

Coronapandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein

Behindertenhilfe in Deutschland – Trendbericht 2021



FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



Expertinnen/Experten

Coronapandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein

Behindertenhilfe in Deutschland – Trendbericht 2021

Impressum

Coronapandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein

Behindertenhilfe in Deutschland – Trendbericht 2021

Stand 09/2021

© 2021 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Tel.: (040) 202 07 - 0

Fax: (040) 202 07 - 24 95

www.bgw-online.de

Bestellnummer

BGW 55-83-136

Initiator

Björn Kähler, BGW-Modellvorhaben und Kongresse, Hamburg

Autorinnen und Autoren

Matthias Vollbracht, Media Tenor International AG, Zürich

Dr. Thomas Petersen, Institut für Demoskopie Allensbach – Gesellschaft zum Studium
der öffentlichen Meinung mbH, Allensbach am Bodensee

Dr. Stefan Gorgels, DIW Econ GmbH, Berlin

Verena Hombücher, BGW-Modellvorhaben und Kongresse, Bochum

Redaktion

Brigitte Löchelt, BGW-Kommunikation, Hamburg

Bonni Narjes, Media Contor, Hamburg

Fotos

elypse, stock.adobe.com (S. 94); Jan Haeselich (S. 7);

M.Dörr & M.Frommherz, stock.adobe.com (S. 42, 53, 67, 105, Titel);

pressmaster, stock.adobe.com (S. 8, 10, 17, 45, 69, 82, 95)

Gestaltung und Satz

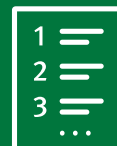
GDA Gesellschaft für Marketing und Service der
Deutschen Arbeitgeber mbH, Berlin

Druck

Eggers Druckerei & Verlag GmbH, Heiligenhafen

Inhalt

Vorwort	7
Behindertenhilfe und Inklusion in Zahlen	9
1 Zusammenfassung	10
2 Ausgewählte Zahlen, Daten und Fakten zur Behindertenhilfe und Inklusion	17
2.1 Demografische Entwicklung	17
2.2 Entwicklung der Barrierefreiheit	20
2.3 Entwicklung des rechtlichen Rahmens, Monitoringergebnisse	26
2.4 Berufstätigkeit	28
3 Sozioökonomische Entwicklung der Berufsgesundheit	45
3.1 Sozioökonomisches Konzept der Berufsgesundheit und Stand der Forschung zur Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe	45
3.2 Berufsgesundheit: Ressourcen	49
3.3 Berufsgesundheit: Belastungen	56
3.4 Berufsgesundheit: Arbeitsunfähigkeit und Berufskrankheiten	62
3.5 Medienmeinungsklima	66
4 Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe aus berufsgenossenschaftlicher Sicht: Interviews mit BGW-Beraterinnen und -Beratern	69
5 Sonderanalyse: Digitalisierung in der Behindertenhilfe	82
6 Sonderanalyse: Das Bild von Menschen mit Behinderungen in den sozialen Medien	95
6.1 Einleitung	95
6.2 Social-Media-Postings zum Themenfeld Behinderung	98
6.3 Social Media und Werkstätten für behinderte Menschen	110
6.4 Social Media und Inklusions-/Integrationsbetriebe	112
6.5 Influencer zum Thema „Menschen mit Behinderungen“	114
6.6 Rolle von Inklusionsthemen in der Social-Media-Kommunikation ausgewählter DAX30-Unternehmen	117
6.7 Schlussfolgerungen und Forschungsperspektiven	121
Methodische Hinweise	122
Literaturverzeichnis	126
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	130
Kontakt	134
Impressum	4



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

knapp vier Jahre sind vergangen, seit die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in dem Trendbericht „Behindertenhilfe in Deutschland“ Zahlenmaterial zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zusammenstellte. Damals ging es um die Arbeitsplatzsituation, besondere Maßnahmen, Pflichtarbeitsplätze und – ganz besonders – um die Arbeitsbedingungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Bei dieser aktuellen Datenerhebung haben wir die Betrachtungsebene erhöht und damit den Blick deutlich erweitert. Nach mehr als einem Jahrzehnt der Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung wollten wir erkunden, wie die Behindertenhilfe inzwischen aufgestellt ist. Herausgekommen ist eine Berichtstrilogie: Der vorliegende Datenbericht liefert eine Übersicht zur Gesamtsituation, ein weiterer Bericht informiert über Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigten in der Behindertenhilfe und ein dritter beschäftigt sich mit der Bedeutung der rasant fortschreitenden Digitalisierung für die Arbeitswelt der Behindertenhilfe. Als Berufsgenossenschaft und Unfallversicherung haben wir ein besonderes Interesse daran, Inklusion in der Arbeitswelt zu unterstützen. Im Berufsleben bedeutet dies vor allem adäquate Jobchancen und gleichen Anspruch auf gesundes Arbeiten. Das funktioniert jedoch nur, wenn Menschen dabei gut begleitet werden.

Die BGW teilt die Auffassung, dass nicht Menschen sich an Gegebenheiten anzupassen haben, sondern es vielmehr gilt, die Gegebenheiten dem Bedarf einer Person entsprechend zu gestalten.



Prof. Dr. Stephan Brandenburg
Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Dies verbindet uns mit der Aufgabenstellung der Behindertenhilfe. Und deshalb unterstützen wir das Bemühen um Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen, die es den Beschäftigten erlauben, ihre Fähigkeiten bestmöglich einzubringen. Im ersten Schritt geht es hier um Arbeitsmittel und -abläufe. Doch um tatsächliche Inklusion zu erreichen, müssen ebenso soziale und kommunikative Hürden überwunden werden. Erst wenn alle Aspekte im Berufsleben berücksichtigt werden, sind wir beim Erreichen wahrhafter Inklusion in die Zielgerade eingebogen.

Die vorliegende Erhebung ist eine Bilanz. Sie zeigt, wo wir aktuell stehen, was bereits angestoßen und bewegt wurde und wo es noch Nachholbedarf gibt. Doch gleichzeitig ist sie nur eine Momentaufnahme, da – um wirklich von einem Inklusionsfortschritt in der Arbeitswelt sprechen zu können – noch viel zu tun bleibt.

Wir werden nicht aufhören, uns dafür einzusetzen.



Behindertenhilfe und Inklusion in Zahlen



9,7 %

beträgt der Anstieg der Arbeitslosigkeit
Schwerbehinderter von 2019 zu 2020.



320.000

Menschen mit Behinderung waren 2019
in WfbM beschäftigt.



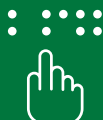
21,4 %

betrug der Anteil der Menschen mit
psychischen Beeinträchtigungen in
den WfbM 2019.



41 %

Stellenzuwachs gab es zwischen 2012
und 2019 in der Heil- und Sonder-
pädagogik.



60 %

der schwerbehinderten Beschäftigten
mit Sinneseinschränkungen sehen in
der Digitalisierung für sich mehr
Vor- als Nachteile.



2 von 10.000

beträgt die Zahl der Beiträge über
schwerbehinderte Menschen im
Coronajahr 2020 in den Abend-
nachrichten von ARD und ZDF.



1 Zusammenfassung

Die Coronapandemie hat die öffentliche Wahrnehmung seit dem Frühjahr 2020 beherrscht. Im Mittelpunkt der Medien standen Infektionszahlen, Intensivmedizin, Hamsterkäufe, Lockdowns, Produktionsstopps für Firmen, Lockerungen und zuletzt vor allem das Thema Impfung. 30 bis 50 Prozent aller Beiträge in den Abendnachrichten hatten einen Pandemiebezug.¹⁾ Während Krankenhäuser und Senioreneinrichtungen sowie Schulen noch regelmäßig Gegenstand der Berichte und der politischen Diskussionen waren, scheinen die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der gesamte Bereich Behindertenhilfe einem „Agenda-Cutting“ zum Opfer gefallen zu sein. Dabei hat die Pandemie sich gravierend auf die Situation von Beschäftigten und Fachpersonal in diesem Bereich ausgewirkt: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) wurden aus Infektionsschutzgründen geschlossen. Beschäftigte in stationären Wohneinrichtungen waren auf einmal 24 Stunden am Tag für ihre Klientel verantwortlich. Menschen mit Behinderungen fehlte über Monate die Möglichkeit der beruflichen Teilhabe oder beruflichen Tagesstrukturierung. Beispielhaft berichteten die „Stuttgarter Nachrichten“²⁾ über die Diako-

nie Stetten, die bis Ende Dezember eine Bilanz von über 500 infizierten Mitarbeitenden sowie Klientinnen und Klienten und über 20 Todesfällen zu beklagen gehabt habe und massive Mehrkosten durch Einschränkungen im Betrieb und Zusatzaufwendungen für Hygienemaßnahmen habe verzeichnen müssen. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) richtete ein Krisencoaching-Angebot für Führungskräfte in Einrichtungen der Behindertenhilfe ein und half Betroffenen, den Kopf über Wasser zu halten. Dabei zeigte sich deutlich, wie überfordert und von der Politik mit einer Informationsflut und einem Mangel an Ressourcen konfrontiert die Verantwortlichen durch die Krise steuern mussten.

Insgesamt ist die Coronabilanz für Einrichtungen der Behindertenhilfe (Stand Mai 2021) noch nicht kalkuliert. Doch neben spezifischen Herausforderungen war die Coronapandemie auch ein großer Stresstest für die Konzepte zur Umsetzung der Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe und die entsprechenden Strukturen und Ressourcen in den Betrieben. Der Bericht gliedert sich daher inhaltlich in fünf Bereiche: (1) die Ent-

¹⁾ Nach Erkenntnis des Instituts Media Tenor.

²⁾ Stuttgarter Nachrichten, 23. Dezember 2020: Die Diakonie Stetten schlägt Alarm.

wicklung der Beschäftigungslage von Menschen mit schweren Behinderungen und ihrer Teilhabe in den Bereichen Beruf, Mobilität und Wohnen sowie Digitales; (2) die sozioökonomische Entwicklung der Berufsgesundheit des beschäftigten Fachpersonals und ihrer Klientel; (3) die langfristigen und aktuellen Trends der Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe aus Sicht von Expertinnen und Experten der BGW; (4) der digitale Wandel in den Einrichtungen der Behindertenhilfe aus Sicht von Fachpersonal und Klientel; (5) wie in den sozialen Medien über Menschen mit Behinderungen diskutiert wird, gerade auch im Hinblick auf berufliche und gesellschaftliche Teilhabe.

Kein durchgreifender Inklusionsfortschritt am Arbeitsmarkt

Die Daten zur Entwicklung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zeigen kein einheitliches Bild. Insgesamt ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren analog zur Verbesserung am gesamten Arbeitsmarkt gesunken. Der Abstand zu Menschen ohne eine schwere Behinderung ist aber nicht kleiner geworden. Von einem echten Inklusionsfortschritt am allgemeinen Arbeitsmarkt kann daher nicht gesprochen werden. Außerdem zeigen die ersten Daten zum Coronajahr 2020 einen deutlichen Anstieg der arbeitslos gemeldeten Menschen mit schwerer Behinderung. Durch ihren besonderen Kündigungsschutz ist es wahrscheinlich, dass diese Zahl zeitversetzt noch zunehmen wird und damit die Erfolge der letzten Jahre zunichtegemacht werden. Gelungen ist es dagegen, die Zahl

der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben weiter zu steigern. Diese sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze werden von Menschen mit Behinderungen als Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt angesehen.³⁾ Die Zahl der Beschäftigten in WfbM ist ebenfalls weiter gestiegen. Dies sehen Behindertenrechtsvertretungen mit Blick auf Teilhabe kritisch.

Barrieren im öffentlichen Personennahverkehr und bei Wohnungen nehmen langsam ab

Bei den beruflich relevanten Themen Wohnen, Mobilität und digitale Teilhabe besteht das Bild nicht aus Licht und Schatten, sondern aus vielen Graustufen. Wohnen und Mobilität sind besonders relevante Faktoren, wenn es um berufliche Teilhabe geht. Barrierefreie Wohnungen sind in Deutschland aber weiterhin knapp und Menschen mit Behinderungen konkurrieren mit einer wachsenden Nachfrage aus der älteren Bevölkerung nach gut gelegenen und barrierearmen Wohnungen. Rund drei Viertel der Bahnhöfe in Deutschland sind inzwischen stufenfrei erreichbar, aber ein niveaugleicher Einstieg in den Zug ist noch keineswegs Standard. Im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) gibt es in vielen Kommunen Niederflrbusse, die Menschen mit Behinderungen komfortabel und sicher befördern können. Trotzdem ist nicht damit zu rechnen, dass die gesetzlich geforderte Barrierefreiheit im ÖPNV bis Ende 2021 erreicht wird. Die Kombination aus Schwächen beim Angebot an geeignetem Wohnraum, lückenloser Verkehrsanbindung ohne Barrieren und nach wie vor eingeschränktem Stellenangebot⁴⁾ dürfte weiter-

³⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht, S. 52.

⁴⁾ Die Pflichtbeschäftigungsquote in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen hat sich nicht verbessert.

hin ein Hauptgrund sein, warum die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen strukturell doppelt so hoch ist wie von Menschen ohne schwere Behinderungen. Sehr uneinheitlich sind auch die Möglichkeiten digitaler Teilhaben, zum Beispiel, ob in Internet-Jobbörsen gezielt nach Stellen gefiltert werden kann, die zur persönlichen Einschränkung passen.

Fachkräftemangel belastet auch die Behindertenhilfe

Die Berufsgesundheit der Beschäftigten in der Behindertenhilfe – von Fachpersonal wie Klientel – hat sich in den letzten Jahren verändert. Bei Menschen mit schweren Behinderungen nehmen psychische Erkrankungen stark zu. Auch macht sich der demografische Wandel bemerkbar. Das bedeutet, dass sich das Anforderungsprofil an das Fachpersonal ändert. In diesem Bericht wird das für die BGW von dem Berliner Consulting-Unternehmen DIW Econ und Media Tenor entwickelte sozioökonomische Konzept der Berufsgesundheit zugrunde gelegt. Es betrachtet Ressourcen, Belastungen und die Berufsgesundheit im engeren Sinne (Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle). Die Zahl der Beschäftigten in der Behindertenhilfe ist in den letzten Jahren angestiegen, die Zahl der offenen Stellen aber noch schneller. Als Konsequenz daraus ist ein Fachkräftemangel entstanden, wie er auch in der Alten- und Krankenpflege zu beobachten ist. Im Unterschied zu diesen beiden Sozialberufen ist der Mangel an Fachpersonal in der Behindertenhilfe den Medien aber bislang kaum eine Schlagzeile wert.

Relativ hohe Berufszufriedenheit von Menschen mit schwerer Behinderung

Bei den Ressourcen zeigt sich eine insgesamt hohe Zufriedenheit – sowohl des Fach-

personals als auch der Beschäftigten mit schweren Behinderungen. Bei Letzteren ist die Berufszufriedenheit in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und in den WfbM am höchsten, wie die von der BGW beauftragte Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach zeigt. Bei Inklusionsbetrieben ist die Berufszufriedenheit zwar noch „im grünen Bereich“, aber niedriger, als man es hätte erwarten können. Bei der Einkommenszufriedenheit ist es umgekehrt: Beschäftigte in Inklusionsbetrieben zeigen sich zufriedener als Beschäftigte in Werkstätten und am allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Einkommenszufriedenheit des Fachpersonals ist seit 2012 gesunken, auch wenn sie zuletzt wieder zugenommen hat. Das Einkommen ist für Beschäftigte in den Sozialberufen zwar nicht ausschlaggebend für die Berufswahl. Das Gefühl, nicht fair entlohnt zu werden, kann aber zum vorzeitigen Berufsausstieg führen, da auch die Aufstiegsmöglichkeiten gering sind. Und insbesondere die psychische Belastung hat zugenommen.

Die Berufszufriedenheit des Fachpersonals erreichte 2019 wieder den Stand von 2012. Vermutlich gab es damals Verunsicherung aufgrund kritischer Diskussionen über die Lage und die Zukunft der Branche in Form von Berichten über Insolvenzen, Streit um die Kosten der Eingliederungshilfe und Sparpläne. Solche Nachrichten sind geeignet, Beschäftigten ein Gefühl mangelnder Wertschätzung ihrer Arbeit zu geben. Weiterbildung ist dagegen eine Ressource, die vom Fachpersonal überdurchschnittlich im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten in Anspruch genommen wird. Die Expertinnen und Experten der BGW wiesen darauf hin, dass Weiterbildung oft nur Festangestellten angeboten wird.

Bei den Belastungen, welche die Berufsgesundheit einschränken können, ist das Bild ebenfalls gemischt, in der Tendenz aber

positiv: So sind die Sorgen um den Arbeitsplatz gesunken. Die befragten Expertinnen und Experten der BGW nehmen bei Beschäftigten in der Behindertenhilfe aufgrund der Inklusionsanstrengungen in Deutschland inzwischen keine Zukunftsverunsicherung mehr wahr. Befristete Beschäftigung, Überstunden und wechselnde Arbeitszeiten sind insgesamt zurückgegangen. Die Expertinnen und Experten der BGW und wissenschaftliche Studien attestieren aber in stationären Wohneinrichtungen eine deutliche Belastung der Beschäftigten aufgrund von Wechseldienstzeiten. In Verbindung mit Risiken aus Angst- und Gewalterfahrungen, zum Beispiel in unterbesetzten Nachschichten, ergibt sich eine Mehrbelastung für einige Beschäftigte. Das betrifft auch die Folgen einer wachsenden Zahl von Klientinnen und Klienten mit psychischen Beeinträchtigungen.

Für die Berufsgesundheit im engeren Sinne werden im vorliegenden Datenbericht drei Indikatoren herangezogen: Krankheitstage, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Zahl der krankheitsbedingten Fehltag in der Behindertenhilfe ist überdurchschnittlich hoch, aber nicht so hoch wie in der Alten- und Krankenpflege. Bei Fehlzeiten, die auf psychische und Verhaltensstörungen zurückgehen, rangiert die Behindertenhilfe nach Daten des Wissenschaftlichen Instituts der AOK auf ähnlich hohem Niveau wie die Altenpflege.

Die Arbeitsunfallquote haben Werkstätten und Inklusionsbetriebe erfolgreich verringert. Dies geht aus Zahlen der BGW hervor. Allerdings liegt die Arbeitsunfallquote in Inklusionsbetrieben deutlich über der von Werkstätten und stationären Wohneinrichtungen. Die Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigenquote ist in stationären Wohneinrichtungen und Inklusionsbetrieben zuletzt leicht angestiegen, in Werkstätten dagegen leicht gesunken.

Laut BGW-Beraterinnen und -Beratern steigen psychische Belastungen, Pflegetätigkeit und Anspruchsniveau

Die BGW veröffentlichte im vergangenen Jahr einen Datenbericht zur Situation in der Pflege. Damit hat sie begonnen, das reiche Erfahrungswissen ihrer Beraterinnen und Berater durch qualitative Interviews zu erschließen. Langfristige Veränderungen sehen die Befragten in der Alterszusammensetzung des Fachpersonals und der Menschen mit Behinderungen. Das führt zu mehr Pflegetätigkeiten, aber auch zu vermehrter Nachfrage nach tagesstrukturierenden Angeboten, wenn Menschen mit Behinderungen das Ruhestandsalter erreichen. Vielfalt und Anspruchsniveau der Aufgaben in den Werkstätten haben zugenommen: Das biete den Beschäftigten mehr Abwechslung und berufliche Entfaltung. Die befragten Expertinnen und Experten warnen vor Überforderung: „Die wachsende Zahl von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen stellt eine große Herausforderung für das Fachpersonal dar. Den Umgang mit Menschen, die von Schwerstdepressionen, Borderline-Syndrom und Autismus betroffen sind, lernt man nicht ‚einfach so‘.“ Wenn Arbeitsaufgaben überfordern, habe das vor allem Einfluss auf die psychische Gesundheit, so eine der Befragten. Verbesserungen der Berufsgesundheit für Beschäftigte mit und ohne Behinderung werden in der Ergonomie und Ausstattung von Werkstätten und teilweise auch Wohneinrichtungen gesehen. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten noch nicht überall Standard. Insgesamt sei das Bewusstsein hierfür in Werkstätten schon höher ausgeprägt als in Wohneinrichtungen. Ein großes Problem für die Berufsgesundheit sehen manche der Befragten in einer Überbelegung von Werkstätten. Die Sensibilität der Führungskräfte für Berufsgesundheit habe sich verbessert.

Aber hin und wieder gebe es noch Defizite im Umgang mit Aggressions- und Gewalterfahrung nach der Devise: „Damit musst du rechnen. Wenn das nicht für dich passt, dann bist du vielleicht im falschen Job.“

Speziell in stationären Wohneinrichtungen sehen die BGW-Expertinnen und -Experten Nachholbedarf bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen. Viel Stress entstehe im Zusammenhang mit ungeplanten Diensten. Bei regelmäßigen Krankheitsausfällen im Rahmen der Lohnfortzahlung gebe es kaum Möglichkeiten, Verstärkung zu rufen. Tendenziell sehen Beraterinnen und Berater, dass größere Einrichtungen der Behindertenhilfe bei Weiterbildung und Gesundheitsmanagement besser aufgestellt sind als kleinere Betriebe. Nachholbedarf gebe es auch bei der Dienstplangestaltung. Für Beschäftigte mit schweren Behinderungen seien gute Beziehungen zum Fachpersonal oft der entscheidende Motivationsfaktor in der Arbeit. Die BGW-Tools zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit werden in der Praxis oft als Erfolgsfaktoren für gute Berufsgesundheit erlebt. Auch eine Beteiligung der Beschäftigten an der Investitions- und Weiterbildungsplanung trage dazu bei. Bei unzureichendem Niveau der Berufsgesundheit sei in der Praxis ein offener, transparenter und selbstkritischer Dialog mit dem eigenen Personal oft der Startpunkt für Veränderung.

Coronapandemie hat Führungskräfte an den Rand der Kräfte geführt

Die Coronapandemie hat etliche Einrichtungen der Behindertenhilfe auf eine besondere Belastungsprobe gestellt. Einige der Befragten waren am Angebot des Krisencoachings

der BGW beteiligt. Dies sei von den Führungskräften als ausgesprochen hilfreich erlebt worden. Das Programm habe geholfen, die Pandemie nicht als Sprint, sondern als Marathon zu begreifen. Es habe die Führungskräfte für Selbstachtsamkeit sensibilisiert und sie dabei unterstützt, ihre Führungs- und Kommunikationsstrukturen der neuen Realität anzupassen. Als besonders belastend sei der Umgang mit der behördlichen Informationsflut, den wechselnden neuen Anforderungen an Gesundheitschutzmaßnahmen und die begrenzten Ressourcen, zum Beispiel auch in der IT, erlebt worden.

Menschen mit schweren Behinderungen sehen in der Digitalisierung eher eine Chance für mehr Teilhabe

Der vorliegende Datenbericht und ein zeitgleich entstandener weiterer Bericht zu den Auswirkungen der Digitalisierung in der Behindertenhilfe⁵⁾ beleuchten, wie Beschäftigte mit und ohne Behinderungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe den Fortschritt der Digitalisierung wahrnehmen. Weil die Datenlage zur Digitalisierung in den Einrichtungen der Behindertenhilfe dünn ist, hat die BGW durch das Institut für Demoskopie Allensbach im Februar und März 2021 eine Befragung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihren Betreuerinnen und Betreuern sowie Fachkräften zur Auswirkung und Verbreitung der Digitalisierung im Alltag durchgeführt. Die Befragten sehen der Digitalisierung insgesamt mit mehr Hoffnungen entgegen als der Durchschnitt der Bevölkerung. Besonders positiv äußerten sich Menschen mit Sinneseinschränkungen. Bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen überwiegen dagegen die Befürchtungen.

⁵⁾ BGW (Hrsg.) (2021). Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet, Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021

Offenbar erleben sie noch zu häufig digitale Barrieren. Die Bedeutung der Digitalisierung ist inzwischen auch im Berufsalltag der Befragten mit Schwerbehinderungen hoch. Ausgenommen davon sind Werkstätten. Grundsätzlich erfolgt der Einsatz digitaler Technik zielgerichtet, um die Arbeit von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Es erstaunt, dass Aus- und Fortbildungszwecke nur selten genannt werden. Die Mehrheit der Befragten mit Schwerbehinderung kommt mit dem technischen Fortschritt gut zurecht und sieht durch die Digitalisierung persönlich mehr Vor- als Nachteile. Bei der Frage, ob Digitalisierung eine Hilfe für die Integration darstellt, waren die Meinungen geteilt. Rund ein Drittel sieht in der Digitalisierung eine „große Hilfe“ zur gesellschaftlichen Teilhabe. Aber fast die Hälfte der Befragten sehen lediglich eine „begrenzte Hilfe“. Hier gibt es offenbar erheblichen Bedarf, Nutzen und Benutzerfreundlichkeit erfahrbarer zu machen.

Coronapandemie zeigt: In Werkstätten steckt die Digitalisierung noch in den Kinderschuhen

Die Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Beschäftigten mit und ohne Schwerbehinderung durch die BGW, die ebenfalls ausführlich im Bericht „Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe“ dargestellt wird, zeigten eine deutliche Beschleunigung der Digitalisierung durch die Coronapandemie. Die Hauptschwierigkeit beim Einsatz digitaler Technik in der Praxis ist die erforderliche Individualisierung der Anwendungsmöglichkeiten: Bereits erforschte Technologien aus anderen Bereichen seien in der Behindertenhilfe oft nicht passend. So sei Digitalisierung derzeit noch auf Verwaltungstätigkeiten oder das Anlernen begrenzt. Digitalisierung werde von den Mitarbeitenden vor Ort vorangetrieben: Je mehr persönliche Affinität besteht, desto größer die Verbreitung.

Die Gespräche zeigen, dass sich die Digitalisierung in Werkstätten noch in den Anfängen befindet. Sie ist noch längst nicht flächendeckend verbreitet – mit Ausnahme administrativer Tätigkeiten. Auch die qualitative Befragung offenbart, dass Menschen mit Behinderung vielfach neugieriger und begeisterungsfähiger für digitale Technik sind. Chancen oder Hoffnungen in Verbindung mit der Digitalisierung sind an mehr Selbstbestimmung und damit Teilhabe geknüpft, an die Kompensation von Einschränkungen und zum Teil auch daran, zeitliche Ressourcen zu gewinnen. Aus Arbeitgebersicht geht es auch darum, bei neuen Bewerberinnen und Bewerbern zu punkten. Risiken in der Praxis sind verbunden mit gesundheitlichen Auswirkungen der Bildschirmarbeit und Risiken des Kontaktverlusts. Menschen ohne Beeinträchtigungen sagen, dass die Aufklärung über die Risiken des Internets von großer Bedeutung sei, denn oftmals verschwimme bei Menschen mit Behinderungen die Grenze zwischen privater und beruflicher Tätigkeit und mitunter seien die Folgen von Handlungen (zum Beispiel Hochladen von Fotos ins Netz) nicht ersichtlich.

Social Media: zwischen hilfreichen Werkzeugen zur Vernetzung und Alltagsdiskriminierung

Die sozialen Medien wie Twitter, Facebook, YouTube spielen inzwischen eine große Rolle im Alltag vieler Menschen. Sie können gerade auch dort zur Vernetzung helfen, wo Barrieren, zum Beispiel für Mobilität, das Knüpfen von Kontakten und das Pflegen von Beziehungen erschweren. Sie sind damit ein relevantes Element der Digitalisierung der Alltagswelt geworden, auch für Menschen mit Behinderungen. Die Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen in Nachrichtenmedien, aber auch ihre Darstellung in fiktionalen Formaten wie Spielfilmen und Serien, wird von Betroffenen und akade-

misch Forschenden kritisch gesehen. Zum einen zeigen empirische Studien, dass Menschen mit Behinderungen in der Regel in den Leitmedien nur am Rande vorkommen. Zum Zweiten ist die Perspektive in der Berichterstattung oft der Blick auf den Menschen mit Behinderung. Seltener wird deren eigene Wahrnehmung der Realität im Gespräch mit ihnen dargestellt. Drittens finden sich in Medien neben Problematisierungen auch kontrafaktische Perspektiven, so zum Beispiel in einer weitgehend positiv gefärbten Berichterstattung über die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderungen. Die BGW hat eine Untersuchung über Social-Media-Beiträge von und über Menschen mit Behinderungen bei dem Institut Media Tenor beauftragt. Untersucht wurden Beiträge (Postings) auf Twitter, Facebook, in Blogs und Foren aus dem Jahr 2020, insgesamt rund 1,4 Millionen Fundstellen. Es gibt Indizien, dass Themen rund um Behinderung im Netz eine deutlich größere Rolle spielen als in den Nachrichtenmedien. Teilhabe und Inklusion stehen als Begriffe im Mittelpunkt der Social-Media-Postings, gefolgt von Coronathemen, Selbstbestimmung und Sport. Arbeitsbezogene Aspekte sind weniger prominent vertreten, dagegen geht es deutlich häufiger als in den Leitmedien um

das Thema Sex. Mit Blick auf die Beeinträchtigungen sind Mobilitätseinschränkungen am häufigsten thematisiert. Auch im Netz existiert ein großes Reichweitengefälle. So versuchen manche Menschen mit Behinderungen, prominente Plattformen von Schauspielern, Musikern oder Weltkonzernen zu nutzen, um auf ihre Themen aufmerksam zu machen. Das Echo auf solche Beiträge ist in der Regel sehr gering. Andererseits gibt es prominente Quellen, wie etwa Borussia Dortmund, die konkrete Inklusionsangebote über soziale Medien machen (Beispiel „Blindenreportage“) und damit potenziell Millionen von Menschen erreichen. Weniger als Hass im Netz – zuletzt breit politisch diskutiert – stellt der Gebrauch diskriminierender Sprache ein Problem dar. Fragen der Berufsgesundheit tauchten in den Postings vor allem im Zusammenhang mit Corona auf. Soziale Medien eröffnen Menschen mit Behinderungen Möglichkeiten, andere an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen. Interessant sind Beispiele wie der Blog „notjust-down“ auf Instagram. Die WfbM werden im Netz kritischer diskutiert als in den Leitmedien. Die Studie zeigt aber auch, wo und wie soziale Medien genutzt werden können, um Teilhabe-Anliegen zu verwirklichen und ihnen Gehör zu verschaffen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und ihre Umsetzung in Deutschland, zum Beispiel in Gestalt des Bundesteilhabegesetzes und der Monitoring- und Teilhabeberichte, haben eine dynamische Bewegung in Gang gesetzt. Der vorliegende Bericht zeigt, dass es im Bereich der Berufsgesundheit Verbesserungen gibt, aber noch große Anstrengungen notwendig sind, insbesondere mit Blick auf die psychischen Belastungen. Er zeigt, dass die Digitalisierung viel Potenzial hätte, wenn die Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt und sinnvoll vor Ort genutzt würden. Und er zeigt, dass gleichberechtigte Teilhabe, Achtsamkeit und Wertschätzung im Miteinander gerade auch in den sozialen Medien kein Selbstläufer sind, sondern besondere Aufmerksamkeit benötigen. Um die Folgen der Coronapandemie für die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen zu überwinden, bedarf es in der nächsten Zeit besonderer Anstrengungen. Das gilt auch, um die Anliegen der Menschen mit Behinderungen wieder zurück in den Fokus des öffentlichen Interesses zu bringen.





2 Ausgewählte Zahlen, Daten und Fakten zur Behindertenhilfe und Inklusion

2.1 Demografische Entwicklung

Die Coronapandemie war 2020 das beherrschende Thema in Politik, Wirtschaft und Medien. Nach Ermittlung des Medienanalyseinstituts Media Tenor beschäftigten sich teilweise mehr als 60 Prozent aller Beiträge in den abendlichen Fernsehnachrichten hauptsächlich mit der Pandemie und ihren Folgen. Bis zum Jahresende 2020 ermittelte das Robert Koch-Institut rund 1,8 Millionen gemeldete Infektionen.⁶⁾ Um die 4,4 Mal höhere Zahl von Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland ist die Berichterstattung deutlich ruhiger. Die 7,9 Millionen Menschen mit schweren Behinderungen sind in der Regel nicht Gegenstand abendlicher Sondersendungen. Somit drohte gerade im Jahr 2020 das zentrale Anliegen einer inklusiven Gesellschaft, wie es beispielsweise die von Deutschland unterschriebene UN-BRK fordert, unterzugehen.

⁶⁾ www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Fallzahlen.html, abgerufen am 6. Januar 2020.

Die Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen steigt seit Jahren an, eine Trendwende ist nicht in Sicht. Das allein fordert es bereits, sich intensiv mit Fragen der Behindertenhilfe und Inklusion auseinanderzusetzen. Ein näherer Blick auf die Statistik zeigt zudem, dass es bei dieser Zahl nicht nur um ein Phänomen einer alternden Gesellschaft geht.

7,9 Mio.

beträgt die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit Ausweis in Deutschland im Jahr 2019.

9,7 %

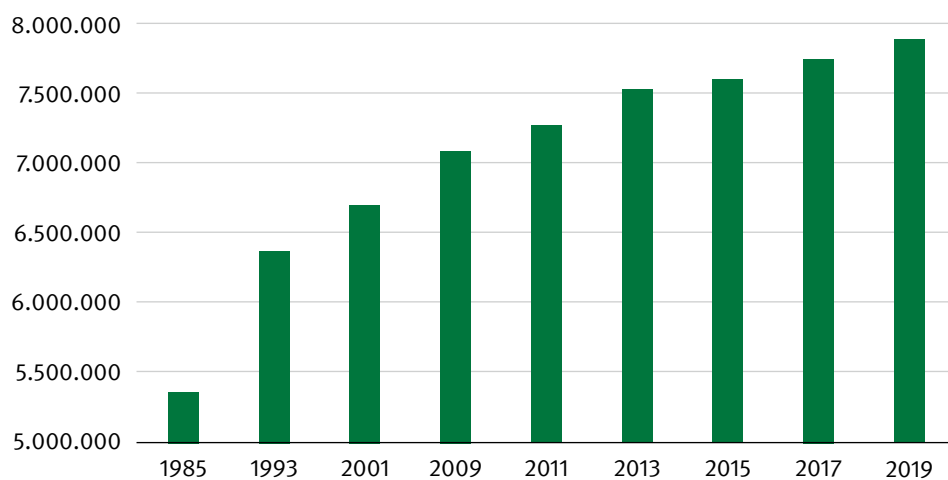
beträgt der Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter von 2019 zu 2020.



Quelle: Gesundheits-
berichterstattung des
Bundes, abgerufen
am 5. Januar 2021.



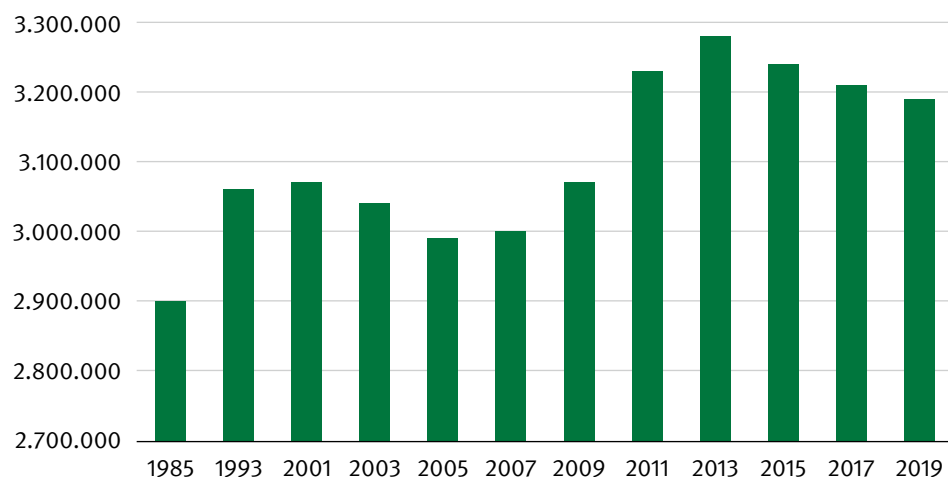
**Abbildung 1: Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen
in Deutschland 1985 bis 2019**



Quelle: Gesundheits-
berichterstattung des
Bundes, abgerufen
am 5. Januar 2021.



**Abbildung 2: Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen
in Deutschland 1985 bis 2019 – Altersgruppe 18 bis 65 Jahre**

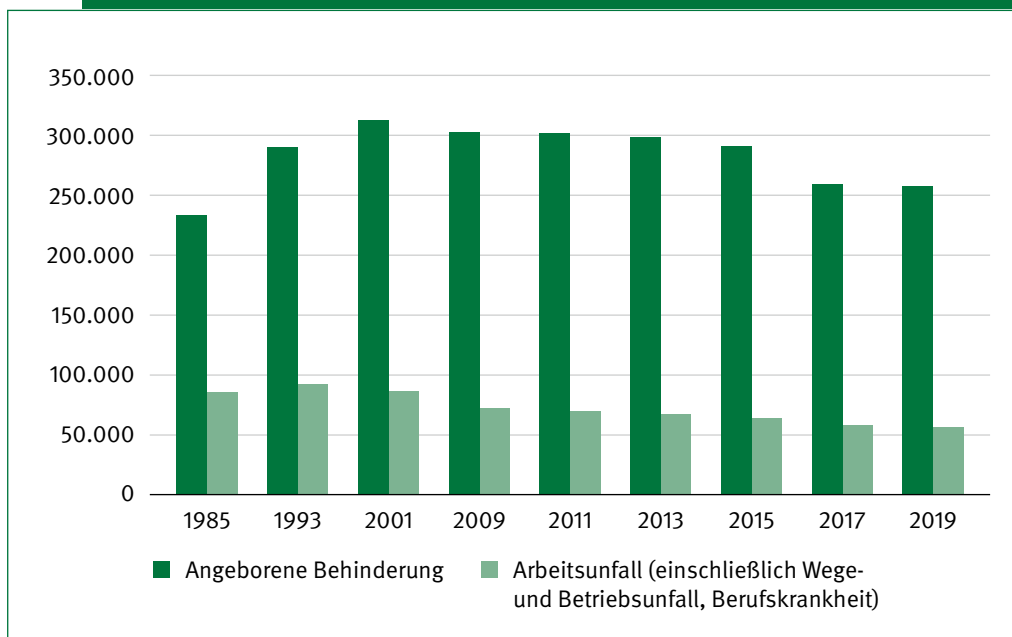


Die Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen steigt seit Jahren an, eine Trendwende ist nicht in Sicht. Das allein fordert es bereits, sich intensiv mit Fragen der Behindertenhilfe und Inklusion auseinanderzusetzen. Ein näherer Blick auf die Statistik zeigt zudem, dass es bei dieser Zahl nicht nur um ein Phänomen einer alternden Gesellschaft

geht. Für berufliche Inklusion – und damit für die Arbeit der BGW – ist vor allem die Entwicklung der Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren von Bedeutung.

Zuletzt gehörten 3,19 Millionen Menschen mit schweren Behinderungen zur Altersgruppe der 18- bis 65-Jährigen. Das sind etwas weni-

Abbildung 3: Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland 1985 bis 2019 – Ursache der Behinderung (Auswahl)



Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes, abgerufen am 5. Januar 2021.



ger als im Jahr 2013 mit dem bisherigen Höchstwert von 3,28 Millionen, aber immer noch etwa genauso viele Menschen, wie im Einzelhandel in Deutschland beschäftigt sind.⁷⁾ Die Herausforderung, diesen Menschen eine möglichst inklusive Beschäftigung anzubieten, ist demnach deutlich größer, als es die fragmentierten Zahlen der Teilarbeitsmärkte – wie zum Beispiel der WfbM – auf den ersten Blick erkennen lassen.

Die Ursachen von schweren Behinderungen spielen für die zukunftsorientierte Gestaltung der Behindertenhilfe eine wichtige Rolle. Bei der weitaus größten Zahl der Menschen mit Beeinträchtigung (7,06 Millionen) gibt die Statistik leider wenig präzise Auskunft („allgemeine Krankheit, einschließlich Impfschaden“). Wo genauere Zuordnungen möglich sind, zeigt sich im Langzeitver-

gleich von 2001 bis 2019 ein leichter Rückgang bei den Betroffenen mit angeborener Behinderung und bei den Arbeitsunfällen, allerdings stagnieren die Zahlen seit 2017.

Aus der Gesamtentwicklung lässt sich ablesen, dass die Inklusionsaufgabe weiterhin groß und gesellschaftlich relevant ist. Es gibt auch keinerlei Indizien aufgrund der demografischen Situation, dass sich dies in naher Zukunft ändern wird.

Um die Teilhabe betroffener Menschen zu beschreiben, existieren inzwischen eine Reihe von Bezeichnungen wie „Menschen mit Beeinträchtigungen“, „Menschen mit Behinderungen“ und „Menschen mit anerkannter (Schwer-)Behinderung“.⁸⁾ Im vorliegenden Bericht werden die Begriffe „Beeinträchtigung“ und „Behinderung“ zumeist synonym

⁷⁾ de.statista.com/statistik/daten/studie/6306/umfrage/entwicklung-der-beschaeftigten-zahl-im-einzelhandel-seit-2000/, abgerufen am 6. Januar 2021.

⁸⁾ Siehe auch Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021. Bundestagsdrucksache 19/27890, S. 15–16. Im Folgenden zitiert als: BMAS (2021) Teilhabebericht.

verwendet. Die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF-Klassifizierung) unterscheidet dagegen: „Zu Menschen mit Beeinträchtigungen werden solche gezählt, die Schädigungen von Körperfunktionen oder -strukturen haben, auch psychische Funktionsstörungen. Ihre Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit diesen Beeinträchtigungen ist dauerhaft eingeschränkt. Als Menschen mit Behinderung werden in diesem Kontext solche bezeichnet, die eine Beeinträchtigung wie oben beschrieben haben und diese Beeinträchtigung im Zusammenspiel mit Barrieren der räumlichen und sozialen Umgebung ihre gleichberechtigte Teilhabe verhindert.“⁹⁾ Diese biopsychosoziale Klassifizierung wird hier nicht benutzt, weil für die BGW in der Regel die sozialrechtlichen Kategorien maßgeblich sind. Dort wird der Begriff „behindert“ beziehungsweise „schwerbehindert“ benutzt.

2.2 Entwicklung der Barrierefreiheit

Menschen mit Behinderungen stoßen im Alltag häufig an Grenzen. Die Auffassung von Behinderung als sozialem Modell, wie sie die UN-BRK beinhaltet, fordert einen Abbau dieser Grenzen. Dahinter steht das Verständnis, dass erst die Kombination aus individueller Beeinträchtigung und Handlungsbeschränkung aufgrund von Barrieren das Gesamterleben von Behinderung oder Inklusion ausmacht. Das klassische, medizinisch orientierte Modell verortete dagegen Behinderung primär an individuellen Gesundheitsmerkmalen.¹⁰⁾

Inklusion oder Teilhabe spielt in allen Lebensbereichen eine Rolle, hier soll aber nur auf ausgewählte Aspekte eingegangen werden, die auch für berufliche Inklusion eine entscheidende Rolle spielen: Wohnen, Mobilität und barrierefreie Webseiten. Ein Mangel an barrierefreien Wohnungen oder Transportmöglichkeiten kann berufliche Inklusion wirksam verhindern, weil beispielsweise nicht auf räumlich entfernte Stellenangebote zeitnah reagiert werden kann. Das Internet ist inzwischen für viele Berufe unabdingbar zur Erfüllung von Aufgaben.

Die Datenerhebungen zu Barrieren für Inklusion wie auch zur Inklusion selbst sind insgesamt lückenhaft – sowohl im Hinblick auf die abgefragten Lebensbereiche wie auch im Hinblick auf die Kontinuität der Erhebungen. Nicht zuletzt deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein mehrjähriges Forschungsprogramm initiiert. In einer repräsentativen Umfrage wird zwischen 2017 und 2021 ermittelt, wie es um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den verschiedenen Lebensbereichen bestellt ist.¹¹⁾ Daher sind die für diesen Bericht ausgewählten Daten nur exemplarisch zu verstehen. Für wirksame politische Inklusionsgestaltung ist zukünftig eine fundierte Datenerhebung unerlässlich, die vor allem kontinuierlich anzulegen ist.¹²⁾

Für den Bereich Wohnen ist der Mangel an aussagekräftigen Trenddaten besonders gravierend. Im Zusatzprogramm des Mikrozensus 2018 des Statistischen Bundesamts findet sich zumindest eine Punktaufnahme. Demnach verfügen fast 70 Prozent der Woh-

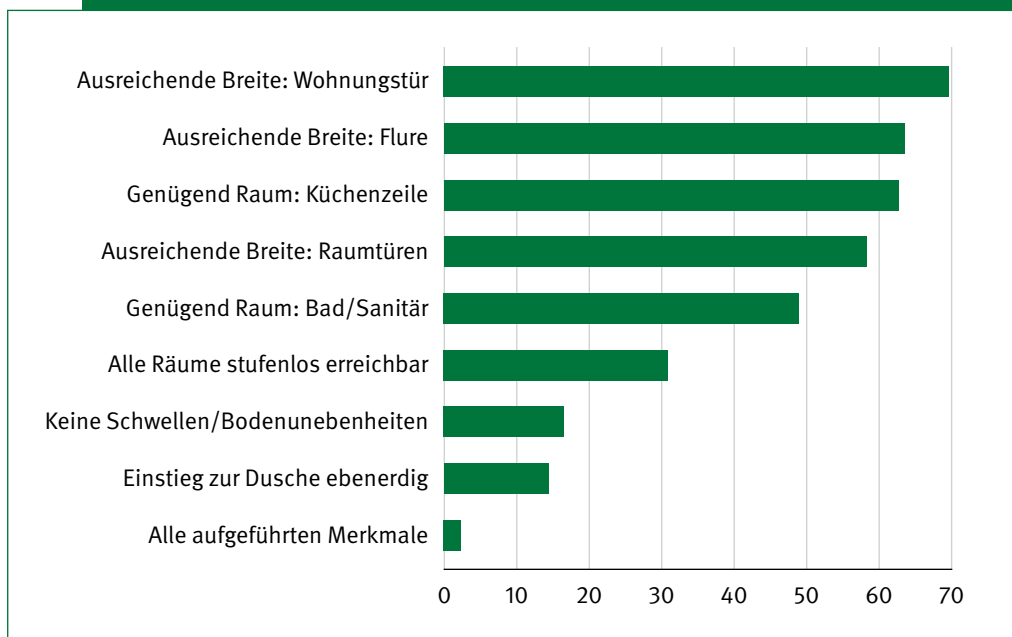
⁹⁾ Vgl. ebd., S. 9–10.

¹⁰⁾ Vgl. Egen, C. (2020). Was ist Behinderung? Abwertung und Ausgrenzung von Menschen mit Funktionseinschränkungen vom Mittelalter bis zur Postmoderne. Universität Hannover, Dissertation. Medical Humanities, Band 7, S. 23.

¹¹⁾ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. 3. Zwischenbericht. Forschungsbericht Nr. 541.

¹²⁾ Vgl. BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 6, 8, 9.

Abbildung 4: Barrierefreiheit des Wohnungsbestands in Deutschland – Anteil der Merkmale in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, „Wohnen in Deutschland“, Zusatzprogramm des Mikrozensus 2018, Tabelle 14; Befragung von Haushalten, Mehrfachnennungen von Merkmalen möglich.



Basis: 36,92 Millionen Wohnungen, eigene Berechnungen.

nungen in Deutschland über hinreichend breite Wohnungstüren (breiter als 90 Zentimeter), aber nur 14,5 Prozent der Wohnungen über einen ebenerdigen Einstieg zur Dusche. Weniger als die Hälfte bieten genügend Raum im Bad- und Sanitärbereich, um eine Nutzung mit Rollstuhl zu ermöglichen. Die Entwicklung nach Bauzeitraum der Wohnung zeigt für Wohnungen, die 2011 und später gebaut wurden, deutliche Verbesserungen. Diese Wohnungen machen aber am gesamten Wohnungsbestand in Deutschland nur einen sehr geringen Anteil aus. Insgesamt erfüllen nur 2,4 Prozent der Wohnungen alle abgefragten Merkmale von Barrierefreiheit.

Die Chancen auf eine umfassend barrierefreie Wohnung sind für Menschen mit Behin-

derungen daher nach wie vor gering. Berufstätige Menschen mit Behinderung konkurrieren dabei zusätzlich mit der wachsenden Gruppe von älteren Menschen und deren steigender Nachfrage nach barrierefreiem Wohnraum.

Aus dem vierten Zwischenbericht zur Teilhabebefragung des BMAS ist erkennbar, dass 13 Prozent der befragten Personen mit selbst eingeschätzter Behinderung angeben, in ihrer Wohnung gebe es Barrieren, die es erschwerten, mit der eigenen Beeinträchtigung darin zu leben.¹³⁾ Hauptprobleme sind fehlende stufenlose Eingänge und Aufzüge oder Treppenlifte sowie nicht angepasste Badezimmer. Zu weiteren Barrieren im öffentlichen Leben gibt der Teilhabebericht des BMAS 2021 Auskunft.¹⁴⁾

14,5 %

der Wohnungen in Deutschland haben einen ebenerdigen Einstieg zur Dusche.

¹³⁾ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. 4. Zwischenbericht. Forschungsbericht Nr. 571, S. 43.

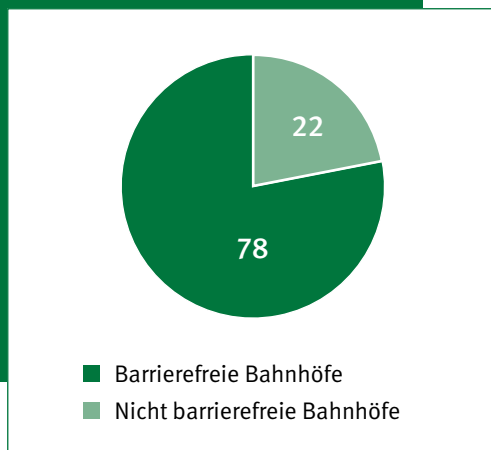
Im Folgenden zitiert als: BMAS (2021) Teilhabebefragung.

¹⁴⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 340.

Quelle: Redaktions-
netzwerk Deutschland.



**Abbildung 5: Barrierefreiheit
von Bahnhöfen in Deutsch-
land in Prozent**



Basis: Erhebung des BMVI auf Anfrage der FDP, eigene Darstellung, Stand: Juli 2020.

Ein weiterer maßgeblicher Aspekt für berufliche Inklusion ist barrierefreier Zugang zum öffentlichen Personennah- und -fernverkehr. Auf zwei Aspekte im Zusammenhang mit barrierefreien Bahnhöfen sei hier eingegangen. Pro Jahr baut die Deutsche Bahn circa 100 Bahnhöfe für mehr Barrierefreiheit um.

Auf den ersten Blick sieht es beim Thema „Barrierefreie Bahnhöfe“ nicht schlecht aus (siehe Abbildung 5). Ein Blick in die Details zeigt jedoch, dass es sich bei diesem Wert lediglich um die Bahnhöfe handelt, die stufenfrei erreichbar sind. Ein realistischeres Bild erfordert eine differenzierte Bestandsaufnahme, die Deutsche Bahn liefert dazu entsprechende Daten (siehe Abbildung 6).¹⁵⁾

Eine umfassendere Auswertung von Merkmalen der Barrierefreiheit zeigt, dass für einige Kriterien keine aktuellen Angaben vorliegen. Dazu gehören zum Beispiel der Anteil der Automatikturen in Gebäuden beziehungsweise ein niveaugleicher Einstieg in den Zug. Ende 2019 waren weniger

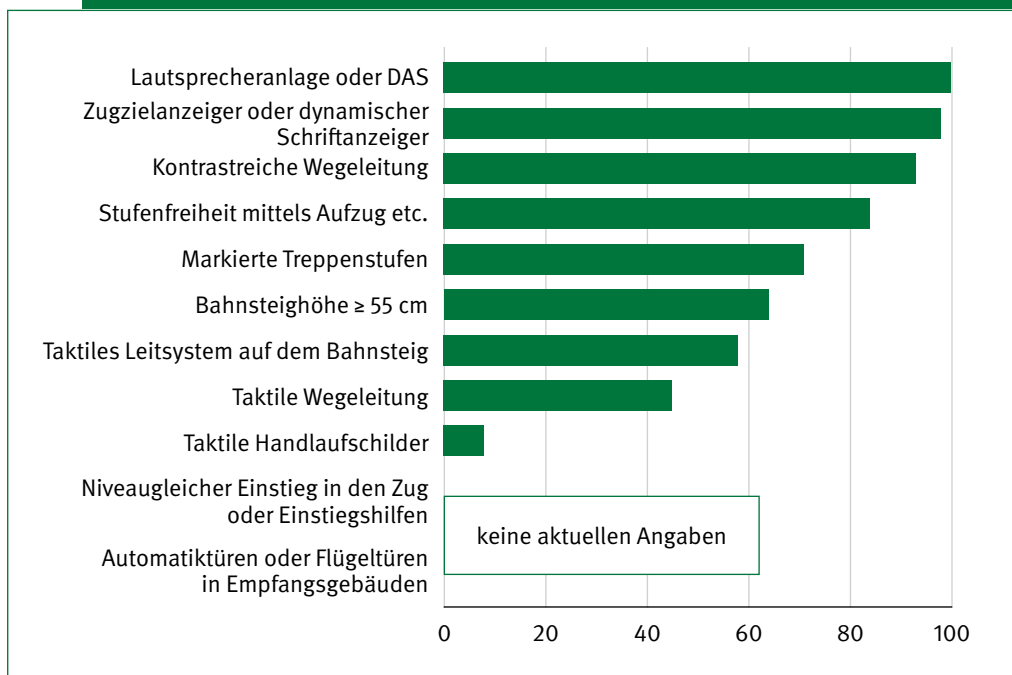
als zehn Prozent der Bahnhöfe mit taktilen Handlaufschildern ausgerüstet. Je nach Beeinträchtigung stellt sich Barrierefreiheit also unterschiedlich dar.

