



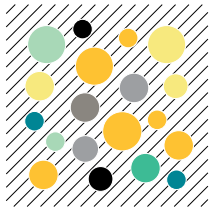
Was ~~fehlt?~~ ist möglich?

Menschen mit Behinderung. Wie gut gelingt die gleichberechtigte Teilhabe der rund zehn Millionen behinderten Menschen in Deutschland, zu der sich die Bundesrepublik vor zehn Jahren verpflichtet hat? Wie häufig besuchen Kinder mit einer Behinderung eine Regelschule, welche Schwierigkeiten haben sie beim Übergang in den Beruf, wie viele schaffen es als Erwachsene an eine Uni und auf den ersten Arbeitsmarkt? Und welche Fortschritte bringt Menschen mit Behinderung eigentlich die Digitalisierung? Antworten auf all diese Fragen gibt unser Themenheft zur Inklusion.



THEMENHEFT
INKLUSION

Gleichberechtigte Teilhabe



Menschen mit Behinderung. Vor zehn Jahren, im März 2009, ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Die Bundesregierung setzt diese mit den Nationalen Aktionsplänen von 2011 und 2016 um und will so die gleichberechtigte Teilhabe der mehr als zehn Millionen Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben in Deutschland verwirklichen. Eine Bestandsaufnahme.

Wenn von Menschen mit Behinderung die Rede ist, denken viele oft automatisch an Menschen im Rollstuhl, mit Downsyndrom oder an Blinde. Doch der Grad der Behinderung (GdB), also das Maß für die Beeinträchtigung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aufgrund einer Behinderung im Sinne des Sozialgesetzbuchs, schließt auch leichtere Behinderungen ein: Er reicht von 20 bis 100 und wird in Zehnerschritten gemessen.

Bei einem GdB von 50 bis 100 gilt man als schwerbehindert, bei 20 bis 40 hat man eine leichtere Behinderung. In Deutschland leben mehr als zehn Millionen behinderte Menschen, drei Viertel von ihnen sind schwerbehindert (Grafik Seite 3):

Von den fast 7,8 Millionen schwerbehinderten Menschen in Deutschland haben nur 3,3 Prozent eine angeborene Behinderung – alle anderen haben sie im Laufe ihres Lebens bekommen, die meisten durch eine Krankheit.

Schwerbehinderung ist oft eine Frage des Alters: Mehr als drei Viertel der Betroffenen sind 55 oder mehr Jahre alt – nur knapp 4 Prozent sind jünger als 25 Jahre.

Fasst man die Arten der Behinderung in Gruppen zusammen, leiden die meisten Schwerbehinderten – fast ein Viertel – an Beeinträchtigungen der Funktion von inneren Organen oder Organsystemen; etwa ein Fünftel hat Querschnittslähmungen, Störungen des Zentralnervensystems, geistig-seelische Behinderungen oder eine Suchtkrankheit; und die dritthäufigste Behinderung sind Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen (Grafik).

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), ein völkerrechtlicher Vertrag, hat die Charakterisierung von Behinderungen neu definiert: Wurde früher gefragt, „Was fehlt?“ oder „Welche Bereiche sind krank?“, geht es nun um Fragen wie „Was ist möglich?“ und „Was kann die Person?“.

Es geht also nicht mehr um Fürsorge für hilfsbedürftige Menschen, sondern um deren gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen

licher Vertrag, hat die Charakterisierung von Behinderungen neu definiert: Wurde früher gefragt, „Was fehlt?“ oder „Welche Bereiche sind krank?“, geht es nun um Fragen wie „Was ist möglich?“ und „Was kann die Person?“.

Es geht also nicht mehr um Fürsorge für hilfsbedürftige Menschen, sondern um deren gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen

Die Art der Behinderung

So viele Menschen hatten in Deutschland Ende 2017 diese Schwerbehinderung

Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen oder Organsystemen	1.935.064
Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten	1.661.143
Funktionseinschränkung von Gliedmaßen	912.339
Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbs	852.252
Blindheit und Sehbehinderung	350.822
Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen	317.748
Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellungen	178.313
Verlust oder Teilverlust von Gliedmaßen	55.766
Sonstige Behinderungen	1.503.126
Insgesamt	7.766.573

Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2019 IW Medien / iwd

Leben. Ziel der Konvention, zu deren Umsetzung sich Bund, Länder und Kommunen verpflichtet haben, ist die Inklusion.

Die Bundesregierung hat 2011 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK aufgestellt und eine Strategie für die nächsten zehn Jahre entworfen. Wie in der UN-BRK steht auch im Aktionsplan der Ansatz im Vordergrund, die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Betroffenen und deren Handlungsspielräume möglichst differenziert und umfassend zu beschreiben sowie geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die zur gleichberechtigten Teilhabe beitragen.

