbei um eine große und vor allem mit fortgeschrittenem Lebensalter auch noch wachsende Gruppe von Menschen, davon ca. 7,3 Mio. Menschen oder 8,9 % der Gesamtbevölkerung, die offiziell als schwerbehindert anerkannt sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2012<sup>2</sup>). Viele von ihnen erleben trotz des gesetzlichen Diskriminierungsverbots, der Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Gleichstellungsgesetze im gesellschaftlichen Alltag, im Bildungs- und Beschäftigungssystem, bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen und auch im System der Gesundheitsversorgung und in der Rehabilitation unterschiedliche Formen direkter und mittelbarer Diskriminierung. Dazu gehört auch die Erfahrung vieler Betroffener, dass ihnen gesellschaftliche Teilhabe verweigert wird und sie etwa bei Stellenbewerbungen, aber auch im Alltag auf eine „unsichtbare Glaswand“ treffen, die sie von gesellschaftlicher Teilhabe und Inklusion ausschließt. Besonders folgenreich ist dies für (schwer-)behinderte und chronisch kranke Menschen beim Weg in eine Ausbildung und bei der Stellensuche, insbesondere dann, wenn es sich um einen Zugang aus Erwerbslosigkeit handelt.

1 Daten der Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2009) gehen davon aus, dass ca. 15 % der Bevölkerung eine Behinderung oder eine chronische Krankheit haben und sich dadurch in ihrem Alltag eingeschränkt fühlen. Die angegebenen 15 % stellen eine aus verschiedenen Informationsquellen (z. B. Mikrozensus, Rentenversicherungsdaten usw.) zusammengestellte Schätzung der behinderten und chronisch kranken Menschen dar; exakte Daten liegen mit Ausnahme der amtlich erfassten Personen mit Schwerbehindertenstatus nach SGB IX nicht vor.

2 [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/09/PD12\\_324\\_227.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/09/PD12_324_227.html);

Blickt man auf die Daten, zeigt sich darüber hinaus, dass insbesondere ältere (schwer-) behinderte Menschen und ganz besonders (schwer-)behinderte und chronisch kranke Frauen bei der beruflichen Eingliederung benachteiligt und mit besonders hohen Zugangsbarrieren konfrontiert sind (Bundesagentur für Arbeit 2012; vgl. auch Kap. 2). Ihr Anteil an den erwerbslosen schwerbehinderten Menschen ist fast doppelt so hoch wie der schwer-behinderter Männer. In diesem Zusammenhang liefert die hohe Anzahl behinderter Menschen in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) einen exemplarischen Hinweis auf Barrieren für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 2006 lag der Bestand bei 268.000 behinderten Beschäftigten und es zeigte sich zwischen 2001 und 2006 eine Steigerungsrate von 16 % (Plätze) und 23 % (Personen), wobei insbesondere der Anstieg von sogenannten Quereinsteiger\_innen, die inzwischen ca. 50 % der Zugänge zur WfbM ausmachen, eine bedenkliche Entwicklung anzeigt. Hierbei handelt es sich vor allem um Zugänge seelisch erkrankter Menschen (vgl. Dettmar u. a. 2008).

Diese Entwicklung einer Stabilisierung und Zunahme des segregierten Sektors geschützter Beschäftigung mit sehr geringen Übergangsquoten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (ca. 1 %) lenkt den Blick auf Probleme im Zuweisungssystem, hinter denen sich vor allem tatsächliche oder vermutete Barrieren im Zugang zu Beschäftigungssituationen bei den Unternehmen verbergen. Vor diesem Hintergrund und in Verbindung mit den §§ 26, 27 der UN-BRK erweisen sich Förderung und Sicherung der Teilhabe (schwer-)behinderter und chronisch kranker Menschen als eine besondere politische und praktische Herausforderung. Insbesondere stellt sich die Frage, welche Barrieren sich bei der konkreten alltäglichen Umsetzung des beruflichen Teilhabeziels als besonders schwerwiegend herausstellen: Dazu gehören strukturelle Barrieren (wie z. B. regionaler Arbeitsmarkt; Anforderungen an Beschäftigungspositionen; Vorhandensein geeigneter Arbeitsplätze), ablauf- und verfahrensbedingte Hindernisse (etwa bei der Beratung und Arbeitsvermittlung, bei Hilfestellung und Information) und schließlich spielen mentale Barrieren (wie Vorurteile, mangelndes Wissen, Gedankenlosigkeit, Gleichgültigkeit) und hier insbesondere auch die sozialpsychologischen Mechanismen direkter und mittelbarer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und bei der Beschäftigungssuche eine zentrale Rolle. Last but not least ist auch zu fragen, welche Hindernisse bei den betroffenen Menschen selbst vorliegen (wie Belastungsgrenzen, Qualifikationen, Bewerbungsverhalten, Informationsdefizite), die eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und in der Arbeitswelt erschweren oder verhindern.

Die vorliegende Expertise konzentriert sich in ihrem empirischen Zugang auf die mentalen Barrieren und Vorurteile, denen behinderte, schwerbehinderte und chronisch kranke Menschen auf dem Arbeitsmarkt begegnen. Um eine möglichst breite Sicht auf das Feld zu gewinnen, wurden die Perspektiven betroffener Arbeitnehmer\_innen in Beschäftigung, bei der Arbeitsplatzsuche und in Rehabilitationseinrichtungen, die Sichtweisen von Arbeitgeber\_innen, Fachverbänden (wie Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Industrie- und Handelskammer) sowie die Perspektive von Rehabilitationsexpert\_innen in unterschiedlichen Einrichtungen (Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten etc.) exemplarisch untersucht und in ihrem Zusammenspiel analysiert. In den Interviews und Gruppendiskussionen (vgl. Kap. 3) liegt ein Schwer-

punkt der vorliegenden Untersuchung in der Konzentration auf Haltungen, Einstellungen und Erfahrungen der beteiligten Akteur\_innen bei der Beschäftigungssuche, bei Bewerbungen und der Beschäftigung behinderter Menschen. Ein Ziel dabei ist, die Identifikation vorhandener mentaler Barrieren, wie sich diese in manifesten und latenten Vorbehalten, Vorurteilen, in Informationsmangel und unvollständiger bzw. einseitiger Wahrnehmung, in divergierenden Erwartungen und Verhaltensunsicherheiten ausdrücken und als Beschäftigungshindernisse wirken.

Ohne strukturelle und verfahrensbedingte Barrieren zu vernachlässigen, erweist sich die Konzentration auf mentale Barrieren aus zwei Gründen als besonders bedeutsam: Zum einen, weil sich die Lenkungswirkung beschäftigungsfördernder gesetzlicher Regelungen, wie der Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Arbeitnehmer\_innen, als begrenzt erwiesen hat (Braakmann 2008; Banafsche 2012). Zum anderen, weil das allgemein verbesserte gesellschaftliche Klima für die Inklusion behinderter Menschen sich möglicherweise nicht in einer Änderung bereichsspezifischer Vorurteile und Unterstellungen gegenüber behinderten und chronisch kranken Bewerber\_innen und Beschäftigten zeigt, sondern möglicherweise von Haltungen und Erwartungen dominiert wird, die von vornherein von einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit oder bei Beschäftigungspositionen mit Kundenkontakt von einer mangelnden „Präsentierbarkeit“ behinderter Arbeitnehmer\_innen ausgehen oder die Integration behinderter Arbeitnehmer\_innen nicht als eigene, sondern vorrangig als staatliche Aufgabe betrachten und mögliche Einsatzfelder nicht erkennen, weil entweder entsprechende Informationen fehlen oder Unternehmen für ihre Wahrnehmung und Berücksichtigung zu wenig sensibilisiert sind.

## 1.2 Untersuchungsziele und Fragestellungen

Die vorliegende explorative Studie ist als mikrosoziologische und sozialpsychologische Analyse der Barrieren angelegt, die der Beschäftigung (schwer-)behinderter und chronisch kranker Menschen entgegenstehen. Sie konzentriert sich auf die Gründe und Erfahrungen, die von ausgewählten Vertreter\_innen aller relevanten Akteursgruppen für die geringe Einstellungs- und Beschäftigungsquote (schwer-)behinderter und chronisch kranker Arbeitnehmer\_innen benannt werden sowie auf Lösungsperspektiven und Strategien, die aus ihrer jeweiligen Sicht heraus zu einer verbesserten Inklusion der Zielgruppen in das Beschäftigungssystem beitragen könnten. Besonderes Augenmerk wurde gleichermaßen auf typische (z. B. Bewerbung, Auswahlkriterien bei der Einstellung, Reaktion nichtbehinderter Kolleg\_innen, Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz im Unternehmen, Bewältigung der Leistungsanforderungen und Belastbarkeit, Ausfallzeiten) wie auch auf besondere Problemkonstellationen (z. B. Konflikte mit Mitarbeiter\_innen aufgrund psychischer Probleme, Leistungsabfall bei Beschäftigten mit von außen nicht sichtbaren Behinderungen) gelegt, die von den Befragten geschildert wurden. Bei der Interpretation der Interviews und Gruppendiskussionen ging es darüber hinaus um die Identifikation wiederkehrender Begründungsmuster, um daraus ggf. latente Haltungen und Einstellungen zur Beschäftigung behinderter und chronisch kranker Menschen, zu Differenzierungen zwischen Behinderungsarten und zu Ein-

satzmöglichkeiten behinderter Arbeitnehmer\_innen zu ermitteln sowie um besondere Begründungsmuster, die sich aus der Eigenart der jeweiligen Betriebe (Branchenspezifisch; privater/öffentlicher Arbeitgeber; Groß-, KMU, Kleinbetrieb), aus den spezifischen Qualifikationsanforderungen, aus dem regionalen Arbeitsmarkt usw. oder aus besonders sensiblen Problemen in der Kommunikation oder in Betriebsabläufen ergeben.

### Zur Auswahl der Zielgruppen und den speziellen Fragestellungen Zu den befragten Akteursgruppen gehören:

#### (1) Zielgruppe (schwer-)behinderte Menschen

- | behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmer\_innen, die aus der Erwerbslosigkeit heraus auf Arbeitsplatzsuche sind,
- | (schwer-)behinderte Beschäftigte, die in einem Betrieb beschäftigt sind
- | behinderte Beschäftigte in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, die einen Arbeitsplatz aus der Werkstatt heraus gefunden haben, die wieder in die Werkstatt zurückgegangen sind, weil sie von den Belastungen und Unsicherheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes überfordert waren und WfbM-Beschäftigte, die im Rahmen der geschützten Beschäftigung verbleiben wollen.

#### (2) Zielgruppe Unternehmen

Hier wurde eine Unterteilung nach drei Dimensionen vorgenommen:

- | Unternehmen nach Betriebsgröße: Großbetriebe, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Kleinbetriebe. Hier ging es darum, die unterschiedlichen infrastrukturellen Bedingungen und Entscheidungswege sowie die internen Abläufe bei Groß-, KMU und Kleinbetrieben in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigung und im Umgang mit den Zielgruppen identifizieren zu können.
- | Betriebe, die die gesetzliche Beschäftigungsquote (schwer-)behinderter Menschen nicht erfüllen und Betriebe, die sie erfüllen (good-practice) bzw. übererfüllen (best-practice). Unter letzteren befanden sich auch einige Betriebe, die bereits Integrationspreise erhalten hatten. Hier ging es darum, besondere Gelingensbedingungen und Hemmnisse zu identifizieren und die Prozesse nachzuzeichnen, die dazu geführt haben, dass Betriebe zu good- und best-practice-Beispielen geworden sind.
- | Betriebe der privaten Wirtschaft und Betriebe des Öffentlichen Dienstes.
- | Als Interviewpartner\_innen auf der Betriebsebene wurden Personalverantwortliche, (bei Kleinbetrieben auch der/die Unternehmer\_in), Vertreter\_innen des Betriebsrates und/oder der Schwerbehindertenvertretung ausgewählt, um ein möglichst breites Spektrum von Sichtweisen und Positionen auf verschiedenen Betriebsebenen zu gewinnen.

#### (3) Zielgruppe verbandliche Akteure

Hier wurden eine Vertreterin der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, eine Vertreterin der Evangelischen Behindertenhilfe sowie ein Vertreter einer Industrie- und Handelskammer in die Studie einbezogen.



#### (4) Zielgruppe Fachkräfte der Arbeitsvermittlung und der beruflichen Integration sowie wissenschaftliche Expert\_innen

- | Leitung eines großstädtischen Integrationsamts als Beispiel für eine zentrale Funktionseinheit, die als informierendes, beratendes und begleitendes sowie finanzielle Leistungen gewährendes Verbindungsglied zwischen den Unternehmen auf der einen und den (schwer-)behinderten Menschen auf der anderen Seite fungiert (vgl. § 102 SGB IX; BAG-BIH).
- | Mitarbeiter\_innen verschiedener Integrationsfachdienste in ihrer Funktion als operative Einrichtungen, die schwerbehinderte Arbeitnehmer\_innen und Betriebe im konkreten Einzelfall bei allen eine Einstellung oder Beschäftigung betreffenden Fragen beraten und begleiten;
- | Vertreter\_innen von Arbeitsagenturen,
- | Wissenschaftler\_innen u. a. aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

### 1.3 Behinderung und chronische Erkrankungen – unterschiedliche Wahrnehmungen und Zuordnungen

Während der sozialrechtliche Behinderungsbegriff im SGB IX § 2 in Anlehnung an die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der Weltgesundheitsorganisation auf Funktionsbeeinträchtigungen unabhängig von deren Ursache abhebt, wird im alltäglichen Verständnis bei Arbeitgeber\_innen, wie auch bei der Mehrzahl der betroffenen Menschen zwischen „Behinderung“ und „chronischer Krankheit“ unterschieden. Hierbei werden mit den Vorstellungen (der „sozialen Repräsentation“) von Behinderungen vor allem Sinnesbehinderungen (Blindheit, Gehörlosigkeit), Körperbehinderungen (wie Spastik, Rollstuhlbenutzung) und geistige Behinderungen assoziiert. Mit dieser Zuordnung sind im Alltag und der Arbeitswelt noch häufig Unterstellungen von Defiziten verbunden, die sich auf mangelnde Leistungs- und Belastungsfähigkeit sowie mangelnde Qualifikationen beziehen und in deren Folge geeignete Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereiche für Menschen mit einer Behinderung erst gar nicht in den Blick genommen werden. Hinzu kommen trotz umfangreicher Informationsmaterialien auch Wissenslücken über spezifische Unterstützungsmaßnahmen, wie etwa die Unterstützte Beschäftigung oder das Persönliche Budget für Arbeit. Weiter zeigt sich eine Vielzahl von Befürchtungen hinsichtlich möglicher Irritationen im Betriebsablauf oder vermuteter Konflikte mit den nichtbehinderten Beschäftigten. Ein Blick auf Potentiale und Beschäftigungsmöglichkeiten oder die Motivation und Leistungsfähigkeit behinderter Beschäftigter liegt nur bei den Unternehmen vor, die bereits (schwer-)behinderte Personen beschäftigen. Allgemein ist eine kompetenzorientierte und ausdrücklich auf Inklusion zielende Perspektive im Blick auf Menschen mit Behinderungen bei den Unternehmen noch die Ausnahme.<sup>3</sup> Krankheiten mit einem sozialrechtlich relevanten Behindertenstatus fallen in der Alltagswahrnehmung der

<sup>3</sup> Das gilt teilweise auch für solche Betriebe, die sich ansonsten Konzepten eines modernen Diversity Managements verpflichtet fühlen, wobei hier die Konzentration vor allem auf Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion von Arbeitnehmer\_innen mit Migrationshintergrund liegt.



Öffentlichkeit, bei den Betroffenen selbst, bei nichtbehinderten Arbeitskolleg\_innen und in der Wahrnehmung seitens der Unternehmen nicht unter den Begriff „Behinderung“<sup>4</sup>. Die Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die ein Gesprächsangebot für alle Beschäftigten, die im Laufe von 12 Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren (AU-Tage), vorsieht und als sekundäre Präventionsmaßnahme zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes gedacht ist, betrifft nur zum Teil Menschen mit einer bereits vorhandenen Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Personen mit der Absicht einer Beantragung des Schwerbehindertensstatus. Gleichwohl befindet sich in der vom BEM erfassten Zielgruppe eine Vielzahl von Menschen mit chronischen Krankheiten, die ein weites Spektrum unterschiedlicher Indikationen umfassen – nach Aussagen der Betriebe auch einen großen Anteil von Menschen mit Erkrankungen oder Beschwerden des Muskel- und Skeletapparats und zunehmend auch mit seelischen Erkrankungen bzw. Beschwerden einschließlich psychosomatischer Erkrankungen, Burn-out sowie chronisches Erschöpfungssyndrom und Depressionen. Belastbare Daten hierzu liegen allerdings nicht vor, nicht zuletzt deshalb, weil die Beschäftigten aus guten Gründen des Datenschutzes und aus verständlichen Ängsten die Ursachen für ihre Fehlzeiten nicht angeben. Die im Rahmen des BEM stattfindenden Aktivitäten werden von den befragten Betrieben überwiegend nicht im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung behinderter Arbeitnehmer\_innen wahrgenommen, auch wenn anhand einzelner Fallbeispiele vermutet werden kann, dass sich in dieser Gruppe auch im sozialrechtlichen Sinne des SGB IX von einer Behinderung bedrohte und behinderte Menschen befinden.

Mit Blick auf die Teilhabe am Arbeitsleben hat dies zur Folge, dass krankheitsbedingt beeinträchtigte Personen erst dann in den Blick geraten, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft bereits amtlich attestiert ist. Damit werden die strukturellen Gemeinsamkeiten, wie etwa das über verschiedene Dimensionen (wie z. B. Alter, Geschlecht, Lebenssituation, ethnische Herkunft) kontinuierliche Spektrum vorhandener spezifischer Beeinträchtigungen, berufsbezogener Funktions- und Leistungsfähigkeiten wie auch die Potentiale und Einsatzmöglichkeiten, nur selten als gemeinsame Aufgabe verstanden.

Diese alltagsweltlich verankerte kategoriale Unterscheidung von Behinderung und chronischer Krankheit hat für die betriebliche Integration der betroffenen zwei Zielgruppen u. a. bedeutsame Konsequenzen: Zum einen werden die behinderungs- und krankheitsbedingten, hier die berufs- und tätigkeitsrelevanten Beeinträchtigungen, nicht auf einem Kontinuum wahrgenommen, das in einer gemeinsamen Bearbeitung innerhalb eines umfassenden betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungs-/Inklusionsmanagements zu verorten ist, das zudem keine – aus Wahrnehmung der Unternehmen – „kleine Gruppe“<sup>5</sup> von Menschen mit Behinderungen betrifft, sondern insgesamt die älter werdenden Belegschaften mit den dominanten sozialrechtlich bedeutsamen Behinderungsrisiken orthopädischer und psychischer/psychosomatischer Erkrankungen. Zum anderen werden mit dem Begriff „Behinderung“ und der Gruppe der Men-

4 Der Europäische Gerichtshof hat in einem aktuellen Urteil, das am 11.04.2013 veröffentlicht wurde, festgestellt, dass chronische Krankheiten als Behinderung im Sinne der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung gelten können. Der EuGH bestätigt damit die im SGB IX bereits verankerte Definition von Behinderung (SGB IX, § 2).

5 Diese Wahrnehmung einer „kleinen Gruppe“ entsteht aus der geringen Anzahl von Bewerbungen von Personen mit dem Status einer anerkannten Schwerbehinderung.

schen mit Behinderungen in der Gesellschaft allgemein verbundene Stereotype aufgerufen, die über Vorurteilsmechanismen zu direkter und indirekter Diskriminierung und zu einer Schließung der Unternehmen gegenüber dieser Zielgruppe führen können. Mit Blick auf chronisch kranke Menschen liegen einerseits, etwa über das bewährte und breit praktizierte „Hamburger Modell“ positive Erfahrungen mit der Wiedereingliederung von Arbeitnehmer\_innen nach einer Anschlussrehabilitation vor. Andererseits begegnen Menschen mit chronischen Krankheiten – nicht zuletzt aufgrund ihres meist „unsichtbaren Charakters“ – anders als Menschen mit Behinderungen oft der Unterstellung von Simulation, Selbstverschuldung der Krankheit durch ungesunden Lebenswandel oder es wird Arbeitsverweigerung angenommen.

Hier scheint es zentral, einerseits die Gemeinsamkeiten beider Lebenssituationen herauszuarbeiten und zugleich die gerade auch von den betroffenen Menschen selbst betonten Unterschiede zwischen beiden Lebenssituationen wahrzunehmen und zu respektieren.

#### 1.4 Von Behinderung bedrohte Menschen, behinderte und schwerbehinderte Menschen – Zur Problematik des Schwerbehindertenbegriffs

Auch wenn die vorliegende Studie sich auf Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung konzentriert, stellen sich unter dem Gesichtspunkt der (Wieder-)Eingliederung und des Erhalts von Arbeitsplätzen die in der Überschrift genannten Abgrenzungen unter mehrfachen Gesichtspunkten als problematisch heraus: Umfang und Grad beschäftigungsrelevanter Leistungsbeeinträchtigungen korrelieren weder direkt noch zwangsläufig mit einem Grad der Behinderung. Dies liegt u. a. daran, dass der vom SGB IX abweichende Schwerbehindertenbegriff der GdB-Tabelle<sup>6</sup>, dessen Ursprung im Entschädigungsrecht liegt, mit seinen Graden der Behinderung (GdB) nur begrenzte Aussagen zur Erwerbsfähigkeit, wie sie z. B. mit dem Workability-Index (WAI)<sup>7</sup> vorliegen, und zur spezifischen Leistungsfähigkeit treffen oder als Instrument sozialmedizinischer Prognose fungieren kann. Dies aber wären die entscheidenden Kriterien, die für die betroffenen Menschen selbst, wie auch für Arbeitgeber\_innen eine Orientierung für eine ggf. leidensgerechte Beschäftigung liefern und Vorbehalte durch sachliche Aussagen zumindest teilweise korrigieren könnten. Vor diesem Hintergrund erschiene es sinnvoll, Leistungsbeeinträchtigungen als Kontinuum zu verstehen und das Schwerbehindertenkriterium mit Blick auf Strategien der Förderung und Sicherung behinderter oder von Behinderung bedrohter Arbeitnehmer\_innen in Überlegungen zu einer umfassenden (im Sinne des SGB IX § 2) Strategie der beruflichen (Wieder-)Eingliederung einzubeziehen. Dies erfordert eine Neufassung der Schwerbehindertenklassifikation nach GdB und seine Harmonisierung mit dem Behindertenbegriff des SGB IX (§ 2), in dessen Folge dann auch die gewährten Hilfeleistungen bei der beruflichen Eingliederung behinderter Arbeitnehmer\_innen neu definiert werden müssten. Dies erscheint auch aus Gerechtigkeitserwägungen heraus geboten, um die Teilhabe behinderter

6 Vgl. die Richtlinien zur „Versorgungs-Medizin-Verordnung“, BMAS: Bonn 2009

7 Vgl. hierzu: Hasselhorn & Freude (2007); Bethge, Radoschewsky & Gutenbrunner (2012).

Menschen mit spezifischem Hilfebedarf bei der beruflichen Eingliederung zu erfassen, die bislang keinen GdB erhalten, obwohl sie mit Blick auf die Förderung und Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit entsprechende individuell angepasste Hilfen und Nachteilsausgleiche benötigen (z. B. psychisch erkrankte Menschen, Menschen mit Lernbehinderungen), auf die nicht jede/-r Arbeitnehmer\_in mit GdB angewiesen ist. Da der Schwerbehindertenausweis nur auf Antrag der betroffenen Menschen ausgestellt wird, ist zu vermuten, dass viele Berechtigte nicht erfasst werden. Aus der Literatur, der Praxis und aus Berichten und Dokumenten von Selbstvertretungsorganisationen, z. B. dem Bundesverband Psychiatrieerfahrener ist bekannt, dass viele psychisch erkrankte Menschen aufgrund der durchaus realistischen Stigmatisierungserwartung (vgl. Gaebel, Möller & Rössler 2004) bewusst auf einen Schwerbehindertenausweis verzichten. Ob eine Behinderung gegenüber dem Arbeitgebenden angezeigt werden soll, ist bei den Menschen mit Behinderungen durchaus umstritten; in der Mehrheit wird zur Vorsicht geraten (vgl. z. B. hierzu die vielen Beiträge auf der Webseite der Stiftung „Myhandicap.de“). Andererseits ist vielen anderen, chronisch erkrankten Menschen nicht bekannt, dass sie ggf. einen Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis haben – so die Auskunft von uns befragten Expert\_innen.

Insgesamt besteht darüber hinaus die begründete Vermutung, dass die Erlangung des Schwerbehindertenenstatus von Zufällen, Informationsdefiziten und dem individuellen Antragsverhalten abhängig ist. Vor diesem Hintergrund schiene es sinnvoll, das Thema Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen am Arbeitsleben auch in der Informationspolitik für Arbeitgeber\_innen, Betroffene und Öffentlichkeit in einem breiteren Rahmen zu präsentieren, der einerseits auf das Kontinuum von Beeinträchtigungen verweist und dabei nicht nur die „klassischen“ Behinderungsarten in den Blick nimmt, sondern auch chronische Krankheiten und nicht direkt sichtbare Behinderungen einbezieht, und andererseits Aspekte des Alters, des Geschlechts und andere potentielle Diskriminierungsmerkmale im Sinne des Intersektionalitätskonzepts thematisiert.

## 2.

### Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Forschungsstand zur aktuellen Situation und zu den strukturellen, verfahrensbedingten, mentalen und sozialpsychologischen Barrieren

#### 2.1 Zur Ausgangslage: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Integration behinderter Arbeitnehmer\_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat sich aufgrund verbesserter rechtlicher Rahmenbedingungen<sup>8</sup>, umfangreicher, differenzierter und vielfältiger institutioneller Hilfeangebote und Maßnahmenarten (vgl. Bieker 2005; BAG-BIH 2011)<sup>9</sup> sowie nationaler<sup>10</sup> und europaweiter Modelle, Initiativen<sup>11</sup> und Förderprogramme<sup>12</sup> im vergangenen Jahrzehnt leicht verbessert (BMAS 2007; BA 2012: 10). Dennoch besteht weiterhin eine Vielzahl struktureller, verfahrensbezogener und mentaler Barrieren, wie u. a. die im Vergleich mit den nichtbehinderten Menschen nach wie vor deutlich erhöhte und angesichts des Wirtschaftswachstums sogar leicht angestiegene Erwerbslosenquote behinderter Menschen zeigt (Pfaff 2004, 2005, 2006, 2007; Wuppinger & Rauch 2010). Obwohl die Unterbeschäftigung behinderter Menschen insgesamt leicht zurückgeht (vgl. BA 2012: 10; Banafsche 2012), bleiben insbesondere Unternehmen des privaten Sektors hinter der Beschäftigungsquote von 5 % deutlich zurück (Nahm & Philipp 2005; Schröder & Rauch 2006; Niehaus u. a. 2009; Niehaus u. a. 2010).

8 Zum Beispiel Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter 2000, seit 2001 integriert in Teil II SGB IX. Hier insbesondere einschlägig: Ausgleichsabgabe § 77 SGB IX; Arbeitsassistenten § 102 SGB IX; Förderung von Integrationsbetrieben § 132 SGB IX; Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 SGB IX (2004); Persönliches Budget für Arbeit § 17 SGB IX (2008); Unterstützte Beschäftigung § 38 a SGB IX (2009). Hinzu kommt das neue Reha-Modell der Bundesagentur für Arbeit (2005) sowie seit 2012 das „Arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept“ der BA, das die einschlägigen Regelungen des SGB III und des SGB II für diejenigen Menschen, die krankheits- und behinderungsbedingt besonderer Förderung bedürfen, konzeptionell und administrativ für die Beratungs-, Förder- und Vermittlungspraxis zusammenführt. Des Weiteren die seit 2007 im Rahmen der Reha-Futur-Initiative des BMAS entwickelten Konzepte und Vorhaben der Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen in Kooperation mit zentralen Trägern (BA, DRV), Stakeholdern (DVfR) und Trägern (z. B. Arbeitsgemeinschaft deutscher Berufsförderungswerke).

9 Die Palette der Angebote reicht von niedrigschwelligen Integrationshilfen (z. B. Beratung und Vermittlung durch IFD) bis zu zielgruppenspezifischen Komplexangeboten (etwa RPKs für psychisch kranke Menschen).

10 Zum Beispiel Jobs ohne Barrieren (2004-2006), weitergeführt und ergänzt um die Initiative Job 4000, seit 2007 mit dem Akzent auf besonders betroffene schwerbehinderte Menschen i. S. § 72 Abs.1, S. 1 SGB IX sowie Stärkung der Vermittlung schwerbehinderter Menschen durch IFD auf der Grundlage von § 109, Abs. 2 SGB IX; das von 2011-2014 vom BMAS geförderte Projekt „Job-Win-Win“ der Interessengemeinschaft Selbstbestimmt Leben (ISL e. V.), das mit Hilfe von Schulungen, einem Mentorennetzwerk und speziellen Informationsmaterialien vor allem KMU für die Einstellung von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung zu gewinnen sucht.

11 Vgl. Leichsenring & Strümpel 1997; Niehaus 2000.

12 Zum Beispiel EQUAL (2000-2007) im Rahmen des ESF, weitergefördert bis 2013; XENOS-Integration u. Vielfalt (2007-2013).

Zur aktuellen Entwicklung: „Unterstellt man einen gleichbleibenden Anteil (schwer-) behinderter Menschen an der jeweiligen Altersgruppe wie im Jahr 2009, lebten in Deutschland 2011 hochgerechnet 3,23 Mio. (schwer-)behinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Das waren sechs Prozent mehr (+ 187.000) als noch im Jahr 2005 (Abb. 1). Diese Zahl wird – andere Umstände unverändert – infolge der demografischen Entwicklung auf geschätzte 3,36 Mio. im Jahr 2021 ansteigen.“ (BA 2012: 3).

- | Anzahl der Menschen mit Behinderungen: 9,56 Mio.
- | davon Menschen mit einem anerkannten Schwerbehindertenstatus: 7,1 Mio.
- | im erwerbsfähigen Alter: etwa 3,23 Mio. (BA) bzw. 2,46 Mio.  
(Datenbasis: Mikrozensus)

**Abb. 1: Beschäftigte und arbeitslos gemeldete Menschen mit einer Schwerbehinderung; Vergleich der Arbeitslosenquote mit der nichtbehinderter Beschäftigter**

Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Beschäftigte	934.101	949.320	985.271	1.018.002	1.039.640	k. A.
Anteil an allen Beschäftigten	4,3 %	4,2 %	4,3 %	4,5 %	4,5 %	k. A.
Arbeitslose	197.000	178.310	165.990	168.096	175.356	180.307
Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderungen	17,7 %	15,8 %	14,7 %	14,6 %	14,8 %	14,8 %
Allgemeine Arbeitslosenquote	12 %	10,1 %	8,7 %	9,1 %	8,6 %	7,9 %

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslose nach SGB-Arbeitsmarktstatistik), Berechnungen des DGB 2012: Arbeitsmarktstudie: Weiterhin hohe Barrieren für behinderte Menschen. Online abrufbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++788ccb2e-3d26-11e2-ad50-00188b4dc422> [entnommen am 15.04.2013])

Die Beschäftigungsquote behinderter Arbeitnehmer\_innen stieg laut Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2009 auf insgesamt 4,5 % – bei den öffentlichen Arbeitgebern von 6,1 % des Vorjahres auf 6,3 %, bei den privaten Arbeitgebern von 3,7 % auf 3,9 % (vgl. BA 2011: 3)<sup>13</sup>.

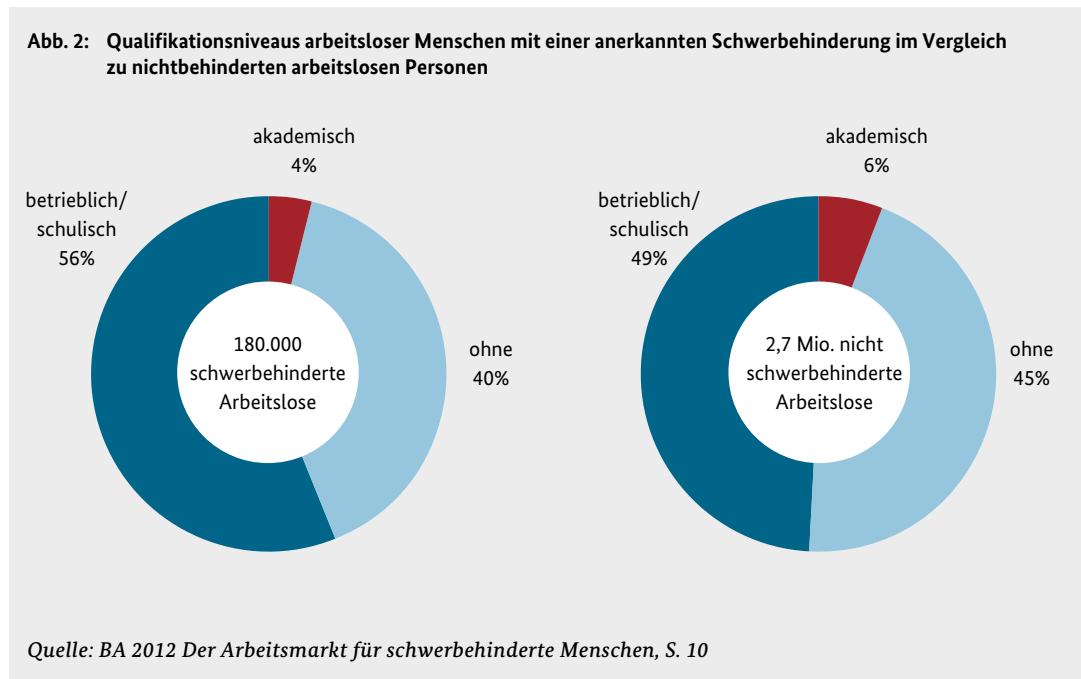
Auch wenn sich tendenziell eine konjunkturbedingte Verbesserung der Daten zeigt, bleibt die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, darunter vor allem Frauen und ältere Arbeitnehmer\_innen<sup>14</sup>, nach wie vor unbefriedigend (Blaschke 1997; Henniges 1997; Rauch & Brehm 2003; Rauch 2005; Allmendinger & Rauch 2005; Schröder & Rauch 2006)<sup>15</sup>. Nimmt man noch hinzu, dass die im Jahre 2011 180.000 arbeitslos gemeldeten Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung im Verhältnis zu den nichtbehinderten arbeitslos gemeldeten Personen sogar eine leicht

<sup>13</sup> Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, auf zuletzt deutlich über 1 Mio. (2010). Dieser erfreulichen Entwicklung wird in der politischen Diskussion über die Arbeitsmarktsituation (schwer-)behinderter Menschen oft zu wenig Beachtung geschenkt, weil die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen auch im konjunkturellen Aufschwung im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit insgesamt auf den ersten Blick 2011 nicht gesunken, sondern sogar noch gestiegen ist. Eine genauere Analyse zeigt jedoch, dass sich hierin die veränderte statistische Erfassung von über 58-jährigen Arbeitslosen niederschlägt, die bis 1. Januar 2008 aufgrund vorruhestandsähnlicher Sondervorschriften nicht als Arbeitslose erfasst wurden.

<sup>14</sup> Da die Mehrzahl der anerkannten Schwerbehinderungen erst später im Verlauf des Arbeits- und Berufslebens eintritt, sind 57 % der Schwerbehinderten älter als 50 Jahre, im Vergleich zu 30 % aller Arbeitslosen.

<sup>15</sup> Zu dieser Situation kommen Erfassungs- und Definitionsprobleme sowie eine wissenschaftlich unbefriedigende Datenlage hinzu (vgl. schon Blaschke & Plath 1997; aktuell: Braakmann 2008 sowie Schnell & Stubbra 2010).

bessere Qualifikationsstruktur aufweisen, lenkt dies den Blick darauf, dass die mangelnde Berücksichtigung (schwer-)behinderter Arbeitsloser bei der Stellenvermittlung und Bewerbung ein Hinweis auf latente Vorurteile sein, aber auch mit der Art und Schwere der Behinderung und den angebotenen Beschäftigungspositionen und ihren Anforderungen zusammenhängen könnte.



### Menschen mit Behinderungen und chronisch kranke Menschen in Sondereinrichtungen

Hinzu kommt, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von „erwachsenen Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung keine betriebliche Berufsausbildung und keine übliche Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen“<sup>16</sup> in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) beschäftigt ist und sich damit auf einem Sonderarbeitsmarkt befindet. In den 676 WfbM werden (Stand 1.1.2011) 271.591 Menschen mit Behinderungen beschäftigt, davon 34.560 im Eingangs- und Berufsbildungsbereich. Nach der Art der Behinderung aufgegliedert, befinden sich 77,41 % Menschen mit geistiger Behinderung, 18,9 % mit seelischer Behinderung und 3,69 % mit körperlicher Behinderung in den WfbM (Quelle: bag/WfbM: <http://www.bagWfbM.de/page/25>). Nach Dettmar u. a. (2008) liegt das Verhältnis von Männern und Frauen in den WfbM bei durchschnittlich 60 % zu 40 %. Während bei den Menschen mit geistigen oder Lernbehinderungen der Zugang zu den WfbM zu ca. 41 % direkt von den einschlägigen Förderschulen erfolgt, ist dies bei den seelischen Behinderungen nur zu ca. 5% der Fall. Die Übergangsquoten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen bei deutlich unter 1 %.

16 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.: <http://www.bagWfbM.de/page/25>

Für diese insgesamt nach wie vor unbefriedigende Situation gibt es vielfältige, wissenschaftlich unterschiedlich gut untersuchte und in ihrer Wirkung unterschiedlich gewichtige Gründe. Im nächsten Abschnitt werden zunächst strukturelle und verfahrensbedingte Barrieren sowie persönliche Voraussetzungen angesprochen.

## 2.2 Strukturelle und verfahrensbedingte Barrieren und Chancen beim Zugang zum und Verbleib von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

### a) Insider- und Outsider-Effekte

Frick (1992) und Mühling (2008) verweisen darauf, dass die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen aus der innerbetrieblichen Situation heraus wahrscheinlicher ist als die Rekrutierung behinderter Arbeitnehmer\_innen aus dem Status der Erwerbslosigkeit oder einer behindertenspezifischen beruflichen Erstausbildung. Für die interne Rekrutierung sprechen positive Erfahrungen, das in langer Betriebszugehörigkeit erworbene embedded knowledge über Betriebsabläufe und die soziale Einbindung im Betrieb sowie die Möglichkeit, die Pflichtquote ohne größere Reibungsverluste zu erfüllen (Gehrmann 2009: 28, 224). Das 2008 verpflichtend eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX) zielt sekundärpräventiv auf Erhalt und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit chronisch kranker oder von Behinderung bedrohter Beschäftigter (mehr als 6 Wochen AU-Tage innerhalb eines Jahres) und lenkt damit den Blick auf die oft langjährig beschäftigten Personen. Im Kontext der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels liegt hiermit auch ein Instrument vor, das die Beschäftigungssicherung älterer und ggf. gesundheitlich in ihrer Leistungs- und Belastungsfähigkeit eingeschränkter Arbeitnehmer\_innen fördert. Inzwischen ist dies nicht nur bei den Unternehmensverbänden, sondern auch bei vielen Betrieben angekommen, auch wenn viele Beschäftigte auf das BEM-Angebot nach wie vor skeptisch reagieren (vgl. Kap. 4). Das BEM bietet zudem einen rechtlichen und organisationellen Rahmen für die Unternehmen, der für Handlungssicherheit sorgt. Die betriebliche Praxis der Sicherung und des Erhalts von Arbeitsplätzen für chronisch kranke oder von Behinderung bedrohte Arbeitnehmer\_innen scheint allerdings nicht auf die Bereitschaft zur Neueinstellung von Bewerber\_innen mit Behinderungen auszustrahlen.

### b) Fehlende Informationen und oder falsche Vorstellungen über Behinderungen/chronische Krankheiten und deren Auswirkungen auf Leistungs- und Anpassungsfähigkeit

Informationsdefizite und falsche Vorstellungen sowie Stereotype<sup>17</sup> erweisen sich als weitere Barriere für die Beschäftigung behinderter Menschen. Dies betrifft zum einen mangelndes Wissen über Behinderungen und chronische Krankheiten – ein Sachverhalt, der für den Bevölkerungsdurchschnitt charakteristisch sein dürfte. Zum zweiten betrifft dies die mit dem Begriff „Behinderung“ assoziierten Stereotype über die „typische“ Behinderung: den Menschen mit Down-Syndrom als Synonym für geistige Be-

<sup>17</sup> Im Abschnitt 2.3.2 wird auf Vorurteile eingegangen, die sich vom Stereotyp durch ihre emotionale Aufladung und ihre meist negative Bewertung unterscheiden. Zu den gängigen – fast ausschließlich negativen – gesellschaftlichen Stereotypen über Menschen mit Behinderungen in den Medien vgl. Bosse (2006) und Bartmann (2002).



hinderung, Rollstuhlfahrer\_innen als Synonym für Körperbehinderung. Während auch noch Sinnesbehinderungen, wie Blindheit/Sehbehinderungen und Gehörlosigkeit/Schwerhörigkeit unter das Stereotyp fallen, gelangt die zahlenmäßig besonders große Gruppe von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen und chronischen Krankheiten nicht in den Blick. Dies bedeutet allerdings nicht, wie z. B. die starken Vorurteile gegenüber psychisch kranken Menschen im Alltag und in der Arbeitswelt belegen (vgl. v. Kardorff 2010), dass Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen und chronischen Krankheiten keinen Stereotypen oder Vorurteilen und Diskriminierungen unterliegen – wenn auch in anderer Weise als die von Geburt an behinderten Menschen.

Darüber hinaus liegt die Wahrnehmung der Einsatzmöglichkeiten, in denen Menschen mit Behinderungen oder krankheitsbedingten Einschränkungen beschäftigt werden könnten, bei den Unternehmen nur selten im Fokus bei der Besetzung von Stellen. Hinzu kommt, dass die inzwischen vielfältig dokumentierten und im Rahmen der Verleihung von best-practice-Preisen an Unternehmen öffentlich gemachten positiven Beispiele über die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder krankheitsbedingten Einschränkungen und die kreativen Lösungsmöglichkeiten in den Betrieben insgesamt nur wenig bekannt zu sein scheinen.

### **c) Informationsdefizite, bezogen auf Hilfemöglichkeiten des Rehabilitationssystems**

Vielen KMU und nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben sind die Fördermöglichkeiten und finanziellen Hilfen der Integrationsämter oft zu wenig bekannt oder scheinen zu undurchsichtig und mit einem insgesamt zu hohen zusätzlichen Zeit-, Kosten- und Verwaltungsaufwand verbunden (Gehrmann 2009: 50 ff., 225; Fietz u. a. 2011: 47). Die Hilfeangebote sind für Betroffene, Betriebe, wie auch für Fachleute unübersichtlich und beständiger Veränderung unterworfen. Besonders KMU bedürfen hier einer intensiven Beratung und Begleitung. Ohne hier die auch für Fachleute nur schwer durchschaubare Vielfalt von Möglichkeiten vollständig aufzuführen, zeigt sich, dass vor allem folgende Maßnahmen bei Arbeitgeber\_innen nicht oder kaum bekannt sind: Persönliches Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung, länderspezifische Angebote wie Kombi-lohn-Modelle bei Übernahme von Beschäftigten aus der WfbM (wie z. B. Übergang 500 plus in Rheinland-Pfalz).

Anders verhält es sich mit dem sogenannten Hamburger Modell, der stufenweisen Wiedereingliederung nach SGB V, das bei vielen (chronisch) kranken Arbeitnehmer\_innen nach der Rückkehr von einer Anschlussrehabilitation/-heilbehandlung einen schrittweisen Wiedereinstig in die alte Beschäftigung unterstützt. An diesem Beispiel wird deutlich, dass Unternehmen durchaus bereit sind, Arbeitnehmer\_innen bei der Wiedergewinnung ihrer Leistungsfähigkeit oder bei der ggf. erforderlichen Suche nach einem leidensgerechten Arbeitsplatz behilflich zu sein; nur wird dies nicht unter der Überschrift „behindert“ wahrgenommen.

Nachhaltigkeit: Auch wenn Kündigungen behinderter Mitarbeiter\_innen zu mehr als 50 % betriebsbedingt sind, kommen auch leistungs-, gesundheits- oder verhaltensbedingte Kündigungen vor (Gehrmann 2009: 137), die sich vermutlich auf die weitere Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen negativ auswirken.



Durch den besonderen Kündigungsschutz ergeben sich für die Unternehmen erhöhte zeitliche, soziale und verwaltungsbedingte Kosten (Fietz u. a. 2011: 58).

#### **d) Pflichtquote und Ausgleichsabgabe (SGB IX, § 71 ff.) als Chance und Barriere**

Die Erfüllung der Pflichtquote stellt für die Mehrzahl der Arbeitgeber\_innen kein vorrangiges Motiv zur Beschäftigung von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung dar (Gehrmann 2009: 26). Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe seit 2000 (Fietz u. a. 2011: 22) hat nicht dazu geführt, die positiven Gründe und Anreize für eine Einstellung von Menschen mit Behinderungen stärker zur Wirkung zu bringen:

*„Erstaunlich ist ..., dass die Befragten der Imagepflege in puncto SB-Integration kaum eine Bedeutung beimessen. ... das positive soziale Image (ist) ... bisher wohl nicht für die Schwerbehindertenintegration erschlossen worden.“ (BITZER 2000: 20).*

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verweist, wie vorliegende Untersuchungen nahelegen, auf das Vorhandensein einer generell positiven Grundhaltung gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung, die aus ganz unterschiedlichen Quellen stammen kann – von der persönlichen Betroffenheit oder Kontakten zu Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bei einzelnen Firmeninhaber\_innen oder Personalverantwortlichen, über regionale Kontakte zu Politik, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden oder Behinderteneinrichtungen, bis zu grundsätzlichen strategischen Unternehmenspolitiken mit Blick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel. So konstatieren etwa Schröder und Steinwede (2004: 87):

*„...für Unternehmen, die derzeit schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen, spielt das Motiv (der sozialen Verantwortung, d. Verf.) weit eher eine Rolle (46 Prozent) als für Betriebe, die derzeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter haben (33 Prozent). Der Bezug auf die sozialpolitische Verantwortung ist mithin nicht unabhängig davon, ob ein Betrieb Erfahrungen mit der Beschäftigung Schwerbehinderter macht.“*

Dieses Ergebnis bestätigt die aus der einschlägigen sozialpsychologischen Forschung vorliegende Wirkung der sogenannten „Kontakthypothese“ (vgl. Cloerkes 2007, vgl. auch 2.3.2), dass positive Vorerfahrungen mit der Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmer\_innen von größerer Bedeutung sind als die Erfüllung der Pflichtquote (Gehrmann 2009: 27).

Bei Behindertenverbänden, bei den betroffenen Menschen selbst, bei den Fachkräften der unterschiedlichen Rehabilitationsträger und bei den Unternehmen werden, wie aus verschiedenen Stellungnahmen und in unserer Befragung deutlich wird (vgl. Kap. 4), die Höhe und die Wirkungen der Beschäftigungsquote unterschiedlich beurteilt. Anhand eines mehrjährigen Vorher-Nachher-Vergleichs auf der Basis individualisierter Daten der Bundesagentur für Arbeit hat z. B. Braakmann (2008) die begrenzten Integrationseffekte der Novellierung der Beschäftigungspflicht im „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ (2000) analysiert und Wechselwirkungen zwischen individuellen lebenslagen- und -phasenbedingten Entscheidungen, gesetzlichen Anreizen und Arbeitsmarktdynamiken identifiziert.

### e) **Ökonomische und symbolische Anreize als Chance**

Die Ergebnisse Braakmanns lassen sich auch als Hinweis darauf lesen, dass eine direkte staatliche Lenkung mit Sanktionscharakter auf der Handlungsebene nur begrenzt zu einer vermehrten Beschäftigung von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung führt. Ein anderer Weg der Regulierungspolitik ist die Anreizsteuerung über Prämien bis zu 10.000 € für die Beschäftigung älterer Menschen (> 50 Jahre) mit Behinderungen. Mit dieser sogenannten Inklusionsprämie im Rahmen des „Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Verbesserung der beruflichen Teilhabemöglichkeiten“ wird hier neues Terrain beschritten, ohne dass allerdings schon belastbare Ergebnisse über die Wirkungen vorliegen. Die politische Strategie der Auszeichnung von best-practice-Unternehmen, die die Beschäftigungsquote deutlich überschreiten und/oder innovative Möglichkeiten zu einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen exemplarisch aufzeigen, kann eine Vorbildwirkung für andere Unternehmen erfüllen. Auch hier liegen unseres Wissens bislang keine belastbaren Studien zu den Ausstrahlungswirkungen und Nachahmungseffekten dieser Maßnahmen vor. Durch die regionale und verbandspolitische Öffentlichkeit für vorbildliche betriebliche Inklusionsprojekte (etwa in den Publikationen der IHK, der Unternehmerverbände, im Unternehmensforum „Für mehr Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft“ [<http://www.unternehmensforum.org/>], auf Flyern und Webseiten der Bundesagentur für Arbeit, der regionalen Arbeitsagenturen und der Integrationsämter) kann man zumindest davon ausgehen, dass das Thema in den letzten Jahren deutlich an Sichtbarkeit gewonnen hat.

### f) **Beschäftigungsbarrieren als Folge kumulativer Risikomerkmale bei der Beschäftigungssuche und ihre Bewertung seitens der Unternehmen und des Arbeitsmarktes**

Insbesondere gering qualifizierte Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten haben ein hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes und in der Folge auch große Probleme beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben (Montada & Niehaus 1997; Wuppinger & Rauch 2010). Damit verbinden sich gestiegene Armutsrisiken und Institutionenabhängigkeit (Maschke 2003; Pfaff 2004; ders. 2005, 2006, 2007). Eine wesentliche Determinante, die den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung aus Erwerbslosigkeit bestimmt, ist die Dauer der Erwerbslosigkeit. Dies gilt für alle erwerbslosen Personen, trifft aber für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten in besonderem Maße zu. Hier verstärken sich als negative Risiken geringe Qualifikation, Alter (vgl. Mühling 2008), Dauer der Erwerbslosigkeit sowie Art und Schwere der behinderungs- oder krankheitsbedingten Beeinträchtigung. Als weiteres Risikomerkmale kommt hier – nicht zuletzt durch besondere Vorurteile gegenüber Frauen mit einer Behinderung belastet und überlagert (vgl. Eiermann u. a. 2000) – das Merkmal „weibliches Geschlecht“ hinzu (Braun & Niehaus 1992; Kurth-Laatsch & Niehaus 2000; Mixed Pickles 2000).