Neben den objektiv erfassbaren Zugangsbarrieren spielt auch die Nutzungserfahrung eine maßgebliche Rolle bei der Wahrnehmung von Inklusion. Die EU-Kommission ermittelte in den Eurobarometer-Umfragen 2013 und 2018 auch die Zufriedenheit mit dem Zugang zu Bahnhöfen und Bahnsteigen für Menschen mit Behinderungen. In der Befragung von 2018 antworteten in Deutschland 44 Prozent der Befragten mit „zufrieden“. Damit rangiert Deutschland deutlich unterhalb des EU-Durchschnitts und die Wahrnehmung hat sich im Vergleich zu 2013 sogar um drei Prozentpunkte verschlechtert. Am besten beurteilten die Befragten in Österreich die Zugänglichkeit (68 Prozent). Auch wenn hier nur subjektive Erfahrungen unterlegt werden, die möglicherweise mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen begründet werden können, so scheint Deutschland weiterhin erkennbar Nachholbedarf beim Thema „Barrierefreie Bahn“ zu haben.

Es gibt neben dem Bahnverkehr noch eine Reihe weiterer relevanter Faktoren für Mobilität beim Vorliegen von Behinderungen, zum Beispiel Barrierefreiheit bei der Nutzung von Bussen. Das Gesetz zur Änderung personenbeförderungsrechtlicher Vorschriften vom 14. Dezember 2012 legt fest, dass bis Ende 2021 der ÖPNV in Deutschland barrierefrei sein muss. Trotz intensiver Recherche mangelt es an belastbaren Daten, um den Status zu ermitteln. Der Satz: „Repräsentative Daten zu den Barrieren im öffentlichen Raum, die Menschen mit Behinderungen in Berlin in ihrer Mobilität einschränken, gibt es bislang nicht“, wie Nieß und Aichele

¹⁵⁾ www.deutschebahn.com/de/geschaeft/infrastruktur/bahnhof/barrierefreiheit/Statistiken_Barrierefreiheit-1192922?contentId=1183988

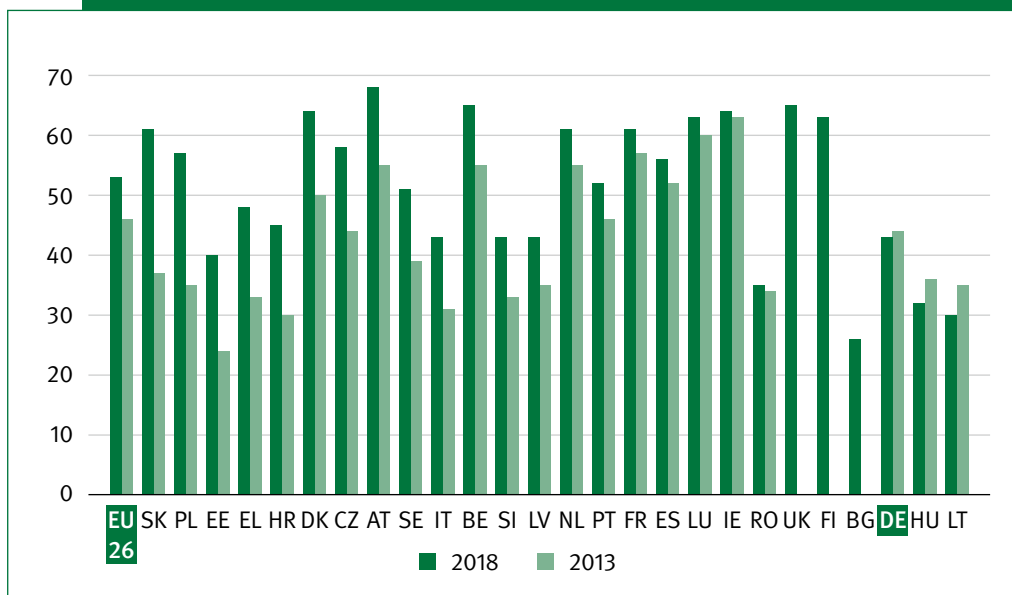
Abbildung 6: Statistik Barrierefreiheitsmerkmale von Bahnhöfen in Deutschland 2019 in Prozent



Quelle: Deutsche Bahn AG, Statistiken der Barrierefreiheit.¹⁵⁾



Abbildung 7: Eurobarometer – Zufriedenheit mit Zugangsmöglichkeit Bahnhöfe/Bahnsteige für Menschen mit Behinderungen in Prozent



Quelle: Flash Eurobarometer 463, Frage Q7.1, eigene Darstellung.

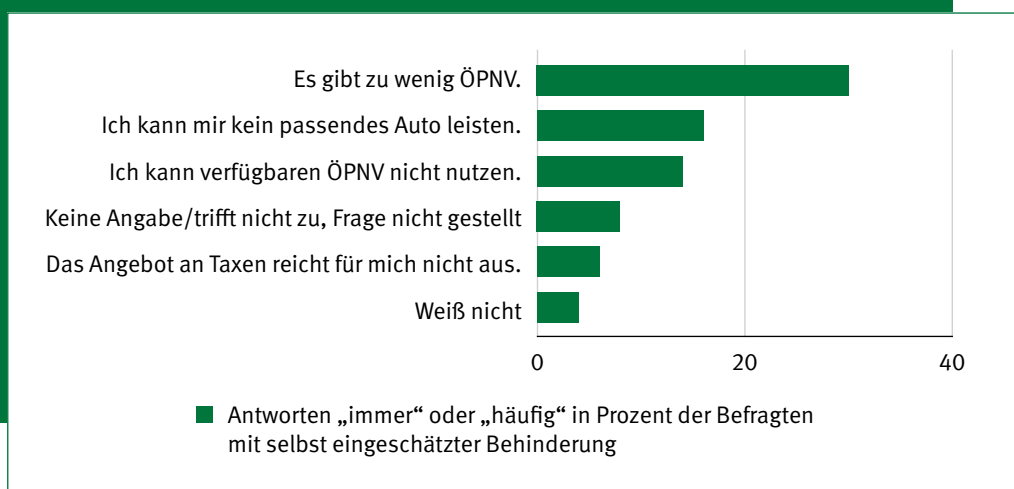


Basis: 25.537 Befragte; nicht für alle Länder liegen Daten für 2013 vor.

Quelle: BMAS 2021 FB 571, Infas Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.



Abbildung 8: Barrieren im Verkehr für Menschen mit Behinderungen



Basis: n=22.043 Befragte in Privathaushalten. Davon Auswahl der Personen mit selbst eingeschätzter Behinderung. Frage: „Nun folgen einige Aussagen zum Verkehr.“

69 %

Anteil von Stadtbussen in Niederflerbauweise im ÖPNV (2019)

feststellen,¹⁶⁾ gilt nicht nur für Berlin. Ein Indiz für Fortschritte im Busverkehr ist der zunehmende Einsatz von Niederflurbussen, die für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen leichter zugänglich sind. Ihr Anteil lag im Stadtverkehr im Jahr 2014 bei 64 Prozent, im Jahr 2019 bei 69 Prozent. Bei den Überlandbussen sind die meisten Fahrzeuge allerdings noch konventionell.¹⁷⁾ Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Barrierefreiheit im ÖPNV nicht bis zum 1. Januar 2022 umgesetzt werden kann.¹⁸⁾

Der bereits erwähnte vierte Zwischenbericht zur Teilhabebefragung hat neben der ÖPNV-Nutzbarkeit auch nach Angeboten des Individualverkehrs aus Sicht der Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen gefragt.¹⁹⁾ Demnach ist der ÖPNV für knapp

ein Drittel der Befragten mit selbst eingeschätzter Behinderung nicht vorhanden, für weitere 14 Prozent nicht nutzbar. In Summe also 44 Prozent der Menschen, die sich selbst als behindert einschätzen, haben „immer“ oder „häufig“ ein Problem mit der Verfügbarkeit eines geeigneten ÖPNV-Angebots. Da in der Teilhabebefragung bislang nur die Daten von Menschen veröffentlicht sind, die in Privathaushalten leben und nicht in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe, kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil in der Praxis noch höher liegt. Es ist aber zu beachten, dass auch Menschen ohne Beeinträchtigungen in Deutschland häufig ein Problem mit dem ÖPNV haben: 38 Prozent geben an, es gebe zu wenig ÖPNV, 8 Prozent, dass sie den verfügbaren ÖPNV nicht nutzen können. Von

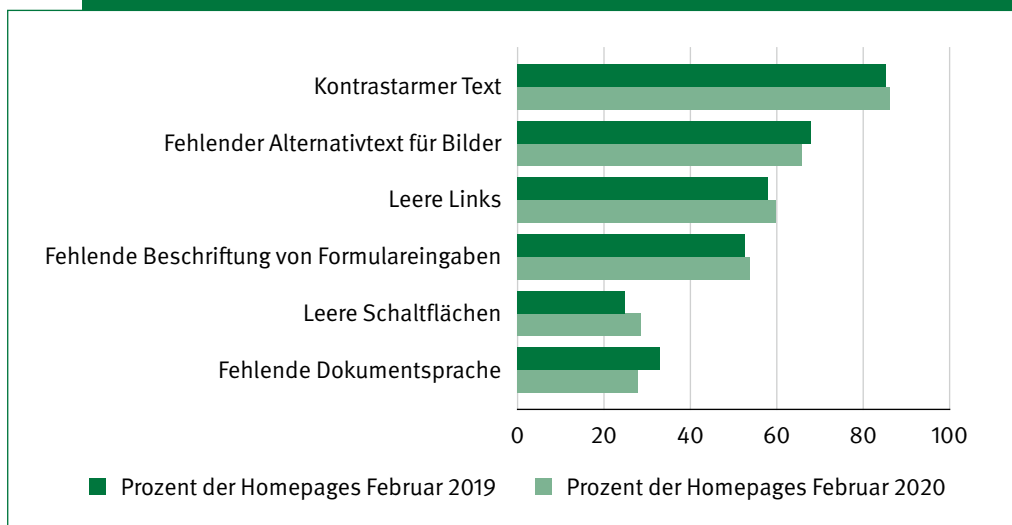
¹⁶⁾ Nieß, M., Aichele, V. (2018). Selbstbestimmt unterwegs in Berlin? Mobilität von Menschen mit Behinderungen aus menschenrechtlicher Perspektive (Stand: Dezember 2017) (Bericht/Deutsches Institut für Menschenrechte). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention, S. 18, nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56972-5.

¹⁷⁾ BMAS (2021) Teilhabebefragung, S. 346. Die Angabe bezieht sich auf eigene Busse der Unternehmen des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen.

¹⁸⁾ Ebd., S. 347.

¹⁹⁾ Ebd., S. 47.

Abbildung 9: WCAG-Konformitätsfehler von Internetseiten nach Fehlertyp



Quelle: www.webaim.org/projects/million, eigene Darstellung.



Verbesserungen im Angebot würden demnach nicht nur Menschen mit Behinderungen profitieren.

Auch beim Individualverkehr gibt es Probleme, zum Beispiel finanzieller Art, was ein passendes Auto anbelangt: 16 Prozent der Befragten mit selbst eingeschätzter Behinderung geben an, sich kein passendes Auto leisten zu können. Allerdings gilt dies auch für 10 Prozent der befragten nicht beeinträchtigten Personen.

Auch wenn unbekannt ist, für wie viel Prozent der berufstätigen Menschen mit Behinderungen Dienstreisen regelmäßig dazugehören, wurde eine Anfrage an den Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) gestellt, ob es Daten zum barrierefreien Übernachtungsangebot gibt. Es wurde auf das Projekt „Reisen für alle“ verwiesen.²⁰⁾ Dieses öffentlich geförderte Projekt zur Kennzeichnung von Barrierefreiheit von Reiseangeboten veröf-

fentlicht (bis jetzt) aber keine Strukturdaten zur Entwicklung der Angebote. Dies wird möglicherweise in künftigen Berichten darstellbar sein. Auch der jüngste Teilhabebericht der Bundesregierung bringt hier keine wegweisenden Erkenntnisse. Die Daten zum Reiseverhalten von Menschen mit Behinderungen, die dort aufgeführt werden, stammen aus dem Jahr 2013 und beziehen sich auf touristische Reisen.²¹⁾

Der Bereich „Digitale Barrieren“ soll hier ebenfalls kurz angerissen werden. Die Fragestellung ist komplex: Barrieren können sowohl bei der Hardware als auch bei der Software oder den Inhalten angesiedelt sein. In Deutschland gibt es die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung 2.0 (BITV 2.0). Sie schreibt vor, „wie Internetseiten nach dem Behindertengleichstellungsgesetz gestaltet sein müssen, damit sie für jeden Menschen uneingeschränkt nutzbar sind“.²²⁾ Verpflichtend ist die Umsetzung bis

²⁰⁾ www.reisen-fuer-alle.de

²¹⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 587 ff.

²²⁾ VdK (2016). TEILHABE UND BEHINDERUNG. Zum Sehbehindertentag am 6. Juni: Barrierefreiheit im Web, Pressemitteilung, www.vdk.de/deutschland/pages/themen/sozialrecht/teilhabe_und_behinderung/71336/barrierefreiheit_im_internet.

Im Hinblick auf Barrierefreiheit sind

86 %

der Homepages aufgrund kontrastarmer Texte fehlerhaft.

dato aber nur für Behörden der Bundesverwaltung. Kontinuierliche Tests über die Verbreitung des Standards waren bei der Recherche für diesen Bericht nicht zu ermitteln. International gibt es Tests nach dem Standard „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG-Standard). Hier liegen für 2019 und 2020 Ergebnisse für die weltweit häufigste genutzte Million Internetseiten vor.²³⁾ Obwohl dieser Test nur automatisiert erfolgt und damit nach Angaben der Autorinnen und Autoren nur einen Bruchteil der Fehler ermitteln kann, weisen die meisten Webseiten mindestens einen schwerwiegenden Mangel für Menschen mit Sehbehinderung auf: kontrastarme Texte. Manche Ergebnisse dieses internationalen Tests sind auch spezifisch für Deutschland ausgewiesen. Webseiten mit der Endung „.de“ für Deutschland liegen dabei im Mittelfeld.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderer Weise auf barrierefreie medizinische Versorgung angewiesen. In Deutschland spielen dabei die haus- und fachärztlichen Praxen eine zentrale Rolle. Laut „Ärzte Zeitung“ „hat anscheinend niemand wirklich den Überblick, wo Patienten welche barrierefreien Angebote in den Praxen offeriert werden. Das legt zumindest die Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage der FDP-Fraktion nahe, in der die Liberalen nach dem aktuellen Stand der Barrierefreiheit in Arztpraxen fragen.“²⁴⁾ Abfragemöglichkeiten für Merkmale von Barrierefreiheit einzelner Praxen lassen sich über die Internetseite der Stiftung Gesundheit²⁵⁾ ermitteln. Bei der Kassenärztlichen Bundesvereinigung gibt es demnach noch keine zentrale Auskunftsmöglichkeit, bei einigen Kassenärztlichen Vereinigungen (KV) der

Länder, zum Beispiel der KV Nordrhein, gibt es in der Praxissuchmaske ihrer Internetseite die Möglichkeit, nach Merkmalen von Barrierefreiheit zu filtern.²⁶⁾ Im Teilhabebericht der Bundesregierung von 2021 wurden die Daten von sieben KV ausgewertet. Demnach verfügt lediglich knapp ein Fünftel der Praxen über mehrere Merkmale für Barrierefreiheit mit Blick auf Menschen mit Mobilitätsbeschränkungen. Nur ein Zehntel bietet barrierefreie Sanitäranlagen an.²⁷⁾

Bereits diese wenigen Aspekte zur Barrierefreiheit zeigen, dass über zehn Jahre nach Umsetzung der UN-BRK in Deutschland noch wesentliche Kontextfaktoren für erfolgreiche berufliche Inklusion nicht gewährleistet sind oder es keine Transparenz über ihren Status gibt.

2.3 Entwicklung des rechtlichen Rahmens, Monitoring-ergebnisse

In diesem Abschnitt soll kurz auf wesentliche rechtliche Änderungen oder Berichte zum Monitoring der Umsetzung der UN-BRK eingegangen werden.

Seit dem 1. Januar 2020 gilt das Bundesteilhabegesetz. Damit sind wesentliche Leistungen der Eingliederungshilfe kein Teil der Sozialhilfe mehr, sondern in einem eigenen Gesetz geregelt. Empirische Daten über den Erfolg und die Wirkung der Umsetzung sowie deren Beurteilung durch Betroffene sind noch rar. Zukünftig werden Daten über die Inanspruchnahme von Leistungen aber wichtige Rückschlüsse über die Entwicklung der Behindertenhilfe zulassen.

²³⁾ www.webaim.org/projects/million

²⁴⁾ Ärzte Zeitung, 19. August 2020: Barrierefreiheit in Praxen: Wenig Durchblick.

²⁵⁾ www.arzt-auskunft.de, abgerufen am 11. Februar 2021.

²⁶⁾ patienten.kvno.de/praxissuche, abgerufen am 11. Februar 2021.

²⁷⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 393.

Ein Meilenstein im Reporting zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland ist der „Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Nordrhein-Westfalen“.²⁸⁾ Er hat Modellcharakter, denn Nordrhein-Westfalen hat als erstes Bundesland „einen übergreifenden rechtlichen Rahmen für die Umsetzung der UN-BRK in Landesrecht geschaffen“ (ebenda, Seite 2). Der Bericht untersucht die Entwicklung in acht Lebensbereichen: „Familie und soziales Netz, Bildung und Ausbildung, Arbeit und materielle Lebenssituation, Wohnen, öffentlicher Raum und Mobilität, Gesundheit und Gesundheitsversorgung, Selbstbestimmung und Schutz der Person, Freizeit, Kultur und Sport, politische und zivilgesellschaftliche Partizipation“ (ebenda), und es kann erwartet werden, dass er Modellcharakter für künftige Berichte haben wird.

Zum Jahresbeginn 2021 hat das BMAS wichtige Berichte herausgegeben. Sie versuchen, die Datenlücken zu verkleinern: Der „4. Zwischenbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ (BMAS Forschungsbericht 571²⁹⁾) ist im März 2021 erschienen. Er bringt erste Ergebnisse zu Gesundheitszustand, Wohnen, Barrieren im öffentlichen Raum und Verkehr, Freizeitaktivitäten sowie eine Einschätzung zur Teilhabe und Lebenszufrie-

denheit. Eine umfassende Bestandsaufnahme entlang der Kriterien der UN-BRK bietet der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen vom März 2021 (Vorabversion). Er wurde Ende April 2021 in der endgültigen Version vorgestellt. Für den vorliegenden Datenbericht wurde auf die Vorabversion (Bundestagsdrucksache 19/27890) zugegriffen.³⁰⁾ Der Teilhabebericht gliedert sich in folgende Bereiche: Grunddaten (Demografie, Beeinträchtigungen), Familie und soziales Netz, Bildung und Ausbildung, Erwerbstätigkeit und materielle Lebenssituation, allgemeine Lebensführung, Gesundheit, Freizeit, Kultur und Sport, Sicherheit und Schutz der Person sowie politische und gesellschaftliche Teilhabe. Der dritte Teilhabebericht zieht eine gemischte Bilanz über die bisherige Entwicklung der Teilhabemöglichkeiten. Er attestiert Fortschritte aufgrund der sinkenden Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung (bis 2019), eine wachsende Inanspruchnahme von Leistungen für ambulant betreutes Wohnen, Verbesserungen im ÖPNV und eine „steigende Wahlbeteiligung der Menschen mit Beeinträchtigungen“.³¹⁾ Stagnierende oder rückläufige Entwicklungen attestiert der Bericht im Bereich „Soziale Teilhabe am familiären und außerfamiliären Leben“, bei Ausbildung und Bildung und hinsichtlich der Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands.³²⁾

²⁸⁾ www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Bericht_Lebenssituation_v_Menschen_mit_Beeintraechtigungen_und_Stand_Umsetzung_UN-BRK_in_NRW.pdf, abgerufen am 7. April 2021.

²⁹⁾ www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-571-reprae-sentativbefragung-teilhabe.pdf;jsessionid=C6FCF0DAC6E46924868206A5A17C6E10.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=2, abgerufen am 7. April 2021.

³⁰⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht. Bundestagsdrucksache 19/27890. Die endgültige Fassung findet sich hier: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2, abgerufen am 4. Mai 2021.

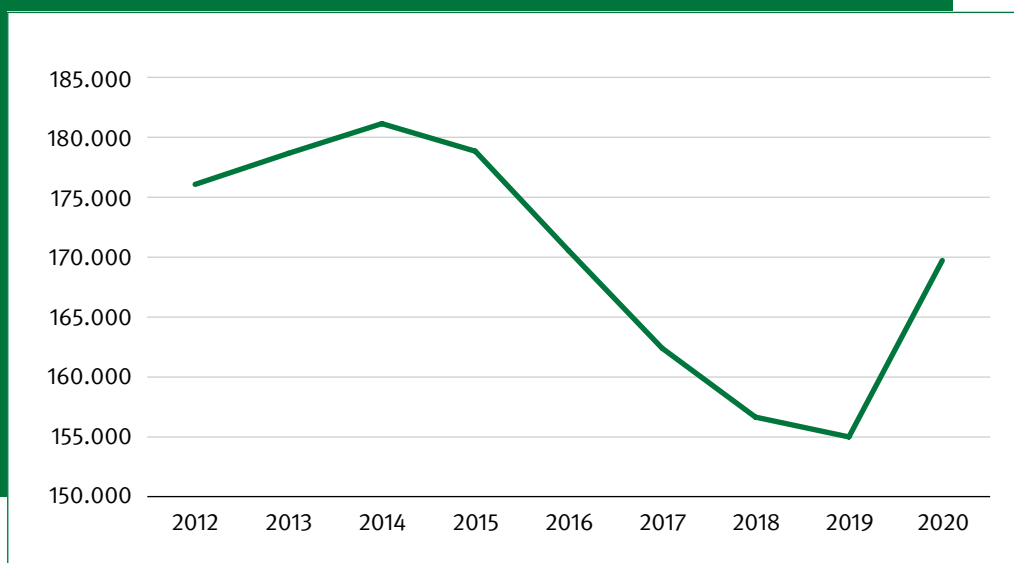
³¹⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 2.

³²⁾ Ebd.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichte vom Dezember des Jahres.



Abbildung 10: Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2012 bis 2020



2.4 Berufstätigkeit

Arbeit ist ein wesentliches Element von gesellschaftlicher Teilhabe. Eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach unter jungen Erwachsenen im Auftrag von McDonald's ergab 2013, dass Arbeit vor allem Spaß machen soll (71 Prozent), der Arbeitsplatz sicher sein soll (64 Prozent) und der ausgeübte Beruf den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen soll (50 Prozent). Gleich dahinter kamen Aspekte wie „nette Kollegen“ (47 Prozent) und Zukunftsperspektive (43 Prozent). Es ist zu vermuten, dass die Motive von Menschen mit Behinderungen sich davon kaum unterscheiden. In den Aspekten „Spaß“ und „Fähigkeiten“ geht es um Sinnerfahrungen und Selbstverwirklichung, bei der wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes um die materielle Versorgung, der Faktor „Kollegium“ deutet auf die soziale Bezogenheit hin.

Vor diesem Hintergrund spielt die Frage nach den beruflichen Perspektiven für Menschen mit Behinderungen eine wesentliche Rolle

für gelingende Inklusion. Berufliche Inklusion soll daher im Folgenden anhand einer Reihe von Indikatoren ausgeleuchtet werden, die aber nur eine Auswahl darstellen. Es empfiehlt sich, das jährliche Inklusionsbarometer von Aktion Mensch und „Handelsblatt“ zur Vertiefung zu studieren, ebenso den jährlichen Bericht „Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen“ der Bundesagentur für Arbeit sowie die jährlichen Berichte der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.³³⁾ Die Entwicklung ausgewählter Indikatoren soll hier trotzdem dargestellt werden. Sie zeigen die große Bedeutung beruflicher Inklusion und des Anliegens von guter Berufsgesundheit und Prävention. Betrachtet werden Aspekte wie Berufs- und Einkommenszufriedenheit, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Auch im Feld der Berufstätigkeit gibt es längst nicht alle Daten, die für eine aussagekräftige Beurteilung des Inklusionsstands benötigt würden. Punktuell in die Tiefe gehende Studien wie der vom BMAS im Jahr

³³⁾ www.integrationsaemter.de/jahresbericht/67c56/index.html

2008 veröffentlichte Forschungsbericht zur „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ widmeten sich elementaren Fragen wie der Übergangsquote von Menschen mit Behinderung aus den Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ihre Daten wurden aber nicht kontinuierlich fortgeschrieben.³⁴⁾

Zunächst ist positiv zu vermerken, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren Behinderungen in den letzten Jahren etwas verbessert hat. Das gilt für den Zeitraum von 2014 bis 2019. In dieser Zeit sank die Zahl der registrierten schwerbehinderten Menschen ohne Erwerbstätigkeit von über 180.000 auf 155.000. Im Pandemiejahr ist die Zahl der Arbeitslosen allerdings wieder um 15.000 gestiegen. Damit sind die Inklusionserfolge der letzten vier Jahre prak-

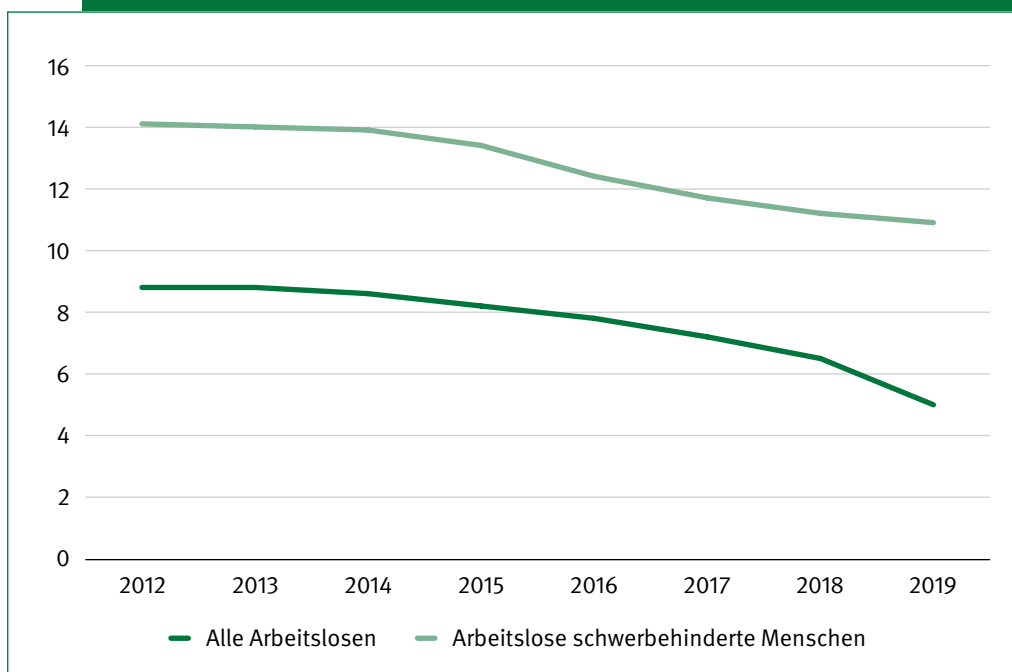
tisch ausgelöscht. Mit Verzögerung bedingt durch den erhöhten Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderungen ist in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten von Menschen mit und ohne schwere Behinderungen zeigt allerdings, dass selbst in den „guten Jahren“ die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren Behinderungen deutlich schwieriger war als für Menschen ohne derartige Beeinträchtigungen. Die Benachteiligung wird im Zeitverlauf kaum kleiner – der Abstand zwischen den beiden Kurven verändert sich kaum. Im Rahmen des Teilhabeberichts der Bundesregierung 2021 wurde untersucht, welche Menschen mit Beeinträchtigungen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dies wurde in einer

9,7 %

Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter von 2019 zu 2020

Abbildung 11: Arbeitslosenquote von Menschen mit und ohne schwere Behinderungen im Vergleich 2012 bis 2019 in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Rehadat; Werte für 2019: Inklusionsbarometer Aktion Mensch 2020; zur Methodik siehe³⁶⁾.



³⁴⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008). Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, FB383.

0%

Fortschritt bei der Pflichtbeschäftigtenquote privater Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber seit 2012

eigenen Befragung ermittelt. Besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind demnach Menschen mit Beeinträchtigungen beim Lernen, Denken, Erinnern und Orientieren im Alltag und schweren seelischen oder psychischen Problemen.³⁵⁾

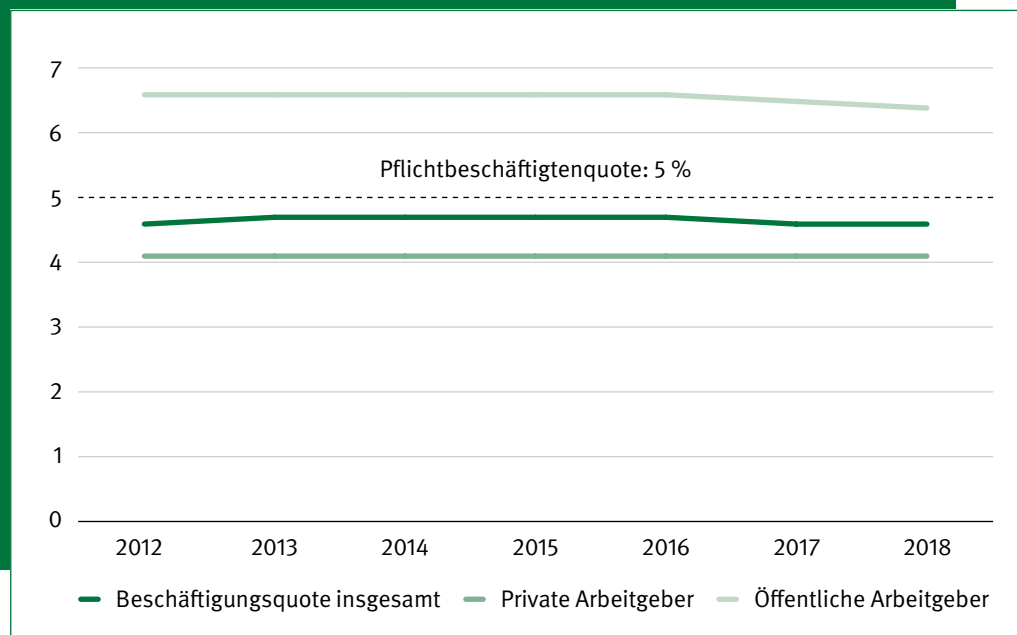
Die Benachteiligungen von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt sollen durch verschiedene regulatorische Maßnahmen verringert werden. Eine davon ist die Pflichtbeschäftigtenquote. Sie beruht auf Paragraph 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuchs und verlangt, dass private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die diese Auflage

nicht erfüllen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Auswertung der Daten der letzten sieben verfügbaren Jahre zeigt, dass es im Hinblick auf die Zielerreichung keinen Fortschritt gibt, obwohl die Zahl der Beschäftigten mit schweren Behinderungen zugenommen hat.³⁶⁾

Die Beschäftigungsquote in privatwirtschaftlichen Unternehmen verharrt bei 4,1 Prozent, die Gesamtquote bei 4,6 Prozent. Die Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst hat sich zuletzt leicht verschlechtert. Für die lokale Erreichbarkeit angemessener Arbeitsplätze ist nicht nur die Quote von 4,1 Prozent ein Problem, sondern die Tatsache, dass die Beschäftigungspflicht erst ab 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt. Die Auswertung der deutschen Unternehmen nach Betriebsgrößen

Abbildung 12: Beschäftigungsquote von Menschen mit schweren Behinderungen nach Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 2012 bis 2018 in Prozent

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.



³⁵⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 243.

³⁶⁾ www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/arbeits-und-erwerbslosigkeit/arbeitslos-statistik-der-bundesagentur-fuer-arbeit

Inklusionsmanagement bei RWE

1. Inklusion ist bei RWE unternehmerische Aufgabe und das setzt die Förderung von selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe in den Kerngeschäftsbereichen voraus.
2. Alle Arbeitsplätze bei RWE sollen auch für Menschen mit Behinderung geeignet sein und sind demzufolge mittels unternehmenseigener Kompetenz bestmöglich barrierefrei zu gestalten.
3. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist bei RWE etabliert und es werden mit den Betroffenen frühzeitig individuelle Lösungen zur dauerhaften Fortführung der Tätigkeit entwickelt.
4. Alle Personalplanungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozesse sind bei RWE vorurteils- und barrierefrei zu gestalten, bei vorliegender Bewerbung eines Menschen mit Behinderung ist die Schwerbehindertenvertretung zwingend zu beteiligen.
5. Personalentwicklung und Ausbildung werden bei RWE inklusiv organisiert, dazu gehören die Ausbildungsberatung für behinderte Jugendliche, eine gezielte Heranführung mittels Praktika oder Berufsfelderkundungen und die Einladung aller behinderten Ausbildungsplatzbewerber zum barrierefreien Eignungstest.

Quelle: Guido Hertel, Konzernbeauftragter für schwerbehinderte Menschen, E-Mail vom 17. März 2021.



zeigt, dass 3,1 Millionen Unternehmen null bis neun Beschäftigte haben. Von 3,48 Millionen Unternehmen, die es in Deutschland insgesamt gibt, sind das rund 89 Prozent.

Eine höhere Beschäftigungsquote – ob Pflicht oder nicht – könnte maßgeblich zu besserer beruflicher Inklusion beitragen. In den größten börsennotierten deutschen Unternehmen (den DAX30) zeigt sich hinsichtlich einer Schwerbehinderteninklusion ein gemischtes Bild. Trotz erweiterter Anstrengungen beim Nachhaltigkeitsreporting ist es noch nicht in allen Unternehmen Standard, auch die Schwerbehindertenquote jährlich für die in Deutschland Beschäftigten auszuweisen. Im Vergleich zur letzten Erhebung des Autors³⁷⁾ ist die

Zahl der Unternehmen, die keine Auskunft geben, kaum verändert. Bei einigen Firmen, wie RWE und Deutsche Post, hat sich die Beschäftigtenquote verbessert. Doch ein Ergebnis wie bei RWE kommt nicht von ungefähr. Auf Anfrage beschreibt der Konzernbeauftragte für schwerbehinderte Menschen die Erfolgsfaktoren (siehe Kasten). Rund die Hälfte der DAX30-Unternehmen erreicht die Pflichtbeschäftigungsquote nicht. Es ist schwer nachvollziehbar, dass die Nachhaltigkeitsberichte in den letzten Jahren bei Investoren immer mehr an Bedeutung gewonnen haben und auch zunehmende rechtliche Bedeutung haben, der Ausweis der Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen aber nicht zum Standard gehört.

³⁷⁾ Vollbracht, M. (2017). Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Brandenburg. Zürich: Innovatio, S. 110.

Quelle: Internetangebot, Nachhaltigkeitsberichte und Pressestellen der genannten Unternehmen.

9,7 %

höchste Beschäftigungsquote bei RWE für schwerbehinderte Menschen unter den DAX30-Unternehmen

2,4 %

niedrigste Beschäftigungsquote bei der Deutschen Börse



Tabelle 1: Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in DAX30-Unternehmen

Name	Pflichtbeschäftigungsquote
RWE	9,7
Deutsche Post	9,1
Volkswagen	7,7
Deutsche Telekom	7,6
BMW	6,6
Deutsche Bank	6,1
Continental	6,0
Daimler	6,0
Fresenius Medical Care	5,5
E.ON	5,3
Siemens	5,2
Beiersdorf	5,1
Fresenius	5,1
MTU Aero Engines	5,1
Covestro	4,9
Münchener Rück	4,7
Bayer	4,7
Henkel	4,6
BASF	4,4
HeidelbergCement	4,4
Merck	4,4
Lufthansa	4,3
Infineon	4,2
Linde	3,6
Allianz	3,5
Vonovia	3,5
Deutsche Wohnen	3,2
Deutsche Börse	2,4
Adidas	keine Angabe
SAP	keine Angabe
Delivery Hero	keine Angabe

Abbildung 13: Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen nach Wirtschaftszweigen 2018 in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.



Eine detaillierte Aufgliederung nach Wirtschaftszweigen durch die Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass es Branchen gibt, in denen Menschen mit Behinderungen bis dato unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Einschränkung ist dabei aber zu berücksichtigen, dass die Betriebsgrößen in der Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe oder auch in der Gastronomie möglicherweise oftmals unter der Pflichtbeschäftigungsquote liegen, während Energieversorgungsunternehmen oder Einrichtungen des Gesundheitswesens vermutlich oft mehr als 20 Beschäftigte haben. Dennoch deutet die niedrige Quote von drei Prozent in den Zukunftsberufen der Informations- und Kommunikationstechnik wohl auf ein erhebliches Inklusionsproblem hin.

Ein wichtiger zusätzlicher Indikator für einen funktionierenden Arbeitsmarkt und damit

gelingende Teilhabe am Arbeitsmarkt ist eine relativ kurze Suchzeit, wenn Menschen eine neue Stelle benötigen. Die Bundesagentur für Arbeit hat ermittelt, dass arbeitslose schwerbehinderte Menschen, die 2018 eine Stelle gefunden haben, zuvor im Durchschnitt 29,7 Wochen arbeitslos waren. Im Durchschnitt aller Arbeitslosen lag dieser Wert bei 22,1 Wochen. Im Jahr 2017 suchten schwerbehinderte Menschen im Durchschnitt noch 31,1 Wochen nach einer neuen Stelle, sodass eine leichte Verbesserung festzustellen ist. Das dürfte sich infolge der Coronapandemie allerdings wieder ändern. Zudem dürfte die psychische und unter Umständen auch finanzielle Belastung von gut acht Wochen zusätzlicher Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderung erheblich sein.³⁸⁾ Laut dem Teilhabebericht der Bundesregierung 2021 geben ein Drittel der Men-

³⁸⁾ www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201812-pdf.pdf?__blob=publicationFile, S. 44, abgerufen am 7. April 2021.

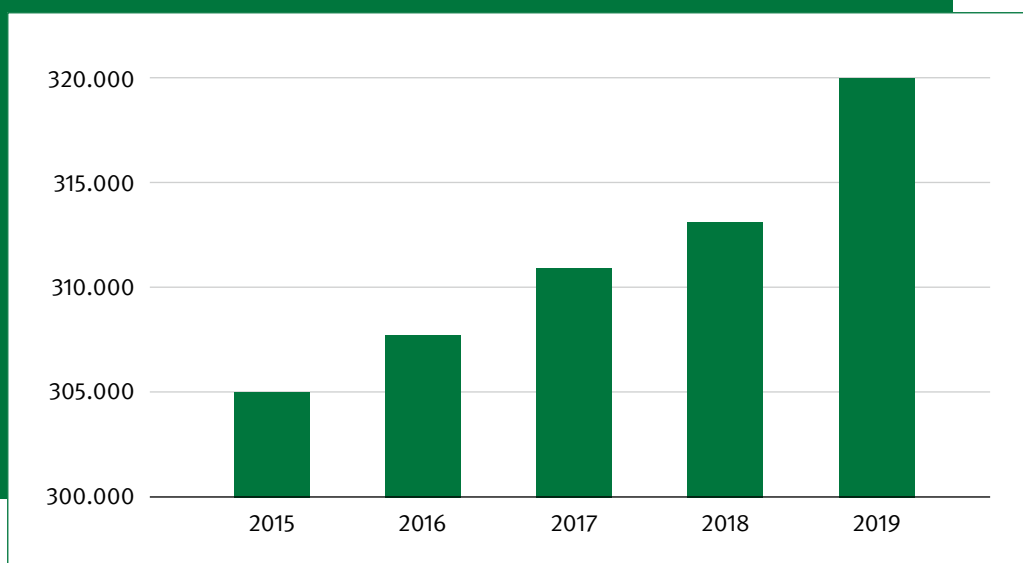
schen mit Beeinträchtigungen an, dass sie es für „praktisch unmöglich“ halten, eine geeignete Stelle zu finden. Nur 14 Prozent der Menschen ohne Behinderung geben dies an.³⁹⁾

Stellenbörsen im Internet haben in den letzten Jahren die Jobsuche für viele Menschen einerseits erleichtert, weil mehr Transparenz entstanden ist, wo sich Chancen für Menschen mit bestimmten Qualifikationen bieten. Zu solchen Angeboten gehört einerseits die Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit, andererseits private Jobbörsen wie monster.de oder stepstone.de. Bei der Stellenbörse der Bundesagentur kann direkt nach Stellen für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellten gefiltert werden, bei anderen Stellenbörsen ist dies nicht zwingend der Fall. Die Stiftung myhandicap bietet auf ihrer Webseite eine Jobbörse speziell für Menschen mit Behinderungen an.⁴⁰⁾ Andererseits ist aber fraglich, ob Onlinestellenportale und Stellen auf den Internetseiten von Unternehmen in den letzten Jahren die Chancen von Menschen mit Behinderun-

gen auf eine passende Stelle erkennbar verbessert haben. Thomas Otter und Thorsten Schwarz vom Karlsruher Institute of Technology haben eine Untersuchung von Stellenwebseiten im Hinblick auf die Zugänglichkeit für Menschen mit Sehbehinderungen vorgelegt. Ihr Resümee: „Arbeitgeber und Software versagen beim Thema zugängliche Rekrutierung“ (Otter und Schwarz 2019, 8).

Auch wenn der Arbeitsmarkt in den USA in vielen Bereichen anders organisiert ist, scheinen die von Novak (2016) zusammengetragenen Probleme bei der Personalrekrutierung im Internet auch für Deutschland relevant zu sein: Die elektronische Vorfilterung von Onlinebewerbungen durch Software (Bots) kann für Menschen mit Behinderung die Chancen auf eine persönliche Vorstellung reduzieren. Menschen mit Behinderungen machten häufig frustrierende Erfahrungen mit Onlinebewerbungssystemen. Sie konnten zum Beispiel die Onlinebewerbung nicht vervollständigen, weil die Internetsitzungen vom System zeit-

Abbildung 14: Zahl der Beschäftigten mit Behinderung in den WfbM



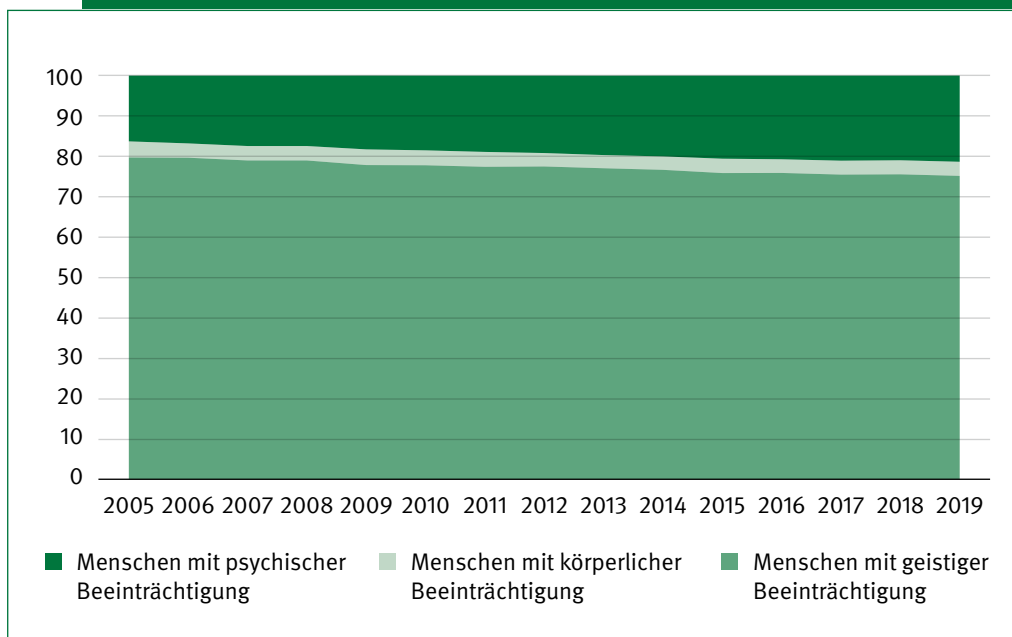
Quelle: Rehadat Statistik; Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe: Beschäftigte in WfbM und Tagesförderung; 2019: Jahresbericht BAG WfbM.



³⁹⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 245.

⁴⁰⁾ www.myhandicap.de/jobboerse

Abbildung 15: Anteil der wesentlichen Behinderungsarten von Beschäftigten in den WfbM in Prozent



Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. | Bearbeiter: PH, JB, AT | Stand: 2. November 2018.



lich limitiert wurden. Möglichkeiten zur persönlichen Kontaktaufnahme waren entweder nicht gegeben oder schwer zu finden (Novak 2016, 293–294). Nach einer Untersuchung des Partnership on Employment & Accessible Technology Institute (PEAT Institute), welches vom US-Arbeitsministerium gesponsert wird, berichteten 46 Prozent der Menschen mit Behinderungen, dass ihre letzte Onlinebewerbung für sie „schwierig bis unmöglich war“ (PEAT 2015, 7).

Eine Sichtung wissenschaftlicher Aufsätze durch den Verfasser deutet auch darauf hin, dass in diesem Bereich noch erheblicher Forschungsbedarf besteht, vor allem für Deutschland. Eine Auswertung der meistbesuchten Internetseiten im Hinblick auf ihre Barrierefreiheit durch die gemeinnützige Organisation WebAIM zeigt, dass nur zwei

Prozent der darin untersuchten Homepages (zentrale Internetseite des Angebots) fehlerfrei waren. Die meisten Beeinträchtigungen ergaben sich durch schwachen Textkontrast.⁴¹⁾

Neben dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind etliche Menschen mit schweren Behinderungen in WfbM beschäftigt. Behindertenrechtsaktivisten schauen kritisch auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den WfbM. Sie sehen diese nicht als inklusive Einrichtungen an. Dennoch hat die Zahl der Werkstattbeschäftigten in den letzten Jahre weiter zugenommen und liegt zuletzt nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) bei rund 320.000 Personen, hinzu kommen noch einmal 70.000 Fachkräfte.⁴²⁾ Auch nach der Umsetzung der

16,3 % (2005)

21,4 % (2019)

Anteil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den WfbM

⁴¹⁾ Bocksch, R. (2020). Barrierefreiheit im Internet kaum vorhanden, de.statista.com/infografik/23675/anteil-der-majestic-million-websites-der-wcag-fehler-aufweist, abgerufen am 7. April 2021.

⁴²⁾ www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/bagwfbm, abgerufen am 7. Januar 2021.

Allgemeines Betretungsverbot

Alle Bundesländer haben spätestens ab dem 24. März 2020 bis Anfang Mai ein allgemeines Betretungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) für Menschen mit Behinderung in Werkstätten angeordnet.

13,7%

Zunahme der Schülerzahl in Förderschulen bis zum Jahr 2030 gegenüber dem Jahr 2018

Behindertenrechtskonvention in Deutschland spielen die Werkstätten damit als Arbeitgeber eine maßgebliche Rolle, was sich auch durch die Struktur der Beschäftigten erklären lässt.

Eine Aufschlüsselung der wesentlichen Behinderungsarten der Beschäftigten in WfbM zeigt, dass die Mehrzahl der Beschäftigten eine geistige Beeinträchtigung hat. Das betrifft etwa drei Viertel der Beschäftigten. Im Langzeittrend ist aber erkennbar, dass der Anteil dieser Beschäftigten rückläufig ist, während der Anteil der Beschäftigten mit psychischer Beeinträchtigung zugenommen hat. Deren Anteil lag im Jahr 2005 noch bei gut 16 Prozent, im Jahr 2019 aber bereits bei über 21 Prozent. Damit verschieben sich langfristig auch die Anforderungen an die spezifischen Maßnahmen für Arbeitssicherheit und Berufsgesundheit.

In einer Studie des BAMS aus dem Jahr 2008 wurde umfangreich untersucht, wie viel Übergänge aus WfbM pro Jahr in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Für den Zeitraum 2002 bis 2006 weist die Studie einen Wert von durchschnittlich 0,11 Prozent aus.⁴³⁾

In einer Studie für Bayern im Jahr 2012 wurde eine Übergangsquote von WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt von 0,14 Prozent ermittelt. Allerdings fielen die Übergangserfolge bei den untersuchten Werkstätten sehr unterschiedlich aus.⁴⁴⁾ Der Jahresbericht 2018 bis 2019 der Integrationsämter weist die Begleitung von insgesamt 1.400 Übergangsverfahren für Deutschland aus, womit

die errechnete Größenordnung aus Bayern aus dem Jahr 2012 auch für die Gegenwart noch Bedeutung hat. Die Jahresberichte der BAG WfbM zeigen jedoch, dass der gesellschaftliche Druck zu mehr Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt bei WfbM angekommen ist und in den Berichten thematisiert wird. Inwiefern die neuen politischen Instrumente greifen, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.⁴⁵⁾

Prognosen der Entwicklungen der Beschäftigten in WfbM sind mit vielen Unsicherheiten behaftet. Ein wichtiger Faktor in der Vergangenheit war die Zahl der Schülerinnen und Schüler auf Förderschulen, von denen nach Schulabschluss mehr als die Hälfte keinen Beruf erlernt haben und damit im Übergangssystem, zum Beispiel in Werkstätten, unterkamen (vergleiche Klemm 2016, 37).

Die Schülerprognose der Kultusministerkonferenz der Bundesländer geht davon aus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler auf Förderschulen in den kommenden Jahren eher zunehmen als abnehmen wird.⁴⁶⁾

Eine zukünftig relevante Messgröße für Inklusion wird die Inanspruchnahme des „Budgets für Arbeit“ sein. Menschen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind oder einen Anspruch auf entsprechende Leistung haben, können für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt dieses Budget in Anspruch nehmen,⁴⁷⁾ wobei sie dann min-

⁴³⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008). Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, FB383, S. 115.

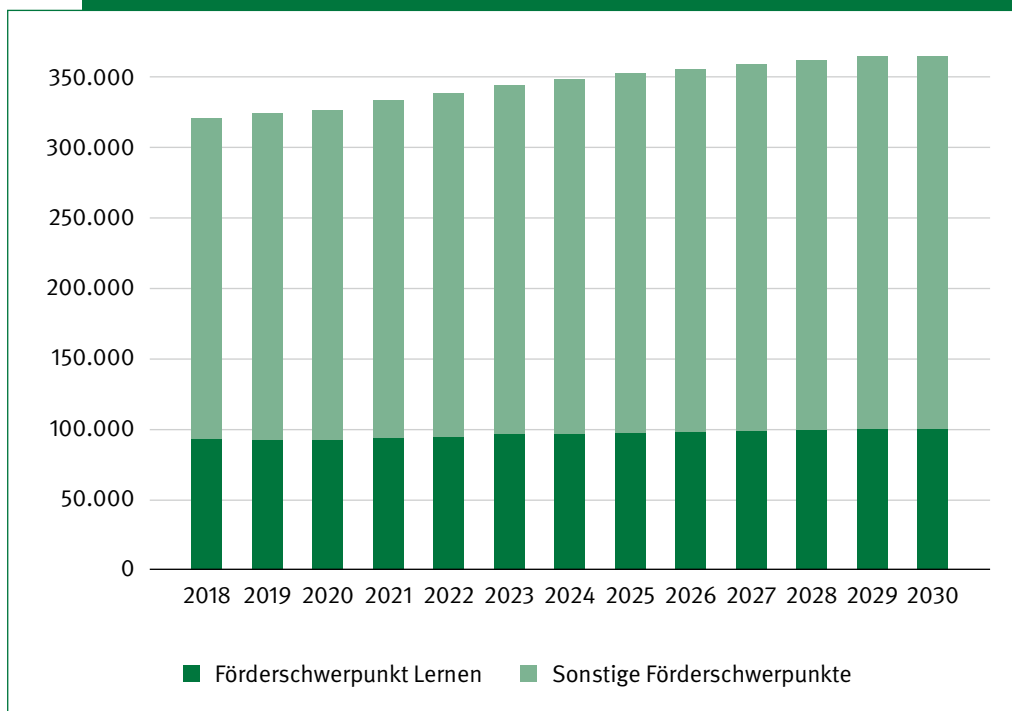
⁴⁴⁾ www.bagwfbm.de/article/1877?mailit=1, abgerufen am 7. Januar 2021.

⁴⁵⁾ Zur Beschreibung der politischen Maßnahmen siehe BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 250 ff.

⁴⁶⁾ Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen bis 2030, www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/vorausberechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html, abgerufen am 10. Februar 2021.

⁴⁷⁾ Siehe BIH Jahresbericht 2019–2020, S. 26–27.

Abbildung 16: Schülerzahlprognose nach Schularten der Kultusministerkonferenz



Quelle: Kultusministerkonferenz der Bundesländer, SP 2019 – Bundesweite Schülerprognosen.



destens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Zur Inanspruchnahme dieser neuartigen Leistung zur Teilhabe liegen aber noch keine aussagefähigen Trenddaten vor, weil das Budget erst seit 2018 mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes abgerufen werden kann.

Ein relativ junges Projekt zur Verbesserung beruflicher Inklusion stellen die Inklusionsbetriebe (früher Integrationsprojekte) dar. Es gibt inzwischen knapp 1.000 dieser Betriebe. Sie beschäftigen nach Angaben des Jahresberichts 2019 bis 2020 der Integrationsämter insgesamt etwa 30.000 Mitarbeitende, davon 13.550 Menschen mit schweren Behinderungen. „Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX bieten solchen schwerbehinderten Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, deren

Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten (IFD) auf besondere Schwierigkeiten stößt.“⁴⁸⁾

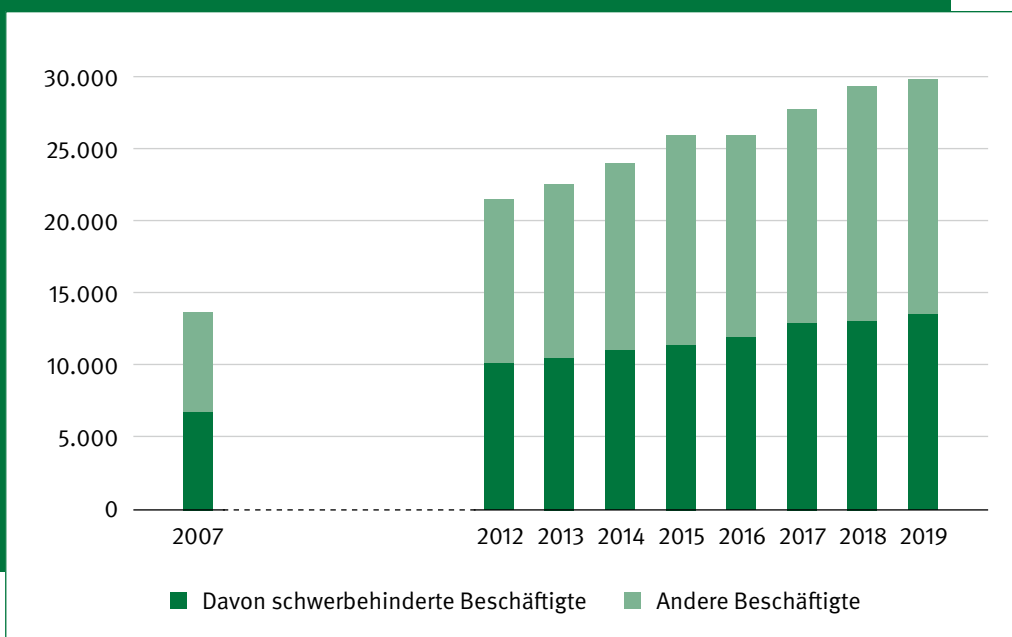
Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt seit 2007 etwa eine Verdopplung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigung dort. Sie beschäftigen mindestens 30 Prozent Menschen mit schweren Behinderungen, maximal 50 Prozent und gelten als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und marktüblichen Löhnen. Sie erhalten von den Integrationsämtern einen finanziellen Nachteilsausgleich, stehen mit

⁴⁸⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht Nr. 578, S. 5.

