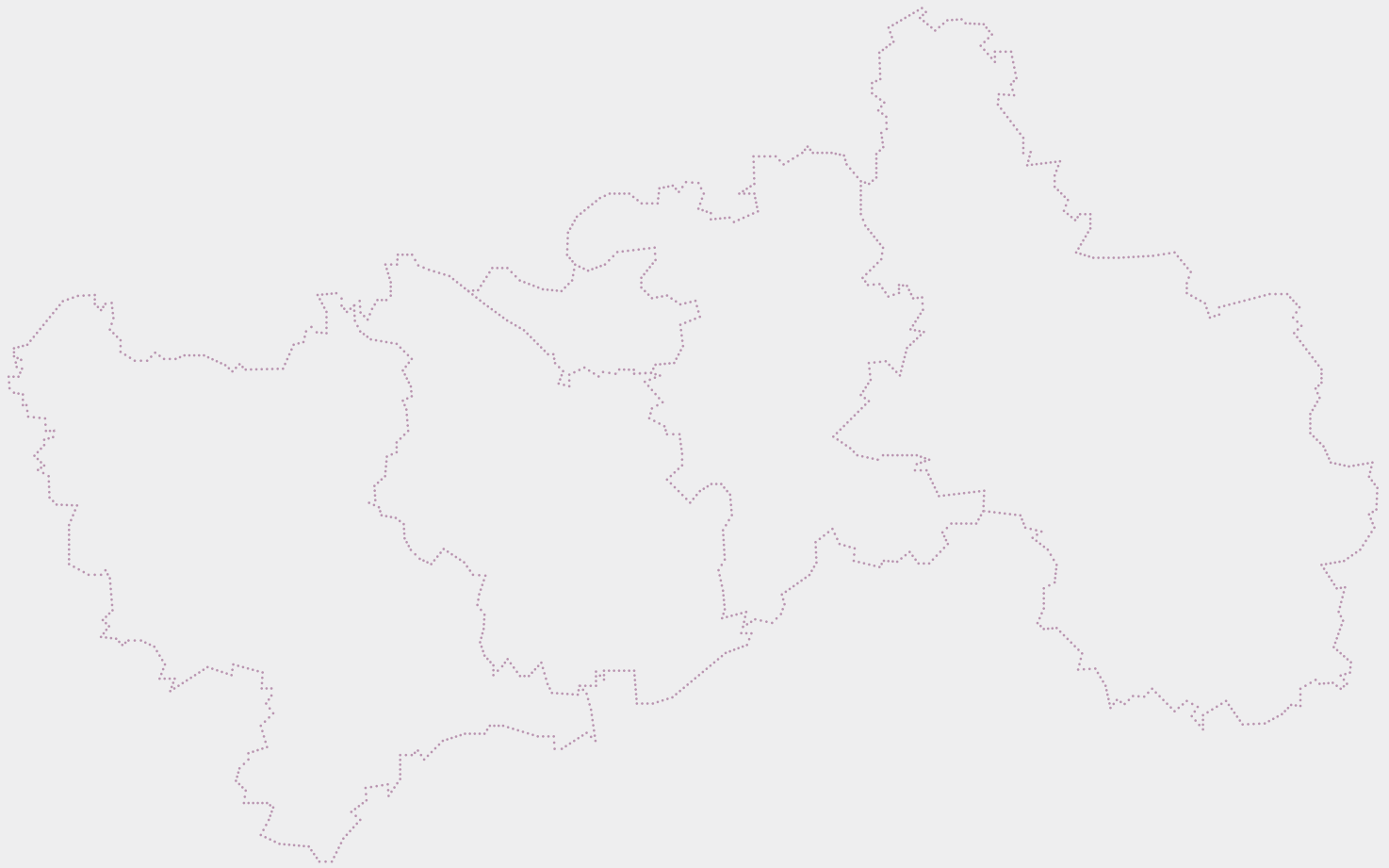


Handlungskonzept

**Zugänge und Chancen
Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderung**

Handlungskonzept zur Unternehmensansprache und Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen mit Behinderung / chronischer Erkrankung



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Stadt Köln

Projektträger: Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung,
Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln

Dank

Als Verfasserin des im Herbst 2014 im Auftrag des „Kompetenzzentrums Frau & Beruf Region Köln“ erstellten Handlungskonzepts möchte ich mich besonders bei den Personen aus Unternehmen, Institutionen der Wirtschaft, Kammern, dem Handwerk sowie aus Servicestellen, Fachdiensten und Organisationen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft und der Selbsthilfeförderungsvertretung bedanken, die sich Zeit für persönliche Interviews genommen haben und ihre jeweilige spezifische Sichtweise und Erfahrungen zum Entwicklungsstand der Inklusion von Menschen mit Behinderungen – auch speziell von Frauen – im Berufs- und Arbeitsleben zum Ausdruck gebracht haben. Ihre Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis einerseits wie auch aus der Inklusionsberatung- und -förderung und Interessensvertretung andererseits waren für die konzeptionelle Entwicklung der unterschiedlichen Handlungsebenen eine wichtige Grundlage.

Mein Dank geht auch an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Netzwerkes „Berufliche Inklusion – Frauen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung“, die ihre unterschiedlichen Perspektiven in den Diskurs zur Verbesserung der beruflichen Chancen von beeinträchtigten Frauen eingebracht und dazu beigetragen haben, das vorliegende Handlungskonzept zu erstellen.

Vielen herzlichen Dank für das entgegengebrachte Vertrauen und Engagement aller an der Entwicklung des Handlungskonzepts Beteiligten, für die interessanten fachlichen Einblicke und persönlich bereichernden Erkenntnisse.

Heidi Eichenbrenner

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Projektträger: Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung,
Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Zugang zu qualifizierter Beschäftigung in Unternehmen ist für Frauen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung von zentraler Bedeutung, um ihre berufliche Teilhabe nachhaltig zu verbessern. Fast die Hälfte der Menschen mit Behinderung sind Frauen.

Unter ihnen gibt es gut ausgebildete Fachkräfte, die hoch motiviert sind, ihre berufliche Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Oft kommen noch besondere Begabungen und Fähigkeiten dazu, die sie gerade aufgrund ihrer Behinderung entwickelt haben. Branchen- und berufsunabhängig gibt es zahlreiche positive Beispiele, die belegen, dass Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung Kompetenzen mitbringen, die bei passenden Rahmenbedingungen für ein Unternehmen gewinnbringend sind.

Da die überwiegende Mehrzahl der Behinderungen in Folge von Erkrankungen im Laufe des Lebens entsteht, ist dies angesichts immer älter werdender Belegschaften eine große Herausforderung für eine demografiefeste Personalpolitik.

Im Zuge des zunehmenden Fach- und Führungskräftebedarfs gewinnt das Erwerbspotenzial von Frauen, auch von weiblichen Fachkräften mit Behinderung, in diesem Zusammenhang eine immer größer werdende Bedeutung für die Wirtschaft.

Politik und Gesetzgeber haben die Weichen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben gestellt und staatliche Anreize für Unternehmen geschaffen. Von Seiten der Wirtschaft, insbesondere auch von kleinen und mittleren Unternehmen, wird im Zuge des betrieblichen Bedarfs schon einiges in Richtung inklusiver Unternehmenskultur geleistet, um Fachkräfte zu binden und zu finden. In diesem Zusammenhang gibt es Hinweise darauf, dass Beratungs- und Förderleistungen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen noch zu wenig bekannt sind. Die Weiterentwicklung geeigneter Kommunikationswege zur Information von Beratungs- und Förderleistungen sind eine wichtige Voraussetzung, um die berufliche Inklusion von Frauen mit Behinderung zu verbessern.

Mit den folgenden Ausführungen werden weitere Handlungsansätze und Maßnahmen aufgeführt, die zur Verbesserung der Unternehmensansprache und zur Erschließung von weiblichen Fachkräften mit Behinderung beitragen können.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen dieser Lektüre viele interessante Impulse und Erkenntnisse.

Sabine Brinkmann
Leiterin Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln

Inhalt

1. Ziel und Vorgehen.....	5
2. Politische und gesetzliche Weichenstellung für die Entwicklung der Inklusion	5
3. Entwicklung des Inklusionsgedankens in der Praxis	7
3.1. Einzelmaßnahmen	8
4. Menschen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben	11
4.1. Daten und Fakten	12
4.1.1. Deutschland	12
4.1.2. NRW.....	13
4.1.3. Rheinland	14
4.1.4. Region Köln	14
5. Exkurs: Fachkräftebedarf	14
6. Frau mit Behinderung und Beruf	15
6.1. Rahmenbedingungen für die Teilhabe am Erwerbsleben	16
6.2. Berufliche Voraussetzungen	17
6.3. Datenlage in der Region Köln	18
6.4. Einzelmaßnahmen.....	19
7. Interviewergebnisse unter Berücksichtigung der aktuellen Forschung	20
7.1. Befragung von Expertinnen und Experten	20
7.2. Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bzw. Personalverantwortlichen	24
8. Zusammenfassung der Handlungsoptionen und Maßnahmen	30

1. Ziel und Vorgehen

Mit der Entwicklung des Handlungskonzepts sollte exemplarisch aufgezeigt werden, wie die Unternehmensansprache in der Kölner Region zur Erschließung von weiblichen Fachkräften mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung weiterentwickelt werden kann.

Hierfür wurden im ersten Teil unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte unterschiedliche Fachveröffentlichungen und Forschungsergebnisse herangezogen und ausgewertet.

Die Sichtung der allgemeinen Datenlage und der Rahmenbedingungen für die Erschließung der Erwerbstätigkeit von Menschen bzw. Frauen mit Behinderung war für die Erfassung des Themen- und Handlungsfelds ebenso wichtig wie die Zusammenstellung aktueller Ergebnisse aus regionalen Facharbeitskreisen bzw. Fachveranstaltungen zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben.

Darüber hinaus wurden Fachliteratur und Fachveröffentlichungen recherchiert und herangezogen, die sich spezifisch mit der Fragestellung beschäftigen, wie in Unternehmen Inklusion behandelt und wie praktisch mit ihr verfahren wird. Besonders von Interesse war dabei die Fragestellung, welche Beschäftigungshürden es gibt und welche Ansatzpunkte für deren Abbau möglich und machbar sind. Im zweiten Teil wurden persönliche Interviews mit in der Region relevanten Expertinnen und Experten sowie ausgewählten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern¹ durchgeführt, um ihre Alltagsexpertise zur betrieblichen Inklusion zu erfragen und daraus Handlungsansätze zu entwickeln.

In der Zusammenfassung wurden die Schlussfolgerungen aus der Auswertung der Fachliteratur mit den Interviewergebnissen abgeglichen und daraus Handlungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt.

Zur besseren Lesbarkeit wurden längere Zitate aus der Fachliteratur und die zitierten Aussagen in den Interviews kursiv gesetzt.

2. Politische und gesetzliche Weichenstellung für die Entwicklung der Inklusion

Politik und Gesetzgeber haben die Weichen gestellt um die Rechte von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu stärken. Verbunden ist damit ein Paradigmenwechsel und Bewusstseinswandel in allen Bereichen der Gesellschaft. Ging es bisher um Fürsorge und Integration, d.h. Anpassung eines Menschen mit Behinderung an sein berufliches und soziales Umfeld, wird bei der Inklusion von gleichberechtigter Teilhabe ausgegangen. Dies bedeutet, dass in allen gesellschaftlichen Bereichen Barrieren identifiziert und abgebaut werden, die eine Teilhabe behindern.

Der Beschluss der Behindertenrechtskonvention durch die Vereinten Nationen (UN-BRK 13.12.2006, in Kraft 03.05.2008) war ein weltweiter Meilenstein, um Teilhabe nicht als Sonderrecht, sondern als Menschenrecht, und Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe auf den Weg zu bringen².

¹ Befragungen von 24 Experten/-innen aus Servicestellen, Fachdiensten, Beratungsstellen, Einrichtungen der Berufsförderung und Umschulung sowie von 30 Arbeitgebern/-innen, Arbeitgebervertreter/-innen, Personalentscheider/-innen branchenübergreifend aus KMU und Großunternehmen.

² Quelle: Handbuch Behindertenrechtskonvention (2015), Theresia Degener, Elke Diehl (Hrsg.), Schriftenreihe Band 1506, © Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

In Deutschland war die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (30.03.2007, in Kraft 26.09.2009) als rechtliche Verpflichtung zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung der Beginn einer Reihe von Aktivitäten, die UN-BRK umzusetzen, wie zum Beispiel der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung³.

Mit der Behindertenrechtskonvention wurde Inklusion zur Leitkultur erklärt und damit gleiche Teilhabe und Wertschätzung von Vielfalt weiterentwickelt und gestärkt.

Ein wichtiger Schritt war in diesem Zusammenhang, die Anerkennung der Mehrfachdiskriminierung von Mädchen und Frauen⁴.

Seitdem gilt für die Vertragsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie zu garantieren, damit Menschenrechte und Grundfreiheiten von Frauen gewährleistet sind⁵.

Ziel aller gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe (SGB IX), zur Arbeitsförderung (SGB III), sowie der Aktionsprogramme auf Bundesebene, der Länder, Regionen und Kommunen ist es, Voraussetzungen und Zugänge für gleichberechtigte Teilhabe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herzustellen und zu verbessern. Diese Gesetze sollen die Voraussetzungen schaffen, um bestehende Vorbehalte in den „Köpfen“ auszuräumen und Inklusion in Unternehmen zu fördern⁶.

Die sogenannte Beschäftigungspflicht zum Beispiel als gesetzliche Vorgabe, ist verbunden mit dem Ziel, mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu erreichen. Dies hat für Unternehmen spezielle Auswirkungen. Im SGB IX, Teil 2, für private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist geregelt, dass Betriebe, die über 20 Arbeitsplätze verfügen, fünf Prozent (gemessen an der Gesamtarbeitsplatzzahl) ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzen müssen. Dabei ist bei der Stellenbesetzung die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit vorgegeben. Unternehmen sind weiter verpflichtet, Menschen mit Behinderung (GdB 50 und mehr) bei der Einstellung zu berücksichtigen, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung besondere Probleme im Arbeitsleben haben. Werden diese Verpflichtungen nicht eingehalten, ist eine sogenannte Ausgleichsabgabe zu zahlen, die jedoch nicht als Ersatz für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu sehen ist.

Mittel der Ausgleichsabgabe kommen wiederum der Beratung und Maßnahmen zugute, um die gleichberechtigte berufliche Teilhabe zu erreichen⁷.

In den letzten Jahren wurden weitere Aktivitäten entwickelt, um den Inklusionsgedanken in Unternehmen zu fördern, wie folgende Auswahl an Beispielen zeigt.

- Um Unternehmen und Institutionen bei der Erstellung eigener Aktionspläne zu unterstützen, erstellte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales⁸ einen Praxisleitfaden

3 Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (09/2011), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.), Berlin; www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf.

4 UN-Behindertenrechtskommission, Artikel 8, Absatz 1.

5 siehe ebd., Artikel 6, Absatz 2.

6 Die wichtigsten gesetzlichen Vorgaben: Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen; Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III): Arbeitsförderung; Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V): Gesetzliche Krankenversicherung; Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI): Gesetzliche Rentenversicherung; Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII): Gesetzliche Unfallversicherung; Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII): Kinder und Jugendhilfe; Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII): Sozialhilfe; Auszug aus der wissenschaftlichen Reihe von REHADAT „Wenn die Neuronen Sonderschicht machen“ (2014), Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (Hrsg.), Köln.