### g) Koordination, Beratung und Begleitung als Barriere und Chance

Die von Kund\_innen der Arbeitsagenturen/Jobcenter kritisierten Formen der Beratung, Unterstützung und Vermittlung verweisen auf ein kompliziertes Zusammenspiel zwischen den beteiligten Akteuren und den unterschiedlichen Strukturen einer bürokratischen Organisation auf der einen und Unternehmensstrukturen auf der anderen Seite sowie auf Probleme und Defizite in Inhalten und Formen der institutionellen Bahnung der Wege auf den Arbeitsmarkt (vgl. allgemein hierzu: Mayerhofer, Behrend & Sondermann 2009). Dies gilt in besonderer Weise für Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen, wie aus den Aussagen in den Interviews unserer Studie bestätigt wird (vgl. Kap.4). Die Unzufriedenheit setzt sich teilweise bei den zuständigen Rehabilitationseinrichtungen (Integrationsamt, IFD, Jobcenter) mit anderer Akzentsetzung fort. Kritikpunkte der befragten Menschen mit Behinderungen und der Unternehmen verweisen hier auf folgende Aspekte: Teilweise mangelnde Ausbildung und Sensibilität für die betroffenen Menschen und ihre besonderen Problemlagen bei Mitarbeiter\_innen der Dienste, das Gefühl mangelnder und inkompetenter Berücksichtigung der eigenen Anliegen bei vielen der befragten Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten und die Unzufriedenheit einiger Unternehmer\_innen hinsichtlich fehlender konkreter Ansprechpartner\_innen, die das Unternehmen bei der (Wieder-)Eingliederung der Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „aus einer Hand“ beraten...

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Forschung zur (Wieder-)Eingliederung und zur Beschäftigung behinderter und chronisch kranker Menschen in Deutschland auf Fragen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht, die Wirkung von gesetzlichen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung behinderter Menschen und auf rechtliche und verfahrensbedingte Hemmnisse und deren Überwindung durch spezifische Förderinstrumente konzentriert. Studien, die die Perspektive der Unternehmen in den Blick nehmen, zeigen, dass Qualifikation, Leistungs- und Belastungsfähigkeit, soziale Integrationsfähigkeit sowie berufliche Vorerfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen von größerer Bedeutung sind als die Erfüllung der Beschäftigungsquote oder die Reduzierung der Kosten für die Ausgleichsabgabe. Aus Arbeitgeber\_innensicht (Unternehmen und Unternehmerverbände) werden der bürokratische Aufwand bei der Einstellung von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und insbesondere auch der besondere Kündigungsschutz für Behinderte kritisch gesehen<sup>18</sup>.

Insgesamt weist der Forschungsstand allerdings erhebliche Lücken auf: Es beginnt bei der unzureichenden Datenlage<sup>19</sup>, setzt sich fort bei ungelösten inhaltlichen Definitionsproblemen (z. B. Abgrenzung zwischen Behinderung und Schwerbehinderung mit Blick auf die Feststellung von Arbeitsfähigkeit) und reicht bis hin zu fehlenden Verlaufsstudi-

18 Der hier häufig von den Betrieben geäußerte Befürchtung, dass Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung kaum kündbar seien, erweist sich bei näherer Betrachtung als Vorwand: Der größte Teil der beantragten Kündigungsverfahren bei den Integrationsämtern wird zugunsten der Unternehmen entschieden, beim Integrationsamt in Berlin waren dies im Jahr 2011 ca. 90 % der Verfahren.

19 Dies wurde auch in der von uns durchgeführten Gruppendiskussion mit den Expert\_innen bestätigt: So fehlen etwa Daten zum Anteil von Menschen mit Behinderungen an der „stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes, es fehlen Verlaufsdaten zu den Übergängen von Menschen mit Behinderungen aus Ausbildung in Beschäftigung, regionale Daten usw. Detaillierte Angaben hierzu finden sich im Ergebniskapitel unter Punkt 4.4.3 (Ergebnisse der Fokusgruppendiskussion mit Expert\_innen).

en des Verbleibs behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt und zur Rekonstruktion von Erwerbsbiografien behinderter und chronisch kranker Menschen, anhand derer die subjektiven Gelingensbedingungen wie auch subjektiv erlebte Hemmnisse und Erfahrungen mit Stigmatisierung und Diskriminierung systematisch sichtbar gemacht werden können. Besonders zum letztgenannten Aspekt liefert die vorliegende Studie einen explorativen Beitrag, indem sie die Perspektiven der verschiedenen beteiligten Akteursgruppen systematisch zueinander in Beziehung setzt.

## 2.3 Zu den mentalen Barrieren: Sozialpsychologische Erklärungsmuster für Vorurteile, Stigmatisierung und Diskriminierung behinderter und chronisch kranker Menschen

### 2.3.1 Ausgangslage

Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind nach wie vor im Alltag, auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des Versorgungssystems vielfältigen Formen der Stigmatisierung sowie direkten und indirekten Formen der Diskriminierung ausgesetzt (Hormel & Scherr 2010; v. Kardorff 2011; Waldschmidt 2012). Besonders davon betroffen sind Menschen mit geistigen Behinderungen und Lernschwierigkeiten (Doose 2005) sowie psychisch kranke Menschen (Gaebel, Möller & Rössler 2004; v. Kardorff 2008; ders. & Ohlbrecht 2010; Jäckel 2010). Mit Blick auf den Zugang zum und den Verbleib behinderter Arbeitnehmer\_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und ihrer Inklusion ins Beschäftigungssystem zeigen sich also nach wie vor mentale Barrieren. Dies gilt vor allem für den Übergang behinderter junger Menschen von der Ausbildung in den Beruf (vgl. Bieker 2005; Pfahl 2011) und für über einen längeren Zeitraum erwerbslos gemeldete behinderte Menschen bei ihrer Suche nach Beschäftigung. Als Barrieren wirken darüber hinaus besonders die Art<sup>20</sup> und – in Abhängigkeit von der geforderten Beschäftigung – auch die Schwere der Behinderung (Weber 2002). Vor allem Menschen mit seelischen Erkrankungen, mit kognitiven Beeinträchtigungen und Sinnesbehinderungen haben besonders schlechte Chancen auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund gelten behinderte und chronisch kranke Menschen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern als Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen; diese erhöhen sich noch, wenn fehlende formale Qualifikationen, mangelnde Berufserfahrung und höheres Lebensalter (etwa bereits ab Mitte/Ende 40) hinzukommen. In der gesamten Gruppe der behinderten Menschen sind zudem behinderte und chronisch kranke Frauen beim Zugang zum Beschäftigungssystem noch einmal in besonderer Weise benachteiligt (vgl. Eiermann u. a. 2000). Im Effekt bedeutet dies, dass behinderte und chronisch kranke Menschen mit einer Vielzahl von Barrieren bei ihren Bemühungen um gesellschaftliche Teilhabe am Arbeitsleben konfrontiert sind. Beim Zugang auf den Arbeitsmarkt und in das Be-

20 Von Arbeitsvermittlern und Betrieben wird der Schweregrad einer Behinderung aber nicht allein am Schwerbehindertenbegriff des SGB IX, Teil 2 festgemacht, sondern an vermuteten oder tatsächlich beobachteten Funktionsbeeinträchtigungen, die Betriebsabläufe stören. Besonders bei nicht sofort sichtbaren Beeinträchtigungen wie psychischen Behinderungen spielen erwartete oder erlebte Verhaltensprobleme eine gewichtige Rolle bei Vorbehalten gegenüber einer Einstellung.

schäftigungssystem, aber auch bei der Sicherung des Arbeitsplatzes für behinderte und chronisch kranke Menschen wirken manifeste und mehr noch latente Vorurteile und negative Einstellungen als eine entscheidende Barriere. Dies gilt auch trotz verbesserter Rechtslage und eines günstigeren gesellschaftlichen Klimas für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. So belegen wissenschaftliche Studien<sup>21</sup> und juristische Expertisen<sup>22</sup>, ebenso wie Erfahrungsberichte Betroffener und Angehöriger<sup>23</sup>, eine nach wie vor fortdauernde Stigmatisierung und Diskriminierung – sei es in der Öffentlichkeit, in der Schule, innerhalb des Versorgungssystems, bei der Wohnungssuche, im Geschäftsverkehr und nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt. Ein Ende der Stigmatisierung, Diskriminierung und des Ausschlusses behinderter Menschen ist also noch immer nicht erreicht<sup>24</sup>, auch wenn im Eurobarometer 2008 mehr als zwei Drittel der Befragten angeben, dass Diskriminierung aufgrund einer Behinderung weniger verbreitet sei als fünf Jahre davor. Gleichwohl überdauert eine Vielzahl von stereotypen Vorstellungen über Menschen mit Behinderungen. So zeigt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene aktuelle FORSA-Studie (2012)<sup>25</sup>, dass fast ein Fünftel (19 %) der repräsentativ befragten Bundesbürger\_innen beim Begriff „Behinderung“ spontan an „Benachteiligung“ denkt, was in gewisser Weise ein Gefühl für die reale Benachteiligung der betroffenen Menschen in der Gesellschaft abbildet. Bei immerhin 16 % der Befragten wird mit dem Begriff „Behinderung“ das Konzept „Mitleid“ assoziiert. Dies verweist auf ein nach wie vor eher patriarchal geprägtes Einstellungsmuster, das als ein Bedauern hinsichtlich der Schicksalhaftigkeit einer Behinderung interpretiert werden könnte, den Aspekt des Ausgeliefertseins betont und weder Erfahrungen noch Eigenaktivität (Agency) und Selbstbestimmungswunsch, -fähigkeit und -recht der betroffenen Menschen aufzunehmen scheint. Dies steht im Gegensatz zu den von behinderten und chronisch kranken Menschen selbst als Expert\_innen in eigener Sache verfassten Erfahrungsberichten und Autobiografien, die u. a. vermitteln, dass ein Leben mit einer Beeinträchtigung durchaus mit Lebenszufriedenheit und Selbstbestimmung einhergehen kann und keineswegs mit einem lebenslangen Leiden gleichzusetzen ist, wenngleich es sich unter erschwerten Bedingungen vollzieht und auf gesellschaftliche Barrieren trifft (autobiografisch: z. B. Saal 2011; Radtke 2001; Studien: Schlüter 2003; Bruner 2005; Fries 2005; Schnoor 2007; Palmowski & Heuwinkel 2010). Gerade vor diesem Hintergrund empfinden viele Menschen mit Behinderungen das Mitleid im Unterschied zu Empathie, Respekt und Anerkennung als unangemessen. Dieses Ergebnis verweist auch darauf, dass Kontakte und Erfahrungsaustausch, die eine differenzierte Wahrnehmung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglichen, in der Gesellschaft bislang nicht zuletzt auch aufgrund von noch weitgehend segregativer Beschulung, Heimunterbringung, Sondereinrichtungen immer noch begrenzt sind und nicht zur selbstverständlichen alltäglichen Realität gehören.

21 Vgl. zusammenfassend: Tröster (1996); Widmann (2005); Markowetz (2007); Weisser 2010; speziell für seelisch behinderte Menschen: Finzen (2001); Link & Phelan (2001); Gaebel, Möller & Rössler (Hrsg.) (2004); zusammenfassend: v. Kardorff 2010.

22 Zum Beispiel Baer, Bittner & Göttsche (2010).

23 z.B. Amsler, Baer & Domingo (2003); Schlüter (2003); Radtke 1994.

24 Wilken 1995; Tröster 1996; Rommelspacher (1999; dies. 2006); Heitmeyer & Endrikat 2008; Wocken 2010; für psychisch kranke Menschen: vgl. v. Kardorff (2010).

25 Quelle: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Forsa\\_Umfrage\\_Thema\\_Behinderung\\_20130117.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Forsa_Umfrage_Thema_Behinderung_20130117.pdf?__blob=publicationFile) [20.02.2013]

Blickt man auf die positiven Veränderungen in den politischen Debatten zum Thema Behinderung in den letzten 20 Jahren, in der einschlägigen Gesetzgebung zu Fragen der Menschenrechte und Inklusion behinderter Menschen und auf die politische Thematisierung von Behinderung in den Medien<sup>26</sup>, dann fällt zunächst die Diskrepanz zu den in der Mehrzahl der Einstellungs- und Vorurteilsstudien gefundenen Ergebnissen zur Sicht auf Menschen mit Behinderungen auf, in denen sich sowohl allgemeine auf die als Gesamtgruppe beziehende Stereotype und Vorurteile (z. B. Tröster 1999), besonders aber auf bestimmte Teilgruppen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten gerichtete Vorurteile wie etwa die Unterstellung einer besonderen Gewaltneigung psychisch kranker Menschen, auch über die Zeit hinweg nur wenig gewandelt haben und sich hartnäckig halten (Stumme 1975; Faust 1980; Gaebel, Möller & Rössler 2004).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den sozialpsychologischen Hintergründen für das Entstehen und vor allem das Fortbestehen von Vorurteilen, Stigmatisierung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Dazu wird, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, im Folgenden zunächst ein kurzer und selektiver Überblick über die aus unserer Sicht wichtigsten Ergebnisse der umfangreichen sozialpsychologischen Forschung zu Vorurteilen und Diskriminierungsprozessen gegeben (2.3.1). Daran anschließend werden Veränderungen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung als Folge sozialen Wandels skizziert (2.3.2) und schließlich wird auf die für die vorliegende Expertise besonders wichtigen sozialpsychologischen Aspekte bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eingegangen (2.3.3).

### 2.3.2 Sozialpsychologische Perspektive auf die Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten

Die gesellschaftliche Wahrnehmung und Bewertung behinderter und chronisch kranker Menschen und die Reaktionen der Alltagshandelnden auf sie sind eingebettet in historisch gewachsene und sozial-kulturell kodierte Deutungsmuster, sogenannte Soziale Repräsentationen von Behinderung (Trommsdorf 1987; Moscovici 1988; Herzlich 1973; Flick [Hrsg.] 1998). Im Kontext dieser gewachsenen gesellschaftlichen Bilder von Behinderung und Normalität, von Gesundheit und Krankheit entstehen Einstellungen und Vorurteile, die über Familie, Peers, Schule und Medien vermittelt, von den Menschen überwiegend beiläufig und unbewusst aufgenommen und nur selten bewusst reflektiert oder in Frage gestellt werden. Die meist negativ gefärbten Bewertungen von Behinderungen und behinderten Menschen variieren dabei zwischen unterschiedlichen Kulturkreisen, Gesellschaftsformationen und Nationalstaaten – auch wenn die zumeist stark negativen und diskriminierenden Bewertungen, insbesondere von schwerst- und mehrfach behinderten Menschen, von Menschen mit geistiger

26 In Filmen, in Talkshows im Fernsehen und in den Printmedien herrschen in der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen durchaus sehr heterogene Aspekte, die entweder vorhandene Stereotype bedienen, wie etwa das Mitleidsdispositiv oder das alte Fürsorgedenken, Heldengeschichten inszenieren, wie etwa in der Darstellung der Paralympics oder an Beispielen von Autismus und Asperger-Syndrom, oder emotionale Identifikation und Empathie mit behinderten und chronisch kranken und/oder benachteiligten Menschen fördern, z. B. Fernsehreihen wie 37 Grad.



Behinderung und von psychisch kranken Menschen in fast allen Kulturen in ähnlicher Weise vorherrschen (Neubert & Cloerkes 2001) und sich in den alltäglichen, den institutionellen und den professionellen Formen der gesellschaftlichen Organisation des Umgangs mit behinderten Menschen in Stigmatisierung, Besonderung und Verweigerung gleichberechtigter Teilhabe an zentralen Lebensbereichen ausdrücken. Gleichwohl ist innerhalb der unterschiedlichen Kulturen, wie auch zwischen den unterschiedlichen Arten der Behinderung, eine große Variationsbreite in der Ausprägung der Vorurteile wie auch der sozialen Reaktionen gegenüber Menschen mit Behinderungen festzustellen (Cloerkes 2007).

Menschen mit Behinderungen gehören in der Wahrnehmung der Mehrheitsgesellschaft zu einer Gruppe von Menschen, die in spezifischer Hinsicht „in unerwünschter Weise anders ist, als wir es antizipiert hatten“ (Goffman 1975: 13). Die damit konstituierte kategoriale „Wir“-„Sie“-Differenz zwischen Einheimischen und Fremden, zwischen Angehörigen unterschiedlicher Religionen, zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, zwischen Gruppen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, zwischen Armen und Reichen etc. beruht auf einer historisch gewachsenen kollektiv hergestellten sozial-kulturell codierten und in den alltäglichen Interaktionen und Diskursen beständig bestätigten Stigmatisierbarkeit der jeweiligen Merkmalsklassifikationen. Die in den kulturellen Mustern verankerten Stereotype fungieren als vereinfachende, für praktische Zwecke der Alltagsinteraktion stabilisierte Orientierungsmuster über die Phänomene Behinderung und Krankheiten und die Gruppe ihrer Merkmalsträger<sup>27</sup> und steuern die Wahrnehmung und kognitive Zuordnung von Phänomenen und Personen im Horizont der sozialen und rhetorischen Ordnung der Welt. Als eine Form der Reduktion von Informationskomplexität sichern sie zugleich routiniertes und fragloses Handeln gegenüber den Menschen, die einer derart stereotypisierten Gruppe zugeordnet wurden. Mit Blick auf die konkrete Begegnung im Alltag konfigurieren diese Muster Erwartungsstrukturen, die der entsprechenden Person noch vor jedem konkreten Kontakt eine virtuelle soziale Identität zuschreiben (Goffmann 1975). Im Falle von Behinderung oder chronischer Krankheit handelt es sich hierbei um Stigmata, die in der kulturellen Wahrnehmung als abweichend und hier insbesondere als ästhetisch auffällig, dem gewohnten Körperschema widersprechend, vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Perfektionsideale als defizitär, kommunikationsgestört, nicht eindeutig einzuordnen, schwierig und anstrengend im Umgang etc. betrachtet werden. Die Zuschreibung einer virtuellen Identität bestimmt und begrenzt die Selbstdarstellungsmöglichkeiten und die Identität der „diskreditierten“ (Goffman 1975) Person (einem Menschen mit einer sichtbaren Behinderung) und bedroht die Identität von „diskreditierbaren“ Personen mit nicht-sichtbaren Krankheiten oder Behinderungen. Durch geschicktes und aktives Stigma-Management und eine selbstbestimmte Informationskontrolle gelingt es vielen betroffenen Menschen – nicht zuletzt durch den Erfahrungsaustausch und das Empowerment in Selbsthilfegruppen und Initiativen sowie durch „peer-counseling“ unterstützt –, eine zur Erwartungszuschreibung diskrepante „aktuelle“ soziale Identität entgegenzusetzen. Dies gelingt aber keineswegs

<sup>27</sup> Statt vieler anderer: Allgemein zu historischen Konstruktionen von Behinderung Bösl, Klein & Waldschmidt (Hrsg.) (2010); für Körperbehinderung z. B. Müller (1996), für psychisch Kranke in der Gegenwart: Hoffmann-Richter (2000); für Krebs: Sontag (1980); für AIDS: Sontag (1986).

immer, weil diese Bemühungen auf manifeste und in der konkreten Interaktion durch die Funktion der sozialen Kontrolle oftmals nur versteckte (latente) Vorurteile treffen, die durch eine über meist beiläufige und unbewusste Sozialisationsprozesse nachhaltig wirksame Verknüpfung der gesellschaftlichen Stereotype mit negativen Emotionen stabilisiert werden.

Die moderne wissenschaftliche Vorstellung und Erfassung von Vorurteilen geht auf die von Gordon Allport (1954) begründete Einstellungsforschung zurück, in der zwischen drei Einstellungskomponenten unterschieden wird: der kognitiven (Stereotyp), der affektiven (Gefühle gegenüber dem Einstellungsobjekt) und der konativen oder Handlungskomponente (Diskriminierung). Von einem Vorurteil spricht man erst dann, wenn die kognitive und die affektive Komponente gemeinsam auftreten, wobei die affektive Seite des Vorurteils im Gefühlshaushalt der Person stark verankert ist, oft beiläufig erworben wurde und mit positiven Gefühlen gegenüber der eigenen Bezugsgruppe verbunden ist. Die Tatsache, dass die emotional negativ gefärbten Vorurteile oft schon früh im Lebenslauf, teilweise schon im vorsprachlichen Bereich erworben werden und daher ihren Träger\_innen oft nicht bewusst sind, (vgl. Aronson, Wilkinson, Akert 2008), trägt zu ihrer Resistenz ebenso bei wie die dadurch im laufenden Handeln beständig bestätigte Aufwertung der eigenen Gruppe (und damit auch der eigenen Person), der liebgewordenen und praktischen Einstellungen zur Welt und der tendenziellen Abwertung der Fremdgruppe (ingroup-favoritism und out-group derogation; vgl. Werth & Mayer 2008). Dieses Ergebnis legt nahe, dass ein Abbau von Vorurteilen nur begrenzt über kognitiv orientierte Aufklärungskampagnen gelingen kann und daher verstärkt auf konkrete Erfahrungen und Berichte über gelungene Integration gesetzt werden muss. Dies betrifft auch die Präsentation von best- und good-practice Modellen der betrieblichen Integration behinderter und chronisch kranker Menschen. Die aus derartigen Modellen berichteten Erfahrungen heben hervor, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess zwar nicht immer reibungslos verlaufe, aber mittelfristig das Betriebsklima positiv beeinflusse, gegenseitige Hilfsbereitschaft motiviere und zu einer generalisierten Rücksichtnahme führe. Dieses Ergebnis bestätigt den in der Behindertenpädagogik immer wieder und inzwischen breit dokumentierten Diskussionsprozess um die schon von Gordon Allport formulierte sogenannte Kontakthypothese. Diese besagt, dass unter den Bedingungen von Statusgleichheit, etablierten Kooperationsbeziehungen und dem Vorhandensein gemeinsamer, übergeordneter Ziele eine Integration gelingen könne. All dies trifft auch auf die betriebliche Arbeitswelt zu. Werth & Mayer (2008, 417 ff.) fügen aus neueren Studien noch hinzu, dass für das Gelingen derartiger Inklusionsprozesse auch die Unterstützung durch gesellschaftlich anerkannte Autoritäten (z. B. Übernahme von Schirmherrschaften etc.) hilfreich sei. Für Betriebe würde dies für die Notwendigkeit einer deutlichen Positionierung der Unternehmensführung und des Betriebsrates sprechen. Cloerkes (2007) stellt für das Gelingen von Integration zusätzlich die Bedingung der Freiwilligkeit heraus und betont, dass auch eine gewisse Intensität der wechselseitigen Kontakte gesichert sein sollte. Besonders dem Aspekt der Freiwilligkeit oder zumindest der Akzeptanz und des Respekts kommt im Kontext der Vermeidung von Scheinakzeptanz eine besondere Bedeutung zu. Wird Integration nicht vorgelebt, sondern „verordnet“, dann besteht darüber hinaus die Gefahr der Reaktanz.



Ein generelles Problem der Einstellungs- und Vorurteilsforschung besteht – abgesehen von methodischen Fragen, wie der Tendenz zu sozial erwünschten Antworten bei gesellschaftlich kontroversen Themen – in der nur lockeren Verbindung zu konkret gezeigten stigmatisierenden und diskriminierenden Handlungen. Ob ein diskriminierendes Verhalten tatsächlich gezeigt wird (Handlungskomponente des Vorurteils), hängt von der jeweiligen Situation und der Anwesenheit Dritter, die als soziale Kontrolle wirken sowie von dem aktiven Stigmamanagement der Person mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, ab. Ein weiteres Problem zeigt sich darin, dass latente Muster negativer oder feindlicher Haltungen und Einstellungen auch in Interviews mit Entscheider\_innen in den Unternehmen nur begrenzt zum Ausdruck kommen. Um dieses Problem ansatzweise zu umgehen, haben wir die subjektiven Sichtweisen und Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten mit den organisationsbezogenen Perspektiven der Fachkräfte aus dem Rehabilitations- und Vermittlungssystem und der betrieblichen Sicht gegenübergestellt und die dabei sichtbar werdende Gemeinsamkeiten und Differenzen zum Anlass einer exemplarischen Situationsbeschreibung unserer Ansicht nach klar identifizierbarer Einschätzungen, Vorurteile und Diskriminierungsformen genommen.

In der sozialpsychologischen und soziologischen Forschung existieren noch weitere Methoden der Identifikation von Vorurteilen und Diskriminierung, wie ethnografische Beobachtungen, Diskursanalysen und laborexperimentelle Vorgehensweisen in der Tradition der „psychologischen“ Sozialpsychologie (Werth & Mayer 2008; Aronson, Wilkinson & Akert 2008), die wir für unsere Studie aus Gründen fehlender Zugangsmöglichkeiten und aus Zeitgründen (ethnografische Studien, interaktionsanalytische Studien), des Charakters der Studie (auf ein konkretes Handlungsproblem bezogen und nicht grundlagenwissenschaftlich orientiert) und aufgrund unserer wissenschaftlichen Orientierung (z. B. Verzicht auf projektive psychoanalytische Verfahren und Deutungsmuster) nicht weiter in Betracht gezogen haben.

### 2.3.3 Zur veränderten Wahrnehmung von Behinderung im Kontext gesellschaftlichen Wandels und ihren Auswirkungen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben

Im Zuge säkularen gesellschaftlichen Wandels und als Reaktion auf politische Vorgaben und öffentliche Diskurse haben sich – zumindest in vielen modernen, demokratisch verfassten und pluralistischen Gesellschaften – die Vorstellungen über behinderte Menschen und die gesellschaftlichen Konstruktionen von Behinderung in Richtung einer differenzierteren Wahrnehmung und größerer Toleranz und Akzeptanz verändert. Hierzu haben nicht zuletzt die Behindertenbewegung, Selbsthilfeorganisationen, globale Netzwerke und auch engagierte Professionelle und Verbände sowie die Politik der internationalen Organisationen (UNO, UNESCO, WHO)<sup>28</sup> beigetragen, die die Behindertenpolitik und Gesetzgebung in Richtung einer Stärkung von Menschenrechten, einer

28 Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention 2006 (Ratifizierung durch die Bundesregierung 2009), UNESCO-Leitlinien für die (inklusive) Bildungspolitik 2010; International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der WHO (2005).

Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabe und Inklusion sowie sozialer Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten gedrängt und in ihrem Bemühen öffentlichkeitswirksam unterstützt haben.

In diesem Kontext hat der rasche und weitreichende globale soziale Wandel<sup>29</sup> in den vergangenen 30 Jahren auch auf der mikrosozialen Ebene des gesellschaftlichen Alltags in den modernen Industriestaaten zu folgenreichen Veränderungen geführt: Im Zuge von Wertepluralisierung (Inglehart & Welzel 2005) und Ausdifferenzierung neuer sozialer Milieus (Vester 2006) und Lebensformen (Schmidt & Moritz 2009) sind neue Spielräume für individuelle Identitätskonstruktionen und Lebensentwürfe entstanden (Keupp u. a. 1999), die nach und nach auch von der Mehrheitsgesellschaft anerkannt werden<sup>30</sup>. Eine Folge davon ist, dass offen gezeigte Vorurteile und diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber ungewöhnlichen Lebensentwürfen und abweichenden Minderheiten, zumindest insoweit sie sich auf der Linie einer Betonung von Individualität, Selbstbestimmung, Erweiterung persönlicher Autonomie und jeweils geforderter und medial „angesagter“ Selbstpräsentation und Leistungsfähigkeit bewegen, mit einem gewandelten gesellschaftlichen Klima, das für die Marginalisierung von Minderheiten sensibilisiert ist, sowie mit einer gewachsenen gesellschaftlichen Toleranz und Offenheit rechnen können (vgl. Willems 2009). Inwieweit darin auch benachteiligte, behinderte und chronisch kranke Menschen eingeschlossen sind und inwieweit es sich bei Befragungen ermittelter Toleranz lediglich um eine Schein-Akzeptierung (vgl. Goffman 1975, S. 152; Cloerkes 2007; Anhorn, Bettinger & Stehr 2007; Hormel & Scherr 2010; Weisser 2010)<sup>31</sup> oder auch nur um bloße Gleichgültigkeit gegenüber dieser Klasse von Stigmatisierten handelt, ist eine Frage, die sich einerseits über den Grad der tatsächlichen Teilhabe behinderter Menschen, etwa am Bildungs- und Beschäftigungssystem, andererseits über die subjektiv berichteten Erfahrungen von Stigmatisierung, Zurückweisung und Diskriminierung beantworten lässt. Denn trotz der Erfolge der Behindertenbewegung (Köbsell 2006; dies. 2012) und des Engagements von Selbstvertretungsorganisationen behinderter und chronisch kranker Menschen, trotz vielfältiger Inklusionsbemühungen<sup>32</sup> engagierter Fachkräfte und staatlicher Inklusionsstrategien

29 Die Stichworte „Globalisierung“, „Netzwerkgesellschaft“ (Manuel Castells), „Risikogesellschaft“ (Ulrich Beck), „Flüchtige Moderne“ (Zygmunt Baumann), „Gesellschaft der Individuen“ (Norbert Elias), „Inszenierungsgesellschaft“ (Herbert Willems), Pluralisierung von Werten und Lebensformen bei gleichzeitiger Standardisierung von Leistungsnormen usw. verweisen auf die Spannweite der Phänomene und Entwicklungen, von denen behinderte Menschen einerseits profitieren (Globalisierung der Bürgerrechte, Vernetzung, inklusive Politiken), die für sie allerdings auch erhebliche Risiken der Marginalisierung, vor allem auf dem Arbeitsmarkt durch veränderte Anforderungen an Flexibilität, Schnelligkeit, Kommunikationskompetenz, Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit bedeuten.

30 Diese Entwicklungen sind allerdings labil, wie die Untersuchungen von Heitmeyer u. a. zur „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (inzwischen in 10 Bänden unter der Reihenüberschrift „Deutsche Zustände“ erschienen) zeigen. Im Zuge ökonomischer Krisen und der sozialen Bedrohungssituation prekärer Bevölkerungsgruppen verstärken sich auch die Vorurteile, nicht nur gegenüber ethnischen Minderheiten und Zuwanderer\_innen, sondern vermehrt auch gegenüber Menschen in prekären sozialen Lagen, gegenüber Erwerbslosen sowie auch gegenüber krankheits- und behinderungsbedingt beeinträchtigten Personengruppen.

31 Vgl. Goffman 1975, S. 152 ; auch: Cloerkes (20073; ders. 2008).

32 vgl. BMAS (Hrsg.) (2011) Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin

in der Gesetzgebung<sup>33</sup>, in der Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik<sup>34</sup> bleiben chronische Krankheiten oder Behinderungen weiterhin gesellschaftlich stigmatisiert, wenn man auf einer mikrosozialen Ebene das konkrete Ausmaß, die Formen der Teilhabe und die vielfältigen Schwierigkeiten ihrer Durchsetzung betrachtet und anhand von Fallstudien analysiert. Dabei zeigen sich auch Verschiebungen in der gesellschaftlichen Bewertung unterschiedlicher Arten von Behinderungen und Krankheiten: So werden etwa Depressionen oder Demenzen deutlich weniger negativ gesehen als Psychosen, die das Bild psychisch kranker Menschen nach wie vor mit allen negativen Stereotypisierungen, wie Gewaltneigung, Unberechenbarkeit und Dissozialität, prägen (Gaebel, Möller & Rössler 2004; v. Kardorff 2010) oder als geistige Behinderungen (Wocken 2000), die nach wie vor starker Diskriminierung ausgesetzt sind. In den Kreis diskreditierbarer Abweichungen werden aber auch neue Indikationen, wie etwa Übergewicht und von außen nicht sichtbare chronische Erkrankungen (wie z. B. AIDS oder Suchterkrankungen), aufgenommen<sup>35</sup>. Parallel zu der oben skizzierten Erweiterung von Spielräumen gesellschaftlich anerkannter Diversität findet sich aber auch eine deutliche Verengung von Normalitätsstandards. Dies gilt vor allem bezogen auf die Erwartungen zu erfüllender Leistungsnormen und bruchloser Berufskarrieren als Folge gestiegener Anforderungen an qualifizierte Berufspositionen, verdichteter Arbeitsvollzüge und gestiegenen Zeitdrucks. Davon sind besonders behinderte und chronisch kranke Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen betroffen, wobei in der Regel keine Überprüfung der tatsächlichen Leistungsfähigkeit erfolgt, sondern manifeste und latente Vorurteile den betroffenen Personenkreis bereits im Vorfeld bei Bewerbungen von einer Beschäftigung(-schanze) ausschließen, weil ihre Wahrnehmung häufig über die gruppenbezogene Kategorisierung verläuft und unter diesem Aspekt behinderte Bewerber\_innen unter ihrem „Master-Status“ (Hughes 1945) wahrnimmt und nicht unter den Aspekten der für die Tätigkeit vorhandenen Potentiale der betreffenden Person.

Insgesamt zeigt sich, dass konstante negative Zuschreibungen (Stigmata) besonders gegenüber Menschen mit einer geistigen Behinderung, psychisch kranken und schwer- und mehrfach behinderten Menschen wie auch Verschiebungen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Behinderungen und chronischen Krankheiten einem normalistischen Muster, also den in der Gesellschaft jeweils akzeptierten und in der Zeit gewandelten Durchschnittsnormen folgen: Neben tatsächlichen und mehr noch vermuteten Kommunikationsproblemen und Unsicherheiten im Umgang mit behinderten und chronisch kranken Menschen sind es vor allem die ihnen unterstellte mangelnde Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit sowie die Befürchtung vor erhöhten Krankheitstagen, die als Barrieren für ihre (Wieder-)Eingliederung in das Beschäftigungssystem wirken.

33 Hier handelt es sich um die Grundgesetzergänzung von 1994, das Bundesgleichstellungsgesetz (2002) und die Gleichstellungsgesetze der Länder, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (2009) sowie in der Sozialpolitik um das Sozialgesetzbuch IX.

34 Statt der substantivischen Zuschreibung „Behinderter“ wird in den Fachdisziplinen und in offiziellen Dokumenten von „Menschen mit Behinderung“ gesprochen, um die Identifikation von Personen über den Master-Status „Behinderter“ zumindest auf der symbolischen Ebene zu vermeiden. Die Formulierung „behinderte“ und „chronisch kranke“ Menschen verweist wiederum darauf, dass sie von der Gesellschaft und von ihren individuellen Beeinträchtigungen behindert werden.

35 Konzeptionell lassen sich diese säkularen Entwicklungen als eine Tendenz zum „flexiblen Normalismus“ (vgl. Waldschmidt 2003) verstehen, d. h. die in der Gesellschaft statistisch beobachtbaren und von der Mehrheitsgesellschaft akzeptierten Standards weisen situationsspezifisch variable Spielräume der Auslegung aus und werden im Prozess des gesellschaftlichen Wandels und medialer Repräsentationen neu adjustiert.

Versucht man, die Ergebnisse des rapiden sozialen Wandels der vergangenen zwanzig Jahre mit Blick auf die gesellschaftlichen Wahrnehmungen von und die Reaktionen auf Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten zu bilanzieren, fällt auf, dass sich in der Wahrnehmung der Politik und teilweise der Öffentlichkeit deutliche Fortschritte und Verbesserungen feststellen lassen. Der Politik, den Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten ist es im Kontext ihres zivilgesellschaftlichen Engagements gelungen, das Thema der Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben stärker öffentlich sichtbar zu machen. Auch Selbsthilfegruppen haben dazu beigetragen, die Situation behinderter und chronisch kranker Menschen der Öffentlichkeit auch persönlich näherzubringen. Dagegen stehen die Erfahrungen von Ausgrenzung, erlebter sozialer Degradierung, mangelnder Anerkennung und mangelnden Respekts, teilweise auch als Ergebnis einer geschärften Sensibilität und Wahrnehmung sowie eines gestiegenen Selbstbewusstseins der betroffenen Menschen. Im Kontext der Diskriminierungsforschung<sup>36</sup> zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (vgl. Heitmeyer & Endrikat 2008) wird deutlich, dass insbesondere im Zusammenhang von erlebter sozialer Abstiegsbedrohung ein sozialpsychologischer Mechanismus einsetzt, der besonders als schwach identifizierte Mitglieder der Gesellschaft, wie Obdachlose, Empfänger von Hartz-IV-Leistungen, chronisch kranke und behinderte Menschen gleichsam projektiv zu Sündenböcken und zu „Schmarotzern“ erklärt und diskriminiert um damit die Bedrohung der eigenen gesellschaftliche Lage kognitiv-emotional abzuwehren und sich sozial abzugrenzen.

Grundlegender als diese, durch wirtschaftliche Konjunkturen und soziale Schließungsprozesse erklärbar und gegen den säkularen Trend stehenden Verschärfungen von Ausgrenzung und Diskriminierung scheinen jedoch latent wirkende, mentalitätsprägende historische Dispositive der Ausgrenzung behinderter und chronisch kranker Menschen. Hier handelt es sich auch weniger um Vorurteile als um grundlegende mentale Orientierungen, die in der utilitaristisch geprägten Moderne generell den Wert des Menschen in seinem messbaren Beitrag zur Gesellschaft (meist in einem auf seine wirtschaftliche Leistung verkürzten Sinne) sehen und in einer radikalisierten liberalen und individualistischen Perspektive die Leistungsfähigkeit und das Funktionieren des Einzelnen in den Vordergrund stellen. Diese Perspektive fungiert, besonders mit Blick auf die sachlichen Erfordernisse betriebswirtschaftlicher Rationalität und die Anforderungen des Arbeitsmarktes als wirkungsmächtiger, mal deutlicher, mal weniger deutlich artikulierter Bewertungsmaßstab, vor dem Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen immer wieder unter einen Rechtfertigungs- und Selbstbeweisungszwang gelangen.

Der vorherrschende und anerkannte Diskurs im Arbeitsmarktverhältnis zwischen Unternehmen und behinderten Beschäftigten zentriert sich dann auf Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, gezeigtes Engagement (ausgedrückt in Motivation, beruflichen Qualifikationen, Weiterbildungs- und Mobilitätsbereitschaft) und die Möglichkeiten, diese sei es

---

36 Vgl. hierzu die Zusammenfassung des einschlägigen Forschungsstandes in der Expertise von Waldschmidt für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012, 16 ff.) sowie ohne hauptsächlichen Bezug auf Behinderung: Petersen & Six (2008).

durch technische Hilfsmittel, eine individuell abgestimmte Arbeitsorganisation (flexible Arbeitszeiten, Home-Office etc.) optimal zu gestalten. Da dies nicht in allen Fällen und nur unter bestimmten Bedingungen im Sinne einer rein betriebswirtschaftlichen Optimierungsstrategie gelingen kann, wird von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten immer eine Art zusätzliche Leistung erwartet, die sich in nicht materiellen Formen wie „Dankbarkeit“ (vgl. Ergebnisse Kap. 4), Anpassungsbereitschaft, besonderer Motivation etc. zeigen kann und die wiederum auf latente und den Akteuren nicht bewusste mentale Dispositive und Vorurteile verweist.

### **2.3.4 Vorurteile und Barrieren gegenüber Menschen mit Behinderungen und chronisch kranken Arbeitnehmer\_innen**

Unternehmer\_innen, Personalverantwortliche, Arbeitnehmer\_innen unterliegen ebenso wie alle anderen Gesellschaftsmitglieder der Gefahr, sich vorliegender Stereotype zu bedienen, durch vorurteilsbehaftete Wahrnehmungen nicht die konkrete Person (Bewerber\_in oder erkrankte\_n/behinderte\_n Arbeitnehmer\_in) zu sehen, sondern deren Einordnung in vorliegende Schubladen vorzunehmen. Dennoch stellt sich die Situation hier komplizierter als in der üblichen Alltagsinteraktion dar, da die Arbeitswelt von ihren Organisationsabläufen stark formalisiert und bezogen auf Interaktionsprozesse durch soziale Codes geregelt, von den Arbeitsaufgaben her „technisch“ normiert und mit Blick auf die Arbeitsorganisation arbeitsrechtlich verfasst ist. Das bedeutet nun keineswegs, dass Vorurteile und Diskriminierung im betrieblichen Alltag nicht vorhanden wären. Die Vielzahl von Beschwerden bei den Antidiskriminierungsstellen der Länder oder die zahlreichen Einträge auf einschlägigen Webformen (wie etwa bei Myhandicap.de) zeigen, dass hier nach wie vor ein großer Handlungsbedarf besteht<sup>37</sup>. Mit Blick auf Menschen mit Behinderungen und chronisch kranke Arbeitnehmer\_innen verkleiden sich die Vorurteile oft in als Sachargumente vorgetragene Vorbehalte, wie der angenommenen Überforderung der behinderten Arbeitnehmer\_innen oder in den allgemeinen Ängsten vor größeren Ausfallzeiten.

Bei Bewerbungsgesprächen kommt noch hinzu, dass nicht zuletzt dank des AGG zumindest in größeren Betrieben darauf geachtet wird, den Bewerber\_innen keinen Klagevorwand zu liefern. Die von uns befragten Bewerber\_innen mit Behinderungen haben mit wenigen Ausnahmen von einem überwiegend korrekten bis wohlwollenden Ablauf der Bewerbungsgespräche berichtet. Hierzu mag neben den formalisierten und durch die Anwesenheit anderer kontrollierten Gesprächen auch die sogenannte Irrelevanzregel beitragen, die besagt, dass ein potentiell abweichendes, vorurteilscodiertes, irritierendes oder störendes Merkmal (Hautfarbe, Kleidung, Aussehen, Verhalten usw.) „übersehen“ wird, damit die soziale Situation gelingen kann. Die Erfahrung der häufigen Ablehnung, die sichtbar behinderte Bewerber\_innen und anerkannte (schwer-)behinderte Bewerber\_innen machen, legt die Existenz und fortbestehende Wirkung von Vorurteilen nahe. Viele abgelehnte Bewerber\_innen vermuten, dass der wahre Grund

<sup>37</sup> Im internationalen Kontext sei hier nur auf die unüberschaubaren Diskussionsseiten im Netz zum Antidiscrimination Act (ADA) der Vereinigten Staaten von Amerika verwiesen.

für ihre Nichtberücksichtigung in ihrer Behinderung gelegen hat. So erscheint die Bewerbungssituation für Menschen mit Behinderungen „wie vor einer unsichtbaren Glaswand stehend“, die den Einstieg in das Erwerbsleben blockiert. Von außen betrachtet fließen bei Bewerber\_innen mit Behinderungen oft verschiedene Aspekte zusammen und verstärken sich ggf. wechselseitig: Biografische Daten (und ihre teils erfahrungsgestützte Bewertung) wie Lücken in der Berufsbiografie, lange Zeiten vorausgehender Erwerbslosigkeit, geringe Berufserfahrung etc. vermischen sich bei den für die Einstellung verantwortlichen Personen mit fehlendem oder Halbwissen über Behinderungen, mit Vorurteilen und Wahrnehmungseinschränkungen hinsichtlich möglicher Tätigkeitsbereiche und Einsatzfelder der behinderten Bewerber\_innen. Sie unterliegen damit einer verschärften Beobachtung, deren Ergebnisse unter dem Master-Status „Behinderter“ subsumiert und damit der konkreten Person und ihren Potentialen, ihrem Engagement, ihrem besonderen Hilfebedarf, ihren Einschränkungen und ihrer konkreten Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit nicht gerecht werden. Damit bleiben Stigmatisierung und vor allem subtile Vorurteile ein bestehendes Problem für den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Dies wird von der Forschung und von Erfahrungsberichten unterschiedlicher Akteure für alle Behinderungsarten mit Unterschieden in der Art der Vorurteile und hinsichtlich der Intensität der Stigmatisierung bestätigt. Im Bereich der seelischen Erkrankungen/Behinderungen sehen die betroffenen Patient\_innen, Angehörigen und Fachkräfte die Stigmatisierung psychisch Kranker und psychischer Krankheit als eine entscheidende Barriere für den Zugang zum Arbeitsmarkt (Angermeyer & Schulze 2002): 30 % der in einer Bevölkerungsstichprobe Befragten würden die Zusammenarbeit mit einer schizophrenen Person ablehnen (Angermeyer & Matschinger 1997) und 50 % der in einer Stichprobe befragten Arbeitgeber\_innen in den USA würden niemanden mit einer schweren psychischen Erkrankung beschäftigen (Manning & White 1995). Das Wissen um und die Erfahrung mit Vorurteilen im Alltag und im Berufsleben führen dazu, dass viele psychisch kranke Menschen aus Angst vor Diskriminierung oder Arbeitsplatzverlust ihre Krankheit gegenüber dem Arbeitgebenden und den Arbeitskolleg\_innen verheimlichen, eine psychisch belastende und riskante Strategie (vgl. Goffman 1975). Aus denselben Gründen verzichten viele auf einen Schwerbehindertenausweis und bleiben damit von den besonderen Leistungen des SGB IX, Teil 2 ausgeschlossen.<sup>38</sup> Damit ist die Frage der Veröffentlichung der Krankheit angesprochen, die von den betroffenen Menschen auch durchaus kontrovers diskutiert wird.

---

38 Hier wird das generelle Paradoxon der Entstigmatisierung in der Behindertenpolitik insgesamt sichtbar: Die Gewährung von besonderen Leistungen ist an die Annahme der Klassifizierung (= Diskriminierung) gebunden, die den Status als (schwer-)behindert sozial sichtbar macht.



In einer Reihe von Interviews der vorliegenden Untersuchung zeigen sich Vorbehalte gegenüber behinderten Bewerber\_innen, mangelnde Kenntnisse über Behinderungen und Unsicherheiten im Umgang mit behinderten und chronisch kranken Menschen vereinzelt besonders mit Blick auf Menschen mit psychischen Behinderungen Vorbehalte und auch der Verdacht auf unberechtigte Ansprüche und Simulation. Die überwiegenden Vorbehalte gegenüber behinderten und kranken Bewerber\_innen und Beschäftigten werden aus den oben genannten Gründen aber eher im Gewand sachlich formulierter Begründungen, wie dem Fehlen geeigneter Arbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche, der unterstellten mangelnden Leistungs- und Belastungsfähigkeit, zu langsamer Aufgabenerfüllung oder in befürchteten Vorbehalten oder unterstellten Konflikten mit den nichtbehinderten Arbeitnehmer\_innen vorgetragen. Die entscheidenden Nachgespräche nach einer Bewerbung, die Kommentare der Beteiligten im Anschluss an ein BEM-Gespräch, Teambesprechungen in den zuständigen Diensten (Arbeitsagentur, Jobcenter, Integrationsfachdienst etc.), informelle Randbemerkungen in der Kantine etc. sind der Forschung nicht zugänglich oder würden ethisch fragwürdige Formen verdeckter Beobachtung erfordern.

# 3.

## Forschungsdesign

### 3.1. Die Erhebungsmethoden

#### 3.1.1 Problemzentrierte und episodische Interviews

Im Mittelpunkt der explorativen Studie standen qualitative Interviews, die mit Entscheidungsträger\_innen, Interessenvertreter\_innen und Mitarbeiter\_innen verschiedener Betriebsgrößen (Großunternehmen, beschäftigungspflichtige KMU und nichtbeschäftigungspflichtige KMU) unterschiedlicher Branchen sowie mit Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung durchgeführt wurden. Den Interviews lag ein Interviewleitfaden (siehe Anhang) zugrunde, der je nach Bezugsgruppe (Expert\_innen, Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, Unternehmen) differenziert war und Schwerpunktsetzungen ermöglichte.

Mit den Unternehmen wurden problemzentrierte Interviews (Witzel 1982) geführt. Dieses Interviewverfahren ermöglicht eine Zuspitzung auf die Erfahrungen, Wahrnehmungen und Deutungsschemata der Befragten im Zusammenhang mit spezifischen Problemkonstellationen, mit denen Befragte u. a. mit vorliegenden Forschungsergebnissen aus der Fachliteratur konfrontiert werden. Problemzentrierte Interviews motivieren die befragten Personen zu argumentativen und beurteilenden Stellungnahmen. Damit können latente Wahrnehmungs- und Deutungsmuster der relevanten Akteur\_innen erschlossen werden, die sich im Besonderen in habitualisierten Einstellungen und Mentalitäten niederschlagen, so dass Vorurteile, Wertvorstellungen, stereotype Motive etc. rekonstruierbar werden.

Mit Hilfe problemzentrierter Interviews mit Unternehmer\_innen, Betriebsräten, Arbeitnehmer\_innen, Schwerbehindertenvertretungen und Personalverantwortlichen wurde u. a. danach gefragt,

- | wie Bewerbungsvorgänge, Platzierung und betriebliche Eingliederung sowie Formen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gehandhabt werden;
- | welche Erfahrungen anhand konkreter Beispiele aus der betrieblichen Praxis mit behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter\_innen vorliegen, welche Aspekte als besonders sensibel betrachtet werden und welche besonderen Probleme sich im Verlauf der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter\_innen zeigen;



- | welche Informationen und Unterstützungsformen bekannt sind, welche genutzt werden, welche Erfahrungen damit bestehen und welche weiteren oder anders zuge-schnittenen Hilfen aus Sicht der Befragten erforderlich scheinen;
- | welche Rolle die Themen Gesundheit, Krankheit und Behinderung im Unterneh-menskonzept und -alltag spielen, welche Kenntnisse, Assoziationen und Vorbehalte damit verbunden werden, ob und welche Erfahrungen bereits mit der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer\_innen vorliegen, ob Gesundheitsförderung und betrieb-liches Eingliederungsmanagement praktiziert werden und welche Gesichtspunkte (Rücksicht auf andere Mitarbeiter\_innen, Kund\_innen, Betriebsabläufe, Vermeidung von Irritationen) die Entscheidung für bzw. gegen eine Beschäftigung (schwer-) behinderter Menschen beeinflussen;
- | wie die in der wissenschaftlichen und fachpraktischen Literatur dokumentierten be-trieblichen, psychologischen, sozialen und die immer wieder im fachlich-politischen Raum vorgebrachten Argumentationsfiguren und Vermutungen von den beteiligten Akteur\_innen (stakeholdern) jeweils diskursiv eingeschätzt und gewichtet werden.

