Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

KWB
Koordinierungsstelle
Weiterbildung
und Beschäftigung e.V.

Analyse zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung in Hamburg

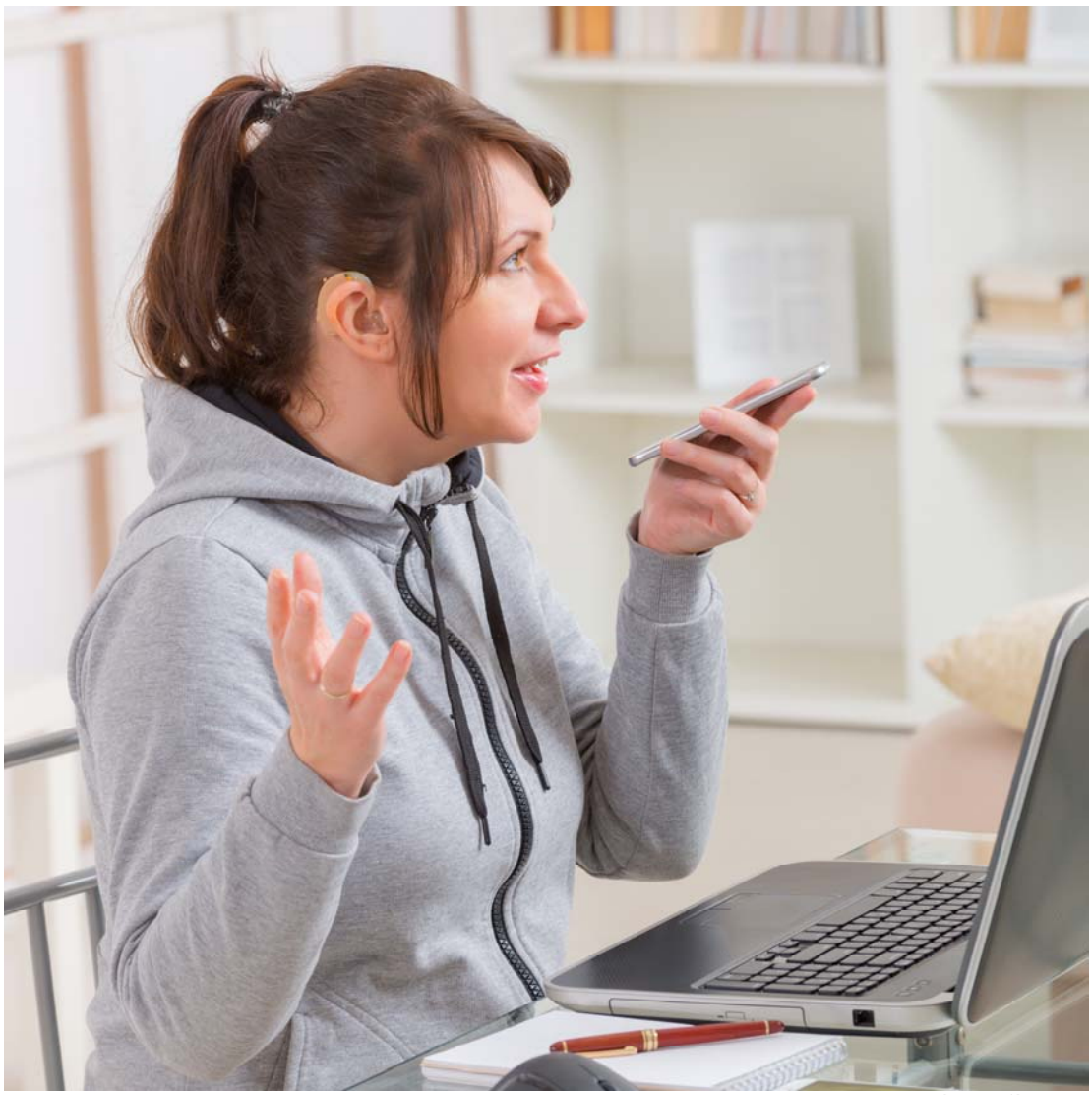


Foto: iStock.com/© humonia

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.
Autoren: Dr. Susanne A. Dreas und Jens Schultz
Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

AKTIONSBÜNDNIS FÜR BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG HAMBURG
HAMBURGER FACHKRÄFTENETZWERK

Hamburg | Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Impressum

Herausgeber: KWB e. V. • Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10 • 22297 Hamburg
Tel.: 040 334241-0 • Fax: 040 334241-299
info@kwb.de • www.kwb.de

Geschäftsführender Vorstand: Hansjörg Lüttke

Autoren: Dr. Susanne A. Dreas und Jens Schultz

Titelfoto: iStock.com/© humonia

ISBN: 978-3-944045-14-6
1. Auflage

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie, detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Über die Autoren

Dr. phil. Susanne A. Dreas ist Hochschullehrerin für Sozialmanagement an der Hochschule Neubrandenburg am Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung mit den Schwerpunkten Personalmanagement, Fundraising, Projektmanagement sowie Gender & Diversity.

Jens Schultz ist Diplom-Sozialökonom und sozialwissenschaftlicher Berater, Schwerpunkte seiner empirischen Sozialforschung umfassen die Bildungs-, Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Gliederung

1 Einleitung, Zielsetzung und Aufbau der Studie ... 4

1.1 Zu dem Begriff Behinderung und der Zielgruppe ... 4
1.2 Begriffsklärung: Inklusion und Integration ... 5
1.3 Zielsetzung und Vorgehensweise ... 6

2 Zur Situation von Menschen mit Behinderung in Hamburg ... 7

2.1 Soziodemografische Merkmale ... 7
2.2 Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Schwerbehinderung ... 10
2.2.1 Ausbildung von schwerbehinderten Menschen ... 10
2.2.2 Erwerbstätigenquote ... 15
2.2.3 Sozialversicherungspflichtige und atypische Beschäftigung ... 16
2.2.4 Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung ... 17
2.2.5 Berufliche Qualifikationen ... 20

2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ... 20
2.3.1 Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen in Hamburg ... 20
2.3.2 Bestand erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen des Jobcenters (SGB II) ... 22

2.4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Hamburger Unternehmen ... 24
2.4.1 Branchen und Betriebsgrößen ... 25
2.4.2 Beschäftigung im öffentlichen Dienst ... 28

3 Auswertung aktueller Studien zur Einstellung von Arbeitgebern ... 30

3.1 Betriebe mit schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen ... 30
3.2 Praxisbeispiele ... 32

4 Auswertung aktueller Studien zur Arbeitsplatzzufriedenheit schwerbehinderter Arbeitnehmer/-innen ... 34

5 Unterstützungs- und Förderangebote für Menschen mit Behinderung in Hamburg ... 36

6 Fazit ... 46

7 Handlungsansätze ... 47

8 Literaturverzeichnis ... 49

1 Einleitung, Zielsetzung und Aufbau der Studie

Im Jahr 2013 lebten in Hamburg 243.314 Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung, davon 147.439 mit einer Schwerbehinderung (Versorgungsamt Hamburg 2015). Laut Statistischem Bundesamt sind 59.589 schwerbehinderte Hamburgerinnen und Hamburger im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren (Versorgungsamt Hamburg 2015). Die Studie beleuchtet im Schwerpunkt die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen in Hamburg, geht jedoch auch – soweit Daten vorhanden sind – auf beeinträchtigte Menschen ohne Schwerbehinderten-Status sowie verschiedene Behinderungsarten, wie z. B. Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Lernschwierigkeiten ein.

1.1 Zu dem Begriff Behinderung und der Zielgruppe

Im Sozialrecht gebräuchlich gilt der Begriff Behinderung als juristische Kategorie für Menschen „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 1 SGB IX). Das Ausmaß der Beeinträchtigung wird als „Grad der Behinderung“ in Zehnerstufen auf einer Skala von 20 bis 100 durch ärztliche Gutachter/-innen festgestellt. Danach gilt ein Mensch als schwerbehindert, wenn vom Versorgungsamt gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 anerkannt wurde (Kastl 2010, S. 38). Daneben gibt es die den Schwerbehinderten gleichgestellten Personen mit einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30, „wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können“ (Agentur für Arbeit 2014, S. 16). Problematisch an der juristischen Definition ist, dass der aus dem Entschädigungsrecht stammende Behindertenbegriff nichts über die Beschäftigungsfähigkeit (Employability), die Leistungsfähigkeit oder über die medizinische Prognose eines Menschen aussagt (Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 104 f.).

Die relevanten amtlichen Daten der Freien und Hansestadt Hamburg beziehen sich ausschließlich auf Menschen mit einer Schwerbehinderung. Auch in der Arbeitsmarktstatistik werden Menschen mit einem Behinderungsgrad unter 50 nicht erfasst. Deshalb legt die Studie den Fokus auf schwerbehinderte Menschen, auch wenn sie nur einen Ausschnitt aller Menschen mit Behinderung darstellt. Letztendlich handelt es sich in Bezug auf die Dimensionen Art der Behinderung, Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Leistungsfähigkeit und zusätzlicher Hemmnisse, wie z. B. Langzeitarbeitslosigkeit, um eine sehr heterogene Zielgruppe mit unterschiedlichen Lebenslagen.

Der Studie liegt die Auffassung zugrunde, dass eine Behinderung keine naturgegebene, feststehende Kategorie und auch nicht einfach vorhanden ist, sondern in gesellschaftlichen Diskursen hergestellt, produziert und konstruiert wird (Waldschmidt 2004 zitiert nach Kastl 2010, S. 47). Mit dieser sozialkonstruktivistischen Sichtweise wird deutlich, dass bestimmte körperliche oder geistige Merkmale in Abgrenzung zum gesunden und leistungsfähigen Körper zum Bestimmungskriterium über Teilhabechancen in der Gesellschaft werden.

1.2 Begriffsklärung: Inklusion und Integration

Inklusion meint von Geburt an einen gleichberechtigten und chancengleichen Zugang zu allen gesellschaftlichen Funktionsbereichen. Dabei kommt der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung ein besonderer Stellenwert zu: Sie wirkt sinnstiftend, strukturierend, existenzsichernd, stärkt das Selbstvertrauen und ermöglicht ein selbstbestimmtes Leben (vgl. Doose 2012, S. 77). Mit der UN-Behindertenrechtskonvention werden die allgemeinen Menschenrechte aus Sicht der Menschen mit Beeinträchtigungen konkretisiert. Deutschland hat sich mit der Ratifizierung verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Verwirklichung der Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zu erreichen (UN-Behindertenrechtskonvention Art. 27). Im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung" bezieht sich die UN-Behindertenrechtskonvention auf folgende Bereiche:

- Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und im öffentlichen Sektor mit dem Ziel, damit den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen;
- Schutz vor Diskriminierung bei einer Beschäftigung, auch im Hinblick auf Auswahl und Einstellung, beruflichen Aufstieg, gesunde Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Chancengleichheit, Schutz vor Belästigung;
- Zugang zur Fach- und Berufsberatung, Stellenvermittlung (Unterstützung bei der Suche eines Arbeitsplatzes), Berufsaus- und Weiterbildung;
- Erhalt und Anpassung des Arbeitsplatzes, Wiedereingliederung, berufliche Rehabilitation;
- Förderung von Selbstständigkeit;
- Anreize zur Beschäftigung in der Privatwirtschaft;
- Gleichberechtigte Ausübung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten"
  (Quelle: Landesaktionsplan 2013, S. 24).