7 Quelle: 24,3 Prozent der Betriebe / Unternehmen mit Sitz im Rheinland erfüllen die Beschäftigungsquote. 25,1 Prozent der Betriebe / Unternehmen beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen. 2013 hat der LVR-Integrationsdienst 38,5 Millionen Euro an Betriebe / Unternehmen und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen gezahlt. 18 Millionen Euro haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Integrationsprojekte zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen erhalten; Quelle: REHADAT, www.talentplus.de; Institut der deutschen Wirtschaft e.V., Köln.

8 „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ (09/2011), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.), Berlin; www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf.

mit Aktionsplänen. Dieser unmittelbar auf Unternehmen ausgerichtete Leitfaden enthält zahlreiche Beispiele und Tipps für die betriebliche Praxis⁹.

- Das Land Nordrhein-Westfalen hat ebenso wie andere Bundesländer entsprechende Leitlinien und Handlungskonzepte entwickelt. Im Aktionsplan des Landes NRW beispielsweise werden der Perspektivwechsel aufgegriffen und bisherige Aktivitäten zur Verbesserung der individuellen Chancen durch Integrationsmaßnahmen korrigiert. Standen bisher Aktivitäten im Vordergrund, damit der Einzelne „besser in der sogenannten Normalgesellschaft funktionieren kann“, stehen jetzt gesellschaftspolitische Maßnahmen auf der Agenda, damit Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen ohne große Anpassungsleistung gleichberechtigt miteinander zusammen leben und arbeiten können. „Als arbeitsmarktpolitische Querschnittsaufgabe sind weiter auch gendersensible Aspekte zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben vorgesehen. Für Frauen mit Behinderung sollen geeignete Ausbildungsangebote in attraktiven und zukunftsreichen Berufen entwickelt und verstärkt entsprechende Qualifizierungsperspektiven in Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen erschlossen werden“¹⁰.
- In den Kreisen und Kommunen in der Region Köln gibt es unterschiedliche Initiativen und Handlungsansätze, um Inklusion als Querschnittsaufgabe zu implantieren.
- Auch von Arbeitgeberseite gibt es Beispiele für Leitfäden¹¹ und Broschüren¹² zur Inklusion in Unternehmen.

3. Entwicklung des Inklusionsgedankens in der Praxis

Anhand der Auswertung von Fachliteratur, öffentlicher Berichterstattung, sowie der durchgeführten Interviews liegt die Schlussfolgerung nahe, dass sechs Jahre nach dem Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland der darin verankerte Paradigmenwechsel in weiten Teilen der Bevölkerung noch nicht nachvollzogen wurde.

Diese Aussage kann in der Tendenz ebenso für die Arbeitswelt¹³ getroffen werden. Hin und wieder gibt es Anhaltspunkte dafür, dass vereinzelte Unternehmen, vor allem Großbetriebe, Inklusion auf ihrer Agenda haben, beispielsweise auch um ihre Personalpolitik demografiefest zu gestalten. Andere Unternehmen nehmen Inklusion im Rahmen ihres Diversitymanagements in ihr Leitbild und ihre Firmenpräsentation auf, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber und für Kundinnen und Kunden zu erhöhen.

Einzelne KMU werden aktiv und kreativ, wenn es darum geht, einen ihrer Beschäftigten mit Behinderung in Arbeit zu halten. Ihr Motiv bewegt sich dabei meist im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und sozialer Verantwortung. Leistungseinschränkungen durch eine chronische Erkrankung bei meist älteren Beschäftigten werden im Einzelfall hingenommen oder einkalkuliert. Wenn es gut läuft, nehmen Menschen mit Behinderung im Unternehmen zwar eine Sonderstellung ein, sind aber im Betrieb integriert und werden von der Belegschaft akzeptiert. Diese Sonderstellung bietet ihnen Möglichkeiten, sich im Beruf besser

9 „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen“; www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a755-nap-leitfaden.pdf.

10 Quelle: Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv (03.Juli 2012), Aktionsplan des Landes NRW; Landesregierung NRW, Düsseldorf.

11 Inklusion in Unternehmen – Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (21.02.2014); BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Berlin.

12 Alle Potenziale nutzen – Gute Beispiel für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (10/2013); UnternehmensForum e.V., Antidiskriminierungsstelle des Bundes und BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Berlin.

13 Quellen: Inklusionsbarometer Arbeit (11/2014), S. 35 ff, Aktion Mensch e.V., Bonn. „Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen am ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse, Akzeptanz der Institutionen zur Integration“, Ergebnisse einer qualitativen Studie in Unternehmen des Landes Bremen (01/2011), Brigitte Fietz, Günter Gebauer, Gerlinde Hammer; Institut der deutschen Wirtschaft (IAW), Universität /Arbeitsnehmerkammer Bremen, Bremen. Ergebnisse persönlicher Befragungen bei Unternehmen in der Kölner Region (10/2014).

einzuführen, aber gleichzeitig wird dadurch von ihnen auch eine hohe individuelle Anpassungsleistung am Arbeitsplatz verlangt.

Der Umgang mit der Beschäftigungspflicht ist sehr unterschiedlich. Während Großbetriebe die Möglichkeit nutzen, die Quote über ihre Beschäftigten zu erfüllen, ist das für KMU häufig nicht möglich. In Betrieben ohne Beschäftigungspflicht arbeiten auch Menschen mit Behinderung. Von einer hohen Beschäftigungsquote kann allerdings nicht automatisch auf mehr Bereitschaft für Neueinstellungen geschlossen werden.

Staatlich geförderte Leistungen sind meist in Großbetrieben bekannter als in KMU. Bei der Inanspruchnahme wird häufig als Problem genannt, dass es „Informationsdefizite gibt und der bürokratische Aufwand gescheut wird“. Es gibt auch Anzeichen dafür, dass wachsender Kostendruck infolge von Globalisierung dazu führen kann, dass einfache Tätigkeitsfelder oder sogenannte „Schonarbeitsplätze“ seltener werden, weil diese wegfallen bzw. über Zeitarbeit oder Auslagerung übernommen werden.

3.1 Einzelmaßnahmen

■ Information zum Umgang mit Behinderung

Information in allgemeinverständlicher Ansprache ist die Voraussetzung dafür, dass verstanden wird, dass Inklusion kein fachspezifisches und kompliziertes Thema ist. Medien und auch die Unterhaltungsbranche können durch ihre öffentliche Bewusstseinsbildung zur allgemeinen Sensibilisierung beitragen und über die Individualität von Menschen mit Behinderung und ihr Recht auf gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen informieren. Impulse und positive Signale zu den Vorteilen der Inklusion durch regionale Medien (Presseberichte, Interviews, Radiofeatures, TV-Regional) können zu mehr Wissen und damit zum Abbau von Vorurteilen beitragen.

■ Abbau von Vorbehalten zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Da Vorstellungen über die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung sehr undifferenziert und oft unzutreffend sind, ist hier der personalkommunikative Wissenstransfer durch Fachleute aus Servicestellen, Fachdiensten und Ämtern sehr wichtig¹⁴, auch weil sie als Mittler zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen fungieren und zu finanzieller Förderung bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen beraten.

Beim Informationstransfer ist hervorzuheben, dass jeder Mensch mit einer Behinderung individuell zu sehen ist. Ein individueller Unterstützungsbedarf etwa durch technische Hilfsmittel, Anpassung der Arbeitsabläufe oder des Arbeitsplatzes sowie die Nutzung einer Arbeitsassistenz kann nicht mit dauerhafter Leistungsminderung gleichgesetzt werden.

Hinweise auf verfügbare Informationen im Internet können die persönliche Ansprache nachhaltig ergänzen¹⁵.

¹⁴ Zum Beispiel: Arbeitgeber-Services der Agentur für Arbeit und des Jobcenters, Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die Integrationsberatung der Handwerkskammer Region Köln, die Inklusionsberatung der Industrie- und Handelskammer Region Köln, der Integrationslotsen von Wirtschaft inklusiv in NRW, die technische Beratung des Integrationsamtes mit den jeweiligen Integrationsfachdiensten vor Ort (www.rav.lvr).

¹⁵ Grundlegende Information bietet das zentrale Portal des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (www.rehadat.de, REHADAT-talentplus – Information zu Arbeitsleben und Behinderung für Arbeitgeber/-innen, mit Förderfinder: www.talentplus.de; REHADAT-Bildung – Information zu betrieblichen Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten junger Menschen mit Förderbedarf: www.rehadat-bildung.de; REHADAT-Hilfsmittel – Information zu in Deutschland erhältlichen technischen Hilfsmitteln für Menschen mit Behinderungen; REHADAT-Elan – Software zur Berechnung der Ausgleichsabgabe nach § 80 Abs. 2 SGB IX, mit Ersparnisrechner: www.rehadat-elan.de) oder auch das Integrationsamt (www.soziales.lvr.de > Arbeit und Ausbildung).



■ Zugänge schaffen

Durch persönliche Zugänge können sich auch in betrieblichen Zusammenhängen Interesse und Engagement entwickeln.

Die Bezugnahme auf persönliche Erfahrungen, wie zum Beispiel auf altersbedingte Seh- oder Hörbeeinträchtigungen, kann für Menschen mit Behinderung sensibilisieren. Personalverantwortliche mit persönlichen Erfahrungen im privaten Umfeld können ebenfalls Zugänge öffnen.

Die demografische Entwicklung kann auch persönliche Anknüpfungspunkte bieten, denn nicht nur für die Älteren ist der barrierefreie Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, zum Gesundheitswesen, im Verkehr oder in der Kommunikation durch ein „barrierefreies“ Internet oder eine „einfache“ Sprache von Nutzen.

■ Entwicklung von Inklusion ist Führungsaufgabe

Die Entwicklung der Inklusion als Unternehmenskultur ist Teil der strategischen Personalentwicklung und daher Führungsaufgabe. Netzwerke und Gremien der Wirtschaftsförderung, der Kammern und Arbeitgebervereinigungen haben dabei eine wichtige Multiplikationsfunktion vor allem für KMU, die häufig nicht über die nötigen Ressourcen und Strukturen verfügen, um sich eingehender mit Personalentwicklungskonzepten auseinanderzusetzen. Informationen von „Gleichen zu Gleichen“, d.h. von „Arbeitgebern zu Arbeitgebern“, wird per se mehr Aufmerksamkeit und Vertrauen geschenkt. In diesem Zusammenhang sind auch Hinweise wichtig, dass beispielsweise finanzielle Leistungen zum Ausgleich für eine spezifische Leistungseinschränkung nicht die ausschließliche Basis für ein Geschäftsmodell sein können, da diese nicht auf Dauer angelegt sind.

■ Vorteile für Unternehmen

Wenn sich Unternehmen entscheiden, Menschen mit Behinderung einzustellen, werden nicht nur engagierte Fachkräfte mit besonderen Talenten, Innovations- und Leistungskraft gewonnen, sondern diese werden sich, wenn es gut läuft, langfristig ans Unternehmen binden und Firmenwissen sichern, was ein wichtiger Wettbewerbsfaktor sein kann. KMU profitieren davon genauso wie Großbetriebe. Die Information zu finanziellen Anreizen, wenn es beispielsweise um die Förderung von individuell ausgestalteten Arbeitsplätzen oder betrieblicher Barrierefreiheit geht, kann positive Impulse setzen, weil dadurch der Betrieb insgesamt aufgewertet wird.

■ Soziale Verantwortlichkeit (CSR) als Wettbewerbsvorteil

Ein inklusiver Betrieb wirkt im Rahmen seiner Fachkräftesicherung und Personalentwicklung sozial verantwortlich. Dies wird heute vom sozio-ökonomischen Umfeld und auch der Kundschaft anerkannt und beachtet. Insofern hat dies positive Auswirkungen intern auf die Belegschaft, auf das Firmenimage und kann ein Wettbewerbsvorteil sein. Häufig noch wird CSR von einigen Unternehmen als „Nice-to-have“ angesehen und weniger als betrieblicher Bedarf und Wettbewerbsvorteil im Zusammenhang mit Fachkräftesicherung und Vorteile am Markt. Vor allem KMU können darin unterstützt werden, ihre CSR intern zu entwickeln und extern zu präsentieren.

Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte („mit den klügsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat man die Nase vorn“) kann eine öffentlich dargestellte „Willkommenskultur“ zum Beispiel in Stellenausschreibungen oder auf der Homepage von Vorteil sein. Unternehmen darin zu unterstützen, ihre Öffentlichkeitsarbeit in diesem Sinne attraktiv auszurichten, kann insofern einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderung darstellen.



■ Information zu staatlichen Anreizen und finanziellen Vorteilen

Zum Informationstransfer darüber, wie umfangreich die Leistungspalette an fachlicher Unterstützung und finanzieller Förderung ist und welche „Dienstwege“ beschriftet werden müssen, sind die zuständigen Servicestellen bzw. Integrationsfachstellen oder Ämter gefragt. In diesem Zusammenhang ist auch eine generelle Information dazu hilfreich, wie etwa die Mittel aus der Ausgleichsabgabe der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und auch Betrieben zugute kommen. Detaillierte Information zu den umfangreichen Leistungsangeboten (beispielweise technische Beratung und Ausstattung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Lohnkostenzuschüsse, Einstellungs- bzw. Ausbildungsprämien, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulung, Förderung der beruflichen Teilhabe über Fahrtkosten, Taxikosten oder gegebenenfalls Fahrzeug, Umbaumaßnahmen an Fahrzeugen oder Arbeitsassistenz) kann durch persönliche Ansprache und Beratung erläutert und angeboten werden.

■ Persönliche Ansprechpersonen

Die Leistungen für Unternehmen mit den jeweiligen persönlichen Ansprechpersonen der Arbeitgeber-Services der Agentur für Arbeit / der Jobcenter¹⁶ oder der Integrationsfachdienste (IFD) sollten durch entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit und personalkommunikative Maßnahmen transparenter vermittelt werden. Vor dem Hintergrund der Vielzahl von Beratungsangeboten und Ansprechpersonen ist die Information wichtig, dass zum Beispiel die IFD im Auftrag des Integrationsamtes oder gemeinsamer Servicestellen der Rehabilitationsträger (Krankenkasse bei Erkrankung, Unfallversicherung bei Unfall, Berufsgenossenschaft bei Berufskrankheit oder Rentenversicherung bei Minderung der Erwerbsfähigkeit)¹⁷ tätig sind.

Die Kommunikation mit Unternehmen können die Fachberaterinnen und -berater erleichtern, die vor Ort im Unternehmen zur Organisation von Leistungen oder zum Antragswesen beraten. Als Beispiele sind hier die Arbeitgeber-Services, Integrationsfachdienste, die Inklusionsberatung der Industrie- und Handelskammer zu Köln, die Integrationsberatung der Handelskammer zu Köln¹⁸, Wirtschaft inklusiv – das Projekt in Nordrhein-Westfalen¹⁹ oder auch die überbetrieblichen Einrichtungen zur Berufsförderung oder Berufsbildung²⁰ zu nennen.

Über diesen Informations- und Beratungsbedarf hinaus wird vor allem bei KMU der betriebliche Bedarf für die Koordinierung zum Beispiel bei Antragsverfahren festgestellt, da hier oft keine Ressourcen vorhanden sind, um die für den Abruf technischer und finanzieller Hilfen notwendigen Schritte und Verfahren praktisch einzuleiten und fristgemäß umzusetzen.

16 Dort können freie Stellen gemeldet werden. Das Angebotsspektrum der Agentur für Arbeit umfasst u.a. personalkommunikative Beratung, Vermittlung fachlich geeigneter Arbeitssuchender, finanzielle Förderungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Arbeitshilfebedarf sowie Zuschüsse oder Prämien für Lohn und Ausbildung, Arbeitssuchende mit akademischem Abschluss: Arbeitgeberservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn.

