

Eher Stagnation als Aufbruch

Berufliche Teilhabe in Deutschland

ANDREA RIECKEN UND
KATRIN JÖNS-SCHNIEDER

Prof. Dr. Andrea Riecken hat eine Professur für Soziale Arbeit, insbesondere Klinische Sozialarbeit an der Hochschule Osnabrück. Katrin Jöns-Schnieder ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Osnabrück.

www.hs-osnabrueck.de

Vollwertige Berufstätigkeit sichert den Lebensunterhalt und eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, an der Gesellschaft teilzuhaben. Doch für behinderte Menschen verläuft die berufliche Inklusion nach wie vor eher schleppend.

Am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben zu können, hat für Menschen mit und ohne Behinderung einen hohen Stellenwert. Arbeit ermöglicht, wenn es sich nicht um prekäre Beschäftigung handelt, ökonomische Absicherung und hat vielfältige positive Auswirkungen auf die Lebensgestaltung und das psychische Befinden.

Wer eine Arbeitsstelle hat, kann aufgrund des Einkommens vermehrt am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Berufliche Inklusion eröffnet immer auch weitere Inklusionsoptionen. Berufstätigkeit trägt ferner zur sozialen Eingebundenheit bei und fördert soziale Kompetenzen. Außerdem ist sie tagesstrukturierend und stärkt die Selbstständigkeit und das Selbstwertgefühl durch Erfolgserlebnisse.

Umso problematischer ist es, dass Menschen mit einer Behinderung auch sechs Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention noch immer wesentlich schlechtere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben als Menschen ohne Behinderung (Niehaus & Bauer 2013). Ihre Arbeitslosenquote liegt mit 14 % deutlich über dem Durchschnitt von 8,8 % (Handelsblatt Research Institut 2014). Entgegen den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention verläuft die Entwicklung im Bereich berufliche Inklusion schleppend. Es ist eher eine Stagnation als ein Aufbruch zu beobachten.

Trotz eines leichten Aufwärtstrends liegt die durchschnittliche Quote von zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen seit Jahren bei ungefähr vierinhalb Prozent. Und ebenso unver-

ändert beträgt der Anteil von inklusionsunerfahrenen Betrieben 25 %. Also ungefähr ein Viertel aller Unternehmen, die zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung verpflichtet sind, stellen diese Personengruppe nicht ein und leisten stattdessen eine Ausgleichsabgabe (BA 2012).

Auch besteht ein erhebliches Forschungsdesiderat (Enggrube & Rützel 2013; Fietz, Gebauer & Hammer 2011). Berufliche Inklusionsprozesse sind insgesamt schlecht untersucht. Es fehlen differenzierte Daten, Statistiken und Studien, da kaum Forschungsgelder in diesen Forschungsbereich fließen. Und schließlich ist die berufliche Inklusionsforschung im besonderen Maße abhängig vom Interesse der Unternehmen an diesem Thema und ihrer Mitwirkungsbereitschaft an quantitativen oder qualitativen Erhebungen. Anders als im Kindertagesstätten- und Schulbereich müssen sich Unternehmen der Privatwirtschaft nicht für berufliche Inklusion öffnen.

Best-Practice-Modelle zur beruflichen Inklusion verdeutlichen eine weitere Besonderheit beruflicher Inklusionsforschung (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann 2013). Berufliche Inklusion wird unternehmensspezifisch umgesetzt; Ergebnisse lassen sich also nicht einfach generalisieren. Sie hängt stark von Unternehmensmarkern und externen Faktoren wie beispielsweise der Branchenzugehörigkeit, der Unternehmensgröße und der Unternehmensphilosophie, dem Fachkräftemangel oder der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens ab. Erschwerend kommt hinzu,

dass am Prozess beteiligte Akteure wie Leistungsträger, Leistungserbringer und Wirtschaftsunternehmen aufgrund ihrer Systemzugehörigkeiten unterschiedliche Ziele verfolgen. Das Hilfesystem operiert teilhabeorientiert und das Wirtschaftssystem gewinnorientiert (Riecken & Jöns-Schnieder 2014).