Die Begriffe Inklusion und Integration werden im alltäglichen Sprachgebrauch oftmals synonym verwendet bzw. unscharf voneinander getrennt. Es handelt sich jedoch um zwei völlig unterschiedliche sozialpolitische Konzepte, mit einem jeweils eigenen Blick auf die Erwartungen an Gesellschaft. Integration geht von einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer Minderheitsgruppe aus, wobei die Minderheit durch einen Prozess der Herstellung und Sicherstellung einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe in die üblichen Aktivitäten und sozialen Beziehungen der Mehrheitsgruppe eingebunden werden sollen (Doose 2012, S. 69). Integration setzt die Assimilation der Minderheit an Strukturen, Normen und Werte der Mehrheit voraus und festigt damit, was als gesellschaftlich „normal" gilt (Schöb 2013). Eine Behinderung wurde somit lange Zeit vorwiegend als individuelles Problem und nicht als Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und vorhandenen Barrieren verstanden.
Inklusion als gesellschaftliches Leitziel hingegen bedeutet, Menschen mit ihrer Unterschiedlichkeit anzuerkennen und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Betont wird der Aspekt, dass Unterstützung und Ressourcen für alle Menschen zur Verfügung stehen sollen. Behinderung ist damit nur eine Dimension neben vielen anderen von gesellschaftlicher Heterogenität. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Strukturen müssen demnach so verändert werden, dass die Teilhabe für alle Menschen realisiert werden kann (Doose 2012, S. 69).

Bezogen auf den Arbeitsmarkt sind beide Begriffe relevant. Der Begriff der beruflichen Integration wird im Rahmen dieser Studie für die individuelle Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt verwendet. Mit dem Integrationsbegriff lassen sich Kooperationen mit anderen Menschen und soziale Beziehungen im beruflichen Umfeld beschreiben (ebd.). Inklusion lenkt hier den Blick dagegen auf die Anpassungen von Strukturen und Rahmenbedingungen, um Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt eine uneingeschränkte Teilhabe zu ermöglichen.

1.3 Zielsetzung und Vorgehensweise

Zielsetzung der Studie ist eine Sekundäranalyse amtlicher Daten zur Beschäftigungs- und Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung in Hamburg sowie eine Bestandsaufnahme vorhandener Unterstützungs- und Förderangebote. Bei der Darstellung der Daten (Kap. 2) wird auch darauf eingegangen, ob sich die Situation für Schwerbehinderte am Hamburger Arbeitsmarkt signifikant von der Datenlage auf Bundesebene unterscheidet. In Anlehnung an den Fünften Behindertenbericht Sachsen eignen sich folgende Indikatoren zur Beurteilung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben (ISG Institut 2014, S. 54):

Indikator Teilhabe am Arbeitsmarkt: Vergleich von Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung in Bezug auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung, die Art des Beschäftigungsverhältnisses (geringfügig oder sozialversicherungspflichtig) sowie ihr Einkommen.

Indikator Ausbildung: Vergleich der Anzahl von Jugendlichen mit und ohne Behinderung, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden.

Indikator Arbeitslosigkeit: Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit gibt Aufschluss darüber, wie viele Menschen vom Arbeitsmarkt exkludiert sind. Zu berücksichtigen ist jedoch die demografische Entwicklung, die in den letzten Jahren zur Zunahme von Schwerbehinderungen bei älteren erwerbsfähigen Menschen führte.

Indikator Unterstützte Beschäftigung: Formen assistierter Beschäftigung (Supported Employment) und Übergänge aus Sondersystemen (z. B. Werkstätten für behinderte Menschen) geben ebenfalls an, inwieweit eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert wird. Umgekehrt lässt sich feststellen, inwieweit Menschen durch die sogenannte limitierte Inklusion (Pieper/Mohammadi 2014) in Sondersystemen vom Arbeitsmarkt fern gehalten werden.

Die für die Studie verwendeten regionalen Daten stammen überwiegend vom Versorgungsamt, der Agentur für Arbeit Hamburg sowie dem Statistischen Bundesamt. Da jede dieser Institutionen in ihren Publikationen auf unterschiedliche Erhebungsjahre verweist, die Daten unterschiedlich clustert, sie sich auf verschiedene geografische Räume beziehen und andere Zählweisen verwenden, ist eine direkte Vergleichbarkeit oft nicht möglich. Vielfach bleibt das Datenmaterial lückenhaft. Die Darstellung quantitativer Daten soll um Ergebnisse aktueller regionaler und bundesweiter Studien zu subjektiven Einstellungen von Arbeitgebern und der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern/-innen mit Behinderung ergänzt werden.

Ziel der explorativ angelegten Studie ist es, ein erstes Bild über die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung am Hamburger Arbeitsmarkt zu liefern und Bereiche zu identifizieren, in denen Handlungsansätze zur Steigerung der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Hamburger Arbeitsmarkt zielführend erfolgen können.

2 Zur Situation von Menschen mit Behinderung in Hamburg

In Hamburg haben 7,4 Prozent der Bevölkerung einen Grad der Behinderung von mindestens 50 und sind im Besitz eines gültigen Schwerbehindertenausweises. Überdurchschnittlich häufig betroffen sind Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 55 und 64 Jahren: In dieser Gruppe haben fast 14 Prozent eine Schwerbehinderung (Statistikamt Nord 2011; vgl. auch Abb. 1). Einen aufschlussreichen Überblick der vorliegenden Arten der Beeinträchtigungen in Hamburg geben die Daten des Versorgungsamtes: Danach haben die meisten Menschen mit Schwerbehinderung eine körperliche Beeinträchtigung (59,7 Prozent). Eine Sinnesbeeinträchtigung haben 10,4 Prozent, eine psychische Beeinträchtigung 10,7 Prozent, eine geistige oder Lernbehinderung 12,2 Prozent und 7 Prozent eine sonstige Behinderung.

Tabelle 1: Arten der Behinderung in Hamburg

Art der Behinderung	Anteil in Prozent
Körperliche Behinderung	59,7
Sinnesbeeinträchtigung	10,4
Psychische Behinderung	10,7
Geistige oder Lernbehinderung	12,2
Sonstige Behinderung	7,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Statistik des Versorgungsamtes (Datenstand 01.01.2016).

Im Jahr 2013 haben 84 Prozent aller Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland diese im Laufe ihres Lebens durch eine Krankheit erworben. Nur ein Prozent der erworbenen Schwerbehinderungen waren dagegen auf Arbeitsunfälle einschließlich Wegeunfälle oder Berufskrankheiten zurückzuführen (Destatis 2016, S. 100).

2.1 Soziodemografische Merkmale

Im folgenden Abschnitt werden zunächst anhand der Bestandsstatistik des Versorgungsamtes die Gruppen der behinderten und schwerbehinderten Menschen (Grad der Behinderung 50 und mehr) beschrieben, bevor die Arbeitsmarktdaten für Menschen mit Schwerbehinderung abgebildet werden. Tabelle 2 stellt die Anzahl der Menschen mit Behinderung und Schwerbehinderung in Hamburg dar.

Tabelle 2: Behinderte und schwerbehinderte Menschen in Hamburg

Behinderte und schwerbehinderte Menschen	Feststellungen	In Prozent
Behinderte Menschen	95.875	39,4
Schwerbehinderte Menschen	147.439	60,6
Gesamt	**243.314**	**100**

Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Schwerbehinderte Menschen stellen in Hamburg mit 60,6 Prozent die größte Gruppe dar. Wie die Tabelle 3 zeigt, handelt es sich dabei zu 89,6 Prozent um deutsche Staatsangehörige. 10,4 Prozent der schwerbehinderten Menschen weisen eine andere Staatsangehörigkeit auf.

Tabelle 3: Schwerbehinderte Menschen: Nationalität

Schwerbehinderte Menschen: Nationalität	Feststellungen	In Prozent
Nationalität: deutsch	132.166	89,6
Nationalität: nicht deutsch	15.273	10,4
Gesamt	**147.439**	**100**

Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Der Frauenanteil ist unter den Menschen mit Schwerbehinderung mit 52,8 Prozent etwas höher als der der Männer (s. Tabelle 4) und entspricht damit in etwa dem Frauenanteil an der gesamten Hamburger Wohnbevölkerung von 51,4 Prozent[1].

Tabelle 4: Schwerbehinderte Menschen: Geschlecht

Schwerbehinderte Menschen: Geschlecht	Feststellungen	In Prozent
Weiblich	77.847	52,8
Männlich	69.592	47,2
Gesamt:	**147.439**	**100**

Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Beim Alter der schwerbehinderten Menschen ist zu beobachten, dass mit 57,5 Prozent die größte Gruppe 65 Jahre oder älter ist und damit nicht mehr im erwerbsfähigen Alter liegt. Die nächstgrößte Gruppe ist die der 18- bis 64-Jährigen, die 40,4 Prozent ausmacht. Damit leben in Hamburg 59.589 schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter (Abb. 1). In den letzten Jahren hat die Anzahl schwerbehinderter Menschen in dieser Altersgruppe kontinuierlich zugenommen, was daran liegt, dass viele Behinderungen erst im Laufe des Lebens erworben werden. Vielfach sind sie eine Folge von Erkrankungen, Unfällen oder beruflichen Belastungen (Bundesagentur für Arbeit 2014a, S. 3).

Abbildung 1: Schwerbehinderte Menschen: Alter

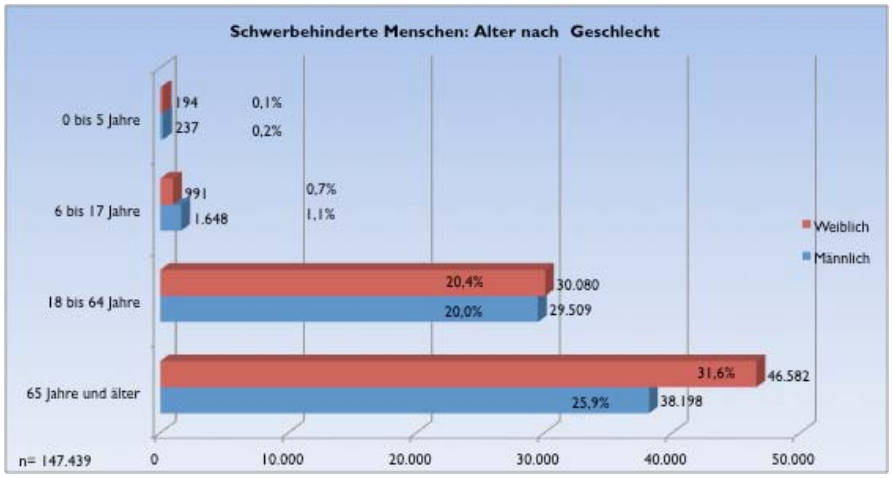
Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Bei der Differenzierung des Alters durch den Faktor Geschlecht zeigt sich, dass die größte Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung mit 31,6 Prozent bei den über 65-jährigen Frauen liegt (Abb. 2). Weitere 40,4 Prozent sind im erwerbsfähigem Alter zwischen 18 und 64 Jahren, wobei die

[1] Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Bevölkerung in Hamburg 2014, S. 1.