17 Zum Beispiel: Information und Beratung bei Umschulungsbedarf, zu Fort- und Weiterbildung, zu finanziellen Zuschüssen, bei technischem Hilfsmittelbedarf, bei Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsplatzumgestaltung, zu Änderungen der Arbeitsorganisation, bei Transporthilfe oder Assistenzbedarf sowie Vermittlung und Begleitung von Hospitationen oder Praktika. Die Fachberatung des Integrationsamtes muss im Kündigungsfall in Anspruch genommen werden.

18 Zum Beispiel: Information und Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten, persönliche Unterstützung bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen, Unterstützung bei der Entwicklung eines Stellenprofils, Beratung bei der schwerbehindertengerechten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und praktische Hilfen zur fristgerechten Antragsabwicklung von Förderungen und Zuschüssen.

19 Wirtschaft inklusiv unterstützt Unternehmen bei der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung und ist ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft Ambulante berufliche Rehabilitation e.V., welche in acht Bundesländern KMU informieren und beraten. Partner in NRW ist die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) GmbH mit den Akademien Bielefeld und Paderborn.

20 Zum Beispiel: Überbetriebliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung, umfangreiche Serviceleistungen der Beratung, Vermittlung oder im Jobcoaching. Berufsbildungseinrichtungen bieten für Jugendliche mit Behinderungen / gesundheitlichen Beeinträchtigungen überbetriebliche Ausbildung, oft mit dualen Ausbildungsgängen sowie umfassenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten.



■ Leistungen aus einer Hand

Auch wenn in Unternehmen eine grundsätzliche Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vorhanden ist und die Service- und Förderleistungen bekannt sind, wird der bürokratische Aufwand als abschreckende Hürde gesehen.

Die Vereinfachung und Beschleunigung der Zugangs- und Verfahrenswege durch Koordinierung der Leistungen „in einer treibenden Hand“ sowie persönlich erreichbare Fachberaterinnen und Fachberater bieten die Chance, bisher schlechte Erfahrungen, Missverständnisse und Hürden aus dem Weg zu räumen. Für die Prüfung, wie der betriebliche Bedarf für „Leistungen aus einer Hand“ durch die Entwicklung eines „Lotsensystems“ aufgenommen werden kann, sind die Entscheidungsträgerinnen und Träger der verschiedenen Leistungssysteme gefragt.

Ein Hinweis noch zum Kündigungsschutz als spezielle Hürde für Beschäftigung. Hier ist eine besondere Sorgfalt in der Information und Kommunikation zu folgenden Fragen notwendig:

- Wann und für wen gilt der besondere Kündigungsschutz?
- Wie sehen Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers, Fristen, verschiedene Kündigungsarten (betriebsbedingt, verhaltensbedingt, personenbedingt, krankheitsbedingt), Ablauf und Zeitdauer des Kündigungsschutzverfahren, Rechtsbeistand bzw. Rechtsmittel aus?
- Worin besteht die Rolle der Schwerbehindertenvertretung?
- Was sind Aufgaben sowie Prüf- und Entscheidungskriterien des Integrationsamtes oder welche Bedeutung hat das Betriebliche Eingliederungsmanagement?

4. Menschen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben

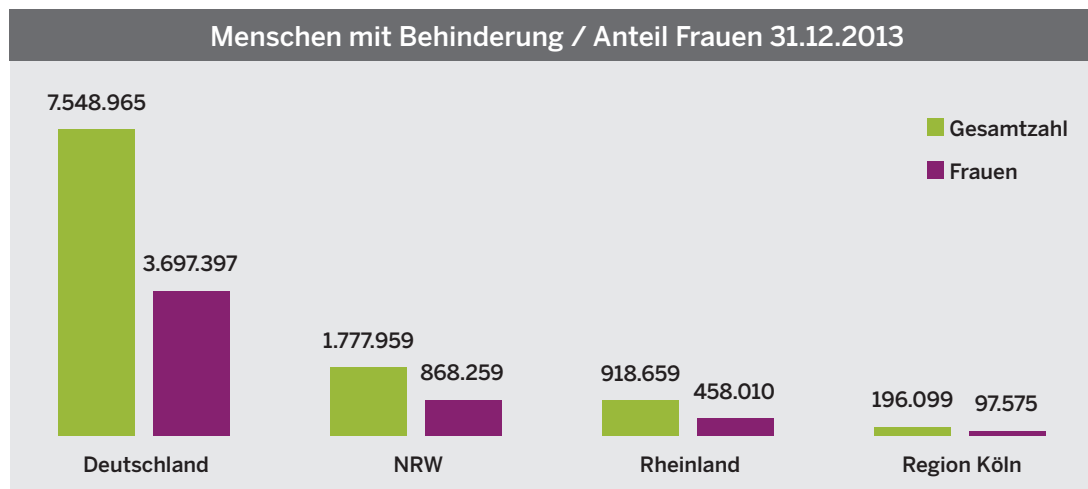
Die Anzahl von Menschen mit Behinderungen ist in den letzten Jahren in allen OECD-Staaten in Folge des demografischen Wandels angestiegen. Statistisch gesehen sind rund die Hälfte der Menschen mit Behinderung weiblich. 85 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln während des Berufslebens eine Behinderung in Folge von Erkrankungen, wobei die Zunahme von psychisch bedingten chronischen Erkrankungen in den letzten Jahren auffällig ist. Die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung liegt weiterhin unter der von Menschen ohne Beeinträchtigung²¹. Trotz durchschnittlich besserer Qualifikation ist die Arbeitslosigkeit zwischen 2009 und 2012 bei Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung höher²².

²¹ Quelle: Berichte der Sektion Volkswirtschaft am Center for Disability and Integration (2013), St. Gallen.

²² Quelle: Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Akademikerinnen und Akademikern 2009–2012 in Deutschland um 17 Prozent, in NRW um 28 Prozent, Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung, Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe, Abschlussbericht; Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Dipl.Psych. Jana Bauer, Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation; Aktion Mensch (Hrsg.), Bonn.



4.1. Daten und Fakten



4.1.1. Deutschland

„Zum Stichtag 31.12. 2013 leben rund 7,5 Millionen (7.548.965) Menschen mit einer Behinderung. Das entspricht 9,3 Prozent der Bevölkerung. Anstieg 1999 bis 2013 am Anteil der Bevölkerung 1,2 Prozent; Frauen 1,5 Prozent / Männer 2,2 Prozent“²³.

Von den rund 7,5 Millionen Menschen, die mit Behinderung leben, gibt es mehr Ältere (~ 54,2 Prozent älter als 65 Jahre) mit einer im Laufe des Lebens erworbenen Behinderung²⁴. Daher liegt das erwerbsfähige Alter im Vergleich zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen bei 6,2 Prozent (15- bis unter 65-Jährige) bzw. bei 5 Prozent (bis 60-Jährige), d.h. im Vergleich mit anderen Altersgruppen ist die Erwerbsquote bei Menschen mit einer Behinderung deutlich geringer.

Die Zahl der Menschen mit Behinderung, die ihrem Alter nach dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist im Vergleich zu 2005 (29,5 Prozent) bis Ende 2013 (35 Prozent) gestiegen²⁵, davon sind rund die Hälfte weiblich. Bei den Frauen ist darüber hinaus ein auffälliger Anstieg im Alter von 35 bis unter 65 zu beobachten, was ein Hinweis darauf sein kann, dass mit der in den letzten Jahren insgesamt angestiegenen Erwerbstätigenquote von Frauen die Wahrscheinlichkeit von Gesundheitsrisiken und damit einer Behinderung zugenommen hat. Die sogenannte „Erwerbsquote“ liegt bei Männern mit einer Behinderung in allen Altersgruppen aber durchgehend höher.

„177.000 Menschen mit einer Behinderung, von denen 52 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, würden laut der Bundesagentur für Arbeit gerne arbeiten, finden aber keine Anstellung“²⁶.

Anteilig finden sich bei arbeitslosen Menschen mit einer Behinderung etwas mehr Fachkräfte. Trotzdem gelingt es ihnen seltener, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, und sie sind länger arbeitslos als vergleichbare Arbeitslose ohne eine Behinderung. An der Qualifikation kann dies nicht liegen, denn die Mehrzahl dieser Arbeitslosen ist im Schnitt besser qualifiziert.

²³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2014, Deutschland.

²⁴ Quelle: Arbeitsmarktreport NRW (2013), Schwerbehinderte am Arbeitsmarkt, GIB NRW, S.8 ff., Bottrop.

²⁵ Jahresbericht (2013/2014), Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, S.27, (Hrsg. LVR-Integrationsamt), Köln.

²⁶ Quelle: „Potenziale (er)kennen“, IHK Plus (09/2014), Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln, Heft 09, S. 28, IHK Köln (Hrsg.), Köln.



Obschon die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung parallel zur Entwicklung der Zunahme der Beschäftigungszahlen insgesamt leicht gestiegen ist, ist ihre Zahl im Vergleich zu Arbeitslosen ohne Behinderung höher²⁷. In Fachkreisen gibt es dazu die Vermutung, dass dies auch eine Folge des Auslaufens von Sonderregelungen für Ältere sein könnte²⁸. Auffällig ist die Arbeitslosigkeit bei Akademikerinnen und Akademikern. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist diese zwischen 2009 und 2012 um 17 Prozent gestiegen. 2012 hatten knapp 60 Prozent der Arbeitslosen mit anerkannter Behinderung einen Studien- oder Berufsabschluss²⁹. Auch unter Langzeitarbeitslosen im Hartz-IV-Bezug liegt die berufliche Qualifikation höher³⁰.

Die Beschäftigungspflicht für Unternehmen über 20 Beschäftigte und die besondere Förderung von Menschen mit Behinderung mit arbeitsmarktlichen Instrumenten und Maßnahmen sollen die Nachteile im Arbeitsleben ausgleichen.

Die Beschäftigungsquote lag im letzten Jahr bei 4,6 Prozent (Privatwirtschaft: 4,1 Prozent, Öffentlicher Dienst: 6,6 Prozent). Die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von 5 Prozent wird von der Privatwirtschaft nicht erfüllt, insbesondere nicht von KMU bis 100 Beschäftigte. Die Beschäftigungsquote im Öffentlichen Dienst mit 6,6 Prozent erhöht damit den Durchschnitt auf 4,6 Prozent³¹.

Mehr als zwei Drittel der Menschen mit Behinderung arbeiten in der Privatwirtschaft, jeder Fünfte im Öffentlichen Dienst³². Als Angestellte arbeiten 51 Prozent, als Arbeiterinnen und Arbeiter 36 Prozent, 8 Prozent sind selbstständig, und in einem Beamtenverhältnis stehen 5 Prozent³³.

4.1.2. NRW

Die altersmäßige Verteilung von Menschen mit einer anerkannten Behinderung ist mit dem Bundesdurchschnitt vergleichbar (bis 25 Jahre 3 Prozent / 45–62 Jahre 13 Prozent / älter als 62 Jahre 63 Prozent). Insgesamt leben 1.771.959 Menschen mit einer Behinderung in NRW. Dies entspricht 10 Prozent der Bevölkerung.

Bei einem Frauenanteil von 49 Prozent leben in NRW 868.259 Frauen mit Behinderung.

Rund 730.000 dieser Frauen und Männer sind im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).

Im Jahr 2012 waren 227.832 Menschen mit Behinderung (134.142 Männer und 93.690 Frauen) in Arbeit.

Die Beschäftigungsquote in NRW liegt 2012 bei 5,1 Prozent (in der Privatwirtschaft 4,5 Prozent, im Öffentlichen Dienst 7,0 Prozent)³⁴.

27 „2012 ist die Zahl der Beschäftigten mit einer anerkannten Behinderung gegenüber dem Vorjahr (+ 32.000) auf 965.000 gestiegen (806.000 Frauen und Männer mit GdB 50 und 147.000 ihnen Gleichgestellte)“; Jüngere Daten liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor, was in der Methodik der Erhebung begründet liegt. Alle zwei Jahre wird zum Stichtag 31.12. durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder eine Statistik über Menschen mit einer Schwerbehinderung erstellt. Grundlage der Datenerhebung sind die Angaben der Versorgungsämter, Landesversorgungsämter und der versorgungsärztlichen Untersuchungsstellen der Versorgungsverwaltung. Deren Ergebnisse werden auf die erhobenen Bevölkerungsdaten auf der Basis des Zensus von Mikrozensus bezogen; Quelle: Datenerhebung (2012) Mikrozensus.

28 Quelle: Jahresbericht (2013/2014) Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, LVR-Integrationsamt (Hrsg.), Köln.

29 Quelle: Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe, zu Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung (2013), Prof. Dr. M. Niehaus, J. Bauer, Universität zu Köln, Lehrstuhl Arbeit und berufliche Rehabilitation, Prof. Dr. Niehaus, Köln.

30 Quelle: Kölner Bündnis für Inklusion am Arbeitsmarkt (2014), Konzept des Modellprojekts Mittendrin, Köln.

31 Quelle: Ausgewählte Ergebnisse (2014), Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. – REHADAT; <http://www.talentplus.de>.

32 Quelle: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen (2014); Veröffentlichung Arbeitsmarktberichterstattung, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.); Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen; Veröffentlichung Arbeitsmarktberichterstattung (05/2014), Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

33 Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80. Abs. 2 SGB IX (Arbeitgeberdatenerhebung), Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

34 Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80. Abs. 2 SGB IX (Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, über dem Jahresdurchschnittswert 2012).



4.1.3. Rheinland

52 Prozent (918.659 Personen) der Menschen mit Behinderung in NRW leben im Rheinland, davon 319.200 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 62 Jahren. Der Frauenanteil liegt bei 49,85 Prozent (458.010 Frauen).

Der größte Teil der Behinderungen (93 Prozent) ist auf eine im Laufe des Lebens eingetretene Erkrankung zurückzuführen³⁵.

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt leben im Rheinland mehr Menschen mit einer Behinderung, die im Laufe des Lebens erworben wurde.

Die Beschäftigungsquote liegt bei 5,21 Prozent (in der Privatwirtschaft 4,5 Prozent, im öffentlichen Dienst 7,1 Prozent). 24,3 Prozent der Unternehmen mit Sitz im Rheinland erfüllen die Beschäftigungsquote, 25,1 Prozent erfüllen sie nicht.

Differenziert nach Branchen: Die meisten Pflichtarbeitsplätze befinden sich in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (23 Prozent). Es folgen das verarbeitende Gewerbe (19 Prozent), die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (17 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen (10 Prozent), der Handel, die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (6 Prozent), die Metallerzeugung und- bearbeitung / Herstellung von Metallerzeugnissen (5,6 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (4 Prozent). Von den nichtbesetzten Pflichtarbeitsplätzen sind 74 Prozent im Dienstleistungsbereich, 24 Prozent im produzierenden Gewerbe und 2 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft / Fischerei angesiedelt.

Auffällig ist, dass eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten (2 Prozent) auf die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen entfällt. Auch das Gastgewerbe liegt mit 3 Prozent Erfüllung der Beschäftigungsquote im unteren Bereich.

Von circa 143.000 Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen 37.000 keine Menschen mit Behinderung. Sie zahlen die Ausgleichsabgabe³⁶.

Geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede hinsichtlich der Branchen sind vergleichbar mit denen bei Menschen ohne Behinderung. Frauen sind häufiger im Erziehungs- und Gesundheitswesen, Handel und Gastgewerbe beschäftigt, Männer im Bau- und verarbeitenden Gewerbe.

