
Vorwort des Vorsitzenden des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland)

Liebe Leserinnen und Leser,

der demografische Wandel und die Globalisierungsprozesse sowie die Europäisierung verändern unsere Gesellschaft nachhaltig. Wir werden kontinuierlich weniger, älter und vielfältiger. So wird auch die Belegschaft in Unternehmen und Verwaltungen zunehmend heterogener. Diese Diversität zeigt sich in unterschiedlichen demografischen Charakteristika, wie beispielsweise dem Alter, dem kulturellen Hintergrund oder dem Behinderungsstatus der Beschäftigten, aber auch in ihren unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen. Um weiterhin attraktiv für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu bleiben und zugleich wettbewerbsfähig und innovativ auf dem Markt agieren zu können, wird es für Unternehmen immer wichtiger, die Ressourcen der Belegschaft gezielt zu fördern und zu nutzen sowie die Verschiedenartigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Chance zu begreifen. Damit dies gelingt, ist ein aktives Diversity-Management unerlässlich.

Trotz der Aktualität und Notwendigkeit scheint Diversity-Management jedoch in den meisten europäischen Unternehmen und Verwaltungen bis heute lediglich ein Schlagwort zu sein. Besonders auffällig erscheint dies bei Menschen mit Behinderung. Während die Gender-Debatte gerade mit Blick auf die Besetzung von Leitungs- und Führungsfunktionen in den Fokus der Öffentlichkeit rückt, und auch die Bedeutung der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend erkannt wird, führt die aktive Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt noch ein Schattendasein.

Bedenkt man, dass Menschen mit Behinderung mit einer Anzahl von fast 650 Mio. die weltgrößte Minderheit (WHO 2011) darstellen, so wird deutlich, dass die Inklusion dieser relevanten Bevölkerungsgruppe kein Randthema sein darf, sondern als integraler Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie begriffen werden muss.

Eine Hauptursache für die bisherige mangelhafte Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen sind Vorurteile über eine generell geringere Leistungsfähigkeit. Durch Arbeitsplatzanpassungen, flexible Arbeitszeitmodelle, berufs begleitende Maßnahmen sowie den Einsatz verschiedener technischer Hilfsmittel wirken sich Behinderungen

in vielen Fällen jedoch nicht negativ auf den Arbeitsprozess aus. Die betriebliche Praxis zeigt: Leistungsunterschiede von Beschäftigten mit und ohne Behinderung sind kaum feststellbar, wenn diese an einem Arbeitsplatz entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Die Bundesagentur für Arbeit kann hier mit einer Schwerbehindertenquote von aktuell 9,7 % (2012) auf zahlreiche positive Beispiele blicken. Sie entwickelte als Unterzeichnerin der deutschen Charta der Vielfalt einen strategischen und integrativen Ansatz zur Förderung von Chancengleichheit, der die Handlungsfelder der Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer, Chancen für Behinderte und Rehabilitanden, Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, Altersstrukturpolitik, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie sexueller Orientierung impliziert. Die Förderung von Menschen mit Behinderung ist hierbei ein wichtiges Handlungsfeld mit jahrzehntelanger Tradition. Durch ihr ganzheitliches Diversity-Management stellt die Bundesagentur für Arbeit bereits heute die Weichen für eine erfolgreiche, integrative und auf Inklusion ausgerichtete Zukunft. Sie positioniert sich damit als wettbewerbsfähige Arbeitgeberin.

Auch in anderen Organisationen sollte ein Umdenken im Sinne eines modernen Diversity-Ansatzes stattfinden. Statt der Defizite eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mit Behinderung sollten deren Stärken und Potenziale sowie Erfahrungen in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden. Der Blick auf individuelle Stärken jedes Einzelnen bewirkt nicht nur bei Beschäftigten mit Behinderung einen klaren Fortschritt, sondern spiegelt eine positive Grundhaltung eines Unternehmens oder einer Verwaltung wider: Die konsequente Umsetzung des Diversity-Ansatzes führt bei allen Beschäftigten zu besseren individuellen Entfaltungsmöglichkeiten, erhöhter Produktivität, einem deutlich von Wertschätzung geprägten positiven Betriebsklima und somit zu vielfältigen betriebswirtschaftlichen Vorteilen.