Damit sollen latente Diskursmuster identifiziert werden, in denen sich ggf. tabuisierte Motive und betrieblich nachvollziehbare Gründe so miteinander verknüpfen, dass statt der Beschäftigungspflicht die Ausgleichsabgabe gewählt wird.

Abb. 3: Forschungsfragen für die Unternehmen

**Bezüglich der Interviews mit den Unternehmen standen folgende spezifische Forschungsfragen im Vordergrund:**

- | Welche Faktoren tragen dazu bei, dass die Beschäftigungsquote erfüllt bzw. nicht erfüllt wird?
- | Welche Unterschiede lassen sich zwischen Betrieben, die die Quote erfüllen und denjenigen, die die Quote nicht erfüllen, identifizieren?
- | Welche Rolle spielt dabei die Unternehmenskultur? Sind Diversity-Management und Inklusion Themen, die im Blickfeld des Betriebes stehen?
- | Gibt es branchenspezifische oder regionale Unterschiede?
- | Erfolgte die Rekrutierung der Mitarbeiter\_innen mit Schwerbehinderung intern oder extern? Wie gelingt die Beschäftigungssicherung und Neueinstellung von Menschen mit Behinderungen? Welche speziellen Maßnahmen sind dafür im Betrieb vorgesehen?
- | Lässt sich eine Mehrdimensionalität von Diskriminierung identifizieren? Worin besteht diese?
- | Wie erfolgt die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (mit Assistenz, unterstützter Beschäftigung o. ä.)?
- | Welche vorhandenen Instrumente werden dafür eingesetzt (Hamburger Modell; betriebliches Eingliederungsmanagement; Nachteilsausgleiche durch das Integrationsamt, etc.)?
- | Welche organisatorischen, institutionellen, sozialpsychologischen oder strukturellen Barrieren lassen sich typisieren?
- | Gibt es systematische Unterschiede in den Erfahrungen und Einschätzungen der Personalverant-wortlichen, der Interessenvertreter\_innen und der nichtbehinderten Beschäftigten?
- | Werden von den Betrieben typische individuelle Chancen-als auch Risikokonstellationen bei den schwerbehinderten Beschäftigten identifiziert?

Für die Befragung von Menschen mit Schwerbehinderung kamen episodische Interviews (Flick 2003) zum Einsatz. Diese Interviews begannen mit der Aufforderung, kritische Episoden vom Bewerbungsgespräch, über die Eingewöhnungsphase, den Kontakten zu Kolleg\_innen bzw. Vorgesetzten zu erzählen. Danach wurden gezielte thematisch einschlägige Leitfragen gestellt. Zum Beispiel wurde erfragt, was als besonders hilfreich oder entmutigend erlebt wurde und welche besonderen Hilfen den Zugang zum und den Verbleib im Arbeitsmarkt erleichtert haben. Die Befragten wurden dazu angeregt, typische Episoden ihrer Berufsbiografie zu erzählen. In diesem Zusammenhang wurde nach den individuellen Perspektiven für Leben und Arbeit sowie Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Kohärenzsinn gefragt.

In den episodischen Interviews standen u. a. vor allem folgende Fragestellungen im Vordergrund:

- | Mit welchen Barrieren und Vorbehalten bei Bewerbungen und in deren Vorfeld waren die Befragten konfrontiert, wie haben sie diese erlebt?
- | Welche Erfahrungen haben behinderte und chronisch kranke Beschäftigte im betrieblichen Alltag mit Vorgesetzten, Kolleg\_innen, dem Betriebsrat oder der Schwerbehindertenvertretung gemacht, welche Unterstützung haben sie erhalten, was haben sie als Widrigkeiten erlebt, welche konkreten Unterstützungsformen würden sie sich wünschen?
- | Welche Bedeutung hat die berufliche Arbeit allgemein und wie bewerten sie die aktuelle Tätigkeit?
- | Wie haben Menschen mit Behinderung Information, Beratung und Begleitung durch Vermittlungs- und Beratungsinstanzen (Jobcenter, Integrationsamt, Arbeitsagentur) erlebt?

**Abb. 4: Forschungsfragen mit der Zielgruppe**

**Für die Interviews mit der Zielgruppe standen folgende Forschungsfragen im Vordergrund:**

- | Welche Erfahrungen mit Arbeitssuche, Beratungseinrichtungen, Vorstellungsgesprächen, Einarbeitung und beruflichem Alltag werden biografisch erzählt?
- | Wie werden insbesondere negative Erfahrungen, Konflikte und Scheitern individuell bearbeitet (Copingstrategien)?
- | Welche direkten und latenten Erfahrungen mit Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Mobbing, aber auch Überfürsorglichkeit etc. haben sich biografisch aufgeschichtet?
- | Zeigen sich in den erzählten Episoden bestimmte Muster, die auf „Misserfolgsorientierung“, „Demoralisierung“ oder auf dispositionellen Optimismus, positive Selbstwirksamkeitsüberzeugungen verweisen oder Hinweise auf die Ausprägung eines Kohärenzsinns geben?
- | Lassen sich Tendenzen einer doppelten Benachteiligung von Frauen mit Behinderung hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration beobachten? Welches sind die entscheidenden Gründe dafür?
- | Welche individuellen Motive, welche strukturellen und sozialpsychologischen Bedingungen werden als Begründung für den Verbleib in oder das Verlassen der WfbM angeführt?

### 3.1.2 Experteninterviews

Experteninterviews mit Vertreter\_innen jeweils von Interessenverbänden der Behindertenhilfe, Arbeitgeberverbänden sowie Vertreter\_innen von Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen rundeten das Bild ab und gaben Aufschluss über die Expert\_innensicht auf Einschluss- und Ausschlusskriterien und Prozesse hinsichtlich der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sowie auf konstraintentionale Effekte rechtlicher Regulierungen, institutioneller Hilfsangebote und Maßnahmenarten.

In diesen Experteninterviews mit den verbandlichen Akteur\_innen ging es vor allem um:

- | eine Einschätzung der Chancen, Risiken und Barrieren für die berufliche Wiedereingliederung der Zielgruppen sowie um eine Einschätzung, welche Rolle Art und Schwere der Beeinträchtigungen bei der Arbeitssuche und bei der Beschäftigung spielen;
- | um die Bewertung der im System vorhandenen Hilfen und um Strategien aus Sicht der befragten Verbände bzw. Organisationen zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen;
- | um konkrete Empfehlungen für die Veränderung, Ergänzung oder Neuentwicklung gesetzlicher Vorgaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen und zur Sicherung der Beschäftigung.

In den Experteninterviews mit den Fachkräften der Arbeitsvermittlung und der beruflichen Integration wurden folgende Themenbereiche erfragt:

- | Welche Erfahrungen zeigen sich in der Beratung und Begleitung behinderter und chronisch kranker Menschen (Grad der Informiertheit, Ziele, Motivation, besondere Problemlagen, Rolle der Eigenaktivität, Bedeutung der Art und des Schweregrades der Beeinträchtigung [Diagnose, sichtbare vs. unsichtbare Behinderung; Strategien der Arbeitsplatzsuche], Qualifikationen, Rolle vorausgegangener AU-Zeiten und von Erwerbslosigkeit usw.)?
- | Welche Formen von Diskriminierungen werden von Menschen mit Behinderung berichtet, welche von den befragten Fachkräften?
- | Welche Erfahrungen bestehen in der Kooperation mit den Betrieben, welches sind die am häufigsten genannten Vorbehalte, wie äußern sich Diskriminierungen, wie vollzieht sich der konkrete Prozess der Wiedereingliederung von Angehörigen der Zielgruppen in den Betrieben; wovon hängt die Bereitschaft zur Kooperation ab, welche Rolle spielen Personalverantwortliche, Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen?
- | Welches sind positive persönliche, infrastrukturelle und betriebsablaufbezogene Bedingungen für eine erfolgreiche berufliche (Wieder-)Eingliederung, welches sind immer wieder auftretende und welches besondere Hemmnisse auf dem Weg zur Wiedereingliederung oder Beschäftigungssicherung?
- | Wie sieht der Grad der Informiertheit der Unternehmen aus?
- | Wie gestaltet sich die Kooperation zwischen den am Eingliederungsprozess beteiligten Fachinstitutionen?

- | Welches sind verfahrensbedingte Aspekte, die die Begleitung bei der Wiedereingliederung fördern oder blockieren; welche gesetzlichen und fachlichen Hilfen werden als hilfreich, welche als wirkungslos, welche als hemmend angesehen, welche neuen Instrumente würden aus Sicht der befragten Expert\_innen hilfreich sein?

Abb. 5: Forschungsfragen für die Expert\_innen

**Forschungsfragen für die Experteninterviews:**

- | Welche Einstellungshemmnisse und Beschäftigungsbarrieren werden seitens der Expert\_innen bei den beteiligten Akteur\_innen (Stakeholdern) identifiziert?
- | Wie wird der Lenkungscharakter der gesetzlichen Richtlinien beurteilt?
- | Sehen die Expert\_innen systematische Formen der Benachteiligung behinderter Beschäftigter in den Betrieben, etwa nach Behinderungsarten oder nach dem Schweregrad?
- | Wo liegen die entscheidenden Unterschiede zwischen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen und solchen, die es nicht tun? (hier insbesondere die zweite Fokusgruppe)
- | Wie beurteilen die Expert\_innen die zukünftige Entwicklung der Zugangschancen für Menschen mit Behinderungen?
- | Welche Unterstützungsformen (rechtliche, verfahrensbezogene, infrastrukturelle, fachliche, professionsbezogene, betriebliche etc.) müssen nach Expert\_innenmeinung neu entwickelt werden, welche bestehenden erweisen sich als hemmend, bei welchen zeigen sich kontraindentiale Effekte?
- | Welche Strategien der Information und Motivation schlagen die Expert\_innen vor?

### 3.1.3 Fokusgruppen

Die durchgeführten Fokusgruppen (Bohnsack 2003) eröffneten einen weiten und assoziationsreichen Diskursraum, der anhand der vorgegebenen Impulse durch die wechselseitigen Kommunikationen und Kommentare aus jeweils unterschiedlichen Bezugskontexten in der Gruppe ventiliert wurde. Damit werden auch latente Diskursmuster und kollektive Wissensbestände rekonstruierbar. In den drei Fokusgruppen stand die Diskussion von Handlungsempfehlungen zum Abbau von Barrieren bezüglich des Zugangs von Menschen mit Behinderungen zur Arbeitswelt im Vordergrund.

Fokusgruppe I mit Menschen mit Behinderungen: Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind vs. Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung vs. Menschen mit Behinderung, die arbeitsuchend sind.

Fokusgruppe II mit Expert\_innen: Expert\_innen aus der Wissenschaft, dem Integrationsfachdienst sowie anderen Institutionen der beruflichen Rehabilitation.

Fokusgruppe III mit den Unternehmen: Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße sowie Unternehmen, die die Quote erfüllen vs. Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen.

Abb. 6: Diskussionsthemen für die Fokusgruppen

**Diskussionsthemen für die Fokusgruppen:**

- | Diskussion der Chancen, Risiken und Barrieren hinsichtlich des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt
- | Diskussion des Hilfenetzes und der Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten hinsichtlich der beruflichen Integration, Rehabilitation und Inklusion
- | Erfahrungsaustausch hinsichtlich von persönlichen Erfolgs- und Misserfolgserebnissen bei der beruflichen Integration
- | Perspektivtriangulation hinsichtlich der Beschäftigungssituation und Zukunftsperspektiven in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bei Arbeitslosigkeit
- | Erfahrungsaustausch hinsichtlich geeigneter, auch zukünftiger Strategien der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zwischen best-practice-Unternehmen und Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen

### 3.2 Auswertungsvorgehen

Im Sinne eines zirkulären Forschungsprozesses erfolgten die Führung und Auswertung der Interviews parallel. Die Interviewleitfäden, die differenziert nach Zielgruppeninterviews, Interviews mit Personalverantwortlichen, Betriebsräten, Mitarbeiter\_innen, Expert\_innen etc. erstellt wurden, wurden im Verlauf des Forschungsprozesses weiterentwickelt. Die Fallauswahl folgte der Methode des ständigen Vergleichs im Sinne der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1967), d. h. die der Fallauswahl zugrunde liegenden Kategorien wurden im Verlauf der Forschung angepasst. Die ersten Interviewpartner\_innen aus der Zielgruppe wurden nach den Kategorien

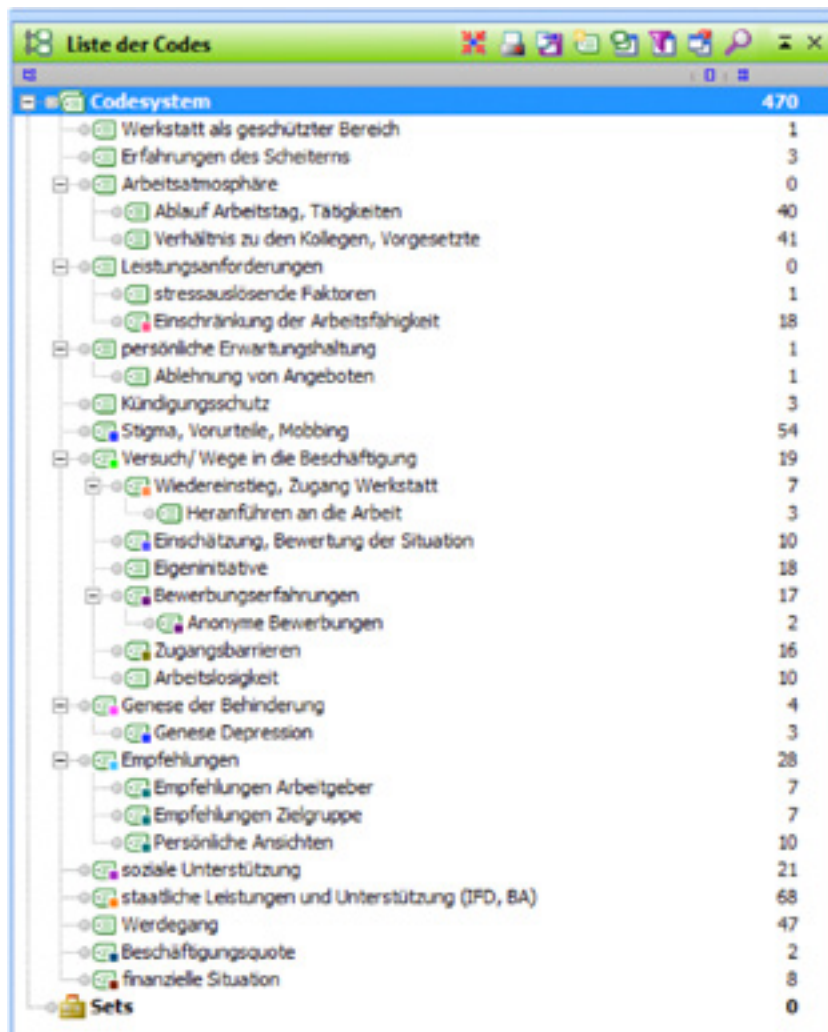
- a) Menschen mit Behinderung, die auf Arbeitssuche sind,
- b) Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten,
- c) Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind,
- d) Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten arbeiten, aber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren bzw. dort nach Arbeit gesucht haben,

ausgewählt. Bei den problemzentrierten Interviews mit den Unternehmen sowie bei den episodischen Interviews mit den Menschen mit Behinderungen standen ein kontrastives Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung im Vordergrund. Die Unternehmen wurden nicht nur bezüglich der Unternehmensgröße (Großunternehmen vs. KMU vs. Kleinunternehmen) differenziert, sondern darüber hinaus wurden Unternehmen aus unterschiedlichen Regionen, z. B. Ballungszentren (München, Berlin, Hamburg) im Vergleich zu anderen Städten (Darmstadt, Düsseldorf, Rostock), in strukturschwache Regionen (Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg) vs. strukturstarke Regionen (Baden-Württemberg, Bayern) betrachtet. Die Interviews, Expert\_inneninterviews und Fokusgruppen wurden selektiv transkribiert, thematisch zusammengefasst und im Anschluss kodiert.

Zur Unterstützung des Kodiervorganges wurde das Software-Programm Max.qda herangezogen. Im Sinne der Grounded Theory (Glaser & Strauss 1998) verlief das Auswertungsverfahren mehrstufig, wobei die Aufdeckung von zentralen Kategorien sowie eines Beziehungs- und Bedingungsnetzes zwischen zentralen Kategorien im Vordergrund dieses empirischen Vorgehens stand (Strauss/Corbin 1990).

Im Kodiervorgang wurden mit Hilfe verschiedener Varianten des Kodierens (offenes, axiales und selektives Kodieren) Kategorien in Auseinandersetzung mit dem empirischen Material entwickelt. Die strukturellen Eigenschaften der Kategorien ergeben sich dabei erst aus der vergleichenden Analyse (vgl. Strübing 2004). Dieser Prozess wurde bis zur theoretischen Sättigung vorangetrieben, d. h. so lange, bis keine neuen Gesichtspunkte zu einem zu beschreibenden Phänomen bzw. einer Kategorie mehr zu entdecken waren. Schließlich zeigte das Ordnen von Zwischenergebnissen, welche Aspekte für die Klärung der Forschungsfrage wichtig sind und die dementsprechend vertieft analysiert wurden und welche nicht weiter verfolgt wurden. Exemplarisch für den Kodiervorgang mittels des Software-Programms Max.qda ist in der Abbildung 7 der Codebaum für die Zielgruppeninterviews einschließlich der differenzierten Unterkategorien abgebildet.

Abb. 7: Exemplarischer Codebaum der Zielgruppe



### 3.3 Methodenkritische Anmerkungen und weitere Untersuchungsperspektiven

Methodenkritisch ist festzuhalten, dass der Zugang zu latenten Mustern, zu sozialen Repräsentationen und Stereotypen (kognitiv und affektiv) über qualitative Interviews nur bedingt möglich ist. Bei diesen Wissensformen, die im Vordergrund der Untersuchung standen, handelt es sich um implizites Wissen. Dieses ist nicht im „diskursiven Bewusstsein“ (Giddens 1988) abgelegt und kann daher nicht einfach erzählt und berichtet werden. Dieses Wissen ist einer rekonstruktiven Sozialforschung zwar grundsätzlich zugänglich – jedoch kaum in dem bereits erwähnten Kontext einer Auftragsforschung, bei der die Kenntnis des Auftraggebers die Antworten beeinflusst. Insgesamt dürften hier in einem längerfristigen Forschungsvorhaben andere Erhebungsmethoden wie teilnehmende Beobachtungen, Videografie, Tiefeninterviews mit Menschen mit Behinderungen etc. ergiebiger sein. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass bei einem Forschungsthema, welches politisch überformt und in hohem Maße durch soziale Erwünschtheit und Akzeptanzerwartungen konnotiert ist, sich Untersuchungen über einen längeren Zeitraum, ggf. mit Nachbefragungen etc., und ein Untersuchungssamp- ple, welches eben nicht nur die politisch bzw. institutionell Verantwortlichen in den Unternehmen befragt, sondern den Fokus stärker auf Arbeitskolleg\_innen von Menschen mit Behinderungen richtet, anbieten. Die Vorurteilsstrukturen von nichtbehinderten Menschen, die nicht in Verbandsstrukturen oder Leitungs- und andere Funktionsstellen eingebunden oder in diesen tätig sind, zum Thema Behinderung mittels qualitativer Interviews zu erfassen, wäre daher eine weitere lohnenswerte Forschungsperspektive.



## 4. Ergebnisse

### 4.1 Der Arbeitsmarkt und seine Barrieren aus der Sicht der Menschen mit Behinderungen

Im Folgenden werden die subjektiven Perspektiven und Erfahrungen von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, bei dem Versuch, nach Krankheit oder Erwerbslosigkeit wieder zurück in das Beschäftigungssystem zu gelangen und/oder den Arbeitsplatz trotz Behinderung und chronischer Krankheit zu erhalten, dargestellt.

Die Interviews mit der Zielgruppe differenzieren sich in folgende Kategorien:

Abb. 8: Differenzierung der Zielgruppeninterviews

Episodische Interviews zu sozialpsychologischen Ursachenanalyse mit der Zielgruppe		geführte Interviews
4.4.1	<i>Interviews mit behinderten Menschen, die auf Arbeitssuche sind</i>	7
4.1.2	<i>Interviews mit behinderten Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind</i>	5
4.1.3	<i>Interviews mit behinderten Menschen, die in Werkstätten arbeiten, aber schon mal auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren bzw. dort gesucht haben</i>	2
4.1.4	<i>Interviews mit behinderten Menschen, die Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemacht haben, aber nun in der Werkstatt bleiben möchten</i>	2
4.1.5	<i>Interviews mit behinderten Menschen, die in Betrieben des öffentlichen Dienstes arbeiten</i>	2

Abb. 9: Kurzdarstellung der Interviewpartner\_innen

Code	Erwerbstätigkeit	zur Interviewperson
ZG01	arbeitsuchend	männlich, 49 Jahre, alleinlebend, Maschinen- und Stahlbauschlosser, Montage bundesweit und im Ausland, 11/2008 Unfall: epileptischer Anfall: Bruch von zwei Lendenwirbeln, GdB 80, lebt von privater Berufsunfähigkeitsversicherung, kein Anspruch auf ALG II, EM-Rentantrag im Widerspruchsverfahren
ZG02	WfbM	männlich, 50 Jahre, alleinlebend (hat eine Freundin), geistige Behinderung seit früher Kindheit, GdB 100, Sonderschule bis 7. Klasse, Berufsschule, Erwerbstätigkeit: Zeitungsdruck, Kosmetikbranche, 1990-2000 arbeitslos, Praktikum, Wäscherei, seit 3 Jahren WfbM: Zusammenfügen von Bauteilen, möchte dort bleiben
ZG03	allgemeiner Arbeitsmarkt	weiblich, 29 Jahre, alleinlebend, von Geburt an: Cerebralparese, Fachoberschule: Fachabitur für Sozialpädagogik, Studium der Sozialpädagogik, kurze Zeit arbeitslos, Probebeschäftigung in einer Integrationsschule, arbeitet heute als angestellte Beraterin mit Arbeitsassistenten
ZG04	allgemeiner Arbeitsmarkt	männlich, 44 Jahre, alleinlebend, von Geburt an: Stoffwechselstörung und Hirnleistungsschwäche, GdB 90, Eltern haben die Vormundschaft, Erwerbstätigkeit: Schlosserhelfer, Tischlerhelfer, verschiedene Minijobs, durch Freund: Praktikum als Maschinenfahrer und Transportarbeiter in einer Chemiefirma, wurde übernommen und arbeitet dort seit 4 Jahren
ZG05	allgemeiner Arbeitsmarkt	männlich, 43 Jahre, alleinlebend, Geburtsfehler: Epilepsie, GdB 70, Ausbildung zum Gasinstallateur, nach Insolvenz der Firma 5 Jahre arbeitsuchend, verschiedene Minijobs, vom Arbeitsamt wurden ihm Umschulungen/Praktika vermittelt, Arbeitsamt schaltete Integrationsfachdienst ein: Vermittlung in eine große Chemiefirma, arbeitet dort seit 8 Jahren
ZG06	arbeitsuchend	weiblich, 45 Jahre, Entwicklungsstörung, Psychosen, GdB 100, nach der Schule 7 Jahre im Berufsbildungswerk gebügelt, vor 10 Jahren letzte Beziehung – Trennung führte zu Psychosen, seitdem arbeitsuchend – Abbruch Interview nach 5 Minuten, wird in Auswertung nicht berücksichtigt
ZG07	arbeitsuchend	weiblich, 43 Jahre, Entwicklungsrückstand, GdB 50, kein Schul- und Berufsabschluss, Erwerbstätigkeit (ABM-Stellen): Großküche, Altersheim, Reinigungskraft, danach lange arbeitsuchend, Arbeit für 4 Jahre in WfbM, seit 2006 arbeitslos, Wunsch: Arbeit im Altersheim, Zukunft: zieht mit Freund in Kleinstadt – hofft auf Arbeit im Schulgarten, lebt von Grundsicherung
ZG08	arbeitsuchend	männlich, 40 Jahre, Borderline-Syndrom, GdB 50, kein Schul- und Berufsabschluss, Erwerbstätigkeit: Gartenbauamt, ehrenamtlicher Sanitätsdienst – rausgemobbt, Arbeit auf Baustelle – unregelmäßiges Gehalt, Arbeit als selbstständiger DJ, arbeitet nicht mehr für wenig Geld, lebt von Grundsicherung, nimmt täglich Epidural Morphin
ZG09	WfbM	männlich, 46 Jahre, orthopädische Leiden, Lernbehinderung, GdB 100, seit 26 Jahren in WfbM tätig, 1. WfbM für 25 Jahre: Maschinenarbeit, 2. WfbM seit 1 Jahr: Seifen und Crèmes in Flaschen abfüllen, 4h am Tag, lebt von EM-Rente (seit 6 Jahren), ALG II, Gehalt aus WfbM unter 100 Euro, Vergangenheit: 3 Praktika auf dem allg. AM – Übernahme hat nicht geklappt, hat Unterstützung durch Betreuer bei AWO und Arbeitsamt
ZG10	arbeitsuchend	männlich, 47 Jahre alt, Schwerhörigkeit, orthopädische Leiden, studierte an Fachschule für Archivwesen, dann Medizin, aufgrund von Kommunikationsschwierigkeiten bedingt durch die Behinderung konnte er nicht praktisch in Medizin arbeiten, nach mehreren Projekten arbeitsuchend, derzeit Hospitantenvertrag für Doktorarbeit, ALG II
ZG11	allgemeiner Arbeitsmarkt	weiblich, 34 Jahre alt, spinale Muskelatrophie, kann lediglich den Kopf und ein paar Finger bewegen, GdB 100, rund um die Uhr Assistenz, Medizinstudium mit überdurchschnittlichem Abschluss, arbeitete im telefonischen Notruf, hat eine weitere Stelle in einem toxikologischen Labor und will dort ihren Facharzt machen
ZG12	öffentlicher Dienst	männlich, 51 Jahre alt, Krebserkrankung, GdB 100, nach Erkrankung stufenweise Wiedereingliederung, danach Zwangsversetzung in neues Schichtsystem, hat dagegen geklagt, konnte Abteilung wechseln, fühlt sich seit seiner Erkrankung diskriminiert
ZG13	arbeitsuchend	weiblich, 25 Jahre alt, Gehör auf einer Seite verloren, Gaumenspalte, Lese-Recht-schreib-Schwäche, GdB 50, Sprachheilkindergarten, 10. Klasse Abschluss, Ausbildung als Floristin, arbeitsuchend, Kind im Alter von 1,5 Jahren, fühlt sich zwischen Arbeitsamt und Integrationsamt hin- und hergeschoben

ZG14	WfbM	<i>männlich, 50 Jahre, depressive Störung, Maurer, kann sich dem Stress auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr aussetzen, in Werkstatt verschiedene Arbeitsbereiche durchlaufen, Schwierigkeiten mit Kolleg_innen und Vorgesetzten, arbeitet jetzt in der Werkstatt im künstlerischen Bereich, arbeitet allein und ist zufrieden</i>
ZG15	WfbM	<i>männlich, depressive Störung, GdB 80, abgebrochene Ausbildungen (Krankenkasse), Fachhochschulreife, negative Erfahrungen mit Kollegen (fühlte sich ausgeschlossen), erlitt schwere Depression, Klinikaufenthalte, seit 2,5 Jahren in Werkstatt, Verwaltungstätigkeit, strebt den allgemeinen Arbeitsmarkt an</i>
ZG16	Öffentlicher Dienst	<i>männlich, 54 Jahre, Abitur, Armee, 5 Jahre Studium der Geschichtswissenschaften, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Promotion, Angestellter im Museum, 2003 Schlaganfall, halbseitige Lähmung und Verlust der Sprache, 3 Jahre Rehabilitationsmaßnahmen, 2006 WfbM, seit 2010 Tätigkeit im Archiv</i>
ZG17	arbeitsuchend	<i>männlich, 55 Jahre, gelernter Techniker, selbstständig mit zwei Baufirmen, Motorradunfall 2006: mehrere Knochenbrüche (mit 19 OPs), 2,5 Jahre Rehabilitationsmaßnahmen, Firmen Insolvenz, lebte von seiner privaten Berufsunfähigkeitsversicherung, diese lief nur bis zum 55. Lebensjahr, seit 5 Monaten ALG II, momentan nicht krankenversichert, Wechsel in gesetzliche KV war nicht möglich, Plan: sich wieder selbstständig zu machen</i>
ZG18	allgemeiner Arbeitsmarkt	<i>weiblich, 54 Jahre alt, gelernte Fachverkäuferin in einem Textilgeschäft, Lungenerkrankung, arbeitet seit über 25 Jahren im Vertrieb in einem großen Papierunternehmen, durchlief verschiedene Arbeitsbereiche, je nachdem, wo Personal benötigt wurde</i>

#### 4.1.1 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die auf Arbeitssuche sind

Die sechs<sup>39</sup> Interviews mit den Menschen mit Behinderung, die auf Arbeitssuche sind, werden im Folgenden hinsichtlich der zentralen Kategorien und der dazugehörigen Kernaussagen inhaltlich zusammengefasst. Das jeweils einleitend ausgewählte Fallbeispiel stellt einen sogenannten Eckfall dar, der als exemplarische Veranschaulichung konkreter und typischer Problemlagen dient, die in dieser Fallgruppe aufgetreten sind.

Wie an dem Fallbeispiel deutlich wird, spielen Alter, Schulbildung und Berufsabschluss, Zugang zum Hilfesystem und der regional spezifische Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle bei der Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz. Die von uns befragten arbeitsuchenden Menschen mit Behinderungen sind i. d. R. seit mehreren Jahren arbeitsuchend. Als wesentliche Einstellungsvoraussetzungen, wie auch in den Aussagen bei den Unternehmen deutlich wurde (Kap 4.2.), stehen die passgerechte Qualifikation und die gute schulische bzw. berufliche Bildung im Vordergrund. Von den sechs Befragten haben zwei Personen keinen Schul- und Berufsabschluss, drei von ihnen verfügen über einen Realschul- und Berufsabschluss und ein Befragter verfügt über zwei Hochschulabschlüsse.

<sup>39</sup> Da ein Interview (ZG06) aufgrund des Abbruchs der Interviewsituation nicht berücksichtigt werden konnte, standen sechs Interviews für die Auswertung zur Verfügung.

## Fallbeispiel ZG01

ZG01 ist 50 Jahre alt, ledig und lebt in einer kleinen Stadt in Brandenburg. Nach seinem 10. Klasseabschluss schloss er eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagemonteur ab. Danach arbeitete er etwa 5 Jahre in seiner Heimatstadt weiter, wobei er die nächsten Jahre bei verschiedenen Firmen in ganz Deutschland angestellt war. Am meisten bereitet es ihm Freude, mit „den Jungs“ auf Montage zu gehen und vor allem im Ausland, z.B. in Italien oder Holland, zu arbeiten. In fast 30 Jahren war er nur zweimal je vier Wochen arbeitssuchend und so gut wie nie krank.

2008 änderte sich für ZG01 alles – er fiel in seiner Küche um und brach sich dabei zwei Lendenwirbel (GdB 80). Daraufhin war er länger krankgeschrieben. Rückwirkend bekam er EM-Rente, wurde jedoch bei Beantragung auf Verlängerung wieder als gesund erklärt. Seitdem lebt er von seiner privaten Berufsunfähigkeitsversicherung (800€ im Monat). Der Wiedereinstieg in das Berufsleben gelang ihm, trotz umfangreicher Suche (80-100 Bewerbungen), bis heute nicht. Übrig bleibt für ihn nur eine Stelle als Pförtner oder Sicherheitsfachkraft, dafür benötigt er ein bestimmtes Sicherheitszertifikat, welches vom Integrationsfachdienst und Jobcenter nicht finanziert wird.

So arbeitet ZG01 seit einem Jahr in einem Minijob (14,5 Stunden/ pro Woche), indem er die Außenanlagen einer Schwimm- und Sporthalle pflegt. Mit dem kleinen Verdienst kann er sich monatlich minimal etwas zu seiner Berufsunfähigkeitsversicherung dazu verdienen. ZG01 ist sehr unzufrieden über seine Situation, verunsichert durch die ständig enttäuschend verlaufenden Bewerbungen und wünscht sich nach wie vor nichts mehr als eine angemessene Erwerbstätigkeit.

- | Kritisches Lebensereignis führt zum Bruch in der Erwerbsbiografie
- | Trotz hoher Motivation von ZG01 und dem Willen zur Veränderung ist seit 5 Jahren hinsichtlich der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nichts passiert
- | Zuständigkeiten im Hilfesystem sind unklar
- | Trotz relativ guter Ausgangsposition zu Beginn der Erkrankung (Schule, Berufsabschluss, Auslandserfahrung, Mobilitätsbereitschaft) erfolgten keine Vermittlung oder Qualifizierungsangebote
- | Neben den unklaren Zuständigkeiten scheint ZG01 Schwierigkeiten zu haben, ihm Zustehendes einzufordern

Kumulative Merkmale für Diskriminierungsrisiken (mittlerweile ist er 50 Jahre alt, regionalspezifischer Arbeitsmarkt, Selbstwirksamkeitsüberzeugung wird immer geringer)

Der Schwerbehindertenstatus spielt im Zugang zum Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle und wird von den Befragten als Einstellungshemmnis thematisiert. So berichtet ZG01, dass er schlechtere Chancen durch seinen Schwerbehindertenstatus hat und resümiert, „jetzt [mit dem Schwerbehindertenstatus] bin ich Wildfang“.

Die Gründe für die bisherige erfolglose Suche nach einer Beschäftigung lägen laut Aussagen der Interviewten insbesondere in der fehlenden Ausschreibung geeigneter Arbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche für Menschen mit Behinderungen. Der regionale Arbeitsmarkt spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle. So wird in einigen Regionen (z. B. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern) der Arbeitsmarkt als geschlossen wahrgenommen, was auch durch Statistiken der regionalen Arbeitsmarktentwicklung bestätigt ist.

### **Erfahrungen mit Bewerbung/Bewerbungssituationen**

Je länger die Situation der Arbeitslosigkeit anhält, desto geringer werden mitunter die Bewerbungsaktivitäten. ZG07, die über keinen Schul- und Berufsabschluss verfügt, seit 6 Jahren arbeitsuchend ist und nun von Grundsicherung lebt, sowie ZG08, der ebenso über keinen Schul- und Berufsabschluss verfügt und mittlerweile ebenfalls von der Grundsicherung lebt, haben ihre Bewerbungsaktivitäten aufgrund einer Vielzahl von Ablehnungen und Erfahrungen des Scheiterns eingestellt. Die beiden Befragten stehen exemplarisch für den Reaktionstypus der „Resignierten“, wie er aus den Forschungen zu den Wirkungen von langanhaltender Arbeitslosigkeit bekannt ist (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel 1975).

Die anderen befragten Interviewpartner\_innen bemühen sich weiterhin aktiv um eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein häufig vermuteter Grund für die Nichteinstellung bzw. Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch ist nach Aussage der Befragten in der durch die Arbeitgeber\_innen vermuteten Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit zu sehen. Arbeitgeber\_innen antizipierten demnach sehr früh – ohne genaue Kenntnis über die entsprechenden Behinderungen oder die tatsächliche Leistungsfähigkeit – eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen und befürchteten erhöhte Ausfallzeiten. Dies ist nach Schilderung der Befragten ein Grund dafür, dass ihre Bewerbungen bereits im Vorfeld aussortiert werden. Potentielle Arbeitgeber\_innen haben nach Aussage der Befragten nur wenige oder keine Erfahrungen mit der Beschäftigung behinderter Menschen und sind nicht genügend sensibilisiert für das Thema. ZG01: „Die haben noch keine Erfahrungen gemacht und wissen nicht, was für einen Menschen sie da kriegen.“

Einige Befragte erhoffen sich, durch Praktika ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern (ZG10, ZG13). ZG13, die die Berufsausbildung zur Floristin erfolgreich abgeschlossen hat, berichtete über sehr unangenehme Erfahrungen im Verlauf ihres Praktikums. So hatte man ihr von einer Tätigkeit in ihrem Beruf abgeraten, da ihre Art zu kommunizieren für die Kund\_innen nicht zumutbar sei. ZG13 hat aufgrund einer Hörbehinderung eine leicht schleppende Sprache. Generell erfuhr die Befragte nie Akzeptanz, fühlte sich nicht wahrgenommen und erhielt keine Chance, sich im Arbeitsalltag zu beweisen, „man wird einfach nicht ernst genommen“ (ZG13).

ZG10 ist trotz zweier Hochschulabschlüsse und umfangreicher Praktika nie der Berufseinstieg gelungen. Auch die absolvierten Praktika stellten keine Möglichkeit des Berufseinstiegs dar und wurden als Sackgasse erlebt.

Mit Ausnahme einer Befragten berichteten die Interviewpartner\_innen, die zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden, von keiner Erfahrung mit einer offenen ablehnenden Haltung oder Diskriminierung. Lediglich die Befragte ZG13 berichtete von deutlicher Ablehnung im Bewerbungsgespräch: „und jeder Satz heißt, Sie finden ja sowieso nirgendwo Arbeit.“ (ZG13).

### Zur Rolle der Beratungsinstanzen

Die Beratung durch Arbeitsagenturen, Jobcenter und andere Vermittlungsinstanzen wird durchgängig negativ bewertet und als enttäuschend erlebt.

Die Befragten äußerten den Wunsch danach, dass ihnen im Rahmen der Beratung durch das Jobcenter beispielsweise Möglichkeiten und Handlungsalternativen in Aussicht gestellt werden. Dies erfolge nur sehr bedingt. Die Chancen, unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen eine passende Anstellung zu finden, bewerteten die Befragten eher negativ und desillusioniert: „irgendwo reinzukommen ist purer Zufall, oder man muss Beziehungen haben“ (ZG01).

ZG17 thematisierte die nach seiner Meinung zu häufig wechselnden Ansprechpartner\_innen im Jobcenter. So sei er jedes Mal aufs Neue gezwungen, dem bzw. der Ansprechpartner\_in seine Situation nach dem Unfall zu erklären, was er als Sackgasse erlebt und was ihn zusätzlich emotional beansprucht.

Die Erreichbarkeit von Hilfen, die Angebotsvielfalt, Verfügbarkeit und die Kompetenz in Fragen der beruflichen Rehabilitation sowie allgemeine Beratungskompetenzen sind Schlüsselfaktoren für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Es zeigte sich darüber hinaus, dass die Ausgestaltung des Hilfesystems regional sehr unausgewogen ist und Menschen mit Behinderungen in ohnehin wirtschaftlich strukturschwachen Regionen auf ein Hilfenetz stoßen, welches zu wenige Alternativen der Beschäftigung etc. anbietet. Integrationsfachdienste sind beispielsweise außerhalb von Großstädten und Ballungszentren nicht flächendeckend vertreten. Oft sind die Wege zu den Beratungsinstanzen lang und die Zuständigkeiten scheinen zum Teil ungeklärt; zudem wird das Hilfesystem als hochgradig intransparent und starr erlebt. So scheint ZG13 mittlerweile sehr verängstigt und hilflos, weil sie zwischen den verschiedenen Institutionen und Ansprechpartner\_innen hin- und hergeschoben wird, „wenn du nicht ins Raster passt, fällst du durch“.

In strukturschwachen Regionen mit einer erhöhten Arbeitslosigkeit sind die Berater\_innen in den Arbeitsagenturen mit der Beratung von Arbeitssuchenden ohne Schwerbehinderung bereits ausgelastet. Es drängt sich der Eindruck auf, dass eine Beratung zu den Leistungen der beruflichen Teilhabe (Reha-Teams) in einigen Regionen nicht in erforderlicher Qualität vorliegt.

Hinsichtlich der Zuweisungspraxis und der Praxis der Stellenbesetzung wurde von den Befragten allgemeine Skepsis geäußert: Integrationsprojekte, Zeitarbeitsverträge, Minijobs, Praktika etc. wurden ambivalent beurteilt. Einerseits könnten diese Beschäftigungsmöglichkeiten durchaus die Chance eröffnen, einen Arbeitsplatz zu finden, andererseits beginnt nach dieser Projektstätigkeit häufig die Suche wieder von vorn. Nachhaltige Effekte bleiben aus. Die Angebote werden zwar von den Befragten angenommen, was für ihre Motivation spricht, dennoch äußerten sie starke Befürchtungen und Ängste, ob sie akzeptiert werden und daraus eine nachhaltige Chance auf Beschäftigung erwächst.

#### 4.1.2 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind

##### Fallbeispiel ZG18

ZG18 ist 54 Jahre alt, ist gelernte Fachverkäuferin für Textilien und lebt mit ihrer Familie in einer Kleinstadt in Brandenburg. Seit einigen Jahren leidet sie an einer Lungenerkrankung sowie an körperlichen Verschleißerkrankungen. Aber nicht nur sie, sondern auch ihr Mann sowie ihre Tochter haben einen anerkannten Schwerbehindertenstatus. Sie selbst bezeichnet sich als Teil einer „Unglücksfamilie“. In ihrem jetzigen Unternehmen, in welchem sie seit etwa 25 Jahren arbeitet, durchlief sie viele Stationen seit ihrer Schwerbehinderung: von der Küche über die Anstellung in der Wache und im Reinigungsbereich bis hin zur Bürokraft, je nachdem, welcher Arbeitsplatz frei wurde. Vom Arbeitgeber und den Koll\_e\_innen erfährt ZG18 nur wenig Unterstützung, sie fühlt sich nur wenig akzeptiert und stark kontrolliert.

- | Seit Schwerbehindertenstatus wechselvolle berufliche Stationen
- | Fühlt sich diskriminiert (ihr werden Weiterbildungen verweigert und der zustehende Zusatzurlaub wird ihr geneidet und sie fühlt sich isoliert)

Als schwerbehinderte Arbeitnehmerin steht sie unter einem besonderen Rechtfertigungsdruck und muss ihre Leistungsfähigkeit immer neu beweisen

Die fünf befragten Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, lassen sich nach ihren Einsatzbereichen differenzieren. Ein typischer Einsatzbereich in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind geschützte Abteilungen, die in den Unternehmen als Sonderwelten bzw. Nischen konzipiert sind. In einem zweiten Tätigkeitsfeld sind die flexiblen Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen, die mehrere Stationen in einem Unternehmen durchlaufen. In der Regel handelt es sich hierbei um gut qualifizierte Arbeitnehmer\_innen, die flexibel einsetzbar sind bzw. sein müssen. Eine dritte Möglichkeit, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, zeigt sich am Beispiel der hochspezialisierten Arbeitnehmer\_innen.



### „Geschützte Bereiche“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

ZG04 (Hirnleistungsschwäche) und ZG05 (Epilepsie) arbeiten in einem großen Chemieunternehmen, in dem sie in einer separaten Abteilung mit anderen behinderten Menschen zusammenarbeiten. Für ZG05, der eine Ausbildung zum Gasinstallateur machte, sei es anfangs ein „großer Schock“ und eine „Umstellung“ gewesen, mit anderen behinderten Menschen zusammenzuarbeiten, aber er hätte sich gut eingelebt und arbeitet seit mittlerweile acht Jahren dort. ZG04 war seit seiner Schulzeit in mehreren Unternehmen für verschiedenste Hilfsarbeiten angestellt. Vor vier Jahren kam er durch ein Praktikum zur Chemiefirma, bei der er, wie er sagte, bis heute sehr gern arbeitet. Beide Interviewpartner fühlen sich sehr wohl in ihrem Arbeitsbereich. Da dort nur Menschen mit Behinderungen arbeiten, sind die Arbeitsbedingungen auch dementsprechend angepasst, die Arbeitszeiten kürzer und es gibt Betreuer\_innen, die den Angestellten bei Fragen jederzeit zur Verfügung stehen sowie die Arbeit koordinieren; die Pausenzeiten sind an die Bedürfnisse der Angestellten angepasst. Demzufolge kann dieser Arbeitsplatz, ähnlich zu dem der Werkstatt, als ein „geschützter Bereich“ angesehen werden, der auf die Bedürfnisse der Angestellten angepasst ist.

Von vornherein brachten die beiden Befragten laut ihrer Aussage eine hohe Arbeitsmotivation mit, nicht zuletzt weil Arbeit für sie eine Selbstverständlichkeit im Lebenslauf darstellt. Letztendlich gehe es auch darum, sich selbst versorgen zu können:

*„Wenn ich jetzt den Job nicht hätte, dann würde ich auf der Straße sitzen, könnte nicht mehr schöne Sachen machen, müsste sehr viele Abzüge machen“ (ZG04).*

Der Weg in die Beschäftigung führte über viele Etappen und umfasste auch (vergebliche) Versuche. Wichtig war es dabei, nicht den Mut zu verlieren („aufgeben kenn ich gar nicht“ ZG04). Die Bewerbungsverfahren („immer Absagen“ ZG05) und die Praxis der Stellenbesetzung wurden kritisch gesehen. ZG05 erinnert sich, dass durch das Arbeitsamt der Integrationsfachdienst eingeschaltet wurde und dann war „der Zufall, dass auf Arbeit eine Stelle frei wurde und da hatte ich die Chance, da anzufangen“. Während ZG04 durch das Jobcenter meist nur Aushilfsarbeiten („Laub zusammengeharkt“) angeboten bekommen hatte, war es für ihn ein Glücksfall, durch seinen Freund ZG05 zu erfahren, dass bei dem Chemieunternehmen eine Stelle frei wurde:

*„denn hatte ich das ganz große Glück gehabt...denn bin ich da untergekommen“:*

Bei vorherigen Bewerbungsgesprächen kamen beide oft in Begründungsnot:

*„Das erste, was sie gefragt haben, können Sie denn unter Druck arbeiten, können Sie mit den Kollegen zusammen arbeiten?“*

(ZG04). Von vornherein wurden ihnen Leistungseinschränkungen und ein Unvermögen, unter Zeitdruck sowie mit Kolleg\_innen im Team arbeiten zu können, unterstellt, so dass sie versuchen mussten, diese Vorbehalte in den Bewerbungsgesprächen auszuräumen. ZG05 schien sehr froh, dass er die Perspektivlosigkeit und den ihm vorgezeichneten Weg einer Behindertenkarriere durch die Tätigkeit in der Chemiefabrik durchbrechen konnte: „Nach der Schule bin ich eben in so eine Behindertenwerkstatt gleich reingekommen, weil von vornherein klar ist, dass nichts anderes in Frage kommt, da stand der Weg schon fest“ (ZG05).

### **„Spezialistenarbeitsplätze“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

ZG11 leidet seit ihrer Geburt an spinaler Muskelatrophie, sie sitzt im Rollstuhl und kann lediglich ihren Kopf und einige Finger bewegen. Nach der Schule studierte sie Medizin, wobei sie sich nach dem Studium die Frage stellte, was sie mit ihrem sehr guten Abschluss nun anfangen soll, da „die meisten Dinge ja eh nicht in Frage kommen“. ZG11 hat, wie sie sagte, rund um die Uhr Assistent\_innen, die ihr im gesamten Tagesablauf zur Seite stehen.

Die Unterstützung durch das Jobcenter hat ZG11 als enttäuschend erlebt:

*„Die hat mir gesagt, na Ihnen kann ich sowieso nichts anbieten.“*

Auch die Beratungsstelle beim Jobcenter für behinderte Hochschulabsolvent\_innen „konnte man in der Pfeife rauchen“. Hier bekam ZG11 einen Platz für behinderte Wissenschaftler\_innen angeboten, einen geschützten Platz, wovon sie nicht begeistert war „so ein Quatsch“. So musste die Befragte viel Motivation und Eigenaktivität aufbringen, um eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. Auf anfängliche Bewerbungen im Krankenhaus erfolgten Absagen, von einer Beratungsstelle im Notruf kam letztendlich eine Zusage und hier ist sie nun seit sieben Jahren tätig. Bevor ZG11 die Zusage für die Arbeitsstelle bekam, musste sie sich bei Probearbeiten beweisen, da von den Arbeitskolleg\_innen Bedenken geäußert wurden, ob sie die Arbeit auch schaffen würde. Die Angst der Arbeitskolleg\_innen, dass sie ihnen zur Last fallen, zusätzlichen Arbeitsaufwand bereiten und Vergünstigungen, die behinderten Menschen zustehen, häufig in Anspruch nehmen würde, war und ist immer wieder spürbar und grundiert das Lebensgefühl in der Arbeit.

Dass körperliche Beeinträchtigungen mit Hilfe einer Arbeitsassistentin ausgeglichen werden können, davon mussten die Kolleg\_innen erst überzeugt werden. ZG11 sieht den Grund dafür darin, dass viele von den Kolleg\_innen noch nie mit einem behinderten Menschen zusammengearbeitet haben und noch kaum jemanden gesehen haben, der so ist wie sie. Letztendlich fand ZG11 in der Tätigkeit bei der Beratungsstelle im Notruf eine Nische auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, für die sie mit ihrer sehr guten Qualifikation prädestiniert ist und die entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt wird.