4.1.4. Region Köln

Insgesamt ist der Anteil der Menschen mit Behinderung in der Region Köln seit 2011 in allen Kreisen und Städten gestiegen. Nach Ist-Stand (2013) leben in Köln (Stadt), in Leverkusen (Stadt), im Rhein-Erft-Kreis, Rheinisch-Bergischen Kreis und im Oberbergischen Kreis nach diesen Angaben insgesamt 196.099 Menschen mit Behinderung (GdB 50), davon 97.575 Frauen³⁷.

5. Exkurs Fachkräftebedarf

Trotz des Wegfalls von einfacheren Arbeitsplätzen werden in der Pflege, Hauswirtschaft und Gesundheitswirtschaft oder im Garten- und Landschaftsbau noch einfachere Tätig-

³⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2014 in Deutschland, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

³⁶ Statistik der Arbeitsagentur für NRW (Gebietsstand 2014), Agentur für Arbeit, Düsseldorf.

³⁷ Ebd.: Leverkusen, Stadt: 8.111 Frauen / 8.065 Männer, insgesamt Anteil an der Bevölkerung 9,99 Prozent.
Oberbergischer Kreis: 12.168 Frauen / 13.787 Männer, insgesamt Anteil an der Bevölkerung 9,34 Prozent.
Rhein-Erft-Kreis: 20.086 Frauen / 21.705 Männer, insgesamt Anteil an der Bevölkerung 8,92 Prozent.
Rheinisch-Berg. Kreis: 12.116 Frauen / 12.455 Männer, insgesamt Anteil an der Bevölkerung 8,89 Prozent.
Stadt Köln 45.094 Frauen / 42.512 Männer, insgesamt Anteil an der Bevölkerung 8,50 Prozent.



keiten angeboten und entsprechend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht. Hier bestehen auch für ältere Frauen mit einer Beeinträchtigung bei entsprechender Integrationsbegleitung Einstiegsmöglichkeiten über Praktika oder Hospitationen.

„Bei den Berufen zeigen sich Engpässe keineswegs nur bei akademischen, sondern auch bei Berufen ab, die einen qualifizierten Abschluss erfordern. Betroffen sind elf Berufe, etwa Gesundheits- und Pflegeberufe, Berufe im erzieherischen Bereich, die Mehrzahl der Berufsgruppen der Ingenieurinnen und Ingenieure, einige technische Berufe sowie Bankfachleute. Kleine Betriebe haben größere Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen, als die größeren. Da sie weniger Bewerber haben, können sie seltener, später oder mit weniger geeigneten Kräften die Stellen besetzen. Diese Problematik wird sich voraussichtlich mit zunehmenden Engpässen verstärken“³⁸.

Auch Handel, Gastronomie, IT- und Energiewirtschaft, Industrieproduktion, Logistik, Sozial- und Gesundheitswirtschaft, Medien- und Kulturwirtschaft, Dienstleistungsgewerbe, Handwerk, Verwaltung – alle gängigen Branchen suchen Fachkräfte.

Aktuelle Zahlen nennt der Fachkäftebericht der IHK NRW: „Im Jahr 2020 werden in Nordrhein-Westfalen voraussichtlich 360.000 Fachkräfte fehlen, für 2030 werden 750.000 prognostiziert. Bereits heute sind fast eine Million Stellen in Deutschland mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt“. Und weiter: „Bisherige Rekrutierungsstrategien reichen nicht mehr aus“. Diese Tendenz wird auch im Netzwerkreport der Landesinitiative W(iedereinstieg) Rhein-Erft-Kreis bestätigt: „Mehr als die Hälfte der Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis hat bereits Probleme bei der Besetzung offener Stellen und erwartet steigenden Fachkräftebedarf. Über 70 Prozent gehen davon aus, dass die Suche nach Fachkräften für ihre nahe Zukunft deutlich schwieriger wird“³⁹.

So auch im Jahr 2014 der Präsident der IHK Köln, Paul Bauwens-Adenauer: „Viele Gruppen, die bisher als „Verlierer“ auf dem Arbeitsmarkt galten, werden in Zukunft zum Potenzial für die Fachkräfteversorgung der Unternehmen werden“⁴⁰.

„Viele Arbeitgeber arbeiten schon aktiv an der Umsetzung des Leitbildes der Inklusion, d.h. an der vollumfänglichen Einbeziehung behinderter Menschen in das Arbeitsleben. Eine inklusive Gesellschaft hilft nicht nur den Betroffenen. Sie ist nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung gesellschaftspolitisch wünschenswert, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig“, so Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“⁴¹.

6. Frau mit Behinderung und Beruf

Frauen als wichtige Fachkräfteresource sind für die wirtschaftliche Zukunftssicherung unverzichtbar. Besonders die Potenziale von gut ausgebildeten Frauen mit einem anerkannten Grad der Behinderung werden in diesem Zusammenhang noch viel zu wenig ausgeschöpft. Berufs- und branchenunabhängig gibt es zahlreiche positive Beispiele: So arbeiten Frauen mit Behinderung erfolgreich als Ärztin, Lehrerin, Finanzbuchhalterin, Dispatcherin, Informatikerin oder Ingenieurin.

³⁸ Prognosen aus dem Arbeitskräftebericht (2011), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

³⁹ Netzwerkreport 04/2014, Landesinitiative Netzwerk W(iedereinstieg) Rhein-Erft-Kreis, innovaBest, Institut für Innovation & Bildung GbR (Hrsg.), Frechen.

⁴⁰ Zeitschrift IHKplus, September 2014.

⁴¹ Broschüre „Alle Potenziale nutzen“ (10/2013), UnternehmensForum e.V. der Antidiskriminierungsstelle und BDA / Die Arbeitgeber (Hrsg.), Berlin.



Erwerbslose Frauen mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung im erwerbsfähigen Alter⁴²

	Deutschland 2013	NRW 2013	Rheinland 2013	Region Köln 09/2014	Stadt Köln 09/2014
Insgesamt	178.631	47.247	25.101		
Frauen	71.728	18.678	10.133	3.615	1.859
Männer	106.902	28.568	14.967		

6.1. Rahmenbedingungen für Teilhabe am Erwerbsleben

Die Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderung ist bereits in Schule, in der Ausbildung und im Berufsleben durch doppelte, bzw. mehrfache Diskriminierung gekennzeichnet. Beim beruflichen Einstieg, dem Wiedereinstieg nach einer Familienphase oder einem durch Erkrankung bedingten beruflichen Neustart haben es diese Frauen schwerer auf dem Arbeitsmarkt.

„Jungen Mädchen mit Behinderungen werden Ausbildungen in traditionellen Frauenberufen nahegelegt, zum Beispiel bei Mädchen mit Lernbehinderungen im Bereich Küche/Hauswirtschaft, bei Rollstuhlfahrerinnen kaufmännische Berufe. Es fallen Sätze wie eine Frau im Rollstuhl kann nicht Kosmetikerin werden, denn hier spielen gängige Schönheitsideale eine Rolle. *Hinzukommen fehlende barrierefreie Ausbildungsmöglichkeiten und eingeschränkte Schulabschlussmöglichkeiten (Förderschulsystem). Hindernisse können schädigungsbedingte Grenzen, fehlendes Empowerment und fehlende Wahlmöglichkeiten sein.*

Es fehlen wohnortnahe Umschulungen und Reha-Maßnahmen in Teilzeit, ... Barrieren durch Ämter und Behörden bei der Beantragung von Hilfsmitteln und Assistenzen, wenn diese erst bewilligt werden, wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt. Verzögerungen können infolgedessen zum erneuten Verlust der Beschäftigung führen. ... Frauen mit einer Behinderung/gesundheitlicher Beeinträchtigung sind häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, müssen härter kämpfen als vergleichbar Männer, haben zum Teil doppelte Belastungen durch Familie und Beruf, ... Karriereplanungen kommen seltener vor“⁴³.

Die Anforderungen von Frauen mit Behinderung an sich selbst sind aufgrund der Notwendigkeit, solche Barrieren zu überwinden, sehr hoch. Zudem wollen sie im Kampf um die gleichberechtigte Teilhabe im Beruf keine „Schwäche“ zeigen. Wenn sie durch besondere Potenziale und Kompetenzen (Selbstorganisation, Gesundheitsmanagement, Durchsetzungsfähigkeit und mannigfaltige Organisationstalente) die teilweise ungleichen Voraussetzungen am Arbeitsmarkt ausgleichen, ist zu berücksichtigen, dass dafür ein besonders hoher Energieaufwand notwendig sein kann.

Frauen mit Behinderung erfahren mehrdimensionale frauenspezifische Diskriminierungen im Laufe ihres Lebens. Geschlecht und Alter sind von zentraler Bedeutung für ihre Lebenssituation.

Mehrfachdiskriminierung ist in vielen Lebensbereichen nachweisbar (Anerkennung der Behinderung, Bewertung von Berufs- und Familienarbeit, ökonomische Situation, Pflege

⁴² Quellen der Tabelle: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Veröffentlichung Arbeitsmarktbericht-erstattung (05/014), Nürnberg; Statistik der Arbeitsagentur NRW, (Gebietstand 2014) und Statistik der Bundesagentur in Zahlen, Bestand an arbeitssuchenden Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach ausgewählten Merkmalen (10/2014), Düsseldorf.

⁴³ Lebenslagen behinderter Frauen und daraus resultierende Situation; Dagmar Grieskamp, Mitglied des Expertinnenrats des Netzwerks Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW; Fachtag „Inklusion von Frauen mit Behinderung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ (09.12.2013), Kompetenzzentrum Frau und Beruf / Regionalagentur Region Köln; www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/Archiv_2013/Vortrag_Dagmar_9_12_2013_Comp_F_B_K_In.pdf#Greskamp.



u.a.). Benachteiligungen von Frauen und Mädchen mit einer Behinderung kumulieren im Lebensverlauf. Bezogen auf alle Altersgruppen von Männern und Frauen mit einer Behinderung, ergeben sich bessere Bildungs- und Berufsabschlüsse für die Männer, wogegen Frauen aus Ostdeutschland über bessere Abschlüsse als westdeutsche Frauen mit Behinderungen verfügen. Dies ist ein Effekt ungleicher Bildungschancen aus vergangenen Jahrzehnten. Im erwerbsfähigen Alter sind Männer sowohl mit schwerer als auch leichter Behinderung häufiger erwerbstätig als Frauen in der gleichen Situation⁴⁴.

Erwerbslose Frauen mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung im erwerbsfähigen Alter gelten als eine relativ kleine Gruppe, was in der Regel auf ihre geringe Arbeitsmarkteinbindung zurückzuführen ist⁴⁵.

Als Gründe können die zu geringe Anzahl an Arbeitsangeboten, an Praktikumsplätzen, die Aufeinanderfolge von mehreren befristeten Maßnahmen statt Einbindung in langfristige reguläre Beschäftigungen sowie zu geringe Unterstützung und Flexibilisierung für Beschäftigte in Werkstätten angeführt werden⁴⁶.

Staatlicherseits sind in den letzten Jahren verstärkt unterschiedliche Programme mit verschiedenen Instrumenten zur beruflichen Teilhabe von Frauen auf den Weg gebracht worden. Gelingt der Einstieg in das Erwerbsleben, so zeigen sich bei diesen Frauen vergleichbare Muster wie bei Frauen ohne Behinderung.

Je nach Bildungsstand sind sie vor allem in frauentypischen Tätigkeitsbereichen beschäftigt, oft in Teilzeit, und bekommen dafür weniger Geld.

Unter 40 Jahren kann eine mögliche Schwangerschaft immer noch ein Einstellungshindernis sein, über 40 Jahren kann das Alter eine Barriere darstellen. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch Teilzeitstellen, Teilzeitberufsausbildung, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing oder Heimarbeitsplätze ist noch nicht überall üblich und möglich. In Betrieben, die in ihrer Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung weniger flexibel sind, gibt es dadurch frauenspezifische Benachteiligungen, die teilweise durch eine Beeinträchtigung noch überlagert werden.

Auch in der beruflichen Eingliederung sind beeinträchtigte Frauen unterrepräsentiert. Die ungleiche Beschäftigungssituation von Frauen und Männern mit Beeinträchtigungen spiegelt sich in der ökonomischen Situation (Einkommen bzw. Rente) nachhaltig wider. Die Belange beeinträchtigter Mütter werden nach wie vor kaum beachtet, in offiziellen Statistiken gibt es keine Aussagen dazu.

6.2. Berufliche Voraussetzungen

Die beruflichen Biografien unterscheiden sich durch den Schulabschluss, die Ausbildung, durch die Art der Behinderung, durch die familiäre Situation, die Anbindung an Fachdienste, Ämter, Beratungsstellen und Selbsthilfenetzwerke und letztendlich durch den individuellen Umgang mit der Behinderung.

„Nur ein Fünftel der Frauen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig. Viele Frauen mit Behinderung schätzen ihre Vermittlungschancen als schlecht ein und ziehen

⁴⁴ Quelle: Gender-Datenreport (11/2005), 1.Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, 2. Fassung, München.

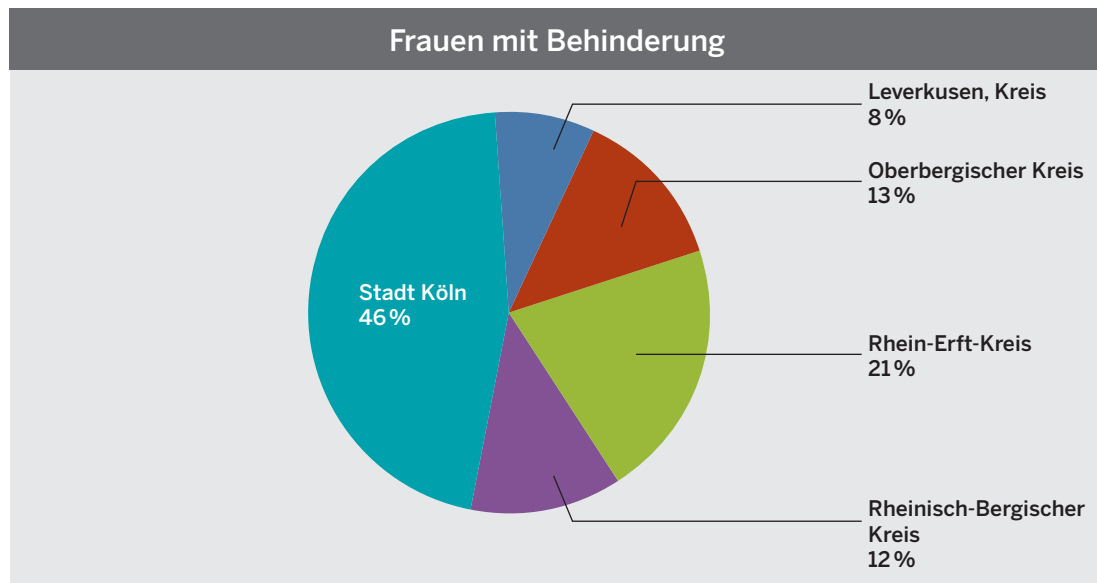
⁴⁵ „Gender und Behinderung“ (2011), Benachteiligungskonstellation von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt; Silvia Paierl, Steiermark

⁴⁶ Handlungskonzept Stadt Köln, „Köln überwindet Barrieren – eine Stadt für alle“, 2009).

