

1 Behinderung in einer Leistungsgesellschaft

Was bedeutet eigentlich Behinderung in einer Leistungsgesellschaft? Was ist grundlegend für die Auseinandersetzung mit Einstellungen von Personalverantwortlichen in Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderungen? Wir versuchen im Folgenden, einen relativ breiten Überblick über die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu geben. So werden erste Aufschlüsse darüber möglich, welche Bedeutung den Einstellungen von Personalverantwortlichen zukommt. Nach einer theoretischen Einordnung unserer Frage muss dazu der problematische Begriff ‚Behinderung‘ diskutiert werden. Daraufhin wird die Stellung von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft irgendwo zwischen Separation und Inklusion hinterfragt. Anschließend werden kurz die rechtlichen Aspekte, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen sind, dargestellt. Zudem wird die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen thematisiert. Abschließend werden die wichtigsten Schlussfolgerungen zusammengefasst.

1.1 Zur Bedeutung des menschlichen Elements zur Ermöglichung von Inklusion bei Personalentscheidungen bzw. beim Umgang mit Menschen mit Behinderung im betrieblichen Alltag

In einer Leistungsgesellschaft wie der unseren definieren Menschen ihren Wert und den Wert anderer gerade auch nach kognitiven und physisch-motorischen Fähigkeiten, die die Leistungskraft im Prozess der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen ausmachen (vgl. Weizsäcker

1993). Wer hinsichtlich dieser Fähigkeiten vom ‚Üblichen‘ abweiche und ein geringeres oder nicht offensichtliches Arbeitspotential aufweise, erfahre geringere Wertschätzung (vgl. Schneider 1998: 192). Allzu leicht generalisieren Menschen solche Einstellungen, die sich bei einer Abwertung des ‚Unüblichen‘ zu Vorurteilen verfestigen. Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen führte Cloerkes in erster Linie darauf zurück, dass ein Mensch mit Behinderungen „in der kapitalistischen Warenproduktion nur eine ‚Arbeitskraft minderer Güte‘ anzubieten vermag“ und betonte: „Diese Einschätzung des Menschen als Ware mit einem bestimmten Tauschwert seiner Arbeitskraft ist ein generelles Faktum“ (Cloerkes 1980 a: 47).

Diese Zitate machen die Herausforderung, die Inklusion von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Teilbezügen praktisch wirksam werden zu lassen, besonders deutlich: die im gesellschaftlichen Subsystem Wirtschaft gültige Rationalität beziehungsweise deren generalisierendes Steuerungsmedium Geld, das sich in den Rationalitätskriterien Effektivität und Effizienz ausdrückt, beschränke – um nicht zu sagen: behindere – die Umsetzung des moralischen Anliegens der Inklusion, das von den gesellschaftlichen Subsystemen der Eingliederungshilfe, der Verwaltung und der Politik (mindestens zu weiten Teilen im politischen Mainstream) verfolgt wird. Wir stoßen mithin auf einen Konflikt mit normativem Gehalt.

Zur Bearbeitung des Widerspruchs zwischen ökonomischer Rationalität und moralischem Anspruch lassen sich verschiedene, letztlich unzulängliche Gedankenstränge identifizieren. Implizit, teils auch explizit wird einmal die Forderung erhoben, die ökonomische Rationalität sei zur Verfolgung des moralischen Anliegens einzuschränken; hier sind etwa die rechtlichen Vorschriften zur Beschäftigungsquote und zu den Sonderrechten von Menschen mit Behinderungen einzuordnen. Im Kontext der Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmensführung (CSR = corporate social responsibility, vgl. mit weiteren Nachweisen Zimmerli & Aßländer 2005: 371 ff.) wird zweitens teilweise überlegt und an die Unternehmen appelliert, sie mögen in dieser Verantwortung für die Gesellschaft ‚Gutes tun‘ und Menschen mit Behinde-

rungen aus moralischen Überlegungen heraus beschäftigen. Als dritte Argumentationslinie lässt sich eine ökonomisch-instrumentelle Sicht festmachen, in der es um zwei Teilüberlegungen geht: Ein Unternehmen könnte auf Menschen mit Behinderungen zurückgreifen, um einem Fachkräftemangel abzuhelpfen; oder es könnte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen beziehungsweise mit solchen besetzen, weil es mit dieser Maßnahme sein Image als sozial handelnder Arbeitgeber verbessern würde, was sich wiederum in höherem Ansehen bei Kunden und so in einer Stärkung der Wettbewerbsposition niederschlägt. Diese Argumentationslinien sollen an dieser Stelle nicht genauer nachvollzogen werden; der Hinweis auf sie mag genügen.