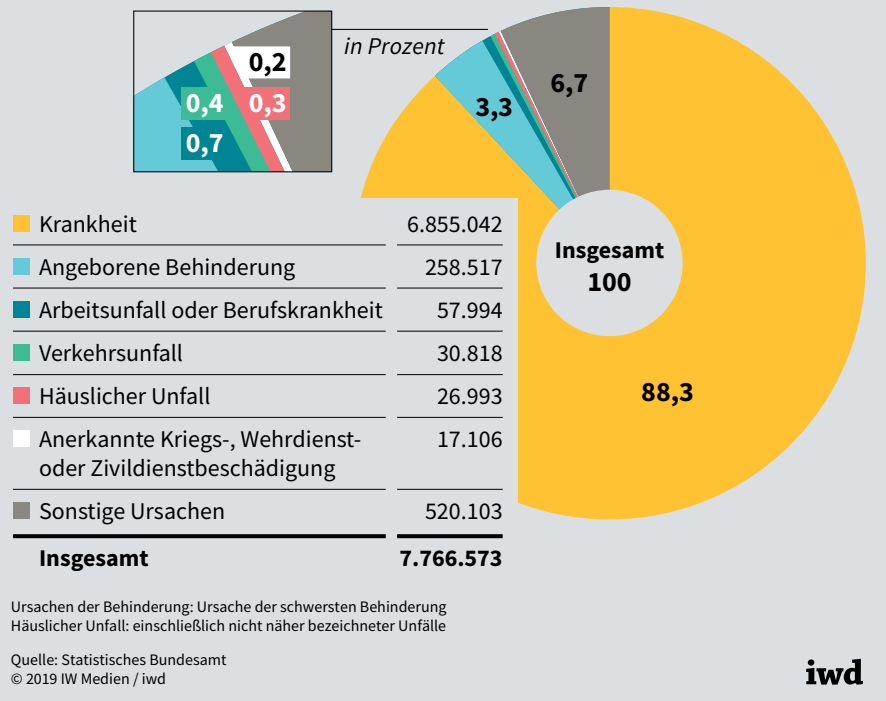
Inzwischen hat die Bundesregierung den Aktionsplan weiterentwickeln lassen und im Juni 2016 in der aktuellen Fassung beschlossen. Mit 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern setzt der neue Plan die Ziele des ersten gemäß der UN-BRK weiter um. Unter anderem gibt es gesetzliche Neuregelungen und Anpassungen, beispielsweise wurden das Behindertengleichstellungsgesetz novelliert und die Barrierefreiheit der öffentlichen Verwaltung des Bundes weiter verbessert.

Auch das dritte Programm der Deutschen Bahn AG zur Verbesserung der Barrierefreiheit im Bahnverkehr gehört dazu. Zusätzlich wird das Bundesteilhabegesetz, das Ende 2016 in Kraft getreten ist, bis 2023 in mehreren Etappen die einschlägigen Sozialgesetzbücher reformieren.

Das Sozialgesetzbuch (SGB) regelt, welche Leistungen Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten, um Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erreichen. Das Neunte Buch des Sozialgesetzbuchs zum Beispiel regelt die Themen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, das

Die Ursachen der Behinderung

So viele schwerbehinderte Menschen gab es Ende 2017 in Deutschland



Zwölfte Buch umfasst den gesamten Bereich der Sozialhilfe.

Besonders wichtig ist das sechste Kapitel des SGB XII, denn darin geht es um die Eingliederungshilfen für behinderte Menschen – etwa um die Fragen, wer leistungsberechtigt ist und welche Leistungen es gibt.

Im Jahr 2017 erhielten in Deutschland knapp 911.000 behinderte Menschen Eingliederungshilfen. Das waren 1,8 Prozent mehr als im Vorjahr.

Die Eingliederungshilfen sollen dazu beitragen, Behinderungen oder deren Folgen abzumildern oder ganz zu beseitigen und die Betroffenen in die Gesellschaft einzugliedern.

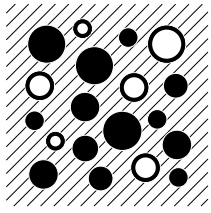
Die am häufigsten gewährten Eingliederungshilfen waren 2017 Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft: 666.165 Menschen in Deutschland erhielten diese Leistungen. Dazu zählen insbesondere Hilfen zum selbstbestimmten Leben in betreuten Wohnmöglichkei-

ten – davon profitierten insgesamt fast 433.000 Personen.

Gut 288.000 Personen erhielten Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, und fast 82.000 Personen bezogen Leistungen für eine angemessene Schulbildung.

Von den 29 Milliarden Euro, die der Bund im Jahr 2016 für Sozialhilfe ausgab, entfielen 58 Prozent auf die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen.

Auf europäischer Ebene ist die „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen“ das Hauptinstrument, mit dem die EU an der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen arbeitet. Sie ist zunächst auf zehn Jahre angelegt, von 2010 bis 2020. Dann werden in Europa voraussichtlich 120 Millionen Menschen mit einer Behinderung leben – im Jahr 2016 waren es rund 80 Millionen.



Kommentar. Weil Menschen mit Behinderungen keine homogene Gruppe darstellen, ist die Übergangphase von der Schule in das Berufsleben für viele von ihnen

eine besondere Herausforderung. Wie der Berufseinstieg dennoch gelingt, erläutert **Barbara Dorn**, Abteilungsleiterin Bildung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.



Foto: Privat

„Praktika bieten oft die beste Möglichkeit, sich näher kennenzulernen“

Behinderte stehen ebenso wie nicht behinderte junge Menschen vor der Herausforderung, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten und damit die Basis für ein gutes und möglichst eigenständiges Leben zu legen. Ziel aller Bemühungen muss es sein, allen Jugendlichen eine gute, stärkenorientierte, auf den individuellen Unterstützungsbedarf ausgegerichtete berufliche Orientierung anzubieten.

Dieser Anspruch verlangt Engagement und Willen zur Kooperation aller am Übergangsprozess Beteiligten. Die Arbeitgeber bringen sich hier in Zusammenarbeit insbesondere mit den Schulen und den Arbeitsagenturen intensiv ein.

Wohl und Potenzial des einzelnen jungen Menschen müssen im Mittelpunkt stehen. Es gibt kein Erfolgsrezept, das pauschal auf alle angewandt werden kann. Der Vielfalt der unterschiedlichen individuellen Ausgangslagen entspricht eine Vielfalt der Wege. Menschen mit Behinderung sind keine homogene

Gruppe. Doch bei allen Kindern, mit und ohne Behinderung, sind Diagnose und Analyse ihrer Stärken und besonderen Kompetenzen – wie auch ihrer Grenzen – vorzunehmen und die Stärken weiter zu fördern. Die Potenzialanalyse muss auch für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf stattfinden und zur Selbsteinschätzung wie zur Beratung der Eltern hinzugezogen werden.