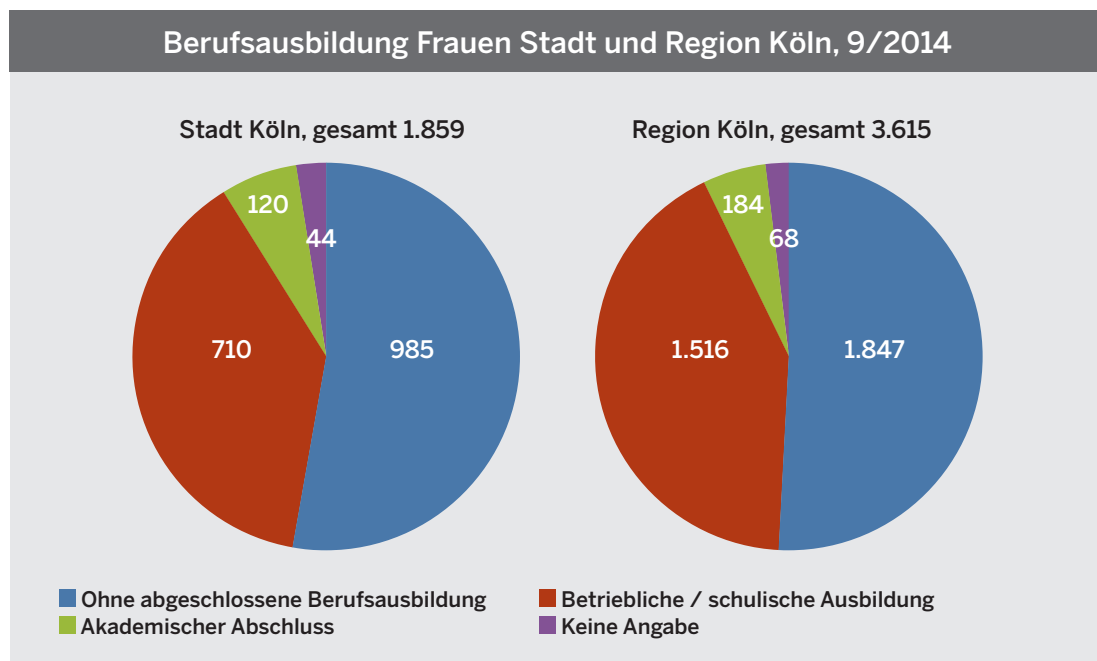


sich deshalb aus dem Erwerbsleben zurück, ohne sich arbeitslos zu melden. Viele werden ungewollt und allzu schnell auf den häuslichen Bereich zurückgewiesen. Die niedrige Erwerbsquote geht oft einher mit einer schlechten finanziellen Situation⁴⁷.

6.3. Datenlage in der Region Köln



Schulische / berufliche Voraussetzungen von Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren mit einer Behinderung in der Region Köln / im Vergleich Köln, Stadt⁴⁸.



47 Quelle: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c3952i1p/index.html>.

48 Bestand an arbeitssuchenden Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach ausgewählten Merkmalen, ausgewählten Regionen (Gebietsstand 09/2014), Region Köln, Köln Stadt (Datenstand 09/2014, Erstellungsdatum 09.10.2014), Statistik-Service West, Arbeitsmarktstatistik, Bundesagentur für Arbeit.

6.4 Einzelmaßnahmen

Handlungsansätze und Maßnahmen in der Unternehmensansprache zur beruflichen Inklusion von Frauen unterscheiden sich nicht wesentlich von denen für Menschen mit Behinderung allgemein. Wichtig hervorzuheben ist, dass weibliche Fachkräfte mit Behinderung/chronischer Erkrankung dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen oder bereits in Unternehmen beschäftigt sind. In diesem Zusammenhang sind spezifische Aspekte wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Pflege, Teilzeitberufsausbildung oder Frau und Führung vergleichbar relevant wie bei Frauen ohne Behinderung.

- **Sensibilisierung und Informationstransfer zu besonderen Kompetenzen und Talenten**
Der Hinweis auf die besonderen Kompetenzen und Potenziale von qualifizierten Frauen mit Behinderung, wie Selbstorganisation, soziale Kompetenzen, Loyalität, Zuverlässigkeit oder Gründlichkeit kann über die beruflichen Qualifikationen hinaus für Unternehmen von Interesse sein. Die mit der beruflichen Inklusion von Frauen und der Unternehmensansprache befassten Institutionen und Fachstellen sind hier besonders gefragt, diesen Informationstransfer zu leisten.
- **Empowerment**
Empowerment der Frauen selbst und mehr Bewerbungen fördern die Sichtbarkeit von weiblichen Fachkräften mit Behinderung. In der beruflichen Beratung und Arbeitsvermittlung kommt es darauf an, Wachstumsbranchen zu identifizieren und Frauen zu ermutigen, sich bei entsprechender Qualifikation dort proaktiv zu bewerben.
- **Matching**
Eine große Chance für eine Beschäftigung liegt in der Potenzialeinschätzung- und -orientierung, der Akquise von Probearbeit, Hospitationen oder Praktika, weil es dann zu einem persönlichen Kontakt zwischen Bewerberin und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber kommt, welcher als vertrauensbildende Maßnahme erfolgreichversprechend sein kann. Mentoring-Angebote sind ebenfalls erprobte Maßnahmen, um den Übergang in eine Beschäftigung zu verbessern.
- **Vorteile durch CSR**
Unternehmen, welche zum Beispiel in ihren Stellenausschreibungen darauf hinweisen, dass Menschen mit Behinderung und vor allem Frauen besonders willkommen sind, setzen Impulse für Bewerbungen. Da dies erst in Ausnahmefällen geschieht, kann die öffentliche Anerkennung solcher Maßnahmen durch maßgebliche Akteurinnen und Akteure der kommunalen bzw. regionalen Wirtschaftsförderung, der Kammern oder Arbeitgebervereinigungen, beispielhaft für andere Unternehmen werden und einen Nachahmungseffekt bewirken.
Im gleichen Kontext können Unternehmen, die ihre Personalpolitik bereits gendersensibel ausrichten, als Vorbild mit einem spezifischen Prädikat im Rahmen von öffentlichen Wettbewerben ausgezeichnet werden.
- **Kooperation mit Personaldienstleistung**
Die Nutzung privater Personaldienstleistungsagenturen, die sich häufig generell offen zeigen und auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben, könnte stärker in der Arbeitsvermittlung berücksichtigt werden.

7. Interviewergebnisse unter Berücksichtigung der aktuellen Forschung

7.1. Befragung von Expertinnen und Experten

Die Interviews wurden mit ausgewählten Expertinnen und Experten aus der Agentur für Arbeit, den Integrationsfachdiensten, der Integrationsberatung der Handwerkskammer zu Köln, der Industrie- und Handelskammer Köln, aus Einrichtungen der Berufsbildung- und -förderung, der Forschung, von Beratungsstellen, aus Integrationsbetrieben, Werkstätten sowie Informations- und Servicestellen geführt.

In der Recherche wurde explizit auf die berufliche Integration von Frauen mit einer Behinderung Bezug genommen, gleichwohl die Angebote der Befragten in der Regel geschlechtsunabhängig ausgerichtet sind.

In den Interviews wurde zugesichert, dass Angaben und Hinweise nicht namentlich genannt werden. Die folgenden Fragestellungen dienten als Gesprächsgrundlage und sind insofern als Leitfaden zu verstehen. Die Ergebnisse der einzelnen Gespräche wurden ausgewertet und im Folgenden dokumentiert.

Erfahrungen mit der Zielgruppe

Die Erwerbsbiografien der Teilnehmerinnen in den beruflichen Integrationsmaßnahmen sind sehr individuell. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist im Einzelfall Thema und wird bei Bedarf aufgegriffen.

Je nach Zugang in die Fachdienste bzw. Einrichtungen ist die Altersstruktur gemischt. In der Ausbildung und Berufsförderung sind eher jüngere Frauen vertreten.

In Integrationsbetrieben oder Werkstätten arbeiten mehr Frauen über 50 Jahre. In Einrichtungen mit beruflichen Integrationsangeboten für Frauen mit psychischen Erkrankungen liegt der Altersdurchschnitt bei 25 bis 55 Jahren.

Betont wird, dass jede Behinderung, unabhängig von ihrer Entstehung, sich individuell sehr unterschiedlich auswirken kann und einen massiven Lebenseinschnitt bedeutet. Individuell verschieden ist insofern auch der Umgang damit. Davon abhängig sind Kompetenzen, Potenziale oder auch die Leistungsfähigkeit.

Der familiäre, soziale und finanzielle Hintergrund ist ein wichtiger Aspekt, wenn es um Bewältigungsstrategien und Empowerment geht. Gelingt es, die Lebensveränderung aktiv zu bewältigen, verfügen Frauen mit Behinderung über persönliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, die unabhängig von fachlichen Qualifikationen für eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit von Vorteil sind.

Die geschlechtsspezifische Orientierung im Beruf fällt besonders bei handwerklichen, einfachen Tätigkeiten auf. In Werkstätten, in denen schwerere körperliche Tätigkeiten (Verpackungs- und Lagerarbeit, Garten- und Landschaftsbau) verrichtet werden, findet man häufiger Männer. Hingegen sind in den hauswirtschaftlichen Bereichen mehr Frauen zu finden. Berufliche Erfahrungen und Beschäftigung in der Gastronomie, Hauswirtschaft, Pflege und Erziehung kommen bei älteren Frauen häufiger vor, auch weil hier Fachkräftemangel herrscht und der Zugang für Ältere in eine Beschäftigung einfacher ist.

Bei jüngeren Frauen ist oft eine berufliche Orientierung in Richtung „Büro“, Verwaltung, medizinische Fachangestellte (Arztpraxis, Labor) festzustellen.

Im akademischen Bereich sind die Berufsbiografien individuell von der jeweiligen fachlichen Qualifikation abhängig und branchenübergreifend sehr breit gestreut.



Berufliche Chancen und Hürden

Eine pauschale Antwort gibt es hier nicht. Die beruflichen Chancen hängen von mehreren Faktoren ab, die im Gesamteindruck zusammenpassen müssen. Das sind vor allem: *Die Einstellung zur eigenen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, die Akzeptanz der Auswirkung der Behinderung, die Erfordernisse des Arbeitsplatzes, die fachliche Qualifikation, die sozialen Kompetenzen und letztendlich die Persönlichkeit selbst.* Positive Erfahrungen werden dann gemacht, wenn eine passgenaue Tätigkeit entsprechend den individuellen, fachlichen Voraussetzungen, Kompetenzen und Potenzialen gefunden wird und flexible Arbeitszeitmodelle entsprechend der jeweiligen Leistungsfähigkeit möglich sind.

Der Faktor Zeit wird oft unterschätzt. Häufig sind Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zu kurz bemessen, um gleichzeitig mit den durch die Behinderung entstandenen Lebensveränderungen und möglichen Auswirkungen auf das familiäre oder soziale Umfeld zurecht zu kommen.

Die überwiegend hohe Motivation, die Identifikation mit der Arbeit und dem Betrieb oder der Einrichtung und die große Leistungsbereitschaft wird besonders betont: *Stimmen die Rahmenbedingungen, dann stimmen auch die Arbeitsergebnisse.*

Folgende Beschäftigungshürden werden genannt: *Unwissenheit im Umgang mit Menschen, die mit einer Behinderung leben, und die damit verbundene Angst, Fehler zu machen, keine Zeit oder kein Personal für Einarbeitung oder Unterstützung zu haben. Grundsätzlichere Berührungspunkte oder Desinteresse kommen dann vor, wenn kaum Kenntnisse zu Behinderungen, Leistungsvermögen oder staatlicher Unterstützung vorhanden sind.*

Wenn im Unternehmen einmal eine schlechte Erfahrung vorliegt, dann wird diese verallgemeinert, *und dann will man sich damit nicht mehr abgeben.*

Der Kündigungsschutz wird als besondere Beschäftigungshürde angeführt, obschon die Expertinnen und Experten darauf hinweisen, *dass die meisten Kündigungen durch das Integrationsamt befürwortet werden.*

Auch wenn Unternehmen grundsätzlich eine Beschäftigungsbereitschaft zeigen, gilt das eher für bereits Beschäftigte mit Behinderung und weniger für Neueinstellungen. *Da wird eher die Schwerbehindertenvertretung über den Flur geschickt, um die Beschäftigungsquote durch die Belegschaft zusammen zu bekommen als Neueinstellungen vorzunehmen.*

Weitere Hürden: *Oft verfügen Arbeitgeber nur über Halbwissen zu Beratungsleistungen oder finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, scheuen bürokratischen Aufwand bei Antragsverfahren, da dies zu viel Zeit und Geld im Vorfeld kosten würde.*

Auch Vorbehalte sind verbreitet, zum Beispiel: *dass es keine Bewerbungen von weiblichen Fachkräften gäbe bzw. deren Qualifizierung nicht zur Arbeitsanforderung passe. Angeführt werden auch fehlende barrierefreie Arbeitsplätze, zuviel emotionaler Betreuungsaufwand, mehr Krankheitstage und Urlaubsansprüche, langwierige Kündigungsverfahren bis hin zur Unkündbarkeit. Insbesondere bei psychischen Erkrankungen können sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am wenigsten einen Kundenkontakt vorstellen.*

Insgesamt wird festgestellt, *dass es zu wenig Arbeitsangebote, eine zu kurz bemessene Befristung der Eingliederungsmaßnahmen und damit zu geringe Chancen für unterschiedliche Erprobungsmöglichkeiten über Praktika oder Hospitation gibt.*

Übergang in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Hier ist die grundsätzliche Einschätzung der meisten Befragten: *Primär sind fachliche*

21



Qualifikation und die Leistungsfähigkeit entscheidend, sekundär ist die Behinderung an sich und nicht entscheidend ist das Geschlecht.

Am besten läuft es, wenn Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber wie auch die Bewerberin selbst die Chance haben, sich persönlich kennenzulernen. Der beste Zugang in eine Beschäftigung wird darin gesehen, wenn für beide Seiten ohne Verpflichtung jeweils geprüft werden kann, ob der Arbeitsplatz richtig ist, die Arbeitsanforderungen erfüllt werden können und ob die Frau zum Betrieb passt und umgekehrt. Denn auf Seiten der Arbeitssuchenden gibt es auch Ängste vor Vorbehalten in Betrieben oder dass der Arbeitsplatz nicht ausreichend barrierefrei und die Arbeitszeiten zeitlich nicht flexibel genug sind.

Allerdings wird auch berichtet, dass je höher die Qualifikation und hochbezahlter die Stelle, desto weniger erwarten Frauen selbst eine betriebliche Rücksichtnahme, da sie annehmen, dass beispielsweise bei Führungskräften grundsätzlich eine hohe Arbeitsverdichtung, was Arbeitstempo, Leistungsanforderung und Belastbarkeit angeht, selbstverständlich ist.

Im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren in einem Großbetrieb wird folgendes berichtet: Selbst wenn beispielsweise in Großbetrieben die Schwerbindertenvertretung bei Bewerbungsverfahren für Neueinstellungen grundsätzlich beteiligt ist, kann es beim Setting der Vorauswahlverfahren Benachteiligungen geben und damit das Ergebnis nicht vergleichbar sein. So stand im Fall einer Bewerberin mit einer Hörbehinderung für eine Ausbildungsstelle zwar für das Bewerbungsgespräch ein Gebärdendolmetscher bereit, aber nicht bei den vorhergehenden Eingangstests, so dass die geforderte intellektuelle Leistung nicht entsprechend abgerufen werden konnte.