Hier soll es vielmehr kurz um eine systematische Verankerung unseres gedanklichen Weges gehen: begreift man Inklusion nicht als inhaltlich vordefinierte moralische Kategorie, aus der sich im Sinne eines Gesinnungshandelns klare Ziele und aus diesen wiederum die geeigneten Mittel ableiten lassen, sondern als eine regulative Idee, die in der gesamten Gesellschaft Platz greifen soll, genauer: in jedem einzelnen gesellschaftlichen Subsystem als Kristallisationspunkt der jeweiligen Verantwortungsethik zu bedenken ist, dann müssen die drei oben genannten Argumentationslinien zum Anliegen der Inklusion als zu kurz greifend qualifiziert werden.

Jedes gesellschaftliche Subsystem hat sich selbstständig mit der Frage nach der Verantwortbarkeit seiner eigenen Handlungen und mithin mit der Frage nach der Begrenzung der eigenen Rationalität auseinanderzusetzen (vgl. hierzu und im Folgenden auch Steinmann 2011). Zum Umgang mit sachlicher, zeitlicher und sozialer Komplexität bilden in funktional ausdifferenzierten Gesellschaften die Subsysteme je eigene Steuerungsmedien beziehungsweise Rationalitäten aus. Für diese gilt zunächst einmal immer einer Richtigkeitsvermutung. Um (wechselseitige) Übergriffe der Rationalitäten auf andere Subsysteme zu vermeiden, ist und bleibt jedes Subsystem auf die Verfolgung der eigenen Rationalität und zugleich auf die Reflexion von Leistungsfähigkeit und (Selbst-) Begrenzungen dieser Rationalität verwiesen (vgl. auch Baecker 2008).

Für unser Thema lassen sich diese Grundüberlegungen wie folgt fruchtbar machen: Unternehmen als Teile des gesellschaftlichen Subsystems Wirtschaft funktionieren – zur Gewährleistung optimaler Allokation knapper Ressourcen – mit dem Steuerungsmedium Geld. Wenn in diesem Kontext menschliche Arbeit dann zunächst einmal auf ihre (Grenz-) Produktivität hin beurteilt und danach eingesetzt wird, dann ist dies den Unternehmen nicht nach Voraussetzung als moralisch verwerflich vorzuhalten. Allerdings greift an dieser Stelle in allfälligen Spielräumen (!) das Postulat beziehungsweise Gebot, dass im konkreten Einzelfall einer (potenziell) konfliktären ökonomischen Entscheidung diese wirtschaftliche Rationalität auf ihre Grenzen beziehungsweise auf ihre Kompatibilität mit der normativen gesellschaftlichen Herausforderung der Inklusion zu überprüfen ist; um zu einer friedlichen Lösung des Konflikts zu kommen, ist gegebenenfalls auch einmal wider die Effizienz zu handeln. Das (derzeitige) Recht kann nur generalisierend den im Einzelfall problematischen inhaltlich-moralischen Anspruch aufgreifen und in Begrenzungen für die Gewinnerzielung umsetzen; es wäre – an anderer Stelle – die Frage aufzugreifen, ob nicht die neuere Diskussion um Meta-Regulierung weiterhelfen könnte (vgl. Steinmann 2011); generalisierende Regelungen werden nicht notwendig den Anforderungen und Bedingungen eines jeden (künftigen) Einzelfalles gerecht.