Von großer Bedeutung ist eine umfassende berufliche Orientierung in der Schule, die systematisch, adressatengerecht und praxisnah durchgeführt wird. Praxisnahes Lernen motiviert Kinder mit Handicaps, besonders mit Lernbehinderungen, aller Erfahrung nach sehr. Auch Praxisklassen haben sich bewährt, die das Lernen im Betrieb mit der Schule koppeln.

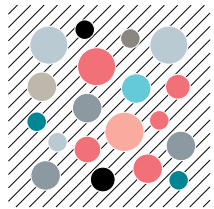
Praktika im Betrieb bieten oft die beste Möglichkeit für die Jugendlichen wie für die Betriebe, sich näher kennenzulernen und die Passgenauigkeit zu erproben. Begabungen und Kompetenzen können zum Leuchten gebracht werden und die Bedeutung

von Handicaps für den betrieblichen Alltag relativiert werden.

Gerade für den gelingenden Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung wird ein intensives regionales Netzwerk benötigt. Schulen bauen oft umfassende Netzwerke mit Betrieben und anderen Einrichtungen auf, um Wege in die Ausbildung zu ebnen. Das von den Arbeitgeberverbänden getragene Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT ist eine ideale Plattform, um Partnerschaften zwischen Schule und Unternehmen zu organisieren. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit hat SCHULEWIRTSCHAFT den Leitfaden „Handicap – na und? Berufs- und Studienorientierung inklusiv gestalten“ herausgegeben.

Junge Menschen mit Behinderungen brauchen die Chance, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln und ihr Können unter Beweis zu stellen. Aus Sicht der Arbeitgeber ist richtig verstandene Inklusion nicht nur gesellschaftspolitisch erwünscht, sondern trägt auch zur Verringerung der Fachkräftelücke bei.

Learning by Doing reicht nicht



Schule. Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf sollen in

Deutschland in Regelschulen unterrichtet werden. Doch die einzelnen Bundesländer setzen das inklusive Schulsystem höchst unterschiedlich um.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde 2009 in Deutschland der Anspruch abgeleitet, Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) in den Regelunterricht einzuschließen. Allerdings haben die einzelnen Bundesländer dies bisher mit unterschiedlicher Verbindlichkeit – sowohl rechtlich als auch praktisch – umgesetzt: Bremen beispielsweise hat beschlossen, dass sich alle Schulen zu inklusiven Schulen entwickeln und Förderschulen abgeschafft werden sollen – und hat dies auch weitestgehend vollzogen. Baden-Württemberg und Bayern halten bisher noch stärker an einem Fortbestand der Förderschulen fest.

Sonderpädagogischer Förderbedarf besteht, wenn die Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten eines Kindes so beeinträchtigt sind, dass es dem Unterricht nur mit besonderer Unterstützung folgen kann. Die Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs handhabt jedes Bundesland individuell. So haben Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein für ausgewählte Förderschwerpunkte das Feststellungsverfahren teilweise abgeschafft. Im Saarland wird eine Diagnose über

den Förderbedarf nur noch ausgestellt, wenn eine Umschulung auf eine Förderschule notwendig ist.

Das führt dazu, dass in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich vielen Schülern ein Förderbedarf attestiert wird. Auch der Anteil der Schüler mit SPF, die an Regelschulen – also an Schulen, die keine Förderschulen sind – unterrichtet werden, unterscheidet sich stark (Grafik):

In Bremen besuchen 85 Prozent der Förderschüler eine Regelschule, in Hessen sind es 30 Prozent.

Allerdings sagen diese Quoten nichts darüber aus, wie erfolgreich Inklusion an den Schulen umgesetzt wird. So klagen Lehrkräfte laut einer Forsa-Umfrage vor allem über mangelnde Unterstützung: Knapp die Hälfte beurteilt Fortbildungs-

angebote zum Thema Inklusion als mangelhaft oder ungenügend. Und zwei Drittel geben an, in inklusiven Klassen allein zu unterrichten.

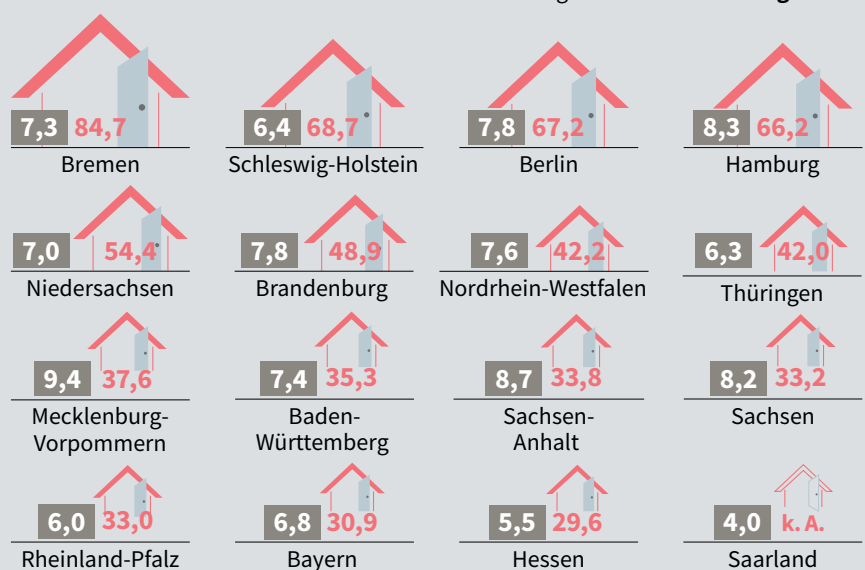
Eine Ursache dafür ist, dass in den meisten Bundesländern, die die Inklusion an den Schulen zügig umsetzen wollen, Konzepte zum inklusiven Unterrichten vorab nicht erprobt und evaluiert wurden. Inklusiver Unterricht erfolgte oft getreu dem Motto „Learning by Doing“.

Um die Inklusion in den Schulen umzusetzen, muss dieser Themenkomplex ein verbindlicher Schwerpunkt in der Lehrerbildung sein. Lehrkräfte müssen fähig sein, in Zusammenarbeit mit multiprofessionellen Teams diagnostische Verfahren anzuwenden und Konzepte für einen kooperativen Unterricht zu entwickeln und umzusetzen.