Quelle: BIH Jahresberichte, eigene Darstellung.



Abbildung 17: Zahl der Beschäftigten mit Behinderung in Inklusionsbetrieben



ihrem Produkt- und Dienstleistungsangebot ansonsten aber im Wettbewerb mit anderen Betrieben.⁴⁹⁾

Auch wenn die Beschäftigung in diesen Betriebstypen über die letzten 15 Jahre erkennbar gewachsen ist, können sie rein quantitativ betrachtet bis jetzt in keiner Weise einen Ersatz für andere Unternehmen des privaten Sektors oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der öffentlichen Hand darstellen. Und auch wenn in diesen Betrieben von einer hohen Inklusionskompetenz von Führung und Mitbeschäftigten für die berufliche Teilhabe ausgegangen werden kann, sind die Inklusionsbetriebe doch noch nicht so verbreitet, dass sie eine umfassende Alternative zur Beschäftigung in der Werkstatt bieten könnten. Ein weiterer Engpassfaktor für ihre weitere Entwicklung ist das

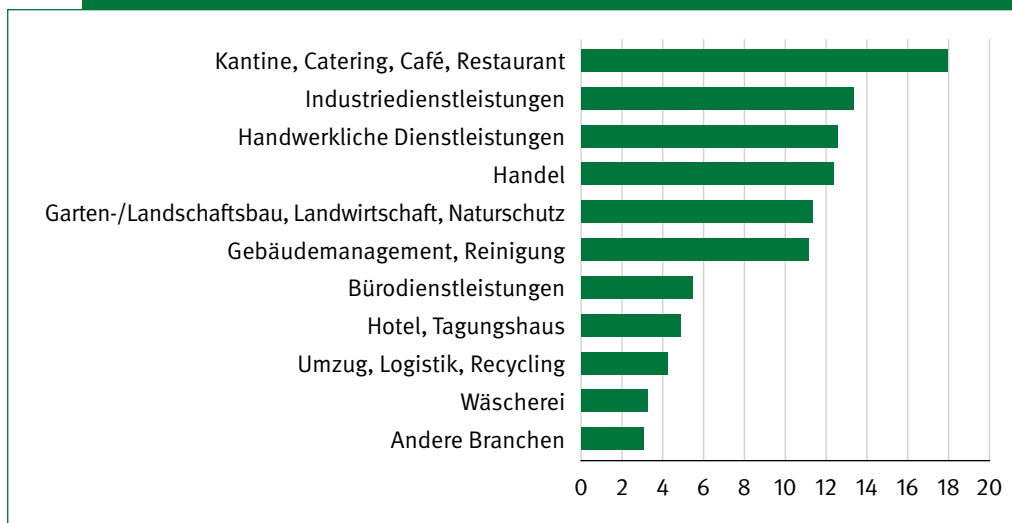
Volumen der staatlichen Förderung: „Die Erfolge der Inklusionsbetriebe führten jedoch auch dazu, dass die Mittel zur Förderung immer neuer Inklusionsbetriebe in einzelnen Ländern knapp“ geworden sind.⁵⁰⁾

Eine genauere Untersuchung der Beschäftigtenstruktur in Inklusionsbetrieben zeigt, dass sich seit 2005 unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung der Anteil der Beschäftigten mit geistigen Beeinträchtigungen mehr als verdoppelt hat: auf 24 Prozent im Jahr 2019. Es ist möglich, dass die Coronapandemie zumindest vorübergehend für die Inklusionsbetriebe noch einmal einen wirtschaftlichen Rückschlag bringen wird. Zu den besonders von Schließungen betroffenen Branchen gehören die Gastronomie, Hotellerie, Catering und der Handel. Allerdings gibt es inzwischen mindestens

⁴⁹⁾ Siehe BIH Integrationsämter. Fachlexikon online, www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c10709i1p/index.html, abgerufen am 10. Februar 2021.

⁵⁰⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht Nr. 578.

Abbildung 18: Branchenstruktur der Inklusionsbetriebe – Anteil an allen Betrieben in Prozent



Quelle: FAF/Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, eigene Darstellung.



zwei etablierte Netzwerke, die für eine höhere Resilienz sorgen können (CAP-Märkte und Embrace-Verbund-Hotels).⁵¹⁾

Das Fazit der Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben lautet, dass die Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen nachhaltig sind. Das gilt auch dort, wo Beschäftigte aus WfbM rekrutiert werden. Erfolgsfaktoren sind für Inklusionsbetriebe die Tragfähigkeit von Geschäftsmodellen im Branchenkontext, das unternehmerische Handeln und „dass sich Inklusionsbetriebe auf die Heterogenität der Beschäftigten einlassen und aktiv damit umgehen“.⁵²⁾

Berufliche Inklusion und die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

Internationale Großkonzerne sind oft für andere Unternehmen Trendsetter, was Fragen der Unternehmensstrategie, aber auch

der Bemühungen um Diversität oder Umweltschutz angeht. Dies hängt damit zusammen, dass sie besonderen Regulierungen unterliegen oder aufgrund ihrer Prominenz intensiv überlegen, wie sie ihre Reputation auch in Ländern mit unterschiedlichen Sozialstandards schützen können. Media Tenor International hat für das UN Global Sustainability Index Institute (UNGSII-Stiftung) aus den Finanzgeschäftsberichten großer, internationaler, börsennotierter Unternehmen ermittelt, wie sie sich zu den UN-Nachhaltigkeitszielen (englisch Sustainable Development Goals, SDGs) stellen.⁵³⁾ Nach einer Analyse der Christoffel-Blindenmission, eines international tätigen diakonischen Werks, können acht der 17 SDGs in einen direkten Bezug zum Thema Behinderung gesetzt werden:⁵⁴⁾

⁵¹⁾ www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen

⁵²⁾ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht, S. 15–16.

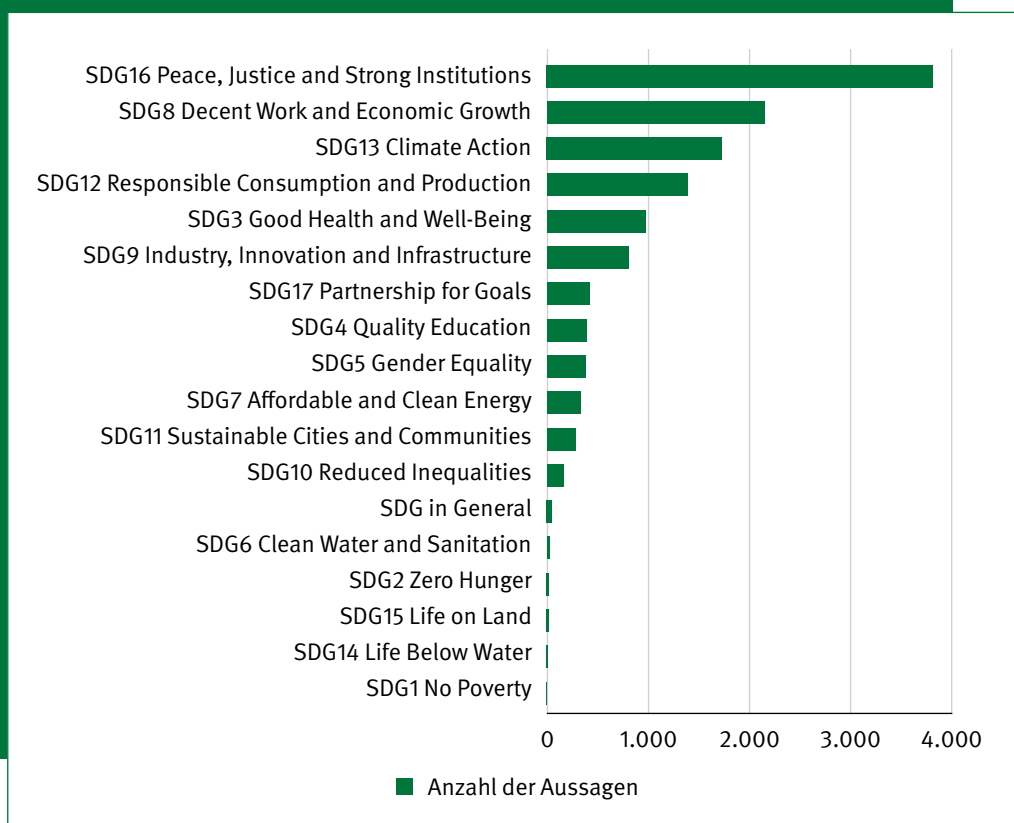
⁵³⁾ Zur Methode siehe: SCR 500-Report, www.bd74a1b5-d4ae-492e-bb52-86699b18885e.filesusr.com/ugd/a988f5_97b50909a95b48edb0b333be63284694.pdf, abgerufen am 9. März 2021.

⁵⁴⁾ www.cbm.de/informieren/armut-und-behinderung/nachhaltigkeitsziele.html, abgerufen am 9. März 2021.

Quelle: Media Tenor/
UNGSII-Stiftung.



Abbildung 19: Bekenntnis der DAX30-Unternehmen zu den UN SDGs in Finanzgeschäftsberichten 2020 (Berichtsjahr: 2019)



Basis: 13.070 Aussagen zu den UN SDGs von den DAX30-Unternehmen in ihren Geschäftsberichten.

- SDG 1 Keine Armut
- SDG 2 Kein Hunger
- SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4 Hochwertige Bildung
- SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitärversorgung
- SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 10 Weniger Ungleichheiten
- SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Die Abbildung 19 zeigt, zu welchen der SDGs die Unternehmen in ihren Geschäftsberichten besonders ausführlich Stellung beziehen.

Die Analyse der Finanzgeschäftsberichte der DAX30-Unternehmen für das Geschäftsjahr

2019, die 2020 veröffentlicht wurden, zeigt, dass die für Menschen mit Behinderungen wichtigen Ziele gemäß der Christoffel-Blindenmission-Studie nicht im Vordergrund der Anstrengungen stehen. Am ehesten wird noch das SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) angesprochen. Die Untersuchung bestätigt die Ergebnisse der Recherche und Umfrage zur Pflichtbeschäftigtenquote. Möglicherweise fällt es den Firmen leichter, Geld oder Arbeitsstunden für Einrichtungen zu spenden, die sich um Menschen mit schweren Behinderungen kümmern, als darüber Auskunft zu geben, wie inklusive Berufspraxis gefördert wird. Auch die Ergebnisse der Social-Media-Analyse in einem anderen Kapitel dieses Berichts deuten darauf hin, dass „Diversität“ vor allem im Zusammenhang mit Geschlecht und Her-

kunft in den Programmen der Unternehmen auftaucht, viel seltener jedoch im Zusammenhang mit Menschen mit schweren Beeinträchtigungen.

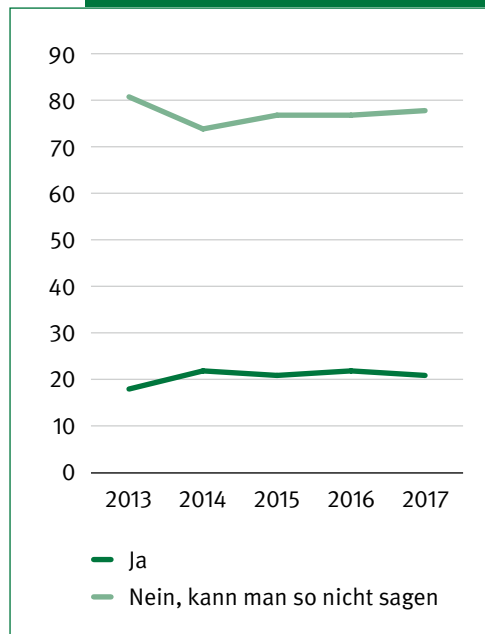
Auf der Suche nach Ursachen für ein möglicherweise unterausgeprägtes Engagement für berufliche Inklusion ist von Bedeutung, ob es faktische Leistungsunterschiede gibt, welche den Ausschlag geben. Diese Frage würde umfangreiche Studien voraussetzen, die nicht ohne Weiteres vorliegen.⁵⁵⁾

Wie wird die Inklusionsentwicklung der letzten Jahre von der Arbeitgeberseite beurteilt? Das ist einerseits ein entscheidender Punkt für die zu erwartenden künftigen Inklusionsanstrengungen.

Andererseits gibt es zu dieser Frage nicht – wie beim ifo-Geschäftsklimaindex – laufende Untersuchungen, die Chancen und Risiken aufzeigen könnten. Die Befragungen des Inklusionsklimabarometers reichen leider nur bis zum Jahr 2017. Sie zeigen, dass rund drei Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne schwere Behinderungen in der Befragung benennen. Kleinere Betriebe attestieren häufiger Unterschiede als große (Verhältnis 30 : 70). Angesichts der Tatsache, dass Firmen, die ihre Pflichtbeschäftigtenquote nicht erreichen, eine deutlich spürbare kontinuierliche Ausgleichsabgabe zahlen müssen, ist zu hinterfragen, ob die Antworten in der Umfrage die tatsächlichen Einschätzungen der Arbeitgeberseite zutreffend widerspiegeln oder sozial gewünschte Antworten gegeben werden.

Wie sind die Perspektiven für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Der Anteil der Unternehmen, die über schriftliche Inklus-

Abbildung 20: Einschätzung von Leistungsunterschieden durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Prozent



Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit Aktion Mensch/Handelsblatt Research Group 2017, Anhang, eigene Darstellung.



sionspläne verfügen, hat sich zwischen 2013 und 2017 mehr als verdoppelt. Im Sinne des Slogans „What gets measured gets managed“ (deutsch „Was gemessen wird, wird umgesetzt“) spricht dies für einen wachsenden Fokus auf entsprechende Pläne – auch bei der zukünftigen Beurteilung von Inklusionsanstrengungen. Ob allerdings ein kausaler Zusammenhang zwischen der steigenden Zahl von Inklusionsplänen und der wachsenden Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen im Befragungszeitraum existiert, kann nicht beantwortet werden. Anekdotisch berichten Medien jedenfalls über den Erfolg von Inklusionsplänen, vor allem wenn sie mit konkreten Zielen verbunden sind und Sanktionen und Belohnungen für Zielerreichung oder -verfehlung enthalten.

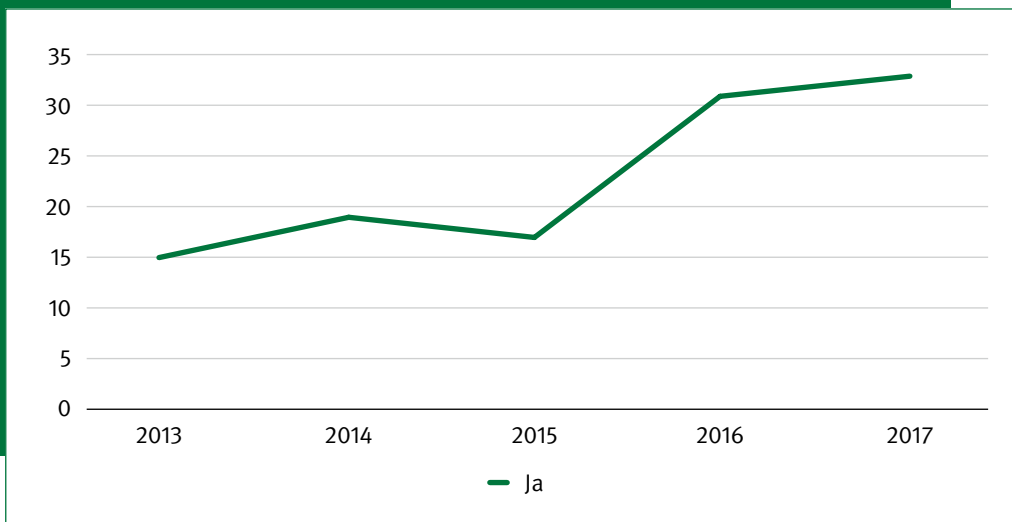
Die „Frankfurter Rundschau“ preist die Stadt Frankfurt für ihre Beschäftigungsquote von

⁵⁵⁾ Siehe hierzu Vollbracht, M. (2017). Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Brandenburg. Zürich: Innovatio, S. 62.

Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit Aktion Mensch/Handelsblatt Research Group 2017, Anhang, eigene Darstellung.



Abbildung 21: Existenz von Inklusionsplänen oder schriftlichen Grundsätzen zur Inklusion – Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Prozent



11,05 Prozent. Der Verantwortliche erklärt dies mit der Einführung einer Zielmarke und der Einführung einer stadtinternen Ausgleichsabgabe zwischen Ämtern, die ihre Ziele besser oder schlechter erfüllten.⁵⁶⁾

Das Schwerbehindertenrecht hat neben Beschäftigungspflicht und Ausgleichsab-

gabe, den persönlichen und finanziellen Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben noch ein weiteres Instrument zur Sicherstellung der Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen. Das ist ein besonderer Kündigungsschutz. Ohne die Zustimmung des Integrationsamts ist die von Arbeitgebenden ausgesprochene Kündigung

⁵⁶⁾ Frankfurter Rundschau, 28. Februar 2017: Frankfurt ist Vorbild: Hohe Beschäftigungsquote bei der Stadt.

des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen unwirksam.⁵⁷⁾ Was Arbeitsplatzinhabende schützt, kann allerdings die Einstellungen von Schwerbehinderten erschweren, wenn Arbeitgebende Sorge haben, sich im Bedarfsfall nicht von einem Beschäftigten trennen zu können.

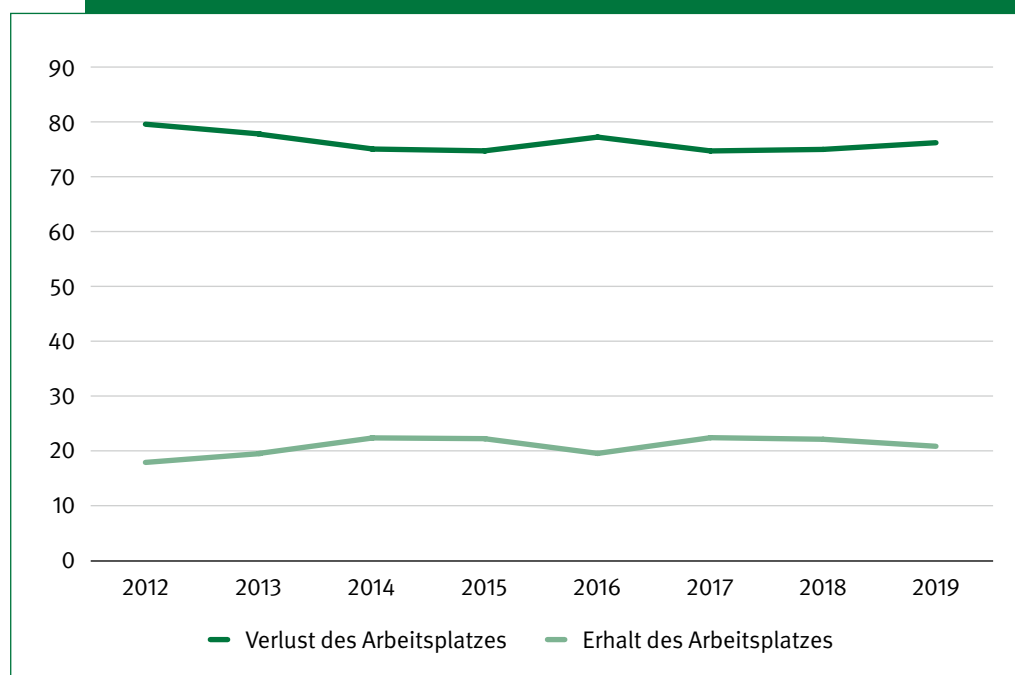
Die Statistik der Integrationsämter zeigt, dass rund drei Viertel der Kündigungsverfahren von Menschen mit Schwerbehinderung mit dem Verlust des Arbeitsplatzes enden, die Zustimmung des Integrationsamts also mitnichten eine unüberwindbare Hürde darstellt. Der Langzeittrend zeigt dabei, dass sich die Quote der Kündigungsverfahren im Hinblick auf Erhalt oder Verlust des Arbeitsplatzes in den letzten acht Jahren kaum verändert hat. Im Jahr 2020 verloren 80 Prozent der von einem Kündigungsverfahren betroffenen Schwerbehinderten ihre

Stelle, im Jahr 2019 lag der Wert mit 76,23 Prozent nur geringfügig niedriger. Ein eindeutiges Signal für ge- oder misslingende Inklusion lässt sich daraus nicht ablesen. Im Hinblick auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kann aber festgehalten werden, dass der besondere Kündigungsschutz offenbar in der Praxis keine unüberwindliche Hürde darstellt, wenn eine Trennung notwendig erscheint.

Der Arbeitsmarkt in der Heil- und Sonderpädagogik

Neben den Beschäftigten mit (schweren) Behinderungen liegt das Augenmerk dieses Berichts auf den Betreuenden beziehungsweise dem Fachpersonal im Bereich der Behindertenhilfe. Die demografische Entwicklung und die Zahl der Menschen, die in der einen oder anderen Weise in Werkstätten, Rehabilitations- und Beschäftigungs-

Abbildung 22: Abgeschlossene Kündigungsverfahren Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes in Prozent



Quelle: BIH Jahresberichte – Die Arbeit der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, eigene Darstellung, an 100 fehlende Prozent: kein Kündigungsschutz nach dem SGB IX/keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch.



⁵⁷⁾ BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2019). BIH Jahresbericht 2018–2019, S. 7, 11.

41%

Zuwachs an Stellen in der Heil- und Sonderpädagogik zwischen 2012 und 2019

0€

Bezahlung während der Ausbildung zur Heilerziehungspflege. Während der schulischen Aus- beziehungsweise Weiterbildung erhält man keine Vergütung.

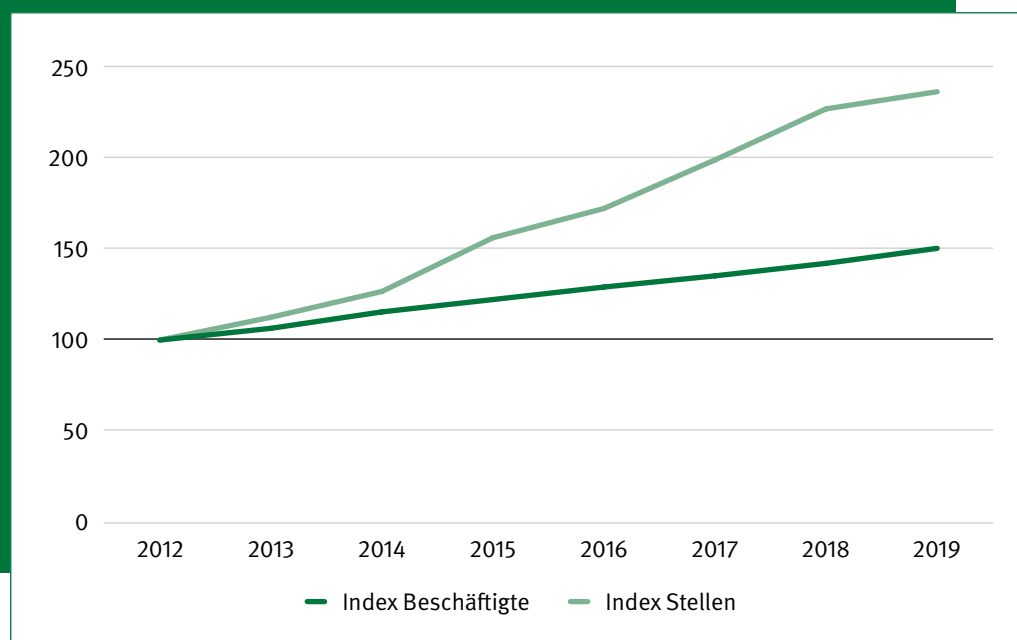
projekten, Inklusionsbetrieben oder stationären Wohneinrichtungen begleitet werden, legt nahe, dass auch die Zahl der Beschäftigten, die sich um die Begleitung kümmern, ansteigt. In mehreren Sozialberufen ist in den letzten Jahren die Nachfrage nach Fachkräften stärker gewachsen als das verfügbare Personal. Besonders markant ist dies im Bereich der Altenpflege.

In absoluten Zahlen gesprochen, gab es im Dezember 2012 insgesamt 155.577 Beschäftigte in der Heil- und Sonderpädagogik, Ende 2019 war die Zahl auf 219.770 angestiegen. Nun kann diese Entwicklung neben dem Bereich der erwachsenen Menschen mit Behinderung auch eine steigende Nachfrage nach Fachkräften im Inklusionsgebiet „Schule und Kindertagesstätte“ beinhalten. Aber grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren zugenommen hat. Noch stärker

zugenommen als die Zahl der Beschäftigten hat aber die Zahl der offen gemeldeten Stellen. Das ist ein Indiz für einen wachsenden Mangel an Fachkräften. Auch wenn unklar ist, wie viel Prozent der tatsächlich offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, so deutet die Meldung von offenen Stellen durch eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber grundsätzlich darauf hin, dass es dort dauerhaften Bedarf gibt.⁵⁸⁾

Analog zum Pflegebereich kann vermutet werden, dass auch aus dem Mangel an Fachkräften im heilpädagogischen Bereich größere Herausforderungen für die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsablaufs entstehen, bis hin zur Besetzung von Schichtdiensten oder der Übernahme ungeplanter Vertretungen. Belastungen werden ausführlicher im folgenden Kapitel dargestellt.

Abbildung 23: Entwicklung der Beschäftigung und der offenen Stellen im Berufsfeld „Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik“ 2012 bis 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung (Normalisierung auf den Basiswert 100 für das Jahr 2012).



⁵⁸⁾ Siehe BGW (2020). Pflege in Deutschland – 2012 bis 2018. Eine sozioökonomische Analyse von Berufsgesundheit und Ansehen. Hamburg: BGW 55-83-112, S. 12.



3 Sozioökonomische Entwicklung der Berufsgesundheit

3.1 Sozioökonomisches Konzept der Berufsgesundheit und Stand der Forschung zur Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe

Berufsgesundheit wird in diesem Bericht analog zum 2020 erschienenen Datenreport Pflege als sozioökonomisches Konzept verstanden. Es besteht nicht aus einer einzelnen Facette, sondern aus einem Bündel von Phänomenen. Gemeinsam mit der BGW haben DIW Econ und Media Tenor ein sozioökonomisches Konzept von Berufsgesundheit entwickelt und publiziert, welches auf drei Bereiche blickt:

- (1) Ressourcen
- (2) Belastungen
- (3) Berufliche Gesundheit⁵⁹⁾

Die verschiedenen Dimensionen werden im Folgenden getrennt untersucht und ausgewiesen. Dies betrifft einerseits die Berufs-

⁵⁹⁾ Vgl. BGW (2020). Pflege in Deutschland – 2012 bis 2018. Eine sozioökonomische Analyse von Berufsgesundheit und Ansehen. Hamburg: BGW 55-83-112, S. 20 ff.

Die verschiedenen Belastungsfaktoren in der Behindertenhilfe haben sich in den vergangenen Jahren größtenteils positiv entwickelt. Dabei zeigen sich vor allem eine abnehmende Belastung durch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sowie ein Rückgang befristeter Arbeitsverhältnisse.

3–5 %

beträgt die Arbeitsunfähigkeitsquote beim Fachpersonal in WfbM

15–20 % (geschätzt)

beträgt die Arbeitsunfähigkeitsquote bei Beschäftigten mit Behinderung



gruppe der Betreuten, Menschen mit Behinderungen, andererseits die Berufsgruppe der Betreuenden. Basis für die Betrachtung der Komponenten (1) und (2) ist dabei jeweils eine Umfrage unter den Betreuten – durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach. Für die Berufsgruppe der Betreuenden wird auf die fortlaufenden Umfragen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zurückgegriffen.⁶⁰⁾ Die Daten zur beruflichen Gesundheit stammen aus der Statistik der BGW (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) sowie weiteren Quellen. Eine Vertiefung des soziomedizinischen Konzepts der Berufsgesundheit findet sich im dritten Teilhabebericht der Bundesregierung.⁶¹⁾

Die statistische Erfassung der Beschäftigten in der Behindertenhilfe ist nicht unkompliziert, weil es dort verschiedenste Berufe gibt, die zu berücksichtigen sind. Um vergleichbare Zahlen zu betrachten, wird für die Betreuenden im Folgenden auf die Berufsgruppe „8.313 Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik“ der amtlichen Statistik zurückgegriffen:⁶²⁾ „Angehörige dieser Berufe befassen sich mit der Betreuung, Pflege, Förderung, Erziehung, Bildung, beruflichen und sozialen Rehabilitation und Integration von Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung.“⁶³⁾

Tabelle 2: Dimensionen des Konzepts Berufsgesundheit

Ressourcen	Belastungen	Berufliche Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Weiterbildung • Zufriedenheit mit der Arbeit • Zufriedenheit mit dem Einkommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen um den Arbeitsplatz • Befristete Beschäftigung • Überstunden • Wechselnde Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankheitstage • Arbeitsunfälle • Berufskrankheiten

⁶⁰⁾ Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine seit 1984 laufende Wiederholungsbefragung von Haushalten und Personen in Deutschland. Für das SOEP werden jedes Jahr etwa 30.000 Personen in rund 15.000 Privathaushalten befragt, die für die Bevölkerung in Deutschland repräsentativ sind. Aufgrund seiner Stichprobengröße und des Detailgrads der erhobenen Personen- und Haushaltsmerkmale ist das SOEP geeignet, um einzelne Berufsgruppen detailliert in Bezug auf sozioökonomische Merkmale, die Zufriedenheit und die Belastung im Beruf zu untersuchen. So wurden bereits Analysen zur Berufsbelastung und zur Berufszufriedenheit in unterschiedlichen Berufsgruppen auf der Basis des SOEP durchgeführt. Die Zahl der Beobachtungen der relevanten Variablen im Berufsfeld Behindertenhilfe liegt in dem betrachteten Zeitraum durchschnittlich bei 111 in der Behindertenhilfe beschäftigten Personen, auf deren Basis Analysen der Mittelwerte durchgeführt werden (Quelle: DIW Econ).

⁶¹⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 471–474.

⁶²⁾ www.klassifikationsserver.de/klassService/jsp/common/url.jsf?item=8313&variant=kldb2010&detail=true

⁶³⁾ Ebd.



Es gibt nicht viele Studien zur Berufsgesundheit der Berufsgruppe in Deutschland. Die meisten gehen auf die sogenannten BMBD-Studien (Studien zur Betreuung von Menschen mit Behinderung in Deutschland) von 2015 zurück.⁶⁴⁾ Daneben gibt es Untersuchungen zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Stressoren beziehungsweise der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung nach dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).⁶⁵⁾

Kernergebnisse der BMBD-Studie sind:

- Burnout-Befürchtungen der Befragten sind mit persönlichen und institutionellen Faktoren verbunden. Arbeits(zeit-)bedingungen, Stress und Überforderung spielen dabei eine besondere Rolle. Besondere Risikogruppe sind die 25- bis 34-jährigen Betreuungskräfte.⁶⁶⁾
- Mehr als die Hälfte der Betreuungskräfte in den stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe fühlt sich durch die berufliche Situation belastet. Zahlreiche Faktoren spielen eine Rolle, ob sich Beschäftigte belastet fühlen oder nicht, darunter Alter, Geschlecht, Beschäftigungsdauer, Arbeitsumfang und Hierar-

chieebene. Dabei sieht sich nur ein Viertel der Beschäftigten durch den Arbeitgebenden unterstützt. 70 Prozent derjenigen, die sich nicht unterstützt fühlen, sehen ihre Arbeit als „sehr/etwas belastend“ an.⁶⁷⁾

Für betreuende Beschäftigte (Fach- und Führungskräfte) in WfbM gibt es wenig gesicherte Erkenntnisse über die Wahrnehmung von Berufsbelastung und Fragen wie Burnout-Risiken. Die Pionierstudie von Schwangler et al. kommt auf Basis einer Befragung von 186 Fach- und Führungskräften in WfbM zu ähnlich kritischen Ergebnissen wie Habermann-Horstmeier und Limbeck für die Beschäftigten in den Wohneinrichtungen. Kernergebnisse der Untersuchung von Schwangler et al. sind:

- 60 Prozent der Befragten geben ein hohes Burnout-Risiko an.
- Fast zwei Drittel der Befragten beklagen eine niedrige Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die Leitungsebene.
- Knapp die Hälfte der Befragten gibt hohe physische Belastung am Arbeitsplatz an (zum Beispiel körperlich schwere Arbeit, Lärm).

⁶⁴⁾ Die BMBD-Studie ist eine Befragung von 400 Betreuungskräften in Wohneinrichtungen für behinderte Menschen zu ihrer Arbeitssituation. Sie wurde im Jahr 2015 durchgeführt. Vgl. Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2016). Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt? In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 51, S. 517–525; Zählung der Seitenzahlen bei den folgenden Zitaten gemäß dem elektronischen Dokument, www.asu-arbeitsmedizin.com/gentner.dll/PL_110576_718795.

⁶⁵⁾ Vgl. Hedderich, Ingeborg, Mühler, Florian (2019). Ressourcen und Stressoren im Arbeitsfeld der Behindertenhilfe: eine qualitative Studie zu arbeitsbezogenen Einflussfaktoren auf die Gesundheit. In: Sonderpädagogische Förderung heute, 64 (3), S. 318–331; Roth, G., Wendt, F., Nübling, M., Janßen, C. (2018). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München, d-nb.info/1192142489/34.

⁶⁶⁾ Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2017). Burnout-Gefährdung in der Behindertenarbeit. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 12, S. 29, www.doi.org/10.1007/s11553-016-0553-2.

⁶⁷⁾ Ebd., S. 5.

- Moniert werden auch mangelnde Selbstbestimmung und Vorhersagbarkeit.⁶⁸⁾

Die Studie von Roth et al. (2018) zur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung von Beschäftigten in der Behindertenhilfe basiert auf einer Befragung von in Wohnheimen Tätigen mithilfe des COPSOQ. Dabei wurden gut 1.900 Beschäftigte befragt und deren Ergebnisse mit anderen Berufsfeldern (insgesamt rund 32.000 Beschäftigte) verglichen:

- Demnach sind die Beschäftigten in Wohnheimen der Behindertenhilfe insgesamt mit ihrer Arbeit etwas unzufriedener als andere Beschäftigte,
- nehmen sie deutlich häufiger bei sich Erschöpfungs- und kognitive Stresssymptome wahr,
- schreiben sich einen schlechteren Gesundheitszustand zu
- und denken häufiger an Berufsaufgabe.⁶⁹⁾
- Emotionale Anforderungen werden häufiger als bei anderen Berufen als Belastung genannt.
- Im Vergleich zu anderen Berufen nehmen Beschäftigte der Behindertenhilfe im Durchschnitt ein schlechteres Gemeinschaftsgefühl wahr und sehen sich häufiger Mobbing ausgesetzt.⁷⁰⁾

Dabei zeigen sich allerdings große Unterschiede zwischen den Beschäftigten und es scheint eher nur eine kleine Gruppe sehr oft an Berufsaufgabe zu denken und mit dem Beruf unzufrieden zu sein.

Die BGW hat in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf im Zeitraum November 2016 bis September 2017 nicht pflegendes Personal in WfbM befragt. Hauptstressfaktor ist demnach Zeitdruck, die Beschäftigten beklagen tendenziell zudem fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte und Informationsmängel.⁷¹⁾

Laut Burtcher liegt die Arbeitsunfähigkeitsquote bei den betreuenden Mitarbeitenden in WfbM im Bereich von drei bis fünf Prozent und damit im Bereich anderer Branchen. Bei den Beschäftigten mit Behinderung werde die Quote dagegen auf 15 bis 20 Prozent geschätzt.⁷²⁾ Pfaff und Kuhn ermitteln in einer Befragung von baden-württembergischen Inklusionsbetrieben eine ähnlich hohe Arbeitszufriedenheit (75,5 Prozent „eher hoch“ oder „hoch“) von Beschäftigten mit Behinderung wie von Beschäftigten ohne (84,9 Prozent) Behinderung. Bei ihrer Untersuchung geht es aber vor allem um die Erprobung eines Messinstruments für Menschen mit und ohne Behinderung, nicht um

⁶⁸⁾ Schwangler, J., Wahl, L., Neuperdt, L., Rathmann, K. (2020). Berufliche Belastungen und Burnout-Risiko von Leitungs- und Fachkräften in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Ergebnisse der bundesweiten WeCareOnline-Studie, Prävention und Gesundheitsförderung, 4, S. 364–366.

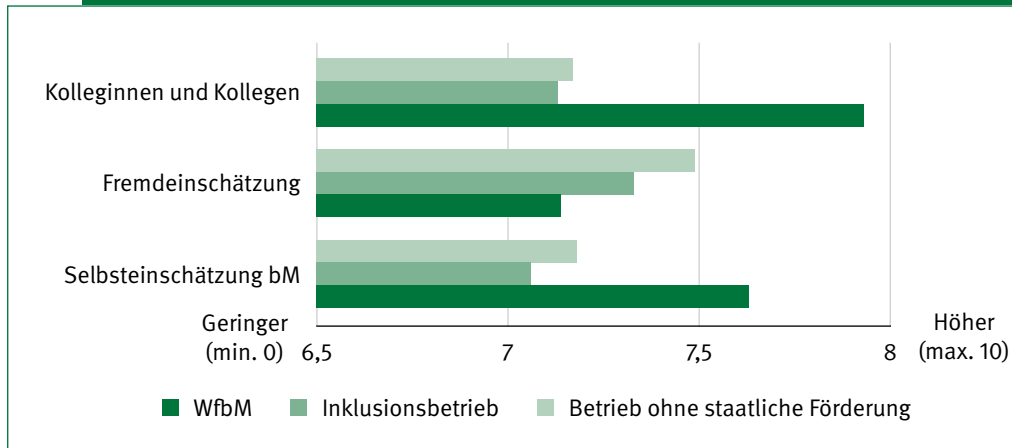
⁶⁹⁾ Roth, G., Wendt, F., Nübling, M., Janßen, C. (2018). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München, d-nb.info/1192142489/34, S. 13.

⁷⁰⁾ Ebd., S. 17.

⁷¹⁾ BGW (2017). Psychische Belastung und Beanspruchung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Ergebnisse einer Personalbefragung der BGW in Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Hamburg: BGW, S. 2–3, www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Branchenartikel/BGW-Personalbefragung-WfMB-kurz.pdf?__blob=publicationFile.

⁷²⁾ Burtcher, R. (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung in der Werkstatt für behinderte Menschen. In: K.-P. Becker (Hrsg.). Bewährtes bewahren – Neues gestalten. Berlin: Inmitten, Band 5, Schriftenreihe der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost, S. 60–61. Rehabilitationszentrum Berlin-Ost.

Abbildung 24: Selbst- und Fremdeinschätzung der Berufszufriedenheit von Beschäftigten mit Behinderung und ihren Kolleginnen und Kollegen nach Betriebsform



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: n=194 Berufstätige mit Behinderung und 125 Mitarbeitende und Betreuende von berufstätigen Menschen mit Behinderungen; Durchschnittswert auf einer Skala von 0 (= ganz unzufrieden) bis 10 (= ganz zufrieden).

ein repräsentatives Bild der Arbeitszufriedenheit.⁷³⁾

3.2 Berufsgesundheit: Ressourcen

Wichtige Ressourcen sind die Zufriedenheit mit dem Beruf, mit dem persönlichen Einkommen und mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Weil es hierzu wenig Daten über Menschen mit Behinderungen gibt, hat die BGW das Institut für Demoskopie Allensbach beauftragt, im Rahmen der Digitalisierungsstudie, die an anderer Stelle in diesem Bericht dargestellt wird, ausgewählte Aspekte der Berufszufriedenheit mit abzufragen. Dies geschah im Februar und März 2021, zu einer Zeit, als die Folgen der Coronapandemie noch stark spürbar waren.

Berufszufriedenheit

Im Hinblick auf die Berufszufriedenheit ergab sich durch die parallele Befragung von

Menschen mit Behinderungen (Selbsteinschätzung) und ihren Kolleginnen und Kollegen, Betreuerinnen und Betreuer sowie Vorgesetzten eine besondere Perspektive: Neben der Eigeneinschätzung von Menschen mit und ohne Behinderungen wurde zusätzlich gefragt, wie Kolleginnen und Kollegen, Betreuerinnen und Betreuer sowie Vorgesetzte die Zufriedenheit der Menschen mit Behinderungen einschätzen (Fremdeinschätzung). Auf einer Skala von 0 bis 10 konnten die Befragten angeben, ob sie „ganz und gar zufrieden“ mit ihrem Beruf sind (10) oder „ganz und gar unzufrieden“ (0). Die höchste Berufszufriedenheit geben dabei die Beschäftigten in WfbM an: Für Menschen mit Behinderung liegt der Durchschnitt der Antworten bei 7,63, bei ihren Kolleginnen und Kollegen bei 7,93.

Am geringsten ist die Berufszufriedenheit in Inklusionsbetrieben, wo sie für beide Gruppen nur knapp über dem Wert 7 liegt. In-

Die Berufszufriedenheit von schwerbehinderten Menschen ist am höchsten in den Werkstätten, gefolgt von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und den Inklusionsbetrieben.

⁷³⁾ Pfaff, S., Kuhn, M. (2016). Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit. Eine standardisierte Methode zur Befragung behinderter und nicht-behinderter Beschäftigter. In: ARBEIT 2016, 25 (1–2), S. 72.

samt kann auch dieser Wert noch als Ausdruck hoher Zufriedenheit angesehen werden. Eine wichtige Rolle für die Berufszufriedenheit in den Inklusionsbetrieben spielen nach Erkenntnissen des Evaluationsberichts des BMAS auch das Betriebsklima und das Miteinander im Team sowie der Leitungs- und Anleitungsstil der Vorgesetzten in der Balance zwischen fachlichen und sozialen Aspekten.⁷⁴⁾ Regelarbeitsplätze wurden in Abgrenzung zur Beschäftigung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben als „Betrieb ohne staatliche Förderung“ abgefragt. Das bedeutet nicht, dass keinerlei staatliche Förderung für das einzelne Arbeitsverhältnis vorliegt, sondern eine Stelle des sogenannten allgemeinen Arbeitsmarktes. Hier lag die Berufszufriedenheit beider Gruppen bei knapp 7,2.

Bei der Fremdeinschätzung schätzen in Werkstätten Beschäftigte ohne Behinderung die Zufriedenheit ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung als deutlich geringer ein, als diese es selbst tun. Dagegen sind Menschen mit Behinderungen in Inklusionsbetrieben und Betrieben ohne staatliche Förderung weniger zufrieden, als ihre Kolleginnen und Kollegen glauben. Wie können diese Ergebnisse gedeutet werden? Inklusionsbetriebe und Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes sind aufgrund übergeordneter Arbeitsziele stärker in Wettbewerb und Leistungsdruck eingebunden. WfbM sind demgegenüber primär dazu geschaffen, Menschen mit schweren Beeinträchtigungen eine Beschäftigungsperspektive und individuelle Förderung beziehungsweise Eingliederungshilfe zu geben. Auch

wenn Werkstätten als Zulieferer und Auftragsfertiger durchaus Druck vom Markt spüren können, ist doch die Zielsetzung eine andere. Kraft und Energie ziehen Beschäftigte in den Werkstätten vor allem aus dem persönlichen Miteinander, das zeigen auch die Experteninterviews zur Berufsgesundheit in diesem Datenbericht.

Im Teilhabebericht der Bundesregierung wird für Menschen mit Beeinträchtigungen ein Wert von 6,4 für die Arbeitszufriedenheit ausgewiesen, der über die Jahre 2012 bis 2018 stabil ist.⁷⁵⁾ Die Differenz kann sich hier aufgrund einer Abweichung der Bezugsgrundlage ergeben (siehe Anmerkungen zu den unterschiedlichen Begrifflichkeiten zu Beginn dieses Kapitels).

Wie sieht es mit der Berufszufriedenheit der Betreuenden und Fachkräfte in der Behindertenhilfe aus? Anders als bei der Gruppe der Menschen mit Behinderungen kann hier auf Zeitreihendaten aus dem SOEP zurückgegriffen werden. Wie wichtig die Arbeitszufriedenheit für die Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe ist, verdeutlicht unter anderem die bereits zitierte bundesweit durchgeführte WeCareOnline-Studie⁷⁶⁾. Sie zeigt, dass eine geringe Wertschätzung der Arbeit mit einem hohen Burnout-Risiko von Fachkräften in WfbM korreliert.

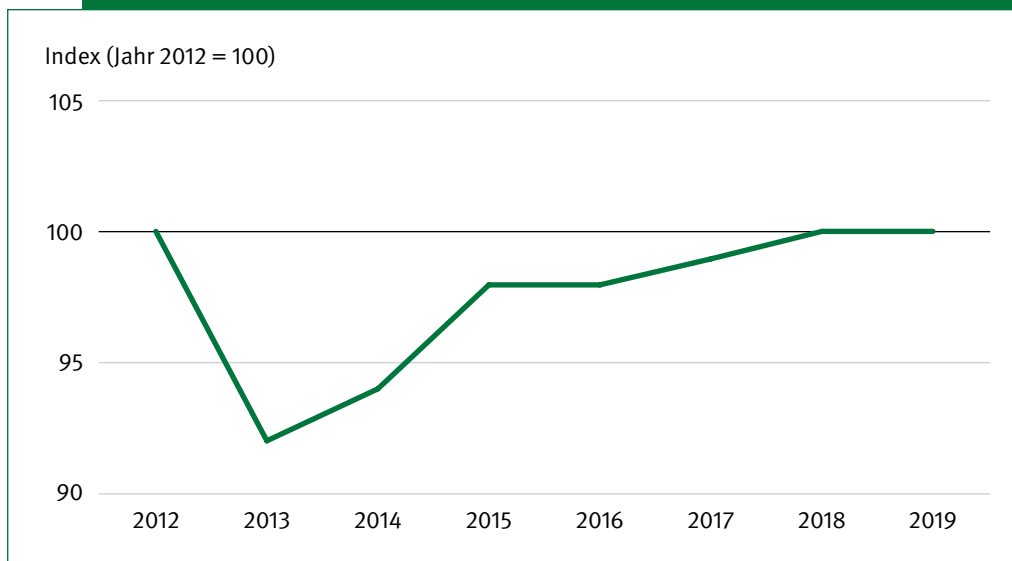
Die subjektive Bewertung der Arbeitszufriedenheit der befragten Beschäftigten wird im Rahmen des SOEP auf einer Skala von von 0 bis 10 gemessen, wobei 0 der geringsten und 10 der höchsten Zufriedenheit entspricht. Im Jahr 2019 bewerteten Beschäf-

⁷⁴⁾ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht, S. 76.

⁷⁵⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 233.

⁷⁶⁾ Schwangler, J., Wahl, L., Neuperdt, L., Rathmann, K. (2020). Berufliche Belastungen und Burnout-Risiko von Leitungs- und Fachkräften in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Ergebnisse der bundesweiten WeCareOnline-Studie. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 4, 2020.

Abbildung 25: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Behindertenhilfe, 2012 bis 2019



Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



tigte in der Behindertenhilfe ihre individuelle Arbeitszufriedenheit mit 7,3 von 10 möglichen Punkten, was ungefähr der durchschnittlichen Bewertung über alle Berufsgruppen von 7,2 entspricht. Um die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit von 2012 bis 2019 darzustellen, wurde die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Behindertenhilfe indiziert. Das Jahr 2012 dient als Basisjahr mit Basiswert 100.

Die Abbildung 25 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten seit 2013 kontinuierlich gestiegen ist. Damit hat die Arbeitszufriedenheit wieder den Ausgangswert aus dem Basisjahr 2012 erreicht und den rapiden Abfall im Jahr 2013 aufgeholt. Warum die Berufszufriedenheit im Jahr 2013 so stark eingeknickt ist, kann hier nicht in der Tiefe ausgeleuchtet werden. Schaut man in die Berichterstattung der Medien, dann sieht man eine Reihe von Negativschlagzeilen zur Behindertenhilfe in beiden Jahren: Insolvenzen oder Sanierungsfälle bei großen Einrichtungen der Behindertenhilfe (zum Beispiel Dieburg, Wetteraukreis), politischer Streit über steigende Kosten der Ein-

gliederungshilfe und darüber, bei wem gespart werden könnte, Kontroversen über die Frage, ob Diakonie-Einrichtungen Tarifverträge mit der Dienstleistungsgesellschaft ver.di abschließen dürfen und sollen. Die intensive Debatte über gesellschaftliche Kostenbelastung und konkrete Sparpläne kann Einfluss auf die wahrgenommene Berufszufriedenheit genommen haben. Ein weiterer möglicher Einflussfaktor ist die Diskussion über Inklusion und die Frage nach der Existenzberechtigung von Einrichtungen, die sich ausschließlich um Menschen mit Behinderungen kümmern. Eine Zunahme wertschätzender Berichterstattung über das Fachpersonal ist im fraglichen Zeitraum nicht zu verzeichnen und das Medienbild der Werkstätten hat sich im Vorfeld des Einbruchs in der Berufszufriedenheit im Vergleich zu 2010/2011 verschlechtert (Vollbracht 2017, 114–115).

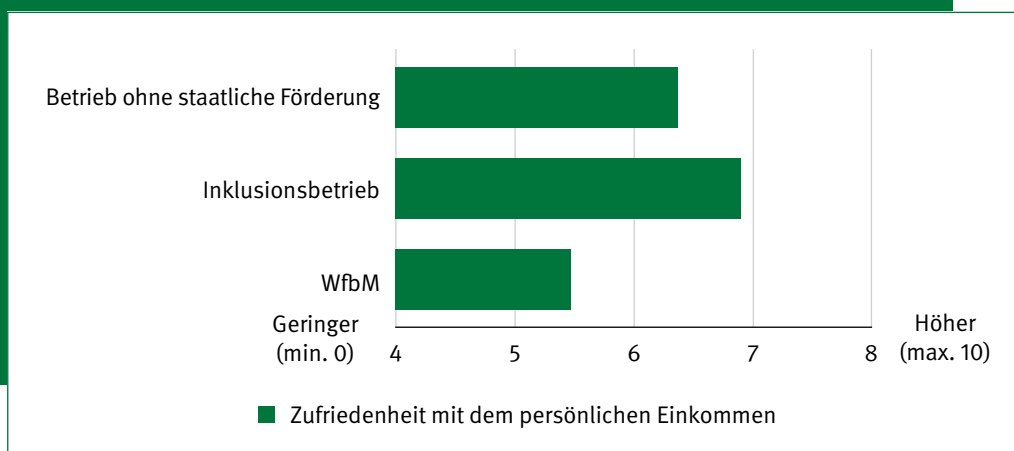
Zufriedenheit mit dem Einkommen

Das Einkommen, insbesondere die subjektive Einkommenszufriedenheit, beeinflusst nicht nur die Arbeitsmotivation, sondern auch die Gesundheit von Beschäftigten. Die Tatsache, dass eine geringe Vergütung oftmals mit

Quelle: Institut für
Demoskopie Allensbach,
Umfrage 8257/2021
im Auftrag der BGW.



Abbildung 26: Einschätzung der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen nach Betriebsform



Basis: n=194 Berufstätige mit Behinderung. Durchschnittswert auf einer Skala von 0 (= ganz unzufrieden) bis 10 (= ganz zufrieden).

erhöhten gesundheitlichen Risiken einhergeht, wurde in zahlreichen Studien belegt.⁷⁷⁾

Bei den befragten Menschen mit Beeinträchtigung ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen in Inklusionsbetrieben am höchsten (knapp 6,9), gefolgt von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (6,4) und Werkstätten (5,5). Der Teilhabebericht der Bundesregierung 2021 weist für die befragten Menschen mit Beeinträchtigungen zuletzt für das Jahr 2018 eine Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen von 6,2 aus.⁷⁸⁾ Dies entspricht knapp dem in der aktuellen Umfrage ermittelten Wert für beschäftigte Schwerbehinderte in Betrieben ohne staatliche Förderung.