Geschlechterverteilung nahezu identisch ausfällt: Frauen liegen hier bei 20,4 und Männer bei 20 Prozent. Anhand des vorliegenden Datenmaterials kann jedoch nicht valide abgebildet werden, wie hoch die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Hamburg liegt.

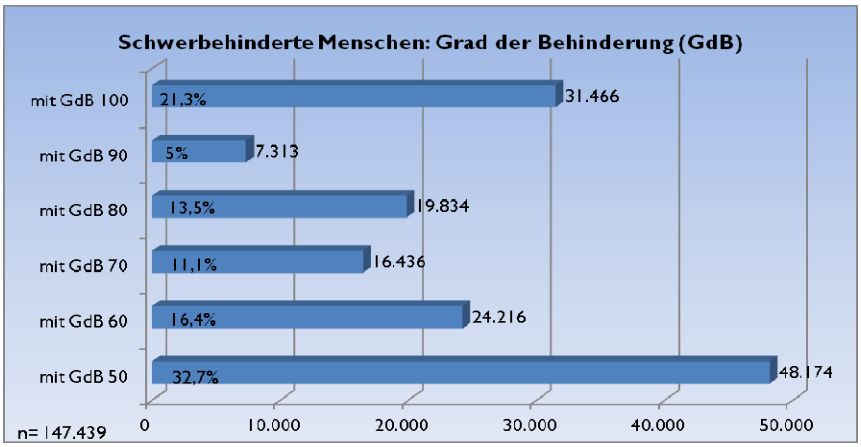
Abbildung 2: Schwerbehinderte Menschen: Alter nach Geschlecht



Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Die folgende Abbildung 3 gibt einen Überblick über den Grad der Behinderung (GdB) der schwerbehinderten Menschen.

Abbildung 3: Schwerbehinderte Menschen: Grad der Behinderung (GdB)



Quelle: Versorgungsamt Hamburg 2015 (Basisjahr).

Die größte Gruppe weist einen Behinderungsgrad von 50 auf (32,7 Prozent). Bei der nächstgrößeren Gruppe liegt der Behinderungsgrad bei 100 (21,3 Prozent). Die restlichen 46 Prozent verteilen sich auf die Schwerbehinderungsgrade zwischen 60 und 90.

Die Zielgruppe selbst ist sehr heterogen: Eine kleine Gruppe von 2,1 Prozent umfasst jüngere Menschen, die oftmals mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung geboren wurden. Hier stellt sich die Frage nach der Teilhabe am Arbeitsmarkt bereits am Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt.

Die deutlich größere Gruppe schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahre (40,4 Prozent) umfasst diejenigen Menschen, die ihre Beeinträchtigung erst im Laufe ihres Lebens aufgrund eines Unfalls oder Krankheit erworben haben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Der Anteil von schwerbehinderten Menschen (60,6 Prozent) überwiegt den Anteil der behinderten Menschen (39,4 Prozent).
- Die schwerbehinderten Menschen besitzen mit großer Mehrheit die deutsche Staatsbürgerschaft (89,6 Prozent).
- Die schwerbehinderten Menschen sind mehrheitlich weiblich (52,8 Prozent).
- Der größte Anteil der schwerbehinderten Menschen ist 65 Jahre alt und älter (57,5 Prozent). 40,4 Prozent bzw. 59.589 Personen sind im erwerbsfähigen Alter.
- Die größte Gruppe der schwerbehinderten Menschen (32,7 Prozent) weist einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 auf – 50,9 Prozent der Menschen haben einen GdB von 70 bis 100.

2.2 Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Schwerbehinderung

In Hamburg sind im Jahr 2014 insgesamt 27.964 Arbeitnehmer/-innen[2] mit Schwerbehinderung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen beschäftigt (vgl. Tab. 6). Hinzu kommen 2.986 Arbeitsplätze in Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Umfang, in welchen Bereichen und in welcher Qualität Menschen mit Behinderung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt beschäftigt sind und wo sich Barrieren für den Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ergeben.

2.2.1 Ausbildung von schwerbehinderten Menschen

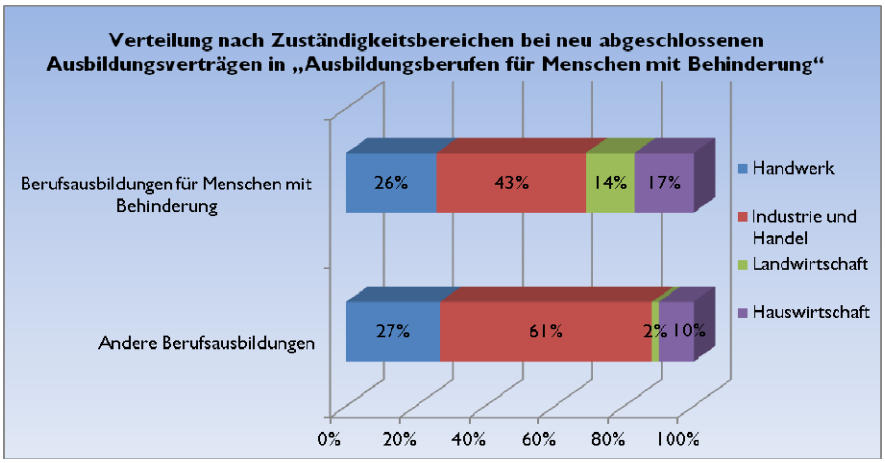
Im Jahr 2015 lebten in Hamburg 3.335 schwerbehinderte Menschen im Alter zwischen 16 und 25 Jahren (Versorgungsamt 2016). Im Jahr 2013 befanden sich 158 Menschen mit Behinderung in einer betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildung, darunter 43 Prozent Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2016, Tabellenblatt 6). Geht man davon aus, dass die Anzahl der jungen Erwachsenen im Jahr 2013 vergleichbar war, kam rechnerisch nur auf jeden 21. Jugendlichen mit Schwerbehinderung ein Ausbildungsplatz.

Der „Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen“ gibt Auskunft über Menschen mit Beeinträchtigungen, die auf eine Ausbildung in speziellen Sonderberufen ausweichen müssen. Im Jahr 2011 betrug die Quote dieser Ausbildungsverhältnisse 2 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, wobei die Quote im Vergleich zu den Vorjahren rückläufig ist (2,5 Prozent in 2007). Im Teilhabebericht wird jedoch kein Grund für diesen Rückgang aufgeführt. Diese Ausbildungen finden, im Vergleich zu regulären Ausbildungsberufen, häufiger in Berufsbildern statt, die eher auf die Ausübung von praktischen Tätigkeiten, z. B. in den Bereichen Haus- und Landwirtschaft ausgerichtet sind.

Im Bereich von Industrie und Handel, also in der Privatwirtschaft, finden Ausbildungen in „Berufen für Menschen mit Behinderungen“ mit 43 Prozent deutlich weniger statt als in regulären Berufsausbildungen (61 Prozent). Hingegen fallen die Quoten für das Handwerk nahezu identisch aus (Abb. 4).

[2] Dem vorliegenden Datenmaterial fehlt es dabei an Trennschärfe. Unter die 27.964 Arbeitnehmer/-innen in Hamburg fallen auch Personen mit Wohnsitzen in angerenzenden Bundesländern wie Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Abbildung 4: Verteilung nach Zuständigkeitsbereichen bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in „Ausbildungsberufen für Menschen mit Behinderung“ und regulären Ausbildungsberufen



Quelle: Berechnungen der Prognos AG (BMAS-Teilhabebericht 2013, S. 103).

Mit Stichtag 31.12.2015 waren in der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer Hamburg 55 Berufsausbildungsverträge in Sonderberufen gemäß § 42m der Handwerksordnung registriert; der Gesamtbestand aller Berufsausbildungsverträge betrug 6.087.

Mit dem Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention haben junge Menschen an Hamburger berufsbildenden Schulen die Möglichkeit, zwischen inklusiven und exklusiven Angeboten zu wählen. Dabei stehen folgende Angebote zur Auswahl:

1. Inklusive Ausbildungsvorbereitung (AV) für Jugendliche mit und ohne Behinderung

Ziel der inklusiven Ausbildungs- und Berufsvorbereitung ist die Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Ausgangspunkt sind die individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen. Die jungen Menschen mit speziellem Förderbedarf erhalten zusätzliche Unterstützung durch Arbeitsassistenten/-innen. Bei Bedarf kann dieses Angebot um ein Jahr über die gesetzliche Schulpflicht hinaus verlängert werden. In Hamburg sind zehn berufliche Schulen beteiligt.

2. Berufsvorbereitung für junge Menschen mit geistiger Behinderung

Die Berufsvorbereitung für junge Menschen mit Behinderung ist eine einjährige Vollzeitmaßnahme für Berufe in der Hauswirtschaft, Gastronomie, Haustechnik, Hausmeisterei, Gartenpflege oder der Kinderbetreuung. Sie kann um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn dies vom Lernprozess der Schülerinnen und Schüler her geboten erscheint. Unabhängig davon kann sich daran eine Berufsvorbereitung in Teilzeitform anschließen, in der die jungen Menschen an vier Tagen der Woche in einem Betrieb arbeiten und an einem Tag die Berufsschule besuchen.

3. Berufsvorbereitung für junge Menschen mit körperlichen Behinderungen

Aufgabe der Berufsvorbereitung für junge Menschen mit körperlicher Behinderung ist die Vorbereitung – je nach Fähigkeiten – auf die Arbeitswelt oder eine Berufsausbildung. Im schulischen Lernbetrieb „Start-up“ werden betriebliche Erfahrungen in den Arbeitsfeldern Verkauf, Büro, Warenwirtschaft und Handel ermöglicht. Bei betrieblicher Eignung und Reife ist ein Übergang in die dualisierte Ausbildungsvorbereitung möglich.

In der Berufsvorbereitung für junge Menschen mit Körperbehinderungen werden interessierte Schülerinnen und Schüler für den Besuch der teilqualifizierenden Berufsfachschule für junge Menschen mit Körperbehinderungen (Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung) gefördert und qualifiziert. Nach dem Schulbesuch ist bei entsprechender Eignung die Vermittlung in eine Berufsausbildung oder in Arbeit vorgesehen.

4. Berufsvorbereitung für blinde und sehbehinderte Menschen

Die Berufsvorbereitung am Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte bietet Plätze für schulpflichtige Jugendliche mit den Förderschwerpunkten „Sehen", „Lernen" sowie „emotionale und soziale Entwicklung". In den Projektangeboten „Bistro" und „Büro" werden berufsbezogene und lebenspraktische Kompetenzen in den Berufsfeldern „Ernährung und Hauswirtschaft" sowie „Wirtschaft und Verwaltung" vermittelt. Ein Blockpraktikum am Anfang der Ausbildung und ausbildungsbegleitende Praxistage ergänzen das Bildungsangebot. Ziel der Berufsvorbereitung ist es, die Jugendlichen, individuell nach ihren Fähigkeiten, auf die Arbeitswelt oder die Qualifizierung im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt vorzubereiten. Die Maßnahme dauert zwei Jahre.