Inklusion in der Schule: Große Bandbreite

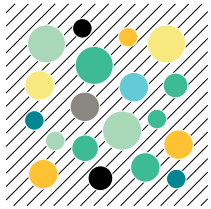
So viel Prozent der Schüler der Klassen 1 bis 10 in Deutschland hatten im Schuljahr 2017/2018 einen sonderpädagogischen Förderbedarf ...

■ ... und von diesen besuchten so viel Prozent eine Regelschule



Quellen: Kultusministerkonferenz, Statistisches Bundesamt
© 2019 IW Medien / iwd

Hochschule für alle



Studium. Im Laufe der Jahrzehnte hat sich der Anteil der Hochschüler

mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung sukzessive erhöht. Und fast alle haben aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung Schwierigkeiten bei der Studienorganisation.

Dass Menschen mit Behinderung studieren, hat es immer schon gegeben. Nur hat man das vor 100 Jahren oft gar nicht bemerkt. Denn Beeinträchtigungen wie Legasthenie, psychische Störungen oder chronisch-entzündliche Darmerkrankungen wie Morbus Crohn wurden damals meist nicht erkannt.

In der Bundesrepublik hat das Deutsche Studentenwerk zum ersten Mal 1979 Fragebögen zur Behinderung und zu psychischen Erkrankungen an Studenten verteilt. Von den mehr als 21.000 Bögen kamen 118 zurück, auf denen eine eingeschränkte

körperliche Mobilität, Sinnesbeeinträchtigungen, psychotherapeutische Befunde, Erkrankungen der inneren Organe oder des zentralen Nervensystems angegeben waren.

Seit 40 Jahren befragt das Deutsche Studentenwerk im Rahmen der Sozialerhebung alle drei Jahre viele Tausend Hochschüler nach studienrelevanten Beeinträchtigungen und ermittelt ihren Anteil an allen Studenten (Grafik):

Im Jahr 2016 hatten 11 Prozent der Studenten in Deutschland eine gesundheitliche Beeinträchtigung, die sich erschwerend auf das Studium auswirkt.

Da 2016 knapp 2,4 Millionen Menschen an deutschen Hochschulen eingeschrieben waren, gab es zuletzt also circa 264.000 Studenten mit einer studienrelevanten Gesundheitsbeeinträchtigung. Mehr als die Hälfte von ihnen, nämlich 53 Prozent, hat eine psychische Erkrankung. Für 20 Prozent wirken sich chronisch-somatische Erkrankungen wie Multiple Sklerose oder Rheuma, für 10 Prozent Bewegungs- und

Sinnesbeeinträchtigungen und für 4 Prozent Legasthenie sowie andere Teilleistungsstörungen studienerschwerend aus.

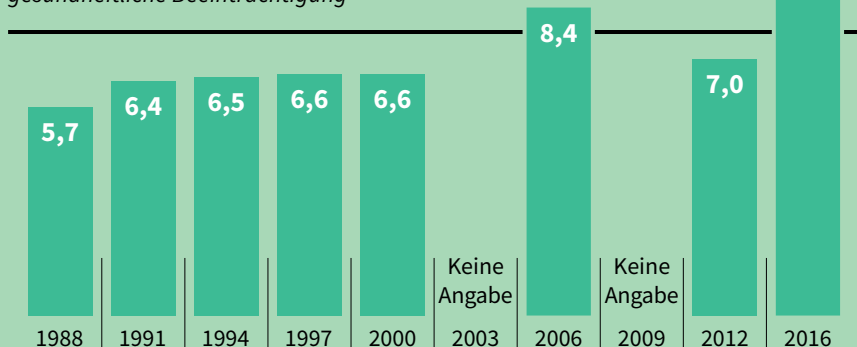
Die Beeinträchtigungen bewirken bei neun von zehn betroffenen Studenten, dass sie Schwierigkeiten haben, ihr Studium zu bewältigen. Allerdings geht es dabei nur in seltenen Fällen um bauliche Barrieren oder unzureichende räumliche Ausstattungen. Die meisten, nämlich zwei Drittel der beeinträchtigten Studenten, haben Probleme im Zusammenhang mit Prüfungen. Fast genauso vielen bereitet die Studienorganisation und das Lernen Schwierigkeiten und vier von zehn haben Probleme mit persönlichen Kontakten und der Kommunikation an der Hochschule.

Wie für Schüler besteht auch für Studenten mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung die Möglichkeit, einen sogenannten Nachteilsausgleich zu beantragen, der Benachteiligungen individuell kompensieren soll. Das kann eine Zeitverlängerung bei Prüfungen oder Hausarbeiten sein oder das Nichtbenoten der Rechtschreibung, was vor allem für Legastheniker relevant ist. Manche Antragsteller benötigen auch einen Extraraum für ihre Klausuren oder immer denselben Platz in der Vorlesung.

Nachteilsausgleiche werden allerdings recht selten genutzt. Im Wintersemester 2016/17 haben nur 29 Prozent der Studenten mit einer studienrelevanten gesundheitlichen Beeinträchtigung einen Nachteilsausgleich eingefordert. Und es werden auch längst nicht alle Anträge bewilligt: Lediglich zwei von dreien kommen durch.

Inklusion an Hochschulen: Es geht voran

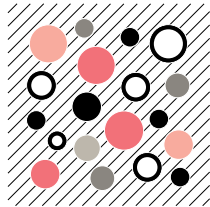
So viel Prozent der Studenten in Deutschland hatten eine studienrelevante gesundheitliche Beeinträchtigung



Quelle: Deutsches Studentenwerk
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Im Förderdschungel



Inklusion. Es gibt zwar viel staatliche Unterstützung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, doch das System krankt an zersplitterten Zuständigkeiten.