Bundesweite Erhebung

Die im Folgenden beschriebene Studie ist von ihrer Fragestellung und ihrem Forschungsdesign so konzipiert, dass einerseits Forschungsergebnisse repliziert und andererseits neue Befunde generiert werden sollten. Hauptziele der Studie waren 1. einen geeigneten Fragebogen zur Messung beruflicher Inklusion zu entwickeln, 2. die bundesweite Inklusionssituation zu erfassen, 3. die Inklusionszustimmung von Unternehmen zu erheben, 4. die Auswirkungen von Inklusionserfahrungen auf Einstellungen und Entscheidungen von Unternehmen in Bezug auf berufliche Inklusion zu prüfen und 5. Inklusionsprädiktoren zu ermitteln.

Die sich anschließenden Ausführungen geben einen kurzen Einblick in einige ausgewählte Ergebnisse der Studie. Weiterführende Informationen und Ergebnisse sowie ausführliche Angaben zur Stichprobe, zum Forschungsdesign, zur Methodik und zur Fragebogenkonstruktion finden sich in dem demnächst erscheinenden Ergebnisband zur beruflichen Inklusion der Reihe »Inklusive Bildung« (Riecken, Jöns-Schnieder & Eikötter, in Vorbereitung).

Um eine Ist-Stand-Analyse zu realisieren, wurde eine bundesweite Online-Befragung (standardisierter Fragebogen) von August bis Dezember 2014 durchgeführt, an der sich alle Unternehmen, die in den Unternehmensdatenbanken verzeichnet waren (ca. 107.800), beteiligen konnten. 711 Unternehmen schlossen den Fragebogen ab. Nach der Bereinigung der Daten stand eine Gesamtstichprobe von 609 Unternehmen zur Verfügung. Die Standorte der Unternehmen waren recht gleichmäßig über das Bundesgebiet verteilt.

Es beteiligten sich 55,5 % (n=338) kleinere Unternehmen (1-50 Beschäftigte), 31,7 % (n=193) mittelgroße Unternehmen (51-250 Beschäftigte) und 11,7 % (n=71) größere Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte). Die durchschnittliche Schwerbehindertenquote lag

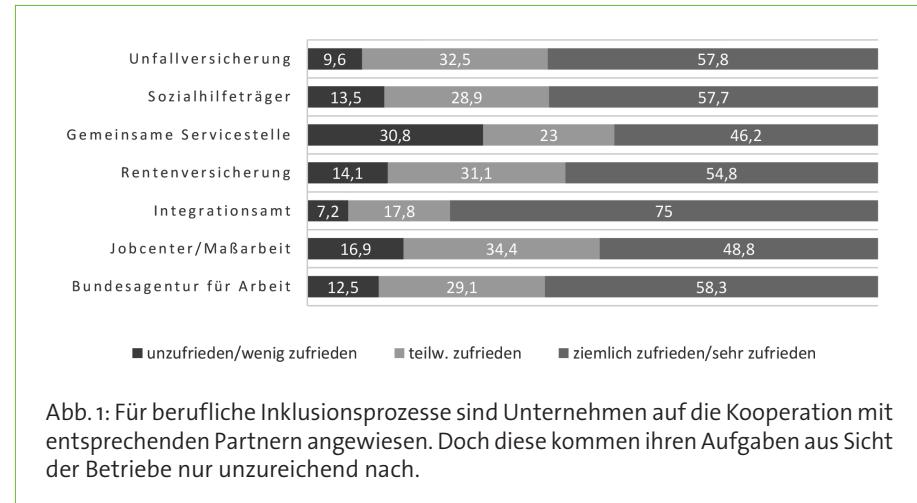


Abb. 1: Für berufliche Inklusionsprozesse sind Unternehmen auf die Kooperation mit entsprechenden Partnern angewiesen. Doch diese kommen ihren Aufgaben aus Sicht der Betriebe nur unzureichend nach.

bei 3,2 %. 35 % (214) der 609 Unternehmen beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung keine Menschen mit Schwerbehinderung, 25,1 % (153) beschäftigten Mitarbeitende mit Schwerbehinderung, erfüllten aber ihre Pflichtquote nicht und 39,7 % (242) erfüllten die Pflichtquote genau oder lagen deutlich darüber. Es beteiligten sich unterschiedliche Branchen aus den Sektoren 2 und 3 (u.a. Einzelhandel, Dienstleistungen, Handwerk, Produktion/Industrie).

