

Aktuelle Gesetzgebung für Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind, seit dem 19.06 2001, die aktuellen gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderung in erster Linie im *Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX)* und seinen nachfolgenden Verordnungen zu finden.

Im Leitsatz (§ 1, SGB IX) dieses Gesetzbuches heißt es zur **„Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“**:

Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.

Zum einen ist mit diesem Leitsatz aus dem Jahre 2001 nochmals der Kreis der Betroffenen, um die Gruppe der **von Behinderung bedrohten Menschen**, erweitert worden. Dadurch soll der **präventiven Ausrichtung (§ 3 „Vorrang der Prävention“)** des SGB IX Ausdruck gegeben werden. Frühzeitige, gesetzlich gesicherte Hilfen sollen demnach einer Behinderung bzw. der Chronifizierung einer Krankheit vorbeugen.

Zum anderen ist mit der Einführung des Begriffes der **Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft**, also auch der Teilhabe am Arbeitsleben, der Gleichstellungsgrundsatz sowie ein Benachteiligungsverbot, ausdrücklich bekräftigt worden.

Zusätzlich soll den **real bestehenden Bedürfnissen und teilweisen Benachteiligungen von Frauen und Kindern** mit Behinderung, ausdrücklich Rechnung getragen werden.

Darüber hinaus gibt es ein breites Spektrum von aktuellen gesetzlichen Regelungen und Gesetzen in der Bundesrepublik Deutschland, die in enger Anlehnung zum SGB IX stehen, und die Arbeitsgrundlage bzw. Regelungsgrundlage der einzelnen Institutionen für Integration und Rehabilitation bilden.

Übersicht der wichtigsten Gesetze der sozialen Sicherung für Menschen mit Behinderung:

- Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Alle Gesetzestexte des Sozialgesetzbuches:

<http://gesetze.bmas.bund.de/Gesetze/gesetze.htm>

Weitere spezifische Sachverhalte, Zusammenhänge und Einzelaufgaben der Akteure, insbesondere zur Prävention von gesundheitlichen Schäden im Arbeitsle-

ben und zum Nachteilsausgleich im Alltagsleben, sind in der Bundesrepublik Deutschland, in vielen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften geregelt.

Dazu zählen:

- Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen
<http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Schwerbehinderten – Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
http://www.gesetze-im-internet.de/schwabav_1988/index.html
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
<http://bundesrecht.juris.de/schwabawv/index.html>
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
<http://www.gesetze-im-internet.de/schwbwv/index.html>
- Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV)
<http://bundesrecht.juris.de/kfzhv/>
- Werkstättenverordnung (WVO)
<http://bundesrecht.juris.de/schwbwv/>
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
<http://bundesrecht.juris.de/betrvg/>
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und der Personalvertretungsgesetze Länder
<http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>
- Arbeitssicherheitsgesetz
<http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Arbeitsschutzgesetz
<http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Unfallverhütungsvorschriften
<http://www.arbeitssicherheit.de/servlet/PB/menu/1200577/index.html>

Mit Hilfe dieser verschiedenen gesetzlichen Regelungen werden auch individuelle Leistungen und **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**, z.B. berufliche Rehabilitationsleistungen (medizinische Hilfen und Qualifizierungsmaßnahmen), technische Hilfen (Arbeitsplatzausstattungen) und Lohnersatzleistungen an Menschen mit Behinderung, an deren Angehörige oder an Arbeitgeber vergeben.

Institutionen der Integration und Rehabilitation und deren Leistungen für Menschen mit Behinderung

An der Aufgabe der gesellschaftlichen Integration und der beruflichen Rehabilitation arbeiten, in der Bundesrepublik Deutschland, seit Jahrzehnten eine Vielzahl von verschiedenen öffentlichen bzw. öffentlich geförderten Institutionen und Fachdiensten. Wobei die Vielzahl der Leistungen, Nachteilsausgleiche und Hilfen dieser Institutionen aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen, beispielsweise aus Steuern, Sozial- und Unfallversicherungsbeiträgen, Stiftungen und Ausgleichsabgaben der Arbeitgeber gespeist werden.