Einer Expertin ist es wichtig, herauszustellen: Menschen mit Behinderungen sind, um ihre Leistungsfähigkeit abzurufen, auf adäquate und angemessene Arbeitsplätze angewiesen. Dies sollte bei der Einstellung berücksichtigt und beiderseits geprüft werden. Bei bestehendem Personal eines Unternehmens werden immer wieder die sogenannten Leistungsgewandelten problematisiert. Sie können auf ihrem Arbeitsplatz die zuvor erbrachten Leistungen nicht mehr erbringen. Das führt zu Verwerfungen und bei den davon betroffenen Personen zu weiteren Problemen.

Liegen bei den Personalverantwortlichen positive Erfahrungen vor, werden die Chancen für berufliche Wiedereingliederung oder Neueinstellung günstiger bewertet als bei negativ verlaufenden Beschäftigungsverhältnissen. Solche Erfahrungen sind bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Regel schwerer zu überwinden: da Vorbehalte bestätigt werden oder auch möglicherweise die persönliche Enttäuschung eine Rolle spielt.

Die meisten Befragten haben Erfahrungen mit unterschiedlichen Betriebsgrößen: Große Unternehmen mit regeltem Gesundheitsmanagement oder betrieblichem Eingliederungsmanagement, einer Personalvertretung bzw. einer Schwerbehindertenvertrauensperson verfügen in der Regel über Erfahrungen mit Kosten und Nutzen, wenn es um Beschäftigte mit Behinderung geht. Wogegen KMU zwar teilweise über betriebliche Erfahrungen verfügen, aber aus Unkenntnis über die bestehenden Beratungsangebote und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten diese oft nicht nutzen.

Bei kleineren Betrieben sind Hinweise hilfreich, dass es sich durchaus rechnen kann, wenn Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen oder umgewandelt werden.

Festgestellt wird auch: Der Übergang in eine Beschäftigung gestaltet sich überwiegend positiv, wenn es eine gute persönliche Zusammenarbeit zwischen einer dem Betrieb persön-

lich bekannten Ansprechperson beim Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit / des Jobcenters, des IFD oder einer anderen Fachberatung gibt. Durch das zwischenmenschliche Vertrauensverhältnis sind vorgeschaltete Praktika, eine Hospitation oder auch eine zeitlich befristete Beschäftigung leichter zu organisieren, was allen im beruflichen Integrationsprozess Beteiligten zugute kommt.

Besonders wichtig für die Betriebsleiterin eines Integrationsbetriebs, in dem überwiegend Frauen arbeiten, ist: *Die Frauen müssen erstmal im betrieblichen Alltag ankommen, dann sind sie in der Regel mit der Arbeit sehr identifiziert und geben „Alles“, bis dahin, dass man aufpassen muss, dass der Betrieb nicht zum Familienersatz wird.*

Abstimmungsprobleme zwischen Behörden können im Einzelfall existenziell werden. So berichtet eine Beraterin einer Beratungsstelle für Erwerbslose: *Es gibt Frauen mit Behinderung, die während einer Probearbeit oder befristeten Beschäftigung unerwartet entlassen wurden und plötzlich ohne Einkommen dastehen.*

Offenheit im Umgang mit Behinderung

Hier sind die Erfahrungen und Ansichten sehr geteilt: *Je nach Auswirkung der Behinderung kann Offenheit sinnvoll und förderlich sein. Oder: Individuell ist das von der Bewerbungssituation, vom Betrieb, Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und von der Branche abhängig.*

Wie unterschiedlich die Kriterien Einzelner sind, zeigen folgende Äußerungen: *Eine Offenheit über arbeitsrelevante Beeinträchtigungen zu zeigen, erspart beiden Seiten Überraschungen, Druck und falsche Erwartungen.*

Ein offener Umgang ist dann sinnvoll, wenn daran Förderungen gebunden sind.

In der Bewerbungsmappe nicht offen machen, aber im Vorstellungsgespräch betonen, dass die Beeinträchtigung keine Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit hat.

Die ersten sechs Monate durchhalten und dann entscheiden, ob man etwas sagt.

Trotz der Sorge, dass nicht die Qualifikation sondern die Behinderung beurteilt wird, tendiert allerdings eine Mehrzahl der Befragten zu einem offenen Umgang.

Möglichkeiten und Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Inklusion

Eine Expertin: *Die Entwicklung der betrieblichen Inklusion erfordert organisatorische Anpassungen hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle und Barrierefreiheit, aber auch innerbetriebliche Anpassungen von Arbeitsprozessen. Hier ist die Personalabteilung bzw. in kleineren Betrieben die Chefin bzw. der Chef direkt gefordert und sollte sich der Sache persönlich annehmen und zu ihrer bzw. seiner Sache machen.*

Einigkeit besteht darüber, dass man *Bedenken, die geäußert werden, ernst nehmen und durch Information, Gespräche, Hilfestellung, Best-Practise-Beispiele begegnen muss.*

Einerseits gibt es Verständnis für die von den Betrieben angeführten Bedenken, aber andererseits wird klargestellt, wie übertrieben diese Bedenken erfahrungsgemäß sind und mittels kompetenter Aufklärung, Beratung und persönliche Erfahrungen beispielsweise durch Probearbeit entkräftet werden können. Der persönliche Kontakt wird als wichtiger Faktor und vertrauensbildende Maßnahme gesehen: *In der Funktion als Inklusionslotse wird man weniger als Funktionsträger oder Mitarbeiter vom Amt wahrgenommen, sondern steht als Vertrauensperson zwischen Bewerberin und dem Betrieb bei beiden im Wort, den Prozess erfolgreich zu begleiten und zu fördern.*

Einig sind sich die Befragten darin, wie wichtig das persönliche Gespräch und das Aufzeigen von positiven Beispielen ist. Aber auch: *Betreute Praktika, Hospitationen oder Jobcoaching öffnen Zugänge, damit die Leistungsfähigkeit auf beiden Seiten eingeschätzt und Barrieren im Kopf („Kopfkino“) abgebaut werden können.*

Nutzung staatlicher Anreize

Die Nutzung staatlicher Anreize wird abhängig von mehreren Faktoren gesehen: *Ob die jeweiligen Leistungen passen, sich betriebswirtschaftlich rechnen und ob sie zeitnah bzw. ohne größeren Aufwand abgerufen werden können.*

Geld als Nachteilsausgleich spielt eine Rolle, aber keine entscheidende, kann aber durchaus ein Anreiz sein – bei Großbetrieben, um die Ausgleichsquote zu sparen, oder bei KMU, um über Zuschüsse bauliche Maßnahmen zu finanzieren.

Bedeutung von Key Persons, Netzwerken, Gremien, Partnerschaften, Bündnissen oder Interessensvertretungen

Für Wissenstransfer, Sensibilisierung und Bewusstseinswandel werden beispielsweise Wirtschaftsgremien, Kammern, Arbeitgebervereinigungen oder die kommunale Wirtschaftsförderung als wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren genannt. Dabei werden insbesondere die Führungsebenen mit ihren Schlüsselfunktionen als Vorbilder in der Pflicht gesehen. Aber auch Steuerberatungen mit ihrer Kammer oder Wirtschaftsberatung von Banken wird eine besondere Multiplikationsaufgabe zugeschrieben, da sie im Rahmen ihrer Dienstleistungen über finanzielle Förderung informieren können.

Der Bedarf an kommunalen bzw. regionsspezifischen Bündnissen zwischen maßgeblichen Akteurinnen und Akteuren von Wirtschaft und Arbeitsmarkt wird mehrfach geäußert: *Ziel ist, die konkreten Ansprechpersonen persönlich kennenzulernen und besser zu „verdrahten“, damit im Einzelfall die Zusammenarbeit reibungsloser funktioniert.*

Die Lobbyarbeit in privaten, lokalen und regionalen Frauenorganisationen oder Netzwerken kann Zugänge zu betrieblichen Zusammenhängen schaffen. Über persönliche Ansprache und Informationstransfer können Arbeitgeberinnen oder Personalverantwortliche sensibilisiert und als *Bündnispartnerinnen* gewonnen werden.

7.2. Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bzw. Personalverantwortlichen

Die Interviews wurden mit Arbeitgeberinnen, Personalverantwortlichen, aber auch Personaldienstleisterinnen und -dienstleistern geführt. Die Befragten kamen aus dem Handwerk mit unterschiedlichen Gewerken, der Medienwirtschaft, der REHA-Produktentwicklung, dem verarbeitenden Gewerbe, dem Handel, der Gastronomie, der Steuerberatung, dem Notariat, der Arztpraxis, der Unternehmensberatung, der Gesundheitswirtschaft, der Versicherung, der Logistik und dem Transportwesen.

Ihnen wurde zugesichert, ihre Angaben und Hinweise nicht namentlich erkennbar zu veröffentlichen. Folgende Fragestellungen dienten als Gesprächsgrundlage und sind insofern als Gesprächsleitfaden zu verstehen. Die Ergebnisse der einzelnen Gespräche wurden ausgewertet und im Folgenden dokumentiert.

Wissen, Einstellungen und spezifische Vorbehalte von Unternehmen

Als zentrale Voraussetzung für die Beschäftigung gelten Leistungsfähigkeit und passende Qualifikation: *Ob Frau oder Mann, ist dabei unerheblich, da Leistungsfähigkeit, fachliche Kompetenz und die Frage, ob der Betreffende in den Betrieb passt, zentrale Beschäftigungskriterien sind.*



Grundsätzliche Vorbehalte, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, wurden kaum geäußert. Kleinere Betriebe geben häufiger an, weniger Informationen zu haben. Aber es gibt auch Argumente wie: *keine geeigneten Tätigkeiten anbieten zu können, aufgrund der wirtschaftlichen Situation keine zusätzlichen Arbeitsstellen einrichten zu können, oder aber, der Betrieb sei nicht barrierefrei oder es fehle einfach die Zeit, sich intensiver damit zu beschäftigen.*

Bedenken wie, *dass Menschen mit Behinderung die hohen Leistungsanforderungen, die notwendige Flexibilität und Qualifikationsanforderungen nicht vorweisen können*, wurden auch geäußert, vor allem dann, wenn konkrete negative Erfahrungen vorliegen und sich der Aufwand für den Betrieb letztendlich nicht lohnt und als persönliche Enttäuschung herausgestellt hat. Eine einmal gemachte negative Erfahrung wird häufig verallgemeinert, und es wird nicht hinterfragt, ob die Tätigkeit passte, verhaltensbedingte Gründe vorlagen, die notwendigen Rahmenbedingungen in der Arbeitsorganisation oder dem Arbeitsplatz nicht stimmten bzw. machbare Vorkehrungen gar nicht erst vorgenommen wurden.

Auf ähnliche Ergebnisse wird in einer wissenschaftlichen Studie in Unternehmen des Landes Bremen⁴⁹ zur Einstellung von Unternehmen zur Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung hingewiesen: *Im Vergleich mit Betrieben derselben Branche und Betriebsgröße, in denen leistungsgewandelte Beschäftigte arbeiten, wurde der gleiche Arbeitsplatz von einem Betrieb als geeignet und vom anderen Betrieb als ungeeignet bezeichnet. Auffällig dabei ist, dass es nicht um generelle vorgefasste Meinungen oder Vorbehalte durch Hörensagen geht, sondern um eine persönliche negative Erfahrung, die dann verallgemeinert wird. Einmal und nie wieder und dass diese Enttäuschung nicht durch Geld aufzuwiegen wäre, so ein Arbeitgeber.*

Die Alterung der Belegschaft, die Nachwuchskräfteversicherung oder auch die Zunahme der Technologisierung sind für viele Unternehmen eine Herausforderung. Fachkräfte zu binden und neu zu gewinnen, das Firmenwissen zu sichern und am Markt zu bestehen, sind die wichtigen betrieblichen Aufgaben. In einigen familien- oder inhabergeführten KMU beispielsweise wird diese Aufgabe durchaus gesehen und im Einzelfall entsprechend fürsorglich reagiert.

Auffällig ist, dass eine derartige betriebliche Fürsorge nicht automatisch mit staatlichen Beratungs- und Fördermöglichkeiten, etwa dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, einhergeht. Staatliche Leistungen sind oft wenig bekannt und werden insofern auch nicht in Anspruch genommen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt dazu auch die Studie zum Inklusionsbarometer von Aktion Mensch⁵⁰.

Größere Betriebe verfügen oft über mehr Wissen, Erfahrungen und Ressourcen als KMU, wenn es darum geht, staatliche Unterstützung abzurufen⁵¹.

Der betriebliche Bedarf an einfacheren Tätigkeiten und der Umwandlung von Arbeitsplätzen wird häufig als Problem beschrieben: *Der infolge der Globalisierung wachsende Kostendruck und die Wettbewerbsverschärfung kann zum Teil nur über Auslagerung von einfacheren Tätigkeitsfeldern mit einem geringeren Qualifikationsniveau aufgefangen werden – auch mit Folgen für die eigene Belegschaft, da Umsetzungen auf Schonarbeitsplätze nicht mehr so einfach machbar sind.*

Der Kündigungsschutz ist in jedem Interview ein Thema. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verstehen darunter Unkündbarkeit und damit lästigen Aufwand und Ärger. Die

⁴⁹ Quelle: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse, Akzeptanz der Institutionen zur Integration; Ergebnisse einer qualitativen Studie in Unternehmen des Landes Bremen (2011); Brigitte Fietz, Günter Gebauer und Gerlinde Hammer; Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremen.

⁵⁰ Quelle „Die staatliche Förderpolitik zur Integration von Menschen mit schwerer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt leidet unter einem Informations- und einem Qualitätsproblem“, Inklusionsbarometer Arbeit (2014), S. 35 ff, Aktion Mensch e.V. (Hrsg.), Bonn.

⁵¹ Quelle „Wissen hängt von der Betriebsgröße ab“, Inklusionsbarometer Arbeit (2013), Ein Instrument zur Messung von Fortschritten der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, S.44 ff, Aktion Mensch (Hrsg.), Bonn.



Zusammenarbeit mit einem Amt wird von einigen Befragten als *unerwünschte Einmischung in Personalangelegenheiten betrachtet*.

Einige kleine Betriebe nutzen staatliche Leistungen wegen des vermuteten Aufwands nicht. So beispielsweise ein Unternehmen aus der verarbeitenden Industrie (20 Beschäftigte), in dem *die immer älter und kränker werdende Belegschaft* als großes Problem benannt wird. Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle werden bei „Arbeitsspitzen“ mit Hilfe von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kompensiert. *Das Geschäft und der Produktionsdruck lassen es aktuell nicht zu, sich mit Personalentwicklungsfragen bzw. dem Betrieblichem Eingliederungsmanagement zu beschäftigen. So lange es der Firma einigermaßen gut geht, wird der Teil der Belegschaft, der aufgrund von Alter oder chronischen Krankheiten nicht mehr so gut mithalten kann, mitgetragen.*

Der Inhaber eines Raumausstatterbetriebs mit fünf Beschäftigten berichtet, *dass sie gerne eine Frau ausbilden und einstellen würden, aber sie sich mit Behinderung nicht gut auskennen und sich aufgrund der Betriebsgröße nicht längere Zeit intensiv um eine Person kümmern können*. Auf Nachfrage wird schnell klar, dass unter einer Behinderung in erster Linie eine schwere körperliche Beeinträchtigung oder geistige Behinderung verstanden wird. An Behinderungen, die als Folge von chronischen Erkrankungen auftreten, wurde nicht gedacht. Daher die Einwände, *dass der Einarbeitungs- und Begleitungsaufwand nicht leistbar sei*. Die Lehrstellenanfrage einer jungen Frau mit einer nicht näher geprüften Körperbehinderung wurde deswegen von vornherein mit der Begründung abgesagt, *dass in dem Geschäft körperlich viel verlangt wird, wie zum Beispiel durch Materialtransport oder Tätigkeiten direkt vor Ort bei der Kundschaft. Das erfordere viel Flexibilität und deswegen sei es schwierig, eine entsprechende Barrierefreiheit zu organisieren*.