5. Teilqualifizierende Berufsfachschulen für junge Menschen mit Behinderungen

Zu diesen nichtinklusiven Angeboten gehören die Teilqualifizierende Berufsfachschule für junge Menschen mit körperlichen Behinderungen, Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung, die Teilqualifizierende Berufsfachschule für Blinde und Sehbehinderte, Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung, und die Höhere Handelsschule für Blinde und Sehbehinderte.

Quelle: Größtenteils wörtliche Übernahmen aus https://hibb.hamburg.de/bildungsangebote/berufsvorbereitung/bildungsgaenge-fuer-junge-menschen-mit-behinderungen.

Die Agentur für Arbeit bietet in ihren überbetrieblichen Einrichtungen verschiedene Ausbildungsangebote für Rehabilitanden/-innen in fünf Sonderberufen nach § 42 HWO an. Im Herbst 2016 werden 200 Rehabilitanden/-innen mit einer Ausbildung beginnen (vgl. hierzu Tab. 5).

Tabelle 5: Maßnahmen zur Berufsausbildung für Rehabilitanden/-innen

Art der Leistung	**Inhalt**	**Planung 2016**
Außerbetriebliche Ausbildung	Förderung einer Ausbildung bei einem durch Ausschreibung gewonnenen Träger für Jugendliche mit geringem Unterstützungsbedarf	16
Außerbetriebliche Ausbildung junger Menschen, für die wegen der Behinderung ein besonders ausgeprägter Förderbedarf besteht	Förderung der Ausbildung im Rahmen einer speziell auf die Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme	34
Außerbetriebliche Ausbildung als rehaspezifische Maßnahmen in Einrichtungen nach § 35 SGB IX	Förderung der Ausbildung in einer rehaspezifischen Einrichtung für Jugendliche, die ohne die besonderen Angebote dieser Einrichtung keine Ausbildung abschließen könnten	110, darunter 15 mit Internat
Begleitete Ausbildung mit betrieblicher Integration **bAmbI**	Ist eine geförderte Berufsausbildung, die direkt in einem Betrieb stattfindet. Im Auftrag der BA übernimmt ein Träger die Begleitung und Förderung der Auszubildenden.	40

Quelle: Interne Angaben der Agentur für Arbeit Hamburg, Bereich Reha/SB.

Modellprojekt „dual & inklusiv: Berufliche Bildung in Hamburg“
Das Konzept des ESF-Projekts „dual & inklusiv: Berufliche Bildung in Hamburg“ versteht sich als Angebot an Menschen mit Behinderungen, die den inklusiven Weg gehen und ihr Anrecht auf ein inklusives Angebot im Übergang Schule–Beruf in Anspruch nehmen wollen. Träger ist das Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB). Die folgenden Projektinformationen und Bewertungen wurden den Autoren von den Projektverantwortlichen im Rahmen einer kurzen Stellungnahme zur Verfügung gestellt.

Für das Projekt wurden drei miteinander verzahnte Teilprojekte konzipiert, die in der Stadtteilschule, der Ausbildungsvorbereitung sowie in der Ausbildung verankert sind:

- die Berufsorientierung an Stadtteilschulen (TP A),
- die inklusive Ausbildungsvorbereitung an Berufsschulen (TP B1) und Produktionsschulen (TP B2) sowie
- die inklusive duale Ausbildung einschließlich der Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung an geeigneten Projektstandorten (TP C) – Jugendliche mit Behinderungen besuchen im Rahmen ihrer dualen Ausbildung reguläre Berufsschulklassen.

Damit werden an ausgewählten Modellstandorten auf allen Ebenen des Übergangs von der Schule in den Beruf inklusive Bildungsangebote geschaffen. Ziel der Berufsorientierung in der Stadtteilschule (STS) und in der Ausbildungsvorbereitung (AV) ist es, dass die Jugendlichen zu realistischen und begründeten Berufswahlentscheidungen kommen. Damit die Jugendlichen dieses Ziel erreichen können, werden auf struktureller Ebene folgende Grundprinzipien gewährleistet:

- Dualisierung der Lernorte,
- Verzahnung der Lernorte Betrieb und Schule,
- Einsatz von Arbeitsassistenz für eine angemessene Unterstützung,
- Individualisierung von Lernangeboten,
- Arbeit im multiprofessionellen Team.

Die Teilhabe auf allen Ebenen an der beruflichen Bildung verlangt vom berufsbildenden System in allen Bildungsabschnitten das Prinzip der Dualisierung der Lernorte auch für junge Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

In den Schuljahren 2014/2015 und 2015/2016 wurden insgesamt fünf inklusive Ausbildungsklassen für die Berufe Fachlagerist/-in und Verkäufer/-in an zwei Hamburger Berufsschulen eröffnet. In beiden Berufen werden derzeit insgesamt 17 Jugendliche im Rahmen von Maßnahmen zur beruflichen Erstrehabilitation in inklusiven Lerngruppen ausgebildet. Alle Jugendlichen, die Teilnehmer/-innen einer Maßnahme zur beruflichen Erstrehabilitation sind, haben nach der Definition der Reha-Abteilung der Agentur für Arbeit eine Lernbehinderung. Das Alter der Jugendlichen liegt zwischen 18 und 20 Jahren. Die Klassen setzen sich wie folgt zusammen:

„dual & inklusiv“ Klassen H13 (Verkäufer/-in):

1. Ausbildungsjahr: Zwei Klassen, jeweils 24 Auszubildende, davon jeweils drei Teilnehmer/-innen mit Behinderung

2. Ausbildungsjahr: Eine Klasse, 15 Auszubildende, davon vier Teilnehmer/-innen mit Behinderung

„dual & inklusiv“ Klassen G7 (Fachlagerist/-in):

Alle sechs Jugendlichen haben zum 31.07.2016 die zweijährige Verkäuferausbildung erfolgreich (mit Kammerabschluss) abgeschlossen: Eine Auszubildende wird das dritte Jahr zur Kauffrau im Einzelhandel absolvieren. Drei Auszubildende werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Zwei Auszubildende haben sich für einen anderen Betrieb nach der Ausbildung entschieden.

Die Ausbildung erfolgt in enger Kooperation zwischen der jeweiligen Regelberufsschule, dem zuständigen Bildungsträger und dem Projekt. Um alle Auszubildenden individuell zu fördern, arbeiten die beteiligten Berufsschulen an der Weiterentwicklung eines individualisierten Lernfeldkonzeptes mit der Verzahnung von schulischem und betrieblichem Lernen.
Ab dem Schuljahr 2016/2017 wird die Berufsqualifizierung an einer projektbeteiligten Berufsschule inklusiv geöffnet: Jugendliche mit Behinderungen, die berufswahlentschieden sind und den Weg einer betrieblichen Ausbildung gewählt haben, werden an der Berufsqualifizierung inklusiv teilnehmen.

Der Einsatz von Arbeitsassistenten/-innen gewährleistet den Transfer relevanter Lerninhalte zwischen den Lernorten, um das Lernen und Arbeiten in den Betrieben zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden geeignete Bildungsträger beauftragt, die Leistung der Arbeitsassistenz in der dualen Ausbildung bzw. Berufsqualifizierung zu übernehmen. Der Strukturwandel in den beteiligten Schulen wird durch eine Inklusionsbegleitung unterstützt.

Aus den bisherigen Erfahrungen sehen die Projektverantwortlichen folgende Hürden, die eine erfolgreiche Durchführung erschweren:

- Junge Menschen mit dem Förderschwerpunkt Lernen bzw. mit kognitiven Leistungseinschränkungen erhalten die ihnen zustehenden Unterstützungsleistungen in außerbetrieblichen Ausbildungen ausschließlich im Rahmen von Maßnahmen der beruflichen Erstrehabilitation. Durch die begrenzte Auswahl an Berufen können diese Jugendlichen, auch wenn sie realistisch und begründet berufswahlentschieden sind, ggf. noch nicht den Beruf ihrer Wahl erlernen.
- Es fehlen maßnahmenunabhängige Unterstützungsangebote, die flexibel, individuell und bedarfsgerecht sind.
- Es fehlt zum Teil ein inklusives Ausbildungsklima in den Betrieben, in den Berufsschulen, in den Kammern und in den Prüfungsausschüssen.
- Die Aufklärung über Unterstützungsleistungen für Betriebe ist noch zu bürokratisch, intransparent und unflexibel.

Erfolgsfaktoren auf der Systemebene werden vor allem in der Entwicklung von inklusiven Strukturen und Kulturen gesehen, wie z. B. der multiprofessionellen Teamarbeit, der Individualisierung und Unterrichtsentwicklung, der Professionalisierung des Personals und der Vernetzung im Übergangssystem. Für die nahtlose Gestaltung der Übergänge sollten nach Auffassung der Projektverantwortlichen Mentoren/-innen eingesetzt, eine prozessbegleitende Reflexion betrieblicher Erfahrungen erfolgen und Berufswegekonferenzen mit allen Beteiligten durchgeführt werden. Auf der individuellen Ebene der Jugendlichen geht es vor allem darum, berufliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen und die Arbeits-

assistenz als Leistung zur Teilhabe fest zu etablieren. Für Betriebe sollte die Beantragung von Unterstützungsleistungen unbürokratischer gestaltet werden und Arbeitsassistenzen und Ausbildungsbegleiter/-innen bedarfsgerecht eingesetzt werden (Stellungnahme dual & inklusiv 2016).

2.2.2 Erwerbstätigenquote

In Hamburg sind mindestens 27.964 Personen mit Schwerbehinderung erwerbstätig. Bezogen auf die 59.589 erwerbsfähigen Schwerbehinderten im Alter von 18 bis 64 Jahren entspricht dies einer Erwerbstätigenquote von 47 Prozent.[3] Im Vergleich dazu beträgt die Erwerbstätigenquote für alle Hamburger/-innen im Alter von 20 bis 64 Jahren 78,3 Prozent (vgl. Statistisches Landesamt 2014).

Allerdings beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Schwerbehinderung nur 46,3 Prozent gegenüber einem Anteil von 53,7 Prozent bei den Männern, obwohl Frauen unter den Schwerbehinderten insgesamt mit 52,8 Prozent überproportional vertreten sind. Der geringere Frauenanteil zeigt sich in fast allen Altersgruppen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, wie Tabelle 6 zeigt.