In diesem Zusammenhang thematisierte ZG11, dass ihr diese erfolgreiche Berufseinkünfte nur gelingen konnte, weil sie es versteht, ihre Ansprüche und Anliegen bei den Beratungsinstitutionen durchzusetzen. Der Umgang mit Informationen und die

Durchsetzung von Ansprüchen und Anliegen hängt ihrer Ansicht nach stark vom Bildungsniveau, der sozialen Schichtzugehörigkeit und dem Kommunikationsvermögen behinderter Menschen ab. Oft müssen Leistungen erstritten und juristisch erkämpft werden, z. B. der Fahrdienst, die Bewilligung eines speziell ausgestatteten Fahrzeugs oder Arbeitsassistenten. Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen haben es ihrer Einschätzung nach hier besonders schwer:

*„Ich habe einen guten Job, kann gut reden und weiß, wo mein Recht liegt ... das ist mein Vorteil.“*

ZG03, die auch zur Kategorie Spezialist\_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zählt, ist im Bereich der Behindertenhilfe tätig. Sie berichtete davon, dass sie von Anfang an Integration erlebt habe, d. h. sie war aufgrund ihrer angeborenen Körperbehinderung in einem Integrationskindergarten und in einer Integrationsgrundschule. Nach der Schule sei für sie schnell klar gewesen, dass sie Sozialpädagogik studieren wolle, um im Behindertenbereich etwas bewirken und hier von ihren Erfahrungen profitieren zu können. Nach einem Praktikum und einer Projektarbeitsstelle bekam sie eine Stelle bei einem großen sozialen Träger. „Reinzukommen“ in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung sei ihrer Meinung nach am schwierigsten. Ihre Stelle habe sie mit Hilfe persönlicher Beziehungen gefunden. Die damalige Unterstützung durch ihre Ansprechpartnerin beim Integrationsfachdienst habe sie als hilfreich erlebt. Letztendlich ist sie aber der Meinung, dass, wenn jeder für sich selbst die Verantwortung übernimmt, man „bessere Karten“ hat, denn „es war immer wieder meine Entscheidung: steh ich auf oder bleib ich liegen“. Unverständnis bringt sie den Menschen mit Behinderungen entgegen, die auf einen Sonderstatus pochen und sich auf ihrer Behinderung „ausruhen“:

*„Sich auf der Behinderung auszuruhen oder die Behindertentour zu schieben, da halte ich nicht so viel von, nach dem Motto: die armen kleinen Menschen mit Behinderung, denen muss man ja helfen, die haben es eh schon so schwer.“*

Ihr ist in diesem Zusammenhang durchaus bewusst, dass sie sich aufgrund ihres Bildungshintergrunds ihre Rechte erstreiten und Unterstützungsleistungen einfordern konnte.

Im Vergleich zu ZG11 und ZG03, die beide von Geburt an behindert sind, geriet die berufliche Karriere von ZG18 mit dem Eintritt der Erkrankung ins Stocken. ZG18 berichtete über die veränderte Wahrnehmung ihrer Person, seit sie den Schwerbehindertenstatus hat, folgendes: Als ihre Kolleg\_innen von ihrer Krankheit und dem Schwerbehindertenstatus erfuhren, sei das „Gepieks“ losgegangen. Man habe ihr Eigenverschulden unterstellt und Gerüchte verbreitet, wonach sie selbst schuld an ihrer Erkrankung sei. Insbesondere zu Beginn habe sie sehr stark unter den Anfeindungen gelitten; sich dabei oft allein und bloßgestellt gefühlt. Seitens der Vorgesetzten habe sie Unterstützung und/oder klärende Worte vermisst. Die Akzeptanz für ihre Erkrankung und für periodisch auftretende Krankheitssymptome vermisse sie vollständig. Dabei mache sie deutlich, dass sie keine Sonderbehandlung möchte, aber als Mensch beachtet werden wolle („die Gleichstellung steht bloß irgendwo auf dem Papier“). Jene Sonder-

behandlung werde ihr unterstellt und sie habe den Eindruck, dass all die Vergünstigungen, die ihr aufgrund ihrer Behinderung zustehen, (mehr Urlaubstage, ein besonderer Kündigungsschutz etc.) ihr nicht gegönnt würden. Da ZG18 vor der Erkrankung schon lange im Unternehmen tätig war, profitierte sie vom besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Der Preis für das Verbleiben in der Firma sei die ständige Unterbeweisstellung ihrer Leistungsfähigkeit und Flexibilität. ZG18 bezeichnet sich selbst als „Lückenbüsserin“, die mehr oder weniger bereitwillig vielfältige Stationen im Unternehmen durchlaufen habe.

#### 4.1.3 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, aber schon auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren bzw. dort gesucht haben und diesen vorziehen würden

### Fallbeispiel ZG15

ZG15 ist 29 Jahre alt, ledig und lebt in Berlin. Er leidet an einer schizo-depressiven Störung. Nach zwei gescheiterten Versuchen das Abitur abzulegen, begann er eine Ausbildung zum Versicherungskaufmann bei einer Krankenkasse. Diese brach er nach zwei Wochen ab, da er sich nicht akzeptiert fühlte und die Leistungsanforderungen als zu hoch empfand. Die Beziehungen zu den Eltern und zu Freunden sind konfliktuell. Nach mehreren Gelegenheitsjobs besuchte ZG15 eine Fachoberschule, die er aber nicht abschloss. Trotz umfangreicher Praktika gelang es ihm nie, eine feste Ausbildungsstelle zu erlangen.

Nach weiteren Minijobs begann ZG15 erneut eine Ausbildung zum Reiseverkehrskaufmann. Aufgrund zu hoher Leistungsanforderungen, einer fehlenden individuellen Betreuung und dem niedrigen Gehalt, brach er die Ausbildung ab. Danach verfiel der junge Mann in eine schwere Depression. Eher zufällig erfuhr er während seiner Therapie von den Möglichkeiten der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Hier arbeitet ZG15 nun in der Verwaltung und strebt mittelfristig einen Arbeitsplatz auf der Verwaltungsebene innerhalb der Werkstatt an. Diese Möglichkeit öffnet ZG15 den Weg wieder zurück auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

- | Mangelnde soziale Unterstützung
- | Unrealistische Erwartungen hinsichtlich der Bildungskarriere
- | Mehrmalige Abbrucherfahrungen von Ausbildungsgängen

Werkstattphase dient der Stabilisierung, um später zurück auf den allgemeinen Arbeitsplatz zu gelangen

Die Befragten ZG09 und ZG15 (schizoaffektive Störung) arbeiten derzeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, können aber auf Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zurückblicken und würden gern wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein, z. B. mit Hilfe von Fördermaßnahmen der Werkstatt, wie Außenarbeitsplätzen etc. Wie beide äußerten, spielen hierbei finanzielle Überlegungen eine Rolle, denn das Ziel der Befragten ist, selbstständig für die eigene Lebensführung aufkommen zu können, um nicht mehr vom sozialen Sicherungssystem abhängig zu sein.

Beide Befragte streben zwar eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an, allerdings fühlt sich beispielsweise ZG15 gegenwärtig in der Werkstatt besser aufgehoben, da er seiner Einschätzung nach noch nicht stabil genug für den allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Die individuelle Förderung, die er in der Werkstatt erhält (z. B. berufliches Training), gibt ihm die Zuversicht, gut auf die spätere Erwerbstätigkeit vorbereitet zu werden.

*ZG15: „Gerade in der Verwaltung, dies ist ganz realistische Arbeit wie auch draußen in einer GmbH in einer Verwaltung, also genau wirklich so verantwortungsvolle Tätigkeiten, anspruchsvolle Tätigkeiten, die auch draußen getan werden, bloß mit dem Unterschied, dass es hier ein geschützter Rahmen ist und man hier auf denjenigen eingeht, auf seine Probleme, wenn es ihm nicht gut geht, dass man dann vielleicht auch mit ihm eben darüber redet, diesen Schutz.“*

ZG09, der eine Lernbehinderung hat, wäre sehr gern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. In der Vergangenheit hat er während dreier Praktika bei verschiedenen Unternehmen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt. Er hätte, wie er sagte, sehr gern dort weitergearbeitet, hat sich auch in hohem Maße engagiert und bekam positives Feedback. Da jedoch die Lohnkostenzuschüsse nicht weitergezahlt wurden, kam es jedes Mal nicht zu einer regulären Beschäftigung. Obwohl er bereits seit über 20 Jahren in der Werkstatt tätig ist, gibt er die Hoffnung nicht auf, es irgendwann doch noch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Für ZG09 und ZG15 ist mit einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Hoffnung verbunden, endlich der finanziell prekären Lebensweise zu entrinnen und einen angemessenen Lohn für ihre Tätigkeit zu erhalten. Zentral ist der Gedanke, gebraucht zu werden und nicht mehr nur auf ein Abstellgleis abgeschoben zu werden. Je länger Menschen mit Behinderungen in der Werkstatt verbleiben, umso schwieriger wird ihrer Meinung nach der Übergang in eine reguläre Beschäftigung. ZG09 geht davon aus, dass das Label der Werkstatt mitunter stigmatisierend auf Arbeitgeber\_innen wirken könne, da diese bei Werkstattmitarbeiter\_innen Leistungseinschränkungen und kognitive Defizite vermuteten.

#### 4.1.4 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemacht haben, aber nun in der Werkstatt bleiben möchten

### Fallbeispiel ZG02

ZG02 arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Er ist 50 Jahre alt, hat eine geistige Behinderung (GdB 100) und lebt allein in einer kleinen Wohnung in Berlin. Sein Betreuer sowie seine Amtsbetreuerin helfen ZG02 dabei, organisatorische und finanzielle Angelegenheit des Alltags zu meistern. Er hat seit einem halben Jahr eine Freundin und plant die Verlobung.

Der Befragte besuchte die Sonderschule bis zur 7. Klasse, danach ging er auf die Berufsschule. Die berufliche Entwicklung gestaltete sich weitgehend selbstläufig durch die Vermittlungsstrukturen des DDR-Systems. So arbeitete er in einer Druckerei als Reinigungskraft, wechselte zu „Berlin Kosmetik“ und absolvierte weitere Praktika. Nach der Wende erlebte ZG02 eine lange Phase der Arbeitslosigkeit, absolvierte weitere Praktika und kam infolge der Vermittlungsaktivitäten der Agentur für Arbeit bzw. seiner Amtsbetreuerin nach längerer Wartezeit über ein sogenanntes Tandem-Projekt zu seiner heutigen Arbeitsstelle in der Werkstatt. Hier arbeitete ZG02 zunächst in der Wäscherei, musste jedoch aufgrund wiederkehrender Fehler die dortige Arbeit wieder einstellen. Seit 3 Jahren arbeitet ZG02 nun an seinem heutigen Arbeitsplatz. Seine Aufgabe in der Werkstatt besteht darin, kleine Bauteile für Elektronikartikel (Handy, PC) zusammenzufügen, womit er sehr zufrieden ist.

- | Institutionalisierte Behindertenkarriere
- | Gute soziale Einbindung
- | Habitus des Sich-Einrichtens

Werkstatt als sicherer Ort und verlässlicher Raum

ZG02 und ZG14 sind seit drei bzw. fünf Jahren in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig. Beide Befragte sind mit der Situation in der Werkstatt zufrieden und sehen hier viele Vorteile für sich:

*„Hier wird alles angeboten [Weiterbildungskurse] kostenfrei, sie wollen die Leute fördern, dass wir einigermaßen auf Trab sind, damit wir uns wohlfühlen, also das ist auch der beste Betrieb hier [...]“ (ZG14)*

Neben der individuellen Förderung wird auch das Arbeitsklima von beiden sehr positiv bewertet. Die hohen Leistungsansprüche, der Arbeitsdruck, die Arbeitsverdichtung und die fehlende Anerkennung, die beide Befragte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlebt haben, spielen hier keine entscheidende Rolle. Die Werkstatt wird von ihnen als geschützter Bereich der Arbeitswelt erlebt. ZG02 und ZG14 sehen sich hier gut aufgehoben, haben so die Möglichkeit der Teilhabe an der Arbeitswelt und können soziale Kontakte pflegen.

Nachdem ZG02 in seiner beruflichen Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in der Werkstatt wiederholt Situationen des Scheiterns und der Nichteignung erlebt hat, fühlt er sich in seinem heutigen Arbeitsbereich bestätigt.

ZG14 (depressive Erkrankung) arbeitete auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im handwerklichen Bereich und berichtete von Schwierigkeiten im Umgang mit Kolleg\_innen und Vorgesetzten. Wie er äußerte, fällt es ihm schwer, Anweisungen zu befolgen. Fühlte er sich aufgrund von Anweisungen oder hoher Arbeitsbelastung in die Enge getrieben, dann setzte er sich zur Wehr. Auch als selbstständiger Unternehmer einer kleinen Baufirma scheiterte er. So seien es Erfahrungen der fehlenden Akzeptanz und des Scheiterns gewesen, die seine Depression verstärkten. Die Probleme mit den Kolleg\_innen setzten sich in der Werkstatt anfangs fort. Nach einiger Zeit fand ZG14 letztendlich einen Bereich, in dem er allein arbeiten kann und selbst Verantwortung trägt. Diese Situation schätzt der Befragte wie folgt ein.

*ZG14: „Und hier fühle ich mich ganz gut aufgehoben. (...) Ich bekomme das gleiche Geld wie in der Küche, gutes Geld. Ich habe meine Ruhe, mir geht keiner mehr auf den Keks, also es ist einsam, aber ich bin für mich, mein eigener Herr.“*

Den einzigen Wermutstropfen sieht er in der Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsleistungen und dem letztlich zu geringen Entgelt, welches in der Werkstatt gezahlt wird.



#### 4.1.5 Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die in Unternehmen des Öffentlichen Dienstes arbeiten

### Fallbeispiel ZG12

ZG12 ist 50 Jahre alt, verheiratet und lebt in einer Kleinstadt in Brandenburg. Seit vielen Jahren arbeitet er bei der Polizei in Berlin. Als er vor ein paar Jahren an Magenkrebs erkrankte und nach seiner Operation wieder auf seine alte Stelle zurück kam (GdB 100), wurde er, ohne dass mit ihm Rücksprache gehalten wurde, pflichtversetzt. Dabei standen ihm weder der Betriebsrat noch die Schwerbehindertenvertretung zur Seite. Erst als sich ZG12 einen Anwalt nahm, konnte er sich zurück klagen. Zur Wiedereingliederung durchlief er das Hamburger Modell, welches ihm von seinem Arzt vorgeschlagen wurde – dem Betriebsrat war dies nicht bekannt. Nach vielen Mobbing-situationen, die vor allem vom Vorgesetzten verursacht wurden, klagte ZG12 eine Versetzung gerichtlich ein. Resümierend und teilweise auch resignierend stellt ZG12 fest, dass er heute vorrangig als Kollege, der krebs krank ist, wahrgenommen wird und empfindet sich als „gebrandmarkt mit dieser Schwerbehinderung“.

- | Krebserkrankung als kritisches Lebensereignis, welches das bisherige Leben auf den Kopf stellt
- | Gute soziale Einbindung, aber Selbstetikettierung zur „Problemfamilie“
- | Setzt eigene Ansprüche auch gegen Widerstände durch und gibt nicht auf
- | Wenig bzw. keine Unterstützung durch das Hilfesystem oder durch die Schwerbehindertenvertretung

Leistungen sind nicht selbstverständlich, sondern müssen erstritten werden.

ZG12 benannte im Interview zentrale Probleme, die sich stellen, wenn man als Arbeitnehmer plötzlich mit einer Behinderung konfrontiert wird. Zurück im Arbeitsleben, stellte sich heraus, dass in den Unternehmen die Zuständigkeiten unklar waren und eine große Unsicherheit im Umgang mit erkrankten Kolleg\_innen herrscht:

*„Als ich nach der OP wiedergekommen bin, bin ich, weil ich ja schwerbehindert bin und nicht mehr alles machen kann, pflichtversetzt worden ... Da wurde kein, Schwerbehindertenbeauftragter befragt, da wurde kein Arbeitsrecht eingehalten“.*

Letztendlich habe er die Erfahrung machen müssen, dass ein Grund gesucht werde, kranke Arbeitnehmer\_innen aus dem Unternehmen zu drängen, sie würden unter Druck gesetzt oder es würde ihnen eine Abfindung geboten.

Bei der Suche nach Informationen, Hilfeangeboten und Fördermöglichkeiten zähle, wie im Interview deutlich wurde, vor allem die Eigeninitiative. Die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt, der besondere Kündigungsschutz oder die Schwerbehindertenvertretung wurden von ZG12 nur als bedingt hilfreich angesehen und das Hilfesystem aufgrund wechselnder Zuständigkeiten (Schnittstellenprobleme) als unübersichtlich erlebt. Nach seiner Operation sei er verschiedenen Mobbing-situationen ausgesetzt gewesen. Insbesondere habe er unter dem Mobbing seines Vorgesetzten gelitten: „Mit dem kann ich ja nichts anfangen, eine lebende Leiche, sagte der zu mir“. Die Mobbing-situationen beschrieb der Befragte als „grausame Auswüchse“, die auch an seine psychische Substanz gingen. Doch ZG12 habe sich nicht entmutigen lassen. Den Schwerbehindertenstatus empfindet er als Stigma („Berufsunfähigkeit soll ich beantragen“).

ZG16 ist promovierter Historiker, der sich nach einem Schlaganfall und damit verbundener halbseitiger Lähmung nach drei Jahren Reha-Maßnahme ins Leben zurückkämpfte und nach einigen Jahren Tätigkeit in einer Werkstatt nun im Öffentlichen Dienst im Archiv eines Museums befristet tätig ist. Auch er berichtete von Schwierigkeiten bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz, konnte hierbei aber auf viel Unterstützung durch Jobcenter und Integrationsfachdienst zurückgreifen. Er erlebt den Kontakt zu den Kolleg\_innen als Bereicherung und ist froh, der Werkstatt für Menschen mit Behinderung „entkommen“ zu sein, da er sich dort unterfordert fühlte. Das Archiv sei für ihn die ideale Arbeitsstätte, er hat keinen Kundenkontakt, bei dem seine Sprachbehinderung zum Problem werden könnte. Im Gegensatz zu ZG12 erlebt ZG16 die Tätigkeit im Öffentlichen Dienst als einen geschützten Bereich: Es werde auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geachtet, die Pausenregelung sei flexibel und die Leistungserwartungen angemessen. Sorgen bereitet ihm allerdings die Befristung seiner Stelle und die Ungewissheit, die damit verbunden ist.

Für beide Befragte änderte die Erkrankung im Sinne eines kritischen Lebensereignisses die Arbeits- und Lebenssituation vollständig. Die Diagnose einer chronischen Krankheit oder Behinderung kann als Eintritt in eine neue soziale (Sonder-)Welt gesehen werden, in deren Folge „die Krankheit das Leben ergreift“ (Schaeffer 2009).

Mit der sozial erfolgten Zuschreibung eines Stigmas verbindet sich zugleich ein Master-Status der betroffenen Person, der dazu führt, dass ihr Handeln, ihr Aussehen, ihr Sprechen, kurz die gesamte Person, nur über ihr Stigma wahrgenommen wird (von Kardorff 2009). ZG12 übt dieselben Aufgaben wie vor der Erkrankung aus, wird aber heute als Kollege, der krebskrank ist, wahrgenommen. Dies verweist darauf, dass der Schwerbehindertenstatus nur eine lose Verbindung zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit aufweist, jedoch stigmatisierend wirken kann und höhere Risiken für einen Arbeitsplatzverlust mit sich bringt (vgl. auch Kap. 2).

Zusammenfassend zu den Interviews mit Menschen mit Behinderung kann festgehalten werden, dass wenn Diskriminierung als Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung (Maschke 2008) verstanden wird, diese selten offen auftritt und individuell sehr unterschiedlich bewältigt wird. Bei den Befragten äußerten sich offene und versteckte Diskriminierungserfahrungen biografisch

sehr unterschiedlich: Sie schlugen sich in Formen des sozialen Rückzugs nieder (ZG10), in hochgradiger sozialer Unsicherheit (ZG13), in Formen der Resignation (ZG07, ZG09), des Überengagements (ZG14), in einer Haltung des Jetzt-erst-recht (ZG11) oder in der Variante des Sich-Einrichtens-mit-den-Umständen (ZG01, ZG02, ZG18).

All diese Strategien stellen Bewältigungsversuche dar und sind als Versuche zu deuten, Handlungsmächtigkeit und Kontrolle über das eigene Leben zu erhalten bzw. zu erlangen.

## 4.2 Einschätzungen der Unternehmen zu den Bedingungen des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen

### 4.2.1 Unternehmen, die die Quote erfüllen, und best-practice-Modelle

Die problemzentrierten Interviews mit Vertreter\_innen aus Unternehmen, die die Beschäftigungsquote erfüllen, werden im folgenden Kapitel thematisch zusammengefasst und hinsichtlich der wichtigsten Aussagen hierarchisiert. Die Interviews differenzieren sich wie folgt:

Abb. 10: Differenzierung der Interviews mit den Unternehmen, die die Quote erfüllen

Problemzentrierte Interviews mit dem Unternehmen, die die Quote erfüllen und best-practise-Modellen	geführte Interviews
<i>10 Unternehmen inkl. Öffentlicher Dienst, 23 geführte Interviews</i>	
<i>Interviews mit nichtbeschäftigungspflichtigen Betrieben unter 20 MA</i>	2
<i>Interviews mit beschäftigungspflichtigen KMU's mit 20 &lt; 249 MA</i>	7
<i>Interviews mit Großunternehmen &gt; 250 MA</i>	6
<i>Interviews mit Vertreter_innen aus dem öffentlichen Dienst</i>	8

Bei der folgenden ausführlichen Ergebnisdarstellung werden die Einschätzungen von Unternehmen, die die Beschäftigungsquote erfüllen (good-practice) oder als best-practice-Modelle eine Auszeichnung für die Integration behinderter Menschen erhielten, zusammengefasst. Bei dieser Darstellung sind unterschiedliche Unternehmertypen (Klein-, Mittel- und Großunternehmen) sowie Unternehmen des Öffentlichen Dienstes berücksichtigt.

Die besondere Berücksichtigung von best-practice-Modellen dient dazu, ideale Gelingensbedingungen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu identifizieren. Neben der Nachhaltigkeit spielen hier auch Formen der Überwindung administrativer und praktischer Hürden, der Widerstände innerhalb des Unternehmens, des Umgangs mit Problemen und die Erfahrung des Scheiterns im Einzelfall, ohne auf die künftige Beschäftigung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer\_innen zu verzichten, eine gewichtige Rolle. Die öffentliche und mediale Kommunikation dieser positiven Voraussetzungen und der Gelingensbedingungen kann mittelfristig zu einer verstärkten Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben beitragen. Hierzu bedarf

es aber auch pragmatischer Anreize für Betriebe, um die Einstellungschancen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Dazu gehören der Abbau von Verfahrenshindernissen, erweiterte Möglichkeiten einer auch finanziell gestützten verlängerten Probezeit, koordinierte Hilfen der Beratung aus einer Hand sowie die Ansprechbarkeit von Integrationsfachkräften - etwa von Disability Manager\_innen -, die den Betrieben situationsbezogen und nachhaltig zur gemeinsamen Problemlösung mit den betroffenen Menschen zur Verfügung stehen.

Die Übersicht stellt die befragten Unternehmen und Einrichtungen mit ihren Unternehmensprofilen vor.

Abb. 11: Kurzbeschreibung der Unternehmen, die die Quote erfüllen

Code	Unternehmensart / Ort	Unternehmensgröße	Interviewpartner_innen und Unternehmensprofil
Kl_UQ02	Baubetrieb, Berlin	Kleinunternehmen	Geschäftsführer, Personalverantwortliche  Im Kleinbetrieb arbeiten insgesamt 12 Mitarbeiter_innen, 8 von ihnen haben einen anerkannten Schwerbehindertenstatus. 2009 wurde das Kleinunternehmen mit dem Integrationspreis ausgezeichnet.
KMU_UQ01	mobile Architektur, Hamburg	KMU	Geschäftsführer, Personalverantwortliche, zwei Mitarbeiter_innen mit Schwerbehinderung und zwei Kolleg_innen  Das Unternehmen ist eine mittelständische GmbH mit einem Geschäftsführer, 20 festangestellten Mitarbeiter_innen, davon sind vier Mitarbeiter_innen schwerbehindert und es sind weitere externe Mitarbeiter_innen mit anerkannter Schwerbehinderung angestellt. Die Firma wurde 2012 mit dem Integrationspreis ausgezeichnet.
KMU_UQ07	Druckerei, Hessen	KMU	Personalleiterin  Im Unternehmen sind 181 Mitarbeiter_innen inklusive 6 Auszubildende, davon sind 11 Mitarbeiter_innen mit einer anerkannten Schwerbehinderung angestellt. Damit weisen sie eine Quote von 6 % auf. Die Firma hat ihren Standort in Land Hessen.
Gr_UQ03	Studentenorganisation, Berlin	Großunternehmen	Personalverantwortliche  Im Großunternehmen arbeiten über 843 Mitarbeiter_innen, von besitzen 136 einen anerkannten Schwerbehindertenstatus. Dem Großunternehmen wurde 2010 der Integrationspreis verliehen.
Gr_UQ04	Automobilunternehmen, Berlin	Großunternehmen	Schwerbehindertenvertreterin  Das Unternehmen beschäftigt 133 anerkannte Schwerbehinderte, 41 davon sind gleichgestellt, von etwa 700 Mitarbeiter_innen. Das Unternehmen bekam im Jahr 2009 den Integrationspreis verliehen.
Gr_UQ05	Hausgerätehersteller, Bayern	Großunternehmen	Personalchef  Das Unternehmen beschäftigt rund 2500 Mitarbeiter_innen, davon sind 170 Mitarbeiter_innen anerkannt schwerbehindert. Dies entspricht einer Quote von 6,8%. Im Jahr 2012 bekam das Großunternehmen den Integrationspreis.

Gr_UQ06	Backwaren, Berlin	Großunternehmen	<p>Personalverantwortliche, stellv. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreterin</p> <p>Das Großunternehmen beschäftigt am Standort in Berlin etwa -400 Mitarbeiter_innen. Davon sind 20 Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung angestellt, was einer Quote von 5,7 % entspricht. Das Großunternehmen arbeitet mit Werkstätten zusammen.</p>
ÖD_01	Kunsteinrichtung, Berlin	Öffentlicher Dienst	<p>Verwaltungsdirektor, Schwerbehindertenvertreterin</p> <p>Die Kunsteinrichtung beschäftigt 160 Mitarbeiter_innen, 10 von ihnen haben eine anerkannte Schwerbehinderung. 2010 wurde der Einrichtung der Berliner Integrationspreis verliehen.</p>
ÖD_02	Arbeitsagentur, Nordrhein-Westfalen	Öffentlicher Dienst	<p>Personaldirektor, Schwerbehindertenvertreter</p> <p>Die Arbeitsagentur beschäftigt an mehreren Standorten insgesamt 20 000 Mitarbeiter_innen, wobei sie eine Quote der Beschäftigung anerkannter schwerbehinderter Menschen von 9,3 % aufweist.</p>
ÖD_03	Finanzamt, Bayern	Öffentlicher Dienst	<p>Stellv. Gesamtleiter, Leiterin der Personalabteilung, Vorsitzende des Personalrates, Schwerbehindertenvertreter</p> <p>Das Finanzamt beschäftigt 2500 Mitarbeiter_innen an unterschiedlichen Standorten, davon sind etwa 11 % anerkannt schwerbehinderte Arbeitnehmer_innen. Der bayerische Integrationspreis wurde 2012 überreicht.</p>

#### 4.2.1.1 Institutionelle und organisationale Faktoren

Qualifikation als Schlüsselfaktor zum Zugang zum Arbeitsmarkt

Im Rahmen des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs steht für die befragten Unternehmen die Konkurrenzfähigkeit im Vordergrund. In diesem Zusammenhang ist die gute Qualifikation der Belegschaft entscheidend. Die Beschäftigten müssen qualifiziert, leistungsfähig und belastbar sein. Unter welchem Handlungsdruck gerade auch Kleinunternehmer\_innen stehen, wird an folgendem Beispiel deutlich:

*„Man darf ja nicht immer nur die soziale Komponente sehen, gerade als Unternehmer muss man tagtäglich einfach nur die unternehmerische Komponente sehen. Was bringt mir das? Welchen Profit habe ich davon?‘. Ich unterliege den stinknormalen Gesetzmäßigkeiten unsrer freien Marktwirtschaft“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen Kl\_UQ02).*

Bei der Beschäftigung bzw. Einstellung von Arbeitnehmer\_innen stehen somit die passgenaue Qualifikation für die auszuführende Tätigkeit und die branchenspezifischen Zusatzqualifikationen sowie die allgemeinen Schlüsselqualifikationen im Vordergrund. Erfüllen Menschen mit Behinderungen diese formalen Qualifikationen, sollte einer Beschäftigung nichts im Wege stehen, denn eine Behinderung muss nicht zwangsläufig mit Leistungseinschränkungen verbunden sein.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorliegen, um die fachlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sicherzustellen. Dass die für die berufliche Tätigkeit geforderte Leistungsfähigkeit nicht, wie häufig von Arbeitgeber\_innen ohne Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung vermutet wird, durch die Behinderung eingeschränkt

sein muss, zeigt folgende Einschätzung einer Personalverantwortlichen eines Unternehmens, welches die Beschäftigungsquote deutlich übererfüllt.

„Und ich hab auch die Erfahrung gemacht, dass eine Schwerbehinderung nicht eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit für die Stelle sein muss, denn Behinderungen sind ja vielfältig“ (Personalverantwortliche, Großunternehmen, Gr\_UQ03).

Positiv wird von zwei Personalverantwortlichen anderer Unternehmen angemerkt, dass in den Berufsbildungswerken und/oder Berufsförderungswerken gute Qualifikationen erworben werden: „Behinderte sind zum Teil sehr gut ausgebildet. Muss man so sagen und das muss man einfach in Anspruch nehmen.“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).

Die entscheidende Frage ist die nach dem Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Die Qualifikation der Bewerber\_innen spielt hier eine wichtige Rolle, gleichzeitig ist der Kenntnisstand auf Arbeitgeber\_innenseite zu Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen wichtig. Viele Arbeitgeber\_innen haben sich mit dieser Thematik noch nicht befasst. Selbst bei den Unternehmen, die die Beschäftigungsquote erfüllen, zeigte sich, dass in einigen Fällen eine Beschäftigung eher durch Zufall zustande kam.

*„Ich bin als Arbeitgeber eigentlich auch nur durch einen Zufall mal dahingekommen. Der Zufall war eine Frau, die sehr engagiert ist, die damals bei einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gearbeitet hat, als persönliche Betreuerin der Behinderten und ... ist bei mir gelandet, mit einem Praktikanten, der Tischler gelernt hat...Ich kannte mich überhaupt nicht aus, war für mich völlig Neuland...Irgendwo hat sie eine soziale Ader angepiekt...und ich habe mich dann überreden lassen, dann einfach ihm ein Praktikum zu geben, ..., war eigentlich gleich nach dem zweiten Mal klar, wenn der ausgelernt hat, stellst du ihn ein“.* (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).

Die befragten Großunternehmen, die die Quote erfüllen, erreichten dies meist auf dem Wege einer internen Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen. Dabei handelt es sich häufig um ältere Arbeitnehmer\_innen mit längerer Betriebszugehörigkeit, die aufgrund einer chronischen Erkrankung oder eines Unfalls behindert wurden und einen Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung beantragten bzw. von der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betriebsrat dazu ermutigt wurden. So entsteht eine typische Situation: Vormalig gesunde Arbeitnehmer\_innen erwerben im Verlauf ihrer Beschäftigung eine Behinderung und verbleiben – nicht zuletzt, um das Erfahrungswissen der Arbeitnehmer\_innen noch weiter nutzen zu können – im Unternehmen.

### **Einstellungsbedingungen**

Als exemplarisch für ein routiniertes Verfahren der Einstellung kann das Großunternehmen Gr\_UQ03 herangezogen werden, welches mit 15 % beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer\_innen eine herausragende Beschäftigungsquote vorweisen kann. Jährlich erfolgen etwa 90 Neueinstellungen, davon sind ca. 20 interne Ausschreibungen. Sind Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen dabei, so werden in der Regel

alle Kandidat\_innen zum Bewerbungsgespräch eingeladen und es erfolgt im Vorfeld eine Beratung mit der Schwerbehindertenvertretung. Das entscheidende Kriterium für die Einstellung ist die passgerechte Qualifikation. Nach Einschätzung dieses Großunternehmens, wie auch einer Vielzahl anderer Unternehmen (Gr\_UQ06, Gr\_UNQ01, ÖD\_01, Kl\_UQ02), bewerben sich nur wenige Menschen mit Behinderungen bzw. ist nicht einschätzbar, wie viele Menschen in der Bewerbung ihre Behinderung nicht angeben. Zusätzlich schätzen die Befragten ein, dass die Anzahl der ohnehin geringeren Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren sogar weiter abgenommen hat. Nach Aussagen der Schwerbehindertenvertreter\_innen von Großunternehmen ist als Einstellungshemmnis darüber hinaus zu erkennen, dass es zunehmend schwieriger wird, Menschen mit Behinderungen auch intern umzusetzen, da viele Tätigkeitsbereiche, die auch von behinderten Arbeitnehmer\_innen ausgeführt werden könnten, dem „Outsourcing“ zum Opfer fielen. Damit entfallen insbesondere Tätigkeitsbereiche, die sich eher durch ein einfacheres Anforderungsprofil (Lagerarbeiten, Kantine, Wäscherei, einfache administrative Tätigkeiten) auszeichnen und sich beispielsweise für eine Beschäftigung für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen eignen würden.

Selbst das Großunternehmen Gr\_UQ03, welches die Quote übererfüllt, erreicht diese „Traumquote“ hauptsächlich durch die Beschäftigung von intern rekrutierten älteren Arbeitnehmer\_innen mit Behinderung.

Tendenziell gilt, dass die gute Erfüllung der Quote in den Unternehmen dadurch erreicht wird, dass langjährig beschäftigte Mitarbeiter\_innen im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie eine Schwerbehinderung, meist durch chronische Erkrankungen oder durch berufsbedingte Verschleißerscheinungen - vor allem im Bereich muskuloskelettaler Erkrankungen - erworben haben. Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen von außen (also nach Abschluss einer Ausbildung oder aus der Erwerbslosigkeit heraus) erweist sich als die zentrale Herausforderung beim Zugang (schwer-)behinderter Arbeitsuchender in das Beschäftigungssystem. Ungünstige Ausgangspositionen haben hierbei insbesondere Menschen mit geistiger Behinderung, psychischen Problemen, Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten sowie Bewerber\_innen mit langen Zeiten von Arbeitslosigkeit.

### **Technische Hilfen und organisationale Umstrukturierungen**

Im Öffentlichen Dienst, in welchem die Einstellungsbedingungen für Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen günstiger sind, erreicht die befragte Arbeitsagentur (ÖD\_02) eine Quote von 9,3 % und liegt damit deutlich über der geforderten Norm. Der Schwerbehindertenvertreter hält fest,

*„dass Diversity nicht nur verkündet wird, sondern auf allen Ebenen gelebt wird.“*

Auch der Personaldirektor sieht in der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen keine Probleme und verweist auf die sehr guten Erfolge. So ist es durch technische Hilfen gelungen, eine Eingliederung von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit im Callcenter zu ermöglichen, darüber hinaus ist das Unternehmen barrierefrei gestaltet. Menschen mit Behinderungen sind an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen,



die durch technische Hilfen flexibel gestaltet sind, teilweise auch mit Arbeitsassistenten, integriert. Die Personaldirektion verweist darüber hinaus auf ihre Vorreiterrolle und Vorbildfunktion für andere Unternehmen. Als Einrichtung des Öffentlichen Dienstes sehe sie sich verpflichtet, die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Beruf zu fördern und die zugunsten von behinderten Menschen gesetzlich festgelegten Nachteilsausgleiche, Beteiligungsrechte und Handlungsvorschriften verbindlich zu befolgen. Auf die Frage jedoch, ob es „Problemgruppen“ unter den Menschen mit Schwerbehinderung gibt, wurde klar verdeutlicht - wie es sich auch mit der Einschätzung von Kl\_UQ02 deckt -, dass in der beruflichen Eingliederung ausschließlich Menschen mit körperlichen Behinderungen berücksichtigt würden. Geistig behinderte und psychisch kranke Menschen würden nicht beschäftigt, hier sei eine Eingliederung kaum vorstellbar.

Eine weitere organisationale Herausforderung für die Unternehmen ist eine mitunter erforderliche Umstrukturierung des Tagesablaufs sowie der Produktionsketten oder -bedingungen. Eine Großbäckerei (Gr\_UQ06) berichtet beispielsweise über die Einführung eines gesonderten übergangsweisen Schichtsystems, in dem auch Menschen mit Behinderungen eingegliedert werden können. All diese Umstellungen und Neuorganisationen müssen in den Unternehmen auf den unterschiedlichsten Ebenen kommuniziert und vermittelt werden. So sind sowohl Arbeitgeber\_innen und Kolleg\_innen als auch die Geschäftspartner\_innen entsprechend zu sensibilisieren, um Missverständnisse oder Auseinandersetzungen zu vermeiden.

#### 4.2.1.2 Strukturelle Faktoren

##### Zusammenarbeit mit Integrationsamt, Jobcenter, Agentur für Arbeit

Die Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren des Hilfesystems erweist sich als wichtiges Bindeglied, um eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erhalten bzw. herbeizuführen. Bezüglich der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter werden von den Unternehmen, die die Quote erfüllen, überwiegend positive Erfahrungen berichtet. Das breite Spektrum an Beratungsangeboten, Fördermaßnahmen etc. der Integrationsämter wird ebenfalls positiv hervorgehoben. Insbesondere die Bereitstellung von technischen Hilfen wird als besonders förderlich erlebt.

*„Wo ich ganz gute Erfahrungen gemacht habe, war in ein, zwei Fällen: bei technischen Hilfen. Als das noch direkt über das Integrationsamt lief, das hat immer sehr gut funktioniert mit diesem technischen Beratungsdienst ... die Arbeitsplätze begutachten und Empfehlungen geben, das ist wirklich sehr hilfreich“ (Schwerbehindertenvertretung, Öffentlicher Dienst, ÖD\_01).*

Weitere nachgefragte Unterstützungsleistungen liegen im Bereich der Lohnkostenzuschüsse, um zum Beispiel Teilzeitstellen von Mitarbeiter\_innen aufzustocken (Großunternehmen, Gr\_UQ03), oder im Bereich der Arbeitsplatzausstattung (abgesenkte Tische, Orientierungspunkte für Blinde) (ÖD\_02). Eine Personalverantwortliche aus dem Öffentlichen Dienst (ÖD\_01) führt dazu aus, dass vor allem in der Übernahmephase eines Mitarbeiters Zuschüsse zur Arbeitsplatzausstattung und zum Gehalt sehr hilfreich sind, so dass hier Kosten eingespart werden können.

Kritisch angemerkt wurden die langen Wartezeiten auf Bescheide, wechselnde Ansprechpartner\_innen<sup>40</sup> und der anfallende bürokratische Aufwand von Entscheidungsprozessen bei der Bewilligung von Leistungen.

*„Und dann muss man in der Beziehung auf das Integrationsamt zu sprechen kommen, weil man dann eben wirklich auf eine Behörde trifft. Man trifft nicht auf jemanden, der in der freien Arbeitswelt agiert mit den Gesetzmäßigkeiten, die dort vorhanden sind, sondern man trifft quasi auf Beamte, die dort sitzen und das ist alles sehr langwierig, das ist alles sehr langatmig, das dauert alles.“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).*

### **Beschäftigungsquote und Kündigungsschutz - „Inklusion statt Ausgrenzung“**

Insgesamt plädieren die befragten Unternehmen, die die Beschäftigungsquote erfüllen bzw. übererfüllen, für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote. Sie bieten die Chance, Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen bzw. sich zumindest mit diesem Thema auseinanderzusetzen und sei es nur, indem die Ausgleichsabgabe gezahlt wird. Allein die Vertreter\_innen der Finanzverwaltung in Bayern sehen in der Beschäftigungsquote aber auch einen übermäßigen Druck, der auf den Wirtschaftsunternehmen lastet und fordern stattdessen eine flexiblere Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen. Die Gesprächspartner\_innen im Finanzamt München plädieren für eine verlängerte (und ggf. vom Integrationsamt finanzierte) Probezeit bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ihrer Erfahrung nach wäre dies eine gute Möglichkeit (ÖD\_03), die Entwicklung von behinderten Beschäftigten, ihre Leistungs- und Belastungsfähigkeit und ihre Potentiale zu beobachten und dann innerhalb des Betriebes einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden.

Die Personalmanagerin eines großen Backwarenherstellers (Gr\_UQ06) äußert sich bezüglich der Ausgleichsabgabe von zwei Seiten: Aus Unternehmersicht kann sie ganz klar sagen, dass ein Wegfall der Ausgleichsabgabe gewünscht ist. Wenn sie nun aber von ihrer persönlichen Sichtweise ausgeht, so fordert sie eine Verdoppelung der Ausgleichsabgabe, denn „niemand macht sich mehr Mühe, als er muss“. So stellt sie sich die Frage, ob ihr Unternehmen mit Werkstätten zusammenarbeiten würde, wenn es die Ausgleichsabgabe nicht gäbe. Ohne die Beschäftigungsquote bestünde kein Anreiz, um nach Strategien, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zu suchen.

Auch die Schwerbehindertenvertreterin des großen Automobilunternehmens (Gr\_UQ04) hält die Ausgleichsabgabe für zu gering und fordert „Inklusion statt Ausgrenzung“. Hauptargumente für die Bezahlung der Ausgleichsabgabe sieht sie vor allem darin, dass viele Unternehmen Angst vor einem hohen Krankenstand und den damit verbundenen Kosten hätten, behindertengerecht ausgestattete Arbeitsplätze fehlten und eine große Unsicherheit sowie Vorurteile im Umgang mit Menschen mit Behinderung existierten.

<sup>40</sup> Hier ist insbesondere auf die von der Bundesagentur für Arbeit verordnete Trennung von Vermittlung und Beratung/Begleitung schwerbehinderter Menschen zu verweisen. Nach dieser Verordnung müssen Vermittlungsleistungen für den betroffenen Personenkreis nun ausgeschrieben werden und die Beratung/Begleitung verbleibt beim IFD. Damit vervielfältigen sich die Zuständigkeiten und die Betriebe müssen sich auf einen zusätzlichen Gesprächspartner einlassen, so dass ein erhöhter Koordinationsaufwand entsteht.

Die hier zum Ausdruck gebrachten Positionen zeichnen ein Spektrum, das die staatliche Aufgabe entweder in einer Veränderung politischer Vorgaben in Richtung einer erhöhten Quote sieht, um die gesellschaftliche Zielsetzung der Inklusion auch rechtlich zu untersetzen, oder auf positive Anreizsysteme und Ausstrahlungswirkungen setzt. Andere Positionen setzen auf die Erhöhung der Ausgleichsabgabe gleichsam als negativen Anreiz, was von anderen wiederum als wirkungslos eingeschätzt wird, wenn eine grundsätzlich skeptische oder ablehnende Haltung gegenüber der Beschäftigung behinderter Menschen vorliege. Einige sehen in Integrationspreisen die Möglichkeit von Ausstrahlungswirkungen auf andere, sagen aber auch, dass die Verleihung eines Integrationspreises nur in Ausnahmefällen für das ausgezeichnete Unternehmen wirtschaftliche Vorteile, wie neue Kunden oder Aufträge, bringe.

Im Zusammenhang mit verbesserten Beschäftigungsquoten behinderter Menschen wird auch der besondere Kündigungsschutz für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer\_innen diskutiert. Insbesondere kleinere Unternehmen befürchten, dass sich der besondere Kündigungsschutz existenzbedrohend auswirken könne, wenn Menschen mit Schwerbehinderung „auf Lebenszeit“ eingestellt würden: „Was ist, wenn jetzt die Aufträge einbrechen, was machst du mit den Leuten?“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02). Auch wenn dieser Geschäftsführer weiß, dass das Integrationsamt i. d. R. dem Kündigungsbegehren zustimmt<sup>41</sup>, ist der Verfahrensweg bis zur Kündigung über das Arbeitsgericht so lang, dass sich dies existenzbedrohend für ein kleines Unternehmen auswirken kann. So wird kritisch angemerkt, dass viele bürokratische Auflagen nicht der Arbeitswelt entsprechen:

*„Mein Gott, wissen die Leute eigentlich, was in der normalen Arbeitswelt stattfindet? Dass das ein Existenzkampf ist, dass es einfach harte Arbeit ist und dass die Leute nicht jeden Monat eben sicher ihr Geld bekommen, sondern das muss erwirtschaftet werden.“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02)*

### **Zur Rolle der Schwerbehindertenvertretung und zu den Erfahrungen mit dem Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und dem Hamburger Modell**

Der Einfluss der Schwerbehindertenvertreter\_innen<sup>42</sup> hängt entscheidend vom persönlichen Engagement ab, aber auch vom Wohlwollen und der Offenheit der Arbeitgeber\_innen. So ist der Einfluss begrenzt und muss realistischerweise als abhängig von der Unternehmensleitung eingeschätzt werden. Vor allem bei Neueinstellungen sei der Einfluss der Schwerbehindertenvertretung begrenzt, denn „wenn der [Arbeitgeber] nicht will, hat man eigentlich keine Chance“ (Schwerbehindertenvertretung, Öffentlicher Dienst, ÖD\_01).

41 Nach Aussage des Leiters eines großstädtischen Integrationsamtes weist die Statistik von Kündigungsverfahren, bei denen das Integrationsamt beteiligt war, aus, dass die Arbeitsgerichte in ca. 90 % der Fälle dem Kündigungsbegehren des Arbeitgebers entsprochen haben.

42 Eine Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 94 SGB IX, Abs.1, S. 1 nur in den Betrieben auf Antrag der Betroffenen einzurichten und zu wählen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Wenn die Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX erfüllt ist, bedeutet dies, dass in Betrieben ab 100 Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung einzurichten ist.

Um Behinderungen und chronische Erkrankungen abzuwenden und/oder um Mitarbeiter\_innen, die längere Zeit krank waren, die stufenweise Wiedereingliederung zu ermöglichen, werden das bewährte „Hamburger Modell“ und seit 2004 auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM; § 84 SGB IX; seit 2004 verpflichtend) überwiegend erfolgreich von den befragten Unternehmen genutzt. Viele Unternehmen praktizieren ein klassisches BEM (Gr\_UQ04, KMU\_UQ07): Bei längeren Ausfallzeiten der Mitarbeiter\_innen wird den betroffenen Beschäftigten ein Gespräch mit dem/der Personalleiter\_in, dem/der Betriebsarzt/-ärztin und der Sozialberatung sowie auf Wunsch auch mit dem Betriebsrat, angeboten. Im Gespräch soll geklärt werden, welchen Hintergrund die Ausfallzeiten haben, worin ggf. Einschränkungen der Mitarbeiter\_innen liegen, welche Hilfsmittel oder Entlastungen sie benötigen und ob die Umsetzung in eine andere Abteilung - wenn es beständige Konflikte mit Mitarbeiter\_innen oder Mobbing gäbe - oder auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu einer Verbesserung der Arbeitssituation und zu einer Reduzierung der Fehltagel führen könne. Letzteres geschehe häufig in Absprache mit dem Integrationsamt, von dem in den meisten Fällen eine Teilfinanzierung (behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes) übernommen wird. Die Reaktionen der Mitarbeiter\_innen auf BEM-Gespräche seien allerdings sehr unterschiedlich. Von vielen Mitarbeiter\_innen werde das BEM sehr dankbar angenommen und als Möglichkeit gesehen, eine gemeinsame Lösung für die eigenen Probleme zu finden; es gebe aber auch eine Reihe von Mitarbeiter\_innen, die BEM-Gespräche ablehnen, weil sie Druck und Kontrolle befürchteten, Angst vor der Veröffentlichung ihrer Krankheit hätten (besonders bei suchtkranken Menschen und bei psychisch kranken Menschen ausgeprägt) und das BEM-Gespräch als Beginn eines „Rauswurfs“ sähen.

#### **4.2.1.3 Sozialpsychologische Faktoren**

Positive Erfahrungen mit der internen Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen Das Thema der Integration von Menschen mit Behinderung wird durch die Erfahrungen, die mit altersbedingten Leistungsminderungen sowie Verschleißerscheinungen, psychischen oder chronischen Erkrankungen im Rahmen der internen Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen gemacht wurden, gerahmt. Langjährige und bewährte Arbeitskräfte, die im Unternehmen eine feste Position bekleiden, werden trotz der Erkrankung weiter beschäftigt. Dies setzt voraus, dass sich Arbeitgeber\_innen mit der breiten Palette an Möglichkeiten der Arbeitsplatz- und auch Arbeitszeitanpassung auseinandersetzen und hier die Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten suchen bzw. deren Angebote kennenlernen. Diese allgemeine, auch durch den demografisch bedingten Fachkräftemangel notwendige Sensibilisierung für das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann auch zur Offenheit gegenüber der Neueinstellung von Menschen mit Schwerbehinderung führen. In diesem Zusammenhang spielen auch Integrationsvereinbarungen in den Unternehmen eine wichtige Rolle. Die Unternehmen, die eine hohe Quote in der internen Rekrutierung erreichen, sprechen sich auch positiv hinsichtlich der Bereitschaft aus, Menschen mit Behinderungen – wenn ausreichende Qualifikationen etc. vorliegen – von außen einzustellen.

### Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen spricht aus Sicht der befragten Unternehmen die allgemein als sehr hoch eingeschätzte Motivation und Leistungsbereitschaft der behinderten Arbeitnehmer\_innen sowie ihr im Betrieb gezeigtes Engagement.

*„Aus dem Grund heraus, dass ein wahnsinniger Wille hinter diesem Menschen war, ein Wille zu arbeiten, zu lernen und Leistung zu vollbringen, was ja für einen Arbeitgeber positive Aspekte sind.“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).*

Menschen mit Behinderungen werden i. d. R. als sehr dankbar dafür, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, wahrgenommen.

*„Wenn Menschen mit Behinderungen es ins Arbeitsleben überhaupt schaffen, glaube ich, können die das auf einer ganz anderen Ebene wertschätzen. ... Darüber hinaus kam auch, was ein großer Unterschied ist zu den normalen Arbeitnehmern, eine Dankbarkeit, die die Leute dir gegenüber einfach ausstrahlen und auch kundtun.“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).*

Unter Aspekten der gesellschaftlichen Akzeptanz von Behinderungen spiegeln sich in den hier zitierten Formulierungen Elemente des alten Fürsorgegedankens, der besagt, dass der behinderte Mensch schließlich für die ihm angebotenen Chancen dankbar sein solle und sich ihrer würdig erweisen müsse. In diesen Formulierungen wird aber auch die in der Forschung und durch Erfahrungsberichte belegte Bedeutung der Teilhabe am Arbeitsleben für soziale Anerkennung und Selbstwert reflektiert (aus historischer Sicht: Welti 2005, aus sozialpsychologischer Sicht: Cloerkes 2007).