Wie kann nun an diese Herausforderung herangegangen werden? Wie kann im Falle eines Konflikts zwischen ökonomischer Rationalität und Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft eine vernunftbezogene Ethik gelingen? Hier ist die Betriebswirtschafts- beziehungsweise Managementlehre gefordert. Begreift man Inklusion, wie vorstehend ausgeführt, so, dass sie sich in jeder (konfliktären) Personalentscheidung und im alltäglichen Umgang eines Menschen mit Behinderung an seinem Arbeitsplatz immer wieder neu konstituieren muss, so wird deutlich, dass der Versuch von formaler Organisation funktional ungenügend bleiben muss (vgl. Klaus 2008 b: 326 ff. und 333 f.). Eine organisatorische Regel muss als personenunabhängig, allgemein gültig für sich wiederholende Fälle gelten können, um ihre Funktionen der Verstetigung, der Nachvollziehbarkeit und der Verlässlichkeit von Prozessen zu erfüllen; in ihrer

Selektionsleistung, in ihrer Vorabentscheidung, was in stets gleichen Fällen immer wieder in vorgeschriebener Weise getan werden soll, liegt ihr Nutzen, aber eben auch ihre Beschränkung beim Umgang mit Komplexität: jede Abweichung in sachlicher, in zeitlicher oder in menschlicher (psychischer oder sozialer) Hinsicht kann und soll nicht berücksichtigt werden. Nicht geregelte Fragen zu klären ist Funktion der Disposition, der fallbezogenen Entscheidung, die nun nach Voraussetzung nicht ex ante generalisierbar ist. Es wird erstens deutlich, dass man zum Umgang mit sachlicher, zeitlicher und sozialer Komplexität auf komplementäre Mechanismen beziehungsweise Lösungen angewiesen ist. Es wird ferner deutlich, dass den mindestens latent widersprüchlichen Anforderungen aus dem Umgang mit Komplexität letztlich nur auf der personellen Ebene Rechnung getragen werden kann (vgl. Klaus 2009, passim). Kurz: es kommt der Mensch ins Spiel, und zwar als „ganzer Mensch“ (Klaus 2008a, 21). Dieser ganze Mensch trägt seine gesamten kognitiven Potenziale, sein Wissen in fachlicher und methodischer Hinsicht, seine Motivationen, aber auch seine Gefühle und eben seine Einstellungen immer mit sich.

Also bedarf die Realisierung der komplexen Leitidee Inklusion bei einer unternehmerischen Entscheidung neben der rechtlichen Vorregelung und der generalisierenden Organisation auch des Menschen, der Unordnung in die Organisation einlagert (vgl. Klaus 2004, 167 f.) und nur so das ex ante Unbestimmbare (Lösung der Frage: Wie soll hier und jetzt im konkreten Fall entschieden werden, damit der Leitgedanke Inklusion praktisch wird?) bearbeitbar macht.

1.2 Begriffsdiskussion Behinderung

Der Begriff „Behinderung“ birgt in sich viel Diskussionspotenzial, gar sozialen Zündstoff. Gegen die Verwendung des Begriffes wird unter anderem vorgebracht, er führe zur Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen, er schreibe ein gesellschaftliches Problem den betroffenen Menschen zu; er umfasse auch zu viele unterschiedliche Phänomene

wie zum Beispiel das Down-Syndrom, aber auch Alkoholismus (vgl. Felkendorff 2003: 25f.). Die folgende Diskussion greift diese Kritikpunkte auf, um zu einer Begriffsdefinition und -verwendung zu kommen, die sowohl sozial vertretbar als auch verständlich ist.