Es ist an der Zeit, dass Unternehmen und Verwaltungen diese Vorteile erkennen und die Potenziale einer von Vielfalt geprägten Belegschaft und insbesondere von Beschäftigten mit Behinderung gezielt nutzen. Es gilt, Vorurteile abzubauen, Stereotype zu vermeiden und Berührungängste zu überwinden, die bei vielen Arbeitgebern die eigentlichen Ursachen für ihre skeptische Haltung gegenüber der erfolgreichen betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung darstellen.

Ziel dieses Buches ist es, durch Best-Practice-Beispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt zu inspirieren und zum Nachahmen anzuregen. Es ist mein persönliches Anliegen, dass sich zukünftig mehr Unternehmen für die berufliche Inklusion einsetzen, da ich davon überzeugt bin, dass man durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur menschlich und sozial, sondern auch wirtschaftlich profitiert. In Anlehnung an das Motto des vom Center for Disability and Integration durchgeführten „ComToAct-Awards“ bitte ich Sie: Zeigen Sie, dass es geht und engagieren Sie sich für eine weitergehende berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung!

Nürnberg, im Frühling 2013

Frank-Jürgen Weise
Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

Vorwort der Herausgeber

Am 3. Mai 2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft getreten. Dieses internationale Vertragsinstrument konkretisiert die Rechte von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre Chancengleichheit und Inklusion in der Gesellschaft. Sowohl Deutschland als auch Österreich haben das Abkommen ratifiziert, in der Schweiz steht dies noch aus.

In Artikel 27 (Abs. 1) dieses Abkommens erkennen die Vertragsstaaten „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Um diese Zielsetzung zu erreichen, verpflichten sich die Vertragsstaaten u. a., jegliche behinderungsbedingte Diskriminierung im Arbeitsmarkt zu unterbinden sowie Menschen mit Behinderung aktiv bei der Ausbildung, Arbeitssuche und beim Arbeitserhalt zu unterstützen.

Leider lässt sich feststellen, dass dieses hehre Ziel bisher wenig mit der beruflichen Realität von Menschen mit Behinderung zu tun hat. Vielmehr belegen aktuelle Statistiken, dass die Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt inaktiv zu sein, für Menschen mit Behinderung in etwa doppelt so hoch ist wie für Menschen ohne Behinderung (Europäische Kommission, 2011¹). Hierfür sind mit Sicherheit vielfältige Gründe verantwortlich, die in ihrer Komplexität an dieser Stelle nicht abschließend dargestellt werden können. Vielmehr versucht dieses Buch, einen besonders bedeutsamen Ansatzpunkt herauszugreifen und diesen vertieft darzustellen: Ohne Arbeitsplätze – bzw. ohne Arbeitgeber, die geeignete Arbeitsplätze bereitstellen – wird sich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung nicht nachhaltig erhöhen lassen. Daher wollen wir aufzeigen, welche

¹ Europäische Kommission. (2011). Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&andlangId=en> [Abrufdatum 07.07.2011].

Wege von Unternehmen schon heute beschritten werden, um eine erfolgreiche Inklusion im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Idee zur Herausgabe dieses Buchs entstand im Jahr 2011. Damals wurde zum ersten Mal der Commitment To Action (ComToAct) Award verliehen, welchen das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) an der Universität St. Gallen ins Leben rief. Diese Auszeichnung ehrt Unternehmen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich für die Entwicklung und Umsetzung von vorbildlichen Wegen der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt (<http://www.cdi.unisg.ch/de/Veranstaltungen/ComToActSymposium>). Ein wichtiges Kriterium, anhand dessen die Güte der Projekte bewertet wurde, ist die Übertragbarkeit auf andere Unternehmen. Insgesamt gingen 41 Bewerbungen ein, die allesamt hoch interessante und erfolgreiche Inklusionsbeispiele darstellen. Um über den Wettbewerb hinaus etwas Bleibendes zu schaffen und dieses Wissen für möglichst viele zugänglich zu machen, entschieden wir uns, dieses Buch als Sammlung von Best-Practice-Beispielen herauszugeben. Neben den vielen Teilnehmern am damaligen Wettbewerb sprachen wir auch weitere Unternehmen an, welche uns durch ihre erfolgreichen Inklusionsaktivitäten bekannt waren. So trugen wir gemeinsam mit den Unternehmen mehr als 20 Praxisbeispiele aus dem ersten Arbeitsmarkt zusammen, die wir hier gebündelt vorstellen.