Dies ist nur ein Beispiel, warum noch zu wenige Firmen von sich aus auf die Idee kommen, bei ihrer Fachkräftesuche an Menschen mit Behinderung zu denken. Allerdings wird erwartet, dass sich Menschen mit Behinderung von sich aus im Unternehmen bewerben. *Wenn sich eine Frau mit Behinderung bewirbt und sowohl fachlich wie auch persönlich für die Arbeit geeignet ist, gibt es Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich durchaus vorstellen können, die Bewerbung ernsthaft zu prüfen. Erst danach allerdings würde man entsprechende Schritte unternehmen und sich von Fachleuten beraten lassen*.

Beispielhaft für Informationsdefizite ist die Haltung des Inhabers eines Hörakustikbetriebs, der meint, *dass jemand mit einer Behinderung – auch er versteht darunter eine schwerere körperliche / geistige Schädigung – die Arbeit eines Hörakustikers nicht erlernen oder ausüben kann. Man sollte körperlich sehr flexibel sein, technische Fähigkeiten und IT-Kompetenzen mitbringen. Und weiter: Selbstverständlich kann dieser Beruf auch von Frauen ausgeübt werden, aber eine gesundheitliche Beeinträchtigung ist eine zu große Hürde. Bei chronischen Erkrankungen, vor allem der Psyche, wird befürchtet, dass dies im Kundenkontakt schwierig ist, da die Kundschaft häufig alt, in der Regel hörgeschädigt und nicht einfach im Umgang ist*.

Wenn die fachliche Qualifizierung, die Dienstleistungs Kompetenzen und die Person ins Team passen, können sich einzelne kleine Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich grundsätzlich eine Beschäftigung vorstellen. Gleichzeitig werden jedoch Gründe aufgeführt, warum eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht möglich ist: Keine Barrierefreiheit im Betrieb, der zu hohe Aufwand, den Arbeitsplatz behinderungsgerecht umzugestalten oder den Zugang zum Arbeitsplatz über einen Aufzug, eine Rampe oder Tür-

verbreiterung, insbesondere in denkmalgeschützten Altbauten, überhaupt zu ermöglichen. Eine Fachberatung zu technischen, bzw. baulichen Veränderungsmöglichkeiten, die im Einzelfall staatlicherseits auch finanziell gefördert werden, wurde nicht herangezogen. Auf Nachfrage war zu erkennen, dass über staatliche Leistungen kaum Wissen vorhanden ist und sie daher auch nicht in Anspruch genommen wurden.

Grundsätzlich vorstellbar ist die Beschäftigung von Frauen mit Behinderung in einer Praxisgemeinschaft für Physiotherapie und Wellness. *Wenn die fachlichen und körperlichen Voraussetzungen gegeben sind und die Frau vor allem persönlich zu uns passt, sehen wir keine Probleme.*

Ohne Berührungspunkte war eine Laboreinrichtung, da bereits positive Erfahrungen im betrieblichen Umgang mit Behinderung vorliegen und entsprechendes Wissen zu Beratung, finanziellen und technischen Hilfen genutzt wird. Aufgrund guter Erfahrungen ist man für entsprechende Bewerbungen offen. Eine Werbung in Stellenausschreibungen oder bei der Arbeitsvermittlung mit der Botschaft, dass Menschen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht sind, gibt es bisher noch nicht.

Kleine Unternehmen legen neben fachlichen und persönlichen Kompetenzen sehr viel Wert auf Arbeitstugenden, *da es im Geschäft täglich auf jeden ankommt.* Von daher sorgt man sich wegen krankheitsbedingter Ausfallzeiten oder mehr Urlaubsanspruch. Wenige wissen, dass es hier in der Mehrheit keine Unterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten gibt. *Erfahrungsgemäß können auch Beschäftigte mit Behinderung krankheitsbedingt ausfallen. Sich jedoch öfters im Jahr ein bis drei Tage krank melden, kommt eher selten vor,* zeigen auch die Ergebnisse der Bremer Studie in Unternehmen⁵².

Zugänge über gute persönliche Erfahrungen mit Menschen, die mit einer Behinderung arbeiten und mit den entsprechenden Fachdiensten

In den Interviews wurde besonders deutlich, dass gute persönliche Erfahrungen Zugänge öffnen und ein Umdenken ermöglichen, um die besonderen Fähigkeiten, die Motivation, Loyalität, Zuverlässigkeit und sozialen Kompetenzen von Menschen mit einer Behinderung zu erkennen und zu schätzen.

Positive Erfahrungen mit persönlichen Ansprechpersonen von Servicestellen, mit Integrationsberatung oder Behörden beeinflussen die Zusammenarbeit, auch wenn langwierige Verfahren oder die Bürokratiefülle beanstandet werden.

In diesem Sinne äußert sich auch ein Arbeitgebervertreter aus dem Gesundheitsbereich (246 Beschäftigte), der sich seit Jahren für die Beschäftigung von Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung engagiert. Aufgrund dessen verfügt er über umfangreiche betriebliche Erfahrungen mit Beschäftigten. In seiner langjährigen Berufspraxis hat er die fachlichen Kompetenzen, die hohe Leistungsbereitschaft und Motivation sowie die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten mit unterschiedlichen Behinderungen kennen- und schätzensgelernt. Getragen wird sein Engagement durch die Führungsebene. Vorbehalte erlebt er vor allem in der Belegschaft, die sich häufig in mangelndem Zutrauen in die Fähigkeiten und Verlässlichkeit äußern. Diese versuchte er beispielsweise über Jahrespraktikantinnen und -praktikanten aus Integrationsbetrieben abzubauen, die in der Postverteilung, für interne Botengänge oder beim Materialtransport tätig waren und dadurch täglich mit der ganzen Belegschaft Kontakt hatten. Trotz anfänglicher Befürch-

⁵² Quelle: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse, Akzeptanz der Institutionen zur Integration; Ergebnisse einer qualitativen Studie in Unternehmen des Landes Bremen (2011); Brigitte Fietz, Günter Gebauer und Gerlinde Hammer; Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremen.

tungen konnten Vorbehalte durch die persönliche und praktische Zusammenarbeit zumindest mittelfristig ausgeräumt werden, was sich auch auf den Umgang der Belegschaft untereinander positiv auswirkte.

Wie entscheidend positive Erfahrungen sind, berichtet auch eine Geschäftsfrau aus der Baubranche, die seit vielen Jahren einen Mitarbeiter mit Diabetes beschäftigt. *Es sei zwar schon mal vorgekommen, dass der Mann unterzuckert umgefallen wäre und auf dem Bau könne das dramatisch ausgehen. Dies sei aber ohne Auswirkung auf sein Arbeitsverhältnis, allerdings würde der Mitarbeiter regelmäßig daran erinnert, dass er sein Insulin nicht vergisst. Dieser Aufwand wird gerne in Kauf genommen, denn der Mann bringe seine Leistung und man wolle ihn nicht einfach auf die Straße setzen.* Selbst wenn die Arbeitsleistung an erster Stelle steht, tragen in diesem Fall das soziale Verantwortungsgefühl, der gute Wille und auch der Mut der Arbeitgeberin entscheidend zur Weiterbeschäftigung bei.

Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis

Einige Unternehmen berichten, *dass ihre anfängliche Sorge wegen mehr Ausfallzeiten übertrieben gewesen sei und es zwar Ausfälle gäbe, aber nicht mehr als bei Beschäftigten ohne Behinderung.*

Andere Befragte sind überzeugt, *dass die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung der ganzen Firma gut tue, was an der Teamkultur und dem Betriebsklima zu beobachten sei. Auch wenn das Leistungsvermögen nicht 1:1 wie in der übrigen Belegschaft sei, so würde dies durch andere Kompetenzen, Motivation, Leistungswillen ausgeglichen,* so ein anderer Interviewpartner.

Zu betrieblichen Konflikten gab es mehrheitlich folgende Aussage: *In jedem Betrieb kommt es zu Konflikten. Aber wenn es Probleme gibt, dann sei dies in der Regel nicht in Folge der Behinderung, sondern eher im Verhalten begründet.*

Was Einsatzmöglichkeiten angeht, kommt die Studie in Unternehmen des Landes Bremen⁵³, zu interessanten Ergebnissen: *Die Frage nach bestimmten Einsatzgebieten und Funktionen ist den Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben, nicht so wichtig, weil die fachliche Qualifikation stimmen muss. Beschäftigte mit Behinderung üben im Prinzip vergleichbare Tätigkeiten aus wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Sie unterscheiden sich auch nicht durch ihre Qualifikationsvoraussetzungen. Auch zu den Funktionen auf der Führungsebene gibt es keine Unterschiede.*

Erwartungen bezüglich eines offenen Umgehens zum Beispiel im Bewerbungsgespräch

Hier besteht bei den Befragten einhellig die Meinung, dass es, obschon die Gesetzeslage anders ist, für das Vertrauensverhältnis wichtig ist, *von Anfang an mit offenen Karten zu spielen, da dies den Gesamteindruck einer Bewerberin ausmacht.* Die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wollten ausnahmslos Bescheid wissen. Sie sind allerdings mehrheitlich der Ansicht, *dass für die Belegschaft eine Öffentlichmachung nur mit Einverständnis des Betreffenden möglich ist und nur dann wichtig sein könnte, wenn betriebliche Arbeitsabläufe oder die Zusammenarbeit im Team in irgendeiner Weise tangiert wären.* Wenn es keinen betrieblichen Bedarf gibt, wird kein Grund gesehen, die Belegschaft zu informieren, es sei denn, der Betreffende würde von sich aus darauf bestehen.

⁵³ Quelle: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse, Akzeptanz der Institutionen zur Integration; Ergebnisse einer qualitativen Studie in Unternehmen des Landes Bremen (2011); Brigitte Fietz, Günter Gebauer und Gerlinde Hammer; Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremen.



Bedeutung von staatlichen Anreizen

Der finanzielle Ausgleich für die sogenannte Minderleistung wird von einigen größeren Unternehmen mit einer hohen Anzahl an Beschäftigten mit Behinderung und einer entsprechenden Infrastruktur routinemäßig abgerufen.

Es gibt auch Firmen, die beanstanden, dass der staatliche Anreiz zu gering sei. *Man müsse zusätzlich steuerlich entlastet werden, wenn die Beschäftigungspflicht erfüllt oder darüber hinaus umgesetzt werden solle.*

Für einen kleinen Betrieb, wie für ein Start-Up-Unternehmen im IT-Bereich, rechnete sich die Beschäftigung einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung in der Form, dass dadurch ein Teil der Personalkosten sichergestellt werden konnte.

Wenn jedoch, wie im Fall eines Kleinunternehmens (Konfektionierung und Versand), versucht wird, Personalkosten ausschließlich über Zuschüsse zu finanzieren, funktioniert das nicht, denn Lohnkostenzuschüsse sind in der Regel befristet.

Zusammenarbeit mit Servicestellen, Integrationsberatung oder Integrationsamt

In den Interviews wurde festgestellt, dass es eine Reihe von KMU gibt, in denen Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen arbeiten, die ihre Behinderung nicht offiziell anerkennen lassen. *Die brauchen weder behindertengerechte Arbeitsplätze noch eine besondere Betreuung*, so ein Interviewpartner. Insofern wurde in diesen Fällen kein Fachdienst informiert oder ein Antrag auf Minderausgleich gestellt. Diese Beschäftigten tauchen insofern auch in keiner Statistik auf.

In einigen Gesprächen wurde deutlich, dass aufgrund der Gesundheitsprobleme in der Belegschaft Beratungs- und Förderbedarf perspektivisch für die Arbeitsplatzsicherung notwendig werden, aber kaum entsprechende Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen vorliegen.

Häufig beanstandeten die Befragten, egal ob sie staatliche Leistungen nutzen oder nicht, dass die Zusammenarbeit sich oft zu bürokratisch gestaltet. Mehrheitlich wird *der Papierkrieg, die Dauer des langwierigen, aufwändigen und komplizierten Antragsverfahrens bei verschiedenen Stellen und mit unterschiedlichen Fristen* bemängelt.

Zum Beispiel: *Das System der Antragsverfahren bei der Agentur für Arbeit oder dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) mit bis zu drei unterschiedlichen Fristen sollte vereinfacht werden. So muss man mit längeren Entscheidungsprozessen bei der Ausbildung rechnen. Manchmal sind die Dauer der Bewilligungsverfahren und die Entscheidungskriterien nicht nachvollziehbar, da sich diese für eine Ausbildung je nach Wohnort unterscheiden können. Oft dauert die Bewilligung drei Monate, denn auch die Vorprüfung des Integrationsfachdienstes für den LVR muss noch einkalkuliert werden. Obwohl der LVR die Anträge fristgerecht bearbeiten soll, kann das im Einzelfall länger dauern.*

Begrüßt wird, wenn es persönliche Ansprechpersonen gibt, die ins Unternehmen kommen: *Im direkten Kontakt lassen sich betrieblicher Bedarf und Probleme meist einfacher klären und lösen.* Der Personalverantwortliche eines Betriebs in der Gesundheitsbranche, in der fast 50 Prozent Frauen und Männer mit Behinderung tätig sind, berichtet, dass er *trotz seiner in der Regel guten Erfahrung mit Servicestellen und Fachdiensten doch immer wieder an Grenzen stößt, wenn die Ansprechpersonen wechseln oder telefonisch schlecht erreichbar sind.*

Mehrheitlich wurde der Wunsch geäußert, dass man am liebsten mit einer *Ansprechperson alles regeln kann und sich dadurch der bürokratische Aufwand in Grenzen hält.*

Bezugnehmend darauf wird von einem Arbeitgebervertreter vorgeschlagen, *eine zentrale*



Lotsenstelle aller beteiligten Servicestellen und Fachdienste einzurichten, die untereinander in enger Abstimmung zusammenarbeiten.

Was die betriebliche Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt angeht, ist die Bremer Untersuchung⁵⁴, deren Auftraggeberin das örtliche Integrationsamt war, aufschlussreich: *„... dass die Zusammenarbeit der Betriebe zum Beispiel mit dem Integrationsamt in der Regel die Voraussetzung für das Gelingen der gleichberechtigten Teilhabe im Arbeitsleben ist. Der Zugang zum Integrationsamt beeinflusst die Bereitschaft der Betriebe zur Zusammenarbeit und damit auch zur Wahrnehmung der Unterstützungsmöglichkeiten des Amtes. Da im SGB IX, Teil 2 im Rahmen der Vertretung von Menschen mit Behinderungen bzw. ihnen Gleichgestellten das Integrationsamt sich in betriebliche Entscheidungen, zum Beispiel beim besonderen Kündigungsschutz, einmischen darf, wird das vor allem von den Betrieben, welche die Beschäftigungsquote nicht erfüllen, nicht gerne gesehen; ... dass sich aber diese Vorbehalte verlieren, wenn im persönlichen Kontakt gemeinsame Lösungen gefunden werden. ... Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die beispielsweise konkrete Erfahrungen mit dem Kündigungsschutzverfahren haben, wissen, dass die Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt nicht unbedingt nur Nachteile bringt“.*

Vergleichbare Ergebnisse sind aus den Interviews festzuhalten: *Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im „Amt“ unbürokratisch, kompetent und lösungsorientiert wahrgenommen werden, dann ist eine erfolgreiche Zusammenarbeit möglich.*

Verbesserung der Zugänge von Frauen mit Behinderung in eine Beschäftigung

Für Unternehmen müssen das Kompetenzprofil und die erforderliche Qualifikation für den Arbeitsplatz zu hundert Prozent übereinstimmen.