Insgesamt 4,4 Milliarden Euro nimmt der Staat in die Hand, um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am regulären Arbeitsleben zu ermöglichen. Hinzu kommen weitere 4,8 Milliarden Euro an Leistungen für die Beschäftigten in den anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen.

An Geld für die berufliche Inklusion mangelt es also nicht, wohl aber an Übersichtlichkeit für die Betroffenen und ihre – potenziellen – Arbeitgeber. Denn die „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ sowie begleitende Hilfen – beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen und technische Arbeitshilfen – werden von unterschiedlichen Trägern ausgegeben, die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen unterliegen. Dies führt oft zu Streitigkeiten über die Zuständigkeit und verzögert die Bewilligung von Anträgen. Eine Übersicht über den Inklusions-Dschungel:

Die Bundesagentur für Arbeit ist zusammen mit den Jobcentern vor Ort für Teilhabe-Leistungen zuständig, wenn es um Neueinstellungen oder eine Ausbildung geht und kein anderer Reha-Träger vorrangig zuständig ist.

Die gesetzliche Rentenversicherung unterstützt die berufliche Wiedereingliederung erst, wenn 15 Jahre Versicherungszeit zusammengekommen sind, der oder die Betroffene Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente hat und wenn die Unterstützung nach der medizinischen Rehabilitation noch nötig ist.

Die gesetzliche Unfallversicherung greift nur bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten.

Die Sozialhilfeträger und die Träger der öffentlichen Jugendhilfe können zuständig sein, wenn es keine der drei anderen Institutionen ist.

Die Integrations- und Inklusionsämter verwalten die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe der Unternehmen. Verwendet wird das Geld für die „Begleitende Hilfe im Arbeitsleben“.

Etwas mehr Ordnung in die Verantwortlichkeiten brachte Anfang 2018 die Reform des Neunten Buchs

Sozialgesetzbuch (SGB IX) auf Basis des Bundesteilhabegesetzes, das seit Dezember 2016 in mehreren Stufen in Kraft tritt. Das SGB IX sorgt in erster Linie dafür, dass viele Verfahrensvorschriften jetzt verpflichtend sind, und es zwingt alle beteiligten Reha-Träger im Rahmen eines verbindlichen Teilhabeplanverfahrens an einen Tisch, um Reibungsverluste zu vermeiden.

Weitere Informationen

Mehr zu den Förderungsmöglichkeiten der beruflichen Inklusion findet sich auf „REHADAT-talentplus – Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung“:

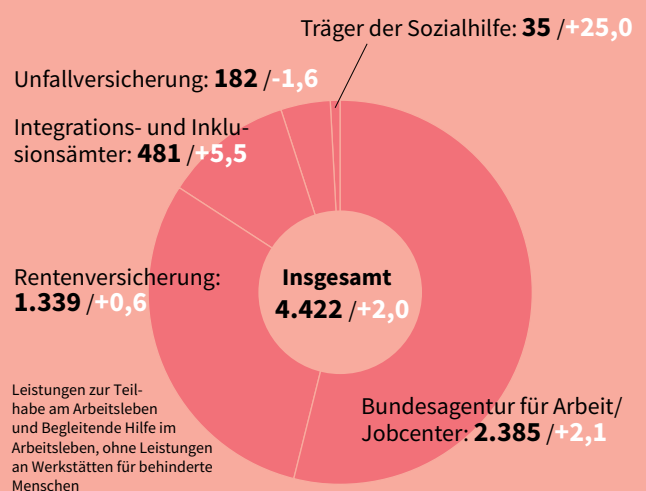
talentplus.de

Berufliche Teilhabe:

Die finanzielle Unterstützung

Mit so viel Millionen Euro unterstützten diese Träger im Jahr 2017 die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

■ Veränderung gegenüber 2016 in Prozent



Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, ohne Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen

Quellen: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Rehadat
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Wege zu mehr Inklusion



Arbeitsmarkt. Inklusion ist für viele Unternehmen in Deutschland längst kein Fremdwort mehr: Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist seit 2006 um etwa ein Drittel gestiegen. Um die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, können sich die Unternehmen vom Staat unterstützen lassen – auch finanziell.

Ende des Jahres 2017 lebten in Deutschland knapp 3,25 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren. Nicht alle von ihnen kommen für eine Beschäftigung infrage – ein mögliches Hindernis ist zum Beispiel, dass eine Arbeitsaufnahme zu weiteren körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen führen würde. Dennoch ist es in den vergangenen Jahren gelungen, immer mehr Menschen mit Schwerbehinderung oder Menschen, die diesen rechtlich gleichgestellt sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Grafik):

Im Jahr 2016 waren annähernd 1,1 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen beschäftigt – zehn Jahre zuvor waren es erst knapp 800.000.

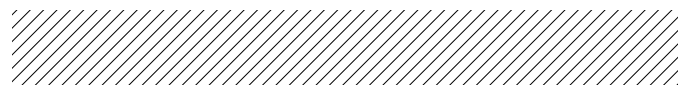
Außerdem arbeiteten zuletzt weitere 167.000 schwerbehinderte Menschen in kleineren Betrieben.

Während in privaten Unternehmen 4,1 Prozent der anrechenbaren Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderung besetzt sind, beträgt der Anteil bei öffentlichen Arbeitgebern 6,6 Prozent. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass zum Beispiel die Lehr- und Verwaltungsbereufe im öffentlichen Dienst für die Betroffenen tendenziell leichter zugänglich sind als viele Berufe in der freien Wirtschaft, die Reisetätigkeiten oder schwere körperliche Arbeit erfordern – wie es etwa im Bausektor der Fall ist.