Dass es bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen um mehr geht als um die technische Anpassung eines Arbeitsplatzes, belegt die Einschätzung eines Personalverantwortlichen in einem Großunternehmen:

*„Was können Behinderte nicht? Man muss die Frage anders, positiv, stellen: Was können behinderte Menschen?“ (Gr\_UQ05).*

Es gilt die Perspektive zu wechseln; statt nach den vermeintlichen Defiziten Ausschau zu halten, bedarf es eines ressourcenorientierten Blicks.

Die Unternehmen profitieren von der Erfahrung, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Die Unternehmenskultur habe sich verändert und es sei ein gegenseitiges Nehmen und Geben entstanden. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erhöhe aus Sicht der befragten Unternehmen die Sensibilität der Mitarbeiter\_innen für den Umgang miteinander:

*„Es hieß also für die Kollegen, dass Rücksichtnahme ... ein Thema ist, was sich durch die ganze Firma zieht ... auf das ganze Unternehmen ausstrahlt“ (Geschäftsführer, KMU, KMU\_UQ01).*

Gleichwohl zeigen die positiven Erfahrungen mit der Beschäftigung behinderter Menschen, dass Wege einer erfolgreichen Eingliederung nicht nur gelingen, sondern sich auch „lohnen“. Beispiele eines verbesserten Betriebsklimas, größerer wechselseitiger Rücksichtnahme sowie die Erfahrung, dass viele behinderte und chronisch kranke Menschen in der Mehrzahl nicht nur hoch motiviert sind, sondern auch gute Leistungen zeigen, belegen, dass Inklusion ganz praktisch gelingen kann (z. B. das Kl\_UQ02 und/oder KMU\_UQ07).

### Ängste und Abwehr im Zusammenhang mit psychischen Krankheiten und geistiger Behinderung

Die besten Chancen auf Integration in die Arbeitswelt haben nach Einschätzung der befragten Unternehmen Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Die „schlechtesten Karten“ haben Menschen mit psychischer und/oder geistiger Behinderung, da in diesen Fällen die gesellschaftlich hoch bewerteten Funktionsleistungen (Intelligenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität) beeinträchtigt erscheinen. So werden Abweichungen im geistigen oder psychischen Bereich deutlich ungünstiger bewertet, als solche im körperlichen Bereich<sup>43</sup>.

Als besondere Herausforderung sehen alle befragten Unternehmen die starke Zunahme von psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft. Verursacht sehen sie diese durch den zunehmenden Druck am Arbeitsplatz sowie durch die ständige Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Ebenso scheinen viele Mitarbeiter\_innen belastet durch private, nicht verarbeitete Probleme, die den Arbeitsalltag erschweren und zunehmend zum Thema in Beratungsgesprächen mit Schwerbehindertenvertreter\_innen oder Betriebsräten werden. Flexible Arbeitszeitmodelle, vor allem auch um Beruf und Familie vereinbaren zu können, werden daher von einigen Unternehmen vermehrt angeboten (z. B. Gr\_UQ05).

Exemplarisch für die zunehmende Arbeitsverdichtung und den Termindruck in der Arbeitswelt steht die Einschätzung der Personalleiterin eines mittelständischen Unternehmens (KMU\_UQ07) für Druck- und Mediengestaltung.

*„Psychische Erkrankungen nehmen zu. Nach meiner Auffassung liegt es in unserer Industrie daran, dass dieser Zweig seit Jahren in der Krise ist, ein unglaublicher Preiskampf zu Lasten der Arbeitnehmer geführt wird und somit der Arbeitsplatzverlust ein ständiger Begleiter ist.“*

Termindruck, Schichtarbeit und der mögliche Verlust des Arbeitsplatzes bei schlechter Auftragslage gelten als ständige Begleiter im Arbeitsalltag. All diese Faktoren wirken auf die psychische Gesundheit und bilden – neben den Schwierigkeiten, eine ausgewogene Work-life-Balance zu finden – ein Bedingungsgefüge für die Zunahme von psychischen Erkrankungen. Der Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und Depressionen stelle eine besondere Herausforderung dar, da viele Arbeitgeber\_innen und Personalleiter\_innen im Umgang mit diesen Krankheiten nur „Laien“ (KMU\_UQ07)

<sup>43</sup> Eine Einschätzung, die sich mit den Ergebnissen der Einstellungsforschung deckt, siehe Cloerkes 2007: 105.



seien. Für Mitarbeiter\_innen auf Unternehmerseite sei besonders das Ansprechen der Probleme schwierig, weil die betroffenen Beschäftigten gerade bei seelischen Beeinträchtigungen oder bei Suchterkrankungen auch (nicht unberechtigte) Ängste vor einer Veröffentlichung ihrer Situation haben und auch selbst oft nicht so einfach darüber sprechen können, zumal ja die Unternehmensleitung sich gegenüber den Arbeitnehmer\_innen in einer Machtposition befindet und die Betroffenen sich über die möglichen Konsequenzen nicht sicher sein können. Trotz der vielfältigen gesellschaftlichen und medialen Diskurse über seelische Krankheiten ist die Hürde hoch, Probleme konkret „face-to-face“ noch dazu in einem Abhängigkeitsverhältnis anzusprechen.

Gerade hier bedürfen die Unternehmen einer besonderen Unterstützung von außen, so wie die betroffenen Beschäftigten hier eine vertrauensvolle Unterstützung und Ermutigung im außerbetrieblichen Bereich benötigen. Angesichts der Abhängigkeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber\_innen und Beschäftigten wäre es auch erforderlich, im Rahmen der Unternehmenskultur seelische Probleme und Belastungen als behandelbar, im Betriebsalltag als lösbar und als ein Ereignis darzustellen, das jedem zustoßen kann. Da psychische Erkrankungen, insbesondere wenn sie nicht frühzeitig erkannt und behandelt werden, zu langen Ausfallzeiten führen, geht es hier um die Entwicklung von Präventionsstrategien, die ein offenes Klima signalisieren, um für die Notwendigkeit frühzeitiger Gespräche und rechtzeitiger Maßnahmen zu sensibilisieren

Die folgende Abbildung fasst die wesentlichen Kernaussagen der Unternehmen, die die Beschäftigungsquote erfüllen, zusammen:

**Abb. 12: Kernaussagen der Unternehmen, die die Quote erfüllen**

**Anforderungen an die Bewerber\_innen:**

- | Entscheidend ist eine einschlägige und passgenaue Qualifikation
- | Die Leistung bei der übertragenen Tätigkeit muss stimmen
- | Hohe Motivation und Leistungsbereitschaft sprechen für eine Einstellung oder die Fortsetzung einer Beschäftigung

**Anforderungen an das Hilfe- und Unterstützungssystem**

- | Enge Zusammenarbeit mit Arbeitsagentur, Jobcenter und Integrationsamt
- | Lange und bürokratische Entscheidungsprozesse vermeiden
- | Beschäftigungsquote hat sich bewährt und könnte erhöht werden
- | Schwerbehindertenvertretungen sind in ihrem Wirkungskreis abhängig von der Unternehmensführung

**Rahmenbedingungen in den Unternehmen**

- | Arbeitsverdichtung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsbelastung insbesondere Schichtarbeit als Herausforderung für die Unternehmen
- | Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gehen zurück und liegen nicht im ausreichenden Maße vor
- | Externe Einstellungen liegen kaum vor
- | Interne Rekrutierung von schwerbehinderten Menschen überwiegt
- | Psychische Krankheiten generell als Zukunftsthema

**Gründe, die für eine Beschäftigung sprechen**

- | hohe Motivation und Engagement
- | hohe Leistungsbereitschaft
- | Dankbarkeit
- | verbesserte Unternehmenskultur und Betriebsklima
- | gesellschaftliche Verantwortung übernehmen



#### 4.2.2 Einschätzung der Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen

Im Folgenden werden Aussagen von Großunternehmen, mittelständischen Unternehmen sowie auch von Kleinbetrieben dargelegt, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen. Von den fünf befragten Unternehmen erfüllen zwei Großunternehmen (Gr\_UNQ01, Gr\_UNQ04) die Beschäftigungsquote fast, die anderen drei Unternehmen haben keinerlei Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Selbst von den beiden Großunternehmen hat aber nur eines geringfügige Erfahrungen mit der externen Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Menschen mit Behinderungen vor allem intern rekrutiert werden und es nur in wenigen Fällen zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen von außen kommt.

Abb. 13: Differenzierung der Interviews mit den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen

Problemzentrierte Interviews mit dem Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen	geführte Interviews
5 Unternehmen, 10 geführte Interviews	
Interviews mit nichtbeschäftigungspflichtigen Betrieben unter 20 MA	3
Interviews mit beschäftigungspflichtigen KMU's mit 20 < 249 MA	2
Interviews mit Großunternehmen > 250 MA	5

Abb. 14: Kurzbeschreibung der Unternehmensprofile, die die Quote nicht erfüllen

Code	Unternehmensart	Unternehmensgröße	Interviewpartner_innen und Unternehmensprofile
KL_UNQ02	Softwareentwicklung, Mecklenburg-Vorpommern	Kleinunternehmen	Geschäftsführer, Mitarbeiter  Im Kleinbetrieb arbeiten sechs Mitarbeiter_innen: zwei Geschäftsführer, drei Programmierer und eine Assistenz, der Standort des Betriebes ist in Mecklenburg Vorpommern. In seinem Unternehmen hat der Geschäftsführer noch keine Erfahrung mit schwerbehinderten Arbeitnehmer_innen gemacht.
KL_UNQ05	Werbeagentur, Brandenburg	Kleinunternehmen	Leitende Mitarbeiterin  Die Werbeagentur ist eine kleine GmbH mit zwei Geschäftsführern und 4 Angestellten und hat ihren Sitz in einer Kleinstadt in Brandenburg. Im Kleinbetrieb wurden noch keine Erfahrungen mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gemacht.
KMU_UNQ03	Ingenieurunternehmen, Berlin	MU	Personalleiterin, Mitarbeiter  Das Unternehmen ist eine Kapitalgesellschaft (GmbH) mit zwei geschäftsführenden Gesellschaftern und einem Geschäftsführer sowie 35 weiteren Mitarbeiter_innen. Im Unternehmen wurden noch keine Erfahrungen mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gemacht.
Gr_UNQ01	Papierfabrik, Brandenburg	Großunternehmen	Betriebsrat, stell. Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertreterin  Im Unternehmen arbeiten 513 Mitarbeiter_innen sowie 30 Auszubildende. Der Betrieb beschäftigt 18 Schwerbehinderte, 4 Gleichgestellte und erreicht damit eine Quote von 4,7 %, die die gesetzliche Quote fast erfüllt. Eine Kollegin hat eine Dreifachrechnung für ihre anerkannte Schwerbehinderung

Gr_ UNQ04	Elektronikunter- nehmen, Bremen	Großunternehmen	Schwerbehindertenvertreter, stellv. Schwerbehindertenvertreterin  <i>Dieses Unternehmen beschäftigt 1200 Mitarbeiter_innen, davon im Moment 52 Schwerbehinderte, was einer Quote von etwa 4,1 % entspricht. Von diesen Menschen sind 15 gleichgestellt und 37 schwerbehindert. In der Vergangenheit lagen die Werte zwischen 4,0 und 4,9 %.</i>
--------------	------------------------------------	-----------------	---

#### 4.2.2.1 Institutionelle und organisationale Faktoren

##### Personalrekrutierungsstrategien: „Schwerbehinderte werden gemacht“

Für die befragten Unternehmen steht das Bestehen am Markt an erster Stelle. Freie Stellen im Unternehmen werden danach besetzt, ob die Bewerber\_innen bezüglich der Qualifikation, Leistung und Belastbarkeit dem ausgeschriebenen Tätigkeitsprofil entsprechen.

Hinsichtlich der Einstellungschancen von Menschen mit Behinderungen problematisieren die befragten Großunternehmen, dass einerseits die Anzahl von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung sehr gering ist - hierin sehen die Personalvertreter\_innen bereits eine erste Ursache für die Nichterfüllung der Quote – andererseits schätzen sie ein, dass aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage kaum Chancen bestehen, von außen in die Unternehmen zu gelangen. Wie in den Interviews zum Ausdruck kam, stehen bei den Personalrekrutierungsstrategien zwei Wege im Vordergrund: Erstens werden offene Stellen weder ausgeschrieben noch an die Agentur für Arbeit gemeldet. Passende Bewerber\_innen finden sich über „Mundpropaganda“, Vermittlung von Verwandtschaft oder Empfehlungen aus anderen Betrieben am gleichen Standort:

*„Viele Mitarbeiter zeigen die Ausschreibungen ihrer Verwandtschaft, so gibt es viele Bewerbungen“ (Personalsachbearbeiterin, Großunternehmen, Gr\_UNQ01).*

Zweitens wird der Personalbedarf durch interne Besetzungen mit Auszubildenden des Betriebes gedeckt. Beide Strategien schränken die Chancen schwerbehinderter Arbeitssuchender, von außen in das Unternehmen zu gelangen, zusätzlich ein. Die befragten Unternehmen zeigten keine aktive Einstellungspolitik für Menschen mit Behinderungen. Vorrang hat stattdessen die betriebsinterne Sicherung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte, die den Status der Schwerbehinderung im Verlauf ihrer Betriebszugehörigkeit erworben haben:

*„Vor kurzem ist mal einer dazugekommen, der schon lange hier über eine Verleihfirma gearbeitet hat, der ist eingestellt worden trotz seiner Behinderung. Oft ist das so, dass Leute irgendwie im Laufe der Jahre schwerbehindert geworden sind. Das ging dann so los, dass sie irgendwelche Verschleißprobleme, Rückenprobleme, Rheuma oder sonstiges kriegen und dann sind auch viele psychische Sachen dabei: Burn-Out-Syndrom, Schlaganfall, Stress, also Schwerbehinderte werden hier gemacht.“ (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ04).*

Die befragten Klein- und mittelständischen Unternehmen hatten bisher keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht und sich daher mit dieser Thematik auch (noch) nicht befasst. Hinsichtlich der Frage, wie Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelangen können, herrschten bei den befragten Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, Hilflosigkeit und Ratlosigkeit. Das Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen reichte von wohlwollenden Interessensbekundungen für die Zukunft (KL\_UNQ02, Gr\_UNQ01, Gr\_UNQ04) bis hin zu völligem Desinteresse (KMU\_UNQ03, KI\_UNQ05).

### Einstellungsvoraussetzungen

Diejenigen Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht haben, betonten, dass die wichtigsten Einstellungskriterien bzw. Voraussetzungen für den Verbleib im Unternehmen eine passgenaue Qualifikation, Flexibilität und persönliche Eignung sind. Darüber hinaus spielten im Bewerbungsverfahren die Schlüsselqualifikationen (soft skills) wie Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, Verlässlichkeit, Flexibilität eine große Rolle.

Im Zusammenhang mit dem Einstellungsverfahren konstatierten die befragten Großunternehmen einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel, der bereits jetzt zum Absenken von Qualifikationsanforderungen führe, aber noch nicht zu einer vermehrten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Die beiden befragten Kleinbetriebe sowie das mittelständische Ingenieurunternehmen gaben an, bisher über keine Erfahrungen mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu verfügen. Der Geschäftsführer der Softwareentwicklungsfirma stehe dem Gedanken allerdings positiv gegenüber, auch wenn sein Betrieb (bisher) nicht barrierefrei gestaltet sei. Bis auf eine Bewerbung einer an Krebs erkrankten Frau, die aber aufgrund fehlender fachlicher Eignung nicht eingestellt wurde, habe er bislang keine Bewerbungen von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung erhalten, so dass das Thema keine Rolle im Unternehmen spiele. Die kleine Werbeagentur äußerte ebenfalls, keine Erfahrungen mit Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen gemacht zu haben, hielt aber eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für sinnvoll, bewertete jedoch die Aufwendungen und Risiken (Ausfallzeiten, spezielle Arbeitsplätze) für Kleinbetriebe als zu hoch. Dieses Unternehmen befolgt eine rigorose Einstellungspolitik: So werden etwa Bewerber\_innen, die über 50 Jahre alt sind, und Bewerber\_innen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, von denen eine vollständige Erfüllung der Leistungsanforderungen und Tätigkeitsmerkmale nicht erwartet wird, in die Kategorie „no go“ sortiert und im Bewerbungsverfahren nicht weiter berücksichtigt. Alter und Behinderung sowie chronische Krankheiten, insbesondere psychische Krankheiten, stellen aus Sicht dieses Unternehmens klare Ausschlusskriterien dar: „Die Beschäftigung psychisch kranker Menschen schätze ich für unsere Firma als problematisch ein, da die Tagesform solch eines Mitarbeiters wahrscheinlich sehr wechselhaft ist“ (KI\_UNQ05).

#### 4.2.2.2 Strukturelle Faktoren

##### Regionalspezifischer Arbeitsmarkt

Der regionalspezifische Arbeitsmarkt spielt im Rahmen der Beschäftigungschancen eine entscheidende Rolle. In den Regionen, in denen ein geschlossener Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen), wird die „Luft dünn“ für Menschen mit Behinderungen. Die Situation am regionalspezifischen Arbeitsmarkt rahmt daher nicht nur die allgemeinen Einstellungschancen, sondern schafft besondere Barrieren für Stellenbewerber\_innen mit Behinderungen. Bei Umstrukturierungen oder betriebsbedingten Personaleinsparungen sind darüber hinaus die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen und chronisch kranken und leistungsgeminderten Personen im Besonderen gefährdet:

*„[...]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eh schon schwach sind, ob jetzt körperlich oder von der Leistung her, die sind natürlich dann schneller im Fokus als Mitarbeiter, die stark sind oder sich auch besser verkaufen können“ (Betriebsrat, Großunternehmen, Gr\_UNQ01).*

##### Beschäftigungsquote und Kündigungsschutz

Die Einschätzungen zur Ausgleichsabgabe reichen von Forderungen zur Erhöhung der Quote bis hin zur Senkung bzw. Abschaffung der Quote. Das befragte Großunternehmen (Gr\_UNQ01), welches die Pflichtquote fast erreicht, hält die Quote für wichtig, da „Zahlen Orientierung bieten“ (Betriebsrat), eine weitere Anhebung erscheine nicht sinnvoll, da der Arbeitgeber „schon tue, was er kann“ (Personalverantwortliche) und der Eindruck vorherrsche, dass die Unternehmensleitung lieber die Ausgleichsabgabe zahle, als Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Dagegen fand der Schwerbehindertenvertreter des anderen Großunternehmens (GR\_UNQ04) die Beschäftigungsquote viel zu niedrig, vor allem deswegen, „weil die arbeitnehmende Bevölkerung ein Spiegel der Gesellschaft ist und da ist die Schwerbehindertenquote auch höher“. Ferner verweist er auf die gesellschaftliche Verantwortung, auch Menschen mit Behinderungen eine Chance auf Beschäftigung zu bieten.

Das Ingenieurunternehmen (Personalabteilung KMU, KMU\_UNQ03) hält die Quote demgegenüber für „unsinnig“, da Qualifikation und Eignung für eine Stelle ausschlaggebend seien, und zwar unabhängig von einer Behinderung. Außerdem könne man „keine Firmen zwingen, behinderte Menschen einzustellen“. So könnten „staatliche Förderungen mit gleichzeitigen Reglementierungen eher abschreckend“ wirken, denn „fehlende Eignung kann auch eine Quote nicht wettmachen“ (Personalabteilung KMU, KMU\_UNQ03).

Der besondere Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX) stelle für Großunternehmen keine entscheidende Barriere dar, da hier über größere finanzielle und personelle Kapazitäten verfügt werde als in klein- und mittelständischen Unternehmen. Andererseits könne der Kündigungsschutz auch einen Schutz bieten (Gr\_UNQ04). Er stelle eine Möglichkeit dar, bei anstehenden Entlassungen von Kolleg\_innen mit Behinderungen einzugreifen. Auch wenn der Arbeitsplatz abgeschafft werde, würden viele Anstrengungen unternommen, den betroffenen Mitarbeiter\_innen Alternativen anzubieten. So stünden Arbeitnehmer\_innen mit anerkannter Schwerbehinderung auch unter einem gewissen Schutz der Schwerbehindertenvertretung. „Wenn die einmal drin sind, dann sind die drin“. (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ01).

Dagegen sei der Kündigungsschutz vor allem bei kleinen Unternehmen ein zentrales Thema und wirke als Barriere für die Einstellung von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen, weil hier vor allem (kosten)aufwendige und langwierige Kündigungsverfahren befürchtet werden, die zu einer unzumutbaren Belastung der anderen Mitarbeiter\_innen führen würden:

*„Teilweise stellt sich erst nach der Probezeit von 6 Monaten eine fehlende persönliche Eignung oder Irreführung in Bezug auf fachliche Erfahrungen heraus. Auch muss bei schlechter wirtschaftlicher Lage zuerst der fachlich bessere und vielleicht sogar engagiertere Mitarbeiter gehen, der im schlimmsten Fall sogar viel länger im Unternehmen ist als der behinderte Kollege, der sich im speziellen Fall vielleicht weder durch Engagement noch durch fachliches Wissen ausgezeichnet hat.“ (Personalabteilung, KMU, KMU\_UNQ03).*

Antrags- und Genehmigungsprozesse wurden als abschreckend empfunden, selbst bei Unternehmen, die noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben. So antizipierten diese Unternehmen einen hohen bürokratischen Aufwand, ohne über konkrete Erfahrungen in diesem Zusammenhang zu verfügen: „Ich denke der Aufwand ist sehr sehr hoch, allerdings haben wir keine konkreten Erfahrungen“ (KI\_UNQ05).

### **Schwerbehindertenvertretung ist „ein ständiger Kampf“**

Der Einfluss der Schwerbehindertenvertretung sei aufgrund unzureichender Macht- und Entscheidungsbefugnisse oft begrenzt. So fühlten sich die befragten Schwerbehindertenvertreter\_innen (Gr\_UNQ01, Gr\_UNQ04) in den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, häufig übergangen oder nicht ernst genommen.

*„Früher war das so in dieser Firma, dass die Schwerbehindertenvertretung das fünfte Rad am Wagen war, das war so eine Unterkolonne des Betriebsrates. Das Schlimme finde ich, dass das, was mit den Schwerbehinderten gemacht wird, wir werden einfach nicht wahrgenommen. Aber das ist nicht nur mit den Schwerbehinderten so, also es ist generell mit allen Arbeitern, wer hier nicht funktioniert... so ist es immer ein ständiger Kampf.“ (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ04).*

Insbesondere bei Neueinstellungen könne sich ein regelrechter Machtkampf entfalten, bei denen Schwerbehindertenvertreter\_innen vom Vertrauen und Zugeständnis der Personalabteilung abhängig sind, z. B. ob sie bei Prüfung der Bewerbung von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen hinzugezogen werden. Hier hänge viel, wenn nicht alles, vom persönlichen Engagement und der individuellen Qualifikation sowie vom aktuellen Wissensstand der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung ab:

*„Es ist auch so, dass wir hin und wieder auch mal einen Anwalt einschalten, also es ist nicht so, dass wir da Angst haben. Es hat den Fall gegeben eines Ausbilders hier, der hat - bei uns werden ja Informatiker ausgebildet und der Mann, der hat an der Universität dort als Professor oder Dozent gearbeitet und wollte hier einsteigen als Ausbilder. Der war schwerbehindert, der hatte einen Sprachfehler und da ist der abgelehnt worden mit der Begründung ‚wird abgelehnt, spricht wie ein Behinderter‘. Das muss man sich mal vorstellen, das hat die Personalabteilung geschrieben, ‚spricht wie ein Behinderter‘ und das Schreiben ist uns zugespiegelt worden ... und haben wir halt den Anwalt eingeschaltet ... jetzt war das allerdings so, dass der gesagt hat: ‚Von euch habe ich so die Schnauze voll, ich will gar nicht mehr.‘ (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ04).*

Das Engagement und die fachliche Qualifizierung für den Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertreter\_innen divergieren sehr stark: Das Spektrum reicht von keiner Schulung und vierteljährlicher Sprechstunde (Gr\_UNQ01) bis hin zu mehrmonatigen Schulungen (z. B. zu Themen wie Gesprächsführung und Konfliktlösung) und Arbeitskreisen mit anderen Schwerbehindertenvertretungen (Gr\_UNQ04) sowie wöchentlichen Sprechstunden bzw. je nach Bedarf (Gr\_UNQ04).

#### **Zusammenarbeit mit Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter**

Auffallend in den Interviews sind die Informationsdefizite der Unternehmen, die sich ungenügend über Fördermöglichkeiten, finanzielle Unterstützungsleistungen und sonstige Angebote informiert fühlten (Gr\_UNQ01, KMU\_UNQ03).

Die befragten Unternehmen, welche der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gegenüber wohlwollend eingestellt sind, aber die Quote dennoch nicht erfüllen (Gr\_UNQ01, Kl\_UNQ02), beklagten die undurchsichtige Zuweisungspraxis sowie die fehlende Unterstützung durch das Jobcenter und weitere Beratungsinstanzen und sahen hier auch einen Grund für die bisher nicht erfolgte Einstellung von Menschen mit Behinderungen. So wird kritisiert, dass eine „vorrangige Vermittlung von Menschen mit Behinderung seitens der Jobcenter und eine Beratung zu Unterstützungsleistungen nicht stattfindet“ (Betriebsrat, Großunternehmen, Gr\_UNQ01). Das heißt, Menschen mit Behinderungen werden auch nicht mit einer bestimmten Priorität von den Jobcentern vermittelt. So wünschte sich der Geschäftsführer eines Kleinunternehmens, dass die Arbeitsagentur auch gezielt aus „diesem Pool rekrutieren und anbieten sollte“ (Geschäftsführer eines Kleinbetriebes Kl\_UQ02).

Die Unternehmen, die ohnehin skeptisch hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind (Kl\_UNQ05, KMU\_UNQ\_03), gaben an, keine Kontakte zu den beratenden Institutionen zu haben und daher hinsichtlich der Zusammenarbeit keine Auskunft geben zu können.



### Erfahrungen mit dem BEM und dem Hamburger Modell

Die Erfahrungen mit dem BEM und dem Hamburger Modell sind sehr unterschiedlich. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement findet in dem Großunternehmen aus der Papierbranche (GR\_UNQ01) regelmäßig statt. Hier stellte sich die Frage, ob die Mitarbeiter\_innen berufsbedingt krank seien und welche Verbesserungen erzielt werden könnten. Als Beispiel wurden Sitzverbesserungen für Gabelstaplerfahrer\_innen oder Büromitarbeiter\_innen genannt, wenn die Arbeiter\_innen unter Rückenproblemen leiden. Zum BEM gibt es nach Aussagen der Interviewten eine Betriebsvereinbarung. Der Bezug der AU-Tage und der ggf. dahinterstehenden Erkrankung zum Arbeitsplatz und der Beanspruchung bzw. Überlastung der Mitarbeiter\_innen könne aber in der Mehrzahl der Fälle nur sehr schwer oder nicht festgestellt werden<sup>44</sup>. Die Mitarbeiter\_innen hätten vor dem Gespräch eher „Angst gehabt“, denn „wer will schon gern in die Personalabteilung zum Betriebsrat vorgeladen werden“ (Betriebsrat, Großunternehmen, Gr\_UNQ01). Aus diesem Grund sei ein Informationsblatt mit Vorabinformationen erstellt worden, seitdem zeigten sich die Mitarbeiter\_innen offener für BEM-Gespräche als zuvor. Zusätzlich sei ein Integrationsteam mit Beteiligten aus dem Betriebsrat und der Personalabteilung geschaffen worden.

Im anderen Großunternehmen (Gr\_UNQ04) seien die Erfahrungen mit dem BEM begrenzt, da das bisherige Konzept für die Firma nicht als passend erschien. So werde daran gearbeitet, ein „eigenes BEM zu stricken“ (Schwerbehindertenvertreter). Ist das Wissen zum BEM in den Großunternehmen angekommen, so fehlt es bei den befragten KMU und Kleinbetrieben. Auf die Frage: „Kennen Sie das Betriebliche Eingliederungsmanagement und wurde es bei Ihnen schon praktiziert?“ erhielten wir folgende Antwort:

*„Nein. Für die Einstellung eines Mitarbeiters ist es nicht ausschlaggebend, welche Förderungen es in diesem Bereich gibt. Es spielen andere Kriterien bei der Mitarbeiterfindung die entscheidende Rolle: fachliche Qualifikation (Ausbildung/Berufserfahrung), ausgewogenes Verhältnis zwischen erfahrenen und jungen Mitarbeitern und persönliche Eignung (Persönlichkeit, Auftreten, Charaktereigenschaften) (Personalabteilung, KMU, KMU\_UNQ03).*

Diese Antwort erstaunt auf den ersten Blick, da das BEM für alle Betriebe, unabhängig von der Betriebsgröße, verpflichtend ist. Auf den zweiten Blick erscheint dies weniger verwunderlich, da abgesehen von mangelnden Kontrollkapazitäten staatlicherseits das Verfahren sehr anspruchsvoll und zeitaufwendig ist und eine intensive Schulung der dafür verantwortlichen Mitarbeiter\_innen verlangt. Sehr gute und umfangreiche Materialien finden sich z. B. bei BIH-Online-Akademie.

<sup>44</sup> So berichtete ein Schwerbehindertenvertreter eines großen Arbeitgebers des Öffentlichen Dienstes, dass man schon von vornherein sehen könne, wann ein BEM sinnvoll sei und wann nicht. Wenn man etwa wisse, dass ein Kollege sich beim Sport verletzt habe und wegen eines komplizierten Bruchs einen langen Krankenhausaufenthalt mit anschließender Reha-Maßnahme hinter sich habe, dann sei ein BEM-Gespräch eigentlich nicht erforderlich. Ganz anders stelle sich dies aber bei unklaren Fehlzeiten heraus, bei denen etwa der unmittelbare Vorgesetzte den Verdacht auf eine psychische Störung oder ein Suchtproblem habe. Hier sei ein BEM-Gespräch angezeigt, aber gerade in solchen Fällen werde die Erfahrung gemacht, dass die betroffenen Arbeitnehmer\_innen das Gesprächsangebot oft nicht annähmen.



### 4.2.2.3 Sozialpsychologische Faktoren

Auch wenn über Vorurteile und Diskriminierung kaum offen berichtet wird, lassen sich unterschwellige Befürchtungen in verschiedenen Bereichen identifizieren, die für das Vorhandensein von latenten Vorurteilkomplexen sprechen.

#### Psychische Erkrankungen als besondere Herausforderung

Alle befragten Unternehmen wiesen auf die zunehmende Bedeutung von psychischen Erkrankungen hin. Besonders problematisch sei in diesem Zusammenhang, dass psychische Probleme erst erkannt werden, wenn sie für die Betroffenen schon zu ernsthaften und offensichtlichen Problemen führen, bei denen sich das ‚Outing‘ nicht mehr vermeiden lässt und es zu Problemen im Arbeitsalltag kommt. Häufig erfährt der/die Arbeitgeber\_in von der Erkrankung daher erst in einem späten Stadium. Zusätzlich sind psychische Erkrankungen immer noch schambesetzt und es fällt Betroffenen schwer, diese Krankheiten gegenüber den Arbeitgeber\_innen – aus Angst vor Stigmatisierung, Herabstufung oder Arbeitsplatzverlust – zu thematisieren. Gleichzeitig räumten die Personalverantwortlichen eine große Unsicherheit im Umgang mit diesen Krankheitsbildern ein und befürchteten Störungen im Betriebsablauf.

Die Schwerbehindertenvertreterin aus Bremen sieht das Problem vor allem darin, dass psychische Erkrankungen auf den ersten Blick nicht sichtbar sind. Häufig stehen psychisch Erkrankte unter ständiger Beobachtung und treffen auf Unverständnis für ihre Situation, so dass vorschnelle Schlüsse und Urteile gezogen werden, warum jemand z. B. krankheitsbedingt öfter ausfällt:

*„Bei jemandem, der psychisch was hat ... der sieht ganz normal aus, der ist auch sonst immer gut gelaunt und was weiß ich nicht und ‚Der ist schon wieder krank, jetzt ist die schon wieder krank‘ oder sonst irgendwas und das kotzt mich so an. Und dieses ständige immer sich rechtfertigen müssen“ (Schwerbehindertenvertreterin, Großunternehmen, Gr\_UNQ04).*

Ein weiteres Problem neben der Problematik, dass viele psychisch kranke Menschen ihre Behinderung aus Scham oder Angst vor Nachteilen nicht (an)erkennen lassen möchten, wird darin gesehen, dass viele Vorgesetzte im Umgang mit Schwerbehinderung nicht geschult sind. Anstatt Hilfestellungen zu geben, wird der Druck, Leistung zu erbringen, auf psychisch kranke Arbeitnehmer\_innen verstärkt:

*„Das wird nicht anerkannt, also man kann einfach nicht mit seiner Krankheit leben. Also es ist sowieso schon beschissen, mit dem Kram zu leben, aber dann auch immer das rechtfertigen zu müssen und selbst vor den Vorgesetzten... und dann diese Krankheitsgespräche. Wenn man jetzt eine Zeitlang krank gewesen ist, denn kann man, denn darf man jetzt zum Vorgesetzten rein: ‚Ja, wir wollen ja gucken, ob wir ihnen auch die Arbeit erleichtern können‘ und in Wirklichkeit hat man das Gefühl, man wird jetzt nur gerade ausgefragt, ob du überhaupt noch in der Lage bist, deine Arbeit zu erledigen und wenn das nicht klappt, dann bist du die nächste, die geht. (Schwerbehindertenvertreterin, selbst psychisch krank, Großunternehmen, Gr\_UNQ04).*

### Bereich Einstellung bzw. Bewerbung und Anforderungsprofile

Der Blick der Unternehmen richtet sich häufig vorrangig auf die „eigenen“ Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen, also auf die Personen, die intern rekrutiert wurden und mit Blick auf den demografischen Wandel weiterhin intern rekrutiert werden, was als zukünftige Herausforderung auch im Kontext der gesetzlichen Vorgaben im SGB IX zum BEM gesehen wird. Vor diesem Hintergrund wird von einigen Befragten argumentiert, dass die Kapazitäten an Arbeitsplätzen, die für die Beschäftigung von Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen infrage kommen, erschöpft seien. Selbst wenn es etwa für Menschen mit starken Sehbehinderungen barrierefreie PC-Arbeitsplätze gäbe, wäre etwa das Ausfüllen von Formularen am Bildschirm von diesen Menschen nur sehr langsam zu bewältigen, so dass andere Mitarbeiter\_innen den Arbeitsstau mit erledigen müssten (Großbetrieb Öffentlicher Dienst). Andere Arbeitgeber\_innen argumentierten, dass die Anzahl sehr einfacher Tätigkeiten in den Unternehmen zurückgehe oder diese Tätigkeiten an externe Dienstleister outgesourct würden.

Unter diesen Bedingungen – der Anteil der älteren, „leistungsgewandelten“ Mitarbeiter\_innen in der Belegschaft erhöht sich und der demografische Wandel verstärkt diese Entwicklung weiterhin – entsteht die Tendenz, dass die Leistungen des Integrationsamtes künftig noch mehr für den Erhalt bestehender Arbeitsplätze und weniger für die Schaffung neuer Stellen in Anspruch genommen werden. Die intern rekrutierten Menschen mit Behinderungen hätten sich vorher im Unternehmen bewiesen, brächten reichhaltige Erfahrungen ein und „dürften bleiben“, stünden aber auch unter Beobachtung (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ01).

Hinsichtlich der Anforderungsprofile der zu besetzenden Stellen zeigte sich, dass beim Vorliegen einer Behinderung vorschnell auf kognitive Beeinträchtigungen und verminderte Leistungsfähigkeit geschlossen wird. Dies hat zur Folge, dass anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten häufig ausgeschlossen werden. So stellte die Personalverantwortliche eines Ingenieurunternehmens fest, dass keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden, weil dies „den hohen Anforderungen an einen Ingenieur-/oder Konstruktionsarbeitsplatz geschuldet ist“ (Personalabteilung, KMU, KMU\_UNQ03).

Besonders bei Betrieben, die bislang noch keine behinderten Menschen beschäftigt haben, findet sich die Unterstellung bzw. das Vorurteil mangelnder Qualifikation – für höher qualifizierte Berufe und Positionen – sowie mangelnder Leistungsfähigkeit. Unterstellt werden oft auch Leistungseinschränkungen und eine geringere Belastbarkeit (KMU\_UNQ03, KI\_UNQ05).

### Ebene Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation:

Anschaulich und mit deutlicher Betonung wurde von den Unternehmen herausgestellt, dass reibungslose Betriebsabläufe sichergestellt werden müssen und dabei Menschen mit Behinderungen als potentielle Störfaktoren betrachtet werden. Bei der Eingliederung behinderter Arbeitnehmer\_innen in den Produktionsprozess werde es als besonders hinderlich erlebt, wenn die Erwartungen hinsichtlich Arbeitsweise, -geschwindigkeit und -ergebnissen nicht erfüllt werden. Darüber hinaus äußerten einige Unternehmen Bedenken hinsichtlich der Belastbarkeit von Menschen mit Behinde-

rungen. Auf die Frage „Befürchten Sie zu hohe Ausfallzeiten als beim Durchschnitt der Mitarbeiter\_innen?“ bekamen wir folgende Antwort:

*„Ja, da durch Arztbesuche, Ausgleichssport, Therapien Arbeitszeit verlorengelassen, die von den Kollegen aufgefangen werden muss. Sollte ein behinderter Mitbürger jedoch an seinem Arbeitsplatz und der Aufgabe, die er gerade bearbeitet, interessiert sein, fände er Mittel und Wege, auch diese Termine so zu regeln, dass weder die Aufgabe noch Kollegen darunter leiden“ (Personalverantwortliche, KMU, KMU\_UNQ03).*

Die Aussagen zu den Anforderungen der Arbeitsplätze korrespondierten mit den Einschätzungen zu prognostizierten Ausfallzeiten infolge behinderungsbedingter Arbeitsunfähigkeit. So wird eine hohe Ausfallzeit aufgrund der Behinderung angenommen und in diesem Zusammenhang werden Konflikte bzw. Spannungen im Arbeitsablauf und mit den Kolleg\_innen befürchtet. Die Fehlzeiten aufgrund von AU-Tagen oder aufgrund des Zusatzurlaubs müssten schließlich ausgeglichen werden und das beträfe dann die anderen Mitarbeiter\_innen.

Mitunter wird Menschen mit Behinderungen unterstellt, dass sie ihren Status ausnutzen würden und sich Vorteile erschleichen wollten. Generalisierte negative Einstellungen wurden in diesem Zusammenhang eher von Unternehmen geäußert, die (noch) keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung haben. Die Vorurteilsstruktur zeigt dann jedoch einen klar diskriminierenden Charakter auf:

*„In der Regel fordern Bewerber mit Behinderungen schon bei der Einstellung eine besondere Rücksichtnahme, ohne im Gegenzug auch besondere Einsatzbereitschaft zu zeigen. Auch im Team fordern Menschen mit Behinderung oft eher die Anerkennung ihrer Behinderung und entsprechende Rücksichtnahme, als sich durch Leistung zu beweisen. Besondere staatliche Förderprogramme mit entsprechenden Reglementierungen fördern dieses Verhalten eher.“ (Personalabteilung, KMU, KMU\_UNQ03).*

Im Rahmen der Arbeitsorganisation wurden von den befragten Unternehmen Sonderarbeitsplätze und eigene abgeschlossene Bereiche für Menschen mit Behinderungen als ein geeigneter Weg gesehen, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. So sehr diese Modelle auf den ersten Blick plausibel erscheinen und einer rationalen Logik folgen, so hat es doch auch die Konsequenz, dass damit Sonderarbeitsplätze mit der Gefahr der Herausbildung einer Sonderwelt geschaffen werden.

Die Arbeitnehmer\_innen mit einem anerkannten Grad der Schwerbehinderung stehen dabei unter einer beständigen, zusätzlich auch einer besonders fokussierten Beobachtung mit Blick auf mögliche – und latent unterstellte – Defizite, Fehler, Ungeschicklichkeiten oder Zeitverzögerungen, die der Behinderung oder Krankheit zugerechnet werden können. Damit entsteht ein Kreislauf, in dem die Anforderungen von außen sich in unglücklicher Weise mit der eigenen Angst vor einem Versagen bei der behinderten Person verbinden und dazu führen können, dass tatsächlich stressbedingt auch mehr Fehler entstehen, die wiederum der Behinderung oder Erkrankung der betreffenden

Person und nicht situationsbedingten Merkmalen zugerechnet werden. Ausgeblendet wird hierbei, dass generell Arbeitnehmer\_innen nicht unter permanentem Leistungs- und Erfolgsdruck arbeiten können und das ganz unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht: „Wenn mein Umfeld stimmt, kann ich als Schwerbehinderter genauso viel leisten wie ein nicht Schwerbehinderter.“ (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ04). Menschen mit Behinderungen geraten häufig in die Situation, dass ihre Leistungen doppelt infrage gestellt werden und sie sich doppelt beweisen müssen:

*„[Menschen mit Behinderung], die möchten nur Leistung erbringen und arbeiten wie jeder andere auch, ohne dass es doppelt infrage gestellt wird, weil man behindert ist, einfach nur ganz normal arbeiten und gut“ (Schwerbehindertenvertretung, Großunternehmen, Gr\_UNQ01).*

Diese zuletzt genannten Äußerungen zeigen, dass die Anerkennung von Behinderungen und chronischen Krankheiten als ein wesentlicher Aspekt von Diversität auf dem Weg zu einer Kultur der Verschiedenheit anzusehen, aber in der betrieblichen Alltagswirklichkeit noch lange nicht erreicht ist. Bei den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, zeigen sich zusammenfassend zwei Strategien: eine Form der Scheinakzeptanz von Menschen mit Behinderungen und Indolenz. Während erstere Strategie dazu führt, dass auf der verbalen Ebene sehr viel wohlwollendes Verständnis aufgebracht und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen unterstützt wird, zeigt sich auf der Verhaltensebene, dass es nicht oder selten zu einer Einstellung (externe Rekrutierung) von Menschen mit Behinderungen kommt. Indolenz stellt sich als Interessenlosigkeit an der Thematik dar und ist verbunden mit den am stärksten geäußerten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen.

Die Abbildung fasst die wesentlichen Kernaussagen der Unternehmen, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen, zusammen.

**Abb. 15: Kernaussagen der Unternehmen, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen**

**Anforderungen/ Einstellungsvoraussetzungen an die Bewerber\_innen:**

- | Einstellungsvoraussetzung: passgenaue Qualifikation und Schlüsselqualifikationen

**Rolle des Hilfe- und Unterstützungssystem**

- | Mangelnde Beratung und undurchsichtige Zuweisungspraxis werden kritisiert
- | wechselnde Ansprechpartner\_innen werden als Problem gesehen
- | Keine aktiven Beschäftigungsstrategien für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung von Unternehmensseite oder vom Jobcenter

**Rahmenbedingungen in den Unternehmen**

- | Zwei Personalrekrutierungsstrategien: interne Stellenbesetzung und interne Rekrutierung von Menschen mit Behinderung
- | Regionalspezifische Arbeitsmarktbedingungen rahmen die Chancen auf Beschäftigung
- | Beschäftigungsquote und Kündigungsschutz werden skeptisch oder zumindest ambivalent beurteilt
- | Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung als ständiger Kampf

**Gründe, die gegen eine Beschäftigung sprechen**

- | Befürchtete AU-Zeiten
- | Mehraufwand in der Betreuung
- | Unterstellte mangelnde Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit
- | Befürchtete Störungen im Betriebsablauf

### 4.3 Die Sichtweisen der Expert\_innen über Chancen und Zugangsbarrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Abb. 16: Differenzierung der Experteninterviews

Experteninterview	geführte Interviews
a) <i>Interview mit Vertretern der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Integrationsfachdiensten und Industrie- und Handelskammer sowie mit Vertretern aus Verbänden</i>	7
b) <i>Interview mit der Referentin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</i>	1
c) <i>Interview mit einer Fachvertreterin der Evangelischen Behindertenhilfe</i>	1

Abb. 17: Kurzdarstellung der Expert\_innen

Experten	geführte Interviews
EXP01	<i>Integrationsfachdienst einer Großstadt Frau K. Beraterin</i>
EXP02	<i>Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB) Frau K. Bereich für Menschen mit Körperbehinderung</i>
EXP03	<i>Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Frau R. Bereich Arbeitsmarkt</i>
EXP04	<i>IHK Herr T. Ausbildung</i>
EXP05	<i>Integrationsamt einer Großstadt Herr M. und Frau S. Leitung und Assistenz</i>
EXP06	<i>AWO (Wohneinrichtung) Herr F. Bereich für Menschen mit Behinderung</i>
EXP07	<i>Integrationsfachdienst Herr F. und Herr M. Leitung + Beratung/Begleitung</i>
EXP08	<i>WfbM mit dem Schwerpunkt psychisch kranke Menschen Frau S., Herr E. und Herr Q. Bereich Vermittlung</i>
EXP09	<i>Integrationsfachdienst Herr W. und Frau S. Vermittlung und Begleitung</i>

Die folgende Übersicht fasst die wesentlichen Kernaussagen der interviewten Expert\_innen zu den Barrieren zusammen:

Abb. 18: Kernaussagen der interviewten Expert\_innen

**Identifizierte Barrieren:**

- | Mangelnde Qualifikationen gelten ebenso wie unsichere Perspektiven über Belastungsfähigkeit und Konstanz der Leistung als zentrale Einstellungshindernisse.
- | Spezifische Fördermöglichkeiten sind in Unternehmen oft nicht bekannt.
- | Behinderung wird in der Arbeitswelt, von Arbeitgebern und Kolleg\_innen oft mit Leistungsminderung und kognitiver Einschränkung gleichgesetzt.
- | In Rehabilitationseinrichtungen vor allem in der WfbM, aber auch in Unternehmen dominiert oft eine Fürsorgeperspektive auf Behinderungen.
- | Nichtbehinderte Arbeitnehmer\_innen erleben oft eine (gefühlte) Ungleichbehandlung von Beschäftigten mit und ohne Behinderung.
- | Komplexe Bürokratie, unübersichtliche Zuständigkeiten stellen Beschäftigungsbarrieren dar.
- | Fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit Behinderungen führt dazu, dass betroffene Menschen erst gar nicht eingestellt werden.
- | Leichtere Formen der Behinderung werden häufig nicht erkannt und nicht ausreichend gefördert, so dass Potentiale nicht entwickelt werden.
- | Psychische Beeinträchtigungen gelten für Teamarbeit und hinsichtlich befürchteter Risiken für AU-Zeiten und konstanter Arbeitsleistung als besonderes Problem; betroffene Menschen haben geringe Einstellungschancen und Probleme beim Erhalt des Arbeitsplatzes.
- | Für Menschen mit einer geistigen Behinderung fehlt es nicht nur an geeigneten Arbeitsplätzen, sondern es wird auch selten nach geeigneten Tätigkeitsfeldern gesucht, weil diese Personengruppe in den WfbMs verortet wird.

#### 4.3.1 Strukturelle Barrieren

Eine hohe Barriere für die Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt stellen aus Sicht vieler Expert\_innen (EXP02 BeB, EXP04 IHK, EXP08 WfbM, EXP09 IFD) die mangelnden Qualifikationen der sich bewerbenden Menschen mit Behinderungen dar, die sich in fehlenden oder niedrigqualifizierenden Schulabschlüssen sowie nicht abgeschlossenen Berufsausbildungen zeigen. So gab ein Mitarbeiter eines Integrationsfachdienstes (EXP09 IFD) an, dass etwa 80 % seiner Klientel keine abgeschlossene Berufsausbildung hätten und somit nur für gering qualifizierte Tätigkeiten infrage kämen. Der befragte EXP04 von der IHK verwies in diesem Punkt auf die stark durch Institutionen geprägte Schul- und Ausbildungsbiografie von jungen Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen:

*„Auch Menschen mit Behinderungen können Fachkräfte sein. [...] Allerdings muss man immer aufpassen, weil sie kommen von Anfang an aus einem sehr starken Schema, wo sie gedrängt werden, sie haben von Anfang an an einer bestimmten Schule und in einer bestimmten Werkstatt gelernt und dann lernen sie auch nur einen bestimmten Beruf, weil nur für den sind sie geeignet und so können sie nur bestimmte Tätigkeiten wahrnehmen“ (IHK, EXP04).*

Kritisiert wurde von einigen Expert\_innen, dass Strukturen nicht ausreichend durchlässig sind. So wiesen etwa Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus Sicht der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (EXP03 BDA) nur eine geringe Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt auf, was auch durch einschlägige Statistiken belegt ist:

*„Ja, die WfbM (...), gibt es eben zwischen den Systemen keine Übergänge in die eine oder in die andere Richtung. Dieses gesamte System durchlässiger zu gestalten, das muss auf jeden Fall das Ziel sein. Ich weiß, dass es beispielsweise auch schon Arbeitgeberverbände oder Unternehmen gibt, die selber Integrationsunternehmen gegründet haben, um zu sehen, Kann ich da möglicherweise die Leute auch qualifizieren, um sie dann in den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu übernehmen?“*

Direkt an den Einfluss der formalen Qualifikation durch einen berufsbildenden Abschluss schließe sich aus Sicht der Expert\_innen (EXP02 BeB, EXP04 IHK, EXP05 Integrationsamt, EXP08 WfbM) für Unternehmer\_innen die Frage nach der Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen an. So herrsche in vielen Unternehmen eine hohe Leistungsorientierung, die für einige der behinderten Arbeitnehmer\_innen schlicht zu viel Druck bedeuten würde (EXP08 WfbM). Dieser Punkt komme am stärksten bei hoch qualifizierten Tätigkeiten zum Tragen, die ein hohes Maß an Selbständigkeit und Fachkenntnis erfordern (EXP08 WfbM).