Tabelle 6: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen (einschließlich gleichgestellter und sonstiger anrechnungsfähiger Personen) bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Arbeitsplätzen

Alter	Insgesamt	Männer	Frauen
60 Jahre und älter	5.022	2.935	2.087
55 bis unter 60 Jahre	6.749	3.727	3.023
50 bis unter 55 Jahre	6.007	3.174	2.833
45 bis unter 50 Jahre	4.492	2.274	2.218
40 bis unter 45 Jahre	2.291	1.150	1.141
35 bis unter 40 Jahre	1.456	723	733
30 bis unter 35 Jahre	1.023	502	521
25 bis unter 30 Jahre	626	343	283
20 bis unter 25 Jahre	269	162	107
15 bis unter 20 Jahre	*[4]	*	*
Unter 15 Jahre	0	0	0
Keine Zuordnung möglich	*	*	*
Insgesamt	**27.964**[5]	**15.008**	**12.957**

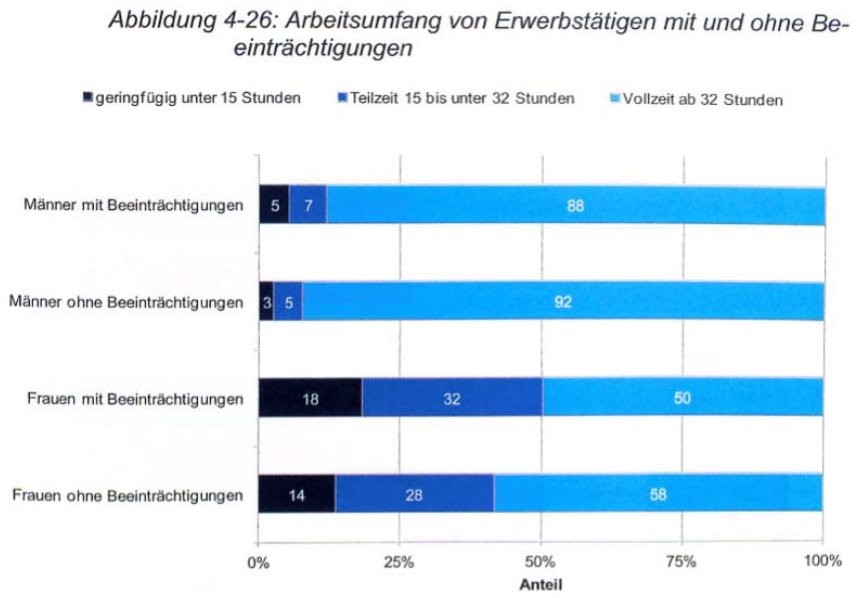
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

[3] Eigene Berechnungen.
[4] *) Aufgrund von Datenschutz anonymisiert (weniger als 3 Fälle).
[5] Differenz durch Rundung.

2.2.3 Sozialversicherungspflichtige und atypische Beschäftigung

Für Hamburg liegen keine genaueren Daten über den Arbeitsumfang, die Art des Beschäftigungsverhältnisses und Entlohnung von Menschen mit Behinderung vor. Der Teilhabebericht der Bundesregierung liefert hierzu einige Anhaltspunkte. So zeigen sich auch hier die sehr unterschiedlichen Erwerbsmuster von Männern und Frauen, die generell für Deutschland gelten. Vergleicht man nun Männer und Frauen mit Beeinträchtigungen mit allen Arbeitnehmern/-innen, wird deutlich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger geringfügig beschäftigt oder in Teilzeit beschäftigt sind (Abb. 5). Im Einzelfall kann geringfügige Beschäftigung als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt fungieren, allerdings sind die Risiken eines langfristigen Verbleibs in dieser Beschäftigungsart nicht zu vernachlässigen. Nur 50 Prozent der Frauen mit Beeinträchtigungen gehen einer Vollzeittätigkeit nach, die heutzutage notwendig ist, um den eigenen Lebensunterhalt nach Übergang in die Rente zu sichern.

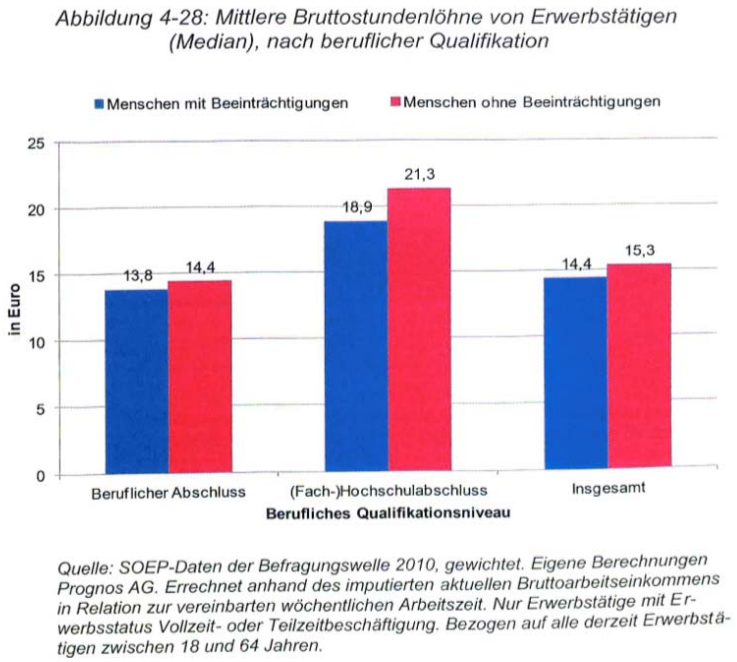
Abbildung 5: Arbeitsumfang von Erwerbstätigen mit und ohne Beeinträchtigungen



Quelle: Screenshot aus dem Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS Teilhabebericht 2013, S. 135).

Bei der Entlohnung wird deutlich, dass Menschen mit Behinderung trotz eines vergleichbaren Qualifikationsniveaus geringfügig weniger als Menschen ohne Behinderung verdienen. Der mittlere Bruttostundenlohn von beeinträchtigten Fachkräften mit einem beruflichen Abschluss liegt 0,6 Prozent unter dem von Fachkräften ohne Beeinträchtigung, bei den beeinträchtigten Arbeitnehmern/-innen mit Hochschulabschluss beträgt der Gehaltsunterschied 2,4 Prozent (Abb. 6).

Abbildung 6: Mittlere Bruttostundenlöhne von Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation



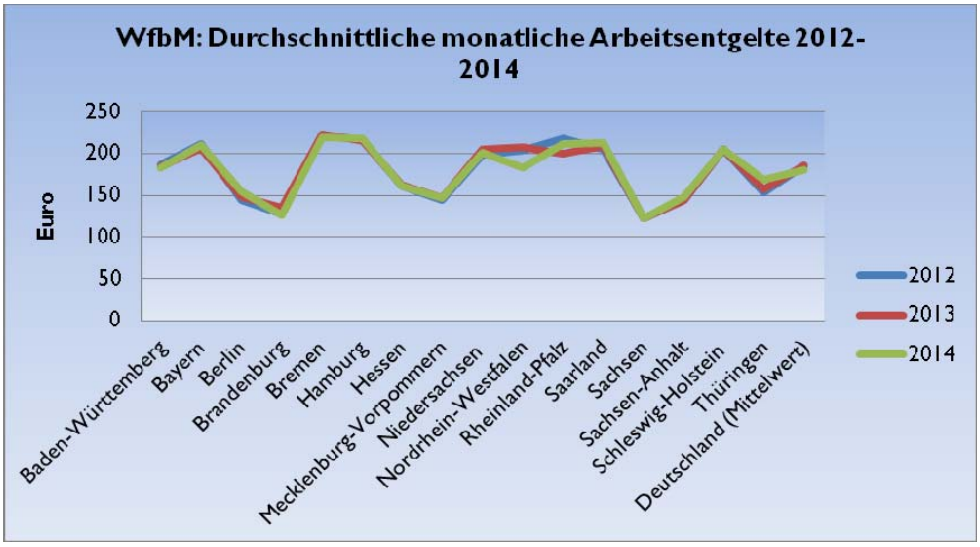
Quelle: Screenshot aus dem Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS Teilhabebericht 2013, S. 137).

2.2.4 Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bieten als Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation geschützte Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit schwerer körperlicher geistiger oder psychischer Behinderung bzw. für Menschen mit einer Schwerstmehrfachbehinderung an. Nach SGB IX sind WfbM Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, mit der allgemeinen Zielsetzung, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zu erhalten, entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, wobei auch gleichzeitig deren Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden soll (§ 136 SGB IX). Eine weitere Zielsetzung der WfbM ist die Förderung des Übergangs geeigneter Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch verschiedene Maßnahmen. Dazu soll ein breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen bereitgestellt werden, darunter auch dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, um den Übergang geeigneter Mitarbeiter/-innen zu fördern (§ 136 SGB IX).

Zugang zu einer WfbM haben grundsätzlich alle Menschen mit Behinderung, von denen erwartet werden kann, „dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“ (§ 136 SGB IX). Die Beschäftigten gelten sozialrechtlich nicht als Arbeitnehmer/-innen, haben aber einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus, d. h. sie gehen einer vertraglich geregelten Beschäftigung nach und erhalten ein individuelles Arbeitsentgelt. In Hamburg betrug das durchschnittliche Arbeitsentgelt 217,65 Euro und liegt damit hinter Bremen an zweiter Stelle. Das durchschnittliche Arbeitsentgelt für Deutschland liegt bei 180,72 Euro (BAG WfbM 2015).

Abbildung 7: Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte für Werkstattbeschäftigte



Quelle: Eigene Darstellung mit Daten der BAG WfbM 2015.

Teilhabe am Arbeitsmarkt bedeutet in diesem Kontext, nicht nur inwiefern es WfbM gelingt, Menschen mit Behinderung einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sondern auch, inwiefern WfbM selbst die Teilhabe am Arbeitsmarkt in einem geschützten Raum ermöglicht.

Hamburg hat zwei Hauptwerkstätten: alsterarbeit gGmbH und Elbe-Werkstätten GmbH mit insgesamt 18 Betriebsstätten. 2015 wurden dort insgesamt 4.183 Menschen beschäftigt, davon haben 65,9 Prozent eine geistige Beeinträchtigung, 4,5 Prozent eine körperliche und 29,6 Prozent eine psychische Beeinträchtigung. Mit diesen Zahlen liegt Hamburg im bundesweiten Trend, nach dem in WfbM der Anteil an Menschen mit einer geistigen Behinderung generell am größten ist.[6] Das Inklusionsbarometer der Aktion Mensch kommt zu dem Schluss, dass Menschen mit geistiger Behinderung nur selten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden seien und der Zugang für diese Gruppe weiterhin sehr schwierig sei. Wenn sie eine Beschäftigung im Unternehmen gefunden haben, sind die Arbeitsbedingungen schlechter als für Kollegen/-innen mit einer körperlichen Behinderung (Inklusionsbarometer 2015, S. 40 f.).

Die Übergangsquote für Beschäftigte aus WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt betrug zwischen 2002 und 2006 für Hamburg 0,37 Prozent (54 Personen). Zusammen mit dem Saarland (Übergangsquote 0,32 Prozent) lag Hamburg damit bei den Übergangsquoten an der Spitze (Detmar et al. 2008, S. 115). Bundesweit betrug die durchschnittliche Übergangsquote für alle WfbM in diesem Zeitraum 0,11 Prozent (ebd.). Um den Übergang von WfbM-Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, wurde 2013 in Hamburg wie in einigen anderen Bundesländern das Modellprojekt „Hamburger Budget für Arbeit“ ins Leben gerufen, das inzwischen in die Regelleistungen aufgenommen wurde. Arbeitgeber erhalten für die Einstellung von Personen aus WfbM einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 Prozent, maximal 1.100 € (Arbeitshilfe-Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 2015).

[6] Bundesweit arbeiten in WfbM 76,7 Prozent mit geistiger Behinderung, 3,3 Prozent mit körperlicher Behinderung und 20 Prozent mit psychischer Behinderung. (BAG für behinderte Menschen e. V., Stand 17.11.2015, www.bagwfbm.de/category/34).

Damit konnten in den letzten drei Jahren 174 Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Bezogen auf die 4.183 Beschäftigen in Hamburger WfbM, entspricht das einer jährlichen Übergangsquote von 1,4 Prozent.