Ungeachtet der positiven Beschäftigungsentwicklung gibt es bei der Inklusion noch Luft nach oben, wie einige Arbeitsmarktindikatoren zeigen:

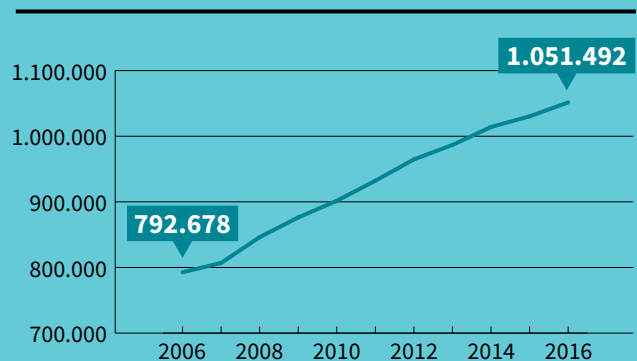
So betrug die Erwerbsquote der Schwerbehinderten im Alter von 15 bis 64 Jahren im Jahr 2017 knapp 42 Prozent – während von allen Personen dieser Altersgruppe gut 78 Prozent dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.

Für dieses Gefälle dürfte eine wesentliche Rolle spielen, dass nur knapp 56 Prozent der schwerbehinderten Menschen zwischen 25 und 44 Jahren einen beruflichen oder akademischen Abschluss haben – gegenüber



Mehr Jobs für Menschen mit Behinderung

Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung



So viel Prozent der Arbeitsplätze waren mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt



Beschäftigte und Arbeitsplätze: in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen; in die Berechnung der Arbeitsplatzquote gehen unter anderem Ausbildungs- und Praktikumsplätze nicht ein

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © 2019 IW Medien / iwd

84 Prozent aller Gleichaltrigen. Von den 45- bis 64-jährigen Schwerbehinderten besitzen dagegen fast 77 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Viele von ihnen waren bereits beruflich etabliert, als sie durch Krankheiten wie Krebs oder Rückenleiden eine Behinderung bekamen. Das Arbeitsmarkthandicap dieser Menschen ist also vornehmlich auf die Kombination aus Alter und Behinderung zurückzuführen.

Demzufolge müssen jüngere Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf vor allem bei der Berufswahl und dem Erwerb eines Abschlusses unterstützt werden, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Für ältere Beschäftigte mit Behinderung ist es in erster Linie wichtig, im Job bleiben zu können. Für sie braucht es Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitbeschäftigungsmodelle. Gegebenenfalls müssen auch die Arbeitsinhalte angepasst werden.

Grundsätzlich müssen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, auf die Bedürfnisse dieser Mitarbeiter individuell eingehen. So benötigt der kaufmännische Mitarbeiter mit Diabetes eine andere Unterstützung als die Elektronikmeisterin mit einer chronischen psychischen Erkrankung.

Dass Fördermaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte durchaus kostspielig sein können, muss die Unternehmen nicht abschrecken. Denn der Staat stellt ihnen Geld für die Inklusion zur Verfügung – gleich mehrere Fördertöpfe stehen parat (Grafik):

Im Jahr 2017 haben die Integrationsämter unter anderem mehr als 156 Millionen Euro in Form von Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen gezahlt – zum Beispiel, wenn ein schwerbehinderter Mitarbeiter durch einen Kollegen besonders unterstützt werden musste.

Neben finanziellen Mitteln benötigen Unternehmen oft aber auch Beratung, um erst einmal einen Überblick über die Fördermöglichkeiten und -bedingungen zu bekommen. Allerdings ist gleich eine ganze Reihe staatlicher Institutionen mit diesen Themen befasst – neben den Integrationsämtern sind dies unter anderem die Arbeitsagenturen und die gesetzliche Rentenversicherung. Das ist einerseits gut, da sich so für sehr viele Einzelfälle individuelle Lösungen finden lassen. Andererseits ist die Vielzahl der Angebote für die Betriebe oft unübersichtlich.

Angebote zur Orientierung können die Unternehmen im Internet finden. So bietet das Portal **REHADAT** (rehadat.de) Arbeitnehmern mit Behinderung, Schwerbehindertenvertretern, aber auch Arbeitgebern zahlreiche Tipps und Infos. Es zeigt beispielsweise, wie ein notwendiges Arbeitshilfsmittel zu beantragen ist, welcher

Inklusion: Staat fördert Unternehmen

So viele Millionen Euro erhielten Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigten, im Jahr 2017 für diese Zwecke von den Integrationsämtern

□ Zahl der geförderten Arbeits- und Ausbildungsplätze



Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

(z. B., wenn personelle Unterstützung durch Kollegen erforderlich ist)

156,5 / 45.328



Behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen

(z. B. Großbildmonitor für sehbehinderte Beschäftigte)

26,3 / 9.381



Zuschüsse und Darlehen für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

14,3 / 2.038

Ohne Prämien für ein betriebliches Eingliederungsmanagement und Förderung bestehender Ausbildungsplätze

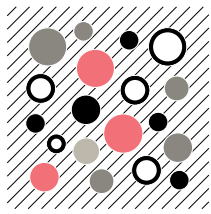
Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen © 2019 IW Medien / iwd

iwd

Weg zu einer finanziellen Förderung führt oder welche Urteile zum Arbeitsrecht zu beachten sind.

Speziell für Entscheider in kleinen und mittleren Unternehmen ist zudem das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung** (kofa.de) eine gute Adresse. Leitfäden, Praxisbeispiele und Webinare bieten einen schnellen Einblick in das Thema Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. KOFA kooperiert dabei auch mit der Aktion Mensch.

Der Hartnäckige



Porträt. In der Kölner Brauerei Früh arbeiten 15 Menschen mit Behinderung. Einer von ihnen ist Konstantin Pieper. Der junge Mann ist in der Personalabteilung beschäftigt, wo er unter anderem die kniffligen Vorgänge mit Ämtern und Behörden übernimmt.

Wenn Konstantin Pieper durch die verschlungenen Flure und diversen Gasträume des Brauhauses Früh am Dom eilt, grüßt er jeden Köbes, jede Küchenhilfe, jede Reinigungskraft mit Namen. Pieper kennt alle der mehr als 400 Mitarbeiter des traditionsreichen Unternehmens Cölner Hofbräu P. Josef Früh, das mittlerweile in fünfter Generation Kölsch braut. Für einen Mitarbeiter der Personalabteilung mag diese Zugewandtheit nichts Ungewöhnliches sein, für Pieper schon. Denn der 30-Jährige ist Autist.