Weiterhin werfe die schwierige Arbeitsmarktlage (EXP04 IHK, EXP05 Integrationsamt, EXP08 WfbM, EXP09 IFD), die durch befristete Arbeitsverträge, den Niedriglohnsektor sowie den Mangel an geeigneten leistungsgerechten Arbeitsplätzen gekennzeichnet sei, Fragen auf, von denen auch nichtbehinderte Arbeitnehmer\_innen betroffen sind und die eine konstante Berufsbiografie so gut wie unmöglich machen. In der Vermittlungspraxis werde deutlich, dass es eine Rangfolge gibt, in der zuerst nichtbehinderte Menschen und erst dann Menschen mit Behinderungen an der Reihe seien – unabhängig von deren Qualifikation, Erfahrungen und Fachkenntnissen.

*„Ja klar, die Integration von Menschen mit Behinderungen ist das Ziel, aber in allen Bereichen; aber wenn schon die nicht Behinderten nicht mehr dauerhaft beschäftigt werden, wie wollen wir das bei letztendlich einer schwer zu vermittelnden Gruppe hinbekommen?“ (EXP04, IHK).*

Wie schon in den Zielgruppeninterviews und in den Interviews mit den Unternehmen, wird auch von den Fachkräften in Rehabilitationseinrichtungen immer wieder bemängelt, dass viele Fördermöglichkeiten den Unternehmen nicht bekannt seien (EXP04 IHK, EXP05 Integrationsamt), wobei gleichzeitig betont wird, dass auch viele Menschen mit Behinderung selbst nicht über alle Anlaufstellen (z.B. Integrationsfachdienste) informiert sind (EXP01 IFD).

Lange Zeiten von Arbeitslosigkeit wurden von allen befragten Expert\_innen in Übereinstimmung mit der Forschung als deutliches Einstellungshemmnis beschrieben, das Arbeitgeber als Warnsignal verstehen und das sich beim Vorliegen einer chronischen Krankheit oder Behinderung noch verstärkt. Immer wieder genannte Sichtworte waren hier: Arbeitsplatzverlust aufgrund mangelnder Leistung oder unangemessenen Verhaltens; Qualifikationsverlust und Entwöhnung von Arbeitsroutinen durch die lange Zeit



der Erwerbslosigkeit; schon von anderen Unternehmen wegen mangelnder Qualifikation, Motivation oder Belastungsfähigkeit abgelehnt; „schwieriger“ oder „hoffnungsloser“ Fall etc. Arbeitslosigkeit und Behinderung erweisen sich damit als kumulative Einstellungsrisiken/-hemmnisse (vgl. auch Blaschke 1997).

Als weiteres Hemmnis für die Einstellung (schwer-)behinderter Menschen wurde von der großen Mehrheit der Expert\_innen die komplexe Bürokratie angeführt (EXP01 IFD, EXP03 BDA, EXP05 Integrationsamt, EXP08 WfbM, EXP09 IFD). Insbesondere wurden die vielfältigen Ansprechpartner\_innen von der Bundesagentur für Arbeit, über die Integrationsämter, bis hin zu den Trägern der beruflichen Rehabilitation als Grund dafür genannt, dass sich die Betriebe nicht auf eine Bezugsperson verlassen können, die gleichsam als Integrationsmanager\_in das Geschehen im Blick hat und als Vertrauensperson für den behinderten Menschen wie für den Betrieb gleichermaßen zur Verfügung steht. Die unübersichtlichen Zuständigkeiten ohne zentrale Ansprechpartner\_innen stellten nicht nur, aber vor allem, für kleine Unternehmen eine erhebliche Hürde dar (EXP03 BDA). Das Problem der unterschiedlichen, an einem „Fall“ beteiligten Fachkräfte verschiedener Organisationen (BA; Hauptfürsorgestelle; Integrationsamt) und Einrichtungen (IFD; Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wie BBW, BFW, freie Bildungsträger) stelle aber auch ein Hindernis für die Koordination der Hilfen innerhalb des Vermittlungs- und Unterstützungssystems dar.

Gerade in den letzten Jahren habe sich angesichts der vielfältigen Neuerungen durch Ergänzungen und Novellierungen von Gesetzestexten und Verordnungen sowie angesichts einer Vielzahl neuer Fördermöglichkeiten das Unwissen und die Unsicherheit über Neuerungen für Menschen mit Behinderungen, etwa bei der Agentur für Arbeit (EXP04 IHK), vergrößert. Aus der Perspektive der Untersucher\_innen fällt hier auch die unübersehbare Flut von Informationsblättern, Flyern und Broschüren und Webseiten ins Auge, die nicht zur Informationsreduktion oder Bündelung beitrage, sondern die Unsicherheiten vervielfältige - nicht zuletzt, weil ältere Informationsblätter und neue gleichzeitig in den Betrieben kursierten und die Schwerbehindertenvertretungen auch einen sehr unterschiedlichen Informationsstand aufwiesen.

Auch die Art und Schwere der Behinderung könne aus Sicht der befragten Expert\_innen eine strukturelle Barriere darstellen. Bei Sinnesbehinderungen bzw. den „klassischen“ körperlichen Behinderungen (Rollstuhlfahrer\_innen) bestehen die geringsten Vorbehalte; schließlich könne über technische Hilfen vieles kompensiert werden und die Einschätzbarkeit der Leistungen sei hier besser gegeben als bei psychischen Krankheiten. Die Einschätzungen der Expert\_innen decken sich insoweit mit empirischen Erkenntnissen (Cloerkes 2001, S. 76). Allerdings könne hier ein hoher Pflegebedarf, der sich nicht durch technische Hilfsmittel kompensieren lässt, ein Vermittlungshemmnis darstellen (EXP02 BeB).

Schlechte Chancen hätten Menschen mit einer geistigen Behinderung oder mit psychischen Krankheiten (vgl. Kapitel 4.2.1.3). Behinderungsarten, die in den Bereich der psychischen Erkrankungen fallen, bringen für Arbeitgeber\_innen ein Gefühl fehlender Planbarkeit mit sich (EXP03 BDA). So wäre eine Einstellung kein Problem, wenn man

sich auf eine konstante und vorhersehbare Arbeitsleistung verlassen könnte, was etwa bei Krankheiten, die in Schüben verlaufen - nicht nur bei psychischen Erkrankungen oder bei Persönlichkeitsstörungen - nicht garantiert werden kann.

### 4.3.2 Sozialpsychologische Barrieren

Neben den genannten strukturellen Barrieren zeigten sich in den Interviews mit den Expert\_innen auch sozialpsychologische Barrieren seitens der Unternehmen und Arbeitgeber\_innen in Form von Vorurteilen, die sich bei der Bewerbung des betroffenen Personenkreises um einen Arbeitsplatz bemerkbar machten.

Einige Expert\_innen haben den Eindruck, dass Arbeitgeber oft den Begriff der Behinderung als einen übergeordneten Sammelbegriff verstehen, mit dem bestimmte charakterliche und/oder leistungsbezogene Kriterien assoziiert werden. Das führt dazu, dass eine Behinderung oftmals mit kognitiver Einschränkung und Leistungsminderung sowie mit schwierigerem Verhalten gleichgesetzt wird. Dies erscheint als eines der größten Vorurteile, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. So weist ein Experte darauf hin,

*„[...] dass jemand nicht leistungsgemindert sein muss, obwohl er eine Schwerbehinderung aufweist, dass das überhaupt nicht notwendig Hand in Hand geht und dazu braucht es insbesondere positive Beispiele [...]“ (Integrationsamt, EXP05, vgl. auch 4.2.1.1).*

Damit würden die gut- und sogar hochqualifizierten Menschen mit körperlichen oder Sinnesbehinderungen, deren funktionale Beeinträchtigung durch technische Hilfen, Arbeitsassistenten etc. oder durch angepasste Arbeitszeit- und Pausenregelungen ausgeglichen werden könnte, durch das gemeinsame Etikett der Behinderung auf eine gemeinsame Stufe mit gering qualifizierten Bewerber\_innen oder mit kognitiv beeinträchtigten Personen gestellt. Behinderung wird somit zu einem Stigma, das sich nicht in Einschränkungen in bestimmten Teilbereichen auswirkt, sondern – je nach persönlichen Erfahrungen und Ansichten – auf die gesamte Person übertragen wird; ein Phänomen das in der Psychologie als „Halo-Effekt“ bezeichnet wird und aus soziologischer Perspektive zu einem „Master-Status“ führt. Für die betroffenen Menschen wirkt sich dies als eine gravierende Barriere aus, weil sie sich gegen die meist ungenannten aber doch spürbaren, zuweilen auch direkt ausgesprochenen Vermutungen zur Wehr setzen oder die unterstellten Defizite durch übermäßiges Engagement kompensieren müssen, da der Beweis der umfassenden Leistungsfähigkeit für Arbeitgeber\_innen und Kolleg\_innen ein wichtiges Kriterium der Akzeptanz ist (EXP02 BeB, EXP04 IHK, EXP05 Integrationsamt, EXP08 WfbM, vgl. auch 4.1.2). So ging nach Angaben von EXP05 ein Arbeitgeber bei der Frage, ob er sich vorstellen könne, Menschen mit Behinderungen einzustellen, davon aus: „Die Arbeitsleistung, die [von diesem Personenkreis] erbracht wird, ist für mich nicht von Bedeutung und lohnt den Aufwand nicht.“ Wenn der Begriff der Behinderung aus einem alltagsweltlich vermittelten Verständnis per se mit gering qualifiziert und leistungsgemindert verbunden wird, stellt das für Bewerber\_innen mit Behinderungen ein Stigma dar, das sich in direkter und mehr noch mittelbarer Diskriminierung ausdrückt.

Ein gesamtgesellschaftliches Problem, das auch im Kontext der Arbeitsmarktintegration sichtbar wird, ist eine stark durch fürsorgliche Aspekte geprägte Sicht auf Behinderungen. Das zeige sich erstens in den schulischen und berufsbildenden Institutionen, wo Menschen mit Behinderungen „manchmal immer auch gepöppelt [...] und auch immer so protegiert wurden“ (EXP08 WfbM). Diese gesellschaftlich oft noch als positiv gedachte Form der Rücksichtnahme, die aus heutiger fachlicher Sicht und von den Betroffenenverbänden als patriarchale Bevormundung und als Weg zu einer „erlernten Hilflosigkeit“ betrachtet wird, könne aber auch dazu führen, dass bestimmte beruflich relevante Potentiale erst gar nicht erkannt und ausgeschöpft werden (EXP08 WfbM). Dieser Fürsorgeaspekt wurde auch von anderen Expert\_innen (EXP01 IFD, EXP02 BeB) kritisiert, denn Arbeitgeber\_innen sprechen so beispielsweise bei Probearbeitswochen die konkreten Erwartungen an den Menschen mit Behinderung nicht an, weil sie verunsichert sind und den betroffenen Menschen nicht zu viel zumuten möchten. In der Folge könnten auch die behinderten Menschen kein realistisches Bild von den Erwartungen an sie bekommen. So komme es dazu, dass bei Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen bei Praktika zuerst darüber hinweggesehen werde, dass bestimmte Aufgaben nicht erwartungsgemäß erledigt wurden, die Praktikant\_innen dann aber trotzdem aus genau diesen Gründen nicht eingestellt werden.

Somit verhindere die fürsorgliche Sicht, eine Art der positiven Diskriminierung, die Ausbildung einer realistischen Selbsteinschätzung der behinderten Arbeitnehmer\_innen (EXP02 BeB). Eine Expertin wies darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen durchaus unter erschwerten Bedingungen aufwachsen, diese sie letztendlich aber auch stärkten, „weil dadurch bin ich ..., also ich hatte schon auch ziemlich viele Niederlagen in meinem Leben, aber es war immer wieder meine Entscheidung ‚Okay, steh ich auf oder bleib ich liegen‘“ (EXP01 IFD). Für ein realistisches Selbstbild und eine treffende Einschätzung der eigenen Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsmarkt sind ein qualifiziertes Feedback und eine realistische Einschätzung der Arbeitsleistung notwendig.

Ein weiterer negativer Faktor ist die (gefühlte) Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer\_innen mit und Arbeitnehmer\_innen ohne Behinderungen. So wies EXP08 (WfbM) in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Arbeitgeber\_innen argumentierten:

*„Wir können nicht jemanden einstellen, der nur bestimmte Sachen macht. Dann sagen die anderen Kollegen, Warum müssen wir das dann leisten? Also die wollen eine Gleichbehandlung der Arbeitskräfte.“*

Einige Expert\_innen meinten, dass sich bei manchen Arbeitgeber\_innen der Mythos halte, dass Menschen mit Behinderungen nicht kündbar seien (EXP01 IFD, EXP05 Integrationsamt, EXP09 IFD) und sie längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten unterliegen würden als durchschnittliche Arbeitnehmer\_innen (EXP06 AWO, EXP09 IFD).

Als verallgemeinerbares Problem kann bei vielen Unternehmen ein fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit Menschen mit Behinderungen (EXP04 IHK, EXP05 Integrationsamt) gelten. Wenn bei Arbeitgeber\_innen und Kolleg\_innen nicht zufällig Anknüpfungspunkte im persönlichen Umfeld vorhanden seien, würden im Kontakt

erst einmal viele Unsicherheiten entstehen, begründet in der fehlenden Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Ein weiteres Erklärungsmuster ist aus Sicht eines der Experten die generell geringe Präsenz von Schwerbehinderten in der Arbeitswelt, daher erzeuge die Vorstellung bei manchen Arbeitgeber\_innen erst einmal eine starke Abwehr:

*„Eine der grundsätzlichen Barrieren überhaupt, also eben Schwerbehinderte kommen bei uns in der Arbeitswelt noch viel zu wenig vor, und die Vorstellung für Arbeitgeber, irgendeinen Behinderten einzustellen, diese Vorstellung erzeugt erst einmal eine immense Abwehr, weil es das per se noch viel zu wenig gibt“ (EXP08 WfbM).*

Der Umgang mit Menschen mit Behinderungen in Abhängigkeit von der Art und Schwere der Behinderung und den daraus resultierenden Gefühlen – von Ängsten, Unsicherheiten bis zum Mitleid – kann sich somit auch als sozialpsychologische Barriere erweisen; gleichwohl differieren die Einschätzungen der Expert\_innen zu diesem Thema sehr stark. So seien Lernbehinderungen schwierig zu erfassen, weil die Beeinträchtigung durch die Behinderung nicht so offensichtlich ist wie z. B. bei Rollstuhlfahrer\_innen. Bei körperlichen Beeinträchtigungen ist sichtbar, in welchem Bereich die funktionelle Einschränkung liegt. Lernbehinderungen, Lese-Rechtschreib-Schwäche etc. dagegen – die in vielen Fällen auch nicht diagnostiziert seien oder bei der Bewerbung nicht angegeben würden – machten sich erst später in der Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit bemerkbar, ohne dass für die Arbeitgeber\_innen deutlich werde, wodurch sich mögliche Fehlerquellen (Anweisungen nicht lesen können; langsame Arbeitsabläufe) erklärten. Damit blieben präventive Strategien unausgeschöpft und es ergibt sich ein mögliches Konfliktpotential zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber\_innen bzw. Kolleg\_innen. Dieses Beispiel verweist auf das allgemeine Problem der großen Vielzahl an nicht sichtbaren Behinderungen und chronischen Erkrankungen, bei denen häufig die Unterstellung eines Selbstverschuldens (Moralisierung) der Situation oder des Versuchs, sich einen Vorteil zu verschaffen, vorliegt.

Bei klar umrissenen und einfachen Tätigkeiten ist die Anstellung von Menschen mit geistiger Behinderung in einer WfbM eher unproblematisch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden hier jedoch Probleme gesehen:

*„In den Gesprächen, die ich hatte, konnte sich keiner der Betriebe vorstellen, einen Menschen mit einer geistigen Behinderung in der Form zu beschäftigen, dass es für den Betrieb nutzbringend ist und dass es für den Menschen mit der Beeinträchtigung auch ein Gefühl gibt ‚Okay, ich bin hier gewollt und ich kann hier auch was bewirken.‘“ (AWO, EXP06).*

Gleichwohl wies EXP02 (BeB) darauf hin, dass Menschen mit geistigen Behinderungen, die körperlich leistungsfähig sind, gut zu integrieren seien. In diesem Bereich scheint es also gemäß den unterschiedlichen Erfahrungen auch darauf anzukommen, ob und inwieweit einfache Arbeitstätigkeiten in Betrieben erhalten oder angeboten werden können. Hierbei sollte auch bedacht werden, dass die Möglichkeit, Aufträge an WfbM zu günstigen Konditionen zu vergeben was zusätzlich anteilsmäßig auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden kann ein Grund dafür sein kann, Menschen mit geistiger

Behinderung nicht zu beschäftigen, weil sich dafür bereits eine arbeitsteilige und kostengünstige Struktur etabliert hat, die auch vermeidet, selbst aufwendige Integrationsstrukturen innerhalb des Unternehmens zu schaffen. Dies kann auch ein Grund dafür sein, dass Arbeitgeber\_innen erst gar nicht systematisch nach Tätigkeitsfeldern für diese Gruppe von behinderten Menschen suchen und eher den Weg der Vergabe von Leistungen an Fremdfirmen gehen. Oftmals gelangt bei der Auslagerung von Arbeitsplätzen die Möglichkeit einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erst gar nicht in den Blick.

Psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. So geben beispielsweise die Berufsbildungswerke an, mittlerweile 44,7 % an Klient\_innen aus diesem Bereich zu unterstützen (Eser 2011, S. 172). Psychische Krankheiten nehmen inzwischen den ersten Platz bei den AU-Tagen ein und stehen auch an der Spitze der Gründe für EM-Renten.

Menschen mit psychischen Erkrankungen gelten auch bei guter Qualifikation als besonders schwierig einzusetzen. Ihnen werden mangelnde Teamfähigkeit, unberechenbare Leistungsschwankungen und hohe Ausfallzeiten zugeschrieben - Sachverhalte, die auch tatsächlich immer wieder auftreten, aber als generalisierte Erwartung bereits im Kern offene Lösungsmöglichkeiten blockieren:

„Ein psychisch Kranker in einem Team drin ist immer eine Problematik, die für jedes Team auch schwierig ist und wenn dann noch eine geistige Behinderung dazukommt und das Krankheitsverständnis dafür nicht da ist ‚Was ist denn mit mir los und was ist mit dem los?‘, die kann man dann nicht vermitteln.“ (EXP06 AWO).

## 4.4 Ergebnisse der Fokusgruppen

### 4.4.1 Fokusgruppe mit Menschen mit Schwerbehinderung

Die Fokusgruppe eröffnete die Möglichkeit, unterschiedliche Perspektiven von Menschen mit Behinderungen hinsichtlich ihrer Erfahrungen zum Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erfassen und im Austausch darüber unterschiedliche Barrieren und eigene Handlungsstrategien zu reflektieren. Die „unterschiedlichen milieuspezifischen Wirklichkeiten, an denen das Individuum teilhat und die es immer erst retrospektiv und aspekthaft verinnerlicht, sind [...] auf dem Wege des Gruppendiskussionsverfahrens einer direkten empirischen Analyse zugänglich“ (Bohnsack 1997, S. 498). Mit Hilfe dieses Verfahrens können kollektive Orientierungsmuster im Auswertungsprozess herausgearbeitet werden, die auf die sie bedingenden Strukturen gemeinsamer milieuspezifischer und biographischer Erfahrungen verweisen.

An der Fokusgruppe nahmen - neben dem Projektteam - folgende Personen teil:

Abb. 19: Teilnehmer\_innen der Fokusgruppe mit Menschen mit Schwerbehinderungen

Code	Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit Menschen mit Schwerbehinderungen
ZG18	Arbeitnehmerin im Großunternehmen, Lungenleiden
ZG16	Arbeitnehmer Großunternehmen im Öffentlichen Dienst, halbseitige Lähmung und Sprachbehinderung nach Schlaganfall
ZG12	Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst, Krebserkrankung
ZG14	Werkstattmitarbeiter, psychische Krankheit
ZG10	arbeitsuchend, Hörbehinderung

Die eingeladenen Gäste empfanden es als hilfreich und auch entlastend, über ihre Sichtweisen und Problemlagen sprechen zu können und betonten den für sie hohen Wert dieser Diskussionsrunde, da sie das Gefühl hatten, dass auch ihre Stimmen nun gehört würden und ihre Sichtweisen für Wissenschaft und Öffentlichkeit von Interesse seien. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde, die auch den beruflichen Werdegang hinsichtlich früherer Pläne und Ziele sowie deren Realisierung umfasste, begann die Diskussion über die unterschiedlichen Strategien, einen Arbeitsplatz in dem jeweiligen Unternehmen zu erhalten bzw. den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

### Etikettierungsphänomene

Trotz der unterschiedlichen Bildungshintergründe und sozialen Milieus, Behinderungsarten und des unterschiedlichen Schweregrads der Behinderung sowie der Sichtbarkeit vs. Nicht-Sichtbarkeit der Behinderung kristallisierte sich als eine gemeinsame Erfahrung die Etikettierung durch den Schwerbehindertenbegriff heraus. In diesem Zusammenhang stellten die Beteiligten fest, dass sie sich von dem Begriff der Schwerbehinderung gelabelt fühlen. Schwerbehinderung kann in dem einen Fall bedeuten, als „lebende Leiche“ (ZG12) wahrgenommen zu werden, ZG18 sagte „man wird als Mensch unsichtbar“ und ZG14 empfand sich „in der Leistungsgesellschaft nur noch als eine Belastung“. ZG12 fasste seine Situation dahingehend zusammen, dass behinderte Menschen von der Unternehmensleitung „als Laus im Pelz“ wahrgenommen würden.

### Strategien der Arbeitsplatzsuche/Arbeitsplatzerhalt

ZG12 und ZG18 haben ihre Behinderung im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie erworben und erhielten die Gelegenheit, im Unternehmen zu verbleiben. Dies war aber durchaus keine Selbstverständlichkeit und musste erstritten werden. Zeigte sich ZG18 äußerst flexibel und nahm jede neuerliche Umsetzung als notwendiges Übel hin, erstritt sich ZG12 in einem langwierigen arbeitsgerichtlichen Kampf seinen alten Arbeitsplatz zurück.

| Selbst für intern rekrutierte Menschen mit Schwerbehinderung ist der Weg auf den leidensgerechten Arbeitsplatz nicht frei von Schwierigkeiten und muss mitunter auch gegen Widerstände durchgesetzt werden.



ZG16 kehrte nach einer langjährigen Rehabilitationsmaßnahme und über den Umweg der Werkstatt sowie das Absolvieren verschiedener Praktika auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zurück. Die Behinderung war infolge eines Schlaganfalls eingetreten und bedeutete für ihn einen schwerwiegenden Einbruch in seinem Leben. Beruflich wurde er dramatisch zurückgeworfen und fand sich als promovierter Historiker in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen beim Einsortieren von Schrauben wieder. Der Kampf zurück ins Leben umfasste bei ihm besonders auch eine Rückkehr zu seiner beruflichen Identität. Mittlerweile ist er als Archivar tätig und konnte so an das alte Berufsmodell anknüpfen. Gelungen ist ihm dies durch seine Ausdauer und seinen Optimismus. Eine große Rolle spielte hier auch die Beratungs- und Vermittlungsarbeit des Integrationsfachdienstes. ZG16 sieht einen entscheidenden Unterschied zu anderen Diskutant\_innen darin, dass er im Öffentlichen Dienst tätig ist und damit in einem geschützteren Rahmen als der freien Wirtschaft. So berichtete er im Unterschied zu ZG18 auch nicht über Mobbing Erfahrungen oder Kolleg\_innen, die missgünstig auf die „Privilegien“ (Kündigungsschutz, Zusatzurlaub) schauen.

ZG10, der ebenfalls sehr gut qualifiziert ist und zwei Hochschulabschlüsse vorzuweisen hat, berichtete über die mehrmals gescheiterten Versuche, eine adäquate Anstellung zu finden. In seinem Fall führten auch die umfangreichen Praktika nicht zum Erfolg. Seine sichtbare Behinderung (Spastik), so vermutet er, führe spätestens im Bewerbungsgespräch zur (verdeckten) Ablehnung. Darüber hinaus ist er in der Kommunikation aufgrund seiner Hörbehinderung leicht beeinträchtigt. Derzeit absolviert er ein neuerliches Praktikum im Bereich der medizinischen Dokumentation mit der Hoffnung, sich somit für einen leidensgerechten Arbeitsplatz (den er genau in diesem Bereich sieht) zu qualifizieren.

- | Selbst sehr gute Qualifikationsprofile reichen nicht immer aus, sondern müssen von Eigenschaften der Bewerber\_innen wie dispositionellem Optimismus, hoher Selbstwirksamkeit etc. und durch eine passgenaue Unterstützung der Beratungsinstitutionen aus einer Hand gerahmt werden.
- | Eine starke Sichtbarkeit der Behinderung kann zu Ablehnungsreaktionen oder Scheinakzeptanz führen.

ZG14, der psychisch krank ist, gab an, froh zu sein, sich diesen Bemühungen um einen Arbeitsplatz, wie von den anderen Diskutant\_innen beschrieben, nicht mehr aussetzen zu müssen. Er habe in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen seinen Tätigkeitsbereich gefunden und sei in hohem Maße zufrieden mit den dortigen Arbeitsbedingungen. Er berichtete von zum Teil demotivierenden Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die er in seiner Erwerbsbiografie erlebt habe.

- | Jahrelange Erfahrungen des Ausschlusses sowie ein immer wieder erlebtes Unverständnis im Umgang mit psychischer Krankheit können die Werkstatt als Zufluchtsort erscheinen lassen.

Anonyme Bewerbungsverfahren empfanden alle Diskutant\_innen als wenig hilfreich, da die Schwerbehinderung aus ihrer Sicht neben anderen Faktoren irgendwann dennoch zur Sprache kommen und problematisiert werden müsse.



## Zu den Reaktionen auf Behinderungen

Die Diskutant\_innen waren sich einig, dass sich durch den Schwerbehindertenstatus im Arbeitsleben vieles ändere. Neben allgemeinen Veränderungen in der Biografie, die berichtet wurden - da jede Krankheit eine neue soziale Situation bedeute - wie z. B. eine Verkleinerung des Freundeskreises, dass die Krankheit im Tagesablauf in Rechnung gestellt werden müsse, sich die finanzielle Situation verschlechtere, Zukunfts- und Existenzangst zunähmen etc. (Bury 2009, Corbin & Strauss 1993), zeigten sich im Arbeitsprozess bei Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt darüber hinaus folgende Phänomene:

### | Ungleichbehandlung bei Fehlzeiten

Werden bei den nichtbehinderten Arbeitnehmer\_innen krankheitsbedingte Fehlzeiten toleriert, wird Menschen mit Behinderungen unterstellt, dass sie zu häufig ausfielen und ständig zu Therapien und Ähnlichem müssten.

### | niedrige soziale Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Verwehrte Weiterbildungen, hohe Kontrolle am Arbeitsplatz, häufige Wechsel der Arbeitsbereiche und Gerüchte sowie Unterstellungen hinsichtlich der Erkrankung bzw. Behinderung führen dazu, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz nachlässt.

### | Isolation am Arbeitsplatz

Die Zuweisung von Einzelarbeitsplätzen oder die Separierung von Arbeitsfeldern, verbunden mit schwindenden sozialen Kontakten und zusätzlich verstärkt durch die Ignoranz durch Vorgesetzte, führen zur Isolation am Arbeitsplatz.

### | Behinderung wird vorschnell mit Leistungsminderung gleichgesetzt

Die Diskutant\_innen berichteten davon, dass ihnen anspruchsvolle Aufgaben nicht (mehr) übertragen würden und sie häufig das Gefühl hätten, dass ihre Arbeitsergebnisse abgewertet würden.

### | Vorgesetzte üben Druck aus

Durch das Überwachen der Pausenzeiten, das Hinterfragen der Arbeitsleistung und ein als übermäßig empfundenes rigides Zeitmanagement entstehen Stress- und Belastungssituationen.

### | Rückzug oder Desinteresse von Kolleg\_innen

Die Diskutant\_innen berichteten über häufige Situationen eines Aus-dem-Weg-gehens der Kolleg\_innen seit Bekanntwerden der Schwerbehinderung. Das Lästern von Kolleg\_innen und der Nichteinbezug in die Teamarbeit wurden auf die Unerfahrenheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen oder das Desinteresse von Kolleg\_innen zurückgeführt.

### | Angst vor Arbeitsplatzverlust

In strukturschwachen Regionen ist die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes besonders hoch. Darüber hinaus grundiert die Angst, in der Leistungs- und Arbeitsgesellschaft als zweitrangig wahrgenommen zu werden, das Lebensgefühl.

### | Positive Erfahrungen am Arbeitsplatz

Diese von den Diskutant\_innen beschriebenen Reaktionen auf Behinderungen werden gerahmt von den positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz: soziale Einbindung, Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und das Erleben von Anerkennung und Gebrauchtwerden.

Bezüglich der Erfahrungen mit Mobbing u. ä. im Zusammenhang mit der Behinderung sei hier exemplarisch der Gesprächsbeitrag einer Arbeitnehmerin vom allgemeinen Arbeitsmarkt genannt:

*„Jahrelang hab ich das Mobbing nicht wahrnehmen wollen und hab's zu Hause rausgelassen, hab' an meinem Stückchen Garten gearbeitet und hat mir nicht so recht jemand geglaubt. Das ist immer so: Wer nicht behindert ist und das zeitweise durchmachen muss oder ständig durchmacht, der will es auch nicht sehen, die gucken dann weg, die wollen das nicht sehen. Das sehe ich bei meinem Chef. [Seitdem er wusste, dass ich schwerbehindert bin] hab ich's genauso gemacht wie vorher und wurde dann umgesetzt, aber wie gesagt, selbst meine Abteilung, ich sitze jetzt seit fünf Monaten alleine, bin sozusagen abgekapselt worden, mache trotzdem meine Arbeit, kämpfe mich da durch, wie immer.“ (ZG18)*

### **Erfahrungen mit Beratungsinstitutionen und Verbesserungswünsche**

Die Diskutant\_innen verwiesen auf ihre unterschiedlichen Erfahrungen mit den Beratungsinstitutionen. Die Kritikpunkte hinsichtlich des Unterstützungssystems bezogen sich auf Folgendes: Es wurden fehlende Informationen und unflexible Strukturen der Hilfeangebote beklagt. Darüber hinaus sei das Zusammenspiel der Beratungseinrichtungen, im Sinne der Hilfen aus einer Hand, nicht immer gegeben, so entstünden Schnittstellenprobleme. In diesem Zusammenhang erschwerten wechselnde Ansprechpartner\_innen den Vertrauensaufbau.

Betriebsintern wurden Schwerbehindertenvertretungen von einem Diskutanten als „Alibiveranstaltungen“ (ZG12) wahrgenommen.

Die Diskutant\_innen wiesen darauf hin, dass das Hilfenetz unterschiedlich ausgebaut sei, insbesondere in strukturschwachen Regionen fänden sich zu wenige Ansprechpartner\_innen und es wurde ein eklatantes Fehlen von Strukturen beklagt.

Aus Sicht der Menschen mit Behinderungen solle eine zielgerichtete berufliche Beratung so früh wie möglich einsetzen, am besten bereits während der medizinischen Rehabilitation. Darüber hinaus wäre die Einbeziehung von Angehörigen in den Beratungsprozess sehr wünschenswert. Insgesamt ließe sich der Wunsch nach Unterstützung dahingehend umschreiben, dass der Hilfeprozess zwischen passgerechter und den biografischen Faktor berücksichtigenden Beratung auf der einen und dem Vermeiden einer „fürsorglichen Belagerung“ (ZG18) auf der anderen Seite ausbalanciert werden solle.

### **Empfehlungen für Politik/Unternehmen**

Die Diskutanten\_innen wünschten sich härtere Strafen für Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen sowie einen Index für „schwarze Schafe“, d. h. Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, auch zu veröffentlichen.

Darüber hinaus sollten transparente Anlaufstellen im Unternehmen geschaffen werden, an die man sich bei Problemen oder Mobbing Erfahrungen etc. wenden kann. Insgesamt sollten mehr ausgliederte Arbeitsplätze und Modelle Unterstützter Be-

schäftigung geschaffen werden. Allgemein sei das Wissen über Behinderungen und chronische Krankheiten zu erhöhen, um Vorbehalte, wie die, dass Behinderung automatisch mit Leistungseinschränkung verbunden wird, auszuräumen. Vorstellbar sei in diesem Zusammenhang, Arbeitskolleg\_innen mit ins Boot zu holen und diese über Belastungen im Zusammenhang mit der Krankheit, Zusatzurlaub etc. aufzuklären, so dass keine „Neidattacken“ entstehen.

### **Empfehlungen für Menschen mit Behinderungen**

Abschließend formulierten die Diskutant\_innen Empfehlungen für Menschen mit Behinderungen. So sei es wichtig, um seine Rechte zu kämpfen und aktiv zu sein. In diesem Zusammenhang wurde betont, sich auch von Rückschlägen nicht verunsichern zu lassen und sich nie aufzugeben. Eine gute Qualifikation, Weiterbildungen etc. stellten die Voraussetzungen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar und müssten erworben werden. Bezüglich des Hilfesystems diskutierten die Teilnehmer\_innen, dass eine enge Kooperation entscheidend sei, man aber auch nicht darauf warten dürfe, dass die Hilfe von sich aus käme – es sei wichtig, Hilfe auch aktiv einzufordern. Im Arbeitsprozess, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, gelte es, der Selbstaubeutung Grenzen zu setzen und Achtsamkeit für sich selbst zu entwickeln. Als Empfehlung sprachen die Diskutant\_innen aus, hinsichtlich des Schwerbehindertenstatus mit offenen Karten zu spielen und den Schwerbehindertenstatus in der Bewerbung anzugeben.

### **Zur Bedeutung von Erwerbsarbeit**

Die Diskussionsrunde verlief lediglich hinsichtlich der Fragestellung, ob die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen als adäquater Ort beruflicher Teilhabe gelten könne oder vielmehr eine Position im Abseits darstelle, kontrovers. ZG15 betonte den geschützten Bereich der Werkstatt, der es ihm ermögliche, seine Krankheit zu bewältigen und gleichzeitig einer Arbeitstätigkeit nachzugehen. Für psychisch Kranke sei die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders schwierig, so dass nach seiner Einschätzung die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen als gute Alternative anzusehen sei. Die anderen Diskutant\_innen betonten dahingehend die finanzielle Unabhängigkeit, die ihnen ihre Erwerbstätigkeit ermögliche, sowie die soziale Anerkennung, die damit verbunden sei, als Berufstätige auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden. Des Weiteren beschrieb insbesondere ZG16 die Unterforderung, die mit einer Tätigkeit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen verbunden sein könne. Er verwies auf seine Erfahrungen, sich nach dem Schlaganfall mühsam ins Leben zurückgekämpft zu haben und darauf, dass sich ihm als berufliche Perspektive zuerst lediglich eine Tätigkeit in der Werkstatt geboten habe, wo er sich als promovierter Historiker bei manuellen Tätigkeiten wiederfand. Aber selbst diese Tätigkeit habe er angenommen, da (Erwerbs-)Tätigkeit ein wichtiger Bestandteil des Lebens sei.

Am Ende der Diskussionsrunde betonten alle Beteiligten die hohe Bedeutsamkeit von (Erwerbs-)Arbeit für das eigene Selbstvertrauen und Wohlbefinden. Neben dem Aspekt der relativen finanziellen Unabhängigkeit fasste ZG16 dies in folgenden Worten zusammen: „Am Ende des Tages muss Arbeit Spaß machen, denn Arbeit bedeutet ein großes Stück Lebensqualität“. ZG18 schloss sich an und betonte: „Arbeit ist mir neben

der Familie das Wichtigste im Leben, nur wenn du Arbeit hast, bist du wer“. Am Beispiel der Situation ihrer Tochter beschrieb ZG18, wie stigmatisierend es sei, arbeitslos und schwerbehindert zu sein, denn ihre erwachsene schwerbehinderte Tochter bemühe sich seit Jahren verzweifelt um Arbeit. Trotz guten Schulabschlusses und beruflicher Qualifikation gelinge es der Tochter nicht, einen Arbeitsplatz zu erhalten. Dies führte ZG18 auch darauf zurück, dass Arbeitgeber\_innen sich von der Behinderung (Hör- und Sprachbehinderung) abschrecken ließen. Dadurch könne ein Kreislauf entstehen: ohne Arbeit keine finanzielle Unabhängigkeit, keine Selbstwirksamkeitserfahrungen, keine soziale Anerkennung; es folgten sozialer Rückzug, der Freundeskreis verkleinere sich, die Schuld werde bei sich selbst gesucht, das Selbstvertrauen nehme ab, Bewerbungsaktivitäten würden weniger und man traue sich eine Arbeitstätigkeit immer weniger zu. Daraus folgten Situationen einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung (self-fulfilling prophecy).

#### 4.4.2 Fokusgruppe mit den Unternehmen

An der Fokusgruppe mit Vertreter\_innen von Unternehmen nahmen folgende Personen teil:

Abb. 20: Teilnehmer\_innen der Fokusgruppe mit den Unternehmen

Code	Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit den Unternehmen
Gr_UNQ01	Betriebsrat eines Großunternehmens, Beschäftigungsquote wird nicht erfüllt
ÖD_1	Schwerbehindertenvertreterin eines Großunternehmens im Öffentlichen Dienst, Beschäftigungsquote wird erfüllt, Integrationspreis 2009
KL_UQ02	Inhaber eines Kleinbetriebes, Quote wird erfüllt, Integrationspreis 2010

Die wechselseitigen Bezüge aufeinander in der Diskussion waren intensiv und neue Perspektiven wurden erarbeitet. Beispielsweise sah der Betriebsrat des Großunternehmens Chancen für Menschen mit Schwerbehinderung in einem Bereich, den das Unternehmen bisher an eine Fremdfirma outgesourct hatte (Landschafts- und Gartenbau), der Kleinunternehmer „entdeckte“ noch nicht bekannte institutionelle Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, die im Gesprächsverlauf genannt wurden.

#### Wie sind die Unternehmen zur Einstellung behinderter Bewerber gekommen?

#### Welche Erfahrungen haben die Unternehmen dabei gemacht?

Während der Geschäftsführer des Kleinunternehmens durch eine persönliche Kontaktaufnahme der Arbeitsvermittlung mit dem Thema der Integration von Menschen mit Behinderung in Berührung kam und bei ihm mittlerweile acht von 12 Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung arbeiten, berichteten die Vertreterin des Großunternehmens des Öffentlichen Dienstes und der Vertreter der Papierfabrik, dass die Quote hauptsächlich dadurch erreicht werde, dass viele Arbeitnehmer\_innen im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie den Schwerbehindertenstatus erwerben.

Der Kleinunternehmer beschrieb, dass für ihn ein wesentlicher Grund für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen darin läge, dass diese sehr engagiert, motiviert, wissbegierig und sehr dankbar für die Chance seien, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein. Allerdings räumte er auch ein, dass er ohne eine persönliche Ansprache und Aufklärung und die damit verbundenen positiven ersten Erfahrungen, die er mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht hatte, von sich aus nie auf die Idee gekommen wäre, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Im Unterschied dazu verliefen in einem hierarchisch strukturierten Großunternehmen die Verfahrensschritte nach klar strukturierten und bürokratisch organisierten Abläufen, wie der Betriebsrat des Großunternehmens verdeutlichte. Persönliche Kontakte zu Arbeitsvermittlern und Reha-Teams des Arbeitsamtes usw. gebe es nicht. Die intern rekrutierten Arbeitnehmer\_innen stünden zwar unter einem besonderen Schutz, der im Fall von Umstrukturierungsmaßnahmen aber auch Grenzen habe. So sei eine vor zwei Jahren stattfindende Umstrukturierung mit den damit verbundenen Stellenkürzungen für den Gesprächspartner die schwerste Erfahrung in seiner langjährigen Tätigkeit als Betriebsrat gewesen. Diese Erfahrung habe bestätigt, dass letztlich Entscheidungen auch über die Kündigung von (schwer-)behinderten oder leistungsgeminderten Arbeitnehmer\_innen von der Firmenleitung nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten gefällt würden. Die Schwerbehindertenvertreterin des Großunternehmens berichtete, dass die Anzahl, vor allem auch qualifizierter Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren rückläufig sei – ein Umstand, für den sie keine Erklärung habe. Dieser Rückgang wirke sich auf die Möglichkeiten zur Besetzung qualifizierter Stellen mit behinderten Arbeitnehmer\_innen im Unternehmen aus.

### **(Anonymisierte) Bewerbungen**

Auf die Frage, wie viele behinderte Menschen sich bewerben, berichteten alle drei Teilnehmenden, dass sie nur sehr wenige Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erhalten. Als allgemeine Kriterien für eine erfolversprechende Bewerbung gelten nach übereinstimmender Meinung: Qualifikation, persönlicher Eindruck und die Passung in das Team; dies treffe natürlich nicht allein auf behinderte Bewerber\_innen zu. Auch wenn die endgültige Entscheidung bei Einstellungen bei der Personalabteilung liege, habe die Schwerbehindertenvertreterin (ÖD\_01) mit ihrer Stimme und bei gleicher Qualifikation und Eignung der Bewerber\_innen auch schon Entscheidungen zugunsten (schwer-)behinderter Bewerber\_innen beeinflussen können.

Alle drei Diskutant\_innen hielten das Konzept der anonymisierten Bewerbung nicht für sinnvoll, denn Papierform und persönlicher Eindruck im Gespräch fielen ohnehin weit auseinander. Auch eine Bewerbung ohne Foto sei nicht zielführend, weil man sich im Vorhinein vom Bewerbungsfoto her einen Eindruck über die Bewerber\_innen verschaffe. Anonymisierte Bewerbungen wurden generell als wenig sinnvoll eingestuft, um Diskriminierung zu vermeiden. Auch stellten diese kein geeignetes Instrument dar, die Arbeitsmarktchancen bzw. die tatsächlichen Einstellungsquoten von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen.

### Sichtbare und nicht direkt sichtbare Behinderungen

Der Betriebsrat des Großunternehmens berichtete aus Erfahrung, dass es Menschen mit einer Körperbehinderung im Vergleich zu denjenigen, denen man die Behinderung nicht ansieht, einfacher hätten. So müssten Mitarbeiter\_innen mit nicht-sichtbaren Einschränkungen, wie zum Beispiel chronischen Krankheiten, „Freiräume einfordern, ansonsten müssen sie funktionieren“ (Gr\_UNQ01). Werde dies nicht getan, liefen sie Gefahr, dass sich der Umgang mit ihnen verstetigt, ohne ihre Behinderung zu bedenken. Auch die Schwerbehindertenvertreterin fügte hier hinzu: „Wenn Mitarbeiter ihre Behinderung verstecken, dann müssen sie mit den Folgen leben“ (ÖD\_01).

Andererseits sei die Sichtbarkeit bei Behinderungen, die das ästhetische Empfinden berühren, ein ambivalenter Faktor. Hier komme es oft zu einer ambivalenten Haltung zwischen affektiver Abwehr und sozial vorgeschriebener Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen, die auch dazu führe, dass Interaktionsanlässe vermieden werden<sup>45</sup>.

Der Kleinunternehmer ergänzte diese Ausführung, indem er von seiner persönlichen Erfahrung mit einem psychisch kranken Angestellten berichtete, den er letztendlich kündigen musste, da dieser sich nur schwer in den Betrieb integrieren lassen habe. Die Diskutant\_innen waren sich dahingehend einig, dass psychische Krankheiten die größte Herausforderung hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration darstellen und es hier zu wenig Wissen, Handlungsempfehlungen und Hilfestellungen gebe.

### Zusammenarbeit mit Fachdiensten, mit dem Integrationsamt und die Rolle des Kündigungsschutzes

Hinsichtlich der Einschätzung zur Zusammenarbeit mit den Fachdiensten decken sich in vielen Bereichen die Ausführungen der Interviewten mit der Fokusgruppe der Menschen mit Behinderungen. Beschrieben wurde, dass viele Unternehmen über die Aufgaben und Leistungen des Integrationsamtes beispielsweise nicht ausreichend informiert seien.

Der Kleinunternehmer (Kl\_UQ02) empfindet die Strukturen und Aufgabengebiete des Integrationsamtes als sehr undurchsichtig. Mit dem Vergleich einer „Nebelwand“ verdeutlichte er, dass er sich als Kleinunternehmer in den Strukturen durchtaste, mit der Hoffnung, letztendlich an die richtigen Ansprechpartner\_innen, an das richtige Formular zu gelangen. Ob das im Einzelfall immer gelinge, sei dann eher vom Zufall abhängig. Qualität und Quantität der Beratungsleistung und Hilfestellungen seien dabei von den jeweiligen Sachbearbeiter\_innen abhängig. Auch die Schwerbehindertenvertreterin (ÖD\_01) des Großunternehmens bezeichnete die Vorgehensweise und Bürokratie, vor allem die langen Wege und Zuständigkeiten, als „skandalös“. Vor allem sei in den letzten Jahren keine Besserung, kein Abbau an Bürokratie, sondern der Aufbau einer Vielzahl weiterer Hürden und neuer Verfahrenswege zu beobachten.

45 So weist Cloerkes darauf hin, dass die Auffälligkeit der Behinderung zu den bedeutsamsten verhaltensrelevanten Aspekten gehört, die Interaktionsstörungen hervorrufen können. Der Einfluss der Behinderungsart zeigt sich auf drei Stufen: Behinderung ist bereits vor Kontaktaufnahme sichtbar, dann kommt es oft zur Interaktionsvermeidung; Behinderung drängt sich beim ersten Kontakt überraschend auf (Hör-Sprachbehinderung) sowie Behinderung wird zunächst verborgen und kann nach längerem Kontakt kontrolliert offenbart werden (CLOERKES 2007: 80).

Im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz, der von allen drei Diskutant\_innen als ambivalent gesehen wurde, wurde angemerkt, dass bei einer ausgesprochenen Kündigung oftmals keine Gegenwehr vom Integrationsamt zu spüren sei. Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen wird von dem Kleinunternehmer auch als Existenzbedrohung erlebt.

### **Empfehlungen und Wünsche an die Politik**

Der Kleinunternehmer wünschte sich mehr Transparenz in der Arbeitsvermittlung, auch könne er sich vorstellen, aus einem „Pool“ von Arbeitskräften auszusuchen, aus welchem auch Personal aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen rekrutiert werden könne.

Die Einstellung von Absolvent\_innen aus Berufsförderungswerken wurde von dem Kleinunternehmer (KL\_UQ02) kritisch gesehen, da ihnen seiner Meinung nach die Praxis und oft auch die entsprechende Einstellung zur Arbeit fehlten. Viele Menschen mit Behinderungen hätten ihr Leben unter einer Glasglocke verbracht und seien durch die ständige Unterstützung und Hilfestruktur kaum in der Lage, sich auf die Bedingungen des wirklichen Lebens (des allgemeinen Arbeitsmarktes mit den dort vorherrschenden Termin- und Zeitwängen, des Kampfes um das betriebswirtschaftliche Überleben etc.) einzustellen: „Wir arbeiten hier mit richtigem Geld, nicht mit Spielzeuggeld wie in den Übungsfirmen in den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken“ (KL\_UQ02). Auch die anderen Diskutant\_innen räumten ein, dass Menschen mit langen Karrieren in der Behindertenhilfe mit Schwierigkeiten im „realen“ Leben der Unternehmen rechnen müssten. Auch wenn in diesen Kommentaren der Diskutant\_innen ein Vorbehalt mitschwingt, wonach Menschen mit Behinderung in Berufsförderungswerken und ähnlichen Einrichtungen zu sehr behütet würden und unter einer „Glasglocke“ sowie paternalistischer Fürsorge stünden sowie auf die reale Wirtschaft nur unzureichend vorbereitet seien, steht doch im Vordergrund, dass eine Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen prinzipiell als Aufgabe der Unternehmen verstanden wird. So betonte der Betriebsrat (Gr\_UNQ01), dass es eine gesellschaftliche Verantwortung sei, Inklusion nicht nur auf dem Papier zu betreiben, sondern den Prozess fortzusetzen, den man auf vielen gesellschaftlichen Ebenen, wie z. B. Schule, Kindertagesstätten, bereits beobachten könne.

Für den Kleinunternehmer stellte sich darüber hinaus die Frage, warum eine deutliche Übererfüllung der Beschäftigungsquote nicht honoriert werde und er die steuerlichen Vorteile einer Integrationsfirma nicht in Anspruch nehmen könne, da er in seinem Betrieb zu viele Menschen mit Behinderungen beschäftige. Hier wünschte er sich eine sinnvollere gesetzliche Lösung, denn eine Honorierung einer Übererfüllung der Quote könne auch für andere Unternehmen eine Möglichkeit darstellen, verstärkt über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachzudenken.



Der Imagegewinn durch einen Integrationspreis scheint eine weit geringere Rolle zu spielen, als zuweilen in Broschüren der Unternehmerverbände und der Politik berichtet wird:

*„... nicht, dass ich mit diesem Integrationspreis einen einzigen Auftrag gekriegt habe [...]. Wissen Sie, das ist ja alles schön, was Sie da machen, letztendlich das, was Sie da anbieten, muss billig sein und aus Gold sein“ (Geschäftsführer, Kleinunternehmen, Kl\_UQ02).*

Die Schwerbehindertenvertreterin (ÖD\_01) würde sich eine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen wünschen. Dem schlossen sich die anderen Diskutant\_innen an. Die Politik schein Jugendliche mit Behinderungen (bzw. allgemein Jugendliche mit Förderbedarf), die sich auf dem Weg vom Übergang von der Schule in die Ausbildung befinden, zu vergessen. Hier müssten vielfältige und passgenaue Ausbildungsmöglichkeiten erkannt werden, die den Jugendlichen eine verbesserte Zukunftschance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten könnten. Einen weiteren Verbesserungsvorschlag sahen die Diskutant\_innen in einer längeren Probebeschäftigung, die vom Integrationsamt gefördert werden solle, in der die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer\_innen über einen längeren Zeitraum der Erprobung und Beobachtung festgestellt würden, so dass eine passgenaue Beschäftigung gefunden werden könne.