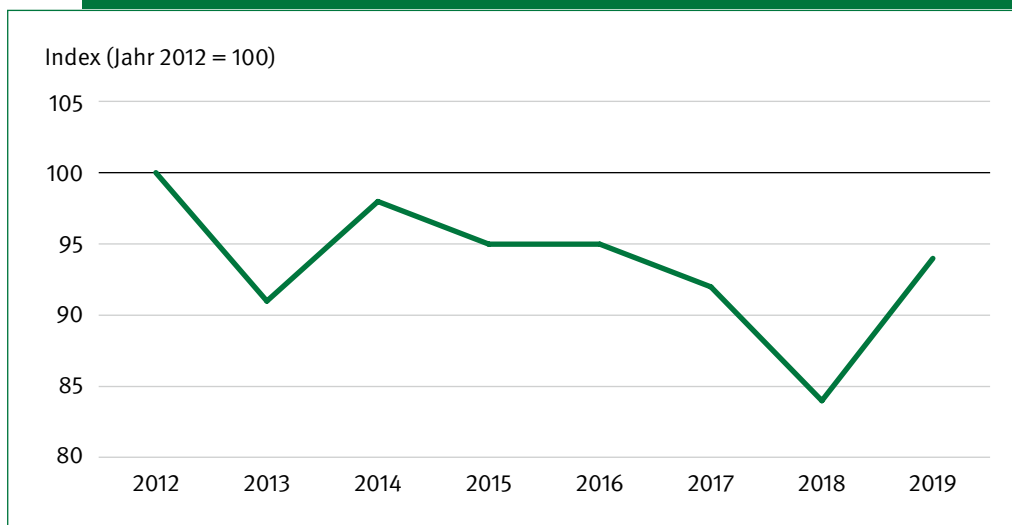
Beim Fachpersonal (Betreuende) liegen wieder mehrjährige Daten aus dem SOEP vor. Analog zur Arbeitszufriedenheit wird die Einkommenszufriedenheit der Beschäftigten auf einer Skala von 0 (geringste Zufriedenheit) bis 10 (höchste Zufriedenheit) bewertet. Im Jahr 2019 wurde die Einkommenszufriedenheit von den Beschäftigten durchschnittlich mit einem Wert von 6,4 eingeschätzt und liegt damit unter dem durchschnittlichen Wert über alle Berufsgruppen von 7,3. Während sich die Einkommenszufriedenheit in den letzten Jahren (insbesondere seit 2016) zunächst stetig verschlechtert hat, ist die Zufriedenheit 2019 im Vergleich zum Vorjahr stark gestiegen (siehe Abbildung 27). Allerdings liegt die Einkommenszufriedenheit weiterhin deutlich unter dem Niveau des Basisjahrs 2012.

Die Einkommenszufriedenheit sollte vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten der Behindertenhilfe interpretiert werden. So stellt insbesondere das 2016 verabschiedete Bundesteilhabegesetz, welches eine Förderung der Selbstbestimmung und Inklusion von Menschen mit Behinderung zum Ziel hat, die Beschäftigten in der Behindertenhilfe vor neue Herausforderungen, während gleichzeitig der Anstieg des Lohnniveaus hinter den Erwartungen zurückblieb.

⁷⁷⁾ Siegrist, J. (2015). Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. München.

⁷⁸⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 271.

Abbildung 27: Entwicklung der Einkommenszufriedenheit von Beschäftigten in der Behindertenhilfe, 2012 bis 2019



Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



Weiterbildung

Maßgeblich für die Berufszufriedenheit ist für viele Menschen auch die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten im Sinne wachsender Kompetenz für die aktuellen Aufgaben oder den Erwerb neuer Fähigkeiten. Dahinter stehen unterschiedliche Motive und Faktoren: die Fähigkeit, dank Weiterbildung weniger Angst vor Arbeitsplatzverlust zu haben,

durch Weiterbildung mehr zu verdienen oder durch Weiterbildung besser mit den beruflichen Herausforderungen zurechtzukommen.⁷⁹⁾

Bei den befragten Menschen mit Behinderungen ist Weiterbildung am ehesten in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes anzutreffen: Knapp ein Fünftel der Befragten

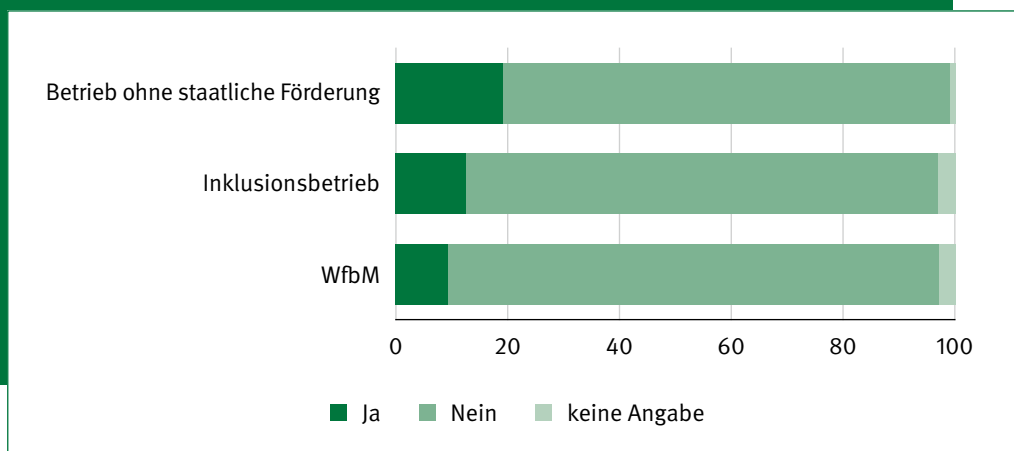


⁷⁹⁾ Siehe hierzu ausführlich zum Beispiel Schrader, J., Ioannidou, A., Blossfeld, H. P. (Hrsg.) (2020). Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung. Monetary and non-monetary effects of adult education and training. Wiesbaden: Springer VS.

Quelle: Institut für
Demoskopie Allensbach,
Umfrage 8257/2021
im Auftrag der BGW.



Abbildung 28: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen nach Betriebsform



Basis: n=194 Berufstätige mit Behinderung.

19,2 %

Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, die 2020 an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

hatten im Jahr 2020 an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen. In den Inklusionsbetrieben (12,5 Prozent) und Werkstätten (9,4 Prozent) waren es deutlich weniger Beschäftigte. Dazu passt die Beobachtung einiger befragter BGW-Expertinnen und -Experten, dass nach einem Durchlauf verschiedener Stationen in einer Werkstatt in der Orientierungsphase die anschließende Weiterentwicklung der Fähigkeiten kein Selbstläufer mehr ist. Auch wenn der Weiterbildungsbegriff unscharf und vielfältig ist, gibt es Hinweise darauf, dass Menschen mit Behinderungen weniger an Weiterbildungen teilnehmen als der Durchschnitt der Beschäftigten. Der Adult Education Survey (Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen) weist zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland für die Jahre 2012 bis 2014 Durchschnittswerte von 35, 37 und 36 Prozent aus.⁸⁰⁾

Der Teilhabebericht der Bundesregierung auf Basis des Mikrozensus für 2017 gibt an,

dass 15,1 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten an einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.⁸¹⁾ In der Allensbach-Umfrage für die BGW im Frühjahr 2021 liegt der Anteil in den Betrieben ohne staatliche Förderung bei 19,2 Prozent. Ob dahinter ein Anstieg bei der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zwischen 2017 und 2021 liegt oder eine unterschiedliche Konzeption des Begriffs „Weiterbildung“ in den Fragebögen, lässt sich hier nicht abschließend klären.

Für das Fachpersonal in der Behindertenhilfe (Betreuende) ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen von essenzieller Bedeutung. Einerseits ist die kontinuierliche berufliche Weiterbildung eine Grundvoraussetzung für eine hohe Betreuungsqualität in der Behindertenhilfe. Da sich die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen in der Behindertenhilfe ständig verändern, sind Fort- und Weiterbildungen notwendig, um die Beschäftigten auf die

⁸⁰⁾ Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., Schrader, J. (Hrsg.) (2017). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), S. 39, DOI: 10.3278/85/0016w.

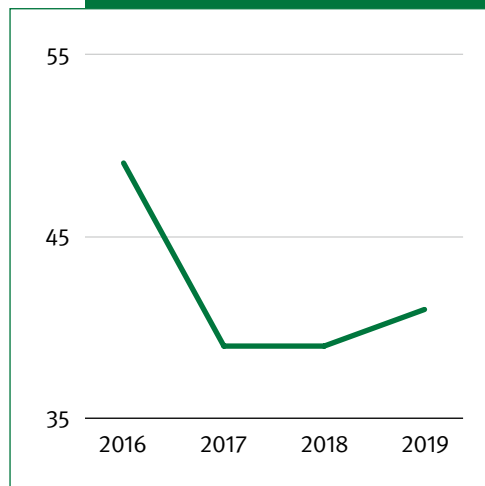
⁸¹⁾ BMAS (2021) Teilhabebericht, S. 177.

sich wandelnden Anforderungen vorzubereiten und den Wissensstand der Beschäftigten zu erweitern. Andererseits ist die berufliche Weiterbildung eine zentrale Ressource für Beschäftigte in Bezug auf Zukunftsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten. Berufliche Weiterbildung ist somit ein bedeutender Einflussfaktor für die individuelle Berufsgesundheit der Beschäftigten in der Behindertenhilfe und kann daher als entlastender Faktor betrachtet werden.⁸²⁾

Im Jahr 2019 gaben 41 Prozent der Beschäftigten in der Behindertenhilfe an, im Vorjahr an beruflichen Weiterbildungen teilgenommen zu haben (siehe Abbildung 29). Während der Anteil somit weiterhin deutlich unter dem Wert aus dem Jahr 2016 liegt, wo knapp die Hälfte aller Beschäftigten angaben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, ist der Anteil im Vergleich zu 2018 leicht gestiegen. Dabei sollte bedacht werden, dass es sich um einen kurzen Beobachtungszeitraum von vier Jahren handelt, was die Identifikation von mittelfristigen Trends erschwert.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass in der Behindertenhilfe mit 41 Prozent ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt als im Durchschnitt über alle Berufsgruppen mit 33 Prozent im Jahr 2019. In weiteren Studien zeichnet sich ein ähnlich positives Bild der Weiterbildungsmöglichkeiten in der Behindertenhilfe ab. In einer Umfrage aus dem Jahr 2018 schätzten Beschäftigte in deutschen Wohnheimen für geistig und körperlich beeinträchtigte Menschen ihre Entwicklungsmöglichkeiten signifikant besser ein als in anderen Branchen.⁸³⁾

Abbildung 29: Teilnahme der Beschäftigten in der Behindertenhilfe an beruflicher Weiterbildung 2016 bis 2019 in Prozent



Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



Zusammenfassung und Einordnung: Ressourcen

Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen nehmen Beschäftigte in der Behindertenhilfe deutlich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Behindertenhilfe besonders wichtig, um die Beschäftigten auf die neuen Anforderungen vorzubereiten. Die ergeben sich beispielsweise aus dem Bundesteilhabegesetz, aber auch aus dem steigenden Anteil von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die in der Behindertenhilfe begleitet werden. Während sich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in den vergangenen Jahren stetig verbessert hat, hat die Zufriedenheit mit dem Einkommen (mit Ausnahme des Jahres 2019) stetig abgenommen. Die Einkommenszufriedenheit liegt deutlich unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen.

41%

Anteil der Beschäftigten in der Behindertenhilfe, die 2019 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben

⁸²⁾ Roth, G., Wendt, F., Nübling, M., Janßen, C. (2018). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München, d-nb.info/1192142489/34.

⁸³⁾ Ebd.

Die Entwicklung der Einkommenszufriedenheit deutet darauf hin, dass eine verbesserte Bezahlung ein wichtiges Element zur Steigerung der Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe darstellt. Diese könnte den Berufsausstieg derzeit Beschäftigter vermindern und die Attraktivität der Behindertenhilfe bei der Gewinnung neuer Fachkräfte steigern. In der Politik konzentrieren sich Diskussionen zu möglichen Verbesserungen der Bezahlung im Gesundheitssektor jedoch meist auf die Alten- und Krankenpflege. Die Behindertenhilfe wird hingegen häufig, wie beispielsweise im Koalitionsvertrag der Bundesregierung⁸⁴⁾ oder auch bei der Coronaprämie⁸⁵⁾, nicht explizit berücksichtigt.

Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung werden sich die bestehenden Ungleichgewichte im Lohneinkommen durch die Covid-19-Pandemie eher noch verschärfen. Die Studie prognostiziert, dass – ohne Berücksichtigung der Folgen der Coronapandemie – die durchschnittlichen Bruttojahresverdienste im Gesundheits- und Sozialwesen 2025 um 4.400 Euro unterhalb des durchschnittlichen Einkommens liegen werden.⁸⁶⁾ Ohne weitere Maßnahmen ist eine negative Entwicklung in der Dimension „Ressourcen“ in den nächsten Jahren zu erwarten.

Die Berufszufriedenheit der Beschäftigten mit Behinderungen ist in den Inklusionsbetrieben und Betrieben ohne staatliche Förderungen vergleichbar mit der Berufszufrie-

denheit des Fachpersonals. In WfbM ist die Berufszufriedenheit der Menschen mit Behinderungen jedoch höher. Bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen ist die Gruppe der Menschen mit Behinderungen weniger zufrieden als das Fachpersonal. Bei der Ressource Weiterbildung zeigen sich besonders große Unterschiede: Menschen mit Behinderungen sind über alle Betriebsformen hinweg wesentlich seltener an Weiterbildungen beteiligt. Dies könnte auf Handlungsbedarf hinweisen.

3.3 Berufsgesundheit: Belastungen

Wie zu Anfang des Kapitels skizziert, schaut das sozioökonomische Konzept der Berufsgesundheit bei den Belastungen auf vier Faktoren: Sorgen um den Arbeitsplatz, befristete Arbeitsverträge, Überstunden und wechselnde Arbeitszeiten. Auch in diesem Bereich gibt es für die Menschen mit Behinderungen wenig verfügbare Statistiken. Einzelne Faktoren wie Sorgen um den Arbeitsplatz, Überstunden und wechselnde Arbeitszeiten spielen vermutlich eine andere Rolle als bei Menschen ohne Behinderungen. Das liegt an besonderen Kündigungsschutzregelungen und besonderen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsumgebung.

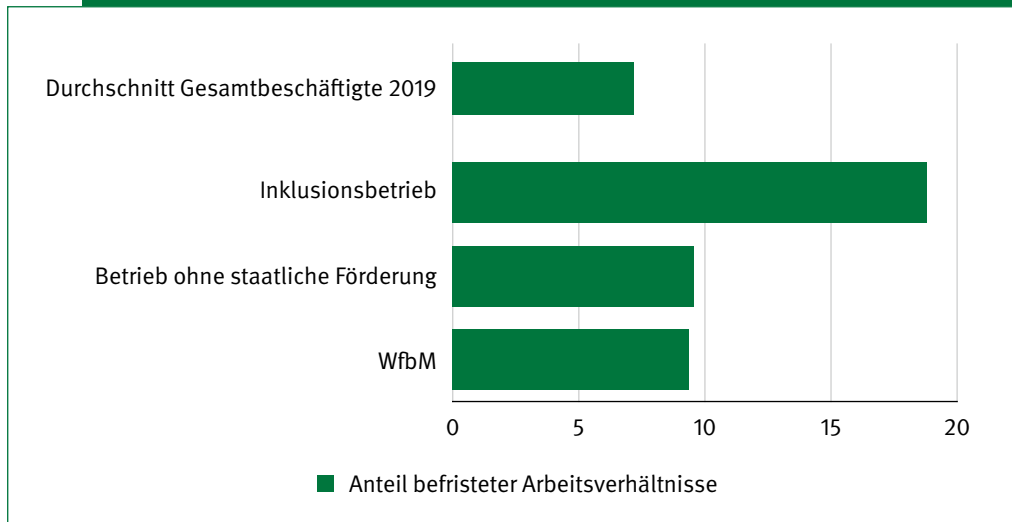
Das Thema Befristung kann aber auch für Menschen mit schweren Behinderungen als klarer Belastungsfaktor angenommen werden. In der Allensbach-Umfrage für die BGW

⁸⁴⁾ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1.

⁸⁵⁾ Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2020). Medienmitteilung „Fachverbände fordern bundesweite Corona-Prämie auch für Mitarbeitende der Behindertenhilfe“, abrufbar unter www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2020-09-25_MM-Fachverbände%20zu%20Corona.pdf.

⁸⁶⁾ Bertelsmann Stiftung (2020). Lohneinkommensentwicklungen 2025. Wirkung der Produktivität auf die Lohndynamik, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue-Publikationen/NW_Lohneinkommen_2025.pdf.

Abbildung 30: Anteil von Menschen mit Behinderungen mit befristeten Beschäftigungsverträgen im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten in Prozent



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: n=194 Berufstätige mit Behinderung, IAB-Betriebspanel.

zum Thema Digitalisierung wurde die Frage aufgenommen, welcher Art der Arbeitsvertrag ist. Laut Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) machten im Jahr 2019 befristete Arbeitsverhältnisse (ohne Auszubildende) 7,2 Prozent der betrieblichen Gesamtbeschäftigung aus.⁸⁷⁾ Auch wenn die Zahlen nicht direkt vergleichbar sind, deutet die Umfrage unter Menschen mit Behinderungen darauf hin, dass sie überproportional von Befristungen betroffen sind: In den Werkstätten lag der Anteil bei 9,4 Prozent, bei den Betrieben ohne staatliche Förderung bei 9,6 Prozent und bei den Inklusionsbetrieben sogar bei 18,8 Prozent. Diese Werte liegen deutlich über den Durchschnittswerten aller Beschäftigten, selbst in den Jahren, in denen das Thema Befristung politisch ein heißes Eisen wurde. Es ist denkbar, dass sich diese Unsicherheit belastend auf Menschen mit Behinderungen auswirkt.

Befristete Arbeitsverhältnisse werden auch vom Fachpersonal oftmals als Belastung wahrgenommen. Zum einen erschweren befristete Beschäftigungsverhältnisse die langfristige Lebensplanung (zum Beispiel die Familienplanung) der Beschäftigten. Zum anderen kann sich eine Befristung negativ auf den Gesundheitszustand auswirken, falls Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag trotz Krankheit arbeiten („Präsentismus“), um die Chance auf eine entfristete Übernahme zu erhöhen.

In den vergangenen Jahren fiel der Anteil der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit befristeten Arbeitsverhältnissen deutlich (siehe Abbildung 31). Zwar stieg der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse zwischen 2016 und 2018 kurzfristig an, langfristig zeigt sich jedoch ein abnehmender Trend über den gesamten Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2019. So fiel der Anteil von Personen mit befristetem Beschäftigungs-

19 %

Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen in Inklusionsbetrieben

7 %

Anteil befristeter Beschäftigter im Gesamtdurchschnitt

⁸⁷⁾ IAB-Betriebspanel 1996–2019, hochgerechnete Werte, doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_2019.xlsx, abgerufen am 7. April 2021.

verhältnis von 29 Prozent im Jahr 2012 auf 19 Prozent im Jahr 2019. Damit liegt der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse jedoch weiterhin über dem Durchschnitt aller Berufsgruppen von neun Prozent.

Trotz der positiven Entwicklungen gilt es, den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Zukunft weiter genau zu beobachten. Grundsätzlich sind Neueinstellungen häufiger befristet. Ein zukünftiger Anstieg von Neueinstellungen – welcher vor dem Hintergrund der bestehenden Personalengpässe notwendig und gewünscht ist – kann daher mit einem steigenden Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen einhergehen. Hinzu kommt, dass Beschäftigte in manchen Fällen befristete Beschäftigungen sowie die Vermittlung über Personalagenturen gegenüber einer unbefristeten Anstellung präferieren, um von verbesserten Arbeitsbedingungen (zum Beispiel in Bezug auf Schichtdienste) zu profitieren.⁸⁸⁾ Während derzeit noch keine Hinweise auf eine

Verbreitung dieses Phänomens in der Behindertenhilfe vorliegen, sollte weiterhin beobachtet werden, inwiefern dies möglicherweise zukünftig an Bedeutung gewinnt.

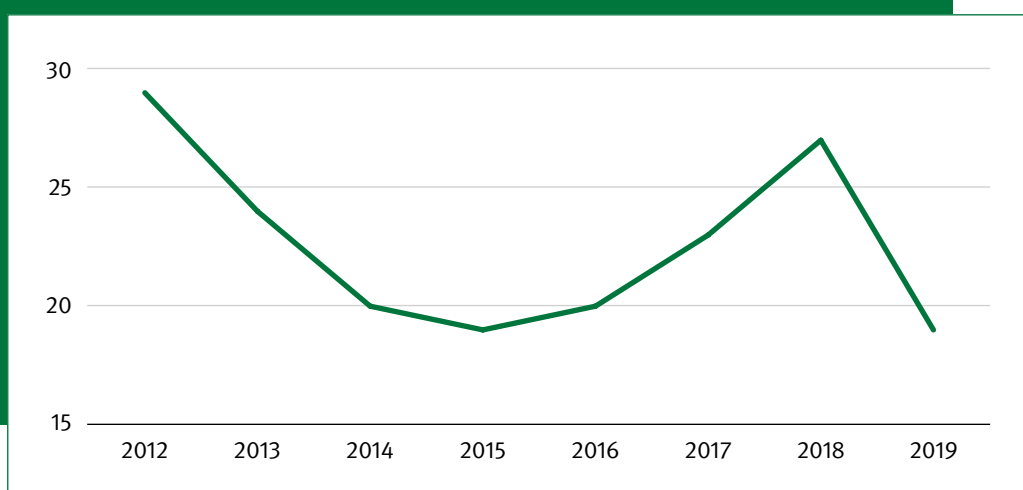
Interessant ist in diesem Zusammenhang auch noch der Hinweis aus den Experteninterviews zur Berufsgesundheit, dass Beschäftigte mit befristeten Verträgen ihrer Beobachtung nach weniger Zugang zu Fortbildung haben.

Für die Beschäftigten in der Behindertenhilfe (Betreuende) liegen aus dem SOEP Daten für drei weitere Belastungsfaktoren vor: Sorgen um den Arbeitsplatz, Überstunden und wechselnde Arbeitszeiten.

Sorgen um den Arbeitsplatz

Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist ein gewichtiger Belastungsfaktor, der sich negativ auf die Berufsgesundheit von Beschäftigten auswirkt. So wurde die Arbeitsplatzunsicherheit als ein signifikan-

Abbildung 31: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit befristetem Beschäftigungsverhältnis, 2012 bis 2019 in Prozent

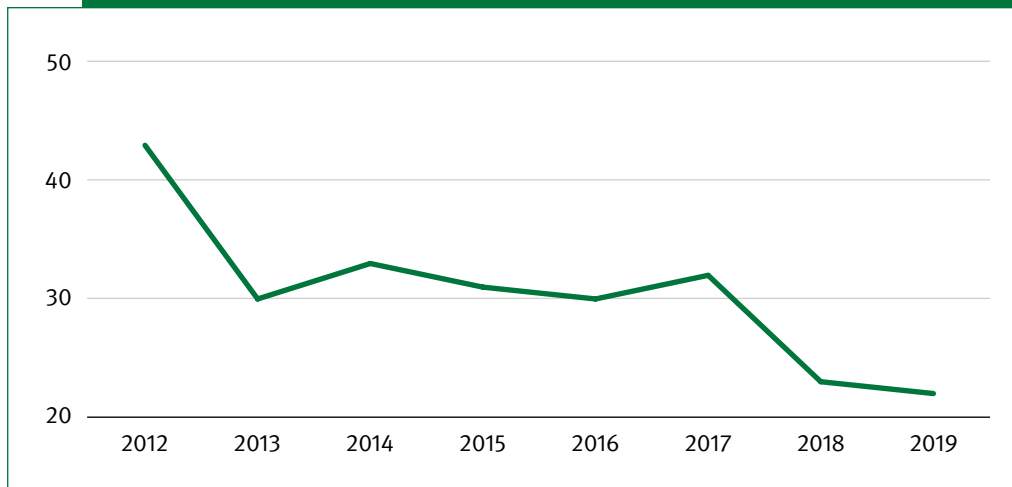


Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



⁸⁸⁾ Dieses Phänomen tritt unter anderem in der Pflege auf. Vgl. Neue Westfälische Zeitung, 30. Juni 2018: Bessere Bezahlung: Pfleger wechseln in die Leiharbeit; Handelsblatt, 4. April 2018: Der Kampf um die knappen Pflegekräfte.

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils an Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit Sorgen um den Arbeitsplatz, 2012 bis 2019 in Prozent



Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



ter Risikofaktor für Burnouts bei Beschäftigten in der Behindertenhilfe identifiziert.⁸⁹⁾

In der Behindertenhilfe nahm die Angst der Beschäftigten vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Jahr 2013 deutlich ab im Vergleich zum Basisjahr 2012. Von 2013 bis 2017 stagnierte der Anteil der Beschäftigten mit Sorge um den Arbeitsplatz bei rund 30 Prozent. 2018 und 2019 fiel der Anteil der Beschäftigten, die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust haben, nochmals deutlich. Der Anteil der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit Sorge um den Arbeitsplatz lag im Jahr 2019 bei 22 Prozent.

Dies sind 21 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2012 und zehn Prozentpunkte weniger als der durchschnittliche Wert über alle Berufsgruppen von 32 Prozent.

Die Rückgänge und die Stagnation lassen sich hauptsächlich auf zwei gegensätzliche Trends zurückführen. Durch den andauernden Fachkräfteengpass in der Behindertenhilfe bleiben offene Stellen häufig unbesetzt.⁹⁰⁾ Die Arbeitsplatzrisiken für die derzeit Beschäftigten sind daher gering. Andererseits geht der von der Politik im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes vorangetriebene Systemwechsel in der Behindertenhilfe für viele Einrichtungen und Beschäftigte mit Unsicherheit über die zukünftige Ausgestaltung der Behindertenhilfe und deren Einrichtungen einher.⁹¹⁾

Überstunden

Überstunden sind meist Folge von Personalmangel, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung und können negative Auswirkungen auf Privat- und Familienleben haben. Wie in den

43 % (2012)

22 % (2019)

Anteil der Beschäftigten in der Behindertenhilfe, die sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen

⁸⁹⁾ Siehe zum Beispiel Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., Nienhaus, N. (2013). Psychological work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. In: Research in Developmental Disabilities, 34, S. 102–115.

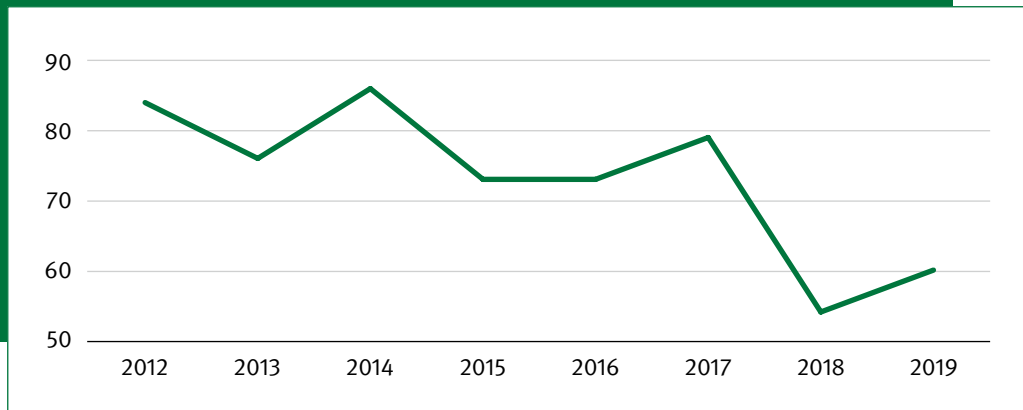
⁹⁰⁾ Vgl. König, M., Clausen, H., Schrank, C., Schmidt, M. (2012). Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012. Hamburg, www.sonderpaedagogik.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06040030/Downloads/Ratz/Studie_Fachkraeftemangel_2012_Ergebnisse_Langfassung_01.pdf.

⁹¹⁾ Vgl. CBP (2016). Systemwechsel durch das Bundesteilhabegesetz, CBP Aktuell, www.cbp.caritas.de/themen/bundesteilhabegesetz/bundesteilhabegesetz.

Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



Abbildung 33: Entwicklung des Anteils an Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit Überstunden, 2012 bis 2019 in Prozent



meisten anderen Berufsfeldern sind Überstunden auch in der Behindertenhilfe ein weitverbreitetes Phänomen.

Während der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, im Vergleich der Jahre teilweise stark schwankt, zeichnet sich insgesamt ein sinkender Trend ab (siehe Abbildung 33). Im Jahr 2019 lag der Anteil bei 60 Prozent, deutlich niedriger als der Anteil von über 80 Prozent im Jahr 2012 sowie der Durchschnitt aller Berufsgruppen von 76 Prozent im Jahr 2019.

In der Behindertenhilfe ist das Ableisten von Überstunden zudem abhängig von der Art der Einrichtung. Im ambulant unterstützten Wohnen werden laut Studien im Durchschnitt deutlich weniger Überstunden geleistet als in anderen Wohnformen.⁹²⁾ In der Betreuung von Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung fallen tendenziell häufiger Überstunden an.⁹³⁾ Es gibt Hinweise

von Betroffenen, dass die Überstunden in den stationären Einrichtungen während der Coronapandemie stark zugenommen haben.

Wechselnde Arbeitszeiten

Ein weiterer Belastungsfaktor für Beschäftigte in der Behindertenhilfe sind vom Arbeitgeber festgelegte, wechselnde Arbeitszeiten. Wechselnde Arbeitszeiten erschweren, wie auch häufige Überstunden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stellen eine emotionale und körperliche Belastung für Beschäftigte dar. Zudem mindern wechselnde Arbeitszeiten die Attraktivität der Behindertenhilfe für Nachwuchskräfte.

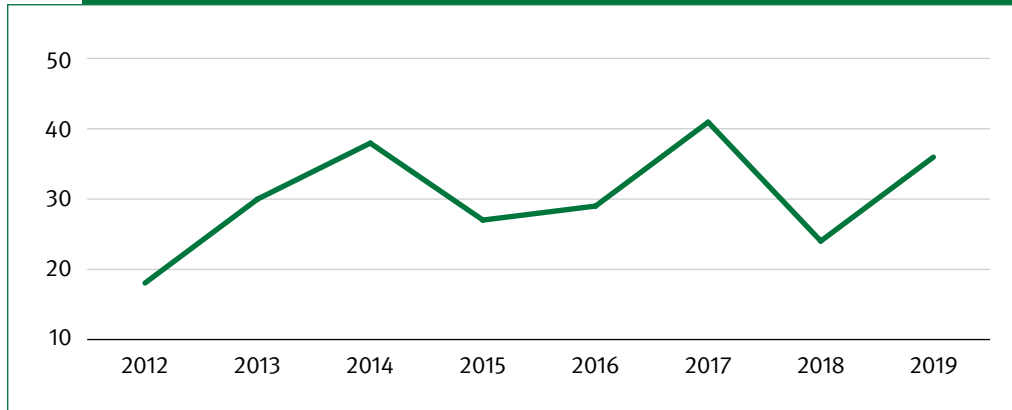
Verglichen mit anderen sozialen Berufsgruppen wie der Alten- und Krankenpflege sind wechselnde Arbeitszeiten und die damit verbundenen hohen Anforderungen in der Behindertenhilfe zwar etwas weniger verbreitet, aber dennoch durchaus gängig.⁹⁴⁾ Im Jahr 2019 gaben 36 Prozent der befragten

⁹²⁾ Vgl. Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2016). Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt? In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 51, S. 517–525, www.asu-arbeitsmedizin.com/gentner.dll/PL_110576_718795.

⁹³⁾ Vgl. Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2016). Arbeitsklima in Behinderten-Wohneinrichtungen in Deutschland. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 51, S. 50–63.

⁹⁴⁾ Im Jahr 2018 gaben 46 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege und 47 Prozent der Beschäftigten in der Krankenpflege wechselnde Arbeitszeiten an.

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber festgelegten wechselnden Arbeitszeiten, 2012 bis 2019 in Prozent



Quelle: DIW Econ auf Basis von SOEP v.36.



Beschäftigten an, dass sie von der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber festgelegte wechselnde Arbeitszeiten haben. Während der Anteil der Beschäftigten mit wechselnden Arbeitszeiten in den vergangenen Jahren starken Schwankungen unterlag, lag der Wert meist deutlich über dem Anteil von 18 Prozent im Basisjahr 2012 (siehe Abbildung 34).

Zusammenfassung und Einordnung

Die verschiedenen Belastungsfaktoren in der Behindertenhilfe haben sich in den vergangenen Jahren größtenteils positiv entwickelt. Dabei zeigen sich vor allem eine abnehmende Belastung durch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sowie ein Rückgang befristeter Arbeitsverhältnisse. Diese positiven Trends sind hauptsächlich auf den weiterhin bestehenden Fachkräftemangel und die daraus resultierende gestärkte Verhandlungsposition der Beschäftigten in der Behindertenhilfe zurückzuführen. Auch der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden ist über den beobachteten Zeitraum gesunken – wobei weiterhin mehr als die Hälfte der

Beschäftigten in der Behindertenhilfe Überstunden ableisten. Dem steht eine Zunahme der Belastung durch wechselnde Arbeitszeiten gegenüber, welche in den vergangenen Jahren häufiger geworden sind.

Trotz positiver Entwicklungen ist die Arbeitsbelastung in der Behindertenhilfe weiterhin hoch. Dies wird durch weitere Studien bestätigt. Im Vergleich zu anderen Branchen schätzen Beschäftigte in Wohnheimen der Behindertenhilfe ihre Arbeitsbelastung höher ein. Die hohen Arbeitsanforderungen wirken sich negativ auf das Privatleben der Beschäftigten aus, fördern Erschöpfungsgefühle (Burnout-Risiko) und beeinträchtigen somit die Berufsgesundheit.⁹⁵⁾

Eine Umfrage unter Beschäftigten in Wohnheimen für Menschen mit Behinderung aus dem Jahr 2015 zeigt, dass vor allem das simultane Auftreten mehrerer Belastungsfaktoren (häufige Überstunden, Wochenendarbeit, kurzfristiges Einspringen für Kolleginnen und Kollegen, hohe Wochenarbeitszeit), die aus mangelnder Arbeits-

⁹⁵⁾ Roth, G., Wendt, F., Nübling, M., Janßen, C. (2018). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München, d-nb.info/1192142489/34.

organisation resultieren, mit einer höheren Burnout-Befürchtung korreliert.⁹⁶⁾ In der bundesweiten WeCareOnline-Studie berichteten 60 Prozent der Leitungs- und Fachkräfte in WfbM ein hohes Burnout-Risiko, wobei ähnlich wie bei Beschäftigten in stationären Wohneinrichtungen ein Zusammenhang zwischen der geringen Vorhersehbarkeit der Arbeit und einem erhöhtem Burnout-Risiko besteht.⁹⁷⁾

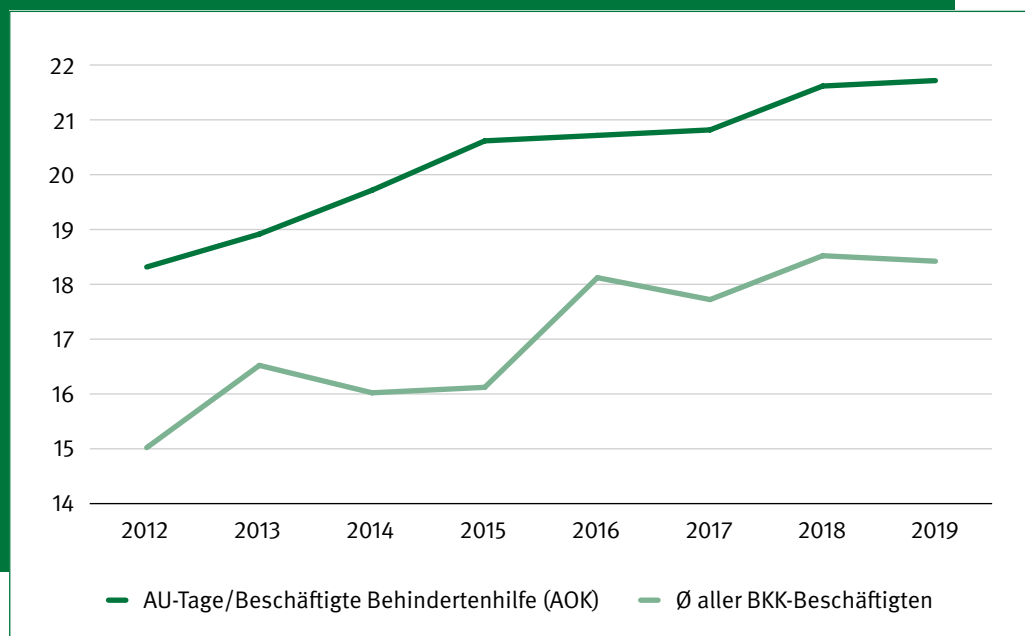
Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Behindertenhilfe effektive Maßnahmen zur Entlastung ihrer Beschäftigten entwickeln. So sind insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie innovative Arbeitszeitmodelle notwendig, die auf die Bedürfnisse der

Beschäftigten abgestimmt sind. Nur so lassen sich die Belastungen von wechselnden Arbeitszeiten und Überstunden abfedern, sofern sie sich nicht vermeiden lassen.

3.4 Berufsgesundheit: Arbeitsunfähigkeit und Berufskrankheiten

Im Bereich der beruflichen Gesundheit soll auf die Entwicklung von drei Indikatoren in der Heil- und Sonderpädagogik eingegangen werden. Das sind Krankheitstage (Arbeitsunfähigkeitstage), Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Bei den Krankheitstagen wird hauptsächlich auf die Daten der AOK abgehoben, sie betreut 14,4 Millionen erwerbstätige Mitarbeiterinnen und Mitar-

Abbildung 35: Gemeldete Arbeitsunfähigkeitstage je Versicherungsjahr



Quelle: Media Tenor auf Basis der Daten des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, des BKK-Dachverbands; Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigte/Beschäftigter.



⁹⁶⁾ Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2017). Burnout-Gefährdung in der Behindertenarbeit. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 12, S. 27–40, [www.doi.org/10.1007/s11553-016-0553-2](https://doi.org/10.1007/s11553-016-0553-2).

⁹⁷⁾ Schwangler, J., Wahl, L., Neuperdt, L., Rathmann, K. (2020). Berufliche Belastungen und Burnout-Risiko von Leitungs- und Fachkräften in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Ergebnisse der bundesweiten WeCareOnline-Studie. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 4, S. 363–370.

Abbildung 36: Krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK, Fehlzeitenreport 2020, S. 424 – Auszug der Daten, eigene Darstellung.



beiter.⁹⁸⁾ Die Daten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beziehen sich auf die Mitgliedsbetriebe der BGW.

Im Durchschnitt waren im Jahr 2019 bei der AOKversicherte Arbeitnehmende 19,8 Kalendertage arbeitsunfähig. In der Behindertenhilfe betrug der Wert 21,7 Kalendertage. Im Durchschnitt der beschäftigten Versicherten gingen 22,4 Prozent (ebenda) der Fehlzeiten auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück, psychische Erkrankungen rangierten auf Platz 2 (11,9 Prozent), dicht gefolgt von Atemwegserkrankungen (11,8 Prozent) und Verletzungen (10,8 Prozent). Je nach Branche unterscheiden sich die Ursachen für Krankschreibungen: Im Gesundheits- und Sozialwesen spielen psychische Erkrankun-

gen eine besondere Rolle: Von 100 Arbeitsunfähigkeitsfällen im Gesundheits- und Sozialwesen gehen 16,1 auf psychische Krankheiten zurück. In der Land- und Forstwirtschaft sind es dagegen nur durchschnittlich 5,8.⁹⁹⁾

Die Beschäftigten in der Behindertenhilfe fallen damit zwar weniger Tage pro Jahr krankheitsbedingt aus als die in der Altenpflege (zuletzt insgesamt 27,5 Tage¹⁰⁰⁾), sind aber dennoch überdurchschnittlich oft krank. Beim Ausfall aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen zählte die AOK im Jahr 2019 fast so viele Fälle pro 100 Mitglieder wie im Bereich der Altenpflege und mehr als in der Krankenpflege, die gemeinhin ebenfalls als sehr stressig dargestellt wird.

⁹⁸⁾ Badura, B. et al. (Hrsg.) (2020). Fehlzeiten-Report 2020, S. 367, www.doi.org/10.1007/978-3-662-61524-9_23.

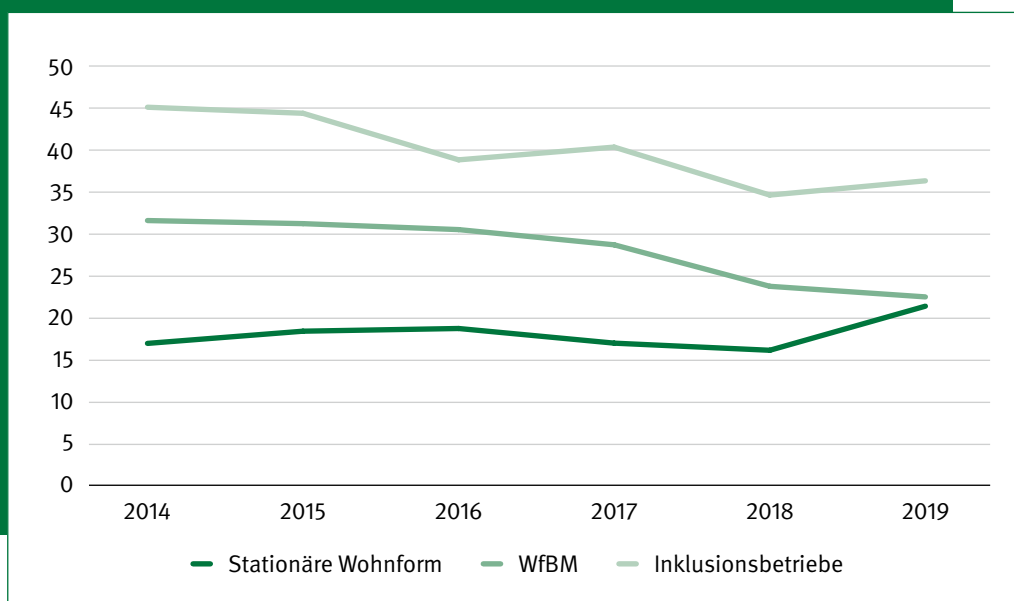
⁹⁹⁾ Ebd., S. 368.

¹⁰⁰⁾ Ebd., S. 395.

Quelle: BGW, eigene Darstellung/Berechnung.



Abbildung 37: Arbeitsunfallquoten in Einrichtungen der Behindertenhilfe



Beim Vergleich der Werte von 2017 und 2018 ist zu berücksichtigen, dass ab dem Umlagejahr 2018 das Lohnnachweisverfahren vom Papier-Lohnnachweis auf ein digitales Verfahren umgestellt wurde. Insgesamt ist die Meldung der Arbeitsstunden dadurch von 2017 auf 2018 gestiegen. Die Arbeitsstunden bilden die Grundlage für die Berechnung der Vollbeschäftigtenverhältnisse.

31,7 % (2014)
22,5 % (2019)
 Arbeitsunfallquote je
 1.000 Vollbeschäftigte
 in WfbM

Beim zweiten Indikator für Berufsgesundheit hat sich in der Behindertenhilfe in den letzten Jahren ein eher positiver Trend ergeben. Die Arbeitsunfallquote in den Mitgliedsbetrieben der BGW, die meldepflichtigen Unfälle je 1.000 Vollbeschäftigte, ist im Durchschnitt der letzten Jahre in WfbM und auch in Inklusionsbetrieben zurückgegangen.¹⁰¹⁾ Am niedrigsten liegt sie im Bereich der stationären Wohneinrichtungen. Der Frage nach den Ursachen für die positive Entwicklung kann hier nicht in der Tiefe nachgegangen werden. Es ist denkbar, dass im Bereich der WfbM einerseits Präventionskonzepte zunehmende Verbreitung in der Praxis finden und es zumindest Indizien dafür gibt, dass Werkstätten in der Umset-

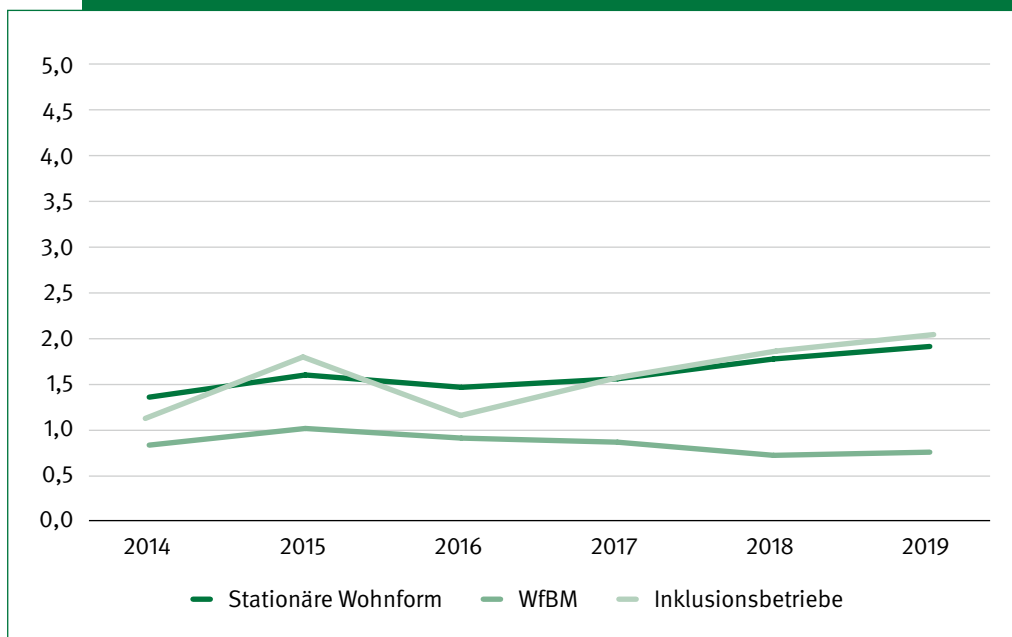
zung wichtiger Unfallverhütungsmaßnahmen, wie der Beschaffung moderner Maschinen mit besseren Sicherungseinrichtungen, vorankommen.

Die vergleichsweise hohe Quote in Inklusionsbetrieben könnte ein Hinweis darauf sein, dass hier tatsächlich Inklusion so umgesetzt wird, dass Menschen mit Behinderungen auch mit komplexeren Aufgaben betraut werden, die eventuell mit höheren Gesundheitsrisiken verbunden sind. Dennoch wäre eine weiter gehende Untersuchung des Phänomens sinnvoll.

Nach den Erkenntnissen der BGW hat sich auch bei den stationären Wohneinrichtungen

¹⁰¹⁾ Die Daten beziehen sich auf Mitgliedsbetriebe der BGW, also nicht staatliche Einrichtungen in Deutschland. Die im Rahmen dieses Berichtes dargestellten Daten der BGW beziehen sich auf Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Inklusionsunternehmen/ Inklusionsbetriebe, Tageseinrichtungen für sozial benachteiligte/behinderte Menschen und stationäre Wohnformen für behinderte/ranke Menschen

Abbildung 38: Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigenquote in Einrichtungen der Behindertenhilfe



Quelle: BGW, eigene Darstellung/Berechnung.



der bei ihr versicherten Betriebe nach einer längeren stabilen Phase zuletzt ein leichter Anstieg der Arbeitsunfallquote ergeben. Hier könnten die Interviews mit Expertinnen und Experten der BGW einen Hinweis zur Deutung liefern: Sie berichten, dass Aggressions- und Gewalterlebnisse durch verstärkte Sensibilisierung eher gemeldet werden, als dies früher der Fall war. Ob sich ein geändertes Meldeverhalten hinter dem Anstieg der Arbeitsunfallquote verbirgt, kann an dieser Stelle aber nicht geklärt werden.

Berufskrankheiten sind genau definierte „Krankheiten, die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach Paragraphen 2, 3 oder 6 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch begründenden Tätigkeit erleiden“ (Paragraf 1 Berufskrankheiten-Verordnung). Die BGW erläutert: „Als Berufskrankheiten

kommen nur solche Erkrankungen infrage, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.“¹⁰²⁾ Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten sind für behandelnde Ärztinnen und Ärzte verpflichtend, sie sind allerdings nicht gleichzusetzen mit einem positiven Bescheid über den Empfang einer Berufsunfähigkeitsrente.

Die BGW-Statistik zeigt hier für die letzten Jahre für den Bereich WfbM eine leicht rückläufige Entwicklung. In stationären Wohn-einrichtungen und Inklusionsbetrieben ist die Verdachtsanzeigenquote leicht gestiegen. Der Gesamttrend ist also nicht einheitlich.

¹⁰²⁾ www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/DGUV-Information/baua-Liste-der-Berufskrankheiten.html;jsessionid=160FA339B9C4E23E97A46946C6CDEA07, abgerufen am 10. März 2021.

3.5 Medienmeinungsklima

Für die Selbstwahrnehmung und die Berufszufriedenheit spielt auch die öffentliche Meinung eine wichtige Rolle. Dies betrifft nicht nur die Berichterstattung über die Berufsgruppe im engen Sinne, sondern auch diejenigen, für die die Beschäftigten im sozialen Sektor die Verantwortung haben. So konnte gezeigt werden, dass negative Stereotype über das Berufsbild Altenpflege in Verbindung mit defizitären Altersbildern stehen.¹⁰³⁾ Das Medienmeinungsklima zur Behindertenhilfe hat sich in den letzten Jahren wechselvoll entwickelt. Es verbesserte sich im Trend zunächst bis 2017. Hauptthema war die Behindertenpolitik, im Fokus der Diskussion

stand der Entwurf für ein Bundesteilhabegesetz, welches schließlich im Juli 2018 auch im Bundesrat verabschiedet wurde. Im Kontext der Diskussion verbesserte sich das Meinungsklima wohl deshalb, weil im Rahmen der Debatte über das Gesetz viel über die Verbesserung von Inklusion und Autonomie der Menschen mit Behinderungen gesprochen wurde. Nach 2017 hat sich der Ton in der Berichterstattung allerdings verschlechtert, zunächst langsam, im Jahr 2020 dann sehr deutlich. Dahinter stecken Berichte über die Auswirkungen der Coronapandemie in Form von konkreten oder potenziellen Gesundheitsgefährdungen, Werkstattschließungen, Belastung von Wohneinrichtungen und anderen Herausforderungen.

Abbildung 39: Medienmeinungsklima zur Behindertenhilfe – Bewertung von Protagonisten in Prozent

Quelle: Media Tenor.

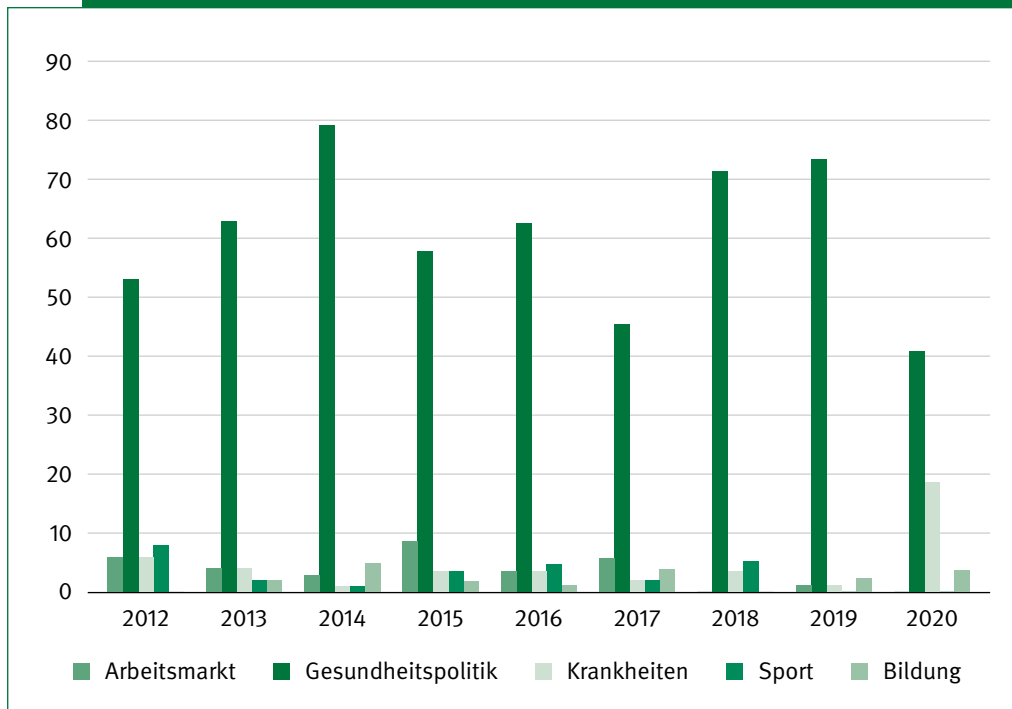


Basis: 1.078 Beiträge über Protagonisten im Zusammenhang der Behindertenhilfe in TV-Nachrichten, Wochenmedien, BILD-Zeitung und DLF-Nachrichten. Insgesamt wurden 2.218.599 Beiträge über Protagonisten ausgewertet.

¹⁰³⁾ Vollbracht, M. (Hrsg.) (2015). Ein Heim, kein Zuhause? Das Medienbild von Altenpflege im Kontext von Altersbildern und Berufsprestige. Zürich: Innovatio.

Abbildung 40: Stellenwert ausgewählter Themenfelder in der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen in Prozent

Quelle: Media Tenor.



Basis: 1.078 Beiträge über Protagonisten im Zusammenhang der Behindertenhilfe in TV-Nachrichten, Wochenmedien, BILD-Zeitung und DLF-Nachrichten.