Zur *Stigmatisierung* durch den Behinderungsbegriff: In Fachkreisen hat sich die Verwendung der Bezeichnung ‚Menschen mit Behinderungen‘ etabliert. Andere lehnen den Begriff ‚Behinderung‘ völlig ab und schlagen vor, von ‚Menschen mit Beeinträchtigungen‘ zu sprechen oder auf jegliche Bezeichnung zu verzichten (vgl. Felkendorff 2003: 27). Allerdings bleibt die Frage unbeantwortet, ob die Bezeichnung ‚Beeinträchtigungen‘ wirklich weniger stigmatisiert als ‚Behinderungen‘. Schließlich sind beide Begriffe negativ konnotiert und drücken einen unerwünschten Zustand oder einen Mangel aus. Völlig auf einen Begriff zu verzichten, erschwert die Auseinandersetzung mit der Thematik, verunmöglicht sie gar. Sobald etwas ‚anders‘ ist, muss es als ‚anders‘ benannt werden, wenn es thematisiert werden will. Die Zuschreibung des ‚Anders-seins‘ ist dabei kaum ohne ‚Dis-kriminierung‘ im eigentlichen Wortsinn (von lateinisch *discriminare* – trennen, absondern) möglich. Entscheidend ist hierbei vielmehr, sich dieser Trennung bewusst zu sein – nicht, sie künstlich zu vermeiden. Und bedeutsam erscheint, mit der Zuschreibung des ‚Anders-seins‘ keine (Ab-)Wertung zu verbinden.

Zur Begriffsdefinition bei Günther Cloerkes

Günther Cloerkes wendet sich dagegen, ‚political correctness‘ zu überziehen. Er plädiert dafür, die Dinge beim Namen zu nennen: „Das Menschsein von uns allen ist mit Positivem und Negativem verbunden. Beides sollte man ehrlich bezeichnen dürfen, denn jeder ist viel mehr als nur eines seiner Attribute“ (Cloerkes 2007: 9). Cloerkes spricht also von ‚Behinderten‘. Dass ein Mensch mit Behinderungen nicht in erster Linie als individuelle Person, sondern als ‚Behinderter‘ wahrgenommen wird, scheint allerdings ein Hauptproblem im Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu sein (vgl. Tröster 1990: 56). Dementsprechend ist eine gewisse sprachliche Sensibilität angemessen. Um – Cloerkes gedanklich, aber nicht in der Wortwahl folgend – die Behinderung

als eines von vielen Attributen eines Menschen zu bezeichnen, anstatt sie in den Mittelpunkt zu stellen, sei von ‚Menschen mit Behinderungen‘ gesprochen. Zudem muss die Frage gestellt werden, ob die Dinge nicht beim Namen nennen zu dürfen sowie eine zu starke Sensibilität nicht viel eher zu einer Verstärkung von Unsicherheiten auf Seiten der Menschen ohne Behinderungen und entsprechend auch zur Separation von Menschen mit Behinderungen führen, als es eine Bezeichnung vermag.

Der Kritikpunkt, das *gesellschaftliche* Problem „Behinderung“ werde auf den betroffenen¹ Menschen überwältzt, soll vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit dem Behindertenbegriff nach Cloerkes diskutiert werden. Dieser nimmt bei der Herleitung seiner Definition eine Dreiteilung des Behinderungsbegriffes in ‚Schädigung‘ (impairment), ‚Behinderung‘ (disability) und ‚Benachteiligung‘ (handicap) vor (vgl. Cloerkes 1980 a: 9).^{2,3} Unter einer ‚Schädigung‘ ist demnach die Abweichung des menschlichen Organismus von der Norm zu verstehen, eine ‚Behinderung‘ dagegen bezeichnet die Bedeutung dieser Schädigung für den betroffenen Menschen. Unter dem Begriff ‚Benachteiligung‘ fasst Cloerkes die möglichen Konsequenzen auf der sozialen Ebene (z. B. in beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen) zusammen.

Die Trennung zwischen Schädigung und Behinderung kann ein Beispiel verdeutlichen: Sowohl Blindheit als auch Gehörlosigkeit wären

¹ Auch die Nutzung dieses Begriffs ist gerade in diesem Kontext kritisch zu sehen, wenn auch mangels Alternativen kaum zu umgehen: Im neutralen Wortsinn beschreibt der Begriff zunächst lediglich, dass es um etwas geht, das mich ‚betrifft‘. Implizit schwingt im Deutschen den Worten „betroffen sein“ bzw. ‚Betroffenheit‘ aber eine negative Konnotation mit, die im Kontext des vorliegenden Themas unangebracht scheint. Inwieweit eine vorhandene Behinderung einen Menschen ‚betroffen macht‘ kann nur individuell und von ihm selbst entschieden – und nicht pauschal (und schon gar nicht von Menschen ohne Behinderungen) für alle Menschen mit Behinderungen geltend gemacht – werden. Wir verweisen deshalb darauf, den Begriff mit der gebotenen Sensibilität neutral zu lesen.