Der Betriebsrat des Großunternehmens wünschte sich Förderungsmöglichkeiten, die schon während der Ausbildung beginnen, die jedoch an bestimmte Bedingungen geknüpft sein müssten; z. B. machte er den Vorschlag, dass eine Firma auch eine bestimmte Prozentzahl an (schwer-)behinderten Auszubildenden beschäftigen solle. Dabei führte er an, dass eine Chance, die sein Unternehmen verpasst habe, darin bestehe, „einfache Tätigkeiten“ an (schwer-)behinderte Arbeitnehmer\_innen und nicht an externe Firmen (Outsourcing) zu vergeben. Damit werde nicht nur die Möglichkeit eröffnet, mehr behinderte Menschen zu beschäftigen, sondern es könnten auch Geld und soziale Transaktionskosten gespart werden. Ganz allgemein wurde ein transparenteres Hilfesystem gewünscht und ein Nachbessern der Hilfestrukturen, vor allem in ländlichen und strukturschwachen Regionen. So stellte der Betriebsrat des Großunternehmens aus dem Land Brandenburg immer wieder fest, dass viele Unterstützungsmöglichkeiten (Unterstützte Beschäftigung, Persönliches Budget) in seinem Unternehmen nicht bekannt seien, nicht zuletzt, weil spezialisierte Dienste wie Reha-Teams in seiner Region nicht vorhanden sind.

### 4.4.3 Fokusgruppen mit den Expert\_innen

Die Fokusgruppe mit Expert\_innen aus dem Bereich der Wissenschaft<sup>46</sup> sowie verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation diente der diskursiven Bezugnahme auf aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt, der Einschätzung von Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderungen sowie der Herausarbeitung von Chancen bezüglich einer besseren Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und in das Beschäftigungssystem.

An der Diskussion nahmen folgende Personen teil:

Abb. 21: Teilnehmer\_innen der Fokusgruppe mit den Expert\_innen

Teilnehmer_innen der Fokusgruppe mit den Expert_innen
<i>Leiter der sozialpädagogischen Abteilung eines Berufsbildungswerkes</i>
<i>wissenschaftliche Mitarbeiterin vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nürnberg (IAB)</i>
<i>Fachbereichsleiter für Menschen mit Behinderung der Arbeiterwohlfahrt (AWO)</i>
<i>leitender Mitarbeiter der Union sozialer Einrichtungen</i>
<i>Projektleitung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V.</i>

#### Zur mangelhaften Datenlage im Feld Behinderung und Arbeitsmarkt

Zu Beginn der Diskussion erläuterte die Arbeitsmarktexpertin des IAB die aktuellen Veränderungen in der Beschäftigtenstatistik behinderter Menschen und lieferte eine Einschätzung bezüglich Umfang und Qualität der Datenlage zur Frage der Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt. Sie verwies auf die schwierige Datenlage, insbesondere darauf, dass es keine regionalspezifischen belastbaren Datengänge und nicht genügend nach Behinderungsarten differenziert werden könne. So sei es in Deutschland kein Problem, auf das einzelne Blatt genau den Papierverbrauch pro Kopf zu ermitteln, aber die Zahl der Rollstuhlfahrer\_innen sei nicht exakt zu erfassen. Hier bliebe man auf die nur administrativ aussagekräftigen Daten der Schwerbehindertenstatistik angewiesen, die nicht alle Menschen mit Behinderungen erfasse und somit nicht nur über den Umfang, sondern auch über die Art der Beeinträchtigungen und insbesondere ihre potentiellen Folgen für die Arbeitsmarktfähigkeit keine differenzierten Antworten erlaube. Es bestehe nach wie vor ein erheblicher Verbesserungs- und grundsätzlicher Forschungsbedarf. Ein besonderes Problem der administrativen Schwerbehindertenstatistik liege in der Uneindeutigkeit des (Schwer-)Behindertenbegriffs selbst. Anzumerken ist, dass der Schwerbehindertenbegriff, dessen Ursprung im Entschädigungsrecht liegt, mit den Graden der Behinderung (GdB) weder Aussagen zur Erwerbsfähigkeit (Employability) noch zur spezifischen Leistungsfähigkeit treffen

<sup>46</sup> Leider kam es zu kurzfristigen Absagen für die Teilnahme an der Fokusgruppe aus dem Bereich der Wissenschaft. Die intensive Diskussion über ein breites Themenspektrum dauerte drei Stunden, wobei sowohl Informationen als auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Expert\_innen einen wichtigen Stellenwert einnahmen.

oder als Instrument sozialmedizinischer Prognose fungieren kann. Dies aber wären die entscheidenden Kriterien, die für die betreffenden Menschen selbst - wie für Arbeitgeber\_innen - eine Orientierung für eine ggf. leidensgerechte Beschäftigung liefern und Vorbehalte durch sachliche Aussagen zumindest teilweise korrigieren könnten.

Hinzu kämen Probleme der Datenerfassung aufgrund der besonderen Datenschutzbedingungen in Deutschland, wie die Expertin erläuterte. Darüber hinaus sei auch über Ausgestaltung und Nutzung des Vermittlungs-, Beratungs- und Unterstützungssystems zu wenig bekannt. Die Strukturen des Hilfesystems seien längst nicht alle gleich und in einigen Regionen bestehe ein dichteres Betreuungs- und Hilfenetz als in anderen Regionen. Selbst das Vorhalten von Reha-Teams in den Agenturen für Arbeit sei regional sehr unterschiedlich.

### **Zur Arbeitsmarktsituation**

Die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt - unter den Bedingungen einer derzeit anhaltend hohen Rate an Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderungen, fehlender Arbeitsplätze, Ausbau des Niedriglohnssektors, der Zunahme von gesundheitlichen Problemen und psychischen Belastungen - wurde von allen Expert\_innen als schwierig für Menschen mit Behinderungen wahrgenommen. Von den über 7 Mio. (schwer-)behinderten Menschen in Deutschland sind 2 Mio. arbeitslos (Banafsche 2012).

Bei vielen Arbeitgeber\_innen, aber auch beim Rest der Bevölkerung, seien, so die Expert\_innen, die Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen noch sehr groß. Warum sollten Arbeitgeber\_innen auch andere Einstellungen und Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen hegen als der Rest der Bevölkerung, so fragte der Leiter der sozialpädagogischen Abteilung eines BBW. So finden sich in der Mehrheitsgesellschaft die Vorbehalte, dass Menschen mit Behinderungen eine allgemeine Leistungseinschränkung unterstellt wird. Auch wird angenommen, dass sie weniger flexibel seien. Arbeitgeber\_innen befürchten darüber hinaus mehr Krankentage.

### **Wege für Menschen mit Behinderungen in die Beschäftigung und Werkstatt für Menschen mit Behinderungen als Alternative**

Die Expert\_innen forderten generell ein Umdenken am Arbeitsmarkt nach dem Motto: Die Arbeit muss an die Menschen mit Behinderungen angepasst werden und nicht umgekehrt. Um die Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, müssten frühzeitig Mechanismen greifen, um die (Aus-)Bildungschancen bzw. Fertigkeiten, Qualifizierungen, Umschulungen von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und zu erweitern. Dies treffe nicht nur auf die von Geburt an behinderten Menschen zu, sondern auch auf jene, die im Verlauf ihres Lebens behindert wurden.

Hier führte der Leiter einer großen WfbM an, dass es nicht Aufgabe der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sei, behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu vermitteln. So sehe er mit Besorgnis, dass viele Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten in ihren Rechten eingeschränkt seien, z. B. hätten sie keine Möglichkeit, eine Berufsschule zu besuchen oder an sonstigen Lehrgängen und Weiterbildungen teilzunehmen. Gesetzliche Regelungen könnten dabei

ein Hindernis darstellen und die Zukunftschancen von Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen, erheblich einschränken. Kritisiert wurde die mangelnde Transparenz der Zusammensetzung des niedrigen Entgelts, was von den behinderten Beschäftigten in den Werkstätten oftmals nicht nachvollzogen werden kann (Grundsicherung, Anrechnung des Verdienstes aus der Werkstatt; Werkstätten können kein Weihnachtsgeld auszahlen, ohne dass dies zu Kürzungen an der Grundsicherung führt etc.) und sich demotivierend auf viele Arbeitnehmer\_innen in der Werkstatt auswirken könne. So plädierten die Expert\_innen dafür, Grundsicherung (inklusive Miet- und Nebenkosten) und Entgelt aus der Werkstatt von einer Instanz an die Arbeitnehmer\_innen in der Werkstatt zu zahlen und diese dann selbstständig ihre Miete und sonstigen Nebenkosten zahlen, wie andere „normale“ Arbeitnehmer\_innen auch. So würden auch Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, das Gefühl erhalten, für ihre Arbeit entlohnt zu werden und könnten das entwürdigende Gefühl hinter sich lassen, zu arbeiten und dennoch nur ein geringes Entgelt zu bekommen und vom Staat abhängig zu sein. Wenn die Werkstätten oder eine andere Instanz die Gelder, die für die Grundsicherung ohnehin gezahlt werden, mit dem Entgelt aus der Werkstatt zusammen, an die Arbeitnehmer\_innen in der Werkstatt überweisen würden, dann wäre über diesen symbolischen Akt viel an Inklusion und Normalität gewonnen.

Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen, stellen Außenarbeitsplätze, Unterstützte Beschäftigung sowie Praktika dar. Allerdings wiesen die Experten von der AWO und USE auch darauf hin, dass es einen, zahlenmäßig nicht zu vernachlässigenden Teil von Menschen mit Behinderungen gebe, der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu vermitteln sei. Für diese Menschen müssten auch Formen der Beschäftigung vorgehalten werden und um dies sicherzustellen, seien die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen momentan die geeigneten Orte. Der Bereichsleiter für Menschen mit Behinderung von der AWO berichtete hier vor allem aus seinen eigenen Erfahrungen im betreuten Wohnen sowie in der Werkstatt. Zum Teil würden in diesem Bereich Menschen betreut, die von Geburt an eine geistige Behinderung hätten oder Menschen, die im Verlauf ihres Lebens psychisch erkrankt seien. Viele von ihnen sind seiner Meinung nach so schwer erkrankt, dass eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr möglich ist. Vor allem Menschen, die an Schizophrenie oder Psychosen erkrankt sind, ließen sich nur schwer in die Arbeitswelt mit ihrem Leistungsprinzip integrieren.

### **Muss/Soll es einen zweiten Arbeitsmarkt geben?**

Die Frage, ob es einen zweiten Arbeitsmarkt geben soll oder gar muss, wurde von den Expert\_innen selbst aufgeworfen. Gekoppelt war dies mit der Frage, ob jeder Mensch einer Erwerbstätigkeit nachgehen solle bzw. könne. Die Expert\_innen sahen keine Notwendigkeit, jeden Menschen in eine Erwerbstätigkeit zu drängen, denn nicht jeder sei dafür geeignet, mit dem Leistungsdruck und der Beschleunigung der Gesellschaft mitzuhalten. Hier stellten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen eine Alternative dar. So müsse nach Meinung der Diskutant\_innen eine andere Möglichkeit gefunden werden, Menschen unabhängig von einer Erwerbstätigkeit und der damit verbundenen sozialen Anerkennung in die Gesellschaft zu integrieren.

Die Expert\_innen waren sich einig, dass es so gut wie keine offenen Diskriminierungen gibt, wobei sie in diesem Zusammenhang darauf hinwiesen, dass die Einstellungen und Bewertungen gegenüber Menschen mit Behinderungen von der Ebene der Reaktion und der daraus folgenden Handlungen gegenüber Menschen mit Behinderungen zu trennen seien. So fänden sich häufig Situationen von Scheinakzeptanz, d. h. Menschen mit Behinderungen werden auf der verbalen Ebene nicht diskriminiert – sozial vorgeschriebene Akzeptanz wird eingehalten – auf der Verhaltens- und Handlungsebene zeigten sich jedoch folgende Reaktionen, wie z. B. das Vermeiden von Interaktionen, freundliches Desinteresse etc. Diskriminierung sei ein uneindeutiger Begriff, mitunter überschritten sich verschiedene Kategorien: Für Menschen mit Behinderungen, die sich um berufliche Integration bemühten, zeige sich die Mehrdimensionalität von Diskriminierung auch darin, dass soziale Herkunft, Geschlecht, Bildungsstand, möglicherweise Phasen der Erwerbslosigkeit und Krankheitsepisoden sich überlagerten. Immer wichtiger würden am Arbeitsmarkt, neben der fachlichen und beruflichen Qualifikation, die soft skills. Verhandlungsgeschick, Kommunikationsfähigkeit, Selbststeuerung und Flexibilität sind Ansprüche an Arbeitnehmer\_innen, bei denen Menschen mit Behinderungen – insbesondere wenn sie bereits lange arbeitslos sind – ins Hintertreffen geraten können. Gerade auch junge Menschen mit Behinderungen aus problembehafteten Elternhäusern und Milieus brächten die klassischen Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Sauberkeit, Verlässlichkeit) sowie Schulkompetenzen (lesen, schreiben, rechnen) nicht in ausreichendem Maße mit. Dies auszugleichen sei auch im aufwendigen Verfahren der Berufsbildungswerke häufig nur bedingt möglich.

Bei einem Fehlen der beschriebenen Kompetenzen und wenn weitere Dimensionen, wie Langzeitarbeitslosigkeit, sozial benachteiligte Lebenslage etc. hinzukommen, sei es nahezu unmöglich, Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterzubringen. Nach Aussagen der Expert\_innen aus dem operativen Bereich der beruflichen Rehabilitation (EXP06, EXP08, EXP02) könne eine Vermittlung gelingen, wenn ein enger Kontakt zu potentiellen Arbeitgeber\_innen gehalten werde und Praktika als eine Testphase ein gegenseitiges Kennenlernen und Ausprobieren ermöglichen. Selbstverständlich stellten Lohnkostenzuschüsse eine gute Möglichkeit dar, um Arbeitgeber zu motivieren, jedoch entstehe dann häufig die Situation, dass am Ende des Lohnkostenzuschusses keine Übernahme in die reguläre Beschäftigung erfolge. Warum, so ein Experte mit Blick auf die paradoxen und kontraintentionalen Effekte des prinzipiell sehr guten Instruments des Lohnkostenzuschusses, solle ein Unternehmen diesen Menschen mit Behinderung dauerhaft ins Unternehmen holen, wenn es nach dem Auslaufen der Förderung erneut eine andere Person mit Behinderung, wiederum auf dem Wege des Lohnkostenzuschusses, bekommen könne?

Auf die Frage danach, ob im Anschluss an ein Bewerbungsverfahren eine Rückmeldung an die Bewerber\_innen erfolge, waren sich die Expert\_innen darüber einig, dass die fehlende Rückmeldung bei Ablehnungen als „normal“ angesehen werden könne, weil auch nichtbehinderte Menschen in der Regel keine Rückmeldung über die Gründe einer Ablehnung erhalten würden.

Die Schwerbehindertenvertretungen wurden im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren von den befragten Expert\_innen als wenig hilfreich und unterstützend erlebt. Andererseits wäre dies auch eine überspitzte Erwartung, wenn man den begrenzten Einfluss von Schwerbehindertenvertretungen in Rechnung stelle. Dieses Argument zielt auch auf die Institution bzw. das Instrument der Schwerbehindertenvertretung und nicht auf einzelne, durchaus sehr engagierte Personen, die diese Rolle übernommen haben.

Besonders hervorgehoben wurde, dass alle Bemühungen um eine Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt von den Bedingungen des regionalspezifischen Arbeitsmarktes und den Angeboten und Strukturen des Hilfesystems gerahmt würden. So bestehe etwa in Berlin ein sehr gut ausgebautes Netz an Werkstätten und Integrationsprojekten, in Brandenburg sehe dies schon ganz anders aus. Die schwierige Arbeitsmarktlage in strukturschwachen Regionen und die Frage der dortigen erschwerten Erreichbarkeit von Hilfemaßnahmen könnten berufliche Teilhabechancen von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderung erheblich einschränken.

# 5. Empfehlungen

## 5.1 Empfehlungen der Zielgruppe

### a) Empfehlungen für die Unternehmen aus Sicht der Menschen mit Behinderungen

Von den Menschen mit Behinderungen wurde mehrfach geäußert, dass sich Arbeitgeber\_innen grundsätzlich neuen Themen öffnen und mutiger agieren müssten, um Menschen mit Behinderungen eine Chance auf Beschäftigung zu geben. Viele Arbeitgeber\_innen hätten Angst davor, einen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen und scheuten die damit verbundenen Herausforderungen: „Den meisten fehlt da einfach das Stückchen Fantasie, sich das vorzustellen“ (ZG11), was aber auch kein Wunder sei, denn der Kontakt zu behinderten Menschen fehle generell:

*„... weil wahrscheinlich auch die Arbeitgeber so was abschreckt. Wenn die hören, da ist jemand behindert, wäre das auch ein Grund, den Arbeitgebern das irgendwie ein bisschen schmackhafter zu machen, irgendwie, dass es nicht von vornherein abschreckt“ (ZG05).*

Letztlich fasste es ein Betroffener wie folgt zusammen:

*„solchen Leuten auch mal eine Chance geben, sag ich mal, so im Prinzip, hier so, unabhängig von ihrer Behinderung“ (ZG01).*

Menschen mit Schwerbehinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, fordern eine Aufklärung der Vorgesetzten und Kolleg\_innen über Krankheiten und Behinderungsarten. Die Erwartung dabei ist, dass Kolleg\_innen ihnen mit mehr Verständnis begegnen. Hinsichtlich der Beschäftigungsquote sprachen sich die Betroffenen tendenziell für eine Erhöhung dieser Abgabe aus. Andererseits besteht die starke Befürchtung, dass dies weiter abschreckend wirke und Arbeitgeber\_innen davon abhalte, Menschen mit Behinderungen einzustellen:

*„Die zahlen lieber die Strafe, bevor sie so einen Menschen einstellen, wenn man sich so umhört hier, von den Firmen also“ (ZG01).*

Eine stärkere Bestrafung bzw. In-die-Pflichtnahme von Unternehmen, die die Quote deutlich unterlaufen, wurde gefordert.



## b) Empfehlungen für die Zielgruppe aus Sicht der Menschen mit Behinderungen

Immer wieder wurde betont, wie wichtig es sei, über Informationen zu verfügen. Die Informationen über Fördermöglichkeiten, Integrationsmodelle, Ansprechpartner\_innen, spezifische Rechte etc. müssten sich Betroffene überwiegend selbst beschaffen, sie könnten hier kaum auf Hilfe zählen. Für Menschen mit Behinderungen ist es entscheidend zu wissen, welche Institutionen und Ansprechpartner\_innen für bestimmte Fragen zuständig sind, welche Informationen mit entsprechender Eigeninitiative eingeholt werden können und vor allem, was ihnen zusteht. Angesichts der Vielzahl an Informationsblättern, Broschüren und Formularen bei ganz unterschiedlichen Stellen (Integrationsämtern, IFD, Jobcentern, Verbänden der Behindertenhilfe etc.) und der raschen Änderungen im sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bereich ist hier auch an eine übersichtliche – zusätzlich in der Version in einfacher Sprache gehaltene – einheitliche Information in schriftlicher Form und auf einer zentralen Webseite zu denken. Entscheidend wurde von den Betroffenen vor allem die Notwendigkeit zur Eigeninitiative gesehen, da viele Informationen weder bei den Betrieben noch von den Ämtern entsprechend kommuniziert würden und diese bei der konkreten Arbeitsplatzsuche nur selten eine Hilfe darstellten.

Empfohlen wurde darüber hinaus, sich nicht unter Wert zu verkaufen, sich nicht entmutigen zu lassen und sich immer weiter zu qualifizieren, denn eine gute Qualifikation sei der Schlüssel zu einer Beschäftigung (besser qualifiziert sein als nicht Behinderte).

## 5.2 Empfehlungen der Unternehmen

### a) Empfehlungen für die Unternehmen

Bezüglich der Zusammenarbeit mit den Beratungsinstanzen und dem Hilfesystem fordern die Unternehmen verlässliche Ansprechpartner\_innen, eine transparente Zuweisungspraxis und ein stärkeres aktives Zugehen der Beratungsinstanzen (vor allem der Jobcenter) auf die Unternehmen. Die Unternehmen außerhalb der Großstädte in eher strukturschwachen Regionen wünschen sich einen Ausbau des Hilfe- und Unterstützungsnetzes (Gr\_UNQ01, Gr\_UNQ04); hier wäre auch an Sprechstunden der Fachdienste in der Region zu denken. Insbesondere unbürokratische Zugangswege und flache Hierarchien seien für Kleinunternehmen wichtig, die auch schnelle Entscheidungshilfen benötigen (Kl\_UQ02). Eine z. B. durch das Integrationsamt finanzierte und insgesamt verlängerte Probebeschäftigung wäre aus Sicht der befragten Unternehmen eine sinnvolle Maßnahme zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die good- und best-Practice-Unternehmen empfehlen anderen Unternehmen, sich jenseits der vorherrschenden Vorbehalte – Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, erhöhte AU-Zeiten, Leistungsminderung - auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einzulassen. Die Erfahrungen der befragten Betriebe zeigen, dass der Gewinn überaus motivierte und engagierte Arbeitnehmer\_innen sind.

Die Unternehmen fordern eine verbesserte Schulung von Vorgesetzten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere auch bei psychischen Krankheiten:

Darüber hinaus wird die Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Jugendlichen, gefordert. Hier müssten vielfältige und passgenaue Ausbildungsmöglichkeiten erkannt werden, die den Jugendlichen eine verbesserte Zukunftschance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten würden.

Ein Umdenken in Unternehmen, im Sinne „einfachere Tätigkeiten“ zu erhalten und nicht an externe Firmen (Outsourcing) zu vergeben, ist eine weitere Forderung. Eine Honorierung der Übererfüllung der Beschäftigungsquote wäre wünschenswert und könnte auch für andere Unternehmen eine Motivation darstellen, verstärkt über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachzudenken.

### **b) Empfehlungen für die Zielgruppe**

Die intern rekrutierten Menschen mit Schwerbehinderung sollten den Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat suchen. Aus Unternehmer\_innen-sicht ist die Anerkennung einer Schwerbehinderung eine unbedingte Empfehlung, die die Menschen mit Behinderungen unter einen besonderen Schutz stellt und den Betrieben Planungssicherheit gibt.

Generell gilt, dass eine gute Qualifikation der entscheidende Punkt für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Menschen mit Behinderungen sollten sich gezielter und offensiver bewerben.

## **5.3 Empfehlungen der Expert\_innen**

### **a) Empfehlungen für die Unternehmen**

Da mit dem Begriff der Behinderung häufig die generalisierte Unterstellung geringerer Leistungs- und Einsatzfähigkeit von Menschen mit Behinderungen verbunden wird, zielen die Empfehlungen der Expert\_innen vor allem darauf ab, die entsprechenden Einsatzbereiche für Menschen mit Behinderungen zu verdeutlichen, Möglichkeiten der Kompensation zu erkennen und damit erfahrbar zu machen, dass mit einer Behinderung nicht automatisch eine allgemeine Leistungseinschränkung verbunden ist.

So ist es in diesem Bereich wichtig, über die verschiedenen Arten von Behinderungen aufzuklären und die Arbeitgeber\_innen zu sensibilisieren, bei potentiellen Arbeitnehmer\_innen gezielt darauf zu achten, welche konkreten Auswirkungen die Behinderungen haben, welche Barrieren sich daraus im Arbeitsleben ergeben und wie man diese kompensieren bzw. mit ihnen umgehen kann.

Menschen mit Behinderungen erhalten schon beim Bewerbungsverfahren seltener die Möglichkeit, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und im Bewerbungsgespräch Vorurteile zu entkräften, und auch im gemeinsamen Austausch Einsatz- oder (wenn erforderlich) Kompensationsmöglichkeiten zu erschließen. Anscheinend wird bei der Frage, ob Bewerber\_innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, bei Menschen mit Behinderungen weniger auf die Qualifikation geachtet, sondern vielmehr auf die möglicherweise zu erwartenden Einschränkungen oder „Umstände“:

*„Und da muss man genau hingucken, müssen Vorurteile abgebaut und müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass die Leute dort vorstellig werden können und dann werden sich die Betriebe oder die Chefs genauso wie in jedem anderen Personalgespräch oder Einstellungsgespräch oder Bewerbungsgespräch gucken ‚Okay, passt der, oder passt der nicht?‘“ (AWO, EXP06).*

Jugendliche mit Behinderungen, die ihre Schulausbildung in einer Förder- oder Sekundarschule absolviert haben, bringen oft nicht die Noten mit, die ein Unternehmen erwartet. Trotzdem, so einer der Experten, kann es sinnvoll sein, in diesem Fall eher auf die Fertigkeiten denn auf die Noten zu schauen.

Praktika können für Menschen mit Behinderungen ein Türöffner sein, da sich die Arbeitgeber\_innen und die Bewerber\_innen so in einem geschützten Rahmen kennenlernen und Einsatzmöglichkeiten und Passfähigkeit testen können. Aus Sicht der Arbeitssuchenden ist dabei wichtig, dass diese mit Unterstützung den Versuch machen können, wie es ist, acht Stunden präsent zu sein, bestimmte Anforderungen zu erfüllen und dabei nicht durchgängig jemanden zu haben, an den sie sich wenden können. Das Befolgen bestimmter Regeln in einem ‚normalen‘ Arbeitsablauf kann zu einer besseren Selbsteinschätzung der betroffenen Arbeitnehmer\_innen und zu einer Entscheidungshilfe führen, ob sie in dem Betrieb arbeiten möchten oder eventuell einen anderen Arbeitsplatz oder eine geschütztere Arbeitsform wie die WfbM vorziehen (vgl. EXP02). Dieser Punkt ist auch für die Arbeitgeber\_innen bedeutsam und vorteilhaft, da auf diese Weise noch keine dauerhaften vertraglichen Verpflichtungen eingegangen werden müssen und für beide Seiten ein klares Trennungsszenario besteht. Von EXP02 und EXP08 wird darauf hingewiesen, dass diese Empfehlungen relativ aufwendig in der externen Betreuung und Unterstützung und damit kostenintensiv sind.

Arbeitgeber\_innen sollten vermehrt über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden und sich diese Informationen einholen und erkennen, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen funktionieren kann:

*„Ich glaube, faktisches Interesse wird geweckt durch Aufklärung, indem man ganz klar die Betriebe anspricht und ihnen sagt, ‚Pass auf, das ist machbar, das geht, das kannst du alles mit einem Menschen mit Behinderungen machen, der ist genauso einsetzbar wie andere auch‘“ (IHK, EXP04).*

Hierbei zeigte sich für Arbeitgeber\_innen ein Problemfeld, das sich insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen auswirkt: Die Zuständigkeiten und mittelgebenden Instanzen sind ein sehr komplexes System, was dazu führt, dass den Unternehmen oft ihre Ansprechpartner\_innen nicht klar sind. Für Arbeitgeber\_innen sei es aber wichtig, neben der Beratung über Leistungen auch nach der erfolgten Einstellung, und da insbesondere in den ersten Monaten, eine/n dauerhafte/n zentrale/n Ansprechpartner\_in zu haben, der/die sie bei allen Fragen berät und im Zweifelsfall auch weiterverweisen kann.

*„Die Nachbetreuungszeit dient genau dazu, zu sagen ‚Okay, wir können den Klienten noch unterstützen, wenn er Probleme auf der Arbeit hat, mit dem Arbeitgeber nicht klarkommt, der Arbeitgeber noch irgendeine Ausstattung benötigt oder eben auch, das gibt es ja oft genug, auf einmal krank wird, weil er völlige Panik kriegt oder psychosozial eingeschränkt ist auf einmal, dass wir dann intervenieren können und dabei helfen, den Arbeitsplatz zu erhalten.“ (EXP09).*

Aus Sicht der Expert\_innen ist es wichtig, bei den Arbeitgeber\_innen auch an die Entwicklung des allgemeinen sowie des regionalspezifischen Arbeitsmarktes anzuknüpfen. So sollte auch die Frage der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit dem teils schon vorhandenen und weiter prognostizierten Fachkräftemangel gesehen werden (EXP03). Dies betrifft auch die Berücksichtigung älterer, bereits durch Verschleißerkrankungen beeinträchtigter Betriebsangehöriger. Insofern kann der Verzicht auf Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen in manchen Fällen als „unternehmerische Verantwortungslosigkeit“ (EXP05) betrachtet werden. Außerdem hat inklusionsorientierte Beschäftigungspolitik einen weiteren Vorteil, der sich auf die gesamte Unternehmenskultur auswirken kann: Die Schwierigkeiten, die bei der Arbeitsmarktintegration von (schwer-)behinderten Menschen entstehen, könnten in der Zukunft auf viel größere Teile der Belegschaft zukommen. So bringe beispielsweise die Veränderung der Altersstruktur, die sich in einem Altern der Belegschaften zeigt, auch mehr Fälle von altersbedingten Erkrankungen mit sich, die sich ebenfalls auf die Arbeitstätigkeit auswirken (EXP03).

Ein parallel zu beschreitender Weg bestünde darin, mehr Jugendliche mit Behinderungen in eine betriebliche Ausbildung zu bringen; auch damit ließe sich dem Nachwuchsmangel in bestimmten Bereichen, der sich in nicht besetzten Ausbildungsplätzen zeigt, entgegenwirken.

## b) Empfehlungen für die Zielgruppe

EXP01 empfiehlt den Menschen mit Behinderungen, sich umfassend über Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen zu informieren (gesetzliche Bestimmungen, Institutionen, Ansprechpartner\_innen). Es sei sehr wichtig zu wissen, welche Institutionen und Ansprechpartner\_innen für bestimmte Fragen zuständig sind und welche Informationen an welchen Orten eingeholt werden können. Entscheidend sei dabei vor allem die Eigeninitiative, da viele Informationen weder bei den Betrieben noch bei den Ämtern vorlägen. Dies betreffe z. B. auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), zu dem die Betriebe zwar gesetzlich verpflichtet sind, das aber besonders bei kleineren Betrieben bislang nur wenig bekannt ist und nicht durchgängig praktiziert wird.

Es sei ebenfalls wichtig, den Behindertenstatus nicht als Vorwand oder Entlastungsmöglichkeit einzusetzen. Entscheidend für den Zugang zum Arbeitsmarkt sei die Qualifikation, darum sei es wichtig, Qualifikationswege zu erkennen und auszuschöpfen. Das Auftreten in Bewerbungsverfahren erfordert eine bestimmte Einstellung, die Bewerber\_innen häufig vermissen lassen. Hier wird ein offener Umgang mit der Behinderung empfohlen, falls die Behinderung eine Auswirkung auf die Arbeitstätigkeit hat. So kann die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten begünstigt werden:

*„Ich wurde zum Beispiel auch nicht auf meine Behinderung unbedingt angesprochen. Ich denke, da habe ich den Vorteil, weil man sie sieht und ich hab' sie auch in Bewerbungen immer angegeben, weil ich das wichtig finde, dass man ehrlich mit dem Arbeitgeber umgeht“ (Integrationsfachdienst Berlin, Beraterin, EXP01).*

Dazu gehört auch, schon eigene Lösungsvorschläge anzubieten und so Möglichkeiten der Integration aufzuzeigen. So schlug die Mitarbeiterin des Integrationsamtes vor, dem Arbeitgeber mitzuteilen:

*„Ich habe die und die Einschränkung und das behindert mich im wahrsten Sinne des Wortes, aber die und die Lösung habe ich parat, sprich, ich brauche Arbeitsassistenz oder ich brauche ein bisschen länger beim Schreiben“ (Integrationsfachdienst Berlin, Beraterin, EXP01).*

Das sei zwar nicht in jedem Fall möglich, besonders dann, wenn es sich um stark stigmatisierte Behinderungen handle, zeige aber für die Betroffenen einen Weg auf, offen mit der Behinderung umzugehen und dem Arbeitgeber gleichzeitig zu signalisieren, dass sich viele Barrieren durch gezielte Unterstützung umgehen lassen.

## 5.4 Zusätzliche Empfehlungen der Forscher\_innengruppe

- | Neufassung des Schwerbehindertenbegriffs, insbesondere der GdB-Klassifikation; Harmonisierung mit dem an der ICF orientierten Behinderungsbegriff des SGB IX. Hier wäre auch daran zu denken, einen tätigkeitsbezogenen Ansatz zu wählen. Dabei ließe sich das Konzept des Workability-Ansatzes produktiv nutzen und weiterentwickeln.
- | Entwicklung eines Index for Inclusion für die Arbeitswelt (in Anlehnung an den bereits für die inklusive Schule entwickelten Index) in Kooperation mit Unternehmen, der BAG-Rehabilitation, der BAG-BIH, Fachkräften der Behindertenhilfe, Selbstvertretungsorganisationen behinderter und chronisch kranker Menschen und wissenschaftlichen Expert\_innen. Damit ließen sich standardisierte Kriterien einer inklusiven Beschäftigungspolitik für (schwer-)behinderte und chronisch kranke Menschen erarbeiten;
- | Förderung eines einheitlichen Disability Managements aus einer Hand in Verantwortung der Integrationsämter, operativ durch die IFD mit entsprechender Zuständigkeit für Beratung, Vermittlung und Begleitung behinderter und chronisch kranker Stellenbewerber\_innen und bereits beschäftigter behinderter und chronisch kranker Arbeitnehmer\_innen. Hierzu bedürfte es einer engen Abstimmung mit den Arbeitgeberverbänden, den IHK, der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern, um die vorhandenen Kompetenzen zu bündeln. Eine Weiterqualifikation der Fachkräfte zu Disability Manager\_innen, für die bereits eine zertifizierte Weiterbildung existiert, wäre wünschenswert. Disability Manager\_innen könnten die Unternehmen hierbei in allen Fragen des Eingliederungsmanagements behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter\_innen sowie beim BEM beraten und begleiten und Fachdienste wie BBW, BFW und WfbM, sowie die Jobcenter beraten.
- | Einstellungsänderungen und positive Modelle nicht nur durch einmalige Anerkennung (Integrationspreise) fördern, sondern mit Hilfe gezielter Anreizpolitik die Einstellung von Menschen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit unterstützen und die positiven Erfahrungen mit gelungenen Kontakten zwischen Arbeitnehmer\_innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit und nichtbehinderten Arbeitnehmer\_innen zum Abbau von Vorurteilen nutzen.
- | Stärkere Aufmerksamkeit für die Mehrheit der Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen und chronischen Erkrankungen und entsprechende Aufklärung.
- | Verbesserte Information über die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch beschäftigte Menschen mit einer Behinderung, die für andere Betriebe als „Botschafter“ fungieren können.
- | Verbesserte und erweiterte Information der Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten über ihre besonderen Rechte im Arbeitsleben und gezieltes Empowerment durch Beratung und peer-counseling zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Handlungsmöglichkeiten bei tatsächlicher oder vermuteter Diskriminierung und zum Verhalten bei Einstellungsgesprächen und bei betriebsinternen Konflikten.

Abb. 22: Übersicht der Empfehlungen der Interviewpartner\_innen

Empfehlungen für Unternehmen	Empfehlungen für Menschen mit Behinderungen zum Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt	Empfehlungen für Politik und Institutionen
<i>Sich neuen Themen öffnen, mutig agieren, Vorurteile abbauen → Menschen mit Behinderungen zum Bewerbungsgespräch einladen Bewerbungsgespräch offen gestalten: Erwartungen klar und eindeutig kommunizieren → Menschen mit Behinderungen eine Chance geben</i>	<i>Übernehmen Sie für sich selbst Verantwortung und zeigen Sie Eigeninitiative, lassen Sie sich nicht entmutigen.</i>	<i>verbesserte Informationen, Begleitung und Beratung für Menschen mit Behinderungen auf dem Weg ins Beschäftigungssystem → „Hilfen aus einer Hand“</i>
<i>Überlegen und überprüfen Sie, ob es in Ihrem Betrieb Dienstleistungen gibt, die auch von Menschen mit Behinderungen übernommen werden können, anstatt sie an Fremdunternehmen auszulagern („Outsourcing“).</i>	<i>Informieren Sie sich umfassend über Fördermöglichkeiten, Ansprechpartner_innen sowie Ihre Rechte und fordern Sie diese mit Nachdruck ein. Pflegen Sie einen engen Kontakt zu Beratungseinrichtungen und zum Integrationsamt/IFD.</i>	<i>besondere Qualifizierung der Fachkräfte der Arbeitsverwaltung, individualisierte Hilfen, Hilfeplan gemeinsam zwischen Fachkräften und Betroffenen entwickeln, Hilfen zur beruflichen Teilhabe so früh wie möglich (schon in der medizinischen Rehabilitation bzw. bei Krankheitsbeginn)</i>
<i>gemeinsamer Austausch zum Unterstützungsbedarf und zu Möglichkeiten eines angemessenen Einsatzes im Betrieb, Kontakt zum IFD suchen: Beratungsgespräche führen</i>	<i>Verfolgen Sie das Ziel einer guten schulischen, beruflichen Ausbildung und Qualifikation und nehmen Sie Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wahr, denn eine gute Qualifikation ist eine Voraussetzung und der Schlüssel zum allgemeinen Arbeitsmarkt.</i>	<i>Erhöhung der Beschäftigungsquote bzw. Bestrafung oder In-die-Pflichtnehmen der Unternehmen, die die Quote deutlich unterlaufen</i>
<i>Austausch mit best-practice-Modellen, wechselseitige Besuche für kreative Lösungen und Anregungen</i>	<i>Unterstreichen Sie beim Bewerbungsgespräch Ihre Fähigkeiten, Eignungen, Qualifikationen sowie Ihr Engagement. → nicht unter Wert verkaufen</i>	<i>Transparente Zuweisungspraxis, verlässliche Ansprechpartner_innen → Abbau von Bürokratie</i>
<i>Praktika und Probebeschäftigungen anbieten</i>	<i>Informieren Sie sich im Vorfeld einer Bewerbung möglichst umfassend über die Erwartungen und Aufgabenbereiche und bringen Sie selbst gezielt Lösungsvorschläge ein, um eventuelle Einschränkungen im Arbeitsprozess auszugleichen.</i>	<i>Honorierung bei Übererfüllung der Beschäftigungsquote</i>
<i>Lassen Sie sich konkret von beschäftigten behinderten Mitarbeiter_innen und ihren Kolleg_innen oder Arbeitgeber_innen über ihre Erfahrungen und ihre Stellung im Betrieb informieren.</i>	<i>Bei erworbener Schwerbehinderung suchen Sie den Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung, zum Betriebsrat und zur Personalabteilung, um Ihren Arbeitsplatz sowie Ihre Arbeitsbedingungen ggf. mit Hilfe des IFD oder Integrationsamtes anzupassen.</i>	



<p><i>Entwicklung einer Unternehmenskultur der Diversität mit dem Schwerpunkt Inklusion → Kommunizieren Sie die Themen Behinderung, chronische Krankheiten und Gesundheitsprävention und -förderung (Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitszirkel) im Unternehmen mittels verpflichtender Informations- und Aufklärungsveranstaltungen. Schaffen Sie gleichzeitig Anlaufstellen, in Zusammenarbeit mit Psychologen und Sozialarbeitern, für psychische Erkrankungen, Depressionen, Rehabilitationsmaßnahmen etc.</i></p>	<p><i>Wenn Sie das Gefühl oder konkrete Anhaltspunkte haben, dass Sie beim Bewerbungsgespräch aufgrund Ihrer Behinderung diskriminiert wurden, zögern Sie nicht, sich an die zuständige Antidiskriminierungsstelle zu wenden.</i></p>	
<p><i>Bieten Sie Praktika und Probebeschäftigungen an, die dann aber gut von Mitarbeiter_innen aus dem eigenen Betrieb in Kooperation mit den jeweiligen Fachdiensten begleitet werden sollten. Während der Praktika/ Probebeschäftigungen sollte eine präzise Information über die Erwartungen und eine realistische Rückmeldung über die gezeigten Leistungen, Potentiale erfolgen sowie ggf. nach einer Perspektive für eine Weiterbeschäftigung auf einem passgenauen Arbeitsplatz gesucht werden.</i></p>		

## 6. Zusammenfassung der Studienergebnisse

Der vorliegenden Expertise liegt eine explorative empirische Untersuchung des exemplarischen Zusammenwirkens der beteiligten Akteure im Feld der Einstellung und Beschäftigungssicherung von Stellenbewerber\_innen und Arbeitnehmer\_innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit zugrunde. Eine zentrale Intention der Studie bestand darin, die komplexe Gemengelage von strukturellen, verfahrensbedingten und sozialpsychologischen Bedingungsfaktoren aufzuhellen und deren wechselseitige Verschränkungen aufzuzeigen, um damit Bedingungen für eine größere Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung der sehr heterogenen Zielgruppen zu identifizieren und Hinweise zu einer Stützung der arbeitssuchenden Menschen mit einer Behinderung zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der Bilanzierung des Forschungsstandes konzentrierte sich die Auswertung der Interviews auf die sozialpsychologischen Aspekte von Vorurteilen, auf typische Erfahrungen erlebter Diskriminierung und die Identifikation von manifesten und - soweit aus dem Material extrahierbar - latenten Vorurteilen gegenüber der Zielgruppe.

### 6.1 Sozialpsychologische Barrieren

Die zentrale Bedeutung, die der Teilhabe am Arbeitsleben für soziale Anerkennung, Status, Selbstwert und Selbständigkeit sowie soziale Einbindung in modernen Arbeitsgesellschaften zukommt, kommt auch in den Interviews mit den Menschen mit Behinderungen sehr deutlich zum Tragen. Darin drückt sich der Wunsch nach Zugehörigkeit und gesellschaftlicher Anerkennung aus oder wie es der Sozialpsychiater Klaus Dörner treffend formuliert hat: „Jeder Mensch will notwendig sein“ (Dörner 1995).

Spiegelbildlich erscheint die Perspektive der betroffenen Menschen in der Sicht der befragten Unternehmensverantwortlichen, die bereits Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten beschäftigen: Sie schätzen die Motivation und Leistungsbereitschaft der behinderten Arbeitnehmer\_innen sowie ihr im Betrieb gezeigtes Engagement durchgängig als sehr hoch ein. Einige sprechen sogar davon, dass die betroffenen Menschen dem Unternehmen dafür „dankbar“ seien, überhaupt einen Arbeitsplatz erhalten zu haben – eine Reaktion, die auf die subjektiv erlebte Schließung des Arbeitsmarktes seitens der Menschen mit Behinderungen verweist. Diese hohe Motivation und Einsatzbereitschaft sind Gründe, die aus Sicht der Unternehmen für eine Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten sprechen.

Diejenigen Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, profitieren von dieser Erfahrung: Die Unternehmenskultur verändert sich und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erhöht die Sensibilität der Mitarbeiter\_innen für den Umgang miteinander. So zeigen diese positiven Erfahrungen, dass Wege einer erfolgreichen Eingliederung nicht nur gelingen, sondern sich auch jenseits einer rein ökonomischen Sichtweise als „weiche“ Erfolgsfaktoren für die Entwicklung einer modernen Unternehmenskultur „lohnend“ zeigen. Die Beispiele eines verbesserten Betriebsklimas, größerer wechselseitiger Rücksichtnahme sowie die Erfahrung, dass viele behinderte und chronisch kranke Menschen in der Mehrzahl nicht nur hoch motiviert sind, sondern auch gute Leistungen zeigen, belegen, dass Inklusion ganz praktisch gelingen kann. Hier gelten zwei Voraussetzungen: der Wille und die Entscheidung seitens der Unternehmensleitung, der Personalabteilung und des Betriebsrates zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten und deren Sichtbarkeit für alle Beschäftigten in einer einschlägigen, im gesamten Unternehmen kommunizierten Strategie. Die zweite Voraussetzung ist eine auf die individuelle Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Belastbarkeit der Arbeitnehmer\_innen mit Behinderung abgestimmte Beschäftigung auf einem entsprechenden behinderten- bzw. leidensgerechten Arbeitsplatz mit einer individuell passfähigen Arbeitsumgebung und innovativen Arbeitszeitmodellen.

Auch die umfangreichen und überwiegend positiven Erfahrungen mit der internen Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen (Erhalt des Arbeitsplatzes) führen dazu bzw. können dazu führen (gerade in den Unternehmen, die bisher ausschließlich intern rekrutieren und die Beschäftigungsquote [noch] nicht erfüllen), dass sich das Klima in den Unternehmen für Menschen mit Behinderungen weiter verbessert. So können diese positiven Erfahrungen und der für die Zukunft erwartete Fachkräftemangel und die Auswirkungen der verlängerten Lebensarbeitszeit dazu führen, dass sich die Chancen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen besonders für ältere, krankheits- oder behinderungsbedingt beeinträchtigte Arbeitnehmer\_innen verbessern und damit auch ganz allgemein die Arbeitsmarktchancen für beruflich gut qualifizierte Menschen mit Behinderungen steigen. Die positiven Wirkungen der Präsenz von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten bekräftigen die Geltung der im Forschungsstand referierten Erfahrungen hinsichtlich der inklusiven Effekte des Kontakts zwischen behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmer\_innen („Kontakthypothese“). Bei den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, zeigt sich ein fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit Menschen mit Behinderung, was zur weiteren Aufrechterhaltung vorurteilsgeprägter Annahmen und Befürchtungen führt.

Die besten Chancen auf Integration in die Arbeitswelt haben nach Einschätzung der befragten Unternehmen Menschen mit körperlichen Einschränkungen, die „schlechtesten Karten“ haben Menschen mit psychischer und/oder geistiger Behinderung, da in diesen Fällen die gesellschaftlich hoch bewerteten Funktionsleistungen (Intelligenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität) beeinträchtigt erscheinen und sich gegenüber dieser Gruppe vielfältige Vorurteile, teilweise Moralisationen des Verhaltens (bei psychischen Erkrankungen, Suchterkrankungen, AIDS), und massive Defizitunterstellungen und Befürchtungen bezüglich mangelnder Leistungsfähigkeit

(bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen) gezeigt haben. Auch Menschen mit sichtbaren Behinderungen, die das spontane ästhetische Empfinden negativ berühren, sind mit ablehnenden Haltungen konfrontiert („kann den Kunden nicht zugemutet werden“). Beeinträchtigungen der geistigen Leistungsfähigkeit oder durch eine seelische Erkrankung bedingte Auffälligkeiten werden ebenso wie starke Kommunikationsbeeinträchtigungen im Allgemeinen deutlich ungünstiger bewertet als körperliche Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderungen, deren Auswirkungen als besser einschätzbar beurteilt und als „technisch“ kompensierbar betrachtet werden. In diesen Ergebnissen bestätigt sich der einschlägige Forschungsstand (vgl. Kap. 2).

Auch wenn sich ein Rückgang von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen in der Mehrheitsgesellschaft zeigt (vgl. Kap. 2) und sich das gesellschaftliche Klima für sie verbessert hat, bleiben weiterhin Vorurteile und Vorbehalte gegenüber den Zielgruppen der Inklusion bestehen. Die damit verbundenen negativen Erfahrungen stellen sich für die befragten Menschen mit Behinderungen als besonders belastend für das Selbstwertgefühl dar und tragen bei besonders vulnerablen Personen zu Resignation und Rückzug bei.

Für Menschen mit Behinderungen, die auf Arbeitssuche sind, stellt sich die Bewerbungssituation oft so dar, dass sie sich vor einer „unsichtbaren Glaswand“ erleben. Sie bewerben sich, haben häufig das Gefühl, bereits im Vorfeld aussortiert zu werden; wenn es dann doch zu einem Bewerbungsgespräch kommt, treffen sie auf zugewandte Gesprächspartner\_innen, die i. d. R. freundliches Interesse äußern, die Behinderung taktvoll übergehen (Irrelevanzregel vgl. Kap. 2) und sich gesellschaftlich korrekt (erwünscht) verhalten, ohne jedoch aktiv nach konkreten Lösungsmöglichkeiten für eine Beschäftigung der behinderten Bewerber\_innen zu suchen. Diese Erfahrung wirkt sich auf das Bewerbungsverhalten aus und lässt für einige Befragte die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen als Alternative erscheinen. Für einige der befragten Werkstattmitarbeiter\_innen zeigt sich auch, dass sie sich den „riskanten Chancen“ (Keupp 1988) und den Anforderungen, insbesondere dem Zeitdruck, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gewachsen fühlen.

Auch bei Betrieben, die einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich offen gegenüberstehen, fehlt häufig der Blick für Tätigkeiten, die von Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen durchaus bewältigt werden könnten.

Seitens der Unternehmen finden sich wiederkehrende Argumentationslinien, die darauf verweisen, dass Menschen mit Behinderungen höhere AU-Tage und Ausfallzeiten aufwiesen und aufgrund ihrer Erkrankung weniger belastbar seien. Auch, dass bestimmte Tätigkeiten von Menschen mit Behinderungen ohnehin nicht erbracht werden können, wird häufig angesprochen. Hier fließen Wissenslücken, eingeschränkte Wahrnehmungen, vereinzelte und dann generalisierte Erfahrungen und Vorurteile zu einem schwer zu entwirrenden Gemisch zusammen. Bei Unternehmen, die bislang keine Erfahrungen in der Beschäftigung mit Menschen mit Behinderungen gemacht haben, kommen diese Vorbehalte und Vorurteile besonders stark zum Tragen. Die Menschen mit Behinderungen, die bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind,

beklagen – neben Neid- und Missgunst durch Kolleg\_innen ob der vermeintlichen Begünstigungen für behinderte Arbeitnehmer\_innen – die doppelte Beobachtung, unter der sie sich wähnen, und den steten Bewährungscharakter, unter dem ihre Arbeitstätigkeit steht. Auch für die intern rekrutierten Arbeitnehmer\_innen stellt der Schwerbehindertenstatus eine neue soziale Situation dar, er wirkt etikettierend und führt zu einem Master-Status (vgl. Kap. 2), der wiederum dazu führt, dass die Verhaltensweisen und Leistungen der betreffenden Arbeitnehmer\_innen vom Zeitpunkt des Bekanntwerdens des anerkannten Schwerbehindertenstatus nur noch unter der Perspektive ihrer Beeinträchtigungen wahrgenommen und bewertet werden, was nicht zu einer Entlastung, sondern zu einer verstärkten Selbstbeobachtung mit negativen Konsequenzen für das Selbstbild führt.