Chancen auf berufliche Inklusion

Es ist immer wieder wichtig darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit Schwerbehinderung deutlich eingeschränkt sind. Doch bilden diese Chancennachteile auch die zukünftige Entwicklung ab?

Die Studie legt diese Prognose nahe, denn die befragten Unternehmen zeigten ein geringes Interesse an Neueinstellungen. Lediglich 9,2 % (n=56) der Unternehmen wollten gezielt nach Personal mit Schwerbehinderung suchen. Menschen mit Schwerbehinderung scheinen demnach nicht von günstigen Rahmenbedingungen (Wirtschaftswachstum und Fachkräftemangel) zu profitieren.

Es ist zudem wahrscheinlich, dass Inklusionschancen von der Art der Beeinträchtigung abhängen, denn die meisten Unternehmen der Studie (70 %) beschäftigten Menschen mit körperlicher oder organisch bedingter Beeinträchtigung. Deutlich weniger Erfahrung gaben die Unternehmen mit Mitarbeitenden mit Hörbehinderung und Gehörlosigkeit (23,5 %) und psychischer Schwerbehinderung (21,3 %) an. Lediglich 10 % der Unternehmen berichteten, Menschen mit

Lernbehinderung, mit Sprachbehinderung, mit geistiger Behinderung oder mit Anfallsleiden/Epilepsie zu beschäftigen.

Berufliche Inklusion durch Kooperation

Berufliche Inklusion hängt auch von der Quantität und Qualität der Kooperationsnetzwerke und Kooperationsbeziehungen ab, also wie Unternehmen, Leistungsträger und Leistungsanbieter zusammenarbeiten. Erwartungsgemäß bestanden die häufigsten Kontakte zur Bundesagentur für Arbeit (74,6 %). Deutlich weniger Unternehmen arbeiteten mit den Integrationsämtern (48,8 %), den Jobcentern oder der Maßarbeit (43,3 %), der Rentenversicherung (29,3 %), der Unfallversicherung (24,5 %) und den kommunalen Sozialhilfeträgern (13,5 %) zusammen. Die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation (9,7 %) schienen kein relevanter Ansprechpartner zu sein.

Dass berufliche Inklusionsprozesse nicht immer reibungslos verlaufen und die Entwicklung geeigneter Lösungen arbeitsintensiv sein kann, erleichtert es Unternehmen nicht unbedingt, sich für berufliche Inklusion zu engagieren. Viele Probleme entstehen durch das gegliederte Leistungssystem mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und unübersichtlichen Leistungskatalogen sowie durch komplizierte gesetzliche Regelungen und viele administrative Auflagen, die die Umsetzung erschweren. Um diese Regelungskomplexitäten und den Arbeitsaufwand auszugleichen, muss die Beratungsqualität sowohl der Leistungsträger als auch der Leistungserbringer besonders hoch sein.

Dieser Anspruch wird aus Sicht vieler Unternehmen von den Leistungsträgern nicht erfüllt, denn ungefähr 40 % bis 50 % der Unternehmen waren mit der Zusammenarbeit gar nicht oder nur eingeschränkt zufrieden (vgl. Abb. 1). Besonders negativ wurde die Zusammenarbeit mit den Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation beurteilt (53,8 %). Sehr positiv gestaltete sich hingegen die Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern, denn 75 % der Unternehmen waren mit dieser Kooperation zufrieden.