² Diese Einteilung folgt der 1980 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) herausgegebenen und primär defizitorientierten dreiaxigen internationalen Klassifikation der Folgen von Krankheiten ICDH: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (vgl. DIMDI 2012). Auf die aktuelle ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) und ihre Bedeutung für die Definition und Beurteilung von Behinderungen wird im Folgenden noch näher eingegangen.

³ Die Übersetzung der Begriffe aus dem Englischen ist nicht unumstritten. Beispielsweise wäre es von der Etymologie her naheliegender, ‚impairment‘ mit ‚Schwäche‘ und nicht mit ‚Schädigung‘ zu übersetzen (vgl. Onions 1966: 463).

demnach Schädigungen. Die Schwere der Behinderung ist allerdings von verschiedenen Faktoren abhängig. So kann es sein, dass ein Mensch, der gehörlos geboren wurde, keine hinreichende Lautsprachkompetenz erwirbt. Jemand, der erst nach Erwerb der Lautsprache sein Gehör verliert, wird dagegen potentiell weniger Schwierigkeiten haben, das Kommunikationsmittel „Sprechsprache“ zur Verständigung zu nutzen. Die Begriffe Schädigung und Behinderung sind also relativ eng verknüpft, meinen aber unterschiedliche Aspekte, die jedoch beide den Menschen selbst betreffen. Die Benachteiligung ist im Gegensatz dazu auf der gesellschaftlichen Ebene beheimatet und bezeichnet die „mögliche soziale Folge der Behinderung“ (Cloerkes 1980 a: 10). So kommt Cloerkes zu folgender Definition:

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird. ‚Dauerhaftigkeit‘ unterscheidet Behinderung von Krankheit. ‚Sichtbarkeit‘ ist im weitesten Sinne das ‚Wissen‘ anderer Menschen um die Abweichung.“ (Cloerkes 2007: 8)

Daraus schließt er: „Ein Mensch ist ‚behindert‘, wenn erstens eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist“ (Cloerkes 2007: 8).

Die ‚unerwünschte Abweichung‘ betrifft also die Aspekte Schädigung und Behinderung, während die negative soziale Reaktion die Benachteiligung umschreibt. In Cloerkes’ soziologischer Perspektive ist die Benachteiligung der zentrale Aspekt der Behinderung, mit dem sich die Gesellschaft und die Menschen in dieser auseinandersetzen müssen⁴.

Für diese Betrachtung und unter dem Fokus der Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen müssen beide Aspekte, die Eigenschaften der Person (Schädigung und Behinderung)

⁴ Mit diesen Überlegungen stellt Cloerkes, dessen Definitionsansatz sich noch an der WHO-Klassifikation ICIDH orientiert, bereits auf den Teilhabe-Aspekt ab, den erst die spätere ICF systematisch berücksichtigt.

sowie der soziale Aspekt der Benachteiligung, berücksichtigt werden. Es geht hier um Grenzen: Einerseits Grenzen, die sich aus den Einschränkungen der Person ergeben, anderseits Grenzen, die dem Menschen von außen auferlegt werden. Um Verständigung zu ermöglichen, soll Behinderung im Folgenden also sowohl als Eigenschaft / Merkmal des Menschen als auch als gesellschaftliches Problem verstanden werden⁵.