## 6.2 Institutionelle Barrieren

Institutionelle Barrieren bestehen mitunter auf der Ebene der Arbeitsabläufe. Hier kann durch technische Hilfen und eine Neu- bzw. Umorganisation der betriebsinternen Abläufe viel erreicht werden. Die befragten Großunternehmen zeigen in dieser Hinsicht teilweise großes Engagement (neues Schichtsystem, veränderte Produktionsstrecken, Rampen für Rollstuhlfahrer\_innen etc.) und nutzen die Fördermöglichkeiten, die die Integrationsämter und die Integrationsfachdienste bieten und zu denen überwiegend gute Kooperationsbeziehungen bestehen – mit Einschränkungen in ländlich geprägten Flächenregionen. Besonders für kleinere Betriebe bestehen hier allerdings neben Informationsdefiziten auch Berührungängste und teilweise negative Erfahrungen mit einem als zu hoch eingeschätzten bürokratischen Aufwand (vgl. auch 5.3). Betrachtet man die in den Gruppendiskussionen mit den Unternehmen und den Fachkräften der Eingliederung und der beruflichen Rehabilitation vorgetragenen Überlegungen, Einschätzungen und Strategien, dann zeigt sich nach wie vor eine stärker am Fürsorgegedanken als an den Ideen der aktiven Einbeziehung und Selbstbestimmung der betroffenen Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten orientierte Perspektive, wobei gleichwohl bei einer Reihe von Unternehmen ernsthafte und engagierte Bemühungen zur Inklusion behinderter Arbeitnehmer\_innen deutlich werden. In den Unternehmen kommt den Schwerbehindertenvertretungen eine besonders verantwortliche Rolle als Unterstützende und Vermittelnde zu. Sie sind in ihrem Wirkungskreis gleichwohl von der grundsätzlichen Haltung der Unternehmensleitungen abhängig und ihre Macht- und Einflussmöglichkeiten sind daher sehr unterschiedlich stark ausgeprägt. Zudem finden sich hier auch bemerkenswerte Unterschiede im Engagement und in der jeweiligen Fachkompetenz.

## 6.3 Strukturelle Barrieren

### Regionalspezifischer Arbeitsmarkt

Als struktureller Rahmen spielen der regionalspezifische Arbeitsmarkt und allgemein die schwierige Arbeitsmarktlage eine entscheidende Rolle. So sind die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen in strukturschwachen Regionen deutlich schlechter und auch die Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem wird in diesen Regionen viel stärker kritisiert.

### Zur Rolle der Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote wird von den befragten Angehörigen der unterschiedlichen Zielgruppen kontrovers beurteilt. In der Tendenz sprechen sich die Befragten für eine Erhöhung der Quote und der Ausgleichsabgabe aus. Insbesondere die befragten Menschen mit Behinderungen empfehlen eine Erhöhung der Quote, auch wenn sie resümieren, dass man Unternehmen letztendlich nicht zwingen kann, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Die befragten Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, befürworten den besonderen Kündigungsschutz. Die befragten Großunternehmen stehen dem Kündigungsschutz gelassener gegenüber als kleine und mittelständische Unternehmen, für die die mitunter langen Verfahrenszeiten etc. geschäftsbedrohend wirken können. Dagegen ist der Kündigungsschutz vor allem bei kleinen Unternehmen ein zentrales Thema und wirkt als Barriere für die Einstellung von Arbeitnehmer\_innen mit Behinderungen, weil hier vor allem (kosten)aufwendige und langwierige Kündigungsverfahren befürchtet werden eine Einschätzung, die durch die Zahlen und Erfahrungen der Integrationsämter nicht bestätigt wird.

### Zu den Unterschieden zwischen good- und best-practice-Betrieben und Unternehmen, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen:

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Anerkennung von Behinderungen und chronischen Krankheiten als ein wesentlicher Aspekt von Diversität auf dem Weg zu einer Kultur der Verschiedenheit anzusehen, aber in der betrieblichen Alltagswirklichkeit noch lange nicht erreicht ist. Bei den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, zeigen sich zusammenfassend zwei Strategien: eine Form der Scheinakzeptanz von Menschen mit Behinderung und Indolenz. Während erstere Strategie dazu führt, dass auf der verbalen Ebene sehr viel wohlwollendes Verständnis aufgebracht und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung unterstützt wird, zeigt sich auf der Verhaltensebene, dass es nicht oder selten zu einer Einstellung von Menschen mit Behinderungen kommt. Indolenz stellt sich als Interessenlosigkeit an der Thematik dar und ist verbunden mit den am stärksten geäußerten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung. Typische Vorurteile, die hier geäußert werden, sind hohe AU-Zeiten, ein Mehraufwand in der Betreuung, mangelnde Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit und Störungen im Betriebsablauf.

Im Gegensatz dazu können die good- und best-practice-Modelle zentrale Gelingensbedingungen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen aufzeigen und als Modelle gesehen werden, die zeigen, dass Integration nicht nur gelingt, sondern auch Vorteile für die Unternehmen bringt, wie z. B. eine verbesserte Unternehmenskultur, ein neues Miteinander etc. Die öffentliche und mediale Kommunikation dieser positiven Voraussetzungen kann mittelfristig zu einer verstärkten Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben beitragen. Hierzu bedarf es aber auch pragmatischer Anreize für Betriebe, um die Einstellungschancen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Dazu gehören der Abbau von Verfahrenshindernissen, koordinierte Hilfen der Beratung aus einer Hand sowie die Ansprechbarkeit von Integrationsfachkräften – etwa von Disability Manager\_innen –, die den Betrieben situationsbezogen und nachhaltig zur gemeinsamen Problemlösung mit den betroffenen Menschen zur Verfügung stehen (die Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem stellt einen entscheidenden Schlüsselfaktor dar, wie im Kap. 5.5 näher erläutert wird). Insbesondere müssen Hilfestellungen, für die Betriebe ebenso wie für die Betroffenen, in den Bereichen von seelischen Erkrankungen, Suchtproblemen und Verhaltensstörungen gegeben werden, damit Formen eines frühzeitigen Ansprechens von Problemen, den Krankheitsbildern entsprechend angepasste und angemessene Kommunikationsformen und Hilfestellungen erprobt und erlernt werden können.

#### 6.4 Die Thematisierung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer\_innen und das Modell der individuellen Leistungsminderung

Die in den Interviews zum Ausdruck gebrachten Themen und Erfahrungen fokussieren auf individuelle Merkmale der betroffenen Personen. Das ist zum einen verständlich, denn es geht um die Einstellung oder (Weiter-)Beschäftigung konkreter (schwer-)behinderter Arbeitnehmer\_innen und ihre individuelle Passfähigkeit (Qualifikation, Eignung, Auftreten, Motivation, Einschätzung der Leistungsfähigkeit) zur Arbeitsaufgabe, zum (leidensgerechten) Arbeitsplatz und zum Team. Zum anderen wird das Thema vorhandener Arbeitsmöglichkeiten für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer\_innen aber nur vereinzelt als Thema der Arbeitsorganisation, der Organisationskultur oder des Betriebsklimas sowie eines meist fehlenden Konzepts zur Inklusion behinderter Arbeitnehmer\_innen im Unternehmen behandelt. So taucht in den Konzepten des Diversity Managements<sup>47</sup> in Großbetrieben das Thema „Behinderung“ bislang nur unzureichend auf. Betrachtet man die Aufgabe der Förderung und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben als Thema einer umfassenderen Inklusionspolitik, würden neben den zugeschriebenen individuellen Eigenschaften auch übergreifende Aspekte inklusiver und diversitätsorientierter Unternehmenskultur in den Blick geraten und damit auch die Perspektive der ICF (Interaktion zwischen individuellen Funktionsbeeinträchtigungen und Umweltfaktoren, wie materielle und mentale Barrieren) und der UN-Behindertenrechtskonvention einbezogen werden können. In einigen Interviews wird allerdings auch sichtbar, dass in der Praxis der politisch-rhetorischen Betonung des Inklusions-

<sup>47</sup> Vgl. allgemein hierzu: Krell, Riedmüller, Sieben & Vinz (2007); spezifisch: Charta der Vielfalt 2011 (<http://www.charta-der-vielfalt.de/service/links.html> [20.02.2013]; Bambach & Kuhn-Fleuchaus (2009).



ziels (auch seitens der Rehabilitationseinrichtungen) skeptisch begegnet wird, weil die konkreten Eingliederungsmöglichkeiten für viele Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr beschränkt, für einige auch gar nicht möglich erscheinen. So formulierte eine Verbandsvertreterin, die zugleich Leiterin einer Abteilung einer WfbM ist, dass für viele schwerst- und mehrfachbehinderte Menschen eine Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum vorstellbar sei und die Versuche mit Praktika in Unternehmen nur in Einzelfällen zu einer Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis geführt haben. Dies richtet den Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits des allgemeinen Arbeitsmarktes, ohne damit automatisch die Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) als Alternative zu adressieren (vgl. v. Kardorff 2010a).

### 6.5 Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung aus „einer Hand“

Hier zeigen sich erstens, wie bereits erwähnt, Probleme der Information (über Behinderungen/chronische Krankheiten, über institutionelle Fördermöglichkeiten und konkrete Handlungsperspektiven) bei den Betrieben wie auch bei den Betroffenen selbst, zuweilen auch bei Vermittlungs- und Beratungseinrichtungen. Zweitens wird eine Vielzahl von Problemen bei den Übergängen (Schnittstellen, Statuspassagen) von Erwerbslosigkeit oder nach Rehabilitation in Beschäftigung sichtbar. Beide Problemfelder verweisen auf Defizite bei der Organisation, Kooperation und Koordination im Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsmanagement. Neben Detailproblemen, etwa der von den Integrationsfachdiensten übereinstimmend kritisierten Trennung von Vermittlung (eine nun durch die Bundesagentur ausgeschriebene Leistung) und Beratung/Begleitung (durch die Integrationsfachdienste), stellt sich hier übergreifend die Frage nach der Strukturverantwortung für die (Wieder-)Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer\_innen. In den Interviews mit Vertreter\_innen der Unternehmen wird hier immer wieder die Bedeutung eines/einer verlässlichen und kontinuierlichen Ansprechpartners/-in<sup>48</sup> bei der beruflichen Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer\_innen hervorgehoben. Das zentrale Sichtwort lautet hier: Wiedereingliederung aus einer Hand. Dieser Wunsch wird auch von den betroffenen behinderten Menschen genannt: Auch für sie ist es von Bedeutung, dass sie bei ihrem Weg in die Beschäftigung, bei der Einarbeitung und auch bei Konflikten auf eine/n Ansprechpartner\_in zurückgreifen können. Für die Unternehmen ist es hierbei bedeutsam, dass die entsprechenden Fachkräfte auch nach der Einstellung und Einarbeitungsphase bei auftretenden Problemen und Konflikten zur Verfügung stehen.

48 Hier wäre etwa an das vom Spitzenverband der Deutschen Unfallversicherung (DGUV) entwickelte Konzept des Disability Managements (<http://www.dguv.de/disability-manager/index.jsp>; [20.02.2013] und die zertifizierte Ausbildung zum Disability Manager zu denken. Die umfassende Aufgabe des Wiedereingliederungsmanagements sollte zudem wieder an die bewährte Praxis der IFD zurückverlagert werden.

Von Unternehmensseite wurde verschiedentlich betont, dass bei der Einstellung (schwer-)behinderter Beschäftigter eine deutlich über 6 Monate hinausgehende, ggf. mit finanzieller Unterstützung des Integrationsamtes geförderte Probezeit für die betroffenen Menschen wie auch für den Betrieb hilfreich wäre. Dies betrifft aber nicht nur die Einarbeitungsphase, sondern auch die mit dem/der behinderten Beschäftigten gemeinsam zu klärenden Aspekte von Belastungsfähigkeit; die Überprüfung, ob die vorgesehene Tätigkeit tatsächlich für den/die betroffene/n Arbeitnehmer\_in geeignet ist; ob ggf. Änderungen im Einsatzbereich oder zusätzliche Hilfen erforderlich sind; oder die Erprobung geeigneter Arbeitszeitregelungen. Der Wunsch nach einer verlängerten Probezeit scheint aus den Erfahrungen in der Praxis bei den Unternehmen wie bei den begleitenden Diensten gut begründet und eröffnet Chancen erweiterter Aushandlungsprozesse und gemeinsam abgestimmter Anpassungsbemühungen zwischen den behinderten Arbeitnehmer\_innen, dem Team im Betrieb und den beteiligten Rehabilitationsfachkräften im Dreieck leidensgerechter Arbeitsplatz – Arbeitgeber\_innenerwartung - subjektive Leistungsfähigkeit und Belastungserleben. Diese Möglichkeiten einer gemeinsam von allen Beteiligten gestalteten Erprobung und Nachjustierung beinhaltet freilich keine anschließende Übernahmegarantie, was bei einer verlängerten Probezeit für die behinderten Arbeitnehmer\_innen angesichts des investierten Engagements und möglicherweise hoher Erwartungen zu großer Enttäuschung oder Entmutigung führen könnte.

# 7.

## Literatur

**Allmendinger, J., Rauch, A. (2005):** Der Arbeitsmarkt der Zukunft. Qualifikationsanforderungen und Integrationschancen behinderter Menschen. In: Fachverband Sucht (Hrsg.), Perspektiven für Suchtkranke. Teilhabe fördern, fordern, sichern. Schriftenreihe des Fachverbandes Sucht, 28. Geesthacht: Neuland Verlagsgesellschaft, S. 14-24.

**Allport, G. (1954):** The Nature of Prejudice. Cambridge: Addison-Wesley.

**Amsler F., Baer, N. & Domingo, A. (2003):** Diskriminiert. Gespräche mit psychisch kranken Menschen und ihren Angehörigen zur Qualität des Lebens. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

**Angermeyer, M. C. & Matschinger, H. (1997):** Social distance towards the mentally ill. Results of representative surveys in the Federal Republic of Germany. In: Psychological Medicine 27, S. 131-141.

**Angermeyer, M. C. & Schulze, B. (2002):** Interventionen zur Reduzierung des Stigmas in der Schizophrenie: Konzeptionelle Überlegungen. In: Neuropsychiatrie 16 (1+2), S. 39-45.

**Anhorn, R., Bettinger, F. & Stehr, J. (Hrsg.) (2007):** Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Aronson, E., Wilkinson, T. & Akert, R. (2008):** Sozialpsychologie. London/München: Pearson.

**Baer, S., Bittner, M. & Götttsche, A. L. (2010):** Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Blaschke, D. & Plath, H.-E. (1997):** Zu einigen Problemen der Forschung über Behinderte – eine Einführung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 30 (2), S. 240-254.

- Blaschke, D. (1997):** Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main.
- Bambach, M. & Kuhn-Fleuchaus, C. (2009):** Diversity Management. Unsichtbare Potenziale fördern. Stuttgart: Steinbeis Edition.
- Banafsche, M. (2012):** Die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber nach §§ 71 ff. SGB IX zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Online verfügbar unter: [http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2012/B11-2012\\_Beschaeftigungspflicht\\_Arbeitgeber.pdf](http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2012/B11-2012_Beschaeftigungspflicht_Arbeitgeber.pdf) [20.02.2013]
- Bartmann, S. (2002):** Der behinderte Mensch im Spielfilm. Münster: LIT Verlag.
- Bethge M., Radoschewski, F. M. & Gutenbrunner, C. (2012):** The Work Ability Index as a screening tool to identify the need for rehabilitation: Longitudinal findings from the Second German Sociomedical Panel of Employees. J Rehabil Med 2012 Epub ahead of print, doi: 10.2340/16501977-1063.
- Bieker, R. (Hrsg.) (2005):** Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer.
- BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (Hrsg.) (2011):** ABC - Behinderung und Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis. Wiesbaden: Universum Verlagsgesellschaft.
- BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2011):** Jahresbericht 2010/2011. Online verfügbar unter: <http://integrationsaemter.de/Daten-Fakten/67c56/index.html>. [Zugriff: 06.07.2012]
- Bizer, K. (2000):** Die Integration von Schwerbehinderten in die Arbeitswelt. Eine institutionenökonomische Analyse der Anreizsituation von Akteuren. Darmstadt: Sofia.
- Blaschke, D. (1997):** Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktforschung. In: M. Niehaus & L. Montada (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits. Frankfurt am Main. und New York: Campus, S. 131-143.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2007):** Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention. Berlin: Bundestag.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2009):** Behindertenbericht der Bundesregierung für die 16. Legislaturperiode. Berlin: Bundestag.

**BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) (2011)** Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin: Bundestag.

**Bohnsack, R. (1997):** Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In: B. Friebertshäuser, A. Prengel. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim, München: Juventa, S. 492-501.

**Bohnsack, R. (2003):** Gruppendiskussion. In: E. v. Kardorff, I. Steinke. & U. Flick (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

**Bösl, E., Klein, A. & Waldschmidt, A. (Hrsg.) (2010)** Konstruktionen von Behinderung in der Geschichte. Münster: transcript Verlag .

**Bosse, I. (2006):** Behinderung im Fernsehen. Gleichberechtigte Teilhabe als Leitziel der Berichterstattung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Braakmann, N. (2008):** Wirkungen der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Arbeitnehmer. In: ZAF 1/2008, S. 9-24.

**Braun, H. & Niehaus, M. (1992):** Lebenslagen behinderter Frauen. Eine empirische Studie in Rheinland-Pfalz. Idstein: Schulz Kirchner.

**Bruner, C. F. (2005):** KörperSpuren. Zur Dekonstruktion von Körper und Behinderung in biografischen Erzählungen von Frauen. Bielefeld: transcript Verlag.

**Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011):** Bericht der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter Menschen. Online verfügbar unter: <http://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2011/06/Bericht-der-BA.pdf>. [Zugriff: 06.07.2012]

**Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012):** Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – März 2012. Online verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2011.pdf>. [Zugriff: 06.07.2012]

**Bury, M. (2009):** Chronische Krankheit als biografischer Bruch. In: D. Schaeffer. (Hrsg.): Bewältigung chronischer Krankheit im Lebenslauf. Bern: Huber, S. 75-90.

**Cloerkes, G. (2007):** Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

**Cloerkes, G. (2008):** Stigma/Vorurteil. In: W. Jantzen & M. Dederich. (Hrsg.): Behinderung und Anerkennung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 208-212.

**Corbin, J. M.; Strauss, A. (1993):** Weiterleben lernen. Chronisch Kranke in der Familie. München: Piper.

**Dettmar, W., Gehrman, M., König, F., Momper, D., Pida, B. & Radatz, J. (2008):** Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin: ISB.

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2012):** Arbeitsmarktstudie: Weiterhin hohe Barrieren für behinderte Menschen. Online verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++788ccb2e-3d26-11e2-ad50-00188b4dc422> [entnommen am 15.04.2013]

**Doose, S. (2005):** Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. Frankfurt am Main. (herausgegeben von der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e. V.). Online verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-verbleibsstudie.html> [Zugriff: 06.07.2012]

**Dörner, K. (Hrsg.) (1995):** Jeder Mensch will notwendig sein. Neumünster: Paranus Verlag.

**Eiermann N., Häußler, M. & Helfferich, C. (2000):** LIVE. Leben und Interessen vertreten. Frauen mit Behinderung. Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderungen. Stuttgart: Schriftenreihe des BMFSFJ.

**Eser, K.-H. (2011):** Variantenreiche Wege beruflicher Bildung junger Menschen mit Behinderung und ihre personalen Voraussetzungen \* bedeutsame Unterschiede zwischen Ausbildungen über das Förderprogramm „Job4000“ und beruflicher Rehabilitation in Berufsbildungswerken einschließlich teilbetrieblicher Verzahnung (VAmB). In: Berufliche Rehabilitation 25 ( 3), S. 160-175.

**Faust, V. (Hrsg.) (1980):** Der psychisch Kranke in unserer Gesellschaft. Stuttgart: Hippokrates-Verlag.

**Fietz, B., Gebauer, G. & Hammer, G. (2011):** Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen & Arbeiterkammer Bremen.

**Finzen, A. (2001):** Psychose und Stigma. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

**Flick, U. (Hrsg.) (1998):** Wann fühlen wir uns gesund? Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit. München: Juventa.

**Flick, U. (2005):** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

**Frick, B. (1992):** Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte. Theoretische Analysen und empirische Befunde. Frankfurt am Main und New York: Campus.

**Fries, A. (2005):** Einstellungen und Verhalten gegenüber körperbehinderten Menschen. Oberhausen: Athena-Verlag.

**Gaebel, W.; Möller H. J. & Roessler, W. (Hrsg.) (2004):** Stigma – Diskriminierung – Bewältigung. Der Umgang mit sozialer Ausgrenzung psychisch Kranker. Stuttgart: Kohlhammer.

**Gehrmann, M. (2009):** Zur Beschäftigungs(in)stabilität schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Berlin.

**Giddens, A. (1988):** Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967):** The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. New Brunswick, N. J: Aldine Transaction.

**Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1998):** Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.

**Goffmann, E. (1975):** Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Hasselhorn, H. M. & Freude, G. (2007):** Der Workability Index – ein Leitfaden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

**Heitmeyer, W. & Endrikat, K. (2008):** Die Ökonomisierung des Sozialen. Folgen für „Überflüssige“ und „Nutzlose“. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 6. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 55-72.

**Henniges, H. v. (1997):** Arbeitsmarktsituation und Merkmale von arbeitslosen Schwerbehinderten. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

**Herzlich, C. (1973):** Health and Illness. A Social Psychological analysis. London: Academic Press.

**Hoffmann-Richter, U. (2000):** Psychiatrie in der Zeitung – Urteile und Vorurteile. Bonn: Edition Das Narrenschiff im Psychiatrie-Verlag.



**Hormel, U. & Scherr, A. (Hrsg.) (2010):** Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Hughes, E. C. (1945):** Dilemmas and Contradictions of Status. In: American Journal of Sociology 50, S. 353-359.

**Inglehart, R., Welzel, C. (2005):** Modernization, Cultural Change, and Democracy. The Human Development Sequence. Cambridge: Cambridge University Press.

**IWD (2013):** Eine Chance für Behinderte. In: Informationen aus dem Dienst der deutschen Wirtschaft Köln 2 (39), S. 8.

**Jäckel, D., Hoffman, H. & Weig, W. (Hrsg.) (2010):** Rehabilitation für Menschen mit psychischen Störungen. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

**Jäckel, W. H. (2010):** Qualität in der Rehabilitation. In: Die Rehabilitation 49 (6), S. 345-355.

**Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1975):** Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Kardorff, E. v. (2008):** Kein Ende der Ausgrenzung Verrückter in Sicht? In: R. Anhorn & F. Bettinger (Hrsg.). Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253-271.

**Kardorff, E. v. (2009):** Soziologie. In: B. Ahrbeck. & M. Willman. (Hrsg.): Pädagogik bei Verhaltensstörungen. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer, S. 86-94.

**Kardorff, E. v. (2010a):** Gesellschaftliche Teilhabe psychisch kranker Menschen an und jenseits der Erwerbsarbeit. In: H. Wittig-Koppe, F. Bremer. & H. Hansen (Hrsg.): Teilhabe in Zeiten verschärfter Ausgrenzung? Kritische Beiträge zur Inklusionsdebatte. Neumünster: Paranus Verlag, S. 129-139.

**Kardorff, E. v. (2010b):** Stigmatisierung und Diskriminierung psychisch kranker Menschen – Anmerkungen aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: U. Hormel & A. Scherr: Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 279-306.

**Kardorff, E. v. & Ohlbrecht, H. (2010),** Erwerbsarbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel. In: H. Mecklenburg & J- Storck (Hrsg.) (2010): Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

**Kardorff, E. v. (2011):** Stigmatisierung, Diskriminierung und Exklusion von Menschen mit Behinderungen. In: D. Horster & V. Moser (Hrsg.): Ethik in der Behindertenpädagogik. Menschenrechte, Menschenwürde, Behinderung. Eine Grundlegung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 118-129.

- Keupp, H. (1988):** Riskante Chancen. Das Subjekt zwischen Psychokultur und Selbstorganisation. Sozialpsychologische Studien. Heidelberg: Roland Asanger Verlag.
- Keupp, H. (1999):** Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Köbsell, S. (2006):** Gegen Aussonderung – für Selbstvertretung. Zur Geschichte der Behindertenbewegung in Deutschland. Online verfügbar unter: [http://www.zedis.uni-hamburg.de/dokumente/Bewegungsgeschichte\\_HH\\_04-06\\_Vortrag.pdf](http://www.zedis.uni-hamburg.de/dokumente/Bewegungsgeschichte_HH_04-06_Vortrag.pdf) [aufgerufen am 20.10. 2012].
- Köbsell, S. (2012):** Wegweiser. Behindertenbewegung. Neu Ulm: AG-SPAK.
- Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. & Vinz, D. (Hrsg.) (2007):** Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main: Campus.
- Kurth-Laatsch, S. & Niehaus, M. (2000):** Modellprojekt: Wohnortnahe berufliche Rehabilitation Frauen. In: Mixed Pickles e. V. (Hrsg.): Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt. Lübeck: Mixed Pickles, S. 34-45.
- Leichsenring, K. & Strümpel, C. (1997):** Berufliche Rehabilitation und soziale Integration – Problembereiche und Entwicklungstendenzen. Entnommen aus: Berufliche Rehabilitation behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa. Wien: BMAGS.
- Link, B. G. & Phelan, J. C. (2001):** Conceptualizing stigma. Annual Review of Sociology 27, S. 363–385.
- Ludwig-Mayerhofer, W., Behrend, O. & Sondermann, A. (2009):** Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime. Konstanz: UVK.
- Manning, C. & White, P. D. (1995):** Attitudes of employers to the mentally ill. In: Psychiatric Bulletin 19, S. 541-543.
- Markowetz, R. (2007):** Soziale Integration, Identität und Entstigmatisierung. Behinderungssoziologische Aspekte und Beiträge zur Theorieentwicklung in der Integrationspädagogik. Heidelberg: DigitalBuchVerlag.
- Maschke, M. (2003):** Die sozioökonomische Lage behinderter Menschen in Deutschland. In: G. Cloerkes & J. M. Kastl (Hrsg.) (2007): Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen. Heidelberg: Edition S., S. 165-181.

- Maschke, M. (2008):** Behindertenpolitik in der Europäischen Union. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mixed Pickles e. V. (Hrsg.) (2000):** Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Lübeck: Mixed pickles.
- Montada, L. & Niehaus, M. (1997):** Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits. Frankfurt am Main: Campus.
- Moscovici, S. (2000):** Social Representations: Explorations in Social Psychology. London: Polity Press.
- Mühling, T. (2008):** Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. In: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, K. E. (1996):** Der Krüppel. *Ethnologia passionis humanae*. München: C. H. Beck.
- Nahm, M. & Philipp, K. (2005):** Strukturdaten aus dem Unternehmensregister und Aspekte der Unternehmensdemografie. In: *Wirtschaft und Statistik* 56, S. 937-949.
- Neubert, D. & Cloerkes, G. (Hrsg.) (2001):** Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien. Heidelberg: Winter.
- Niehaus, M. (2000):** Modellprojekt: Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen. In: *Mixed pickles e.V. (Hrsg.): Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt*. Lübeck: Mixed pickles, S. 52-53.
- Niehaus, M., Marfels, B., Vater, G., Magin, J. & Werkstetter, E. (2008):** Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Köln.
- Niehaus, M. & Kaul, T. (2009):** Removing Barriers for Severely Disabled Adolescents: securing Apprenticeships in the German Automobile Industry. In: *International Journal of Rehabilitation Research. Proceedings of the 10th Congress of European Federation for Research in Rehabilitation in Riga Latvia* 32 (1). London: Lippincott Williams & Wilkins, S. 61-62.
- Niehaus, M., Kaul, T., Marfels, B. & Menzel, F. (2010):** Evaluation beruflicher Teilhabe schwerbehinderter Jugendlicher: Beispiele aus der Automobilindustrie. In: *Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): 19. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Innovation in der Rehabilitation - Kommunikation und Vernetzung*. Bad Homburg: wdv, S. 279-280.

- Palmowski, W. & Heuwinkel, M. (Hrsg.) (2000):** „Normal bin ich nicht behindert!“ Wirklichkeitskonstruktionen bei Menschen, die behindert werden; Unterschiede, die Welten machen. Dortmund: Borgmann.
- Petersen, L. E. & Six, B. (2008):** Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Pfaff, H. (2004):** Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2003. In: Wirtschaft und Statistik 55, S. 1181-1194.
- Pfaff, H. (2005):** Behinderung und Einkommen. Ergebnis des Mikrozensus 2003. In: Wirtschaft und Statistik 56, S. 128-134.
- Pfaff, H. (2006):** Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2005. In: Wirtschaft und Statistik 57, S. 1267-1277.
- Pfaff, H. (2007):** Behinderung und Einkommen. Ergebnis des Mikrozensus 2005. In: Wirtschaft und Statistik 58, S. 193-199.
- Pfahl, L. (2011):** Techniken der Behinderung. Der deutsche Lernbehindertendiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien. Bielefeld: transcript Verlag.
- Rauch, A. & Brehm, H. (2003):** Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt. IAB – Werkstattbericht Nr.06/2003. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Rauch, A. (2005):** Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt In: R. Bieker (Hrsg.), Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 25-43.
- Radtke, P. (1994):** Karriere mit 99 Brüchen. Vom Rollstuhl auf die Bühne. München: Allitera-Verlag.
- Rommelspacher, B. (1999):** Behindertenfeindlichkeit. Ausgrenzungen und Vereinnahmungen. Göttingen: Lamuv.
- Rommelspacher, B. (2006):** Wie wirkt Diskriminierung? Am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit. Online verfügbar unter: [http://www.birgit-rommelspacher.de/wie\\_wirkt\\_diskriminierung.pdf](http://www.birgit-rommelspacher.de/wie_wirkt_diskriminierung.pdf) [aufgerufen am 30.10. 2012].
- Saal, F. (2011):** Warum sollte ich jemand anderes sein wollen? Erfahrungen eines Behinderten. Neumünster: Paranus Verlag.
- Schaeffer, D. (Hrsg.) (2009):** Bewältigung chronischer Krankheit im Lebenslauf. Bern: Huber.

**Schlüter, M. (2003):** Das Leben von Menschen mit einer (Körper-)Behinderung – Eine Standortbestimmung. In: M. Dederich (Hrsg.): Bioethik und Behinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 193-209.

**Schmidt, U. & Moritz, M. T. (2008):** Familiensoziologie. Bielefeld: transcript Verlag.

**Schnell, R. & Stubbra, V. (2010):** Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik. Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten. Online verfügbar unter: [http://www.ratswd.de/download/RatSWD\\_WP\\_2010/RatSWD\\_WP\\_148.pdf](http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2010/RatSWD_WP_148.pdf)

**Schnoor, H. (Hrsg.) (2007):** Leben mit Behinderungen. Stuttgart: Kohlhammer.

**Schröder, H. & Rauch, A. (2006):** Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen - dringlicher denn je! In: Behindertenrecht 45 (1) S. 1-7.

**Schröder, H. & Steinwede, J. (2004):** Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

**Sontag, S. (1981):** Krankheit als Metapher. Frankfurt am Main: Fischer.

**Sontag, S. (1989):** Aids und seine Metaphern. Frankfurt am Main: Fischer.

**Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990):** Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park: Sage.

**Strübing, J. (2004):** Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Stumme, W. (1975):** Psychische Erkrankungen - im Urteil der Bevölkerung. Eine Kritik der Vorurteilsforschung. München: Urban und Schwarzenberg.

**Trommsdorff, G. (1987).** Behinderte in der Sicht verschiedener Kulturen. In: K. J. Klauer. & W. Mitter (Hrsg.): Handbuch der Sonderpädagogik: Bd. 11. Vergleichende Sonderpädagogik. Berlin: Carl Marhold Verlagsbuchhandlung, S. 23-47.

**Tröster, H. (1996):** Einstellungen und Verhalten gegenüber Menschen mit Behinderungen. In: E. Zwierlein (Hrsg.): Integration und Ausgrenzung – Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Neuwied: Luchterhand, S. 187–195.

**Vester, M. (2006):** Soziale Milieus und Gesellschaftspolitik. In: APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte) 44/45, S. 10-17.

**Waldschmidt, A. (2003):** Die Flexibilisierung der „Behinderung“ - Anmerkungen aus normalismustheoretischer Sicht, unter besonderer Berücksichtigung der „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF). In: Ethik in der Medizin, Heidelberg 15 (3), S. 191-202.

**Waldschmidt, A. & Müller, A. (2012):** Barrierefreie Dienstleistungen – Benachteiligungen von behinderten Menschen beim Zugang zu Dienstleistungen privater Unternehmen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Weber, A. (2002):** Behinderte und chronisch kranke Menschen. „Problemgruppen“ auf dem Arbeitsmarkt? Münster: LIT Verlag.

**Weisser, J. (2010):** Behinderung als Fall von Diskriminierung. In: U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.): Diskriminierung und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 307-322.

**Welti, F. (2005):** Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat. Freiheit, Gleichheit und Teilhabe behinderter Menschen. Tübingen: Mohr Siebeck.

**Werth, L. & Mayer, L. (2008):** Sozialpsychologie. Berlin/Heidelberg/New York: Springer.

**Widmann, P. (2005):** Vorurteile gegen sozial Schwache und Behinderte. In: Informationen zur politischen Bildung, 271. Online verfügbar unter: [http://www.bpb.de/publikationen/BP3IF1,0,Vorurteile\\_gegen\\_sozial\\_Schwache\\_und\\_Behinderte.html](http://www.bpb.de/publikationen/BP3IF1,0,Vorurteile_gegen_sozial_Schwache_und_Behinderte.html) [aufgerufen am 30.11. 2012].

Wilken, U. (1995): Würde und Selbstbestimmung behinderter Menschen wahren. Ambivalente Einstellungen der Gesellschaft sind nach wie vor virulent. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 142 (10), 252–255.

**Willems, H. (2009):** Theatralisierung der Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Witzel, A. (1982):** Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.

**Wocken, H. (2000):** Der Zeitgeist: behindertenfeindlich? Online verfügbar unter: <http://www.hans-wocken.de/Texte/Zeitgeist.htm> [aufgerufen am 20.02.2013].

**Wuppinger, J. & Rauch, A. (2010):** Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: Forschungsbericht 01. Nürnberg. Online verfügbar unter: <http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k100113n01> [aufgerufen am 15.11.2012].

## Anhang

### Anhang 1: Leitfaden der Interviews mit der Zielgruppe

(Version: Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind)

#### Intervieweinstieg

#### 1. Erwerbsbiografie, Wege auf den Arbeitsmarkt

Bitte erzählen Sie uns die Stationen ihrer Erwerbsbiografie.

Wie sind Sie zu Ihrer Berufswahl gekommen? Wann stand für Sie fest, ... zu werden?

Wie wichtig ist Ihnen Ihre (eine) berufliche Tätigkeit?

- | Bei Menschen mit erworbener Behinderung: Bitte erzählen Sie uns, wie es beruflich für Sie weiterging, nach... (z. B. der medizinischen Reha, nach dem Unfall...)...
- Haben Sie Phasen von Arbeitslosigkeit erlebt? Wie war das für Sie...?

#### 2. Arbeitssuche und Beratungserfahrungen

Bitte erzählen Sie uns, welche Erfahrungen Sie bei der Arbeitssuche gemacht haben.

- | Beziehungsweise wie ging Ihr Arbeitgeber damit um, nachdem er von Ihrer Schwerbehinderung erfahren hat?

Welche Erfahrungen mit Beratungseinrichtungen (Beratungssituationen) haben Sie gemacht?

Wie haben Sie die Vorstellungsgespräche erlebt? (Wie sind Ihre Erfahrungen, wurden Sie oft zu Bewerbungsgesprächen eingeladen oder „wurden Sie vorher aussortiert“?) (Erinnern Sie sich an konkrete Situationen in den Vorstellungsgesprächen, in denen Ihre Schwerbehinderung zum Thema wurde?)

Wer oder was hat Ihnen bei der Arbeitssuche am meisten geholfen?

#### 3. Bei Tätigkeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt:

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit in der Werkstatt?

Was gefällt Ihnen in der Werkstatt?

Was haben Sie unternommen, um eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden?

Wer hat Ihnen dabei geholfen?



#### 4. Einarbeitung und beruflicher Alltag

Wie erleben Sie ihren beruflichen Alltag? (Welche Rolle spielt die Schwerbehinderung im beruflichen Alltag?)

Bitte erzählen Sie uns, wie Ihr beruflicher Alltag aussieht?

Wissen die Arbeitskollegen um die Schwerbehinderung? Alternativ: Wie hilfreich werden die Kollegen erlebt?

Welche negativen Erfahrungen haben Sie mit Vorgesetzten, Kolleg\_innen gemacht?

Wie erfolgte die Einarbeitung? Wie war das damals für Sie? Wie ging es dann weiter?

#### 5. Soziale Unterstützung

Welche Unterstützung haben Sie erhalten?

Fühlen Sie sich ausreichend unterstützt?

In welchen Bereichen wünschen Sie sich noch Unterstützung?

Wie gehen Vorgesetzte/Kollegen mit Phasen um, in denen Sie krank sind?

Was (oder wer) hilft Ihnen in schwierigen Situationen?

#### 6. Erfahrungen mit Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Mobbing

Haben Sie Situationen erlebt, in denen Sie sich ungleich behandelt im Vergleich zu nichtbehinderten Arbeitnehmern fühlten?

Bitte schildern Sie uns eine derartige Situation.

Wie macht sich Ihrer Erfahrung nach Ungleichbehandlung bemerkbar?

Wie gehen Sie mit Situationen von Mobbing um?

Wie schätzen Sie die Chancen für Menschen mit Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt ein?

Was denken Sie, warum ist die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung so niedrig?

Begegnen Ihnen Vorurteile im Alltag? (Wenn ja, wie gehen sie damit um?)

#### 7. Interviewausstieg

Was würden Sie anderen Personen in einer ähnlichen Situation raten?

Was würden Sie heute anders machen?

Würden Sie wieder diesen Beruf ergreifen?

Wo sehen Sie sich beruflich in fünf Jahren?

| Lassen sich Tendenzen einer doppelten Benachteiligung von Frauen mit Behinderung hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration beobachten?

| Welche strukturellen und sozialpsychologischen Bedingungen werden als Begründung für den Verbleib oder das Verlassen der WfbM angeführt?

## Anhang 2: Leitfaden der Interviews mit den Unternehmen

Leitfaden für Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebsräte,  
Schwerbehindertenbeauftragte (problemzentrierte Interviews)

### 1. Allgemeine Fragen zum Betrieb

Bitte erläutern Sie uns den Aufbau und die Struktur Ihres Unternehmens (Art des Betriebs (Produktionsbetrieb, Dienstleistungsunternehmen; Anzahl der Beschäftigten: Verwaltung, Produktion, Vertrieb, Marketing etc.)

Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung oder werden diese Aufgaben vom Betriebsrat wahrgenommen?

Gibt es einen Betriebsarzt (Festangestellt? Konsiliarisch?)

### 2. Einstellung und Bewerbung

Nach welchen zentralen Kriterien wählen Sie Stellenbewerber\_innen aus? Können Sie die drei wichtigsten in eine Reihenfolge bringen?

Was sind bei externen und internen Bewerbungen die drei für Sie wichtigsten Ablehnungsgründe/“no gos“?

### 3. Gesundheit und Krankheit im Betrieb

Wie stellt sich die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer\_innen aus Ihrer Sicht ganz allgemein dar?

Wie ist der Krankenstand in den einzelnen Abteilungen? Wie hat sich dieser verändert?

Welches sind aus Ihrer Sicht besonders gesundheitsrelevante Belastungen an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen? Welcher Art sind diese? (In welchen Teilbereichen gibt es die höchsten AU-Tage?)

Wenn Sie die Entwicklung der letzten etwa 10 Jahre Revue passieren lassen, welche Veränderungen haben Sie festgestellt? Welche wesentlichen Gründe sind dafür ausschlaggebend?

Welchen Einfluss haben Ihrer Erfahrung nach gesetzliche Neuregelungen wie z. B. das Persönliche Budget für Arbeit, Arbeitsassistenz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, welche Rolle spielt in Ihrer Beratung das Hamburger Modell?

- | Kennen Sie das BEM? Ist das BEM bei Ihren Mitarbeitern bekannt? Wurde es bei Ihnen schon praktiziert? Welche Erfahrungen liegen damit vor? Wie schätzen Sie diese neue gesetzliche Anforderung ein? Welche Probleme sind damit für Ihren Betrieb verbunden? (Informationsaufwand, bürokratischer Aufwand, Zeitressourcen, die für MA dafür bereitgestellt werden müssen?)

- | Kennen Sie das „Hamburger Modell“ (stufenweise Eingliederung)? Wurde es bei Ihnen schon praktiziert? Mit welchen Erfahrungen? Wie reagieren die MA darauf?

Gibt es in Ihrem Betrieb spezielle gesundheitliche Maßnahmen, wie etwa Gesundheitszirkel oder spezielle Angebote zur Gesundheitserhaltung der Mitarbeiter (Informationsveranstaltungen zu gesundheitsförderlichen Arbeitsabläufen [Tragen, Heben, rückschonendes Arbeiten; etc.], Gesundheitszirkel)?

#### 4. Beschäftigung behinderter und chronisch kranker Arbeitnehmer

Wie beurteilen Sie grundsätzlich aus Ihrer Sicht die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte?

Halten Sie grundsätzlich gesellschaftspolitisch die Integration von Schwerbehinderten in das Berufsleben für sinnvoll oder würden Sie sich eher für Sonderarbeitsplätze oder für vorzeitige Berentung als sinnvollere Lösung aussprechen?

Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Betrieb mit der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer\_innen (bzw. mit chronisch Kranken) gemacht?

Bitte berichten Sie uns von gelungenen Fällen der Wiedereingliederung und von einigen besonders schwierigen Fällen sowie von Misserfolgen.

Sind Schwerbehinderte beschäftigt? Anzahl? Mit welchen Behinderungen? An welchen Arbeitsplätzen?

Sind chronisch kranke Menschen beschäftigt (ohne Schwerbehinderten-Ausweis)? Wie viele? An welchen Arbeitsplätzen? Wurden sie durch Änderungskündigungen umgesetzt?

Welches sind aus Ihrer Sicht die Hauptargumente für die Bezahlung der Ausgleichsabgabe im Vergleich zur Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen?

Nutzen Sie zur teilweisen Erfüllung der Beschäftigungspflicht die Auslagerung von Auftragsarbeiten an eine WfbM?

#### 5. Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung Schwerbehinderter

Welchen Unterschied macht für Sie das Vorliegen einer schweren chronischen Krankheit (Depression, Burn-out, schwerwiegende orthopädische Einschränkungen) oder einer Behinderung (Rollstuhlfahrer, Blindheit, Gehörlosigkeit, usw.)?

Wären Sie ggf. bereit, einen ehemals in einer WfbM Beschäftigten einzustellen?

Gibt es Ihrer Meinung nach Arbeitsaufgaben/Bereiche, für die (Schwer-)Behinderte grundsätzlich nicht geeignet sind?

Wie schätzen Sie den administrativen/bürokratischen Aufwand ein? Welche Erfahrungen haben Sie im Bereich des bürokratischen Aufwandes gemacht?

Befürchten Sie bei einer Einstellung oder Weiterbeschäftigung eines Schwerbehinderten die besonderen Kündigungsschutzregelungen (aufwendiges Kündigungsverfahren, Zusatzurlaub, besondere Pausenzeiten, Teilzeitbeschäftigung etc)?

Befürchten Sie eine zu hohe Belastung oder Irritation der Mitarbeiter durch die Anwesenheit eines schwerbehinderten Arbeitnehmers?

Befürchten Sie höhere AU-Zeiten als beim Durchschnitt Ihrer Mitarbeiter\_innen?

Welche konkreten Hilfen wünschen Sie sich vom Integrationsamt? Vom Integrationsfachdienst? Von einer Arbeitsassistenz?

#### **6. Kooperation, Information, Hilfe durch Integrationsamt, Integrationsfachdienst**

Hat das Integrationsamt bereits eine Informationsveranstaltung in Ihrem Betrieb oder eine besondere Schulung des Betriebsrates/der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt?

Ist das Integrationsamt/die Hauptfürsorgestelle schon einmal mit dem Anliegen der Einstellung oder Weiterbeschäftigung eines Schwerbehinderten an Sie herangetreten?

Falls Sie bereits Schwerbehinderte beschäftigen: Welche finanziellen Hilfen des Integrationsamtes haben Sie in Anspruch genommen?

Halten Sie die finanziellen Anreize zur Einstellung/Beschäftigung Schwerbehinderter für ausreichend?

Halten Sie die personelle und organisatorische Unterstützung durch IFD und Integrationsamt für ausreichend, für hilfreich?

Welche Erfahrungen haben Sie mit den amtlichen Hilfen gemacht? Was würden Sie sich ggf. anders wünschen?

#### **7. Akzeptanz der Beschäftigung Behinderter durch die Beschäftigten**

Wie schätzen Sie die Akzeptanz behinderter Arbeitnehmer durch Ihre Beschäftigten ein?

Macht es aus Ihrer Sicht einen Unterschied, ob es sich um eine chronische Krankheit handelt oder um eine von Geburt an bestehende „klassische“ Behinderung (Spastik, Rollstuhlfahrer, Blindheit, Gehörlosigkeit, geistige Behinderung)?

Wie sehen Sie die Beschäftigung psychisch kranker Menschen im Betrieb?

Wenn Sie bereits schwerbehinderte Menschen beschäftigten, welche positiven und welche negativen Erfahrungen haben Ihrer Beobachtung nach die Mitarbeiter damit gemacht? Sind die Mitarbeiter durch einen behinderten Kollegen zusätzlich belastet?

Wie steht der Betriebsrat zur Beschäftigung Schwerbehinderter?

## Anhang 3: Leitfaden der Interviews mit den Expert\_innen

Anregungen zur Entwicklung des Frageleitfadens für Institutionen der beruflichen Rehabilitation (problemzentrierte Interviews) (IFD, Integrationsamt/ Hauptfürsorgestelle; Jobcenter/Reha-Team der Arbeitsagentur)

### 1. Bestandssituation der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen

In welchen Bereichen liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeit?

Auf welchen Wegen finden die betroffenen Menschen in Ihre Einrichtung/Beratung?

Wie schätzen Sie allgemein den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung ein oder lässt sich dies nicht so allgemein formulieren?

### 2. Gründe, die im Personenkreis, den Erwartungen, dem Verhalten und in der Leistungsfähigkeit liegen

Welche Rolle spielen Informationsdefizite bei den Betroffenen?

Gibt es besondere „Problemgruppen“ unter den Schwerbehinderten? Sind es, wie oft behauptet, wir, die psychisch kranken Menschen oder eher psychische Probleme, die etwa mit langanhaltender Arbeitslosigkeit, vergeblichen Bewerbungen etc. zu tun haben?

Welches sind aus Ihrer Erfahrung die Gründe dafür, dass (schwer-)behinderte Menschen Maßnahmen wie das Persönliche Budget für Arbeit, Arbeitsassistenz oder BEM ablehnen?

Können Sie aus Ihrer Erfahrung heraus Eigenschaften und Verhaltensweisen bei Menschen mit Behinderung beschreiben, die eine Eingliederung wahrscheinlicher / unwahrscheinlicher machen?

Was kann man von behinderten Beschäftigten legitimerweise erwarten, was nicht? Welches sind die größten Probleme bei der Sicherung der Beschäftigung, wenn eine Platzierung gelungen ist? Welches sind günstige Voraussetzungen seitens der Beschäftigten, welche seitens der Betriebe?

Welche Rolle spielen Ihrer Ansicht nach die nichtbehinderten Kolleg\_innen bei der Eingliederung? Welche Rolle spielt seitens der behinderten Menschen die Unterstützung durch die Familie?

### 3. Einstellungsbarrieren auf betrieblicher Seite

Welche Rolle spielen Qualifikation, Leistungsfähigkeit?

Welche Rolle spielen Alter und Geschlecht?

Welche Rolle spielen die Art der Behinderung und der Schweregrad?

Welche Rolle spielen das Auftreten und das Verhalten der Betroffenen?

Haben Sie den Eindruck, dass die Beschäftigung (Schwer-)Behinderter von den Betrieben als positive Herausforderung im Sinne auch der Außendarstellung (Diversity Management) praktiziert wird?

Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei zentralen Gründe, wenn sich Arbeitgeber für eine (Weiter-)Beschäftigung (Schwer-)Behinderter entscheiden?

Welche der bestehenden Anreizsysteme für die Beschäftigung (Schwer-)Behinderter werden von den Betrieben genutzt? Welche Rolle spielt die Abgabe bei Nichteinhaltung der Beschäftigungspflicht?

#### 4. Eigene Schwerpunkte, Strategien und Verbesserungsmöglichkeiten

Wenn Sie die Entwicklung der letzten etwa 10 Jahre Revue passieren lassen, welche Veränderungen haben Sie festgestellt?

Welchen Einfluss haben Ihrer Erfahrung nach gesetzliche Neuregelungen wie z. B. das Persönliche Budget für Arbeit, Arbeitsassistentz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, welche Rolle spielt in Ihrer Beratung das Hamburger Modell? Welche Maßnahmen halten Sie für ungeeignet?

Welche Maßnahmen würden Ihrer Ansicht nach das Einstellungsverhalten bzw. die Sicherung der Beschäftigungspflicht aus Sicht der Betriebe verbessern? Reichen die vorhandenen Maßnahmentearten aus? Falls nicht, was wäre aus Ihrer Sicht erforderlich?

Was empfehlen Sie den Betroffenen?

Welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit/Akquise von Schwerbehindertenarbeitsplätzen betreiben Sie? Welche Maßnahmen haben sich als erfolgreich erwiesen?

Hat sich Ihrer Meinung nach das gesellschaftliche Klima, bezogen auf die Akzeptanz behinderter Menschen in der Arbeitswelt, spürbar verändert?

Stellt sich angesichts der verbesserten Arbeitsmarktlage die Bereitschaft zur Einstellung bzw. zur Fortsetzung einer Beschäftigung Behinderter verändert dar?

Was wünschen sich aus Ihrer Erfahrung heraus die betroffenen Menschen am meisten an Hilfen und Unterstützung?

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
11018 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Telefon: 03018 555-1855

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Gestaltung:** [www.mumbeck.de](http://www.mumbeck.de)

**Stand:** Mai 2013