Berufliche Inklusionsprozesse werden oft auch, nach Zustimmung der Leistungsträger, durch Leistungserbringer initiiert und begleitet. Es zeigte sich, dass Unternehmen in erster Linie mit beruflichen Bildungsträgern (35,3 %), Berufsförderungswerken (31,0 %) und Integrationsfachdiensten (30,3 %) zusammenarbeiteten. Nachgeordnet sind sonstige Einrichtungen der Behindertenhilfe (11,0 %) und Behindertenselbsthilfeorganisationen (4,7 %).

Interessant erscheint, dass die Leistungserbringer im Durchschnitt besser abschnitten als die Leistungsträger. Verursacht wird dieser Effekt durch die häufiger als gut bewerteten Beratungsleistungen der Integrationsfachdienste und Berufsförderungswerke (vgl. Abb. 2). Fast drei Viertel (72,7 %) aller Unternehmen zeigten sich mit der Zusammenarbeit der Integrationsfachdienste und 64,2 % mit der Leistung der Berufsförderungswerke.

»Das Hilfesystem operiert teilhabeorientiert, das Wirtschaftssystem gewinnorientiert«

förderungswerke zufrieden. Schlechter schnitten hingegen die beruflichen Bildungsträger ab. Sie erzielten mit 56,3 % nur ähnliche Zufriedenheitswerte wie die meisten Leistungsträger.

Neben der aktuellen Kooperationssituation wurden auch die zukünftigen Kooperationsabsichten erfasst. Das grundsätzliche Interesse der Unternehmen an Kooperationen ist gering. Nur 19,3 % der Unternehmen, die Mitarbeitende mit Schwerbehinderung beschäftigen, haben sich eindeutig für den Aufbau oder die Intensivierung solcher Kooperationen ausgesprochen. Ein Grund dafür könnte sein, dass lediglich 16,8 % der Unter-

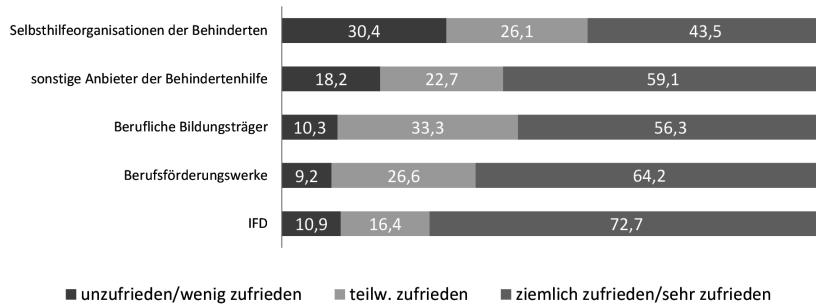


Abb. 2: Bei der Kooperation schneiden die Leistungserbringer aus Sicht der Unternehmen im Durchschnitt besser ab als die Leistungsträger.

nehmen davon überzeugt sind, dass sich diese Kooperationen lohnen, weil sich dadurch die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung rechnet.

Fördermittel zur beruflichen Inklusion

Inwieweit welche Fördermittel einen Anreiz für Unternehmen darstellen, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen, ist bisher kaum untersucht und lässt sich somit auch nicht verlässlich einschätzen. Fördermittel wie beispielsweise 1. Eingliederungszuschüsse (speziell auch Lohnkostenzuschüsse genannt) (84,9 %), 2. Ausbildungszuschüsse (70,7 %), oder 3. Investitionshilfen (z.B. zur Einrichtung oder Umrüstung von Arbeitsplätzen) (63,9 %) sind zwar weithin bekannt, aber sie kommen nur bei einem

kleiner als Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung des Integrationsamtes). Und nur 5 von 174 Unternehmen verfügen über große Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit, das Menschen mit Schwerbehinderung nur in Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz zur Verfügung steht.

Resümee

Trotz vieler positiver Inklusionsbeispiele, wie sie unter anderem in Best-Practice-Beispielen beschrieben werden, hat sich noch keine grundlegende Trendwende bei der beruflichen Inklusion vollzogen. Die beschriebenen Probleme sind seit langem bekannt und werden durch die Studie noch einmal bestätigt. So sind die beruflichen Inklusionschancen nach wie vor von der Art und der Schwere der Beeinträchtigung abhängig.