Als weiterer Kritikpunkt wurde die Problematik der unterschiedlichen Phänomene, die unter dem Begriff Behinderungen zusammengefasst werden, genannt. Cloerkes spricht von „Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich“ (Cloerkes 2007: 8). Auch im Sozialgesetzbuch heißt es: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate⁶ von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Satz 1 SGB IX). Unter dem Begriff ‚Behinderung‘ werden also verschiedene körperliche, geistige und psychische Behinderungen mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen zusammengefasst. Entsprechend unklar ist auch, welche Vorstellungen Menschen ohne Behinderung mit dem Begriff ‚Behinderung‘ verbinden. Laut Tröster dominiert empirischen Untersuchungen zufolge das Bild eines Rollstuhlfahrers die Vorstellung von körperlichen Behinderungen, während die Vorstellung von geistigen Behinderungen stark mit dem Down-Syndrom verbunden sei (vgl. Tröster 1990: 94).

Die Problematik der unterschiedlichen Arten von Behinderungen erschwert die Auseinandersetzung mit der Thematik deutlich. Inwieweit es allgemeine Einstellungen, Vorurteile und Berührungängste gegen-

⁵ Relevant ist hier die klare Unterscheidung der Eigen- und der Fremdperspektive. Die von seiner (betrieblichen) Umwelt als Mangel empfundene Behinderung eines Menschen muss durchaus für ihn selbst keiner sein.

⁶ An dieser Stelle sei kurz die Unterscheidung zwischen Behinderung und Krankheit hervorgehoben: Laut Cloerkes unterscheidet Dauerhaftigkeit Behinderungen von Krankheiten (vgl. Cloerkes 2007: 4), und im Sozialgesetzbuch IX (vgl. § 2 Satz 1 SGB IX) ist eine Dauer von mehr als sechs Monaten angegeben. Demzufolge werden beispielsweise Diabetes oder Aids nicht zu den Krankheiten, sondern zu den Behinderungen gezählt. Diese Zuordnung ist durchaus problematisch und erschwert den Umgang mit dem sehr weit gefassten Phänomen ‚Behinderung‘.

über ‚den Behinderten‘ überhaupt gibt, ist noch zu hinterfragen (vgl. dazu Kapitel 2). Laut Cloerkes sind durchaus Unterschiede in der Bewertung verschiedener Behinderungsarten feststellbar. So werden Abweichungen im geistigen und psychischen Bereich deutlich negativer bewertet als körperliche Abweichungen. Zudem sind Cloerkes zufolge das Ausmaß der Sichtbarkeit einer Behinderung sowie das Ausmaß, in dem die Behinderung Funktionsleistungen wie zum Beispiel die Intelligenz oder die Kommunikationsfähigkeit einschränkt, entscheidend für die Einstellung zum Menschen mit Behinderungen. Die Schwere der Behinderung ist dagegen für die Einstellung relativ unerheblich (vgl. Cloerkes 2007: 105). Auch Schneider betont, dass bestimmte Behinderungsgruppen besonders von gesellschaftlichen Vorurteilen betroffen seien: „Dies gilt vor allem für geistig und mehrfach Behinderte“ (Schneider 1998: 202). Damit Außenstehende sich überhaupt eine Vorstellung machen können, bedarf es einer deutlichen Differenzierung zwischen verschiedenen Behinderungsarten.

Behinderungsarten gemäß der Versorgungsmedizin-Verordnung

Weiteren Aufschluss über die Verschiedenheit von Behinderungsarten sowie über den gesellschaftlichen Umgang damit kann die Auseinandersetzung mit der Zuschreibung von Behinderungsgraden geben. Seit dem 1. Januar 2009 erfolgt die Zuweisung eines Grades der Behinderung anhand der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV), welche die bis dahin gültigen „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz“ ersetzt. Ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent gilt ein Mensch als schwerbehindert. Der Grad der Behinderung wird nach medizinischen Kriterien und in Orientierung an den „sozialen Anpassungsschwierigkeiten“ festgelegt (Anlage zu § 2 VersMedV). Als Beispiele solcher Zuschreibungen seien angeführt:

- Migräne in schwerer Verlaufsform: Grad der Behinderung von 50 bis 60 Prozent

Einstellungen Personalverantwortlicher zur

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Klaus, H.; von Kajdacsy, S.; Haverbier, J.

2015, X, 143 S. 13 Abb., 2 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-07195-0