Bei Pieper wurde eine Autismus-Spektrum-Störung diagnostiziert, er hat das Asperger-Syndrom. Diese Menschen haben für gewöhnlich Schwierigkeiten im Umgang mit anderen Personen, sie können Gestik und Mimik anderer nicht intuitiv verstehen, Tonfälle schlecht einordnen und keinen Blickkontakt halten. Diese Einschränkungen wirken sich bei den Betroffenen jedoch völlig unterschiedlich aus: Manche Asperger reden nur das Nötigste, andere beherrschen die hohe Kunst des Small Talks.

Redegewandt ist auch Konstantin Pieper, der bei Früh seit 2013 in der Personalabteilung arbeitet – zuerst als Praktikant, nach der Ausbildung zum Bürokaufmann nun schon seit einigen Jahren als Bürokraft. Während der ersten Arbeitstage hat Pieper so laut geredet, dass seine Stimme über mehrere Etagen zu hören war – ihm selbst war das gar nicht bewusst. Mithilfe einer Logopädin suchte er dann nach alternativen Möglichkeiten, die Lautstärke zu regulieren. Seitdem achtet er beim Sprechen auf seine Atmung und ist nun genauso laut wie alle anderen Kollegen.

In den ersten Monaten bei Früh hat Pieper in manchen Situationen unerwartet reagiert. Das passiert ihm heute nicht mehr. Pieper weiß jetzt, welche Reaktionen in welchen Situationen von ihm erwartet werden. Das Wissen darüber hat er sich zusammen mit Kollegen erarbeitet, mithilfe von Rollenspielen. Außerdem hat er sich unzählige Sitcoms angeschaut, um herauszufinden, welche Reaktionen auf bestimmte Verhaltensweisen angemessen sind.



Foto: IW Medien

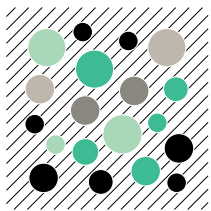
Wie viele Autisten hat auch Konstantin Pieper besondere Stärken. Sein Vorgesetzter beschreibt ihn als ehrgeizig, unglaublich hartnäckig und argumentativ sehr stark. Weil Pieper sich in Themengebiete bis ins letzte Detail einarbeitet, ist er meist derjenige, der mit Ämtern und Behörden telefoniert, verhandelt und in der Regel auch das gewünschte Ergebnis erzielt. Außerdem ist er für die Zeiterfassung, die Dokumentation von Terminen und als erste Anlaufstelle für Neueinstellungen zuständig. Und weil er schnell dazulernt, erweitert sich sein Aufgabengebiet permanent.

„Meine Krankheit ist wie ein Rucksack, den habe ich immer dabei, auch im Urlaub, auch in den eigenen vier Wänden“, sagt Pieper. Früher, erzählt er, habe es ihn viel Kraft gekostet, permanent auf die – aus seiner damaligen Sicht – „hypersensiblen Leute“ in seiner Umgebung eingehen zu müssen. „Damals habe ich einfach nicht verstanden, dass andere Menschen eine andere Wahrnehmung haben als ich.“ Heute weiß und versteht er, dass die anderen von Natur aus anders sind. Und es fällt ihm leichter, damit umzugehen – auch, weil er jetzt jede einzelne Person in seinem Umfeld stärker wahrnimmt als früher.

Und was wünscht er sich für die Zukunft? Er hofft, weiterhin ein geregeltes Leben führen zu können, mit einem festen Arbeitsplatz und sicherem Verdienst. Ein verständlicher Wunsch: Schätzungen zufolge gehen lediglich zwischen 5 und 12 Prozent aller erwerbsfähigen Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung einer dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach.

Wenn es nach Piepers Personalleiter ginge, dürfte sein Wunsch in Erfüllung gehen: „Wir könnten uns unsere Abteilung ohne Herrn Pieper nicht mehr vorstellen, er ist eine unheimliche Bereicherung für unser Unternehmen“, sagt Guido Fussel. Und fügt nachdrücklich hinzu: „Es gibt leider viel zu wenige Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.“

Exoskelett und Datenbrille



Digitalisierung. In der öffentlichen Diskussion dominiert der skeptische Blick auf die Rolle der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Es gibt aber auch eine andere Lesart: Neue Techniken erleichtern die Inklusion.

Nach derzeitigem Erkenntnisstand hängt die Frage, wer von der Digitalisierung profitiert und wer verlieren könnte, in erster Linie von der benötigten Qualifikation und der Art der Beschäftigung ab. So wird die Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener beruflicher oder akademischer Ausbildung voraussichtlich steigen. Bei Dienstleistungen mit großer Nähe zu Menschen dürfte das Automatisierungspotenzial zudem kleiner sein als auf unpersönlicheren Arbeitsfeldern.

Dies gilt für alle Arbeitnehmer, ob mit oder ohne Behinderung. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2016 nur 11 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung in Berufen tätig, die zu einem großen Teil automatisierbar und damit gefährdet wären oder sich zumindest stark verändern werden.

Gerade Menschen mit Behinderungen knüpfen jedoch an die Digitalisierung noch ganz andere Hoffnungen als ihre nicht beeinträchtigten Kollegen, wie eine Forsa-Befragung für das Inklusionsbarometer der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute zeigt (Grafik):

70 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderungen erhoffen sich von der Digitalisierung die Entwicklung neuer Hilfsmittel.

Fast ebenso viele rechnen damit, dass neue Berufsfelder entstehen und Maschinen in Zukunft körperlich anstrengende Arbeiten übernehmen können. Auch dass die digitalen Möglichkeiten die Barrierefreiheit verbessern, ist ein großes Thema. Gerade einmal 6 Prozent der Befragten versprechen sich keinen Vorteil durch die Digitalisierung.