Eine Möglichkeit, WfbM-Beschäftigte näher an die reguläre Arbeitswelt zu bringen, sind ausgelagerte Arbeitsplätze. Die Mitarbeiter/-innen mit Behinderung arbeiten in den Räumlichkeiten eines Unternehmens oder in mobilen Dienstleistungsgruppen, bleiben aber WfbM-Angehörige mit dem entsprechenden arbeitsrechtlichen Status und arbeitspädagogischer Betreuung. Durch die betriebliche Nähe sollen so die Integrationschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden. Mit knapp 11 Prozent ausgelagerter Arbeitsplätze im Jahr 2006 (Arbeitsbereich) lag Hamburg gemeinsam mit Bremen an der Spitze im bundesweiten Vergleich einzelner Werkstätten (Detmar 2008, S. 53). Bundesweit arbeiteten im gleichen Zeitraum nur 3 Prozent aller Beschäftigten im Arbeitsbereich außerhalb ihrer WfbM (Doose 2012, S. 128). Zehn Jahre später haben die Elbe-Werkstätten über 2.673 Beschäftigte. Davon sind 723 Beschäftigte einzeln sowie in Arbeitsgruppen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eingesetzt (Elbe-Werkstätten 2016). Die ausgelagerten Arbeitsverhältnisse konnten erheblich gesteigert werden, alleine die Elbe-Werkstätten erreichten im Arbeitsbereich eine Quote von 28,6 Prozent (Monatsbericht der Elbe-Werkstätten für die BASFI, Juli 2016).

Bei den vorliegenden niedrigen Übergangsraten stellt sich die Frage nach der Rolle von WfbM im Inklusionsprozess für Menschen mit Behinderung. Definiert man Teilhabe am Arbeitsmarkt ausschließlich am Kriterium der gelungenen Integration in den ersten Arbeitsmarkt, so fällt die Inklusionsbilanz für WfbM eher niedrig aus. Andererseits zeigt eine empirische Studie der Hochschule Neubrandenburg, dass Sondersysteme für einen bestimmten Personenkreis, die auf Dauer einen besonders geschützten Rahmen brauchen, ebenfalls ihre Berechtigung haben (Kersten 2016). Beim Anleitungspersonal muss deshalb die Bereitschaft vorhanden sein, Beschäftigte entsprechend ihrer Fähigkeiten stärker in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu fördern und zu orientieren. Sozialpädagogen/-innen und Werkstattleiter/-innen berichten in Interviews zwar von einer höheren Bereitschaft in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes zu vermitteln, gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die WfbM für einen bestimmten Personenkreis dauerhaft erhalten bleiben soll, wie folgendes Zitat eines Sozialpädagogen zeigt:

„(...) ich habe bisher genau das Gegenteil festgestellt; dass man mit allen Mitteln versucht; vom Betreuer auch über die Mitarbeiter in den Werkstätten äh zu sagen, lass lass die mal hier drin; bloß nicht raus; Käseglocke, hier sind sie untergebracht hier sind sie geschützt (...) kann ich nicht zum Vorwurf machen, weil die Gesellschaft allgemein nicht aufgeschlossen genug ist.“ (Kersten 2016, S. 32).

Weiterhin argumentiert der Interviewte, dass eine WfbM wie jedes ökonomisch handelnde Unternehmen um die eigene Existenz bemüht ist und sich deshalb nur passiv am Übergang der Mitarbeiter/-innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligt. Letztendlich würden Abgänge die Arbeitsplätze im betreuenden Bereich verringern (Kersten 2016, S. 32 f.)

2.2.5 Berufliche Qualifikationen

Daten über die beruflichen Qualifikationen von Menschen mit Schwerbehinderungen in Hamburg liegen nicht vor. Lediglich über die Qualifikationen von Arbeitslosen mit Schwerbehinderung in Hamburg werden an dieser Stelle in Kapitel 3 Aussagen getroffen.

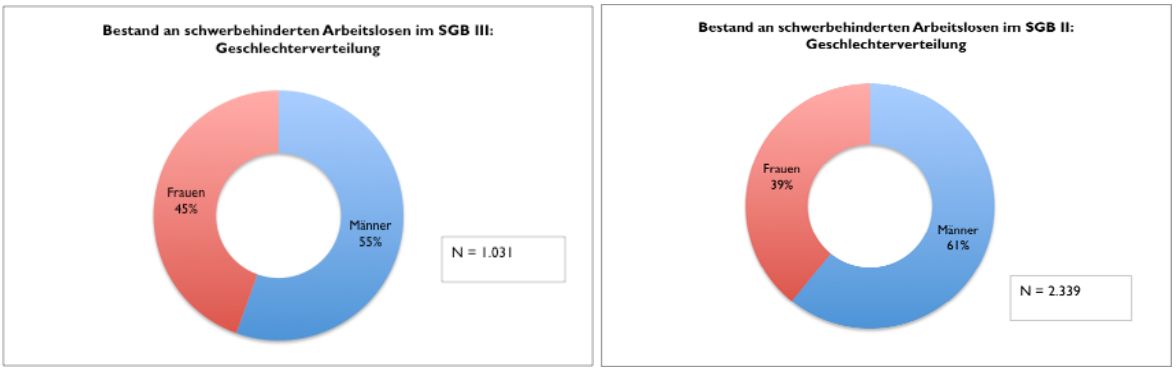
2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Im Mai 2016 waren in Hamburg insgesamt 3.176 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, davon gehörten 922 zum Rechtskreis des SGB III und 2.254 zum Rechtskreis des SGB II (Arbeitsmarktreport 2016). Bezogen auf alle bekannten erwerbstätigen Personen mit Schwerbehinderung (30.967 Personen) ergibt sich nach eigenen Berechnungen eine Arbeitslosenquote von 10,2 Prozent. Damit liegt die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Hamburg deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 13,9 Prozent, aber immer noch mehr als drei Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote für Hamburg, die im Mai 2016 7 Prozent betrug.
Einblicke in die Entwicklung der Arbeitslosigkeit geben ausschließlich Daten für die Bundesebene: Danach stieg der Anteil schwerbehinderter Arbeitsloser im Zeitraum zwischen 2009 und 2014 um 8 Prozent an, während er bei den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung um 14 Prozentpunkte abnahm. Bei den älteren Arbeitslosen mit Schwerbehinderung ab 55 Jahre beträgt der Anstieg in diesem Zeitraum 36 Prozent im Vergleich zu plus 20 Prozent bei den älteren Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung. Der überproportional hohe Anstieg bei den älteren Menschen mit Schwerbehinderung ist auf das Auslaufen von Sonderregelungen zurückzuführen und beruht zum Teil auf einer veränderten statistischen Erfassung (Bundesagentur für Arbeit 2014b, S. 6).

2.3.1 Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen in Hamburg[7]

Die Abbildung 8 gibt einen Überblick zu dem Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Hamburg aus dem Rechtskreis SGB III (1.031 Personen) und den arbeitslosen Leistungsbeziehern/-innen im SGB II (2.339 Personen) im Berichtsmonat Dezember 2013. In beiden Rechtskreisen ist der Frauenanteil an den Arbeitslosen deutlich niedriger als der der Männer. Im Rechtskreis SGB II liegt er sogar nur bei 39 Prozent. Daraus lässt sich nicht eindeutig schlussfolgern, ob generell weniger Frauen mit Behinderung arbeitslos sind oder ob sie dem Arbeitsmarkt grundsätzlich in geringerer Zahl zur Verfügung stehen.

Abbildung 8: Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen (SGB III und SGB II): Geschlechterverteilung

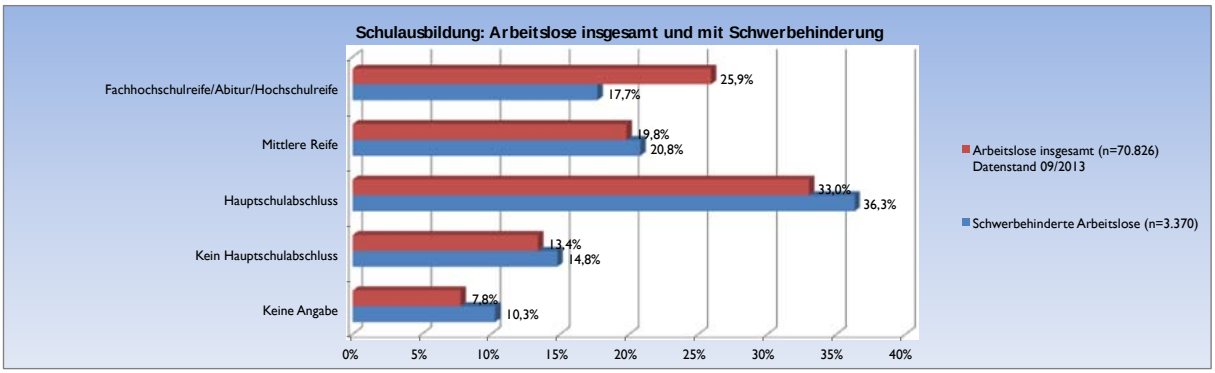


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014a, Berichtsmonat Dezember 2013, Tabellenblatt „Auswertung".

[7] Bundesagentur für Arbeit 2014a, Tabellenblatt „Auswertung".

Die größte Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung verfügt über einen Hauptschulabschluss (36,3 Prozent). Weitere 20,8 Prozent können den Abschluss der Realschule vorweisen, während zusammengenommen 17,7 Prozent die Fachhochschulreife, Abitur oder Hochschulreife haben. 14,8 Prozent hingegen verfügen über keinen Hauptschulabschluss (Abb. 9). Im Vergleich zu den Arbeitslosen insgesamt zeigt sich, dass Arbeitslose mit Schwerbehinderung häufiger einen Hauptschulabschluss oder die mittlere Reife aufweisen als Menschen ohne Behinderung.

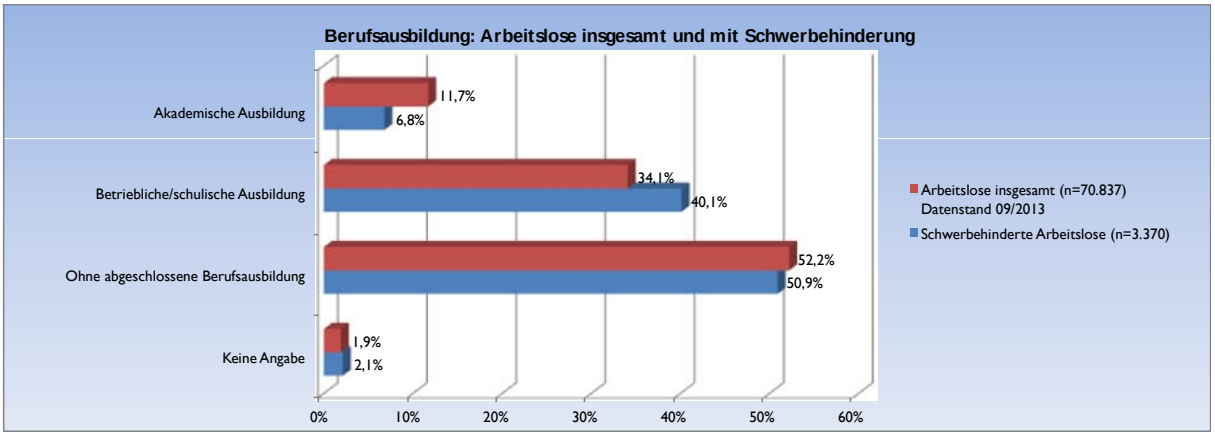
Abbildung 9: Schulbildung: Arbeitslose insgesamt und Arbeitslose mit Schwerbehinderung



Quelle: Interne Berechnungen der BASFI, Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit 2014a, Berichtsmonat Dezember 2013, Tabellenblatt „Auswertung".