Wir hoffen, dass wir Menschen mit Behinderung durch die positiven Beispiele in diesem Buch weiter ermutigen, die Suche nach einem Job aufzunehmen und sich bewusst zu sein, wie viel sie trotz oder gerade wegen ihrer Behinderung leisten und beitragen können. Wir appellieren zudem an Unternehmen, sich die Erfolgsgeschichten trotz möglicher Schwierigkeiten zum Vorbild zu nehmen. In diesem Buch sind Organisationen verschiedener Größe, aus unterschiedlichen Industrien und Ländern vertreten, denen es jeweils gelingt, Menschen mit vielfältigen Behinderungen zu inkludieren.

Dieses Buch soll jedoch über die Präsentation von Best-Practice-Beispielen hinaus auch die Möglichkeit zum Austausch eröffnen. Fast jedes neue Projekt wird mit Widerständen zu kämpfen haben und hier werden neben möglichen Lösungen auch Ansprechpartner genannt. Firmen können untereinander oder auch über das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) miteinander in Kontakt treten. Ein solcher Austausch stellt einen weiteren wichtigen Nutzen dieses Buches dar. Wir hoffen, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen und dass dieses Buch einen Beitrag zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt und somit in die Gesellschaft leistet.

Ein solches Buchprojekt lässt sich nicht ohne die tatkräftige Mithilfe zahlreicher Personen realisieren. An dieser Stelle möchten wir zunächst unseren Autoren danken, die mit großem persönlichem Einsatz und zusätzlich zu ihren beruflichen Verpflichtungen herausragende Beiträge beigesteuert haben. Diese sind innovativ, praxiserprobt und übertragbar und machen das Buch auf diese Weise zu einer einzigartigen Sammlung von Best-Practice-Beispielen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Besonderer Dank gilt ferner Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, für das Verfassen des Geleitworts sowie Stefan Ritler, Vizedirektor des Schweizerischen Bundesamts für Sozialversicherungen und Leiter des Geschäftsfeldes Invalidenversiche-

rung, für die Übernahme des Schlussworts. Eine ganz besondere Ehre war zudem die Eröffnung unseres Forschungscampus durch den ehemaligen Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika, Bill Clinton, am 5. November 2009. Auszüge aus seiner Rede in St. Gallen haben wir in diesem Buch noch einmal abgedruckt. Zudem möchten wir uns bei der Stiftung MyHandicap sowie ihrem Präsidenten Joachim Schoss bedanken, ohne dessen Engagement unsere Forschung an der Universität St. Gallen nicht möglich wäre.

Von studentischer Seite möchten wir uns bei Nina Kayser, Julia Kensbock und Janik Porzelt für ihre engagierte Mitarbeit bei der Vorbereitung und Editierung dieses Buches bedanken. Unser Dank gilt ferner Ina Zwingmann und Dieter Schmidt für das Design des Titelbildes. Abschließend möchten wir Janina Sobolewski, Kay Stoll, Dipti Kamble, Barbara Bethke und Frank Tumele vom Springer-Verlag für die kompetente und angenehme Betreuung dieses Buchvorhabens danken.

St. Gallen, im Frühling 2013

Stephan A. Böhm
Miriam K. Baumgärtner
David J. G. Dwertmann

Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

Boehm, S.; Baumgärtner, M.K.; Dwertmann, D.J.G.

(Hrsg.)

2013, XX, 373 S. 39 Abb., 26 Abb. in Farbe., Hardcover

ISBN: 978-3-642-34783-2