Tatsächlich kann digitale Technik viel dazu beitragen, die Nachteile einer Behinderung am Arbeitsplatz zu kompensieren. Barrierefreie Software, Kommunikationswege und Informationen steigern die Beschäftigungschancen gerade für Menschen mit eingeschränktem Hör- oder Sehvermögen. Und auch technische Hilfsmittel leisten schon heute Beträchtliches. Zwei Beispiele:

Datenbrillen helfen gehörlosen Mitarbeitern in der Logistik über das sogenannte Pick-by-Vision-Prinzip: Die Brille ist über Bluetooth mit einem Handscanner verbunden und erhält via WLAN vom Zentralrechner Informationen zu neuen Aufträgen. Das Display zeigt dann eindeutige Informationen in Form von Piktogrammen an. So werden Missverständnisse vermieden, die dadurch entstehen, dass sich die Grammatik der Lautsprache und die der Gebärdensprache unterscheiden. Die Piktogramme sind zudem von allen Mitarbeitern zu verstehen.

Exoskelette sind eine Art Roboter zum Anziehen und funktionieren wie Prothesen. Dadurch, dass sie berührungssensibel und individuell programmierbar sind, können sie auch als Assistenzsysteme für Menschen mit körperlichen Behinderungen eingesetzt werden. Genutzt werden Exoskelette schon heute in der Automobilindustrie an Montagebändern und beim Heben und Tragen in der Pflege.

Inklusion: Was die Digitalisierung bringt

So viel Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung sahen 2016 in der Digitalisierung folgende Vorteile

Die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln	70
Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen	68
Das Entstehen neuer Berufsfelder	68
Die Möglichkeiten der besseren Nutzung von externem Wissen	66
Die räumliche Flexibilität von Arbeit	64
Die digitale Barrierefreiheit	62
Beschleunigte Arbeitsprozesse durch digitale Technologien	55
Die Automatisierung einfacher Tätigkeiten	54
Nichts davon, keine Vorteile	6

Befragung von 804 Arbeitnehmern mit Behinderung im Jahr 2016

Quelle: Forsa
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Weitere Informationen:

Einen Überblick über neue Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen sowie Praxisbeispiele liefert die Informationsplattform zur beruflichen Inklusion – REHADAT.
rehadat.link/hilfsmittel

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
 Präsident: Arndt Günter Kirchhoff
 Direktor: Prof. Dr. Michael Hüther
 Mitglieder: Verbände und Unternehmen in Deutschland

Redaktionsleiter: Jork Herrmann (verantwortlich)
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef),
 Irina Berenfeld, Carsten Ruge,
 Berit Schmiedendorf,
 Kerstin Schraff,
 Alexander Weber
Redaktionsassistent: Anja Hüpper
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-255
Fax: 0221 4981-99255
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis:
 € 11,55/Monat inkl. Versandkosten und Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise 14-täglich

Abo-Service: Therese Hartmann,
 Telefon: 0221 4981-443,
 hartmann@iwkoeln.de

Verlag:
 Institut der deutschen Wirtschaft
 Köln Medien GmbH,
 Postfach 10 18 63, 50458 Köln,
 Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
 Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445

Druck: Henke GmbH, Brühl
 Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über:
 lizenzen@iwkoeln.de



Top-Liste: Pflichtquoten und Ausgleichsabgaben

Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen sind dazu verpflichtet, 5 Prozent ihrer Stellen mit Schwerbehinderten zu besetzen. Die meisten besetzten Pflichtarbeitsplätze gibt es im öffentlichen Dienst und in der Industrie. Erfüllen Betriebe die Quote nicht, müssen sie pro Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zwischen 125 und 320 Euro Ausgleichsabgabe zahlen. Im Jahr 2017 kamen so 642 Millionen Euro zusammen – Geld, das ausschließlich für die berufliche Teilhabe von Schwerbehinderten eingesetzt werden darf.

Zahl der Woche



der Menschen mit Behinderung, die in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, fühlten sich 2017 im Kollegenkreis voll und ganz akzeptiert. Dies geht aus dem aktuellen Inklusionsbarometer der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute hervor. Zudem finden 86 Prozent der behinderten Beschäftigten, dass sie im Betrieb entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Den meisten bietet ihr Job offenbar auch gute Perspektiven – 24 Prozent schätzen ihre Entwicklungsmöglichkeiten als „sehr gut“ ein, 51 Prozent halten sie für „eher gut“.

Menschen mit Behinderung: Wo sie arbeiten

So viele Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt waren 2016 mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt

■ in Prozent aller Arbeitsplätze

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	252.082	6,9
Verarbeitendes Gewerbe	246.872	4,6
Gesundheits- und Sozialwesen	135.645	5,1
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	116.799	4,3
Kfz-Handel, -Instandhaltung und -Reparatur	68.567	3,2
Verkehr und Lagerei	47.552	4,3
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	46.860	3,1
Banken, Finanzen und Versicherung	39.085	4,7
Information und Kommunikation	22.490	3,2
Baugewerbe	19.123	2,9
Erziehung und Unterricht	15.271	4,3
Gastgewerbe	9.626	2,8
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.805	2,7

Erster Arbeitsmarkt: nur Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
 © 2019 IW Medien / iwd



Neu auf iwd.de: Von der Schule in die Ausbildung

Jedes Jahr verlassen in Deutschland gut 50.000 Jugendliche mit Behinderung die Schule und machen sich auf den Weg ins Berufsleben. Die meisten von ihnen kommen in regulären Ausbildungsberufen unter, absolvieren also eine zwei- oder drei- bis dreieinhalbjährige Ausbildung. Warum im Jahr 2017 nur noch knapp 8.300 junge Menschen mit Behinderung in einem sogenannten Sonderausbildungsberuf untergekommen sind, lesen Sie auf iwd.de.

Neu