Die knappe Mehrheit (50,9 Prozent) der schwerbehinderten Arbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Ausbildung (Abb. 10). Weitere 40,1 Prozent können eine betriebliche oder schulische Ausbildung vorweisen, während 6,8 Prozent einen akademischen Grad erworben haben. Hier zeigt sich im Vergleich mit allen Arbeitslosen, dass Arbeitslose mit Schwerbehinderung häufiger eine betriebliche Ausbildung vorweisen können. Bei den akademischen Ausbildungen liegt ihr Anteil mit 6,8 Prozent unter dem der Arbeitslosen insgesamt, von denen 11,7 einen akademischen Abschluss vorweisen können.

Abbildung 10: Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen: Ausbildung



Quelle: Interne Berechnungen der BASFI, Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit 2014a, Berichtsmonat Dezember 2013, Tabellenblatt „Auswertung".

Die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitslosen ist im Durchschnitt älter, aber zum Teil auch etwas besser qualifiziert, als die Arbeitslosen insgesamt. In 2012 waren 38 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen über 55 Jahre alt, insgesamt waren es 19 Prozent. Allerdings hatten 55 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen beruflichen Abschluss, allgemein waren es 45 Prozent. Die Hälfte der schwerbehinderten Arbeitslosen suchte eine Beschäftigung auf Fachkräfteniveau, 8 Prozent wollten in einem hochqualifizierten Beruf arbeiten und 36 Prozent suchten eine Helfertätigkeit. Die am häufigsten gewünschten Branchen waren dabei in absteigender Reihenfolge: Objektschutz; Büro/ Sekretariat; Gebäudetechnik, Metallbearbeitung, Mechatronik, Elektronik; Kfz-Fahrer/-in; Verkauf; Erziehung, Sozialarbeit/Heilerziehung; Pflege; Hotel; Lagerwirtschaft (Bundesagentur für Arbeit 2014b, S. 9).

2.3.2 Bestand erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen des Jobcenters (SGB II)

In diesem Kapitel werden alle erwerbsfähigen Leistungsbezieher/-innen mit Schwerbehinderung betrachtet. [8] Das Jobcenter team.arbeit.hamburg ist in fünf regionale Gebietsbereiche gegliedert, bei denen erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen mit Schwerbehinderung gemeldet sind. Der Geschäftsbereich III betreut schwerbehinderte Menschen (SbM) mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr sowie Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Tab. 7).

Tabelle 7: Bestand erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen mit Schwerbehinderung: Standort/Gebietsbereich

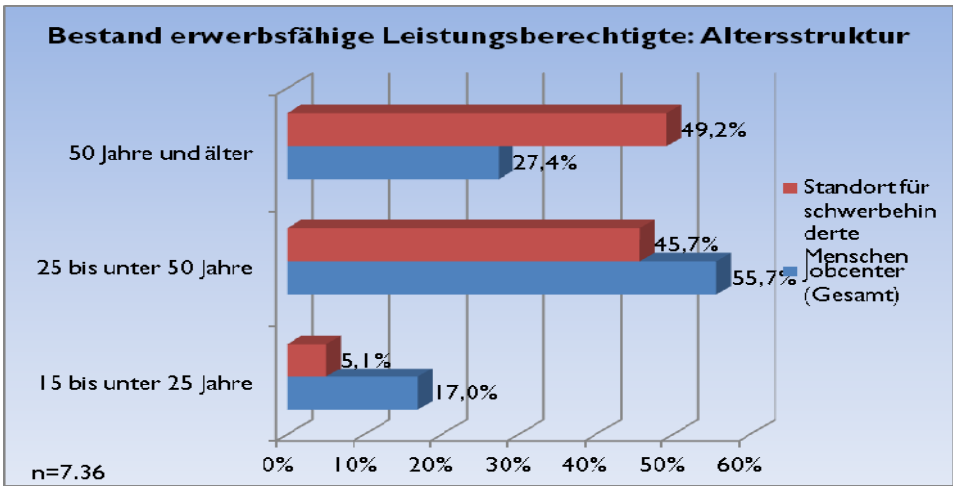
Standort/Gebiet	**2014**	**2015**
GB I (Wandsbek, Alstertal/Rahlstedt), Bramfeld	227	155
GB II (Hamburg-Nord, Barmbek)	121	72
GB III (**SbM**, Bergedorf, Harburg/Süderelbe)	6.468	6.644
GB IV (Eimsbüttel, Eidelstedt/Lokstedt, Altona, Altona-West)	231	208
GB V (Mitte, Billstedt/Mümmelmannsberg, St. Pauli und Altstadt, Wilhelmsburg, Mitnmang)	220	195
„Unbekannte Org.Z + Team 999“	90	87
Gesamt	**7.357**	**7.361**

Quelle: Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), Jobcenter team.arbeit.hamburg, April 2016.

Insgesamt wurden 7.361 schwerbehinderte Menschen als erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen im Dezember 2015 geführt, davon wurden 6.644 vom Standort für schwerbehinderte Menschen (SbM) betreut. Nachfolgend werden die Daten des Gebietsbereichs für schwerbehinderte Menschen mit den Durchschnittswerten von Leistungsempfängern/-innen ohne Behinderung verglichen. Es zeigt sich, dass die erwerbsfähigen schwerbehinderten Leistungsberechtigten deutlich älter sind als die übrigen Leistungsempfänger/-innen, wie aus Abbildung 11 hervorgeht.

[8] Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), Jobcenter team.arbeit.hamburg, April 2016.

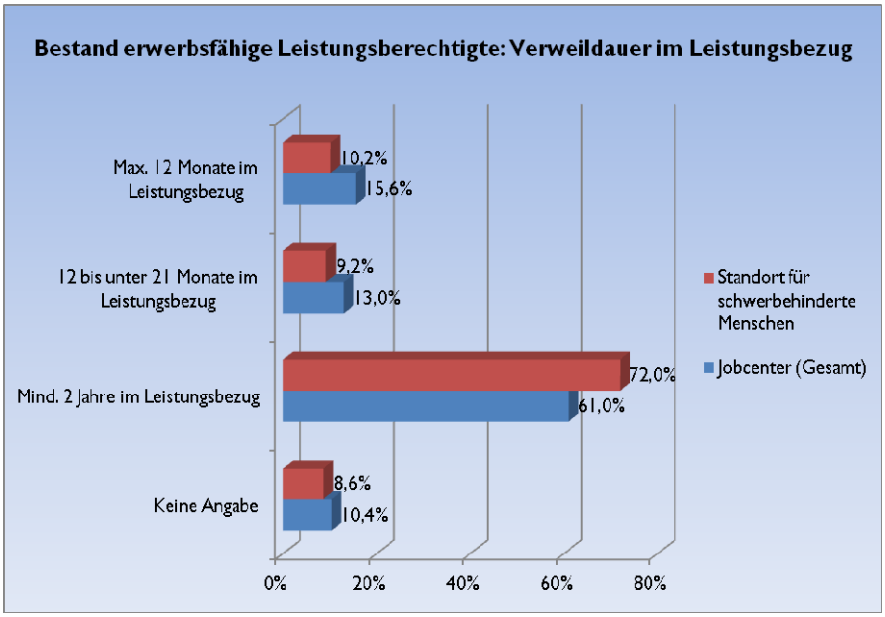
Abbildung 11: Vergleich erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen
mit und ohne Schwerbehinderung: Altersstruktur



Quelle: Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), Jobcenter team.arbeit.hamburg, April 2016.

Wie die Abbildung 12 zeigt, sind die meisten Arbeitslosen beider Gruppen mindestens zwei Jahre im Leistungsbezug. Für die Gruppe am Standort SbM liegt der Wert dabei mit 72 Prozent deutlich höher als im Hamburger Durchschnitt, der 61 Prozent beträgt. Daraus folgt, dass die schwerbehinderten Leistungsberechtigten ein noch höheres Risiko haben, in Langzeitarbeitslosigkeit zu verweilen, als nichtbehinderte Leistungsempfänger/-innen im SGB II.

Abbildung 12: Vergleich erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen
mit und ohne Schwerbehinderung: Verweildauer im Leistungsbezug



Quelle: Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), Jobcenter team.arbeit.hamburg, April 2016.

In der folgenden Tabelle 8 werden Leistungsempfänger/-innen ohne und mit Schwerbehinderung in Bezug auf weitere soziodemografische Merkmale verglichen.

Tabelle 8: Bestand erwerbsfähige Leistungsempfänger/-innen: Sonstige Merkmale

Sonstige Merkmale	Jobcenter (Gesamt)	Standort für schwerbehinderte Menschen
Frauen	51,1 %	44,8 %
Alleinerziehende	14,2 %	6,2 %
Erwerbseinkommensbezieher/-innen („Aufstocker“, inkl. Minijob)	25 %	15,4 %
Integriert, aber hilfebedürftig[9]	12,1 %	8,5 %
Mit Schulabschluss, aber ohne Berufsausbildung	42,7 %	34,1 %

Quelle: Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), Jobcenter team.arbeit.hamburg, April 2016.

Deutlich wird, dass am Standort SbM der Frauenanteil mit 44,8 Prozent niedriger liegt als im Landesdurchschnitt, der 51,1 Prozent beträgt. Auch dies ist ein weiterer Indikator dafür, dass bei den Schwerbehinderten grundsätzlich weniger Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Der Anteil von Alleinerziehenden ist am Standort SbM mit 6,2 Prozent deutlich geringer als beim übrigen Bestand des Jobcenters. Die relative Zahl der Erwerbseinkommensbezieher/-innen, die ihr geringes Einkommen beim Jobcenter aufstocken müssen, ist bei den schwerbehinderten Leistungsempfängern/-innen mit 15,4 Prozent geringer als im Landesdurchschnitt (25 Prozent). Hilfsbedürftig sind am Standort für schwerbehinderte Menschen nur 8,5 Prozent im Vergleich zu allen Leistungsempfängern/-innen, von denen 12,1 Prozent weitere Hilfen benötigen. Auffällig ist weiterhin der hohe Anteil an Personen mit Schulabschluss und ohne Berufsausbildung, deren Anteil in den Hamburger Jobcentern insgesamt bei 42,7 Prozent liegt, während dieser Wert am Standort SbM mit 34,1 Prozent geringer ausfällt. Dies bedeutet, dass die dort betreuten Menschen häufiger über eine Berufsausbildung verfügen.

2.4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Hamburger Unternehmen

Auch in Hamburg haben sich die generellen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten verschärft. Durch die Globalisierung, Flexibilisierung und Informatisierung der Arbeitswelt nehmen die Arbeitsteilung und Spezialisierung von Aufgaben immer mehr zu. Eine Folge davon ist der anhaltende Prozess der Höherqualifizierung, eine Zunahme des Leistungsdrucks und der Wegfall von einfachen Tätigkeiten bzw. deren Auslagerung in den Niedriglohnsektor (Kubek 2012, S. 129). Während gut ausgebildete und leistungsstarke Fachkräfte in der Metropole Hamburg auf einen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt treffen, nehmen die Exklusionstendenzen für gering Qualifizierte und Menschen mit Leistungseinschränkungen tendenziell zu (vgl. hierzu auch Kap. 2.3). Hinzu kommen Befristungen, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung.