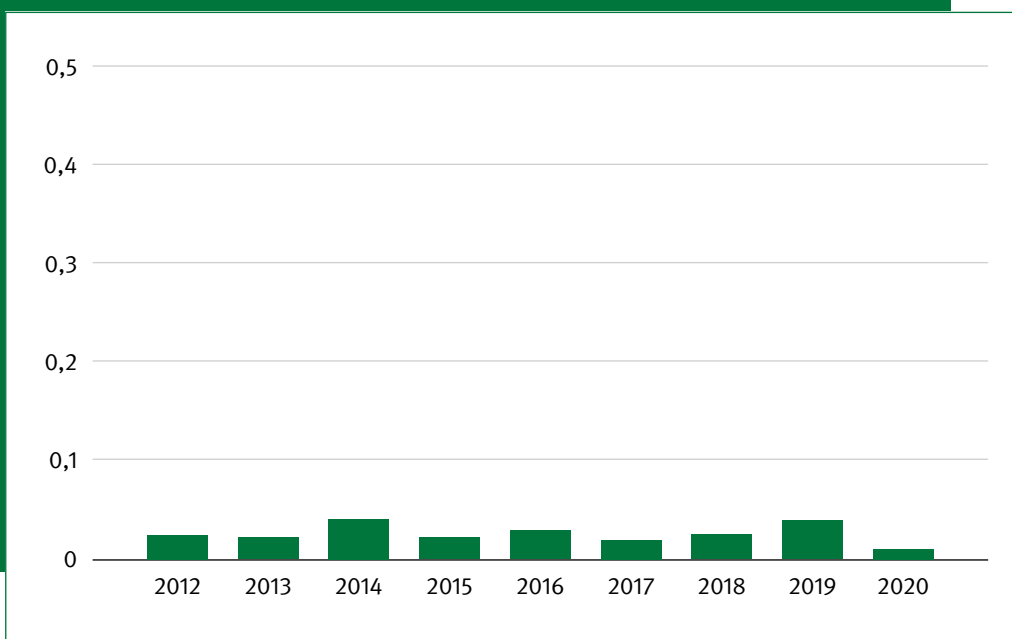
Menschen mit Behinderungen kommen in den Nachrichtenmedien vor allem als Teil von Gesundheits- und Behindertenpolitik vor. Dieses Thema machte in der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren zwischen 40 und 80 Prozent aller Beiträge in ausgewählten deutschen Leitmedien (TV-Nachrichten, BILD-Zeitung, Wochenmedien, Deutschlandfunk) aus. Im Jahr 2020 kam erwartungsgemäß Corona hinzu. Wichtige Facetten wie die Frage der beruflichen Inklusion erreichten 2015 noch 8,5 Prozent Themenanteil, doch zuletzt spielte das Thema kaum eine Rolle. Dabei schlugen die Bundesagentur für Arbeit und Aktion Mensch im Spätherbst 2020 Alarm. Denn es zeichnet sich ab, dass sich die Beschäftigungssituation für Menschen mit schweren Behinderungen im Zusammenhang mit der Coronapandemie wieder deutlich verschlechtert hat.



Quelle: Media Tenor.



Abbildung 41: Medienpräsenz von Protagonisten im Zusammenhang mit Behindertenhilfe in Prozent



Basis: 1.078 Beiträge über Protagonisten im Zusammenhang der Behindertenhilfe in TV-Nachrichten, Wochenmedien, BILD-Zeitung und DLF-Nachrichten. Insgesamt wurden 2.218.599 Beiträge über Protagonisten ausgewertet.

2 von 10.000

Zahl der Beiträge über schwerbehinderte Menschen im Corona-Jahr 2020 in den Abendnachrichten von ARD und ZDF

Besonders problematisch ist allerdings, dass Menschen mit Behinderungen und Themen der Behindertenhilfe in der Berichterstattung der Leitmedien praktisch keine Rolle spielen. Die Auswertung zeigt, dass nur zwei von 10.000 Beiträgen in Leitmedien Akteure der Behindertenhilfe (Menschen mit und ohne Behinderung) fokussiert.

Es ist also nicht verwunderlich, wenn gerade in der Coronapandemie der Eindruck bei Beschäftigten der Behindertenhilfe, aber auch bei den betroffenen Menschen selbst entstanden ist, vergessen worden zu sein.



4 Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe aus berufsgenossenschaftlicher Sicht: Interviews mit BGW-Beraterinnen und -Beratern

In den vorausgehenden Abschnitten wurden vor allem Statistiken zur sozioökonomischen Perspektive der Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe betrachtet. Um die statistischen Daten in Praxiserfahrungen einzubetten, wurden im März und April acht Beraterinnen und Berater der BGW zu Trends in der Entwicklung der Berufsgesundheit befragt. Die Befragten haben zwischen vier und 20 Jahre Berufserfahrung in der Behindertenhilfe und der Beratung von Einrichtungen der BGW. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung sind hier zusammengefasst.

Langzeittrend: Demografischer Wandel, mehr Dokumentationsaufwand, Anforderung an eine neue Haltung und Änderungen der Symptomatik

Zunächst wurde erfragt, wie sich die Berufsgesundheit in der langen Frist entwickelt habe. Das Berufsfeld der Behindertenhilfe

In der Berufsgesundheit entwickelt sich manches in die richtige Richtung. Doch die BGW-Expertinnen und -Experten haben auch klare Defizite angesprochen, die ein gesundes Berufsleben beeinträchtigen.

Die Coronapandemie hat Führungskräfte in der Behindertenhilfe an den Rand ihrer Kräfte geführt.

Angst- und Gewalterfahrung in unterbesetzten Nachtschichten sind ein signifikanter Belastungsfaktor für Beschäftigte in der stationären Behindertenhilfe.



ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten deutlich im Wandel begriffen. Das betrifft zunächst die Alterszusammensetzung des Personals wie auch der Menschen mit Behinderungen, mit denen gearbeitet wird (demografischer Wandel). Nicht zuletzt dank des medizinischen Fortschritts erreichten mehr Menschen mit Behinderungen das Ruhestandsalter. Damit wachse die Nachfrage nach Wohnformen und tagesstrukturierenden Angeboten, die sich auf diese Anforderungen einstellen. Die Belastbarkeit und Produktivität älterer Beschäftigter mit und ohne Behinderungen nähmen ab. In WfbM Sorge ein Rückgang der Produktivität mitunter für mehr wirtschaftlichen Druck, der sich ebenfalls in höherer Belastung niederschläge. Das gelte auch, weil gleichzeitig die Arbeitsaufträge in den Werkstätten anspruchsvoller geworden seien und höhere Anforderungen an das Qualitätsmanagement stellten. Für ältere Beschäftigte in der Behindertenhilfe seien die steigenden Anforderungen an Dokumentation und strukturierte Abläufe mitunter belastend. Manche empfänden den subjektiven Handlungsspielraum als eingeschränkt.

Als weitere Herausforderung wird die Entwicklung einer neuen Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen genannt. Diese soll auf Augenhöhe und Teilhabe gerichtet sein. Ein Befragter charakterisiert es so: „Es geht jetzt nicht mehr darum, dass ein Mensch mit Behinderung gefälligst einen roten Tee zu trinken hat, sondern um jemanden, der selbst darüber entscheidet, ob er überhaupt Tee am Morgen trinken will oder bis zehn Uhr schläft.“ In die gleiche Richtung gehen Herausforderungen, die mit dem Bundesteilhabegesetz verbunden sind: Das erfordere die Entwicklung von mehr Diversität in den Arbeitsangeboten, die Erschließung moderner Tätigkeiten und potenziell höhere Mobilität von bestimmten Menschen mit Behinderungen, sodass auf die Werkstätten höhere Belastungen zukämen.

Im langfristigen Wandel begriffen sei auch das Qualifikationsprofil der Beschäftigten. Lange Zeit hätten fachliche Gruppenleitungen (zum Beispiel mit Hintergrund in Handwerk oder Industrie) mit erworbener Zusatzqualifikation in Sonderpädagogik die Arbeit in Werkstätten verantwortlich geprägt. Diese Personen seien jedoch mit dem steigenden Anteil von Werkstattbeschäftigten

Birgit Waterstrat
Beratung + Weiterbildung

»Die wachsende Zahl von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen stellt eine große Herausforderung für das Fachpersonal dar. Den Umgang mit Schwerstdepressionen, Borderline-Syndrom und Autismus kann man nicht »einfach so«. Wenn Arbeitsaufgaben überfordern, hat das vor allem Einfluss auf die psychische Gesundheit.«

mit schweren psychischen Einschränkungen nicht selten überfordert. In den Wohneinrichtungen sehen die Beraterinnen und Berater wachsende Herausforderungen durch den Umgang mit Gewalt und Aggressivität. Ein Berater drückt es so aus: „Früher waren Handwerker gefragt, jetzt sind es Verhaltensspezialisten.“ Insgesamt sehen die Befragten aber auch langfristige Verbesserungen in der Berufsgesundheit: So habe sich die Ergonomie verbessert, Maschinen seien sauberer und sicherer geworden und Managementstruktur und Prozesse hätten sich professionalisiert. Ebenso sei das Bewusstsein für körperliche und psychische Gesundheit gewachsen. Zudem gebe es inzwischen eine Sensibilisierung für mehr Betriebsräte, Interessenvertretungen und

den Stellenwert guter Führung. Eine Beraterin nimmt Ansätze für eine Kulturveränderung in der Behindertenhilfe wahr: Man beginne, behutsamer mit den Beschäftigten umzugehen, und achte auch stärker auf Employer Branding.

Besseres Qualitätsmanagement, mehr Ergonomie, betriebliches Gesundheitsmanagement in WfbM ist erkennbar

Die befragten Expertinnen und Experten erkennen in Werkstätten Verbesserungen der Berufsgesundheit. Das reicht von der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten der BGW inklusive der Analysen der Arbeitszufriedenheit über den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Installation von Lärmschutz und besserer Informationstechnik und Ergonomie bis hin zur Entwicklung von Gewaltprävention und Aggressionsmanagement. Einige Beraterinnen und Berater sehen Werkstätten vorn, die zu größeren diakonischen Einrichtungen gehören. Dort sei Berufsgesundheit inzwischen über das Gesamtunternehmen hinweg in allen Betrieben eingebunden. Die höheren Anforderungen durch diversere und teilweise auch qualitativ hochwertigere Arbeit beurteilen sie als ambivalent: Für Fachleute im Gruppenbereich seien das eher positive Herausforderungen, andere sehen die gestiegenen Anforderungen – zum Beispiel an das Qualitätsmanagement – als zusätzlichen Stressfaktor. Verbesserungen im Gesundheitsmanagement werden von mehreren Befragten an verändertes Führungsverhalten gekoppelt. Die Einrichtungen hätten sich „bei Führungsqualität auf den Weg gemacht und sich professionalisiert“. Wo Einrichtungen begonnen hätten, mehr gegen eine psychische Belastung der Beschäftigten zu unternehmen, werde dies sehr wohlwollend aufgenommen und steigere die Arbeitszufriedenheit. Eine Expertin

berichtet über die positiven Auswirkungen eines breiteren Angebots an berufsbegleitenden Maßnahmen, die Verzahnung mit Bildungsangeboten von Volkshochschulen und eine stärkere Bereitschaft von Werkstätten, den Breiten- und Spitzensport zu fördern und Kooperationen im Breitensport einzugehen.

Dr. Karin Töpsch

Fachkraft für Arbeitssicherheit (BGW)
und Systemische Coach (SG)

»Das Dilemma der doppelten Kundenorientierung im Werkstattbereich tritt stärker zutage. Einerseits ist es nach der Werkstättenverordnung Kernaufgabe für die Fachkräfte, Menschen mit Behinderung durch Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern und zu betreuen. Diese sind ihre ›Primärkunden‹. Gleichzeitig bringen Aufträge für die ›Sekundärkunden‹ insbesondere aus dem Produktionsbereich, zum Beispiel Autohersteller und -zulieferer, hohe Anforderungen, etwa in Bezug auf die Erfüllung von Qualitätsstandards, mit sich. Für einige ist das eine zusätzliche Belastung, für andere im positiven Sinne eine Herausforderung.«

Nachholbedarf: Fachpersonal und Beschäftigte gleichermaßen bei Berufsgesundheit ins Blickfeld bekommen, Fachpersonal in Sandwichpositionen unter Druck, bauliche Risiken

Obwohl sich manches im Bereich Berufsgesundheit in Werkstätten in den letzten Jahren in die richtige Richtung bewegt hat, sehen die Expertinnen und Experten weiteren Nachhol- und Entwicklungsbedarf. Es gehe darum, Beschäftigte mit Behinderungen noch stärker einzubinden und ihre Berufsgesundheit zu fördern. Auch, weil die Anforderungen durch Inklusionsmaßnahmen (zum Beispiel Außenarbeitsplätze)

komplexer werden. Die Ergonomie der Arbeitsplätze für das Fachpersonal in Werkstätten wie für Beschäftigte lasse teilweise noch zu wünschen übrig. So eigneten sich

Michael Bode
BGW-Berater West
und Geschäftsführer
VisionGesund GmbH

»Technisch-baulicher Lärmschutz ist ein großes Problem in den Werkstätten, aber auch die EDV-Ausstattung und Internetverbindungen. Arbeitsplätze werden primär so eingerichtet, dass Menschen mit Behinderungen gut daran arbeiten können. Wo können die Betreuenden ihre Dokumentation konzentriert und ohne Störung durchführen?«

nicht alle Arbeitsplätze, an denen Dokumentation und Qualitätsmanagement erfolgen können, gleichzeitig für eine effektive Betreuung und Beaufsichtigung der Produktion. Eine Expertin findet die in den letzten Jahren entstandene hohe Auslastung der Werkstätten problematisch. Bereits vor der Coronapandemie hätten Beschäftigte ihr von 25- bis 30-prozentiger Überbelegung berichtet. Unter Coronabedingungen seien es bis zu 50 Prozent. Immer noch verursache die hohe Lautstärke in Einrichtungen Probleme. Der Grund dafür seien veraltete Böden oder andere bauliche Gegebenheiten sowie Maschinen und fehlende Ergonomie. Nachholbedarf sieht die Expertin ebenfalls im Umgang mit fehlenden geforderten Zusatzqualifikationen. Oft sei die Nachholung der Zusatzqualifikation bei den fachlichen Gruppenleitungen innerhalb der ersten vier Jahre nach Dienstantritt nicht realisiert.

Aus Expertensicht ist zwar das Bewusstsein für den Umgang mit Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz geschärft. Aber noch nicht überall sei es selbstverständlich, solche Vorgänge als Arbeitsunfall zu melden und Unterstützung, zum Beispiel durch die BGW, in Anspruch zu nehmen. Manche sehen im Führungsverhalten noch Defizite. Es gebe Führungskräfte, die zu ihren Beschäftigten bei Aggressions- und Gewalterfahrung sagten: „Damit musst du rechnen. Wenn das nicht für dich passt, dann bist du vielleicht im falschen Job.“ Hier sei noch eine Veränderung im Grundverständnis von Gesundheitsmanagement notwendig.

Auch die Ansammlung verschiedener Gewerke mit unterschiedlichem Gefährdungspotenzial – typisch für zahlreiche Werkstätten – stelle eine Risikoquelle für Berufsgesundheit dar. Von einigen wird auch Veränderungsbedarf bei betrieblichen Räumlichkeiten gesehen: Teilweise seien die Räume zu eng, die Fluchtwege zugestellt und die Sicherheitskultur habe mitunter „den Stand der Industrie vor 20 Jahren“.

Was die Gesundheitsförderung betrifft, sehen manche Befragte ebenfalls noch Aufholbedarf: Das betreffe zum Beispiel die Bedarfserhebung, die Steuerung der Angebote und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Für die Tätigkeiten des Fachpersonals sei eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen längst noch nicht überall Standard, trotz der positiven Effekte, die dort sichtbar seien, wo sie erfolge.

Inklusionsbetriebe ohne klares Bild

Die befragten Beraterinnen und Berater gaben mehrheitlich an, kein klares Bild über die Lage und Entwicklung der Berufsgesundheit in Inklusionsbetrieben zu haben. Dies ist angesichts der insgesamt noch überschau-

baren Beschäftigtenzahlen – im Vergleich zu den Werkstätten – nachvollziehbar. Jedoch, wo Experteneinsicht vorhanden war, wurde Inklusionsbetrieben attestiert, dass dort die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt pädagogisch besser qualifiziert seien als in Werkstätten. Auch das größere Inklusionsbewusstsein sei hier hilfreich.

Es seien jedoch Risiken für die Berufsgesundheit vorhanden. So kämen manche Klientinnen und Klienten „kaputter in die WfbM zurück, als sie rausgegangen“ seien.

Umfangreiche Erfahrungen zur Berufsgesundheit in Wohneinrichtungen: Wachsende Sensibilität für Berufsgesundheit erkennbar

Den stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe attestieren die Befragten erkennbare Verbesserungen der Berufsgesundheit in den letzten Jahren. Dies betrifft die Prävention von Aggression und Übergriffen, die Teilnahme an Schulungen und wachsende Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Gesundheit und nicht zuletzt das Streben nach besserer Dienstplangestaltung. Einige Beraterinnen und Berater sehen auch hier Einrichtungen im Vorteil, die Teil eines größeren Verbunds sind, weil dort Arbeitsorganisation, Prozess- und Qualitätsmanagement zentral gesteuert würden und die Führungskräfte Kommunikation und Führungsverhalten tendenziell stärker reflektierten. Als hilfreich hätten sich die Ausbildung und das Training im Deeskalationsmanagement erwiesen. Vereinzelt wird erwähnt, dass die Wohnsituation von Menschen mit Behinderungen sich deutlich verbessert habe: Es gebe kaum noch geteilte Zimmer. Die Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner habe erkennbar zugenommen. Digitale Systeme würden zunehmend eingesetzt, aber eher nur von den Jüngeren

als Verbesserung ihrer Belastungssituation wahrgenommen. Die Coronapandemie habe die Arbeitsorganisation mancher Einrichtungen „auf den Kopf gestellt“. Dies sei aber nicht nur negativ zu beurteilen, sondern habe auch Schnittstellenprobleme klarer aufgezeigt.

Nancy Müllers
Organisationsberaterin

»Knackpunkte sind Personal-mangel, Qualifikation des Personals und Zeitdruck. Einrichtungen haben sich lange nicht mit der Arbeitsorganisation beschäftigen müssen. Das hat sich in den letzten Jahren geändert und Corona hat alles auf den Kopf gestellt. Vor allem die Schnittstellen müssen klarer definiert werden: Was gehört zu meinem Tätigkeitsbereich und wo endet meine Verantwortung?«

Schmerzpunkte: Ungeplante Dienste, komplexere Prozesse, Auswirkungen des demografischen Wandels und des wachsenden Pflegebedarfs

In der Berufsgesundheit entwickelt sich manches in die richtige Richtung. Doch die BGW-Expertinnen und -Experten haben klare Defizite angesprochen, die ein gesundes Berufsleben beeinträchtigen. Eine Beraterin stellte fest, dass Wohneinrichtungen im Vergleich mit Werkstätten deutlich seltener Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchführen. In stationären Wohneinrichtungen entsteht viel Stress durch ungeplante Dienste. Komme es zu

Angst- und Gewalterfahrung in unterbesetzten Nachtschichten sind ein signifikanter Belastungsfaktor für Beschäftigte in der stationären Behindertenhilfe.

regelmäßigen Krankheitsausfällen im Rahmen der Lohnfortzahlungen, gebe es kaum die Möglichkeit, Verstärkung zu rufen. Die Teams arbeiteten dann mit weniger Personal als im Schlüssel vorgesehen. Springerpools seien größeren Einrichtungen vorbehalten. Auch die Vertretung in Elternzeit und Mutterschutz sei regelmäßig problematisch. Eine vergleichsweise hohe Arbeitsunfähigkeitsquote führe in der Folge zu weiterem Ausfall von Personal. Durch das Bundesteilhabegesetz und die Individualisierung von Leistungen seien die Abrechnung von Prozessen und die Verantwortung komplexer geworden. Mitunter sei es schwierig zu klären, wer die Verantwortung für Gemeinschaftsräume in Wohngemeinschaften habe. Zeitdruck, nicht zuletzt aufgrund von Personalmangel und unzureichender Qualifikation wurde ebenfalls als Problem benannt.

Ein weiterer Belastungsfaktor in der Wahrnehmung der befragten Expertinnen und Experten ist der demografische Wandel. Er führe in Wohneinrichtungen zu wachsendem Pflegebedarf und höherer Nachfrage nach Tagesstrukturangeboten. Das pädagogische Personal empfinde jedoch Pflegeaufgaben als Belastung. Bei Vor-Ort-Beratungen berichtet das Fachpersonal den BGW-Expertinnen und -Experten auch von Angst vor gewalttätigen Klientinnen und Klienten – vor allem, wenn Nachtschichten knapp besetzt seien. Im ländlichen Raum spielen geteilte Dienste bei den Berufsbelastungen eine erkennbare Rolle, weil sie mit erheblichen sozialen Folgen für das Fachpersonal verbunden seien. Defizite machen sie mitunter bei der Geschwindigkeit aus, mit der Missstände behoben werden. Folge nach Arbeits-situationsanalysen keine zeitnahe Abhilfe, dann führe dies zu wachsender Frustration. Verbesserungsbedarf wird teilweise bei Notrufsystemen und generell bei konkreten Maßnahmen ausgemacht, die Beschäftigte sowie Bewohnerinnen und Bewohner vor Übergriffen schützen. Eine Beraterin erzählt,

es komme in der Praxis vor, dass Kolleginnen und Kollegen aus benachbarten Häusern der gleichen Einrichtung Kontrollanrufe oder Notrufe nicht entgegennähmen, weil sie selbst bereits zu belastet seien.

Regina Anna Barz
Systemische Personal- und Organisationsentwicklung & betriebliches Gesundheitsmanagement

»In den Wohneinrichtungen wird bezogen auf die GB Psyche noch zu wenig unternommen. Auch der Arbeitsschutz könnte mehr in den Fokus gerückt werden. Die Mitarbeitenden sind nachts häufig allein und hier braucht es besondere und sichere Schutzkonzepte, auch hinsichtlich nächtlicher Übergriffe.«

Zufriedenheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten unterschiedlich beurteilt: „Tolles Team“ entscheidend

Bei der Frage nach der Berufszufriedenheit sowie den wahrgenommenen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten des Fachpersonals in der Behindertenhilfe unterscheiden sich die Antworten der befragten BGW-Expertinnen und -Experten. Ein Befragter nimmt eine Verunsicherung aufgrund der Umsetzung der UN-BRK wahr. Den Betroffenen stelle sich die Frage: „Wie ‚zukunftsfest‘ ist mein Arbeitsplatz in Werkstatt und Wohneinrichtung, wenn der Trend zur Dezentralisierung geht?“ Eine andere Befragte kann diese Unsicherheit nicht erkennen. Sie sieht für größere Einrichtungen (ab 700 Beschäf-

tigte) einen Vorteil im Bereich Weiterbildungsmöglichkeiten. Dort werde Weiterbildung strategischer verfolgt und intern angeboten, zum Beispiel durch Weiterbildungskataloge. Das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sei – so berichten es alle Befragten – ein entscheidender Faktor für die Berufszufriedenheit. Einzelne Befragte nehmen wahr, dass das Weiterbildungsangebot für Fachpersonal aus Zeitdruck oder Personalmangel gekürzt und hinausgeschoben werde. Dies führe zu Unzufriedenheit.

Weiterbildung für Betreuende ist eine wichtige Ressource, die Möglichkeiten sind aber ausbaufähig

Die Antworten auf Fragen zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten fallen ebenfalls unterschiedlich aus. Eine Person berichtet, dass die meisten Träger Weiter- und Fortbildungen anbieten, eine andere Person beobachtet einen restriktiven Umgang mit entsprechenden Angeboten und Budgets in der Praxis. Weiterhin nehmen sie wahr, dass Beschäftigte eher in das eigene Kompetenzprofil investieren, weil die flachen Hierarchien in den Einrichtungen wenig Raum für klassische Karrierestufen bieten. Defizite bei der Weiterbildung machen die Expertinnen und Experten vor allem bei Personal mit befristeten Arbeitsverträgen aus, zum Beispiel in der Inklusionsbegleitung. Generell sei ein großes Interesse an Weiterbildungsangeboten zum Umgang mit Gewalt und Aggression sowie Deeskalationsmanagement zu verzeichnen. Weiterbildungsbedarf sehen die Beraterinnen und Berater im Bereich Dienstplangestaltung. Außerdem erkennen sie teilweise Probleme in der Ausgestaltung der Arbeitsverträge: Nicht immer sei dort klar geregelt, welche Zusatzqualifikationen in welcher Zeit erreicht werden sollen und wie. Dies gehe aber nicht auf mangelnde Nachfrage des Fachpersonals zurück.

Eine Beraterin sagt, ein zielgerichtetes Weiterbildungsangebot sei notwendig, da jüngere Beschäftigte andere Formen bevorzugen als ältere. Ihrer Ansicht nach sollten in Einrichtungen die Fragen gestellt werden: „Was braucht ihr? Womit können wir euch entlasten?“ Fortbildung müsse bedarfsgerecht angeboten werden. Der Vorteil für Einrichtungen überwiege hierbei die Einsparung zeitlicher und finanzieller Ressourcen. Schließlich seien Krankheit und Ausfallzeiten teuer.

Arbeit mit behinderten Menschen ist bei ausreichender Kompetenz eine Quelle der Berufszufriedenheit

Die Expertinnen und Experten nehmen die Arbeit mit den Menschen als zentrale Quelle der Motivation und Ressource des Fachpersonals in der Behindertenhilfe wahr. Der „Sinnfaktor“ sei entscheidend für die Berufszufriedenheit. Oftmals entwickelten sich über die Zeit „innige persönliche Beziehungen“. Kraft und Motivation würden auch aus gemeinsamen Freizeitaktivitäten geschöpft, zum Beispiel in gemischten Fußballmannschaften in Werkstätten. Oder in Theatergruppen, in denen Beschäftigte mit und ohne Behinderungen ihre eigenen Hobbys einbringen könnten. Die Arbeit mit ihrer Klientel vermittele den Beschäftigten den Eindruck, „etwas wichtiges Gesellschaftliches beizutragen“. Die BGW-Expertinnen und -Experten zeigen sich durchweg beeindruckt von der Kreativität, mit der Teams in Einrichtungen Lösungen für aktuelle Herausforderungen finden. Bei Gruppenleitungen in Werkstätten nehmen sie wahr, dass deren Motivation auch von externen Faktoren abhängt. Dazu gehören die Art der akquirierten Verträge und das damit verbundene Anspruchsniveau der Produktion. Auch die Bekanntheit der Kunden spiele eine Rolle, zum Beispiel ob es sich um namhafte Unter-

nehmen wie zum Beispiel Volkswagen handele. Allerdings gehe mit diesen Aufträgen nicht selten eine höhere Belastung einher. Eine BGW-Expertin erhält bei Befragungen zur Berufszufriedenheit in der Behindertenhilfe stets deutlich positivere Ergebnisse als bei Befragungen in Einrichtungen der Pflege. Neben der vertikalen Komponente der Teamarbeit sei auch kollegiale Führung eine maßgebliche Ressource der Berufsgesundheit. Bei den Teams komme es vor allem auf Harmonie und Kohärenz an – nicht unbedingt darauf, immer einer Meinung zu sein. Zu den Ressourcen zählen die Befragten auch gute Dienstbesprechungen und Dienstpläne, bei denen die Beschäftigten mitwirken können.

Berufszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen wird kontrovers beurteilt

Die Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach¹⁰⁴⁾ ergab eine insgesamt hohe Berufszufriedenheit bei Menschen mit Behinderungen. Die Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten ist allerdings unterschiedlich: Einige möchten sich nicht dazu äußern beziehungsweise trauen sich kein Urteil zu. Andere nehmen eine hohe Zufriedenheit wahr, wenn auf fachliche Entwicklung geachtet werde (zum Beispiel durch Arbeitsplatzrotation) oder Mitbeteiligung installiert und praktiziert werde (zum Beispiel durch Werkstattträge). Ein Befragter sieht grundsätzliche Schwierigkeiten, weil die Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt „ja nicht passiere“ und er viel Frust bei Menschen mit Behinderungen diesbezüglich wahrnehme. Grundsätzlich erleben die Befragten Menschen mit psychischen Einschränkungen als unzufriedener. Die zunehmende Vielfalt von Arbeitsangeboten in Werkstätten (nach Wirtschafts-

zweigen, aber auch durch Außenarbeitsplätze) halten sie für eine Erweiterung der Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein wichtiger Faktor für die Berufszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen sei die gute Beziehung zum Fachpersonal. Sie sei eine zentrale Motivationsquelle. „Ein Mensch mit Behinderung ist wegen seiner Beziehung zum Fachpersonal noch motiviert, die zwanzigste Schraube zu schrauben, auch wenn er eigentlich nach der zwölften keine Lust mehr hat“, beschreibt eine Befragte diese Einstellung. Für einen anderen Experten hängt die Arbeitszufriedenheit auch von Auftragslage, Einbindung und Mitsprachemöglichkeiten ab. Eine zu geringe Auslastung oder gar ein coronabedingter Stopp der Tätigkeit werde von manchen als Katastrophe empfunden. Eine weitere Expertin sieht Berufszufriedenheit auch damit verknüpft, wie gut es Einrichtungen gelingt, Leistungsunterschiede innerhalb von Teams zu managen. Mitunter seien manche Beschäftigte mit Behinderung sehr ehrgeizig. Wenn andere nicht mitzögen, gebe es Spannungen in den Gruppen. Wichtig seien für Menschen mit Behinderung regelmäßige berufsbegleitende Gespräche und Förderungen.

Weiterbildung ist oft Teil individueller Förder- und Entwicklungspläne

Weiterbildung als Ressource für Menschen mit Behinderungen wird von den BGW-Expertinnen und -Experten selten vertiefend kommentiert. Sie hänge vor allem von individuellen Förder- und Entwicklungsplänen ab, wobei die Möglichkeiten zur Teilhabe ihrer Meinung nach zunehmen. Der Wunsch nach Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt sei unterschiedlich ausgeprägt und

¹⁰⁴⁾ Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW, n=194 Berufstätige mit Behinderung.

hänge unter anderem von der kognitiven Leistungsfähigkeit ab. Psychische Beeinträchtigungen führen nach ihrer Beobachtung nicht selten zu einem Zustand wahrgenommener Überforderung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Beraterin führt persönliche Entwicklungsmöglichkeiten wie Volkshochschulkurse, Bildungs- oder Sportangebote und das Gefühl, sich freier entfalten und entwickeln zu können, als positive Beispiele für Weiterentwicklungserfahrung auf.

Zufriedenheit mit Entlohnung dringt selten an BGW-Beraterinnen und -Berater heran

Ähnlich wie die wahrgenommene Zufriedenheit mit der Inklusion ist auch die Beurteilung der Zufriedenheit mit der Entlohnung in Werkstätten ein Thema, das die befragten BGW-Expertinnen und -Experten unterschiedlich beurteilen. Einige trauen sich dazu auch keine Einschätzung zu. Andere meinen, in Werkstattträten sei eine transparente Diskussion notwendig, um Unzufriedenheit zu vermeiden. Eine Beraterin, die Arbeitssituationsanalysen in Leichter Sprache mit Menschen mit Behinderungen durchgeführt hat, sagt, die Zufriedenheit mit der Entlohnung sei abhängig vom Grad der Einschränkung und der Möglichkeit, sich mit entsprechenden Berufen im ersten Arbeitsmarkt zu vergleichen.

Meinungsklima in den Medien wird als diffus und defizitär wahrgenommen

Berufszufriedenheit beruht auch auf dem Prestige eines Berufs – in der Eigenwahrnehmung sowie der Außenwahrnehmung. Die BGW-Beraterinnen und -Berater wurden nach ihrer Einschätzung zum Meinungsklima in den Medien gefragt, wenn es um Menschen mit Behinderungen geht. Einige

konnten sich spontan an keine Beiträge in der jüngeren Vergangenheit erinnern und sehen darin eher ein „Desinteresse“ der Medien. Einige erinnern Medienbeiträge über Freizeitaktivitäten von Menschen mit Behinderungen oder Porträts von Menschen, die in diakonischen Einrichtungen der Region leben, zum Beispiel wenn sie eine Beziehung eingegangen sind. Eine Beraterin nennt Sportnachrichten wie die Paralympics. Als Themen über Einrichtungen der Behindertenhilfe werden vereinzelt Beiträge über die Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtungen erinnert (zum Beispiel ein Tag der offenen Tür oder eine Musikband aus einer Einrichtung, die regional bekannt ist). Früher habe man auch kritische Beiträge finden können, in denen Bürger gegen Einrichtungen für Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen in ihrer Nachbarschaft protestiert hätten. Dies habe sich aber gewandelt, heute stehe die Schaffung von Arbeitsplätzen im Vordergrund. Ein Befragter erinnert sich an die Investigativberichterstattung des RTL-Fernsehens („Team Wallraff“), bei der einzelnen Einrichtungen im Großraum Köln mit versteckter Kamera Missstände attestiert wurden. Veränderungswünsche an die Berichterstattung sind vielfältig. Sie reichen von mehr Beachtung über Beispiele, wie Inklusion gelingen kann und wo sie schwierig ist, sowie den Wunsch nach mehr „positiver Berichterstattung“, welche die Leistungen von Betreuenden und Betreuten würdige, bis hin zu einer stärkeren Wahrnehmung von Inklusionsprojekten, wie zum Beispiel Theatergruppen. Eine Befragte wünscht sich eine neue Begrifflichkeit in der Berichterstattung („Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ in Anlehnung an den in Großbritannien verwendeten Begriff „people with special needs“). Gewünscht werden außerdem mehr Beiträge über berufliche Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt bei privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Eine Beraterin macht das Kommunikationsdefizit seitens der Ein-

richtungen für die diffuse Berichterstattung verantwortlich. Sie sagt, Einrichtungsleitungen hätten ihr vermittelt, dass sie weniger Wert auf externe Kommunikation legten als auf Darstellungen in internen Publikationen. Diese Beraterin wünscht sich mehr Medienbeiträge, die über Fertigkeiten und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen berichten und darüber, wo diese Fähigkeiten eingesetzt werden können.

Erfolgsfaktoren guter Einrichtungen

Was unterscheidet Einrichtungen in der Behindertenhilfe, die in der Berufsgesundheit gut aufgestellt sind, von solchen mit Nachholbedarf? Aus Sicht der BGW-Expertinnen und -Experten sind Transparenz, Haltung und Kultur wesentlich. Sie benennen eine ganze Reihe an Erfolgsfaktoren: „Gute Einrichtungen wissen um ihre Missstände und tabuisieren sie nicht.“ Sie „schauen hin und sagen: So ist es. Wo und wie können wir Hilfe bekommen?“ Sie hätten eine „Sicherheitskultur“: Wenn eine Führungskraft einen Mangel wahrnehme, laufe sie nicht vorbei, sondern spreche das Thema an. In der Praxis könne das zum Beispiel daran erkannt werden, dass „die Fluchttür frei ist, auch wenn der Chef nicht vorbeikommt“. Für eine gute Kultur sei eine offene und wertschätzende Kommunikation Voraussetzung. Sie führe

Rainer Oberkötter
Wolf & Oberkötter Personal- und Organisationsentwicklung

»Gut aufgestellte Einrichtungen haben eine Sicherheitskultur. Die Fluchttür ist auch dann frei, wenn der Chef gerade nicht vorbeikommt.«

dazu, dass alle Bereiche ihren Beitrag am Gesamterfolg erkennen können. In manchen Einrichtungen fehle dies und führe zu Vorurteilen („der Sozialdienst sitzt sich den Hintern breit und wir machen die eigentliche Arbeit“).

Auch die BGW-Tools zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit werden als Erfolgsfaktoren benannt, ebenso eine Investitions- und Weiterbildungsplanung, die aktiv die Betreuten und zu Betreuenden einbinde. Eine gute Kultur sei davon geprägt, dass Innovationen belohnt, Probleme offen angesprochen und gegebenenfalls Ressourcen für deren Abhilfe bereitgestellt werden. Gerade durch das Miteinander in der Kommunikation von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen sei „viel mehr sagbar, ohne dass es irritiert“. Gute Einrichtungen kennzeichne ein antizipativer Umgang mit Veränderungen, die zum Beispiel das Bundesteilhabegesetz nach sich zieht. Manche Betriebe hätten sich hierauf bereits grundsätzlich vorbereitet, auch ohne die Details zu kennen. Hinsichtlich der Arbeitsgesundheit zeichneten sich gute Betriebe durch entsprechende Ausschüsse und Arbeitskreise aus, die für Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit sorgen. Die BGW werde hier eher als Kooperationspartnerin und Unterstützerin denn als „sanktionierende Instanz“ wahrgenommen.

Hebel für Veränderung von schlechten Situationen bei der Berufsgesundheit

Als maßgebliche Hebel für Veränderung in Einrichtungen, in denen die Berufsgesundheit noch nicht ausreichend gewährleistet ist, sehen die Befragten vor allem den Beginn eines offenen, transparenten und selbstkritischen Dialogs mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Oft sei es für die Führung wichtig, den Kontakt zur Basis wiederzugewinnen. Dies könnte zum

Beispiel durch Tätigkeiten wie das persönliche Post austeilten durch die Leitung geschehen, bei der Kommunikationsanlässe ohne akuten Auslöser geschaffen würden.

Nancy Müllers
Organisationsberaterin

»Das Fachpersonal kann durch drei Dinge besonders motiviert werden: gesundheitsförderliche Führung, Kollegialität in Teams und eine transparente Arbeitsorganisation. Dazu gehören auch klare Pausengestaltungen, Stellenbeschreibungen und regelmäßige Kommunikationsmöglichkeiten.«

Notwendig sei die Veränderung hin zu einer Haltung, die auf Vertrauen und Selbstreflexion basiere. Wo Defizite erkannt würden, seien Prozesse und Strukturen notwendig, um dauerhaft Abhilfe zu schaffen. Mitunter seien „bohrende Fragen“ notwendig, um Problemen auf den Grund zu gehen, bis hin zur Beobachtung des Verhaltens von einzelnen Beschäftigten am Arbeitsplatz. Eine gute Veränderungsmöglichkeit in puncto gegenseitiger Wertschätzung sei die gemeinsame Planung von Aktionen, zum Beispiel in WfbM. Werde etwa ein Fest geplant, könne durch die Einbeziehung aller Arbeitsbereiche ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, welche hohe Leistung der Küchenbereich dafür erbringen müsse. Entsprechend kann die Wertschätzung steigen und die Bereiche können sich gegenseitig unterstützen. Bei manchen Einrichtungen seien Krisen wie hohe Arbeitsunfähigkeitsquoten der Hebel für Veränderungen. Entscheidend sei jedoch, dass sich die innere Haltung verändere. So gebe es große Organisationen mit Steuerkreisen, deren Ange-

bote zur betrieblichen Gesundheitsförderung mitunter an den Beschäftigten vorbeigingen. Zum Beispiel wenn abends nach der Arbeit noch Angebote gemacht würden, für die Beschäftigte 40 Kilometer weit fahren müssten. Die Coronapandemie habe die Geschäftsführungen sensibilisiert, mehr Achtsamkeit zu entwickeln – in Bezug auf Personal und Organisation.

Unterschiedliche Sicht auf besondere Belastungsfaktoren

Ein Teil der Interviews kreiste um die Frage, welche Belastungsfaktoren die Expertinnen und Experten in Einrichtungen der Behindertenhilfe ganz besonders ausgeprägt wahrnehmen. Dabei ergaben sich erweiterte Einblicke: In einigen Werkstätten nahm eine Beraterin eine Kompetenzbescheidung der fachlichen Gruppenleitungen wahr. Früher hätten sie im Auftragsmanagement oft Kundenkontakt gehabt, was als abwechslungsreich und zuträglich für die Gestaltung der Arbeitsabläufe angesehen wurde. Durch die Abwicklung von Auftragsangelegenheiten über die Managementebene sei ein Konfliktfeld entstanden. Das Thema Dokumentationsaufwand kam noch einmal zur Sprache sowie eine zunehmend sensible Wahrnehmung von Aggression und Gewalterfahrung. Bei manchen Betreuenden in Werkstätten stelle sich die Frage nach dem Sinn ihrer Tätigkeit angesichts zunehmender Inklusionsbestrebungen („kein echtes Businessmodell“).

In manchen Einrichtungen sei der Gesundheitsschutzstandard (zum Beispiel hinsichtlich Lärm und Schmutz) aufgrund alter Anlagen und Baulichkeiten gering. Teilweise gestalte sich auch die Planung schwierig. Unter anderem resultiere daraus eine Überbelegung der Pausenräumlichkeiten und Kantinen.

Krisencoaching der BGW wird in der Praxis als hilfreich wahrgenommen

Die Hälfte der befragten Expertinnen und Experten wirkte bei dem Krisencoaching der BGW für Führungskräfte in den Einrichtungen der Behindertenhilfe während der Coronapandemie mit. Sie identifizierten den Umgang mit der „Informationsflut“ aus Verordnungen und Gesetzen, den Umgang mit der Angst (der eigenen und der der Beschäftigten) vor Infektion, den Umgang mit Infektionsfällen, aber auch Existenzängste mancher Einrichtung und Unsicherheiten im Zusammenhang mit Kurzarbeit und unsicherer Beschäftigungssituation als die größten Beratungsfelder. Eine große Herausforderung lag darin, Menschen mit kognitiven Einschränkungen Quarantänebestimmungen zu vermitteln. Als belastend empfanden die Führungskräfte auch den Mangel an Schutzmaterial und das „Führen auf Distanz“, zum Beispiel in digitalen Teambesprechungen. Manche Gruppen- und Teamleitungen hätten sich in einer belastenden Sandwichposition gesehen: mit Anweisungen „von oben“, die behördlichen Vorschriften umzusetzen, und ohne ausreichende Kenntnisse und Ressourcen. Führungspersonal von Einrichtungen berichtete auch darüber, dass es zunehmend schwerfalle, sich selbst und die Beschäftigten zu motivieren: Die Energie sei verbraucht. Im Coaching sei gefragt worden, wie man mit den Ängsten der Beschäftigten umgehen und ihnen Sicherheit vermitteln könne, wie man neue Strukturen entwickeln könne, wo alte nicht mehr funktionieren, wie die Koordination mit Betriebs- und Werkstatträten gestaltet und Impf- und Teststrategien entwickelt werden könnten.

Wo hat das Coaching geholfen? Die BGW-Expertinnen und -Experten berichten darüber, dass die betroffenen Führungskräfte vor allem dankbar waren, ein Ventil für die Artikulation ihrer Belastungen zu haben. Die

Führungskräfte erhielten Anregungen, ihre Selbstachtsamkeit nicht aus den Augen zu verlieren, die Coronasituation insgesamt zu akzeptieren und sich eher auf einen „Marathon als einen Sprint“ einzustellen. Es sei mitunter auch gelungen, positive Veränderungen durch die Coronapandemie zu identifizieren und diese „mitzunehmen“, um sie für die Zukunft nutzbar zu machen. Manche Führungskräfte hätten begonnen zu lernen, sich selbst Zeiten frei von Störung einzuräumen, Nein-Sagen gelernt und begonnen, Verantwortung stärker zu delegieren.

Andreas Kummer
Geschäftsführer
Motio GmbH

»Wichtigste Themen des Krisencoachings waren: Wie können Motivation und Zufriedenheit erhalten bleiben, wie kann man sich als Führungskraft auch einmal entlasten, um nicht selbst unter die Räder zu kommen? Das Krisencoaching hat Führungskräften geholfen, ihre eigenen Lösungen zu entwickeln.«

Digitalisierung wird überwiegend positiv beurteilt, aber es gibt Hardware- und Akzeptanzprobleme

Die Digitalisierung ist seit einigen Jahren ein Thema, welches sich durch alle Gesellschaftsbereiche und Branchen zieht. Die Einschätzung von Menschen mit Behinderungen und des Fachpersonals dazu ist Gegenstand eines eigenen Kapitels dieses Datenberichts. Die befragten BGW-Expertinnen und -Experten beurteilen Stand und

Die Coronapandemie hat Führungskräfte in der Behindertenhilfe an den Rand ihrer Kräfte geführt.

Akzeptanz der Digitalisierung in den Einrichtungen der Behindertenhilfe unterschiedlich. Eine veraltete und unzureichende IT-Ausrüstung verursache praktische Probleme bei der Realisierung der Vorteile durch Digitalisierung. Eine Beraterin sieht Einrichtungen der Behindertenhilfe noch „Sternzeiten“ von moderner IT-Struktur entfernt. Fördermöglichkeiten für die Digitalisierung seien oft unbekannt. Bei manchen Fachkräften gebe es Vorbehalte, ein „Grundmisstrauen“ gegen Digitalisierung, weil man doch den Beruf in der Behindertenhilfe bewusst gewählt habe, um mit Menschen zu arbeiten. Fachkräfte empfänden mitunter die Sorge, dass ihnen Computer die Zeit wegnehmen, die sie mit der Betreuung von Menschen verbringen wollen. In der Umset-

zung von Digitalisierung sehen die Beraterinnen und Berater Prozesslücken (zum Beispiel „Papier – IT – Papier“) und fehlende Budgets für Digitalisierung. Eine Beraterin nimmt wahr, dass Einrichtungen oft ihre individuell programmierten Systeme nutzen und so abhängig vom Support externer Anbieter geworden seien. Eine andere Beraterin kritisiert die mangelnde Nutzerfreundlichkeit vorhandener Systeme und Oberflächen. Bei großen Einrichtungen wurde beobachtet, dass Störungen zentralisierter Serversysteme den Betrieb vor Ort beeinträchtigen. Daneben werden aber große Chancen durch Digitalisierung gesehen und eine hohe Aufgeschlossenheit bei jüngeren Fachkräften und den beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021

Wie digitale Technologien und Medien den Berufsalltag von Beschäftigten und Mitarbeitenden in der Behindertenhilfe verändern, ist bislang kaum erforscht. Die BGW untersuchte 2020/2021 den Stand der Digitalisierung in Werkstätten, Inklusionsbetrieben und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Im Fokus der aktuellen Studie stehen die persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen der Menschen, die dort leben und arbeiten.



www.bgw-online.de/media/BGW55-83-141



Die Coronapandemie in der Behindertenhilfe Auswirkungen, Probleme, Lösungen

Die Arbeit der Behindertenhilfe war in außerordentlicher Weise von der Coronapandemie betroffen, denn sie arbeitet mit Personengruppen, die in Krisensituationen besonderer Beratung und Unterstützung bedürfen. Die BGW befragte Menschen mit Behinderungen sowie unterstützende Akteure und Akteurinnen zu ihren Erfahrungen in einer Ausnahmesituation und dokumentierte die Ergebnisse.



www.bgw-online.de/media/BGW55-83-142





5 Sonderanalyse: Digitalisierung in der Behindertenhilfe

Klaus Hahn

Präsident des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV)

»Morgens eine Videokonferenz, mittags schnell online für die Familie einkaufen und abends einen Film streamen – mit dem Beginn der Kontaktbeschränkungen hat ein Boom digitaler Angebote eingesetzt. Leider ist ein Großteil davon für blinde und sehbehinderte Menschen nicht nutzbar. »Während alle Welt bei der Digitalisierung fröhlich Vollgas gibt, werden wir ausgebremst.«

Pressemitteilung des Blinden- und Sehbehindertenverbandes
am 19. Mai 2020



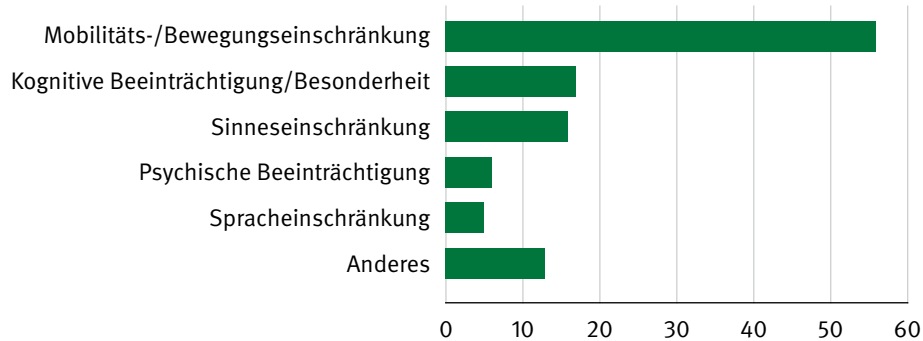
Die Coronapandemie hat die Frage nach der digitalen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in neuer Dringlichkeit aufgeworfen, wie die Pressemitteilung des Blinden- und Sehbehindertenverbandes exemplarisch aufzeigt. In diesem Datenbericht soll es allerdings nicht um die digitale Teilhabe im Allgemeinen gehen, sondern um die Digitalisierung in der Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen. Weil die Datenlage auch in diesem Bereich dünn ist, hat die BGW das Institut für Demoskopie Allensbach beauftragt, eine Umfrage unter Menschen mit Schwerbehinderungen und ihren Betreuerinnen und Betreuern, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten über Fragen der Digitalisierung im Alltag berufstätiger Schwerbehinderter durchzuführen.¹⁰⁵⁾ Im Februar und März 2021 wurden dazu 194 berufstätige Menschen mit Schwerbehinderung in persönlichen Interviews befragt. 54 Prozent

¹⁰⁵⁾ Institut für Demoskopie Allensbach (2021).

Die Digitalisierung im Alltag berufstätiger Schwerbehinderter. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

Abbildung 42: Art der Einschränkung – befragte schwerbehinderte Menschen in Prozent

Frage: „Was für eine Behinderung beziehungsweise Einschränkung liegt bei Ihnen vor: eine Einschränkung der Sinne, zum Beispiel des Sehens oder Hörens, eine Einschränkung beim Sprechen, eine Mobilitäts- beziehungsweise Bewegungseinschränkung oder eine kognitive Beeinträchtigung oder Besonderheit?“



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

der Befragten waren im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, 16 Prozent in Inklusionsbetrieben und 17 Prozent in WfbM, bei 13 Prozent der Befragten war der Betriebstyp unklar. Mit Blick auf die Art der vorhandenen Beeinträchtigungen ergibt sich bei den Befragten folgendes Bild (siehe Abbildung 42).

Die Befragten gingen zu 45 Prozent einer Bürotätigkeit nach, zu 22 Prozent einer handwerklichen Tätigkeit in der Produktion, zu 17 Prozent einer Servicetätigkeit, zu zehn Prozent einer handwerklichen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich und neun Prozent waren in anderen Tätigkeiten beschäftigt. Gemeinsam ist allen, dass sie einen Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent aufweisen und berufstätig sind. Auch wenn die Stichprobenauswahl nicht repräsentativ ist, bildet die Summe der Befragten in der demografischen Struktur die Gruppe der

berufstätigen Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland gut ab.¹⁰⁶⁾

Insgesamt erlaubt die Befragung damit Einblicke in die unterschiedlichen Betriebsformen, in denen Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigt sind, sie ermöglicht aber auch Aussagen nach Alter und Geschlecht und hilft damit, eine Lücke in der bisherigen Forschung zu schließen. Zusätzlich wurden 125 Personen befragt, die in Betreuung oder Kollegium sowie als Vorgesetzte von Menschen mit Behinderung tätig sind. So ergeben sich vertiefte Einblicke in Selbst- und Fremdbild.

Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf das Leben werden von den Menschen ambivalent erlebt. Eine repräsentative Bevölkerungsstudie des Instituts für Demoskopie Allensbach vom Dezember 2020 zeigt, dass sich im Durchschnitt aller

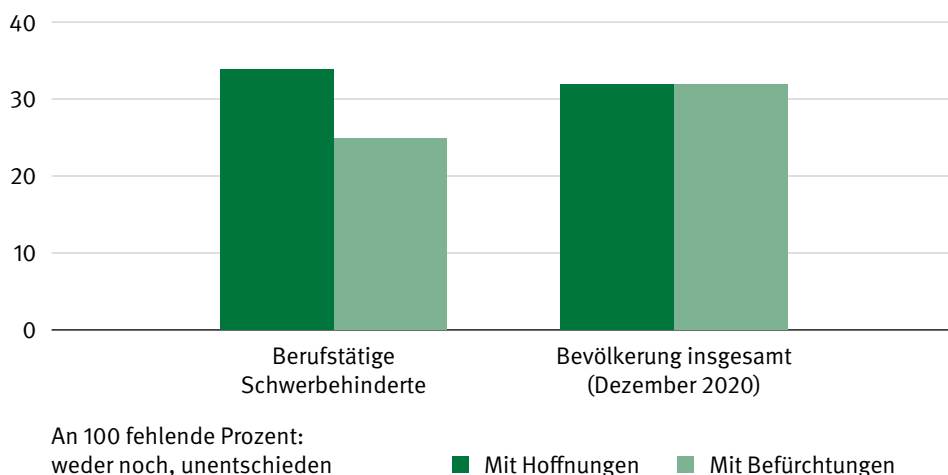
¹⁰⁶⁾ Institut für Demoskopie Allensbach (2021). Die Digitalisierung im Alltag berufstätiger Schwerbehinderter. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), S. 5.

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Abbildung 43: Digitalisierung – Grund für Hoffnungen oder Befürchtungen? (in Prozent)

Frage: „Zum Thema Digitalisierung: Durch das Internet und digitale Technologien verändert sich ja vieles, zum Beispiel wie die Menschen einkaufen, wie sie mit persönlichen Daten umgehen oder auch wie sie sich austauschen und informieren. Einmal ganz allgemein gefragt: Sehen Sie diesen Veränderungen eher mit Hoffnungen oder mit Befürchtungen entgegen?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte, Bevölkerung ab 16 Jahre.

60%

der schwerbehinderten Beschäftigten mit Sinnes Einschränkungen sehen in der Digitalisierung für sich mehr Vor- als Nachteile.