Nur etwas mehr als jedes zweite Unternehmen ist mit der Beratung durch Leistungsträger und Leistungserbringer zufrieden, wobei Integrationsämter, Integrationsfachdienste und Berufsförderungswerke bessere Zufriedenheitswerte erzielen. Einige Fördermittel scheinen zudem ihre Wirkung zu verfehlten, weil sie wenig genutzt werden oder nur von einer kleinen Personengruppe beantragt werden können.

Abschließend ist zu vermuten, dass sich die Chancen auf berufliche Inklusion trotz Fachkräftemangel und Wirtschaftswachstum in absehbarer Zeit nicht wesentlich verbessern werden, weil nur wenige Unternehmen gezielt beabsichtigen, Menschen mit Behinderung neu einzustellen, um beispielsweise die Schwerbehindertenquote im Unternehmen zu erhöhen.

Literaturhinweise nächste Seite

Literatur**BA – Bundesagentur für Arbeit (2012):**

Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Deutschland (Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik). Nürnberg.

Böhm, S. A.; Baumgärtner, M. K. &

Dwertmann, D. J. G. (Hg.) (2013): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Heidelberg: Springer.

Enggrube, R. & Rützel, J. (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben (hg. von der Bertelsmann Stiftung). Gütersloh.

Fietz, B.; Gebauer, G. & Hammer, G. (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Bremen.

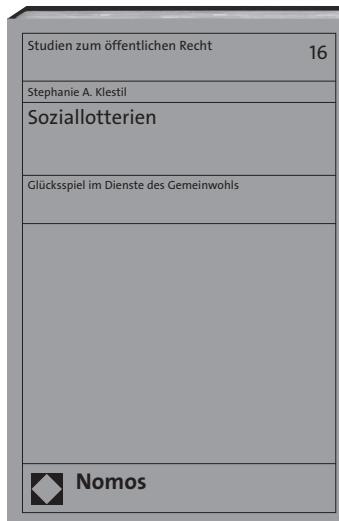
Handelsblatt Research Institute (2014): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (im Auftrag von Aktion Mensch), 2. Jahrgang. Bonn.

Riecken, A. & Jöns-Schnieder, K. (2014): Berufliche Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Hensen, G.; Küstermann, B.; Maykus, S.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (Hg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 149-205.

Niehaus, M. & Bauer, J. (2013): Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe (hg. von Aktion Mensch). Bonn.

Riecken, A; Jöns-Schnieder, K. & Eikötter, M. (Hg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (In Vorbereitung).

Finanzierungsmodell Soziallotterie

**Soziallotterien**

Glücksspiel im Dienste des Gemeinwohls

Von RAin Dr. Stephanie A. Klestil
2015, ca. 270 S., brosch., ca. 69,- €
ISBN 978-3-8487-2069-9

(*Studien zum öffentlichen Recht, Bd. 16*)

Erscheint ca. Dezember 2015
www.nomos-shop.de/24951

Die Finanzierung gemeinnütziger Einrichtungen und Projekte wird üblicherweise durch Spenden und öffentliche Mittel sichergestellt. Es gibt aber auch solche gemeinnützigen Einrichtungen und Projekte, denen Gelder aus Lotterieveranstaltungen zukommen oder die selbst Lotterien veranstalten, um Mittel für die Verwirklichung ihrer Ziele zu generieren, sogenannten Soziallotterien.

Das Recht der Soziallotterien zählt zur Querschnittsmaterie des Glücksspielrechts. Dieses ist in den letzten Jahren mehrfach reformiert worden und Gegenstand eines anhaltenden rechtswissenschaftlichen Diskurses.

Das Werk widmet sich den aktuellen einfachrechtlichen, verfassungs- und unionsrechtlichen Fragen des Soziallotteriewesens.

Portofreie Buch-Bestellungen unter
www.nomos-shop.de

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



Nomos