Daher raten einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, *sich vorab genau zu überlegen, in welchem Ausmaß man arbeiten kann und will, welche Flexibilität am Arbeitsplatz gebraucht wird und was man selbst dazu tun kann. Zum Beispiel sind für Mütter private Netzwerke sehr wichtig, um Beruf und Familie unter einen „Hut“ zu bringen. Diese Fragen für sich selbst frühzeitig zu klären, aktiv Lösungen zu entwickeln und diese mit dem Unternehmen zu besprechen, kann sehr vorteilhaft sein. Unternehmen wollen wissen: Was kommt auf mich zu, wie ist die Fähigkeit zur Selbstorganisation? Solche Fragen können in der Regel in der regulären Probezeit geklärt werden, wenn im Vorfeld keine Hospitationen oder Praktika möglich sind. Es muss am Arbeitsmarkt ersichtlich werden, dass Frauen mit Behinderung Potenziale und Kompetenzen haben und als Fachkräfte zur Verfügung stehen, so die mehrheitliche Antwort der Befragten.*

8. Zusammenfassung der Handlungsoptionen und Maßnahmen

Ein Patentrezept der Unternehmensansprache zur Erschließung der beruflichen Inklusion von Frauen gibt es nicht. Je nach Betriebsgröße und Branche, ob in der verarbeitenden Industrie, im Dienstleistungsgewerbe oder Handwerk sind die jeweiligen Voraussetzungen für inklusive Arbeitsplätze, speziell für Frauen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen, sehr unterschiedlich.

Allgemein kann jedoch festgehalten werden, dass die Voraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung einer inklusiven Unternehmenskultur im grundsätzlichen Umdenkungsprozess

⁵⁴ Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse, Akzeptanz der Institutionen zur Integration; Ergebnisse einer qualitativen Studie in Unternehmen des Landes Bremen (2011); Brigitte Fietz, Günter Gebauer und Gerlinde Hammer, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremen.

der Führungsverantwortlichen in den Unternehmen liegt. Dafür ist es wichtig, das Potenzial im Inklusionsgedanken zu erkennen und Menschen mit Behinderungen nicht mehr nur defizitär, sondern als Personen mit fachlichen und persönlichen Kompetenzen wahrzunehmen.

Zusammenfassend konnten folgende fünf mögliche Stellschrauben zur weiteren Erschließung der beruflichen Inklusion von Frauen identifiziert werden:

- Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- demografiefeste Personalpolitik
- staatliche Anreize und soziale Verantwortung von Unternehmen
- Förderung von Empowerment, Vermittlung (Matching) und differenzierte Übergangsmodelle in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Servicestellen, Fachdiensten und Ämtern

Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Eine notwendige Voraussetzung für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist es generell, den gedanklichen Richtungswechsel von der „Integration in Sonderwelten“ hin zur inklusiven Sicht zu vollziehen. Dies beinhaltet eine Umorientierung von der defizitorientierten Sichtweise hin zur Orientierung an Kompetenzen und Talenten. Dieses Umdenken wird als wesentlicher Handlungsansatz für die Umsetzung der Inklusion in Unternehmen und zur Erschließung der Erwerbspotenziale von Menschen mit Behinderung gesehen. Zu berücksichtigen ist, dass der allgemeine Bewusstseinsstand zum Thema Inklusion vom betrieblichen Umgang nicht getrennt gesehen werden kann. Wissen und Einstellung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Inklusion sind eng mit ihren privaten Erfahrungen und Ansichten verknüpft.

Ergänzend zur Öffentlichkeitsarbeit der Politik, Fachwelt oder auch der Wirtschaft selbst, sind personalkommunikative Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wesentlich.

Ingrationsfachstellen können dafür spezifischen Zugänge zu Unternehmen nutzen und Interesse wecken. Expertinnen und Experten für betriebliche Inklusionsmaßnahmen haben eine wichtige Multiplikationsfunktion für Sensibilisierung, Wissenstransfer und Bewusstseinsbildung im Unternehmen. Über ihre konkrete Zusammenarbeit können sie Vertrauen schaffen und deutlich machen, dass sie sowohl die Interessen von Menschen mit Behinderungen als auch die der Unternehmen wahrnehmen. Dabei sollte besonders auf KMU zu- und eingegangen werden, da diese den überwiegenden Teil der Wirtschaft ausmachen und in der Regel über weniger Ressourcen für die Entwicklung betrieblicher Inklusionsmaßnahmen verfügen als beispielsweise Großbetriebe. Durch ihre Nähe zu KMU sind Integrationsberatungen der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer oder die Inklusionsberatungen, die bei wirtschaftsnahen Einrichtungen angesiedelt sind, besonders geeignet, Zugänge zu öffnen.

Allgemeinverständliche Informationsmaterialien mit konkreten Ansprechpersonen für Fragen im Einzelfall und jederzeit zugängliche Informationen im Internet sind nützlich, ersetzen jedoch nicht die persönliche Ansprache und regelmäßige Kontaktpflege im Unternehmen. Um persönliche Zugänge zu Führungspersonen in Unternehmen zu öffnen, sind Informationsveranstaltungen mit Beteiligung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die bereits über gute betriebliche Erfahrungen mit Inklusion verfügen, ein weiterer Informations- und Kommunikationsbaustein. Anhand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis bietet sich dabei die Möglichkeit, über Vorteile für Unternehmen zu informieren und zu diskutieren.

Bislang werden geschlechtsspezifische Fragen hauptsächlich in der Fachwelt und Forschung behandelt. Genderspezifische Aspekte in der Ausbildung, bei der Berufswahl und Erwerbstätigkeit sind sowohl in der Fachliteratur⁵⁵, als auch in offiziellen Veröffentlichungen, zum Beispiel in staatlichen Aktionsplänen, inzwischen Kernthemen. Der weitere Wissenstransfer durch die Fachwelt mit allgemeinverständlichen Informations- und Kommunikationsmedien ist ein wichtiger Beitrag, um die öffentliche und betriebliche Wahrnehmung frauenspezifischer Inklusionsaspekte weiter zu befördern.

Demografiefeste Personalpolitik

Alternde Belegschaften und längere Lebensarbeitszeiten sind ein Ansatz, in Unternehmen ein Umdenken anzuregen, ihren Blick auf Vorteile zu richten, wenn sie auf Vielfalt in ihrer Belegschaft setzen und sich einen kompetenzorientierten Umgang mit „Handicaps“ aneignen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die frühzeitige Erkennung von Erwerbspotenzialen und die Entwicklung von betrieblichen Inklusionsmaßnahmen Teil der strategischen Personalentwicklung sind und damit Führungsaufgabe.

Die Herausforderung, welche die Fachkräftesicherung heute schon für vor allem kleine und mittlere Unternehmen darstellt, kann beispielweise durch Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit, Jobcenter oder Integrationsfachstellen genutzt werden, um auf noch wenig beachtetes Fachkräftepotenzial aufmerksam zu machen.

Die Information darüber, dass es Frauen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung überhaupt auf dem Arbeitsmarkt gibt, welche eine gesuchte fachliche Qualifikation aufweisen sowie zusätzlich Talente und persönliche Kompetenzen mitbringen, kann für Unternehmen neu, interessant und gewinnbringend werden.

Flankierende Öffentlichkeitsarbeit mit positiven Beispielen aus der betrieblichen Praxis zu diesen Fachkräfteresourcen durch die Verantwortlichen der kommunalen Wirtschaftsförderung, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung, der Kammern sowie Arbeitgebervereinigungen mit ihren überregionalen und regionalen Gremien kann als weitere Maßnahme weitergeführt und -entwickelt werden.

Die auf betriebliche Inklusionsberatung spezialisierten Fachstellen haben eine wichtige Multiplikationsfunktion, weil sie über ihre personalkommunikativen Zugänge informieren, beraten und Türen für Beschäftigung aufschließen können. Sie können ihre Informations- und Kommunikationswege nutzen, um auf staatliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen hinzuweisen.

Ein regionales bzw. kommunales Bündnis mit relevanten Entscheidungsträgerinnen und -trägern und quantifizierbaren Zielen kann durch seine Öffentlichkeitswirkung dazu beitragen, das Interesse und die Aufmerksamkeit auf das Thema „Berufliche Inklusion auch für Frauen“ zu lenken.

Staatliche Anreize und soziale Verantwortung von Unternehmen

Einerseits sind sowohl bei Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, als auch bei solchen, die davon Abstand nehmen, Informationsdefizite über staatliche Beratungs- und Förderleistungen auffällig⁵⁶.

Konkrete Beratungsangebote zu Förderleistungen und -instrumenten, dem Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement, zu Fort- und Weiterbildungsangeboten oder zur tech-

55 Quellen: Gender und Behinderung, Benachteiligungskonstellation von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt (2011), Silvia Paiel, Steiermark, www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/Archiv_2013/fachveranstaltung_Inklusion_9_Dezember_.php.

56 Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit (11/2014), S. 35 ff; Aktion Mensch e.V., Bonn.

nischen und finanziellen Unterstützung, etwa bei Umbaumaßnahmen, können Zugänge schaffen oder Türen wieder öffnen. Um den bürokratischen Aufwand so gering wie möglich zu halten, sind für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Ansprechpersonen, die Leistungen aus „einer Hand“ bieten, besonders ansprechend. Die persönliche Ansprache kann helfen, Vorbehalte zu Sonderregelungen (Kündigungsschutz) im Einzelfall zu klären und zu entkräften. In diesem Zusammenhang kann eine öffentlich geführte Debatte zum Kündigungsgesetz auch zu mehr Verständigung in der Sache sorgen.

Die öffentliche Anerkennung von sozialem Engagement hat besonders für KMU einen wichtigen Stellenwert, da sie damit selbst, oft aus Ressourcengründen, nicht an die Öffentlichkeit gehen. Denn obschon vor allem KMU Maßnahmen im Rahmen von Fürsorge und sozialer Verantwortung umsetzen, nutzen sie diese noch viel zu wenig als Instrument im Rahmen von Corporated Social Responsibility. Gefragt ist hier die Führungsebene der Kammern, der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, aber auch die regionale oder kommunale Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung sowie die Politik. Auch Steuerberatungskammern bzw. entsprechende Vereinigungen können hier mit ihrer betriebswirtschaftlichen Expertise auf „Win-Win-Effekte“ von inklusiven betrieblichen Maßnahmen hinweisen.

Förderung von Empowerment, Vermittlung (Matching) und differenzierte Übergangsmodelle in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Fast die Hälfte der Menschen mit Behinderung sind Frauen, darunter zunehmend mehr im erwerbsfähigen Alter (35 bis 65 Jahre)⁵⁷. Über 50-Jährige haben überwiegend einen anerkannten Grad der Behinderung (GdB) von 50⁵⁸. In den Arbeitsmarktdaten ist auffällig, dass die Arbeitslosigkeit bei Erwerbstätigen mit einem GdB von mindestens 50 ansteigt. In der Region Köln stehen 3.615 Frauen mit Behinderungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, davon 1.516 mit einer betrieblichen / schulischen Ausbildung und 184 mit einem akademischen Abschluss. 1.847 Frauen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung und bei 68 fehlt eine Angabe⁵⁹.

Persönliches Empowerment und professionelles Jobcoaching sind aus betrieblicher Sicht im Vorfeld einer Bewerbung ein großer Vorteil. Wer bei der Stellensuche vor der Bewerbung präzise einschätzen kann, welche Fähigkeiten genau für den Job gebraucht werden, kann sich entsprechend vorbereiten und Fehlentwicklungen vermeiden. Kompetenzen und fachliche Qualifizierung der einzelnen Frau müssen zu den Arbeitsanforderungen passen, genauso wie die Frau zum Betrieb. Dem Matching in der Arbeitsvermittlung und dem Jobcoaching während der Beschäftigung kommen hier eine besondere Bedeutung zu.

Zur nachhaltigen Beschäftigung können individuell passgenaue Übergänge zum Beispiel über Praktika, Hospitationen oder auch Mentoring-Programme unter Einbeziehung der Expertise von Unternehmen entwickelt werden. Konkrete Erfahrungen am Arbeitsplatz mit fachlicher Kompetenz und Leistungsfähigkeit ermöglichen Zugänge in Unternehmen und können erste Schritte in eine Beschäftigung sein.

Die Information über geförderte Programme, beispielsweise der Landesregierung in NRW zur Beschäftigung von beeinträchtigten Menschen (wie „Integration unternehmen“), wo-

⁵⁷ Arbeitsmarktreport NRW 2013: Schwerbehinderte am Arbeitsmarkt, S. 8 ff.; G.I.B. NRW, Bottrop.

⁵⁸ Quelle: Bescheid wissen: Schwerbehinderte Menschen im Beruf (6/2008), S. 4. Der GdB wird nach der Funktionsbeeinträchtigung in Zehnergraden von 20 bis 100 vom Versorgungsamt eingestuft. Schwerbehinderte haben mindestens einen anerkannten GdB von 50. Unter 50, d.h. wenigstens 30, werden als Gleichgestellte bezeichnet; Landschaftsverband Rheinland (Hrsg.), Köln.

⁵⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, (Stand 10/2014): Bestand an arbeitssuchenden Frauen im Alter von 15–65 Jahren nach ausgewählten Merkmalen, Düsseldorf.

für es Zuschüsse zu den Personalkosten sowie zu den Investitionskosten gibt, kann insbesondere für KMU attraktiv sein.

Die Idee einer zentralen Vermittlungsstelle für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung ohne akademischen Abschluss, vergleichbar der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker der Bundesagentur für Arbeit, ist ein interessanter Ansatz, der in der Fachwelt diskutiert wird⁶⁰.

Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Servicestellen, Fachdiensten und Ämtern

Die persönlichen Ansprechpersonen vor Ort, zum Beispiel der Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit, der Jobcenter oder der Integrationsfachberatung, sind für Unternehmen die maßgeblichen Ansprechpersonen. Ihre Entscheidungs- und Zuständigkeitsstrukturen oder Abstimmungsprozesse sind für Außenstehende aber oft nicht nachvollziehbar.

Der einfache Zugang zu Information, Beratung und Unterstützung mit persönlich erreichbaren Ansprechpersonen ist ein wichtiger Baustein in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und den jeweiligen zuständigen Diensten. Denn bei Antragsverfahren und -abwicklung sind Dauer und Transparenz sowie klare und verlässliche Zuständigkeiten der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Fachstellen wichtige Aspekte.

Um die Zusammenarbeit von Unternehmen mit den zuständigen Stellen ziel- und lösungsorientiert zu gestalten, kann die Koordinierung der Leistungsangebote von den zuständigen Stellen selbst, zum Beispiel mit Hilfe von Beratungslotsen, entwickelt werden, was dem Wunsch vieler Unternehmen nach „Unterstützung aus einer Hand“ entgegenkommen würde.

Besondere Sensibilität ist im Umgang mit dem Kündigungsschutz gefragt. Entsteht nämlich der Eindruck, dass nach einseitiger Interessenslage beraten oder entschieden wird, kann dies dazu führen, dass Firmen künftige Beschäftigungen von Menschen mit Behinderung generell ablehnen.

Kontakt/Impressum

Herausgeber

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln
Hohe Str. 160-168
50667 Köln
Telefon 0221 355065-0
Mail competetentia@stadt-koeln.de
www.competetentia.nrw.de/Koeln

Autorin

Heidi Eichenbrenner, Dipl.-Päd.

Gestaltung

de haar grafikdesign, www.dehaar.de

Druck

Wir machen Druck

Mai 2015

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Projekträger: Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung,
Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln