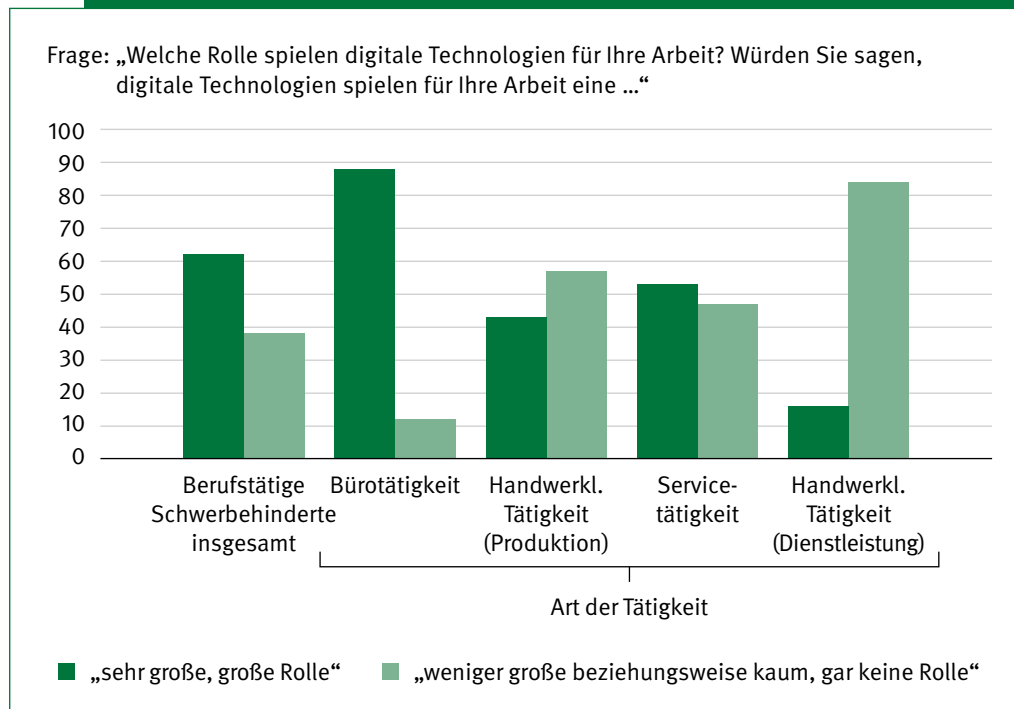
Befragten Hoffnungen und Befürchtungen mit jeweils 32 Prozent der Nennungen die Waage halten.¹⁰⁷⁾ Bei den nun für die BGW befragten berufstätigen Menschen mit schweren Behinderungen überwiegen dagegen die Hoffnungen mit 34 zu 25 Prozent. Im Jahr 2016 gaben nach dem Inklusionsbarometer der Aktion Mensch noch 70 Prozent der Befragten mit Behinderung an, die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance zu sehen.¹⁰⁸⁾ Auch wenn sich die Fragen etwas unterscheiden, kann man dies als Hinweis sehen, dass die Euphorie über die Möglichkeiten der Digitalisierung zur Förderung der beruflichen Inklusion abgenommen hat. Allerdings, je nach Art der Einschränkung, betonen Men-

schen mit Schwerbehinderung entweder die Hoffnungen oder die Befürchtungen stärker: Die Gruppe der Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sieht die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung zu 34 Prozent positiv. Menschen mit Sinnes Einschränkungen (47 Prozent) und Sprach einschränkungen (80 Prozent) verbinden die Digitalisierung deutlich stärker mit Hoffnungen. Bei Menschen mit psychischen Einschränkungen überwiegen dagegen die Sorgen (33 Prozent) die Hoffnungen (acht Prozent). Bei den Menschen mit kognitiven Einschränkungen sind die Hoffnungen ebenfalls weniger stark ausgeprägt (25 Prozent) und die Befürchtungen größer (31 Prozent) als im Durchschnitt. Dahinter

¹⁰⁷⁾ Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage Nr. 12018.

¹⁰⁸⁾ Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang, 2016, S. 15.

Abbildung 44: Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art der Tätigkeit in Prozent



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

könnte stehen, dass ein Teil der Menschen mit Behinderungen sich von der Digitalisierung deutliche Vorteile erhofft oder bereits erfahren hat, weil Einschränkungen kompensiert werden können. Ein anderer Teil der Befragten, diejenigen mit kognitiven Einschränkungen oder psychischen Behinderungen, scheinen eher Sorge zu haben, nicht Schritt halten zu können.

Obwohl die Fallzahlen der Gruppen teilweise nicht so hoch sind, lassen sich daraus doch Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Digitalisierung im Zusammenhang mit der beruflichen Inklusion ableiten: Die Einführung und Gestaltung von Digitalisierung sollte den Sorgen und Hoffnungen der jeweils Betroffenen Rechnung tragen und die lassen sich nicht über einen Kamm scheren. 44 Prozent der Befragten mit kognitiven

Einschränkungen geben an, sich durch den technischen Fortschritt und die Digitalisierung überfordert zu fühlen, aber nur acht Prozent der Befragten mit psychischen Einschränkungen.

Insgesamt interessieren sich Beschäftigte mit schweren Behinderungen überdurchschnittlich für den technischen Fortschritt. Das geben 60 Prozent der Befragten an. Bei ähnlich lautenden Fragen kam das Institut für Demoskopie in der repräsentativen Untersuchung der Gesamtbevölkerung auf einen Wert von 31 Prozent der befragten Deutschen, die sich „sehr stark oder stark“ für Technik interessieren.¹⁰⁹⁾

Die Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag ist inzwischen groß oder sehr groß. Das sagen 62 Prozent der befragten

¹⁰⁹⁾ Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage Nr. 12018.

Beschäftigten mit schwerer Behinderung. Von den Kolleginnen und Kollegen, Betreuenden und Vorgesetzten konstatieren das sogar 71 Prozent. Allerdings hängt die Rolle digitaler Technologien im Berufsalltag stark von der Tätigkeit ab. Bei Bürotätigkeit spielen digitale Technologien eine sehr große Rolle (88 Prozent), bei Produktion und Service eine mittlere Rolle (43/53 Prozent) und bei handwerklicher Tätigkeit als Dienstleistung eine sehr geringe Rolle (16 Prozent). Es lassen sich auch hier Unterschiede nach Art der Einschränkung erkennen: Mehr als die Hälfte der Befragten mit kognitiven Einschränkungen gibt an, dass für sie digitale Technologien im Berufsalltag eine weniger große oder keine Rolle spielen. Hier besteht die Gefahr, dass eine Gruppe von Menschen mit Behinderung abgehängt wird, wenn die Digitalisierung immer mehr Lebens- und Arbeitsbereiche durchdringt.

Dies zeigt sich auch bei der Frage, welche Rolle die digitalen Technologien im Berufsfeld nach Betriebsart spielen.

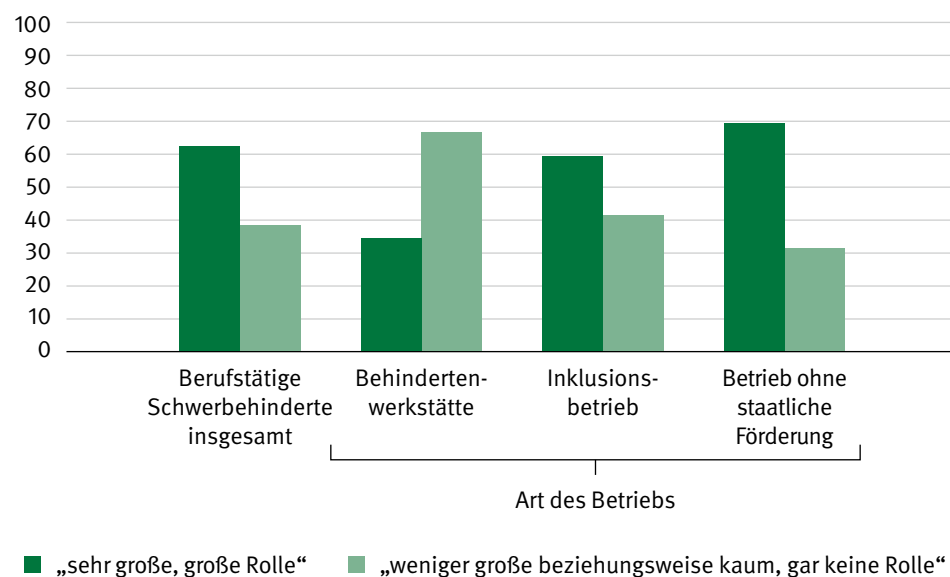
In Inklusionsbetrieben und Betrieben am allgemeinen Arbeitsmarkt spielen digitale Technologien eine vergleichbar große Rolle: 59 beziehungsweise 69 Prozent der Befragten messen ihnen eine sehr große oder große Rolle bei. Die Werkstätten fallen hier stark ab. Das deckt sich auch mit den Beobachtungen aus den Experteninterviews zur Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe. Die deutliche Mehrheit der befragten BGW-Beraterinnen und -Berater sieht die Werkstätten beim Thema Digitalisierung noch nicht gut aufgestellt. Wollen die Werkstätten auch zukünftig eine relevante Rolle bei der Eingliederung spielen, wird ein Schub beim Thema Digitalisierung notwendig sein.

Abbildung 45: Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art des Betriebs in Prozent

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Frage: „Welche Rolle spielen digitale Technologien für Ihre Arbeit? Würden Sie sagen, digitale Technologien spielen für Ihre Arbeit eine ...“



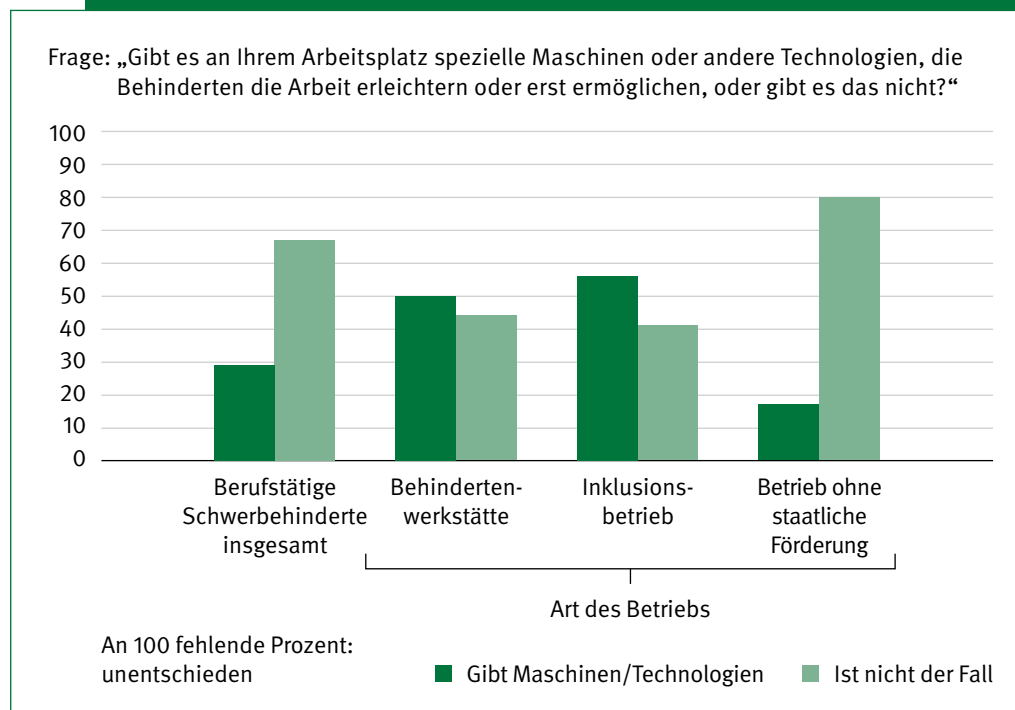
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Die Untersuchung ging auch der Frage nach, ob spezielle Technik zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen an deren Arbeitsplätzen vorhanden ist. Dies ist bei insgesamt 29 Prozent der Befragten der Fall. Wieder zeigen sich große Unterschiede zwischen den Betriebsarten: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben kann von solcher Technik berichten, die Hälfte der Werkstattbeschäftigten ebenfalls. In den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes geben nur 17 Prozent der befragten Menschen mit Schwerbehinderung an, dass es an ihrem Arbeitsplatz entsprechende Techniken gibt, die ihnen die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen. Hier stellt sich die Frage, ob die Beschäftigten am allgemeinen Arbeitsmarkt eine solche Technik nicht benötigen oder ob hier der entsprechende Unterstützungsbedarf nicht erkannt oder umgesetzt wird. Diese Frage lässt sich im

Rahmen der vorliegenden Daten leider nicht beantworten.

Bei technischer Unterstützung sind grundsätzlich mechanische/analoge oder digitale Techniken denkbar. Die entsprechende Frage nach der Art des Hilfsmittels zeigt, dass es sich bei 41 Prozent der Befragten um digitale Technik handelt, bei 30 Prozent um teilweise digitale Technik. In Summe spielt digitale Technik gegenüber analoger Technik damit eine wichtige Rolle für die Unterstützung. Dies wirft die Frage auf, wie schwerbehinderte Arbeitnehmende am besten an digitalen Techniken teilhaben können. Denn die Entwicklung neuer Soft- und Hardware ist meist an die Erwartung großer Stückzahlen gekoppelt. Die digitale Ökonomie ist maßgeblich eine Plattformökonomie. Dagegen ist der Bedarf an Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oft individuell.

Abbildung 46: Verbreitung technischer Unterstützung in Prozent



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

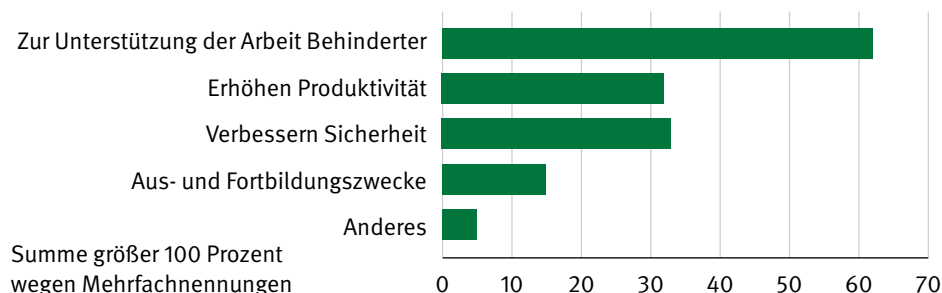
Quelle: Institut für
Demoskopie Allensbach,
Umfrage 8257/2021
im Auftrag der BGW.



Abbildung 47: Zweck des Einsatzes digitaler Technik zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Prozent

Frage an alle schwerbehinderten Berufstätigen, Kolleginnen und Kollegen, Betreuerinnen und Betreuer und Vorgesetzten, bei denen es am Arbeitsplatz zumindest teilweise digitale Technologien/Computertechnik zur Unterstützung von Behinderten gibt:

„Welchem Zweck dienen diese digitalen Technologien vor allem: Erhöhen sie die Produktivität, verbessern sie die Sicherheit am Arbeitsplatz, werden sie zu Aus- und Fortbildungszwecken genutzt, dienen sie vor allem der Unterstützung von behinderten Menschen beim Arbeiten, oder welchem Zweck dienen sie sonst?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, bei denen es am Arbeitsplatz zumindest teilweise digitale Technologien/Computertechnik zur Unterstützung von Behinderten gibt.

In den Medien und der ökonomischen Literatur hat es in den letzten Jahren eine Debatte darüber gegeben, inwiefern digitale Technologien die Produktivität steigern. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnt es sich für Unternehmen, in digitale Technik zu investieren, wenn die dadurch ersparten Folgekosten oder die zusätzlichen Produktionsmöglichkeiten höher zu bewerten sind als die verursachten Kosten. Nun ist aber die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen keine reine Marktangelegenheit, sondern eine Pflicht, zumindest für alle Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten. Und in den Werkstätten geht es primär um die Förderung der Arbeitsfähigkeit beziehungsweise die Tagesstrukturierung, nicht in erster Linie um die Ausrichtung auf Kundinnen und Kunden am Markt. Wenn die Antworten von Menschen mit Behinderungen, ihren Kolleginnen, Kollegen, Betreuenden und Vorgesetzten zusammengefasst werden, dann gibt die deutliche Mehrheit

der Befragten an, dass die digitale Technik zur Unterstützung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen eingesetzt wird (62 Prozent). Jeweils rund die Hälfte geben an, dass sie der Erhöhung der Produktivität oder der Verbesserung der Sicherheit gilt, 15 Prozent nennen Aus- und Weiterbildung als Motiv. Hier liegt die Summe der Antworten über 100 Prozent, weil die Befragten mehrere Gründe angeben konnten.

Einerseits spiegelt die Befragung somit einen Teil des gesetzlichen Auftrags wider, nämlich Menschen mit Behinderungen berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Andererseits stellt sich die Frage, warum die Erhöhung der Produktivität nicht häufiger als Motiv genannt wird. Für nachhaltige Erfolge bei der Inklusion von Menschen mit schweren Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt wird es von besonderer Bedeutung sein, den zusätzlichen Produktivitätsfaktor aus der Beschäftigung von Menschen mit

Behinderungen ermitteln zu können. Die betriebswirtschaftliche Forschung zu den Folgen von Diversität boomt zwar derzeit, die Studien befassen sich aber zumeist mit Fragen des Geschlechts und ethnischen Fragen.¹¹⁰⁾ Eine Datenbankrecherche internationaler wissenschaftlicher Journals über die Suchmaschine der Universität Hohenheim liefert über 1.700 Treffer für Studien, die sich mit Diversität, Gender und Produktivität befassen, ersetzt man das Wort „Gender“ durch „Disability“ (Behinderung), dann sind es nur 260 Treffer.¹¹¹⁾ Die veröffentlichten Studien entstammen kaum den bedeutenden betriebswirtschaftlichen Fachzeitschriften (Journals), sondern betreffen zum Beispiel das „Journal of Vocational Rehabilitation“ oder spezielle Zeitschriften für Produktionsmanagement.¹¹²⁾

Es erstaunt auch, dass der Einsatz digitaler Technologien für Aus- und Fortbildungszwecke lediglich von 15 Prozent der Befragten als Zweck angegeben wird. Gerade für Menschen mit kognitiven Einschränkungen spielt das Medium Fernsehen beziehungsweise Video eine besondere Rolle.¹¹³⁾ Es wäre vorstellbar, dass solche Medien nicht nur im Arbeitsschutz eine größere Rolle spielen (wie die „Nils“-Videos der BGW¹¹⁴⁾).

Bei den Schulungen zur Nutzung der Technologien zeigt die Umfrage noch Verbesserungspotenzial: Diejenigen Befragten, die angeben, dass es an ihrem Arbeitsplatz spezielle Maschinen oder digitale Technologien

gibt, die ihre Arbeit erleichtern sollen, geben lediglich zu 77 Prozent an, eine Einführung und Schulung erhalten zu haben. Aus der Beratung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der BGW ist bekannt, dass die Akzeptanz und Nutzung von Hilfsmitteln von der Mitbestimmung über die Anschaffung und einer entsprechenden Einarbeitung abhängen.

Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsleben

Obwohl die befragten Menschen mit schweren Behinderungen in Summe eher mit Hoffnungen als mit Befürchtungen auf die Digitalisierung im Arbeitsleben schauen, ist zu fragen, ob die Technologie als Fortschritt wahrgenommen wird.

Als Fortschritt werden die Befragten die Technologien intuitiv empfinden, wenn die Arbeit dadurch leichter oder einfacher geworden ist. Das Bild ist hier divers: 38 Prozent der befragten Menschen mit schweren Behinderungen geben an, dass durch die neuen Technologien die Arbeit einfacher geworden ist. 42 Prozent der Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Betreuenden glauben, dass dadurch die Arbeit für die behinderten Menschen einfacher geworden ist. Dem steht eine Gruppe von 18 Prozent gegenüber, die angeben, dass die Arbeit komplizierter geworden sei. Für 33 Prozent hat sich nicht viel verändert. Die zusätzliche Betrachtung nach dem Alter der

¹¹⁰⁾ Vgl. Vollbracht, M. (2017). Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Brandenburg. Zürich: Innovatio, S. 61 f.

¹¹¹⁾ Suchanfragen: Diversity AND Gender AND Productivity beziehungsweise. Diversity AND Disability AND Productivity in HOHSEARCH, Kategorie „Academic Journals“.

¹¹²⁾ Vgl. Narayanan, S., Terris, E. (2020). Inclusive Manufacturing: The Impact of Disability Diversity on Productivity in a Work Integration Social Enterprise, Manufacturing & Service Operations Management. In: INFORMS, 22 (6), S. 1112–1130. DOI: 10.1287/msom.2020.0940.

¹¹³⁾ Vgl. Bosse, I., Hasebrink, U. (2016). Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen. Forschungsbericht. Aktion Mensch/Die Medienanstalten. Bonn/Berlin.

¹¹⁴⁾ Vgl. www.youtube.com/watch?v=9Co0omvZwZI&t=9s.

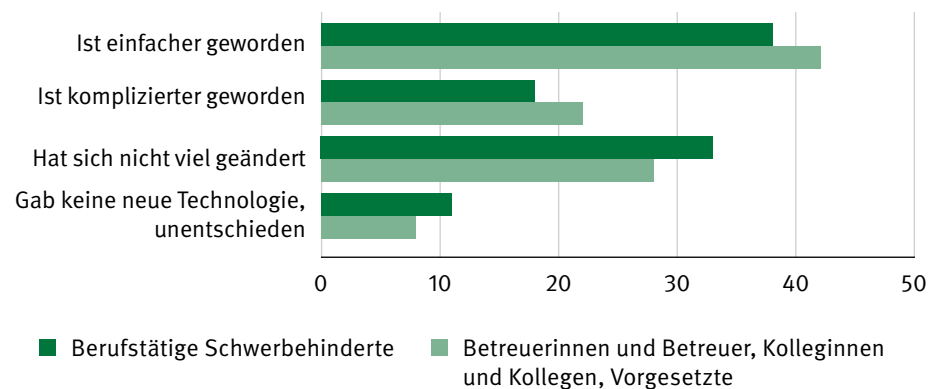
Quelle: Institut für
Demoskopie Allensbach,
Umfrage 8257/2021
im Auftrag der BGW.



Abbildung 48: Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeit in Prozent

Frage an alle, bei denen digitale Technologien am Arbeitsplatz zumindest eine „weniger große Rolle spielen“:

„Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden oder komplizierter, oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?“



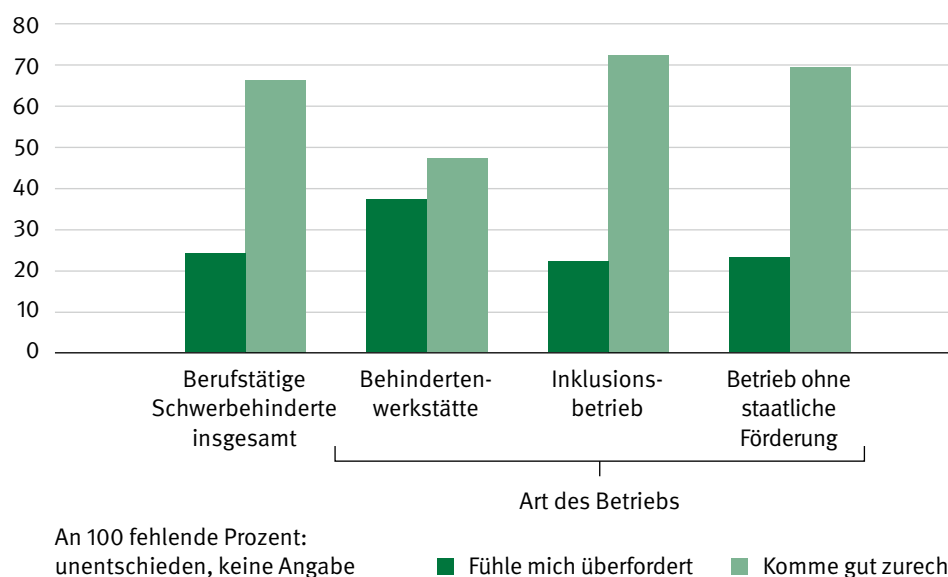
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

Abbildung 49: Überforderung durch technischen Fortschritt und Digitalisierung in Prozent

Quelle: Institut für
Demoskopie Allensbach,
Umfrage 8257/2021
im Auftrag der BGW.



Frage: „Wie ist das für Sie persönlich: Fühlen Sie sich durch den technischen Fortschritt, die Digitalisierung eher überfordert, oder kommen Sie damit alles in allem gut zurecht?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Befragten bringt hier keine grundsätzlichen Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten: Berufstätige Schwerbehinderte unter und über 50 Jahre geben jeweils zu 38 Prozent an, neue Technologien hätten das Arbeiten für sie einfacher gemacht. Männer gaben eher an, dass die Arbeit einfacher geworden sei (42 Prozent), als Frauen (32 Prozent).

Verbunden mit dieser Frage ist auch die Frage, ob die Berufstätigen sich durch technischen Fortschritt und Digitalisierung eher überfordert fühlen oder gut damit zurecht kommen.

Hier geben 66 Prozent der Befragten an, gut mit dem Fortschritt zurechtzukommen, 24 Prozent fühlen sich eher überfordert. Dabei sind es überproportional Menschen in den Werkstätten, die sich überfordert fühlen

(37 Prozent), weniger in Inklusionsbetrieben und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das korrespondiert mit der Art der Einschränkung: 44 Prozent der Befragten mit kognitiven Einschränkungen fühlen sich überfordert, bei den übrigen Befragten liegt dieser Wert zwischen acht und 28 Prozent. Auch hier zeigt sich ein klarer Gestaltungsauftrag für die Werkstätten.

Gefragt nach den persönlichen Vor- oder Nachteilen der Digitalisierung antworten 40 Prozent, dass sie mehr Vorteile sehen, 15 Prozent sehen mehr Nachteile. Die Fremdeinschätzung durch Kolleginnen und Kollegen fällt hier noch positiver aus: 45 Prozent sehen mehr Vorteile und nur acht Prozent mehr Nachteile. 45 Prozent der befragten Menschen mit Schwerbehinderung haben keine klare Vorstellung, ob die Digitalisierung für sie eher Vor- oder Nachteile bringt.

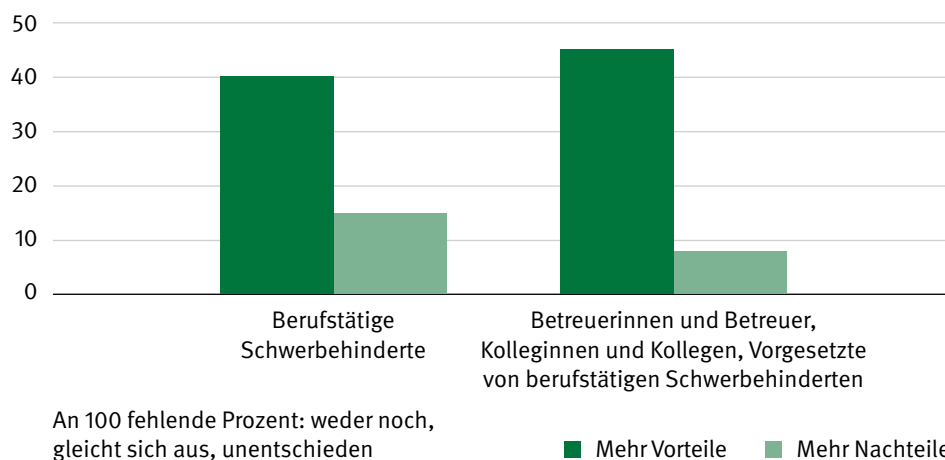
Abbildung 50: Wahrgenommene Vor- und Nachteile durch Digitalisierung in Prozent

Frage an berufstätige Schwerbehinderte:

„Wie sehen Sie das für sich persönlich: Sehen Sie für sich persönlich durch diese Veränderungen (durch die Digitalisierung) alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“

Frage an Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte:

„Sehen Sie für ihn/sie (den behinderten Mitarbeiter) durch diese Veränderungen alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

Besonders vorteilhaft sehen Menschen mit Sinneseinschränkungen die Digitalisierung: Hier attestieren 60 Prozent der Befragten mehr Vorteile, 17 Prozent der Befragten mehr Nachteile. Bei Menschen mit Spracheinschränkungen sehen die Hälfte mehr Vorteile, 20 Prozent mehr Nachteile. Dagegen nehmen nur 31 Prozent der Befragten mit kognitiven Beeinträchtigungen mehr Vor- als Nachteile wahr.

Auch nach Betriebsform fallen die Ergebnisse unterschiedlich aus: Beschäftigte in Inklusionsbetrieben geben zu 47 Prozent an, mehr Vorteile zu sehen, die Beschäftigten in den Werkstätten lediglich zu 28 Prozent. In Betrieben ohne staatliche Förderung sind es 36 Prozent, die mehr Vorteile sehen, wobei in Letzteren auch nur zwölf Prozent der

Befragten „mehr Nachteile“ für sich wahrnehmen. Insofern kann hier festgehalten werden: Diejenigen Menschen mit schweren Behinderungen, die eine klare Vorstellung haben, sehen die Digitalisierung eher positiv als negativ.

Hilft die Digitalisierung auch beim Kernanliegen der beruflichen Teilhabe? Hierzu fällt das Bild nicht so eindeutig positiv aus.

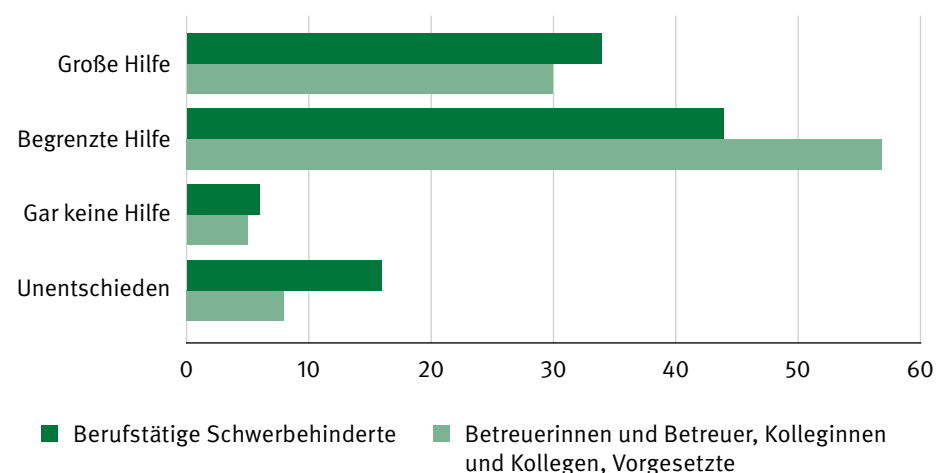
34 Prozent der Befragten mit schweren Behinderungen sehen die Digitalisierung als große Hilfe, 44 Prozent immerhin als begrenzte Hilfe. 22 Prozent der Befragten sehen darin keine Hilfe oder können das nicht so genau bestimmen. Die Einschätzung von Kolleginnen, Kollegen, Betreuerinnen und Vorgesetzten ist hier noch etwas

Abbildung 51: Wirkung von Digitalisierung auf Inklusion und Teilhabe in Prozent

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Frage: „Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren: Würden Sie sagen, die Digitalisierung beziehungsweise digitale Möglichkeiten sind dabei eine große Hilfe oder nur eine begrenzte Hilfe oder gar keine Hilfe?“



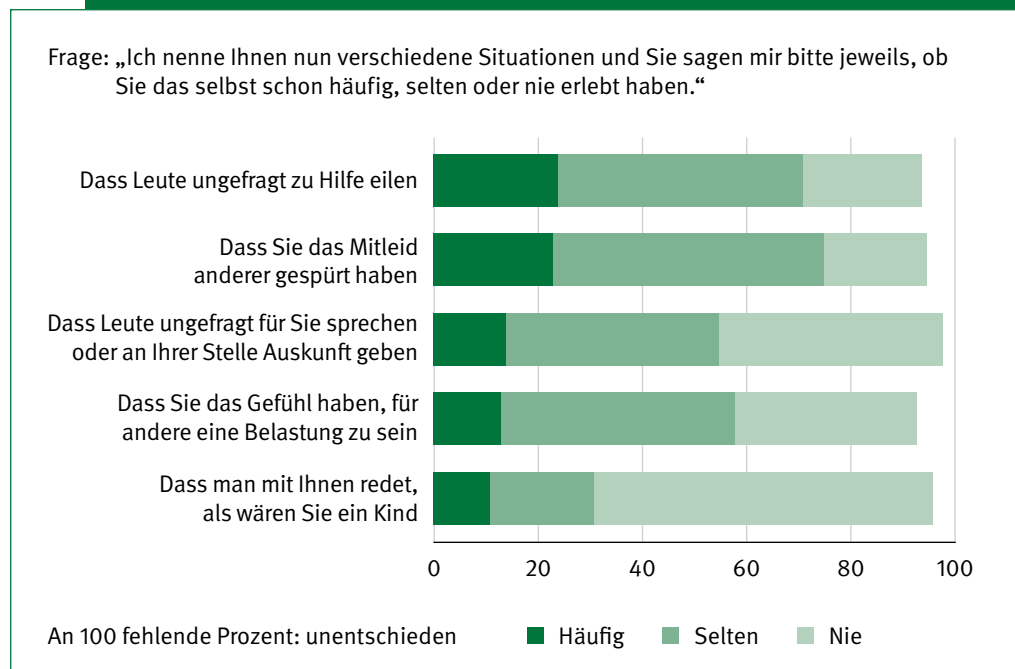
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

zurückhaltender, wie die Abbildung 51 zeigt. Entscheidend für die Wahrnehmung der Digitalisierung ist die Tätigkeit der Befragten: Diejenigen, die im Büro beschäftigt sind, sehen zu 52 Prozent die Digitalisierung als große Hilfe. Bei denjenigen, die handwerkliche Dienstleistungen ausführen, sind es dagegen nur elf Prozent.

Für die Aufgeschlossenheit gegenüber und Verbreitung von Digitalisierung in der Behindertenhilfe dürften nicht nur technische Aspekte eine Rolle spielen, sondern auch psychologische und soziale Faktoren. Es geht um Erfahrungen im Hinblick auf soziale Teilhabe und „Begegnungen auf Augenhöhe“. Fast drei Viertel der Befragten haben schon erlebt, dass Menschen ihnen ungefragt zu Hilfe geeilt sind. Ähnlich hoch ist

der Anteil derjenigen, die Situationen erlebt haben, in denen sie das Mitleid anderer gespürt haben. Dabei gibt knapp ein Viertel an, solche Erfahrungen häufig zu machen. Als Kennzeichen für Stigmatisierung kann auch verstanden werden, dass Menschen ungefragt für Menschen mit Behinderungen sprechen und an ihrer Stelle Auskunft geben. Eine Erfahrung, die 55 Prozent der Befragten häufig oder selten machen. Die Erfahrungen von Stigmatisierung und fehlender Beteiligung auf Augenhöhe sind für die Befragten gegenwärtig. Gut gemachte Digitalisierung kann dazu beitragen, diese Defizite von Teilhabe zu verringern und Menschen mit Schwerbehinderung Teilhabe auf Augenhöhe zu ermöglichen.¹¹⁵⁾

Abbildung 52: Erfahrung von Stigmatisierung und Exklusion in Prozent



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021 im Auftrag der BGW.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

¹¹⁵⁾ Jansen, A., Kurtenacker, A., Metzler, C. (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. IW-Report 7/2020, S. 3.

Fazit

Die Umfrage zeigt, dass die Digitalisierung in der Behindertenhilfe und für die berufliche Teilhabe inzwischen eine wichtige Rolle spielt, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß für verschiedene Betriebstypen und Arten von Einschränkungen. In Summe sehen Menschen mit Behinderungen die Digitalisierung positiver als der Durchschnitt der Bevölkerung und verbinden damit eher Hoffnungen als Befürchtungen. Menschen mit kognitiven Einschränkungen äußern Sorgen, von der Digitalisierung und ihren Folgen überfordert zu werden. Menschen mit Sinnes Einschränkungen erhoffen sich besondere Vorteile von der Digitalisierung. Die Befragung zeigt, dass Stigmatisierung weiterhin eine Alltagserfahrung ist. Sie kann sich negativ auf die digitale Teilhabe auswirken, wenn sie Menschen von vorneherein den Zugang zu diesen Technologien einschränkt oder sie nicht ausreichend ermutigt und fördert, diese Technologien für sich nutzbar zu machen.





6 Sonderanalyse: Das Bild von Menschen mit Behinderungen in den sozialen Medien

6.1 Einleitung

Die Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen, aber auch ihre Darstellung in fiktionalen Formaten wie Spielfilmen und Serien, wird von Betroffenen und akademisch Forschenden kritisch gesehen. Zum einen zeigen empirische Studien, dass Menschen mit Behinderungen in der Regel in den Leitmedien nur am Rande vorkommen. Zum Zweiten ist die Perspektive in der Berichterstattung oft der Blick auf den Menschen mit Behinderung. Seltener wird deren eigene Wahrnehmung der Realität im Gespräch mit ihnen dargestellt. Drittens finden sich in Medien neben Problematisierungen auch kontrafaktische Perspektiven, so zum Beispiel in einer weitgehend positiv gefärbten Berichterstattung über die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderungen. Dies hat die von der BGW beauftragte Studie zum Vergleich von Arbeitsmarktsituation und Medienbild von Menschen mit Behinderung aus dem Jahr 2017 gezeigt.¹¹⁶⁾ Die geringe Auf-

Im Netz gibt es eine Vielzahl von Kanälen, in denen Menschen mit Behinderungen ihre Sicht auf den Alltag, die Freizeit oder auch die Arbeit einfließen lassen. Viele dieser Kanäle erreichen keine große Aufmerksamkeit. Bestimmten Personen und Institutionen gelingt es allerdings sehr effektiv, ihre Themen und Anliegen vorzutragen.

2 von 10.000

beträgt die Zahl der Beiträge über schwerbehinderte Menschen im Coronajahr 2020 in den Abendnachrichten von ARD und ZDF.

Mobilitätsbeeinträchtigungen sind die am häufigsten thematisierte Einschränkung in Social-Media-Postings.



¹¹⁶⁾ Vollbracht, M. (2017). Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Brandenburg, Zürich: Innovatio.

Quelle: Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen 2016 (MMB16).

Tabelle 3: Internetnutzung von Menschen mit Behinderungen

	Gesamtstichprobe		Mind. leichte Sehschwierigkeiten		Mind. leichte Hörschwierigkeiten	
	14–49 (n=241)	50+ (n=184)	14–49 (n=63)	50+ (n=71)	14–49 (n=93)	50+ (n=81)
Suchmaschinen nutzen	81	76	78	79	94	84
Sich mit anderen in Online-Communities, per Instant Messaging oder per E-Mail austauschen	69	52	52	42	76	56
Aktuelle Nachrichten lesen	63	57	62	56	74	69
Nur so rumsurfen	66	50	68	41	70	51
Etwas bestellen, kaufen oder verkaufen	51	52	46	48	67	52
Videos, Ausschnitte oder Teile von Fernsehsendungen, ganze Fernsehsendungen live oder zu einem anderen Zeitpunkt ansehen	47	32	38	14	40	27
Onlinespiele spielen	37	23	24	14	43	24
Audiodateien, Musikdateien, Podcasts von Radiosendungen oder live Radiosender hören	31	24	35	11	15	15
Texte, Bilder, Musik oder Videos ins Internet stellen	31	21	21	14	41	21

Berücksichtigt sind alle Befragten, die mindestens zwei- bis dreimal pro Monat das Internet nutzen.
Frage: „Und was nutzen beziehungsweise machen Sie in der Regel im Internet?“

merksamkeit für Menschen mit Behinderungen und die gewählten Themenperspektiven überraschen auf den ersten Blick (siehe Kapitel 3.5).

Die Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland nimmt zu (siehe Kapitel 2.1), die Arbeitsmarktsituation hat sich einige Jahre verbessert und stagniert aktuell. Sie stellt sich aber immer noch weit- aus schwieriger dar als für Menschen ohne Behinderung (siehe Kapitel 2.4).

Forscherinnen und Forscher – vor allem aus dem Bereich der Studien über Menschen mit Behinderungen – kritisieren seit Langem, dass der Blick der Medien auf Menschen mit Behinderungen von Stereotypen geprägt ist und bestimmte (Rollen-)Modelle in der Darstellung immer wiederkehren. Stereotype wie „Superkrüppel“, „Opfer“, „böse“ oder auch ein dominanter Fokus auf gesundheitliche Aspekte von Behinderung („medizinisches Modell“), so die Kritik, verhinderten Inklusion und sorgten für eine anhaltende

Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft.¹¹⁷⁾

Die Möglichkeiten einer selbstbestimmteren Darstellung haben viele gesellschaftliche Minderheiten dazu gebracht, große Hoffnungen auf das Internet zu setzen, und hier vor allem auf den Bereich der sozialen Medien. In diesem Kapitel wird in Anlehnung an Ebersbach et al. (2016, 32) Folgendes unter sozialen Medien verstanden: Soziale Medien bestehen aus internetbasierten Anwendungen, die für Menschen Informationsaustausch, Beziehungsaufbau, Pflege der Kommunikation und gemeinschaftliche Zusammenarbeit unterstützen. Dabei entstehen Daten und Beziehungen zwischen Menschen, welche diese Anwendungen nutzen.¹¹⁸⁾ Neben den sozialen Medien spielen Onlinemedien eine große Rolle im Internet und auch bei der Nutzung der Rezipientinnen und Rezipienten. Onlinemedien als Produkte des professionellen Journalismus (zum Beispiel „Spiegel Online“) werden in diesem Kapitel nicht untersucht, lediglich ihre Social-Media-Schnittstellen sowie Foren, Blogs, Twitter, Facebook und YouTube. Instagram ist eine in der jüngeren Generation zunehmend verbreitete Plattform, die sich aber leider einer länger rückschauenden Analyse aus technischen Gründen entzieht. Daher wird nur punktuell auf Instagram-Ergebnisse eingegangen.

Die Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland ist zuletzt im Jahr

2016 ausführlich untersucht worden. Ingo Bosse (TU Dortmund) und Uwe Hasebrink (Hans-Bredow-Institut) haben Menschen mit Behinderungen nach Mediennutzung, den Nutzungsmotiven und individuellen Zugangs- und Nutzungsbarrieren gefragt.¹¹⁹⁾ Während die TV-Nutzung bei Menschen mit und ohne Behinderungen ähnlich ist, gibt es im Bereich des Internets starke Abweichungen: Menschen mit Lernschwierigkeiten nutzen das Internet signifikant seltener als die Gesamtbevölkerung. Weil das Fernsehen das meistgenutzte Medium für die Befragten ist, spielen die dort gezeigten Bilder, Rollen und Nachrichten von Menschen mit Behinderungen eine große Rolle für das Fremd- und Selbstbild.

Für unsere Studie über Inklusion und soziale Medien ist die Frage besonders wichtig, wie Menschen mit Behinderungen das Internet nutzen. Bosse und Hasebrink ermittelten, dass 69 Prozent der jüngeren Zielgruppe (14–49 Jahre) und 52 Prozent der älteren Zielgruppe (50+) sich mit anderen in Online-Communities, per Instant Messaging oder per E-Mail austauschen. 31 Prozent der Jüngeren und 21 Prozent der Älteren nutzen darüber hinaus das Internet, um selbst Texte, Bilder, Musik oder Videos ins Internet zu stellen. Weil die Fragen unterschiedlich sind, lassen sich diese Werte nicht direkt mit der umfangreichen ARD/ZDF-Onlinestudie 2016¹²⁰⁾ zur Gesamtbevölkerung vergleichen. Aber Bosse und Hasebrink stellen fest: „Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung haben die

¹¹⁷⁾ Vgl. Clogston, J. S. (1991). Reporters' Attitudes toward and Newspaper Coverage of Persons with Disabilities. Unpublished doctoral dissertation, Michigan; Haller, B. (1995). Rethinking models of media representations of disability. In: Disability Studies Quarterly, 15 (2), S. 26–30.

¹¹⁸⁾ Vgl. Ebersbach, A., Glaser, M., Heigl, R. (2016). Social web. 3. Auflage, Konstanz: UTB.

¹¹⁹⁾ Vgl. Bosse, I., Hasebrink, U. (2016). Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen. Forschungsbericht. Aktion Mensch/Die Medienanstalten. Bonn/Berlin, www.aktion-mensch.de/dam/jcr:8b186ca0-b0f1-46f8-acb1-a59f295b5bb4/aktion-mensch-studie-mediennutzung-langfassung-2017-03.pdf, abgerufen am 7. Dezember 2020.

¹²⁰⁾ Frees, B., Koch, W. (2016). Dynamische Entwicklung bei mobiler Internetnutzung sowie Audios und Videos. Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2016. In: Media Perspektiven 9/2016, S. 418 ff.

kommunikativen und informationsorientierten Tätigkeiten für Menschen mit Behinderungen ein höheres Gewicht als zum Beispiel die Nutzung von Videos oder Audios“ (2016, 15).

In dieser Kurzstudie geht es um die Fragen: Welche Sichtbarkeit haben Themen rund um Behinderung in sozialen Medien, welche Akteure spielen dort eine besondere Rolle, wie wird über Werkstätten und Integrationsbetriebe gesprochen und kommen Aspekte der Berufsgesundheit vor? Methodisch wird dazu zunächst mithilfe einer Schlagwortliste ein Korpus von relevanten Fundstellen für den Zeitraum Januar bis Anfang Dezember 2020 ermittelt. Anschließend wird dieser Korpus auf die Fragestellungen hin untersucht. Daneben wird ermittelt, welche Quellen eine besondere Rolle spielen: bei der Gesamtreichweite, aber

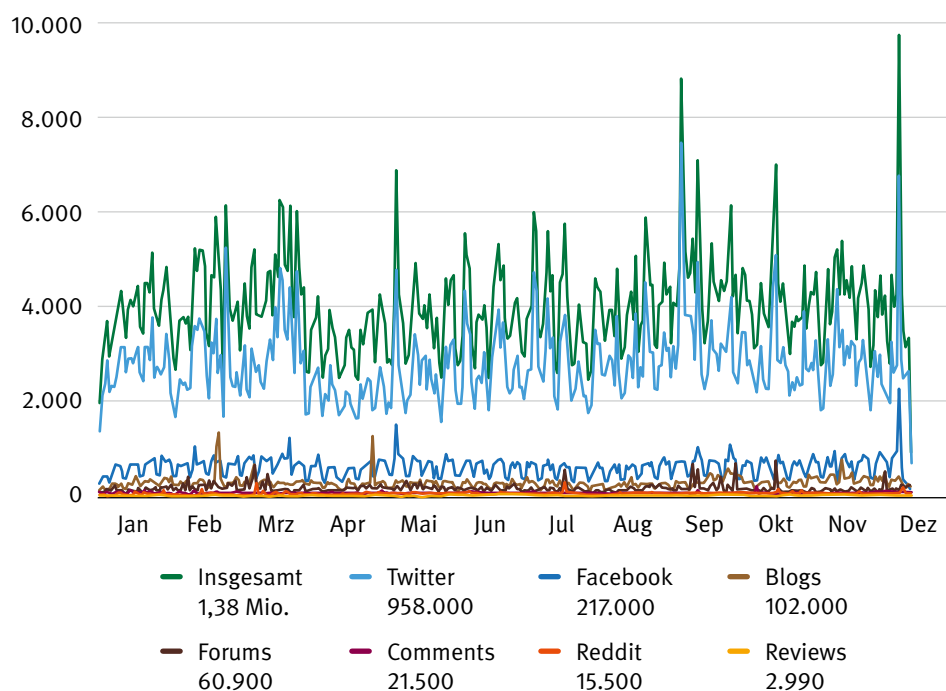
auch bei der Interaktivität. Schließlich werden die Ergebnisse zusammengefasst und eingeordnet.

6.2 Social-Media-Postings zum Themenfeld Behinderung

Für diesen Abschnitt wurden mithilfe einer Software-Suchanfrage (Suchstring in den methodischen Hinweisen) Fundstellen in sozialen Medien ermittelt, die im Zusammenhang mit Behinderung stehen (zum Beispiel „behindert“, „barrierefrei“, „Rollstuhl“, „Teilhabe-gesetz“). Zudem wurde die Verwendung des Wortes „behindert“ in der abfälligen Umgangssprache (zum Beispiel „voll behindert, äh“) möglichst ausgefiltert. Insgesamt wurden so für den Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020 etwa 1,38 Millionen Fundstellen ermittelt.

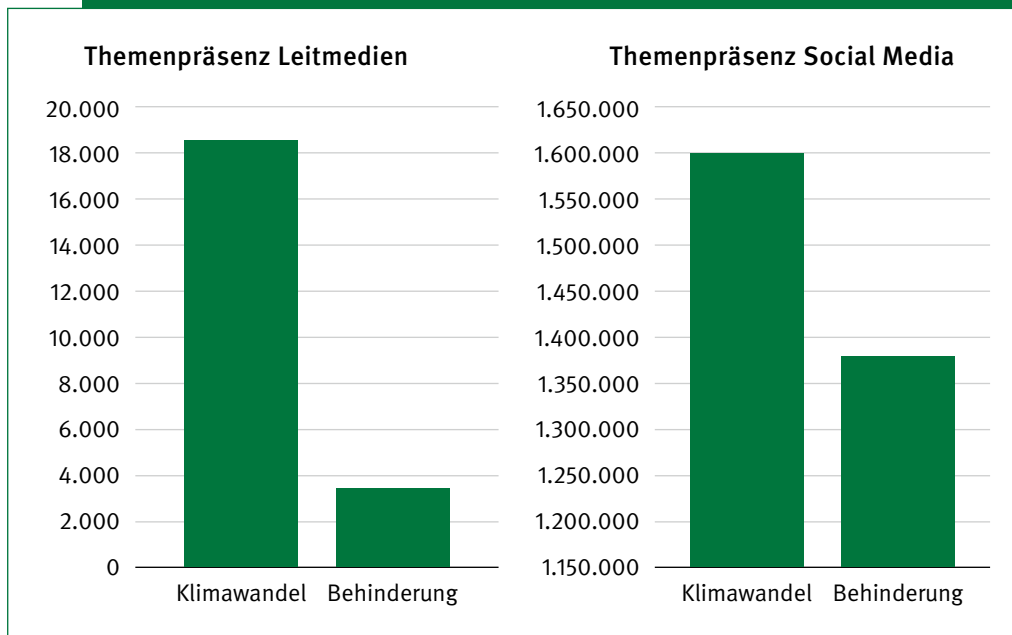
Abbildung 53: Zahl der Postings mit Themenbezug Behinderung pro Tag nach Internetkanälen

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, Fundstellen pro Tag.

Abbildung 54: Fundstellen zum Thema Klimawandel/Behinderung in Leitmedien und Social Media im Vergleich



Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche,
Genios-Datenbank
überregionale Medien
Deutschland.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, Fundstellensuche.

Im Durchschnitt gibt es rund 4.000 Postings (von Nutzerinnen und Nutzern erstellte Beiträge) in den ausgewerteten sozialen Medien pro Tag. Dabei wurden nur Quellen in deutscher Sprache erfasst.¹²¹⁾ Die am meisten frequentierte Plattform ist Twitter (958.000 Fundstellen), gefolgt von Facebook (217.000), Blogs (102.000), Foren (60.900), Kommentaren (21.500).

Wie kann man Fundstellenzahlen einordnen? Um ein Gefühl für die Repräsentanz des Themas zu bekommen, wurde parallel eine Suche mit Begriffen rund um das Thema Klimawandel durchgeführt. Die kommt auf circa 1,6 Millionen Postings im gleichen Zeitraum. Damit hätte das Thema Behinderung im Gegensatz zu früheren Untersuchungen und Vermutungen (zum Beispiel Pernegger

2017) im Netz durchaus Gewicht. Noch deutlicher wird dies, wenn man nach der Repräsentanz der Themen in einer Datenbank mit tonangebenden deutschen überregionalen Medien nachschlägt. Dort erhält man für die Suche nach den Begriffen „Behinderung“ und „Barrierefreiheit“ circa 3.400 Fundstellen, für „Klimawandel“ und „Klimaschutz“ jedoch fast die fünffache Menge. Das Thema Behinderung scheint im Vergleich zu den etablierten Medien im Netz tatsächlich höher repräsentiert zu sein.

Die Zahl der Postings zum Thema Behinderung über den Zeitverlauf schwankt erkennbar. Die höchste Zahl von Fundstellen gab es am 3. Dezember 2020, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen. Mit rund 9.700 Postings lag die Zahl der Fund-

¹²¹⁾ Bei einer zusätzlichen Standortfilterung auf Deutschland können Facebook-Quellen nicht mehr erfasst werden. Daher enthalten die Ergebnisse in diesem Kapitel auch Treffer aus anderen Ländern, wobei Fundstellen aus Österreich und der Schweiz im Vergleich zu Deutschland nur etwa jeweils ein Zehntel des Volumens ausmachen.

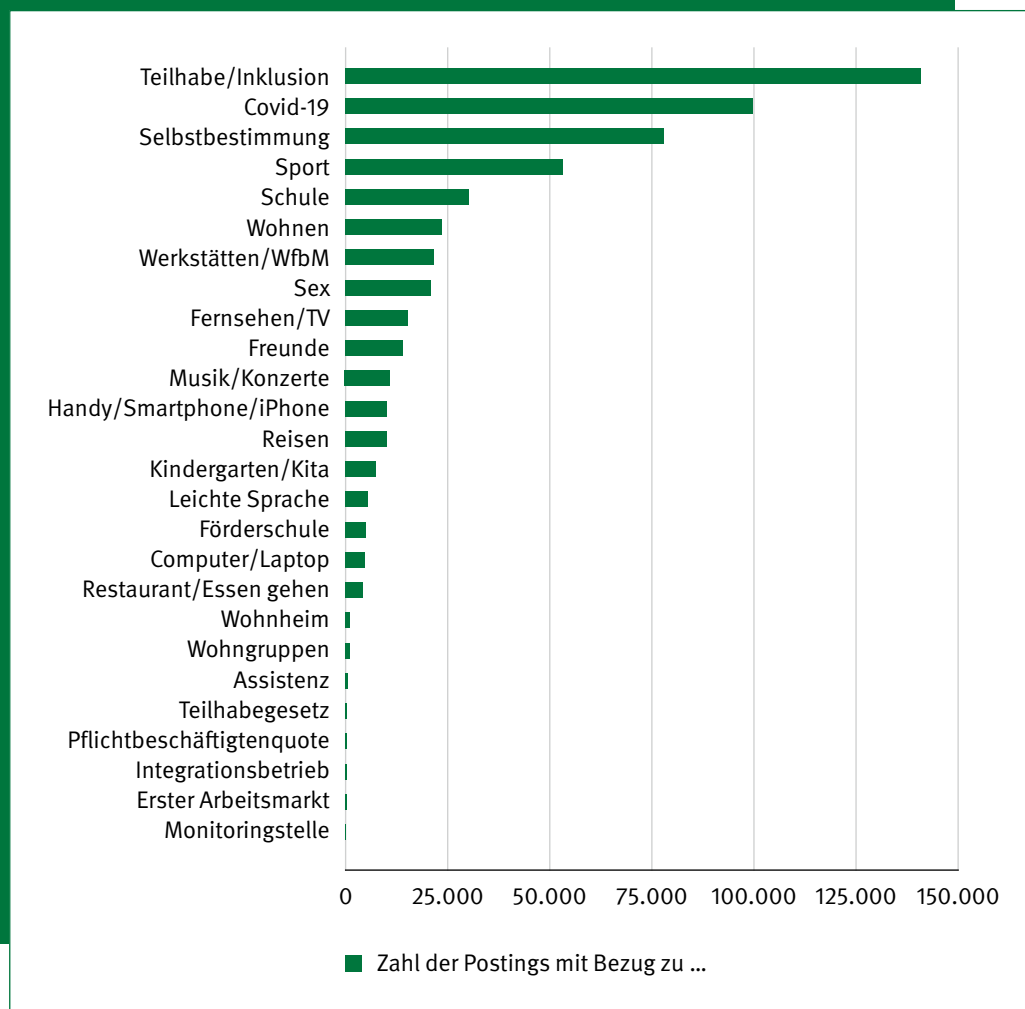
stellen allerdings rund zehn Prozent niedriger als beim Gedenktag 2019 (11.200). Möglicherweise hat sich auch hier Corona in den Vordergrund geschoben. Corona/Covid-19 war das überragende Thema des Jahres und kam auf knapp 22 Millionen Postings im gleichen Quellen- und Zeitspektrum. Insgesamt sollte beachtet werden, dass maschinelle Suchverfahren auch bei mehrfacher Verbesserung von Suchprofilen eine hohe Unschärfe enthalten. Die Aussagen über Quantitäten sind also nur als Näherungswerte zu verstehen.

Themenfelder in den Social-Media-Postings zu Menschen mit Behinderungen

Die Coronapandemie, die 2020 die Schlagzeilen beherrschte, spielt auch in den Postings in Verbindung mit Behinderung eine große Rolle und ist hinter den Begriffen „Teilhabe/Inklusion“ mit etwa 100.000 Fundstellen stark vertreten. Zentral scheint auch der Begriff der Selbstbestimmung zu sein, eine Kernforderung der UN-BRK. Bei den Freizeitaktivitäten steht Sport vorn, gefolgt von Freunden (14.200) und Musik und Reisen. Die Berufstätigkeit von Men-

Abbildung 55: Social-Media-Postings mit Bezug zu Behinderung: Themenfelder 2020

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, ein Posting kann Bezug zu mehreren Themenfeldern haben.

Abbildung 56: Top-Schlagworte der Postings im Themenfeld Behinderung

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, die Größe der Schrift zeigt an, wie häufig der Begriff in den Postings vorkam.

schen mit Behinderung ist in verschiedenen Suchen berücksichtigt worden. Am häufigsten finden sich Postings rund um WfbM (21.900). Dagegen spielen Begriffe wie „Pflichtbeschäftigungsquote“ oder „Integrationsbetrieb“ nur eine untergeordnete Rolle, auch der Begriff „erster Arbeitsmarkt“, eine Umschreibung für Stellen außerhalb des Bereichs von Rehabilitation, Beschäftigungsförderung und Inklusionsbetrieben, findet sich nur selten. Beim Thema „Technik und Digitalisierung“ stehen Fernsehen/TV (15.500) vor Smartphones (10.400) und Computern/Laptops (4.980) in den Schlagwortlisten oben. Im Vergleich zur Medienberichterstattung über Menschen mit Behinderungen spielt das Thema Sex im Netz eine größere Rolle. Assistenz ist für Menschen mit stärkeren Beeinträchtigungen Grundvoraussetzung zur Teilhabe. Dieses Thema wird indes nur vergleichsweise selten im Netz diskutiert, zum Beispiel im Blog „jenny-unterwegs“.¹²²⁾

Gemäß der Auswertungssoftware kommt der Begriff „behinderte Menschen“ am häufigsten vor, was angesichts der Suchkriterien auch so sein sollte und zu erwarten war. Barrierefreiheit spielt in Form des Begriffs „Leichte Sprache“ eine erkennbare Rolle, ebenso das Thema „Chronische Krankheiten“ sowie die „Aktion Mensch“. Auch Begriffe zum Themenfeld Innovation tauchen vergleichsweise oft in den Postings auf.

Der Grundgedanke von sozialen Medien ist, dass Menschen miteinander in Beziehung treten können. Nicht das klassische Sender-Empfänger-Modell der analogen Medien, aber auch vieler Onlinemedien, soll die Kommunikation bestimmen. Zumindest theoretisch kann jede und jeder auch zum/zur Sendenden werden und von anderen wahrgenommen werden. Praktisch gesehen gibt es in den sozialen Medien weiterhin ein großes Gefälle zwischen solchen Quellen, die viele erreichen (Follower), und solchen,

¹²²⁾ Jenny unterwegs | Reisen und/mit Assistenz (jenny-unterwegs.de)

deren gesendete Botschaften im Netz kaum auf Resonanz stoßen.

Eine erste Orientierung bietet die Filterung nach der Zahl der Follower, also aller, die eine Quelle abonnieren. Die prominenteste Quelle in der Auswertung ist die App der Plattform Facebook selbst, die rund 210 Millionen Abonnentinnen und Abonnenten ausweist. Prominentester Beitrag dort, der von den Administratoren (also von Facebook selbst) verbreitet wird, ist ein Appell einer Frau, die einen Rollstuhl benutzt: Die Nutzenden/Lesenden sollten zu Hause bleiben, um die Weiterverbreitung des Coronavirus



zu begrenzen.¹²³⁾ Trotz der hohen theoretischen Reichweite (220 Millionen) bekommt der Beitrag allerdings nur 410 Kommentare in Form von Emoticons (Symbolen, mit denen Emotionen ausgedrückt werden können), 63 Textkommentaren und 76 Weiterleitungen an andere Nutzerinnen und Nutzer. Das Beispiel zeigt zweierlei: (1) Eine hohe

theoretische Reichweite sorgt noch nicht automatisch für eine hohe Interaktion, also ausgeprägte soziale Beziehungen. (2) Man kann nicht davon ausgehen, dass Beiträge in sozialen Medien tatsächlich von allen Abonnentinnen und Abonnenten genutzt werden. Die Daten der tatsächlichen Nutzung eines Social-Media-Kanals liegen allerdings nur denen vor, die ein entsprechendes Konto beziehungsweise eine Webseite oder einen Blog betreiben. Dennoch ist die Tatsache, dass die Plattform Facebook quasi als Administrator einen Beitrag über Menschen mit Behinderung postet, ein Signal. Zumindest können Menschen mit Behinderung potenziell über die sozialen Medien eine sehr große Zielgruppe erreichen.

Manche Nutzerinnen und Nutzer suchen gezielt die Plattformen von Prominenten und verbreiten Kommentare auf deren Seiten in der Hoffnung, dort ein großes Publikum zu finden, zum Beispiel auf der Facebook-Seite der Sängerin Shakira.¹²⁴⁾ Hohe Reichweite versprechen auch die Social-Media-Plattformen von etablierten Medienmarken, zum Beispiel der chinesischen Agentur China Xinhua News, auf der eine Jobmesse für Hochschulabsolventen und -absolventinnen mit Behinderungen gepostet wird.¹²⁵⁾ Nicht jeder Schuss ist dabei aber ein Treffer. Ein Hilfsgesuch eines Menschen mit Behinderung, der sich kostenlose Unterstützung von bekannten YouTubern erhofft, bleibt ohne erkennbare Resonanz, trotz einer theoretischen Reichweite von 84 Millionen Nutzerinnen und Nutzern.¹²⁶⁾ Sofern Menschen mit Behinderungen Produkte und Dienstleistungen großer Firmen nutzen, dienen diesen Menschen die Social-Media-Seiten der Unternehmen nicht selten auch als Ort, um Lob oder Tadel auszusprechen. Während wenig von

¹²³⁾ www.facebook.com/197589525931/posts/10157752232450932

¹²⁴⁾ www.facebook.com/shakira/posts/10158674447024560

¹²⁵⁾ www.facebook.com/873632819401663/posts/3251546954943559

¹²⁶⁾ www.facebook.com/7270241753/posts/10159450488391754

dem nach außen dringt, was Menschen in persönlichen Beschwerdebriefen oder -telefonaten absetzen, sind die Facebook-Seiten von großen Firmen ein offenes Buch und oft der Ort, an dem unzufriedene Kundinnen und Kunden Dampf ablassen oder Aktivistinnen und Aktivisten sich über Firmen beschweren. Menschen mit Behinderungen klagen nicht selten auf solchen Kanälen über Barrieren und Service, der nicht den Erwartungen oder Zusagen entsprach.¹²⁷⁾ Bei Firmen wie McDonald's merkt man allerdings, dass geschultes Personal die Kommentare auf der Facebook-Seite aufmerksam verfolgt und versucht, die Kritik aufzunehmen und die Gesprächssituation zu entspannen. Das zeigt auch, dass Menschen mit Behinderungen hier in vielen Fällen effektiv Probleme mit dem Service oder den Eindruck unfairer Behandlung zum Ausdruck bringen können.

Manche Medien treffen mit ihren redaktionellen Beiträgen auf Zustimmung oder auch auf erheblichen Widerspruch von Menschen mit Behinderungen oder Behindertenrechtsaktivisten. Dies lässt sich bei einem Facebook-Eintrag der Redaktion von „National Geographic“ (64 Millionen Reichweite) betrachten. Im Originalbeitrag der US-Zeitschrift ging es um die Frage der Diagnostizierbarkeit von Autismus. Die Redaktion hatte für die deutsche Übersetzung dazu die Zeile getextet: Das Gehirn von „Säuglingen, bei denen Autismus auftritt, wächst zu schnell. Die Entdeckung könnte Ärzten helfen, Beeinträchtigungen rechtzeitig vorzubeugen.“¹²⁸⁾

Nach dem inzwischen vorherrschenden Verständnis von Behinderung als einer sozialen Kategorie wird der Beitrag in der Diskussion der Facebook-Nutzerinnen und -Nutzer zum Teil heftig als Verkörperung des „medizinischen Modells“ kritisiert. Das medizinische



Modell betrachtet Behinderung vorrangig unter dem Blickwinkel dauerhafter gesundheitlicher Beeinträchtigungen, deren Folgen, Ursachen und Behandlungsmöglichkeiten. Das soziale Modell fragt hingegen nach den Auswirkungen einer körperlichen Beeinträchtigung aufgrund gesellschaftlicher Barrieren oder unzureichender Unterstützung.¹²⁹⁾

¹²⁷⁾ www.facebook.com/168259133186421/posts/3838670152811949

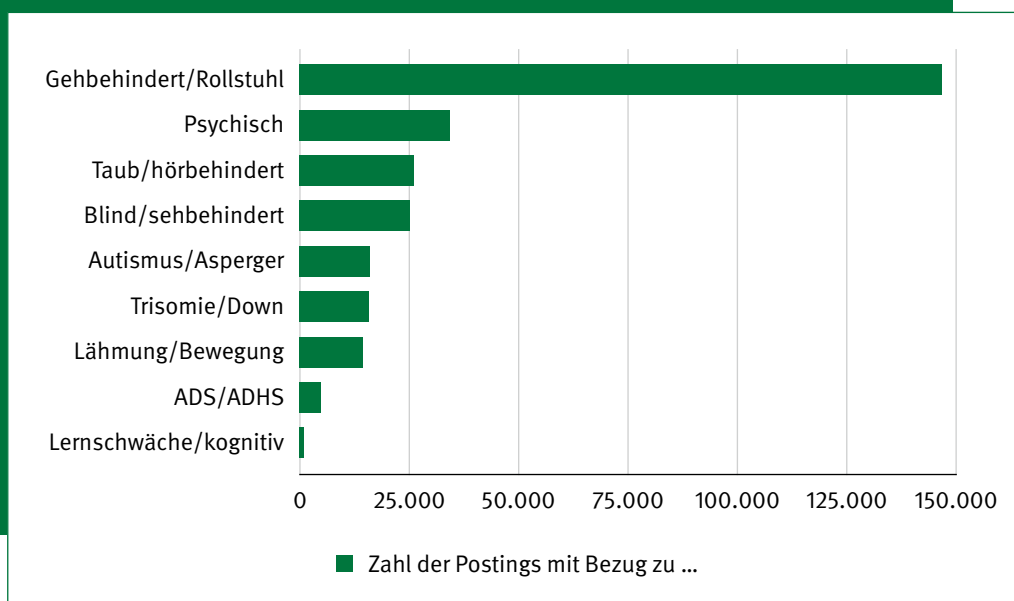
¹²⁸⁾ www.facebook.com/275697388811/posts/10159880737098812

¹²⁹⁾ Für eine ausführliche Darstellung der Modelle und ihrer Herkunftsgeschichte vgl. zum Beispiel Shakespeare, T. et al. (2006). Models. In: Encyclopedia of Disability. London: Sage, S. 1101–1108.

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Abbildung 57: Postings im Themenfeld Behinderung: Häufigkeit der Nennung bestimmter Beeinträchtigungen



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, ein Posting kann Bezug zu mehreren Beeinträchtigungen haben.

Mobilitätsbeeinträchtigungen sind die am häufigsten thematisierte Einschränkung in Social-Media-Postings.

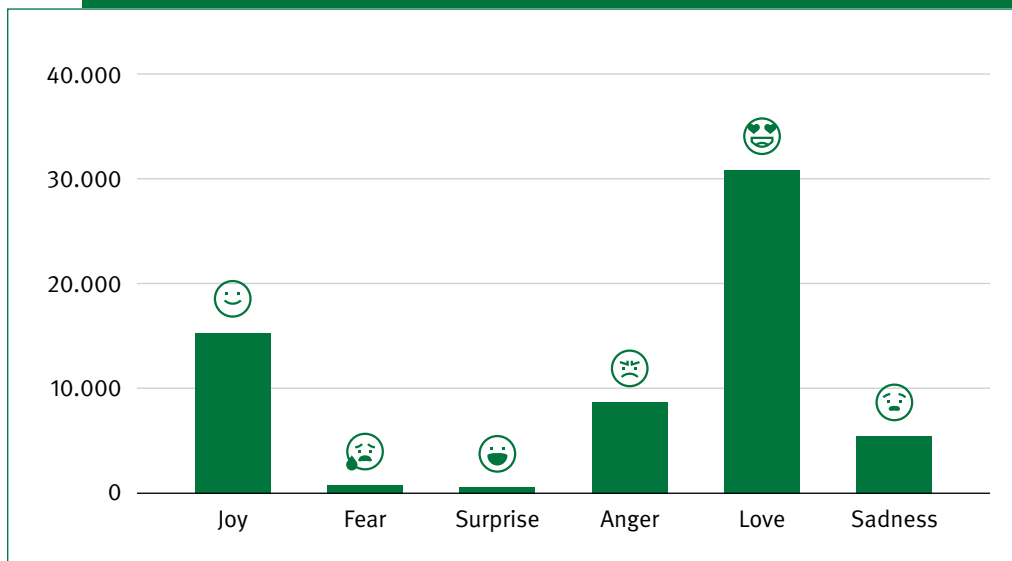
Im Hinblick auf die Arten von Beeinträchtigungen, über die in den Postings gesprochen wird, gibt die Fundstellenauswertung nach Schlagworten zumindest einen gewissen Eindruck, wobei hier nicht alle denkbaren Arten von Beeinträchtigungen gesucht wurden. Mobilitätseinschränkungen spielen offensichtlich eine prominente Rolle. Psychische Beeinträchtigungen sind für Menschen in der Umgebung häufig nicht auf den ersten Blick offensichtlich. In den sozialen Medien scheint das Thema relativ prominent zu sein, vielleicht sehen Betroffene hier eher eine Chance, sich auszudrücken und auszutauschen, als in den Leitmedien, wo höchstens der Begriff „Burnout“ in den letzten Jahren eine gewisse Karriere gemacht hat. Der Begriff macht aber keine Aussage darüber, wie dauerhaft eine mögliche Beeinträchtigung ist. Hör- und Sehbehinderungen kommen auf etwa die gleiche Zahl von Postings, wobei es hier nicht selten um Barrieren – auch für die Nutzung digitaler Medien – geht. Das Thema Autismus/Asperger wurde

prominent im Zusammenhang mit der Klimaaktivistin Greta Thunberg angesprochen.

Welche Emotionen sind für die erfassten Postings charakteristisch? Die Software kategorisiert Emotionen anhand von Symbolen, aber auch Stichwörtern und Ausdrücken.

Die von Nutzerinnen und Nutzern selbst verwendeten Symbole dienen dazu, Zustimmung oder Ablehnung, Sympathie oder andere Gefühle auszudrücken. Inwiefern die Schlagwortlisten und Ausdrücke eine gute Repräsentation der ausgedrückten Emotionen darstellen, kann hier nicht getestet werden. Auf Basis der Softwareauswertung ist „Love“ mit über 30.000 Postings die häufigste Emotion, gefolgt von „Joy“ mit etwas mehr als der Hälfte der Postings. Negative Emotionen wie „Ärger“, „Traurigkeit“ oder „Angst“ kommen zusammen auf knapp 15.000 Postings. Man kann demnach trotz aller Unschärfe Indizien dafür gewinnen, dass auf Postings rund um das Thema

Abbildung 58: Emotionen in den Postings zum Themenfeld Behinderung



Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.

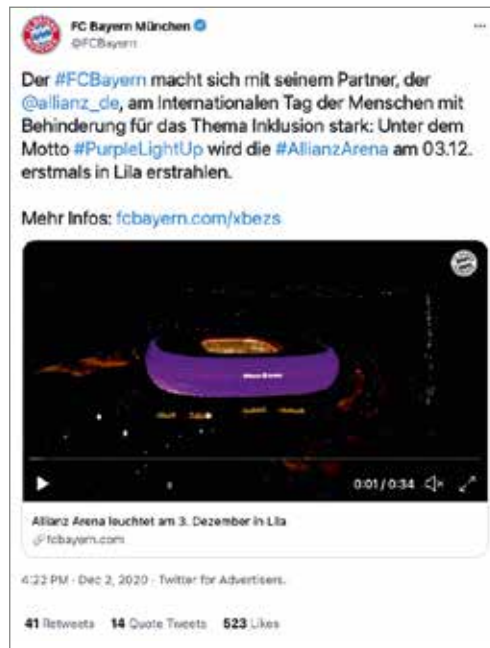
Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020.

Behinderung im Netz eher mit Sympathie- oder Solidaritätsbekundungen reagiert wird. Dies könnte eine wesentliche Ursache dafür sein, überhaupt im Netz zu dem Thema zu posten.

Welches sind die prominentesten Quellen rund um die ermittelten Themen? Einige Beispiele wurden bereits aufgeführt. Dabei

wurde aber auch deutlich, dass ein Posting auf einer prominenten Plattform noch keine Garantie für die Beachtung durch Nutzerinnen und Nutzer ist. Man kann erwarten, dass dies eher der Fall ist, wo ein inhaltlicher Bezug zur Plattform beziehungsweise zur Autorin oder zum Autor des Kanals existiert. Hier finden sich interessante Beispiele bei deutschen Fußballclubs. Die prominentes-





ten Tweets laufen über die Kanäle von Bayern München und Borussia Dortmund. Während Bayern München dabei eine Aktion der Allianz-Versicherung promotet, das Fußballstadion „Allianz Arena“ in der Farbe Lila zu illuminieren,¹³⁰⁾ macht Borussia Dortmund mit der „Blindenreportage“ Menschen mit Sehbehinderung ein konkretes Inklusionsangebot, damit sie ein Spiel verfolgen können.¹³¹⁾ Beide Postings erhalten überwiegend zustimmende Kommentare, wobei vereinzelt bei dem Bayern-Posting gefragt wird, worin der konkrete Nutzen einer solchen Aktion für Menschen mit Behinderung liegen könnte.

Neben den prominenten Fußballclubs sind es vor allem Kanäle der Leitmedien, die eine hohe Reichweite aufweisen. Beispielhaft sind hier die 25 Postings auf Twitter mit der höchsten Reichweite aufgeführt. Dabei zeigt sich, dass vor allem der Twitter-Kanal der Tagesschau und des SPIEGEL prominent vertreten sind. Bei der Plattform Facebook laufen – wie bereits gezeigt – eher Kunden-



reaktionen auf, es werden weniger Nachrichten oder Aktionen geteilt. Das zeigt in der Übersicht die Tabelle 4 mit den Top-25-Postings nach Reichweite. Die Plattform China Xinhua News bemüht sich offenbar darum, positive Inklusionsbeispiele aus China über das Netz zu verbreiten. Die vorwiegend kritischen Kommentare, die von Besuchern auf der Facebook-Seite von McDonald's hinterlassen werden, haben primär mit Serviceerfahrungen vor Ort im Kontext mit Behinderung zu tun. Hinter den Top 25 finden sich noch weitere Beispiele dieser Art für das Modeunternehmen H&M, den Autokonzern Volkswagen und das Möbelhaus Ikea. Zudem finden sich noch diverse Postings von Microsoft, in denen Funktionen zur Barrierefreiheit bekannt gemacht werden. Für die anderen Plattformen wie Foren und Blogs sind die Reichweiten der Postings im Zusammenhang mit Behinderungen viel geringer und Muster weniger klar zu erkennen.

Zum Abschluss dieses Kapitels noch eine Bemerkung zum Gebrauch des Wortes „behindert“ in der Umgangssprache in den sozialen Medien. Dafür wurde eine Suche

¹³⁰⁾ www.twitter.com/FCBayern/status/1334155987582914560

¹³¹⁾ www.twitter.com/BVB_Fanb/status/1264144385312251910

Tabelle 4: Top-25-Postings mit Themenbezug zu Behinderung auf Twitter

Datum	Anlass	Influencer	Reichweite	Engagement
02.12.2020	Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung – Beleuchtung Allianz Arena	@FCBayern	5.194.178	522
08.03.2020	Weltfrauentag/Inklusion	@FCBayern	4.843.372	417
23.05.2020	Blindenreportage	@bvb	3.534.791	
15.05.2020	Blindenreportage	@bvb	3.526.444	
03.12.2020	Corona erschwert Inklusion	@tagesschau	2.847.278	83
22.07.2020	Impfkampagne gegen Kinderlähmung – Pakistan	@tagesschau	2.750.104	121
05.06.2020	Gehörlose – Maskenpflicht	@tagesschau	2.732.576	
16.05.2020	Blinde/Gehörlose – Maskenpflicht	@tagesschau	2.725.916	123
01.12.2020	Geschwister mit Behinderung	@derspiegel	2.715.981	
01.12.2020	Geschwister mit Behinderung	@derspiegel	2.715.682	
30.11.2020	Geschwister mit Behinderung	@derspiegel	2.715.359	
30.11.2020	Kinder mit Behinderung	@derspiegel	2.715.353	
26.11.2020	Filmproduktion mit Gebärdensprache	@derspiegel	2.714.017	
09.11.2020	(Mangelnde) Inklusionsfortschritte an Schulen	@derspiegel	2.703.449	
08.11.2020	Chris Nikic – Ironman/Sport	@derspiegel	2.701.556	
24.09.2020	Lukas Müller – Karriere des Ex-Skispringers	@derspiegel	2.671.766	7
24.09.2020	Rechtliches: Gerichtsverfahren um Opferentschädigung wegen Behinderung	@derspiegel	2.671.743	
23.09.2020	Lukas Müller – Karriere des Ex-Skispringers	@derspiegel	2.671.503	18
25.08.2020	Kinderlähmung in Afrika ausgerottet/WHO	@derspiegel	2.669.233	
26.08.2020	Kinderlähmung in Afrika ausgerottet/WHO	@derspiegel	2.669.038	
30.08.2020	Kampf für Akzeptanz für Kind mit Behinderung/Türkei	@derspiegel	2.668.019	
22.07.2020	Alessandro Zanardi – Sportunfall	@derspiegel	2.664.948	23
15.07.2020	Opfer rassistischer Kriminalität verstorben	@derspiegel	2.663.891	
08.06.2020	Bionische Armprothese	@derspiegel	2.663.290	
08.06.2020	Bionische Armprothese	@derspiegel	2.663.290	

Quelle/Basis: Sysomos/Meltwater-Suche, Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020.

Tabelle 5: Top-25-Postings mit Themenbezug zu Behinderung auf Facebook

Datum	Anlass	Influencer	Reichweite	Engagement
31.03.2020	ist das Coronavirus lebensgefährlich. Nicht, weil sie im Rollstuhl sitzt, sondern aufgrund einer Muskelerkrankung, die ihre Atemmuskulatur	Facebook App	214.393.615	0
29.10.2020	Egypt For All Auch wenn Ihr im Rollstuhl sitzt, könnt Ihr immer noch Ägypten mit allen seinen Wundern besuchen	Visitor Post on Facebook App	211.608.608	0
25.11.2020	Sprachen? Benedikt, Admin der Facebook Gruppe Wortschatz: Deutsche Gebärdensprache kann euch eure ersten Gesten beibringen. Danke für den	Facebook App	207.039.221	0
25.09.2020	Jobmesse für behinderte Hochschulabsolventen in Yinchuan abgehalten german.xinhuanet.com/2020-09/25/c_139395289.htm	China Xinhua News	84.858.435	0
18.03.2020	Name ist Oli, sitzt im Rollstuhl und spreche mit einer Kommunikationshilfe. trotz meiner schweren Körperbehinderung war es schon immer mein	Visitor Post on YouTube	84.434.039	0
30.06.2020	China will das Lernen behinderter Kinder weiter verbessern german.xinhuanet.com/2020-06/30/c_139177817.htm	China Xinhua News	81.510.779	0
02.12.2020	Ach wie nett: Mc Donalds diskriminiert behinderte Menschen und lässt sie trotz Attest nicht rein. Nun, das merke ich mir auch für die	Visitor Post on McDonald's	80.739.611	0
07.08.2020	von Corona , eine Frau mit Kindern (eins meiner Kinder ist Schwerbehindert und zählt zur Risikogruppe) so zu behandelt wird und unseren	Visitor Post on McDonald's	80.702.020	0
02.12.2020	dass wirklich nur eine Person drin ist, und sei es, halt nur die Behinderten Toilette als einzige offen zu halten. Ich für meinen Teil nutze	Visitor Post on McDonald's	80.695.411	0
02.08.2020	Filiale . Aber die Hilfsbereitschaft war erste Sahne man hat mir die Tür aufgehalten damit ich mit meinem Rollstuhl durch fahren konnte	Visitor Post on McDonald's	80.674.049	0
15.09.2020	aufgrund ihrer Behinderung keine Masken auf- oder absetzen können, besteht keine Maskenpflicht. Auch schwerhörige oder gehörlose Menschen,	Visitor Post on McDonald's	80.624.423	0
13.09.2020	, wird er an anderer Stelle wieder auftauchen. Mit dem Hinweis, dass man Menschen mit Behinderung und berechnete Kritik NICHT ernst nimmt.	Visitor Post on McDonald's	80.614.674	0
29.08.2020	. Ja keine chance bei uns und legt auf. Ziemlich diskriminierend. MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN SIND NICHT GERNE GESEHEN!!! VORSICHT BEI DER	Visitor Post on McDonald's	80.607.812	0

Tabelle 5: Top-25-Postings mit Themenbezug zu Behinderung auf Facebook (Fortsetzung)

Datum	Anlass	Influencer	Reichweite	Engagement
11.10.2020	Habe heute bei McDonald in Wunstorf eine völlig verdreckte, eckelerregende Behindertentoilette vorgefunden.	Visitor Post on McDonald's	80.602.978	0
06.06.2020	ich musste allerdings auch zur Toilette, dieses ist aufgrund einer Schwerbehinderung schonmal sehr dringend! Toilette wurde mir verweigert	Visitor Post on McDonald's	80.575.182	0
19.10.2020	sehr hilfsbereiter Mensch doch seid covid 19 weiss ich garnicht wie man noch ältere oder behinderte Menschen helfen kann. Taurig aber wahr.	Visitor Post on McDonald's	80.573.610	0
30.06.2020	wurde auch nur außerhalb eures Restaurant bedient. Ich bin Hochgradig Sehbehindert und kann keine Maske tragen. Ich fand diese Situation	Visitor Post on McDonald's	80.550.739	0
01.06.2020	Geschichte eines Behinderten und seines Onlinegeschäfts in Hebei german.xinhuanet.com/2020-06/01/c_139068304.htm	China Xinhua News	80.157.063	0
26.05.2020	Across China: Konzertierte Anstrengungen helfen behinderten Kindern aus Virusdüsterkeit xhne.ws/Jhqtd	China Xinhua News	79.950.076	0
14.03.2020	Mindelheim muss sagen es macht mir immer noch Spaß bin zu 100% schwerbehindert und würde mich freuen wenn ihr das Bild posten würdet vielen	Visitor Post on McDonald's	79.857.024	0
22.02.2020	worden ... Albtraum für Behinderte - Pseudobehindertentoilette, die als solche ausgewiesen ist, aber in die kein Rollstuhl rein passt. Wenn	Visitor Post on McDonald's	79.853.232	0
09.03.2020	weiter voran? Für Lydia Gibson ist die Antwort darauf klar: Inklusion. #weareallexplorers #mondaymotivation Mehr Infos findet ihr unter:	National Geographic	63.993.883	0
09.06.2020	Das Gehirn von Säuglingen bei denen Autismus auftritt, wächst zu schnell. Die Entdeckung könnte Ärzten helfen, Beeinträchtigungen	National Geographic	63.952.656	0
10.01.2020	im Alter von 46 Jahren. Sie war durch ihre emotionale Tiefe und ihre Fähigkeit, sich in Gebärdensprache zu verständigen, berühmt geworden.	National Geographic	63.664.633	0
01.01.2020	wenn das nicht kommuniziert wird und man dann mit seinem Kind vor der Kinokasse steht. Danke Disney, sehr freundlich gegenüber Behinderten!!	Disney	52.505.749	0

Quelle/Basis: Sysomos/Meltwater-Suche, Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020.

mit Begriffen aufgesetzt, wie „wie behindert“ OR „das ist behindert“ OR „behindert, man“ OR „voll behindert“ OR „(behindert AND (gefickt OR ficken))“. Heraus kommen für den Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember mindestens 80.000 Postings. Wörter rund um den Begriff „behindert“ werden demnach in den Postings im Netz auch in großem Umfang sachfremd und abwertend verwendet. Hier handelt es sich um ein klares Kennzeichen von Alltagsdiskriminierung.

6.3 Social Media und Werkstätten für behinderte Menschen

In diesem Kapitel soll etwas genauer auf die Beiträge eingegangen werden, die auf WfbM Bezug nehmen. Insgesamt machen diese rund 21.900 Postings aus. Die Verteilung der Postings im Zeitverlauf und die Top-Stichwörter zeigt die Abbildung 59.

Die Auswertung der Postings im Zeitverlauf belegt zunächst einmal, dass das „Grundrauschen“ zum Thema WfbM vergleichsweise gering ist. Es sind nur rund zehn Tage zu verzeichnen, an denen im Untersuchungszeitraum mehr als 200 Postings täglich zu verzeichnen waren, was auf eine stärkere Aktivität im Netz hindeutet. Die spezifische

Beschäftigungsform für rund 300.000 Menschen mit stärkeren Beeinträchtigungen steht in den sozialen Medien demnach nicht im Mittelpunkt.

Eine erste Sichtung der Top-Stichwörter im Zusammenhang mit den WfbM zeigt zunächst, dass der Suchfilter relevante Postings ermittelt („behinderte menschen“). Es deutet sich zugleich an, dass es Kontroversen um diese Beschäftigungsform gibt („gesetzlicher Mindestlohn“, „schwere Ausbeutung“, „scharfe Kritik“). In den Diskussionen ist die Forderung nach „regulären Arbeitsverhältnissen“ erkennbar, also Beschäftigung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. In den Diskussionen deutet sich an, dass das Finanzierungsmodell der Werkstätten und die Folgen von coronabedingten Ausfällen dafür den Diskutanten nicht klar zu sein scheinen. Im Vergleich mit der Berichterstattung von regionalen und überregionalen Medien des Verfassers (Vollbracht 2017) zeigt sich, dass im Netz deutlich kontroverser über Werkstattbeschäftigung diskutiert wird als in Tageszeitungen.

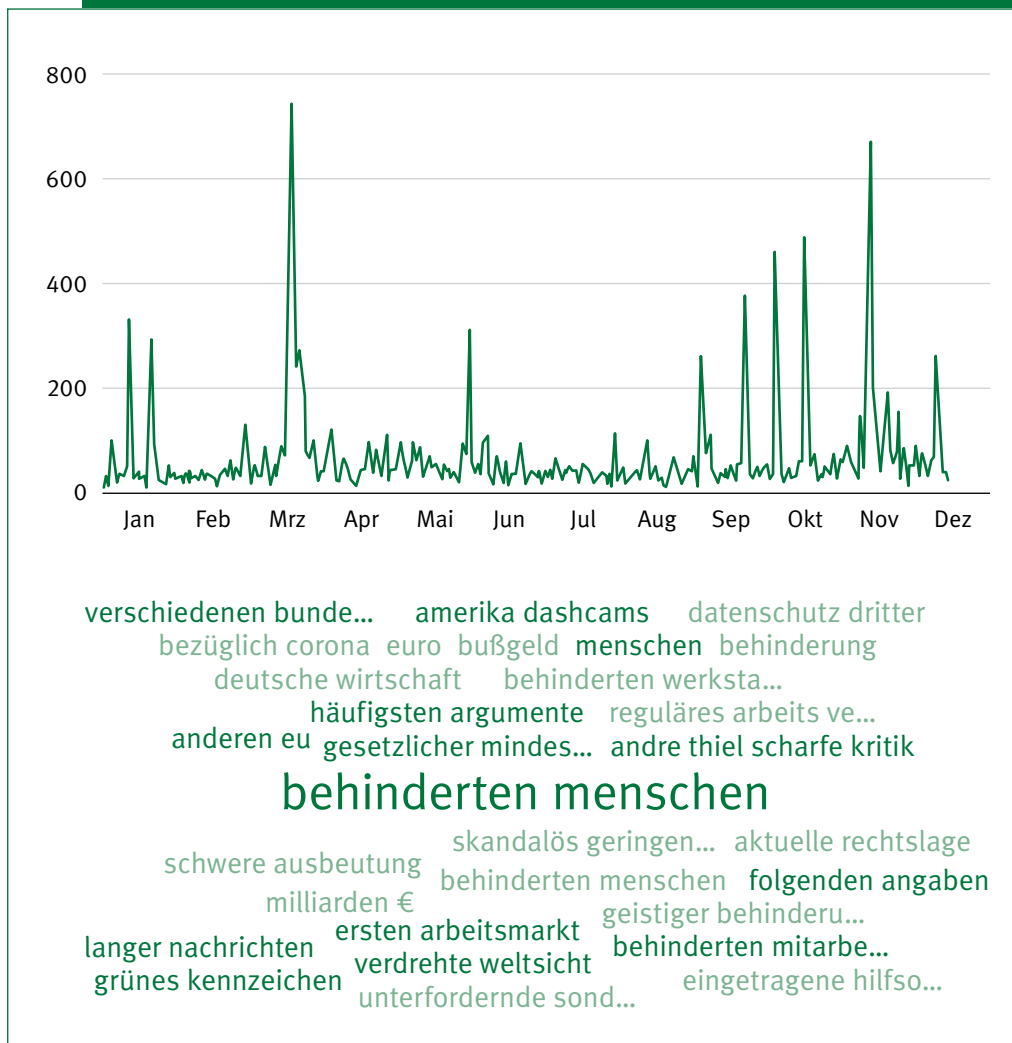
Weitere Themen sind mögliche Gesundheitsrisiken und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Coronapandemie. Top-Posting in dem Kontext ist ein Tweet folgenden Inhalts: „Behindertenwerkstätte fordert, dass die behinderten Mitarbeitenden ab nächster Woche wieder arbeiten. Die Eltern/Betreuer sollen aber vorher unterschreiben, dass die Werkstatt/Firma keine Verantwortung bezüglich Corona übernimmt.“ Dieser Tweet stößt auf hohe Resonanz – die Twitterin hat 2.650 Follower und der Unmut der Verfasserin wird geteilt: Es gibt 34 Kommentare, 189 Retweets und 1.157 Herzchen, was eine sehr starke Reaktion für solche Social-Media-Postings bedeutet.¹³²⁾ Die Sorgen über Corona sind also eindeutig das am häufigsten benannte Thema im Zusammen-



¹³²⁾ www.twitter.com/c_outsite/status/1300185047618781185

Abbildung 59: Zahl der Postings zu WfbM und Themenfelder

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, die Größe der Schrift zeigt an, wie häufig der Begriff in den Postings vorkam.

hang mit Gesundheitsschutz. Das dürfte dem Ausnahmezustand des Jahres 2020 geschuldet sein. Es lässt zugleich die Frage offen, ob in normalen Jahren Gesundheitsthemen auch so eine breite Beachtung finden würden, und falls ja, welche Themen das sein könnten. Eine zusätzliche Suche nach dem Begriff „Gesundheitsschutz“ im Zusammenhang mit den WfbM fördert lediglich 65 Treffer zutage. Sie beziehen sich ebenfalls eher auf Infektionsschutz als auf Schutz vor Verletzungen am Arbeitsplatz.

Um den inhaltlichen Kontext noch weiter zu erschließen, wurden der Suche diverse Schlagworte hinzugefügt. Im Hinblick auf Produkte, Dienstleistungen und Produktion ist das Bild in den sozialen Medien ambivalent. Einerseits finden sich Begriffe wie „schön“, „handgefertigt“ und „gute Dinge“, die positiv konnotiert sind. Auf der anderen Seite ist die Kontroverse über Lohn und Arbeitsverhältnisse auch hier sichtbar („Ausbeutungsmodell“).



Weiterhin wurde nach Stichwörtern wie „Computer“ und „Digitalisierung“ gesucht. Insgesamt fördert das knapp 700 Fundstellen zutage, ein roter Faden ist dabei aber nicht zu erkennen: Es geht um Weiterbildungsangebote, Dienstleistungen, die mithilfe digitaler Technologie erbracht werden (zum Beispiel Digitalisierung alter Filme/Dias, digitale Werkzeuge¹³³⁾), Kooperationen von Werkstätten, bei denen Werkstattprodukte mit digitalen Technologien veredelt werden, und andere Themen. Digitalisierung wird sogar mit Blick auf das Tracking nachhaltiger Verpackung thematisiert, welche in WfbM produziert werden.¹³⁴⁾

Ein weiterer Diskussionsstrang beschäftigt sich mit digitalen Hilfsmitteln, die teilweise in der Werkstatt zur Anwendung kommen, teilweise aber auch Werkstattbeschäftigten

in ihrer Freizeit weiterhelfen.¹³⁵⁾ Schließlich finden sich auch Einschätzungen des Berufsverbands Heilerziehungspflege in Deutschland zu den Anforderungen an barrierefreie Computerprogramme (Apps)¹³⁶⁾ oder Besuche von Mitgliedern des Bundestags in Werkstätten, die sich dort digitale Tools zeigen lassen.¹³⁷⁾ Punktuell gibt es auch Beispiele für den Einsatz digitaler Technologien zum Gesundheitsschutz in Werkstätten. So posten die Regens-Wagner-Stiftungen, dass sie vermehrt digitale Tools für Anleitungsvideos benutzen, zum Beispiel über das richtige Auftragen von Hautschutzcreme.¹³⁸⁾ Die Stormarner Werkstätten informieren über ihr Projekt „Digitalisierung: Wissensvermittlung für junge Menschen mit Handicap“.¹³⁹⁾ Prominente, welche die Reichweite von Digitalisierungsthemen rund um Werkstätten stark befördert haben, lassen sich in den Postings kaum ausmachen. Neben einzelnen Bundestagsabgeordneten findet sich auch ein Posting des baden-württembergischen Ministers für Soziales, Gesundheit und Integration bei den Oberschwäbischen Werkstätten, wo ihm ein Projekt für digitale Assistenz vorgestellt wurde.¹⁴⁰⁾ Die Software weist 1.870 Follower aus.

6.4 Social Media und Inklusions-/ Integrationsbetriebe

Mit knapp 500 Postings insgesamt spielen Inklusions- und Integrationsbetriebe in den Social-Media-Diskussionen nur eine Nischenrolle.

¹³³⁾ www.facebook.com/253422178039975/posts/3104387396276758

¹³⁴⁾ www.facebook.com/1609554312643843/posts/2724180977847832

¹³⁵⁾ www.facebook.com/319668956338/posts/10158001286661339

¹³⁶⁾ www.facebook.com/108606835909171/posts/2507898999313264

¹³⁷⁾ www.facebook.com/267441470338062/posts/875393939542809

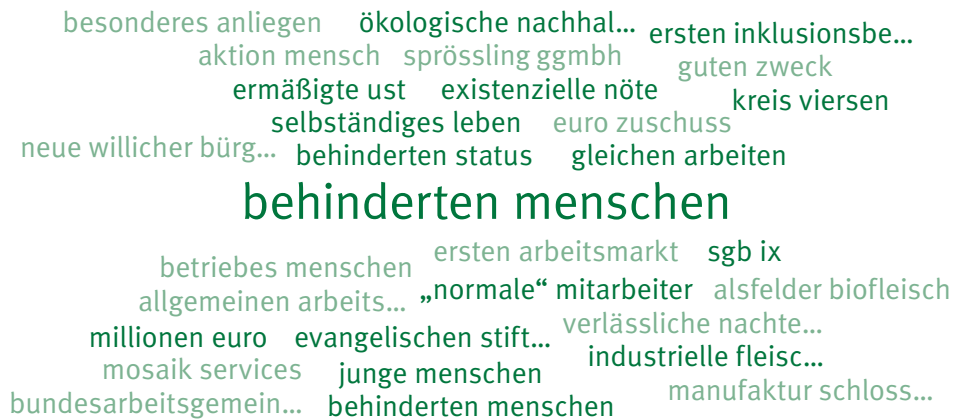
¹³⁸⁾ www.facebook.com/464245650337841/posts/2852780788150970

¹³⁹⁾ www.facebook.com/421468297897911/posts/3828762740501766

¹⁴⁰⁾ www.facebook.com/ManneLucha/posts/4197062787034571

Abbildung 60: Themenfelder der Postings zu Inklusionsbetrieben

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020, die Größe der Schrift zeigt an, wie häufig der Begriff in den Postings vorkam.

Die Top-Schlagworte weisen aber – anders als bei den WfbM – nicht auf besondere Kontroversen hin. Vor allem taucht das Thema Mindestlohn oder Minilohn hier nicht prominent auf, es wird auch nicht von Ausbeutung gesprochen. Die Integrationsbetriebe erhalten öffentliche Zuschüsse, mit denen der Produktivitätsnachteil ausgeglichen wird, die Bezahlung der Beschäftigten orientiert sich dann aber an marktüblichen Standards. Im Hinblick auf die Reichweite stammen die prominentesten Postings im Untersuchungszeitraum von der Chemiefirma BASF. Deren Facebook-Kanal hat eine Reichweite von 473.000 Followern, das Unternehmen veröffentlicht zum 75. Jubiläum der ehemaligen Werkstatt für Menschen mit Behinderungen aufgrund von Kriegsverletzungen ein Posting.¹⁴¹⁾ Der Betrieb ist inzwischen ein Integrationsbetrieb, der aber auch zu anderen Anlässen in den Social-Media-Kanälen vom Unternehmen dargestellt wird.¹⁴²⁾ Ein Beitrag vom 4. August 2020 ist insofern interessant, als er mit der Frage beginnt: „Schon gewusst,

dass es am Standort Ludwigshafen einen Integrationsbetrieb gibt?“ Auf diesen Beitrag gibt es immerhin 173 Reaktionen, die meisten davon positiv. Der Beitrag ist ein gutes Beispiel dafür, wie große Konzerne dem Thema Integrationsbetrieb mehr Prominenz verschaffen könnten.



¹⁴¹⁾ www.facebook.com/399906386756088/posts/3758901237523236

¹⁴²⁾ www.facebook.com/399906386756088/posts/3383649078381789

Weitere Aufmerksamkeitspunkte für die Integrationsbetriebe kommen aus der Politik: Die CDU/CSU-Fraktion im Bundestag postet zum 17. September eine Pressemitteilung auf Facebook, nach der sie Werkstätten und Inklusionsbetriebe als „festen Bestandteil eines inklusiven Arbeitsmarktes“ ansieht, aber als besonderes Anliegen auch die „Neugestaltung des Entgeltsystems“ sieht.¹⁴³⁾ Anlass ist der „Schichtwechsel“-Tag in Berlin, an dem Menschen mit und ohne Behinderung ihren Arbeitsplatz tauschen. Auf dieses Posting gibt es allerdings (erwartungsgemäß) diverse kritische Kommentare. Sören Pellmann, Mitglied der Bundestagsfraktion „Die Linke“ kritisiert die Politik der sächsischen Landesregierung im Zusammenhang mit der ersten Coronawelle im Hinblick auf wirtschaftliche und gesundheitliche Auswirkungen für Werkstätten und Integrationsbetriebe.¹⁴⁴⁾ Mit der Coronapolitik befasst sich auch ein Posting der damaligen Bundesfamilienministerin Franziska Giffey zu Hilfgeldern für gemeinnützige Einrichtungen und auch Inklusionsbetriebe.¹⁴⁵⁾ Es finden sich Meldungen über weitere Besuche von Politik und Verwaltung (zum Beispiel Behindertenbeauftragte).

Hinweise auf Digitalisierungsthemen finden sich in den Postings zu Integrationsbetrieben kaum, in Summe sind es 16 Fundstellen, die unterschiedliche Themen ansprechen. Interessant ist ein Posting des Integrationsbetriebs AfB, der sich beim Oberbürgermeister von Karlsruhe als Reaktion auf ein Facebook-Posting zum Innovationsfestival dafür bedankt, dass AfB von der Stadt Karlsruhe IT-Geräte für die Wiederaufbereitung erhält.¹⁴⁶⁾ Der Verein Innovation Campus Lemgo postet über die kollaborative Entwicklung eines digitalen Assistenzsystems

für Montage. Dieser Post weist allerdings nur eine Reichweite von gut 500 aus und dürfte somit im Netz untergegangen sein.¹⁴⁷⁾

6.5 Influencer zum Thema „Menschen mit Behinderungen“

Nachdem in den Kapiteln 2 bis 4 der Fokus auf den Themen der Social-Media-Diskussionen lag, soll in diesem Abschnitt der Frage nachgegangen werden, wer in besonderer Weise als meinungsführend erkennbar wird und ob sich bestimmte Muster in den Diskussionen zeigen.

Oben wurde bereits gezeigt, dass die Kanäle mit den höchsten Reichweiten von Medien selbst oder internationalen Firmen betrieben werden. Wenn man auf die Suche nach einzelnen Personen geht, die über ihre eigenen Konten oder die ihrer Institutionen kommunizieren, ist die Auswahl geringer. Dennoch sollen hier einige ermittelt und aufgeführt werden, wobei keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit gewährleistet ist.

Der wohl wichtigste Influencer in Deutschland ist der Berliner Behindertenrechtsaktivist Raul Krauthausen, der bei Twitter auf 33.180 Follower kommt. Auf Facebook erreicht er 44.941 Abonnentinnen und Abonnenten. Die Präsidentin des Sozialverbands VdK und Vorsitzende des Sprecherrats des Deutschen Behindertenrats, Verena Bentele, hat 19.313 Follower auf Twitter (für den VdK), und der VdK kommt auf 29.262 Abonnentinnen und Abonnenten auf Facebook. Jürgen Dusel, der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, erreicht 4.009 Follower (Account der Dienststelle) auf Twitter,

¹⁴³⁾ www.twitter.com/cducsbt/status/1306606582537617408

¹⁴⁴⁾ www.twitter.com/Linksfraktion/status/1240718648794284034

¹⁴⁵⁾ www.facebook.com/591089474361265/posts/2062917610511770

¹⁴⁶⁾ www.facebook.com/337076603036725/posts/3342743135803375

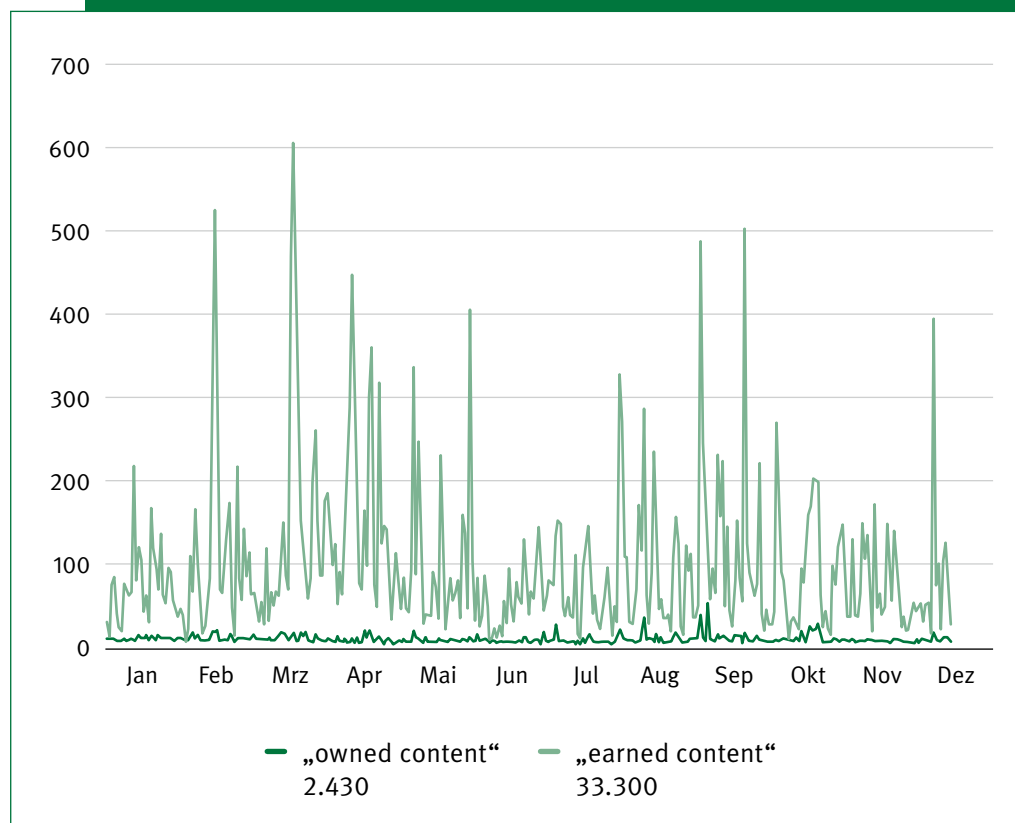
¹⁴⁷⁾ www.facebook.com/157564378023635/posts/1121287521651311

das Facebook-Konto des Behindertenbeauftragten wird von 9.217 Menschen abonniert. Bei den drei genannten Personen handelt es sich de facto um solche, die hauptberuflich zum Thema Behinderung kommunizieren. Der besondere Status von Raul Krauthausen macht sich nicht nur an der absoluten Zahl der Follower fest, sondern am Echo auf seine Beiträge oder Interaktionen im Netz, wie die Abbildung 61 zeigt.

Die dunkelgrüne Linie gibt dabei die Zahl seiner Beiträge auf Twitter an („owned content“), die hellgrüne Linie die täglichen Verweise auf ihn („earned content“). Mit bis zu 600 Verweisen im Netz pro Tag dürfte Krauthausen der einflussreichste Influencer zum Thema Behinderung sein.

Entsprechend den unterschiedlichen Zielrichtungen von Kommunikation, Demografie sowie Interessen der Nutzerinnen und Nutzer spielen neben Twitter auch Facebook und themenabhängig auch Instagram und YouTube eine wichtige Rolle für die Verbreitung der Botschaften. Bemerkenswert ist die hohe Zahl von Followern auf Facebook für den Schauspieler Samuel Koch, der seit einem Unfall in der ZDF-Show „Wetten, dass ...?“ vor über zehn Jahren einen Rollstuhl benutzt, aber nicht schwerpunktmäßig zu Themen rund um Inklusion und Behinderung kommuniziert. Es gibt zahlreiche weitere Influencer, die hohe Reichweiten im Netz erzielen, aber nur punktuell zum Thema Behinderung kommunizieren. So hat der Cartoonist Ralph Ruthe mit Aktion Mensch ein Video produ-

Abbildung 61: Zahl der Eigenpostings von Raul Krauthausen und Zahl der Reaktionen (Postings)



Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 8. Dezember 2020.

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche,
Stand: Dezember 2020.

Der prominenteste
Influencer in den
deutschsprachigen
Social-Media-Postings
ist Raul Krauthausen.



Tabelle 6: Ausgewählte Influencer nach Follower-Zahl bei Twitter, Facebook und Instagram

Influencer	Twitter	Facebook	Instagram
Raul Krauthausen	33.180	44.941	39.900
Verena Bentele (VdK)	19.313	29.256	4.637
Ninia Binias (Ninia LaGrande)	12.169	7.005	25.500
Tanja Kollodzieyski (Rollifräulein)	8.441	1.038	2.429
Mela Eckenfels	7.967	–	522
Laura Gehlhaar	7.861	4.180	19.100
Christiane Link	6.134	–	–
Michel Arriens	5.269	6.790	2.695
Jürgen Dusel (Regierung)	4.009	9.217	1.932
Judyta Smykowski	1.151		574
Samuel Koch	–	105.065	27.400
Tabea – Marian (notjustdown)	–	2.834	47.700

ziert, welches fünf Situationen zeigt, die Menschen mit Behinderung niemals passieren. Auf YouTube erreicht das Video innerhalb von 14 Tagen knapp 300.000 Aufrufe.¹⁴⁸⁾ Ruthe's YouTube-Kanal hat 809.000 Abonnentinnen und Abonnenten, auf Twitter folgen ihm 540.000 Menschen. Es gibt knapp 24.000 Reaktionen auf das Video – ein sehr hoher Wert, der die Popularität des Künstlers unterstreicht. Über 23.000 der Reaktionen sind positiv im Ton („Daumen hoch“). Das gilt auch für die rund 1.100 Kommentare. Ruthe engagiert sich zwar für gesellschaftliche Themen, ist aber nicht als typischer Influencer für Anliegen von Menschen mit Behinderungen zu sehen. Seine Arbeit beschäftigt sich mit vielen unterschiedlichen Themenfeldern.

Interessant ist außerdem beispielhaft der Instagram-Blog notjustdown, in dem zwei

Geschwister an ihrem Leben Anteil geben, wobei Marian das Downsyndrom hat. Die dort geteilten Geschichten haben bei einer nicht systematischen Durchsicht einen eher positiven und ermutigenden Charakter. Dass dieser Ansatz auf Instagram erfolgreich ist, passt zu den Forschungserkenntnissen über die Nutzerinnen und Nutzer und ihre Erwartungen an Facebook: „Instagram zieht einen nicht runter. Auf Facebook liest man oft von vermissten Kindern, das zieht einen runter.“¹⁴⁹⁾ Der Blog übertrifft auf Instagram sogar die Reichweite von Raul Krauthausen. Notjustdown ist auf den anderen Kanälen aber nicht so prominent.

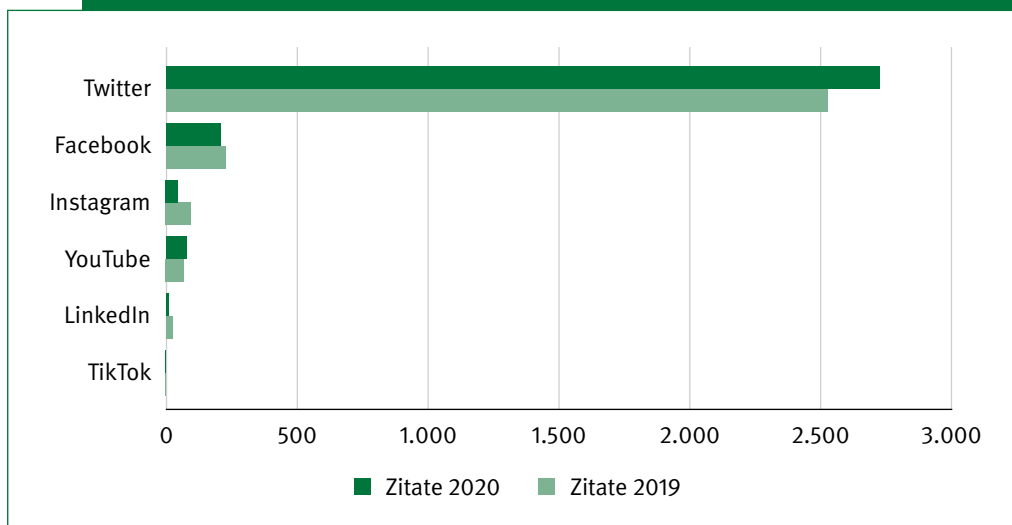
An Institutionen ist noch auf Aktion Mensch zu verweisen (Twitter: 78.000/Facebook: 130.730/Instagram: 24.700). Die Lebenshilfe (Bundesvereinigung) kommt auf 1.997 Fol-

¹⁴⁸⁾ <https://www.youtube.com/watch?v=bSwV6lEwPfu>

¹⁴⁹⁾ Jugend ungeschminkt. Lönneker & Imdahl Studie zur Nutzung von Instagram durch Jugendliche. Folie 1 (www.ikw-jugendstudie.org), S. 3, abgerufen am 16. Dezember 2020.

Abbildung 62: Meistzitierte Social-Media-Plattformen in Leitmedien 2019 versus 2020

Quelle: Media Tenor.



Basis: Zitate von Social-Media-Plattformen in 40 Leitmedien, jeweils Januar bis November des Jahres.

lower bei Twitter, 23.349 Abonnentinnen und Abonnenten bei Facebook, einzelne Landesverbände sind auch auf Instagram unterwegs.

Die Abbildung 62 zeigt, dass Journalistinnen und Journalisten der Leitmedien am ehesten auf Twitter-Nachrichten zurückgreifen, wenn sie aus sozialen Netzwerken zitieren. Die anderen Plattformen werden dagegen noch sehr selten zitiert. Ein Kernanliegen der Behindertenaktivisten ist die Schaffung öffentlicher Aufmerksamkeit zur Überwindung von Barrieren und für Inklusion. Berücksichtigt man die hohe Reichweite der Social-Media-Schnittstellen von Leitmedien (wie [spiegel.de](https://www.spiegel.de) oder [welt.de](https://www.welt.de)), dann scheint es naheliegend, für politische und gesellschaftliche Anliegen eher auf Twitter zu setzen, um Inklusionsthemen Gehör zu verschaffen. Für die Bildung von Onlinegemeinschaften scheinen dagegen eher Facebook oder Instagram genutzt zu werden. Die Wirkung der Behindertenrechtsaktivisten über Twitter auf die Berichterstattung in Leitmedien ist allerdings noch begrenzt. Eine detaillierte Auswertung der Social-Media-Zitate der letzten

Jahre zeigt, dass Behindertenrechtsthemen noch kaum über die sozialen Netzwerke ihren Weg in die Medien finden. Keines der ausgewerteten Medien kommt auf mehr als zweite Zitate. Insofern dürfte unter diesen Umständen die direkte Ansprache der Leitmedien für Inklusionsanliegen von hoher Bedeutung bleiben und nicht durch Aktivitäten in sozialen Netzwerken ersetzbar sein.

6.6 Rolle von Inklusionsthemen in der Social-Media-Kommunikation ausgewählter DAX30-Unternehmen

Die DAX30-Unternehmen haben in der Öffentlichkeit besondere Prominenz. Es sind nicht nur die 30 Unternehmen, die nach den Kriterien der Deutschen Börse die wichtigsten deutschen Aktiengesellschaften sind. Viele Journalistinnen und Journalisten schauen zudem auf die DAX30-Unternehmen, wenn sie etwas zu Themen wie Diversität, Weihnachtsgeld, Frauenquote oder Managergehälter berichten wollen. Hier zählt sehr stark der Nachrichtenfaktor Pro-

minenz. Die meisten DAX30-Unternehmen machen inzwischen vielfach Gebrauch von den bekannten Social-Media-Plattformen. In diesem Abschnitt wird für ausgewählte Kanäle untersucht, welche Rolle Diskussionen über Menschen mit Behinderungen in den Angeboten spielen.

Twitter ist, wie bereits gezeigt, der wichtigste Kanal, aus dem Journalistinnen und Journalisten aus sozialen Netzwerken heraus zitieren. Daher wurde in einem ersten Schritt eine Liste mit Twitter-Accounts der DAX30-Konzerne erstellt. Manche Firmen besitzen mehrere davon (zum Beispiel für verschiedene Länder). Es wurde hier entweder der

Konzern-Account auf die Liste genommen oder der für die Kommunikation in Deutschland relevante. Im zweiten Schritt wurde der bereits verwendete umfangreiche Suchstring zum Thema Behinderung angewendet. Das Ergebnis zeigt die folgende Abbildung 64.

Schon auf den ersten Blick fällt auf, dass Behinderten- und Inklusionsthemen nur sporadisch eine Rolle in den Tweets der DAX30-Konzerne spielen. Insgesamt wurden für die 30 Unternehmen im Zeitraum fast eines Jahres (1. Januar bis 15. Dezember 2020) nur zwölf Postings mit der Auswertungssoftware ermittelt. Diese erzielten zwar eine hohe Reichweite und sind auch inhaltlich relativ

Abbildung 63: Zahl der Twitter-Follower

Quelle: de.sendinblue.com/blog/dax30-social-media-analyse/, 15. Juli 2020.

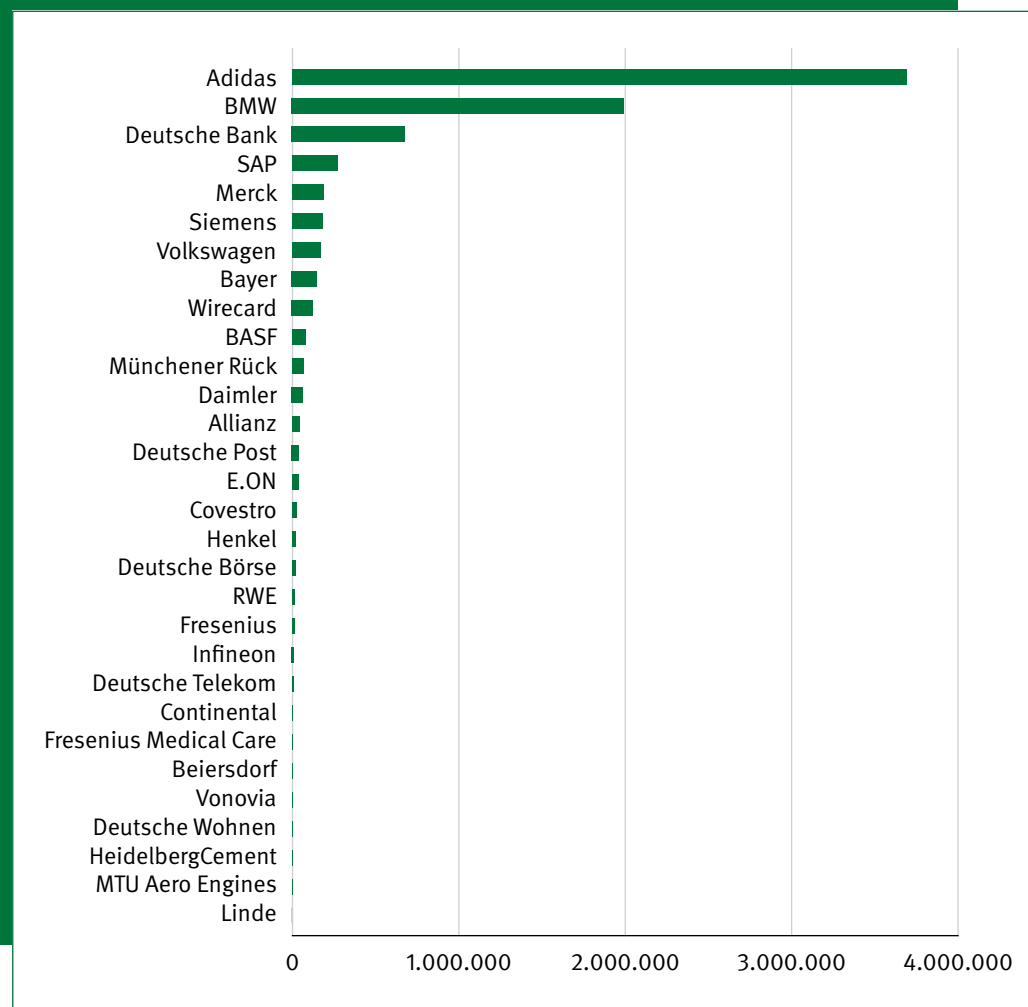
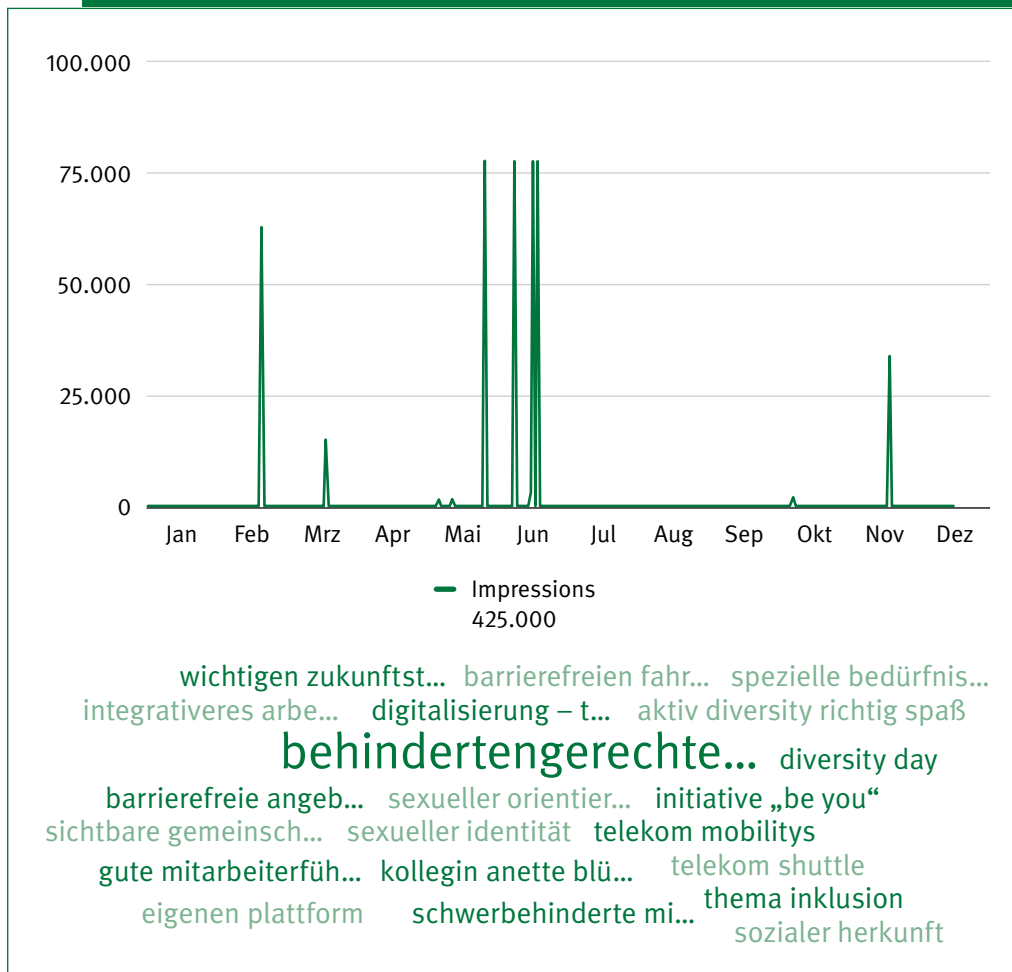


Abbildung 64: Postings der DAX30-Unternehmen zum Thema Behinderung: Anzahl, Reichweite und Themenfelder

Quelle: Sysomos/
Meltwater-Suche.



Basis: Zeitraum 1. Januar bis 16. Dezember 2020, die Größe der Schrift zeigt an, wie häufig der Begriff in den Postings vorkam.

fokussiert (Top-Begriff „behinderten-gerechte“). Aber es bedeutet statistisch gesehen, dass noch nicht einmal die Hälfte der DAX30-Konzerne mindestens ein Posting im Jahr geschrieben haben. Gleichzeitig gibt es auch bei diesen Postings solche, die von Diversität und Inklusion sprechen und das Wort „Behinderung“ erwähnen, dann aber auf andere Aspekte eingehen, zum Beispiel Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts. Der Microblog Twitter mit seiner Zeichenbegrenzung eignet sich einerseits für plakative Hauptsätze, andererseits können gut einzelne Zahlen vermittelt werden.

Die Pflichtbeschäftigtenquote ist eine eingeführte amtliche Maßzahl für den Grad der Inklusion von Menschen mit schweren Behinderungen. Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent Menschen mit schweren Behinderungen anzustellen. Andernfalls müssen sie gemäß Paragraph 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch eine Ausgleichs-abgabe zahlen. Unternehmen können aber ihre Ausgleichsabgabe zum Beispiel durch die Beauftragung von WfbM verringern.

Eine Untersuchung der Twitter-Konversationen der DAX30-Konzerne zeigt, dass die Pflichtbeschäftigungsquote in der Kommunikation praktisch keine Rolle spielt. Potenziell könnten die Unternehmen mit solchen Themen eine hohe Reichweite erzielen, wie die Untersuchung von Sendinblue im Juli 2020 zeigt. Praktisch bleibt diese Chance noch wenig genutzt. Dennoch sollen ausgewählte Beispiele hier beleuchtet werden.

SAP und #AutismAtWork

SAP hat vor Jahren damit begonnen, Menschen mit Autismus-/Asperger-Einschränkungen zu rekrutieren. Das Beispiel wurde in einer früheren Studie für die BGW bereits beschrieben (Vollbracht 2017, 108). Der SAP-Kanal hat die vierthöchste Zahl von Followern unter den DAX30-Unternehmen. Das Echo auf das Posting zu #AutismAtWork am 1. Oktober 2020 ist allerdings begrenzt (16 Interaktionen). Eine Erklärung für dieses wenig beeindruckende Echo könnte die Tatsache sein, dass SAP inzwischen bei diesen Themen regelmäßig auftritt und es daher für die „Insider“ keinen Überraschungseffekt mehr gibt, mithin auch keinen Grund, das Posting in besonderer Weise zu teilen. Eine tiefere Recherche zu dem Hashtag ergibt, dass es hierzu eine kontinuierliche Diskussion auf Twitter gibt, an der auch andere internationale Firmen beteiligt sind. Darunter sind solche, die sich auf die Einstellung von Menschen mit Autismus spezialisiert

haben, wie das dänische Unternehmen Specialisterne oder die deutsche Firma Auticon. Die beiden letzteren Unternehmen sind allerdings eher als „Integrationsunternehmen“ zu verstehen, weil sie überwiegend Menschen mit Autismus beschäftigen und weniger auf eine diverse Arbeitsumgebung setzen, wie das prinzipiell bei SAP der Fall ist. Der Social-Media-Austausch scheint hier vor allem der Vernetzung mit der weltweiten Community zu dienen, die über Leitmedien nur kurz – vor einigen Jahren – ein größeres Thema war.

Allianz, Daimler und #Valuable500

Allianz und Daimler geben am UN-Gedenktag für Menschen mit Behinderung (3. Dezember) ihren Beitritt zur Initiative #Valuable500 bekannt. Die Initiative selbst, im Jahr 2019 gestartet, kommt auf Twitter auf 4.037 Follower (Stand 17. Dezember 2020). Unter den bislang Beigetretenen sind zahlreiche internationale Konzerne, darunter auch Allianz und Daimler. Ein Blick in die entsprechenden „Bekanntnisse“, die zu den Unternehmen auf der Webseite von www.thevaluable500.com gelistet sind, zeigt allerdings, dass die Programme eher allgemeiner Natur sind und weniger konkrete, messbare Ziele beinhalten (zum Beispiel Beschäftigtenquote). Insofern fällt die Diskussion im Netz und auch in solchen Aktionen noch deutlich hinter andere Bereiche gesellschaftlicher Debatten zurück, wie das Beispiel Klimaschutz zeigt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass Inklusionsthemen inzwischen häufiger von den DAX30-Unternehmen auf ihren Social-Media-Kanälen angesprochen werden. Es scheint aber mehr Fokus auf Themen und Initiativen zu liegen, die sich gegen Benachteiligung aufgrund von Herkunft und Geschlecht wenden, weniger auf Barrieren für Menschen mit Behinderungen. Alltagserfahrungen mit Mitarbeitenden mit Behinderung scheinen in DAX30-Unternehmen vergleichsweise selten zu sein und haben



das Potenzial, positive Überraschungen auszulösen, wie dieser Twitter-Schriftwechsel zeigt:

6.7 Schlussfolgerungen und Forschungsperspektiven

Die Auswertung der Diskussion über Aspekte von Behinderung in sozialen Netzwerken für den Zeitraum Anfang Januar bis Anfang Dezember 2020 hat gezeigt, dass diese Themen im Netz relativ höhere Sichtbarkeit haben als in traditionellen Medien. Die Coronapandemie hat auch hier deutliche Spuren hinterlassen. Eine wesentliche Sorge scheint dabei die Gesundheit der Werkstattbeschäftigten zu sein. Eine Reihe von Postings lassen darauf schließen, dass sich die Werkstätten in der Debatte über Schulen, Betriebe, Kindertagesstätten, Krankenhäuser und Pflegeheime nicht wahrgenommen fühlten. Die Anforderungen an den Gesundheitsschutz in einer Pandemie weichen sicher vom normalen Arbeitsschutzprogramm ab, aber der Ruf sollte von Politik und Verantwortlichen gehört werden. Nach den Meinungsäußerungen im Netz hat die Coronapandemie besondere Herausforderungen für Eltern von Kindern mit Behinderungen mit sich gebracht. Es gibt eine Vielzahl von Kanälen, in denen Menschen mit Behinderungen ihre Sicht auf den Alltag, die Freizeit oder auch die Arbeit einfließen lassen. Viele dieser Kanäle erreichen keine große Aufmerksamkeit. Bestimmten Personen und Institutionen gelingt es allerdings sehr effektiv, ihre Themen und Anliegen vorzutragen. Das spiegelt sich in einer hohen Zahl von Interaktionen mit diesen Social-Media-Beiträgen. Die größte Durchschlagskraft hat hier der Berliner Behindertenrechtsaktivist, Journalist und Moderator Raul Krauthausen. Die Social-Media-Kanäle großer Firmen sind Orte, an denen diese Firmen – wenn sie wollen – viel über die Barrierefreiheit ihrer Angebote erfahren können. Menschen



mit Behinderungen teilen hier regelmäßig ihre Erfahrungen auf solchen Plattformen mit den Firmen und der Öffentlichkeit. Über die WfbM wird in den sozialen Medien deutlich kritischer diskutiert als in den Leitmedien. Es wurde in dieser Studie nicht im Detail untersucht, ob diese Kritik primär auf bestimmte Aktivistinnen und Aktivisten zurückgeht oder repräsentativ für das Spektrum der Beschäftigten ist. Allerdings hat der politisch eingeführte Mindestlohn am ersten Arbeitsmarkt eine Projektionsfläche für Wünsche und Forderungen geschaffen. Über ge- oder misslingende Inklusion in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes wird in den sozialen Medien kaum berichtet. In der Kommunikation zu Diversity-Themen großer Unternehmen nimmt der Aspekt Behinderung im Vergleich zu Geschlecht und Herkunft nur wenig Raum ein. Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Menschen mit Behinderungen im Detail wurde im Rahmen der Auswertung wenig Prominentes gefunden, zumindest wenn man die Coronapandemie einmal ausklammert. Künftige Forschungsperspektiven ergeben sich durch den Vergleich von Social-Media-Konversationen, den Beiträgen von Leitmedien und den Befragungen von Betroffenen und Perspektiven.

Methodische Hinweise

Suchstrings Social-Media-Analyse

Suchstrings

(Behinderung OR Behindert* OR Behinderte OR *behindert OR *behinderte OR *Behinderung OR ((Menschen OR Personen) NEAR (handicap OR Beeinträchtigung* OR taub* OR blind* OR amput*)) OR ((beeinträchtigt* OR abnorm) NEAR (geistig* OR intellektuell*))

OR Downsyndrom OR “Down Syndrom*” OR “Down-Syndrom” OR Trisomie OR Autismus OR Autist OR Asperger

OR Rollstuhl* OR barrierefrei* OR Rollstühle OR Armprothese OR Beinprothese OR Muskelschwäche OR *Lähmung OR Querschnittslähmung* OR querschnittsgelähmt*

OR spastisch OR Tourette* OR Glasknochen OR Blindheit OR Blindenhund OR Blindenverband OR Gebärden* OR gehörlos*

OR Mobilitätseingeschränkt*

OR Behindertenbeauftragt* OR Behindertenvertret* OR Behindertenverb?nd*

OR Paralympics OR “Special Olympics”

OR Sachwalt* OR Inklusion

OR “Werkst?tt* für behinderte Menschen” OR Integrationsbetrieb OR “geschützte Werkst?tt*” OR UN-BRK OR *Behindertenrechtskonvention OR Teilhabegesetz OR Wfbm

OR #Menschenmitbehinderung* OR #behinderung OR #downsyndrom OR #trisomie21 OR “Aktion Mensch” OR #aktionmensch

NOT (“Behinderung der Justiz” OR (behinder* NEAR Einsatz) OR “wie behindert” OR “behindert man” OR “man behindert” OR humorbehindert OR “behindert” NEAR Verkehr OR “behindert worden” OR “ist behindert” OR “ist einfach behindert” OR “mega behindert” OR “ich werde behindert” OR “behindert saufen” OR “bist du behindert” OR “richtig behindert” OR “dich behindert” OR “behindert im Kopf” OR “so behindert was” OR “ich werd behindert” OR “bist behindert” OR “behindert hässlich” OR “Du bist so behindert” OR “behinderte Scheisse” OR “behinderte Scheiße” OR “behindert gefickt” OR “seid behindert” OR “so behindert” OR “so geistig behindert sein wie du” OR “so geistig behindert sein, wie du” OR Verkehrsbehinderung OR “ich lach mich behindert” OR “behindert ficken” OR “behindert süß” OR “behindert creative” OR “fick mich behindert” OR “macht mich alle behindert” OR “behindert viel Zeit” OR (m/w/d) OR “ein bisschen behindert?” OR “Kontrollen behindert” OR (Behindert NEAR/2 bist))

Meltwater-Suchen

Corona OR "Covid19" OR "Covid 19"

Klimawandel OR Klimaschutz OR Klimaneutral OR Klimaerwärmung

Genios-Suchen

Klimawandel OR Klimaschutz OR Klimaneutral OR Klimaerwärmung

Behinderte OR Barrierefrei*

Themensuchen

AND (WFBM OR „Werkstätten“ OR Werkstatt)

AND (Covid OR Corona)

AND (Inklusionsbetrieb* OR Integrationsbetrieb*)

AND (erste* AND Arbeitsmarkt)

AND (Pflichtbeschäftigungsquote OR Behindertenquote)

AND (Reisen OR verreisen OR verreist)

AND (wohnen OR Wohnung)

AND (Teilhabe OR Inklusion)

AND (wohngruppe)

AND (Wohnheim)

AND (sex*)

AND (Assisten*)

AND (Teilhabegesetz)

AND (Monitoringstelle OR Monitoringbericht OR Monitoringreport)

AND ((*sport*) NOT Sportwagen)

AND (Konzert OR Musik OR Musizieren)

AND (leichte* NEAR Sprache)

AND (Computer OR Laptop)

AND (smartphone OR Handy OR iphone)

AND (fernsehen OR TV)

AND (Freunde)

AND (Restaurant OR "essen gehen")

Medizinische/gesundheitliche Themen/Einschränkungen

AND (lähmung OR gelähmt OR (bewegung* AND beschränkt))

AND (blind OR sehbehindert)

AND (taub OR hörbehindert OR gehörlos)

AND (gelähmt OR mobilitätsbeschränkt OR Rollstuhl*)

AND (Trisomie OR down)

AND (lernbehindert OR kognitiv)

AND (ADS OR ADHS)

AND (psych*)

Diskriminierende Sprache

„wie behindert“ OR „behindert man“ OR „man behindert“ OR humorbehindert OR „ist behindert“ OR „ist einfach behindert“ OR „mega behindert“ OR „ich werde behindert“ OR „behindert saufen“ OR „bist du behindert“ OR „richtig behindert“ OR „dich behindert“ OR „behindert im Kopf“ OR „so behindert was“ OR „ich werd behindert“ OR „bist behindert“ OR „behindert hässlich“ OR „Du bist so behindert“ OR „behinderte Scheisse“ OR „behinderte Scheiße“ OR „behindert gefickt“ OR „seid behindert“ OR „so behindert“ OR „so geistig behindert sein wie du“ OR „so geistig behindert sein, wie du“ OR Verkehrsbehinderung OR „ich lach mich behindert“ OR „behindert ficken“ OR „behindert süß“ OR „behindert creative“ OR „fick mich behindert“ OR „macht mich alle behindert“ OR „behindert viel Zeit“ OR „ein bisschen behindert?“ OR (Behindert NEAR/2 bist)

Werkstätten

AND (WFBM OR „Werkstätten“ OR Werkstatt) AND (Produkt OR Produkte OR produzier* OR handgemacht)

AND (WFBM OR „Werkstätten“ OR Werkstatt) AND (digital* OR computer*)

*behindertenquote OR Pflichtbeschäftigungsquote OR (Beschäftigungsquote AND (Behinderung OR *behinder*))

DAX30

Diversität OR Diversity OR Inklusion OR Inclusion OR inklusiv OR inclusive

Autorenliste Twitter

@Beiersdorf_AG	@eon_de
@Covestro	@FMC_AG
@BASF	@Fresenius_SE
@Allianz	@the_hc_group
@adidas	@Henkel
@Bayer	@infineon
@BMWGroup	@Lindeplc
@Conti_Press	@merckgroup
@Daimler	@MTUaeroeng
@deliveryherocom	@munichre
@DeutscheBank	@rwe_ag
@DeutscheBoerse	@SAP
@DeutschePostDHL	@Siemens
@deutschetelekom	@Volkswagen
@Deutsche_Wohnen	@vonovia

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch (2016). Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016

Ärzte Zeitung, 19. August 2020: Barrierefreiheit in Praxen: Wenig Durchblick

Badura, B. et al. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020, www.doi.org/10.1007/978-3-662-61524-9_23

Bertelsmann Stiftung (2020). Lohneinkommensentwicklungen 2025. Wirkung der Produktivität auf die Lohndynamik, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Lohneinkommen_2025.pdf

BGW (2017). Psychische Belastung und Beanspruchung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Ergebnisse einer Personalbefragung der BGW in Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Hamburg: BGW, www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Branchenartikel/BGW-Personalbefragung-WfMB-kurz.pdf?__blob=publicationFile

BGW (2020). Pflege in Deutschland – 2012 bis 2018. Eine sozioökonomische Analyse von Berufsgesundheit und Ansehen. Hamburg: BGW 55-83-112

BGW (Hrsg.) (2021). Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet, Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021. Hamburg: BGW

BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2019). BIH Jahresbericht 2018–2019

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., Schrader, J. (Hrsg.) (2017). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), DOI: 10.3278/85/0016w

Bocksch, R. (2020). Barrierefreiheit im Internet kaum vorhanden, de.statista.com/infografik/23675/anteil-der-majestic-million-websites-der-wcag-fehler-aufweist, abgerufen am 7. April 2021

Bosse, I., Hasebrink, U. (2016). Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen. Forschungsbericht. Aktion Mensch/Die Medienanstalten. Bonn/Berlin, www.aktion-mensch.de/dam/jcr:8b186ca0-b0f1-46f8-acb1-a59f295b5bb4/aktion-mensch-studie-mediennutzung-langfassung-2017-03.pdf, abgerufen am 7. Dezember 2020

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008). Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, FB383

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. 3. Zwischenbericht. Forschungsbericht Nr. 541

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. 4. Zwischenbericht. Forschungsbericht Nr. 571

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021. Bundestagsdrucksache 19/27890

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Forschungsbericht Nr. 578

Burtscher, R. (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung in der Werkstatt für behinderte Menschen. In: K.-P. Becker (Hrsg.). Bewährtes bewahren – Neues gestalten. Berlin: Inmitten, Band 5, Schriftenreihe der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost

CBP (2016). Systemwechsel durch das Bundesteilhabegesetz, CBP Aktuell, Juli 2016, www.cbp.caritas.de/themen/bundesteilhabegesetz/bundesteilhabegesetz

CDU (2018). Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1

Clogston, J. S. (1991). Reporters' Attitudes toward and Newspaper Coverage of Persons with Disabilities. Unpublished doctoral dissertation, Michigan

Ebersbach, A., Glaser, M., Heigl, R. (2016). Social web. 3. Auflage, Konstanz: UTB

Egen, C. (2020). Was ist Behinderung? Abwertung und Ausgrenzung von Menschen mit Funktionseinschränkungen vom Mittelalter bis zur Postmoderne. Universität Hannover, Dissertation. Medical Humanities, Band 7

Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2020). Medienmitteilung „Fachverbände fordern bundesweite Corona-Prämie auch für Mitarbeitende der Behindertenhilfe“, www.die-fachverbaende.de/files/stellungnahmen/2020-09-25_MM-Fachverbände%20zu%20Corona.pdf

Frankfurter Rundschau, 28. Februar 2017: Frankfurt ist Vorbild: Hohe Beschäftigungsquote bei der Stadt

Frees, B., Koch, W. (2016). Dynamische Entwicklung bei mobiler Internetnutzung sowie Audios und Videos. Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2016. In: Media Perspektiven 9/2016, S. 418 ff.

Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2016). Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt? In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 51, S. 517–525

Habermann-Horstmeier, L., Limbeck, K. (2017). Burnout-Gefährdung in der Behindertenarbeit. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 12, S. 27–40, www.doi.org/10.1007/s11553-016-0553-2

Haller, B. (1995). Rethinking models of media representations of disability. In: Disability Studies Quarterly, 15 (2), S. 26–30

Handelsblatt, 4. April 2018: Der Kampf um die knappen Pflegekräfte

Hedderich, Ingeborg, Mühler, Florian (2019). Ressourcen und Stressoren im Arbeitsfeld der Behindertenhilfe: eine qualitative Studie zu arbeitsbezogenen Einflussfaktoren auf die Gesundheit. In: Sonderpädagogische Förderung heute, 64 (3), S. 318–331

Institut für Demoskopie Allensbach (2021). Die Digitalisierung im Alltag berufstätiger Schwerbehinderter. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Jansen, A., Kurtenacker, A., Metzler, C. (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. IW-Report 7/2020

Jugend ungeschminkt. Lönneker & Imdahl Studie zur Nutzung von Instagram durch Jugendliche. Folie 1 (www.ikw-jugendstudie.org), abgerufen am 16. Dezember 2020

Klemm, Klaus (2015). Inklusion in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung

König, M., Clausen, H., Schrank, C., Schmidt, M. (2012). Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012. Hamburg, www.sonderpaedagogik.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06040030/Downloads/Ratz/Studie_Fachkraeftemangel_2012_Ergebnisse_Langfassung_01.pdf

Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., Nienhaus, N. (2013). Psychological work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. In: Research in Developmental Disabilities, 34 (2013), S. 102–115.

Narayanan, S., Terris, E. (2020). Inclusive Manufacturing: The Impact of Disability Diversity on Productivity in a Work Integration Social Enterprise. Manufacturing & Service Operations Management. In: INFORMS, 22 (6), S. 1112–1130, DOI: 10.1287/msom.2020.0940

Neue Westfälische Zeitung, 30. Juni 2018: Bessere Bezahlung: Pfleger wechseln in die Leiharbeit

Nieß, M., Aichele, V. (2018). Selbstbestimmt unterwegs in Berlin? Mobilität von Menschen mit Behinderungen aus menschenrechtlicher Perspektive (Stand: Dezember 2017) (Bericht/Deutsches Institut für Menschenrechte). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention, www.nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56972-5

Novak, J. (2016). Making the cut when applying for jobs online. In: Journal of Vocational Rehabilitation, 46, S. 293–299

Otter, T., Schwarz, T. (2019). The Right to Work and Finding Work: the Inaccessibility of Private and Public Sector Career Portals. In: Proceedings of the Weizenbaum Conference 2019 “Challenges of Digital Inequality – Digital Education, Digital Work, Digital Life” Berlin, S. 1–8, www.doi.org/10.34669/wi.cp/2.30

PEAT (2015). eRecruiting & Accessibility: Is HR Technology Hurting Your Bottom Line? A Report on PEAT’s 2015 Research Findings. The Partnership on Employment & Accessible Technology, www.peatworks.org/wp-content/uploads/2015/11/talentworks_erecruiting.pdf

Pernegger, M. (2016). Menschen mit Behinderung in österreichischen Massenmedien. Jahresstudie 2015/2016. Media Affairs. Losenstein, www.kommunikationsradar.files.wordpress.com/2017/05/menschen-mit-behinderungen-in-massenmedien-studie-2015_2016.pdf, abgerufen am 7. Dezember 2020

Pfaff, S., Kuhn, M. (2016). Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit. Eine standardisierte Methode zur Befragung behinderter und nicht-behinderter Beschäftigter. In: ARBEIT, 25 (1–2), S. 72

Roth, G., Wendt, F., Nübling, M., Janßen, C. (2018). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München, d-nb.info/1192142489/34

Schrader, J., Ioannidou, A., Blossfeld, H. P. (Hrsg.) (2020). Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung. Monetary and non-monetary effects of adult education and training. Wiesbaden: Springer VS

Schwangler, J., Wahl, L., Neuperdt, L., Rathmann, K. (2020). Berufliche Belastungen und Burnout-Risiko von Leitungs- und Fachkräften in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Ergebnisse der bundesweiten WeCareOnline-Studie. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 4, 2020

Shakespeare, T. et al. (2006). Models. In: Encyclopedia of Disability. London: Sage, S. 1101–1108

Siegrist, J. (2015). Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen

Stuttgarter Nachrichten, 23. Dezember 2020: Die Diakonie Stetten schlägt Alarm

VdK (2016). TEILHABE UND BEHINDERUNG. Zum Sehbehindertentag am 6. Juni: Barrierefreiheit im Web, Pressemitteilung, www.vdk.de/deutschland/pages/themen/sozialrecht/teilhabe_und_behinderung/71336/barrierefreiheit_im_internet

Vollbracht, M. (2017). Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Stephan Brandenburg. Zürich: Innovatio

Vollbracht, M. (Hrsg.) (2015). Ein Heim, kein Zuhause? Das Medienbild von Altenpflege im Kontext von Altersbildern und Berufsprestige, Zürich: Innovatio

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1	S. 18	Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland 1985 bis 2019
Abbildung 2	S. 18	Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland 1985 bis 2019 – Altersgruppe 18 bis 65 Jahre
Abbildung 3	S. 19	Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen in Deutschland 1985 bis 2019 – Ursache der Behinderung (Auswahl)
Abbildung 4	S. 21	Barrierefreiheit des Wohnungsbestands in Deutschland – Anteil der Merkmale in Prozent
Abbildung 5	S. 22	Barrierefreiheit von Bahnhöfen in Deutschland in Prozent
Abbildung 6	S. 23	Statistik Barrierefreiheitsmerkmale von Bahnhöfen in Deutschland 2019 in Prozent
Abbildung 7	S. 23	Eurobarometer – Zufriedenheit mit Zugangsmöglichkeit Bahnhöfe/Bahnsteige für Menschen mit Behinderungen in Prozent
Abbildung 8	S. 24	Barrieren im Verkehr für Menschen mit Behinderungen
Abbildung 9	S. 25	WCAG-Konformitätsfehler von Internetseiten nach Fehlertyp
Abbildung 10	S. 28	Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2012 bis 2020
Abbildung 11	S. 29	Arbeitslosenquote von Menschen mit und ohne schwere Behinderungen im Vergleich 2012 bis 2019 in Prozent
Abbildung 12	S. 30	Beschäftigungsquote von Menschen mit schweren Behinderungen nach Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 2012 bis 2018 in Prozent
Abbildung 13	S. 33	Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen nach Wirtschaftszweigen 2018 in Prozent
Abbildung 14	S. 34	Zahl der Beschäftigten mit Behinderung in den WfbM
Abbildung 15	S. 35	Anteil der wesentlichen Behinderungsarten von Beschäftigten in den WfbM in Prozent
Abbildung 16	S. 37	Schülerzahlprognose nach Schularten der Kultusministerkonferenz
Abbildung 17	S. 38	Zahl der Beschäftigten mit Behinderung in Inklusionsbetrieben
Abbildung 18	S. 39	Branchenstruktur der Inklusionsbetriebe – Anteil an allen Betrieben in Prozent

Abbildung 19	S. 40	Bekanntnis der DAX30-Unternehmen zu den UN SDGs in Finanzgeschäftsberichten 2020 (Berichtsjahr: 2019)
Abbildung 20	S. 41	Einschätzung von Leistungsunterschieden durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Prozent
Abbildung 21	S. 42	Existenz von Inklusionsplänen oder schriftlichen Grundsätzen zur Inklusion – Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Prozent
Abbildung 22	S. 43	Abgeschlossene Kündigungsverfahren Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes in Prozent
Abbildung 23	S. 44	Entwicklung der Beschäftigung und der offenen Stellen im Berufsfeld „Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik“ 2012 bis 2019
Abbildung 24	S. 49	Selbst- und Fremdeinschätzung der Berufszufriedenheit von Beschäftigten mit Behinderung und ihren Kolleginnen und Kollegen nach Betriebsform
Abbildung 25	S. 51	Entwicklung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in der Behindertenhilfe, 2012 bis 2019
Abbildung 26	S. 52	Einschätzung der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen nach Betriebsform
Abbildung 27	S. 53	Entwicklung der Einkommenszufriedenheit von Beschäftigten in der Behindertenhilfe, 2012 bis 2019
Abbildung 28	S. 54	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen nach Betriebsform
Abbildung 29	S. 55	Teilnahme der Beschäftigten in der Behindertenhilfe an beruflicher Weiterbildung 2016 bis 2019 in Prozent
Abbildung 30	S. 57	Anteil von Menschen mit Behinderungen mit befristeten Beschäftigungsverträgen im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten in Prozent
Abbildung 31	S. 58	Entwicklung des Anteils der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit befristetem Beschäftigungsverhältnis, 2012 bis 2019 in Prozent
Abbildung 32	S. 59	Entwicklung des Anteils an Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit Sorgen um den Arbeitsplatz, 2012 bis 2019 in Prozent
Abbildung 33	S. 60	Entwicklung des Anteils an Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit Überstunden, 2012 bis 2019 in Prozent

Abbildung 34	S. 61	Entwicklung des Anteils der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mit von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber festgelegten wechselnden Arbeitszeiten, 2012 bis 2019 in Prozent
Abbildung 35	S. 62	Gemeldete Arbeitsunfähigkeitstage je Versicherungsjahr
Abbildung 36	S. 63	Krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen
Abbildung 37	S. 64	Arbeitsunfallquoten in Einrichtungen der Behindertenhilfe
Abbildung 38	S. 65	Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigenquote in Einrichtungen der Behindertenhilfe
Abbildung 39	S. 66	Medienmeinungsklima zur Behindertenhilfe – Bewertung von Protagonisten in Prozent
Abbildung 40	S. 67	Stellenwert ausgewählter Themenfelder in der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen in Prozent
Abbildung 41	S. 68	Medienpräsenz von Protagonisten im Zusammenhang mit Behindertenhilfe in Prozent
Abbildung 42	S. 83	Art der Einschränkung – befragte schwerbehinderte Menschen in Prozent
Abbildung 43	S. 84	Digitalisierung – Grund für Hoffnungen oder Befürchtungen? (in Prozent)
Abbildung 44	S. 85	Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art der Tätigkeit in Prozent
Abbildung 45	S. 86	Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art des Betriebs in Prozent
Abbildung 46	S. 87	Verbreitung technischer Unterstützung in Prozent
Abbildung 47	S. 88	Zweck des Einsatzes digitaler Technik zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Prozent
Abbildung 48	S. 90	Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeit in Prozent
Abbildung 49	S. 90	Überforderung durch technischen Fortschritt und Digitalisierung in Prozent
Abbildung 50	S. 91	Wahrgenommene Vor- und Nachteile durch Digitalisierung in Prozent
Abbildung 51	S. 92	Wirkung von Digitalisierung auf Inklusion und Teilhabe in Prozent

Abbildung 52	S. 93	Erfahrung von Stigmatisierung und Exklusion in Prozent
Abbildung 53	S. 98	Zahl der Postings mit Themenbezug Behinderung pro Tag nach Internetkanälen
Abbildung 54	S. 99	Fundstellen zum Thema Klimawandel/Behinderung in Leitmedien und Social Media im Vergleich
Abbildung 55	S. 100	Social-Media-Postings mit Bezug zu Behinderung: Themenfelder 2020
Abbildung 56	S. 101	Top-Schlagworte der Postings im Themenfeld Behinderung
Abbildung 57	S. 104	Postings im Themenfeld Behinderung: Häufigkeit der Nennung bestimmter Beeinträchtigungen
Abbildung 58	S. 105	Emotionen in den Postings zum Themenfeld Behinderung
Abbildung 59	S. 111	Zahl der Postings zu WfbM und Themenfelder
Abbildung 60	S. 113	Themenfelder der Postings zu Inklusionsbetrieben
Abbildung 61	S. 115	Zahl der Eigenpostings von Raul Krauthausen und Zahl der Reaktionen (Postings)
Abbildung 62	S. 117	Meistzitierte Social-Media-Plattformen in Leitmedien 2019 versus 2020
Abbildung 63	S. 118	Zahl der Twitter-Follower
Abbildung 64	S. 119	Postings der DAX30-Unternehmen zum Thema Behinderung: Anzahl, Reichweite und Themenfelder
Tabelle 1	S. 32	Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in DAX30-Unternehmen
Tabelle 2	S. 46	Dimensionen des Konzepts Berufsgesundheit
Tabelle 3	S. 96	Internetnutzung von Menschen mit Behinderungen
Tabelle 4	S. 107	Top-25-Postings mit Themenbezug zu Behinderung auf Twitter
Tabelle 5	S. 108	Top-25-Postings mit Themenbezug zu Behinderung auf Facebook
Tabelle 6	S. 116	Ausgewählte Influencer nach Follower-Zahl bei Twitter, Facebook und Instagram

Kontakt – Ihre BGW-Standorte und Kundenzentren

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0
Fax: (040) 202 07 - 24 95
www.bgw-online.de

Diese Übersicht wird bei jedem Nachdruck aktualisiert.
Sollte es kurzfristige Änderungen geben, finden Sie
diese hier:



www.bgw-online.de/kontakt

Berlin · Spichernstraße 2–3 · 10777 Berlin

Bezirksstelle Tel.: (030) 896 85 - 37 01 Fax: - 37 99
Bezirksverwaltung Tel.: (030) 896 85 - 0 Fax: - 36 25
schu.ber.z* Tel.: (030) 896 85 - 36 96 Fax: - 36 24

Bochum · Universitätsstraße 78 · 44789 Bochum

Bezirksstelle Tel.: (0234) 30 78 - 64 01 Fax: - 64 19
Bezirksverwaltung Tel.: (0234) 30 78 - 0 Fax: - 62 49
schu.ber.z* Tel.: (0234) 30 78 - 0 Fax: - 63 79
studio78 Tel.: (0234) 30 78 - 64 78 Fax: - 63 99

Bochum · Gesundheitscampus-Süd 29 · 44789 Bochum

campus29 Tel.: (0234) 30 78 - 64 78 Fax: - 63 99

Delmenhorst · Fischstraße 31 · 27749 Delmenhorst

Bezirksstelle Tel.: (04221) 913 - 42 41 Fax: - 42 39
Bezirksverwaltung Tel.: (04221) 913 - 0 Fax: - 42 25
schu.ber.z* Tel.: (04221) 913 - 41 60 Fax: - 42 33

Dresden · Gret-Palucca-Straße 1 a · 01069 Dresden

Bezirksverwaltung Tel.: (0351) 86 47 - 0 Fax: - 56 25
schu.ber.z* Tel.: (0351) 86 47 - 57 01 Fax: - 57 11
Bezirksstelle Tel.: (0351) 86 47 - 57 71 Fax: - 57 77
Königsbrücker Landstraße 2 b · Haus 2
01109 Dresden
BGW Akademie Tel.: (0351) 288 89 - 61 10 Fax: - 61 40
Königsbrücker Landstraße 4 b · Haus 8
01109 Dresden

Hamburg · Schäferkampsallee 24 · 20357 Hamburg

Bezirksstelle Tel.: (040) 41 25 - 29 01 Fax: - 29 97
Bezirksverwaltung Tel.: (040) 41 25 - 0 Fax: - 29 99
schu.ber.z* Tel.: (040) 73 06 - 34 61 Fax: - 34 03
Bergedorfer Straße 10 · 21033 Hamburg
BGW Akademie Tel.: (040) 202 07 - 28 90 Fax: - 28 95
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg

Hannover · Anderter Straße 137 · 30559 Hannover

Außenstelle von Magdeburg
Bezirksstelle Tel.: (0391) 60 90 - 79 30 Fax: - 79 39

Karlsruhe · Philipp-Reis-Straße 3 · 76137 Karlsruhe

Bezirksstelle Tel.: (0721) 97 20 - 55 55 Fax: - 55 76
Bezirksverwaltung Tel.: (0721) 97 20 - 0 Fax: - 55 73
schu.ber.z* Tel.: (0721) 97 20 - 55 27 Fax: - 55 77

Köln · Bonner Straße 337 · 50968 Köln

Bezirksstelle Tel.: (0221) 37 72 - 53 56 Fax: - 53 59
Bezirksverwaltung Tel.: (0221) 37 72 - 0 Fax: - 51 01
schu.ber.z* Tel.: (0221) 37 72 - 53 00 Fax: - 51 15

Magdeburg · Keplerstraße 12 · 39104 Magdeburg

Bezirksstelle Tel.: (0391) 60 90 - 79 20 Fax: - 79 22
Bezirksverwaltung Tel.: (0391) 60 90 - 5 Fax: - 78 25

Mainz · Göttelmannstraße 3 · 55130 Mainz

Bezirksstelle Tel.: (06131) 808 - 39 02 Fax: - 39 97
Bezirksverwaltung Tel.: (06131) 808 - 0 Fax: - 39 98
schu.ber.z* Tel.: (06131) 808 - 39 77 Fax: - 39 92

München · Helmholtzstraße 2 · 80636 München

Bezirksstelle Tel.: (089) 350 96 - 46 00 Fax: - 46 28
Bezirksverwaltung Tel.: (089) 350 96 - 0 Fax: - 46 86
schu.ber.z* Tel.: (089) 350 96 - 45 01 Fax: - 45 07

Würzburg · Röntgenring 2 · 97070 Würzburg

Bezirksstelle Tel.: (0931) 35 75 - 59 51 Fax: - 59 24
Bezirksverwaltung Tel.: (0931) 35 75 - 0 Fax: - 58 25
schu.ber.z* Tel.: (0931) 35 75 - 58 55 Fax: - 59 94

*schu.ber.z = Schulungs- und Beratungszentrum

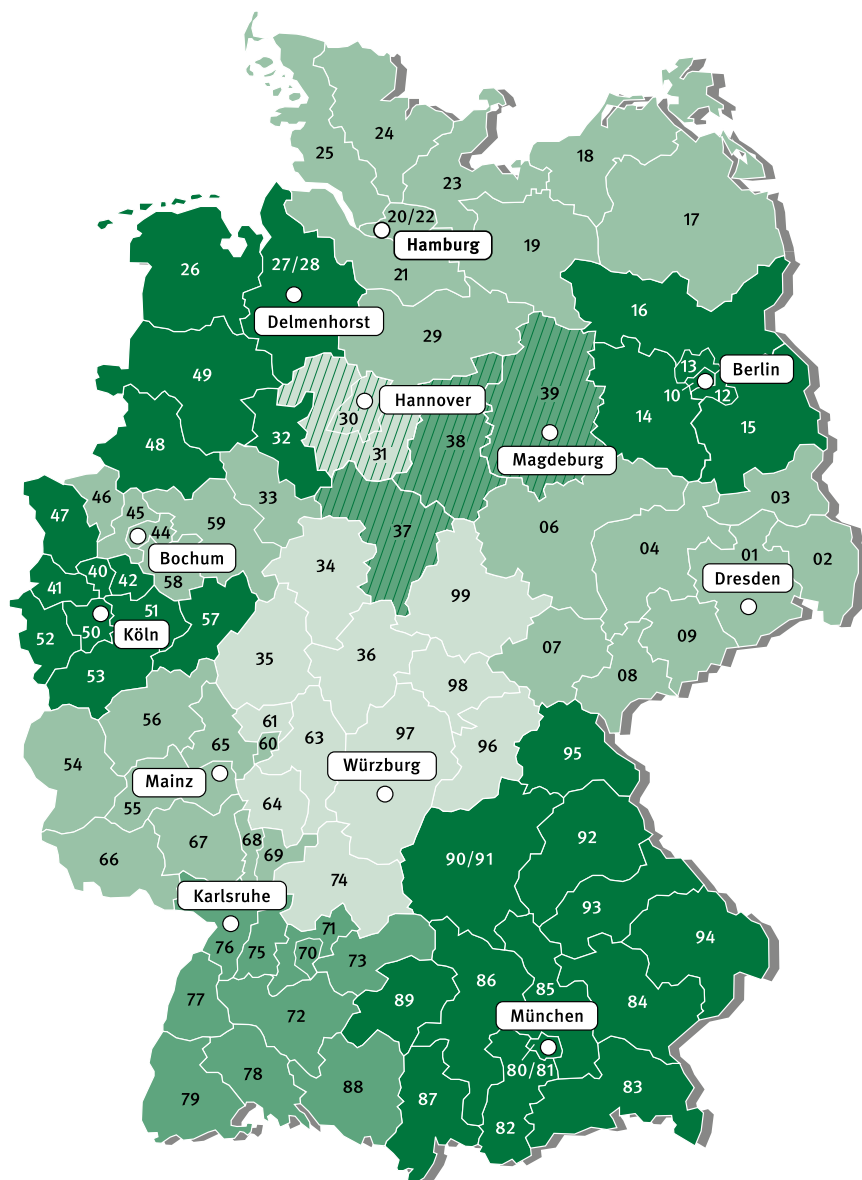
So finden Sie Ihr zuständiges Kundenzentrum

Auf der Karte sind die Städte verzeichnet, in denen die BGW mit einem Standort vertreten ist. Die farbliche Kennung zeigt, für welche Region ein Standort zuständig ist.

Jede Region ist in Bezirke unterteilt, deren Nummer den ersten beiden Ziffern der dazugehörigen Postleitzahl entspricht.

Ein Vergleich mit Ihrer eigenen Postleitzahl zeigt, welches Kundenzentrum der BGW für Sie zuständig ist.

Auskünfte zur Prävention erhalten Sie bei der Bezirksstelle, Fragen zu Rehabilitation und Entschädigung beantwortet die Bezirksverwaltung Ihres Kundenzentrums.



Beratung und Angebote

BGW-Beratungsangebote

Tel.: (040) 202 07 - 48 62

Fax: (040) 202 07 - 48 53

E-Mail: gesundheitsmanagement@bgw-online.de

Medienbestellungen

Tel.: (040) 202 07 - 48 46

Fax: (040) 202 07 - 48 12

E-Mail: medienangebote@bgw-online.de

Versicherungs- und Beitragsfragen

Tel.: (040) 202 07 - 11 90

E-Mail: beitraege-versicherungen@bgw-online.de

Sie erreichen uns:

Montag bis Donnerstag von 9 bis 12 Uhr

und von 13 bis 16 Uhr.

Am Freitag von 9 bis 12 Uhr und von 13 bis 14.30 Uhr.

Modellvorhaben und Kongresse

BGW campus29

Gesundheitscampus Süd 29

44801 Bochum

E-Mail: campus29@bgw-online.de

**Special
Olympics**
Deutschland



Neue Kooperation für Inklusion: BGW und Special Olympics Deutschland

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ein zentrales Anliegen – sie zu fördern gehört zu den Aufgaben der BGW. Daher intensivieren wir unser Engagement im Sport für Menschen mit geistiger Behinderung und kooperieren seit Anfang 2021 mit Special Olympics Deutschland (SOD). Im Zuge der Kooperation wird sich die BGW an diversen SOD-Veranstaltungen, wie etwa den nationalen Sommer- und Winterspielen, beteiligen sowie gemeinsame Inklusions- und Präventionsziele umsetzen.



www.bgw-online.de/sod