Zu den öffentlichen Behörden und öffentlich geförderten Institutionen für Integration und Rehabilitation in der Bundesrepublik Deutschland gehören:

- die **Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** der Bundesländer
http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_article.php/c-500/nr-1/lkm-784/i.html
- die **Bundesagentur für Arbeit** und die Agenturen für Arbeit in den Bundesländern
<http://www.arbeitsagentur.de/>
- die **Deutsche Rentenversicherung**
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>
- die **gesetzlichen Unfallversicherungsträger** (Berufsgenossenschaften)
http://www.hvbq.de/d/pages/service/adressen_links/adressen/bg/index.html
- die **gesetzlichen Krankenkassen**
<http://www.gkv.info/gkv/>
- die **Träger der öffentliche Kinder und Jugendhilfe** (SGB VIII)
http://www.jugendhilfeportal.de/wai2/showbdb.asp?action=list&db=1&T_hemaID=4529
- die **örtlichen Sozialämter** (SGB XII)
<http://gesetze.bmas.bund.de/Gesetze/gesetze.htm>
- die **Werkstätten für Menschen mit Behinderung**
<http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>

Der größte Teil aller Hilfen und Leistungen zur Teilhabe und am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung werden von einer dieser Institutionen erbracht.

Wer hilft in der Bundesrepublik bei welchen Fragen im Arbeitsleben?

| Worum geht es? | Wer ist Ansprechpartner? |
|--|--|
| Neueinstellung , Vermittlung | Agentur für Arbeit, (kann dafür IFD* beauftragen) |
| Behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung | Integrationsamt, Rehabilitationsträger** |
| Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen | Integrationsamt, (kann dafür IFD* beauftragen) |
| Arbeitsassistenz | Integrationsamt, Rehabilitationsträger** |
| Qualifizierung | Agentur für Arbeit, Integrationsamt |
| Berufsorientierung, Berufsberatung | Agentur für Arbeit, (kann dafür IFD* beauftragen) |
| Betriebliches Eingliederungsmanagement | Integrationsamt, Rehabilitationsträger** |
| Prävention | Integrationsamt, Rehabilitationsträger** |
| Kündigung | Integrationsamt |
| Integrationsvereinbarung | Integrationsamt |
| Integrationsprojekte | Integrationsamt |
| Übergang von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt | Integrationsamt, Sozialhilfeträger (können dafür IFD* beauftragen) |
| Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch (Ausweis) und Bean- | Versorgungsamt bzw. nach Landesrecht zuständigen Behörden |

| | |
|--|--------------------|
| tragung von Nachteilsausgleichen | |
| Gleichstellung bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses | Agentur für Arbeit |

Quelle: ABC; Behinderung & Beruf; Handbuch für die betriebliche Praxis; 2005

)*Integrationsfachdienste

)** Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger, Agentur für Arbeit

Der Katalog der konkreten Leistungen und Hilfen dieser Institutionen:

<http://www.integrationsaemter.de>

Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation

Zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und zur Koordination der Vielzahl der verschiedenen Leistungen sowie zur Kostenklärung, ist mit dem Inkrafttreten des *Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* – (§§ 22 – 25, SGB IX) in 2001, eine neue Institution geschaffen worden.

Bis Ende 2002 ist in den Landkreisen, kreisfreien Städten der Bundesrepublik Deutschland und in den „Stadtstaaten“, Bremen, Berlin und Hamburg, ein nahezu flächendeckendes Netz von „**Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation**“ der Rehabilitationsträger eingerichtet worden und hat die Arbeit aufgenommen.

Die Aufgaben der „Gemeinsamen Servicestellen“ umfassen:

- Informationen über Leistungsvoraussetzungen, Verfahrensabläufe und Leistungen der Rehabilitationsträger
- Klärung des Rehabilitationsbedarfs
- Hilfe bei der Antragstellung und der Weiterleitung an den zuständigen Rehabilitationsträger
- Unterstützende Begleitung des behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen bis zur Entscheidung der Kostenträgerschaft
- Koordination der Hilfen der verschiedenen Rehabilitationsträger
- Hinwirken auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen, beim Rehabilitationsträger

Ausdrücklich finden dort Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeber und **alle** behinderten und von Behinderung bedrohte Menschen, unabhängig von ihrer spezifischen „Krankenkassenzugehörigkeit“, **schnelle Hilfe aus einer Hand**.

http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/ c-578/ nr-282/i.html

Mängel im System

Die gesetzlichen Regelungen sind ausreichend und vielfältig. Ein Mangel besteht eher in der praktischen Umsetzung des SGB IX. Zu klären ist u.a. die Rolle der Gemeinsamen Servicestellen, die bundesweit eingerichtet, nicht die erwartete Frequentierung der Bürger finden. Der Ansatz, die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeber und der Menschen mit Behinderung, bei den

Gemeinsamen Servicestellen zu zentralisieren, ist aber grundsätzlich als richtig zu erachten.

Bisher belastende Faktoren:

Es gibt zu viele Informationen und Beratungsangebote von zu vielen Trägern.

Die Schaffung der Servicestellen hat zu einer schnelleren Antragsbearbeitung geführt. Zu einer zentralen Beratungsstelle ist die Servicestelle dennoch nicht geworden. Hier bleibt abzuwarten, ob es zu einer zusätzlichen Aufgabenzuweisung oder einer Ausstattung mit Kompetenzen durch den Gesetzgeber kommt.

Informationen werden fehlgeleitet, Angebote erreichen die Zielgruppen nicht.

Es bedarf einer genauen Beratung und Information über die möglichen Eingliederungshilfen im Allgemeinen und einer gezielten Informationspolitik für die Personalentscheider und die betrieblichen Interessenvertretungen.

Hinter den Beratungsangeboten stehen die jeweils unterschiedlichen Interessen der Träger.

Trägerübergreifende Instrumente der Reha-Träger in Form von Rahmenverträgen (§ 21 II SGB IX) sind bisher nicht umgesetzt worden, ebenso fehlt es häufig an der Erfüllung der gemeinsamen Empfehlung Qualitätssicherung (§ 20 I SGB IX).

Sprachliche Unklarheiten hemmen den Informationsfluss

Fazit:

- Die Beratung muss gezielt an den richtigen Adressaten (Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung) gerichtet werden, sie soll klar formuliert und passgenau sein.

Hindernisse für die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem „Ersten Arbeitsmarkt“

Große Unternehmen

Grundsätzlich ist festzustellen, dass größere Unternehmen, mit mehr als 500 Beschäftigten, bessere strukturelle Voraussetzungen für die Integration und die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Behinderung haben. Allein durch die Tatsache, dass mehr Arbeitsplätze vorhanden sind und sich mehr betriebliche Akteure (große Arbeitnehmervertretungen und große Personalabteilungen) mit der Umsetzung der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik befassen können, ist von großem Vorteil. Beispielsweise ist die große Verschiedenartigkeit des Arbeitsplatzangebotes wichtig für den flexiblen Arbeitseinsatz von Menschen mit Behinderung die eine Leistungsminderung erleiden.

Das Haupthindernis für die Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben ist, dass das Bild von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft im Zusammenhang mit Arbeit reduziert wahrgenommen wird.

Leider haben sich folgende Vorurteile in vielen Köpfen manifestiert.



Es heißt immer noch viel zu oft, Menschen mit Behinderung sind:

- Rollstuhlnutzer oder stark körperlich eingeschränkt
- nicht kündbar
- dauernd krank
- nicht kontinuierlich oder gar nicht leistungsfähig
- sie haben zuviel Urlaub

Diese eingeschränkte Wahrnehmung gilt allerdings für viele Akteure in Großunternehmen und in Klein- und Mittelunternehmen gemeinsam. Diese Vorurteile haben unter anderem zur Folge, dass im Jahr 2002 rund 58.300 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber (38,4%)* in der Bundesrepublik keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt haben und es vorziehen die Ausgleichsabgabe* zu zahlen. Dadurch werden viele Chancen zur Integration von Menschen mit Behinderung zunichte gemacht.

)*siehe auch Kapitel: Zahlen – Daten – Fakten...

Klein- und Mittelunternehmen

Analyse für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bis 500 Beschäftigte:

- Es fehlt oft an Personal bzw. Arbeitszeit zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen
- Die Aufgabenvielfalt der gesamten Betriebspolitik überlastet betriebliche Arbeitnehmervertretungen vom Volumen und zeitlichem Aufwand her und konkurriert mit Anforderungen ihres beruflichen Alltags, die Freistellungszeiträume sind oft zu gering
- Es fehlen oft flexible gestaltbare Arbeitsplätze bzw. „Schonarbeitsplätze“
- Die Unternehmenskultur „diktiert“ in vielen Fällen die Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Arbeitnehmervertretungen
- Informationen über Menschen mit Behinderung im Betrieb fehlen häufig oder stellen zusätzliche gehobene Ansprüche an Arbeitgeber und betriebliche Arbeitnehmervertretungen

Fazit:

- Den Arbeitgebern müssen die Vorteile einer betrieblichen Schwerbehindertenspolitik deutlich aufgezeigt werden.
- Finanzielle Leistungen und andere Eingliederungshilfen für Arbeitgeber sind gute Anreize, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen
- Probebeschäftigungsverhältnisse können vermehrt genutzt werden.
- Bei Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung ist eine „win-win-Situation“ anzustreben.
- Die Beratungs- und Überzeugungsarbeit im Betrieb muss kontinuierlich erfolgen.

- Der Informationsaustausch zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und der Personalabteilung muss gepflegt werden.

Betriebsvereinbarungen zur Integration von Menschen mit Behinderung

Im Sozialgesetzbuch IX gibt es, mit **Integrationsvereinbarung** und dem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement**, zwei verschiedene Formen von kollektivrechtlichen Vereinbarungen

Die Integrationsvereinbarung

Mit der Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX steht den Betrieben, den behinderten Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretungen ein innerbetriebliches Gestaltungsinstrument zur Verfügung. Damit sollen verbindliche betriebliche Maßnahmenpläne für die Integration, Rehabilitation und Prävention für Menschen mit Behinderung geschaffen werden.

Die Integrationsvereinbarung ist eine kollektivrechtliche Regelung, die ein ganzes Bündel von arbeitsplatz- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen umfasst. Sie hat den rechtlichen Status einer verbindlichen Vereinbarung (§ 83 Abs. 1 SGB IX) und ist mit einer Betriebs- bzw. einer Dienstvereinbarung gleichzusetzen. Der Arbeitgeber kann sich der Aufforderung zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht entziehen. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben das Initiativrecht und einen Rechtsanspruch auf den Abschluss von Integrationsvereinbarungen.

Beteiligte:

- Beauftragter des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Das Integrationsamt kann hinzugezogen werden

Inhalte:

- Personalplanung
- Qualifizierung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitsumfeld
- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Prävention
- Rehabilitation
- Integrationsprojekte
- Integrationsberichterstattung

Ziele:

- Sicherung der Beschäftigung
- Förderung der Beschäftigung und
- Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Die betriebliche Prävention gemäß § 84 SGB IX in der Neufassung von Mai 2004 dient der individuellen Unterstützung von kranken, von Behinderung bedrohten und behinderten Menschen, um den **Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und ihres Arbeitsplatzes** zu sichern. Die Absicht dieser gesetzlichen Regelung geht dahin, **Schwierigkeiten** verschiedenster Art und unterschiedlichster Ursachen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) **frühzeitig zu erkennen**, aufzugreifen und zu beheben. Dieses soll durch die Einführung des neuen Instrumentes, des in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten **betrieblichen Eingliederungsmanagements**, gewährleistet werden.

Hierbei übernehmen sowohl die Arbeitgeber, die Betriebsärzte als auch die Arbeitnehmervertretungen (Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebs- und Personalrat) wichtige Aufgaben. Damit z. B. frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses abgewendet werden können, schaltet der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betroffenen, **entweder nach einer ununterbrochenen sechswöchigen oder nach wiederholter Arbeitsunfähigkeit, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen übersteigt**, die Interessenvertretung ein. Von diesem Zeitpunkt an gehört es zu den Aufgaben des betrieblichen Eingliederungsmanagements, zusammen mit den Betroffenen betriebliche Möglichkeiten der Eingliederung oder die individuelle Unterstützung bei den „Gemeinsamen Servicestellen“ der Rehabilitationsträger (§ 22 ff. SGB IX) oder im Falle einer bereits vorliegenden Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei dem zuständigen Integrationsamt beratend einzuleiten.

Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie in der Bundesrepublik Deutschland

„Der deutsche Entwurf für ein **Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz - ADG)** geht auf vier Europäische Richtlinien zurück. Es soll den Schutz von Minderheiten im Arbeitsrecht und im Privatrechtsverkehr verbessern. Zu dem Zweck erhalten Angehörige der durch das Gesetz geschützten Personengruppen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, die sich in einer gesetzlich sanktionierten Weise gegenüber dem Geschützten verhalten...

Das ADG wurde am 17. Juni 2005 vom Bundestag verabschiedet und am 8. Juli 2005 vom Bundesrat abgelehnt und an den Vermittlungsausschuss von Bundesrat und Bundestag überwiesen. Der Vermittlungsausschuss hat am 5. September 2005 die Beratungen über das ADG vertagt. Aufgrund des Diskontinuitätsprinzips ist der ADG-Entwurf durch die Auflösung des Bundestages gescheitert...

Am 21. Dezember 2005 hat die Fraktion Bündnis90/Die Grünen im deutschen Bundestag den Gesetzentwurf erneut ins Parlament eingebracht. Am 20. Januar 2006 hat der Bundestag das Gesetz in erster Lesung gelesen. Dabei unterstützten die Redner von SPD, Grüne und Linksfraktion, die gemeinsam eine Mehrheit

im Bundestag haben, den Gesetzentwurf, während Union und FDP das Gesetz und die Richtlinien selbst erneut ablehnten...

Ende Februar 2006: Union und SPD wollen in Kürze einen gemeinsamen Entwurf zu dem Gesetz vorlegen. Es soll nun den Namen "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" erhalten."

Quelle: WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie; Antidiskriminierungsgesetz

<http://de.wikipedia.org/wiki/Antidiskriminierungsgesetz>

Zahlen – Daten – Fakten zur Situation von Menschen Mit Behinderung in der Bundesrepublik Deutschland

„2003 lebten in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt 6,639 Mio. schwerbehinderte Menschen (3,154 Mio. Frauen und 3,485 Mio. Männer), das waren etwas über 8% der Wohnbevölkerung. Nur knapp 5% davon - oder rund 300.000 - sind von Geburt an behindert, während die meisten es im Laufe ihres Lebens werden, etwa durch Krankheiten oder Unfälle. Etwa die Hälfte (52%) der schwerbehinderten Menschen war 65 Jahre und älter; ein knappes Viertel (22%) gehörte der Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren an. 2% der Schwerbehinderten waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Etwa 2,1 Mio. der schwerbehinderten Menschen (rund 32%) sind zwischen 18 und 60 Jahre alt. Die Zahl der im Erwerbsleben stehenden schwerbehinderten Menschen betrug 983.349 (Oktober 2002). Schwerbehinderte Frauen im erwerbsfähigen Alter sind hinsichtlich ihres Anteils in der Bevölkerung unterrepräsentiert. Dieser Umstand resultiert vor allem daraus, dass Frauen trotz Vorliegen einer Schädigung oder einer subjektiv empfundenen Beeinträchtigung auf die amtliche Anerkennung verzichten.

Erwerbsquoten)* behinderter und nicht behinderter Menschen nach Alter in % - 2003

| Alter | Erwerbsquote behinderter Menschen | Erwerbsquote nicht behinderter Menschen |
|------------------|-----------------------------------|---|
| 15-25-Jährige | 51,7 | 51,7 |
| 25-45-Jährige | 72,2 | 88,4 |
| 45-55-Jährige | 63,3 | 89,3 |
| 55-60-Jährige | 49,6 | 75,9 |
| 60-65-Jährige | 15,4 | 29,7 |
| Insgesamt | 26,0 | 61,5 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt - Mikrozensus
)* Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe.

Die spezifische Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ging von 1998 bis 2002 von 17,5% auf 14,5% zurück und lag damit immer noch über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Aufgrund der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung stieg die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahresdurchschnitt 2003 an, auch ihre spezifische Arbeitslosenquote erhöhte sich auf 17,0%.

Spezifische Arbeitslosenquote)* schwerbehinderter Menschen



in %

| Jahr | Arbeitslosenquote |
|------|-------------------|
| 1998 | 17,5 |
| 1999 | 17,9 |
| 2000 | 17,1 |
| 2001 | 16,1 |
| 2002 | 14,5 |
| 2003 | 17,0 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

)* bezogen auf erwerbstätige Menschen mit Behinderung

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

| Jahr | Arbeitslose insgesamt | Arbeitslose in Prozent | davon schwerbehinderte Menschen |
|--------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|
| 2003 | 4.376.027 | 11,6 | 167.856 |
| 2004 | 4.381.000 | 11,7 | 173.939 |
| 2005 (Juli)* | 4.772.082* | 12,8* | 192.338* |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

*) Die Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit ab 2005 ist im wesentlichen durch die statistischen Effekte der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Hartz IV-Effekt) geprägt. Vergleiche mit früheren Jahren sind daher nur eingeschränkt möglich.

Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe in privaten u. öffentlichen Unternehmen

Das Schwerbehindertenrecht verpflichtet Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen, auf wenigstens 5% (öffentliche Arbeitgeber des Bundes: 6%) der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Ansonsten sind pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zwischen 105 Euro monatlich (bei einer Beschäftigungsquote von mindestens 3%) bis zu 260 Euro monatlich (bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2%) als Ausgleichsabgabe zu zahlen. Gleichwohl haben nach den Daten vom Oktober 2002 von den insgesamt 151.865 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nur rund 31.400 (20,7%) ihrer Beschäftigungspflicht erfüllt oder übererfüllt.

Rund 58.300 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber (38,4%) haben keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt.

Im Ergebnis hat sich die tatsächliche Beschäftigungsquote bei 3,8% stabilisiert, 3,4% bei den privaten Arbeitgebern und 5,2% bei den öffentlichen Arbeitgebern (darunter oberste Bundesbehörden 6,7%).“ (Vgl.: **Lebenslagen in Deutschland**; 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung; S. 146 ff. 12/2004)

[http://www.sozialpolitik-](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/Lebenslagen%20in%20Deutschland_EndBericht.pdf)

[aktuell.de/docs/Lebenslagen%20in%20Deutschland_EndBericht.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/Lebenslagen%20in%20Deutschland_EndBericht.pdf)

„Best Practice“ in Unternehmen



Viele Großunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland haben ihre soziale Verantwortung für Menschen mit Behinderung erkannt und führen unterschiedliche Programme zur Integration von Menschen mit Behinderung in größerem Umfang durch.

Auf der Grundlage von kollektivrechtlichen Vereinbarungen* werden beispielsweise Programme der Ausbildungsförderung für junge Menschen mit Behinderung von der METRO-Group oder Programme zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung von BMW, Bosch und anderen durchgeführt.

Das sind Beispiele die zu recht einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund haben, die aber auch dazu beitragen, durch ihren integrativen Charakter, das Haupthindernis**: die Vorurteile und die mentalen Sperrn gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen.

Es hat sich in vielen praktischen Beispielen als positiv erwiesen, persönliche Erfahrungen im Umgang von nicht behinderten mit behinderten Menschen zu nutzen. Direkte Kontakte senken die Berührungängste, ganz gleich, auf welcher Ebene sie stattfinden: im privaten Bereich, aus beruflicher Natur oder gezielt im Betrieb.

Ein erprobtes Praxisbeispiel ist das Mentoring-Programm bei Lufthansa-Technik in Hamburg. Für die Dauer eines Jahres werden hier auf freiwilliger Basis Zweier-Teams gebildet, bestehend aus einem Beschäftigten der mittleren Führungsriege und einem Beschäftigten mit Beeinträchtigung. Ziel ist nicht nur die regelmäßige Kontaktpflege im Rahmen der Arbeit, sondern auch die auf persönlicher Ebene: sich kennen zu lernen – von den Lebensumständen, den Problemen sowie den Qualitäten eines behinderten Menschen auf ganz persönliche Weise zu erfahren. Das Projekt wurde nach dem ersten erfolgreichen Jahr fortgesetzt.

)* siehe auch Kapitel: Betriebsvereinbarungen zur Integration...

)** siehe auch Kapitel: Hindernisse für die Integration...