[9] Hilfebedürftig sind Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern können und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhalten (§ 9 Abs. 1 SGB II).

2.4.1 Branchen und Betriebsgrößen

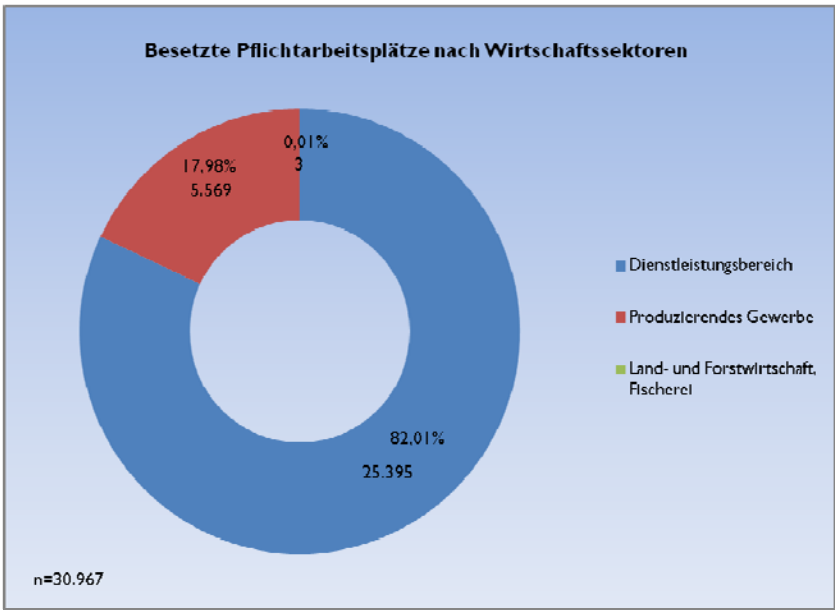
82 Prozent der schwerbehinderten Menschen finden eine Anstellung im Dienstleistungssektor und 18 Prozent in Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Der Bereich Land- und Forstwirtschaft spielt mit drei besetzten Pflichtarbeitsplätzen (0,01 Prozent) eine untergeordnete Rolle. In keinem der drei Sektoren wird die Pflichtquote von 5 Prozent bei den besetzten Pflichtarbeitsplätzen erreicht.

Tabelle 9: Wirtschaftsabschnitte nach Sektoren

Wirtschaftsabschnitte nach Sektoren	Arbeitgeber	Zu zählende Arbeitsplätze	Besetzte Pflicht-arbeitsplätze	Ist-Quote in Prozent
Land- und Forstwirt-schaft, Fischerei	5	217	3	1,4
Produzierendes Gewerbe	642	129.397	5.569	4,3
Dienstleistungsbereich	3.860	613.113	25.395	4,1
Gesamt	**4.507**	**742.727**	**30.967**	4,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

Abbildung 13: Wirtschaftsabschnitte nach Sektoren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

Die Verteilung der Pflichtarbeitsplätze auf einzelne Branchen zeigt, dass der öffentliche Dienst mit 7.710 besetzen Pflichtarbeitsplätzen für Hamburg eine Vorreiterrolle übernimmt. An zweiter Stelle stehen die Verwaltung und Führung von Unternehmen mit 2.160 Pflichtarbeitsplätzen, gefolgt vom Einzelhandel mit 1.949 und der Lagerei mit 1.659 Pflichtarbeitsplätzen. Immerhin noch mehr als 1.000 Pflichtarbeitsplätze bieten der sonstige Fahrzeugbau, die Gebäudebetreuung, der Garten- und Landschaftsbau sowie das Gesundheitswesen und der Großhandel. Der soziale Sektor ist mit Erziehung und Unterricht mit 810 und bei den Heimen mit 734 besetzten Pflichtarbeitsplätzen vertreten.

Tabelle 10: Wirtschaftsabschnitte nach Branchen: Besetzte Pflichtarbeitsplätze

Rang	Branche	Besetzte Pflicht-arbeitsplätze
1	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	7.710
2	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	2.160
3	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.949
4	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	1.659
5	Sonstiger Fahrzeugbau	1.496
6	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.377
7	Gesundheitswesen	1.169
8	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.100
9	Erziehung und Unterricht	810
10	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	734

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung“ (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hamburg 2014 (Gebietsstand: März 2016).

Schaut man sich die Branchen mit der höchsten Quote besetzter Pflichtarbeitsplätze, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze an, liegt hier wieder die öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung mit 7,3 Prozent auf dem ersten Platz, gefolgt von der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren mit 7,2 Prozent. Immer noch über der Pflichtquote von 5 Prozent liegt die Branche zur Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen (6,5 Prozent), Bibliotheken und Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (je 6,1 Prozent) und die Herstellung von Druckerzeugnissen (5,9 Prozent).

Tabelle 11: Wirtschaftsabschnitte nach Branchen: Ist-Quote

Rang	Branche	Ist-Quote in Prozent
1	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7,3
2	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	7,2
3	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	6,5
4	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	6,1
5	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	6,1
6	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	5,9
7	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	5,7
8	Energieversorgung	5,6
9	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	5,3
10	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	5,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung“ (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hamburg 2014 (Gebietsstand: März 2016).

Die geringsten Ist-Quoten weisen die Branchen „Werbung und Marktforschung“ und „Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten“ mit einer Ist-Quote von jeweils 0,9 Prozent auf.

Die vorliegenden Daten für Hamburg lassen den Schluss zu, dass die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen von der Unternehmensgröße abhängt. So steigt die Ist-Quote mit der Größe des Unternehmens (Tab. 12). Erst ab einer Unternehmensgröße von 500 bis unter 1.000 Beschäftigten wird der Durchschnittswert von 4,2 annähernd erreicht, während Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern/-innen diesen Wert mit 5,4 Prozent übertreffen.

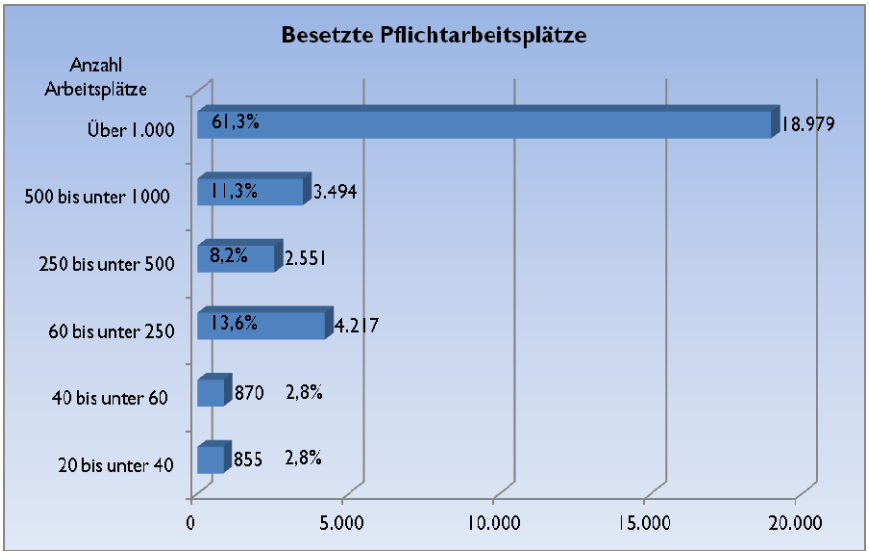
Tabelle 12: Unternehmensgrößen

Größenklassen (zwischen (...) und (...) Arbeitsplätzen)	**Anzahl Arbeitgeber**	**Zu zählende Arbeitsplätze**	**Besetzte Pflicht-arbeitsplätze**	**Ist- Quote in Prozent**
20 bis unter 40	1.472	39.440	855	2,2
40 bis unter 60	922	37.124	870	2,3
60 bis unter 250	1.586	150.048	4.217	2,8
250 bis unter 500	262	77.543	2.551	3,3
500 bis unter 1.000	140	85.277	3.494	4,1
Über 1.000	125	353.296	18.979	5,4
Insgesamt	**4.507**	**742.728**	**30.966**	**4,2**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung“ (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hamburg 2014 (Gebietsstand: März 2016).

Wie auf der Bundesebene ist die Beschäftigung von Schwerbehinderten nicht über alle Unternehmen gleich verteilt. In der Regel sind es eher die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, während große Unternehmen und der öffentliche Dienst häufig mehr als 5 Prozent der Pflichtarbeitsplätze besetzen (vgl. Theisen 2013).

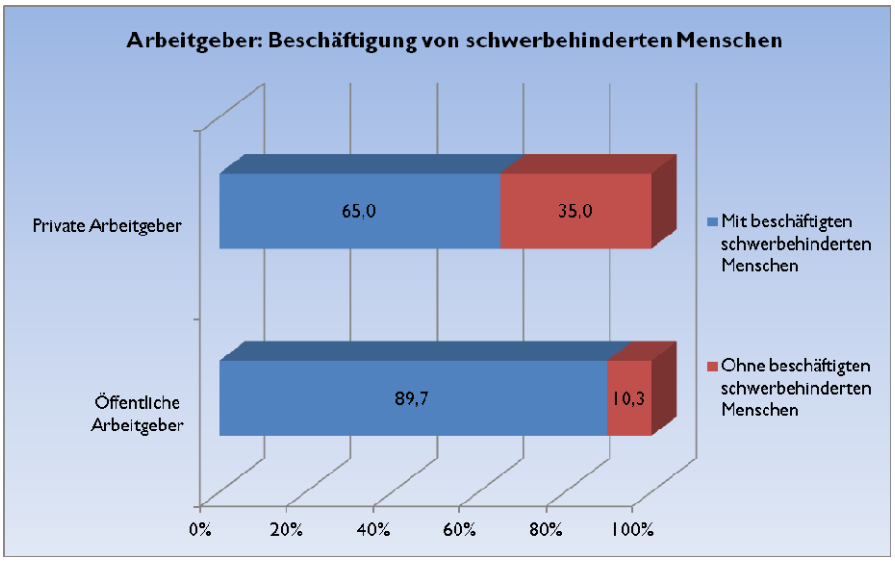
Abbildung 14: Besetzte Pflichtarbeitsplätze und Betriebsgrößen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung“ (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hamburg 2014 (Gebietsstand: März 2016).

So stellen Hamburger Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 61,3 Prozent aller Pflichtplätze, während Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern/-innen insgesamt nur 19,2 Prozent aller Pflichtplätze bieten (vgl. Abb. 14). Insgesamt beschäftigen von den 4.361 privaten Arbeitgebern in Hamburg nur 2.834 Unternehmen Menschen mit Schwerbehinderung. Dies bedeutet, dass 35 Prozent der Hamburger privaten Unternehmen gar keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Bei den öffentlichen Unternehmen sind es 10,3 Prozent, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen (s. Abb. 15).

Abbildung 15: Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

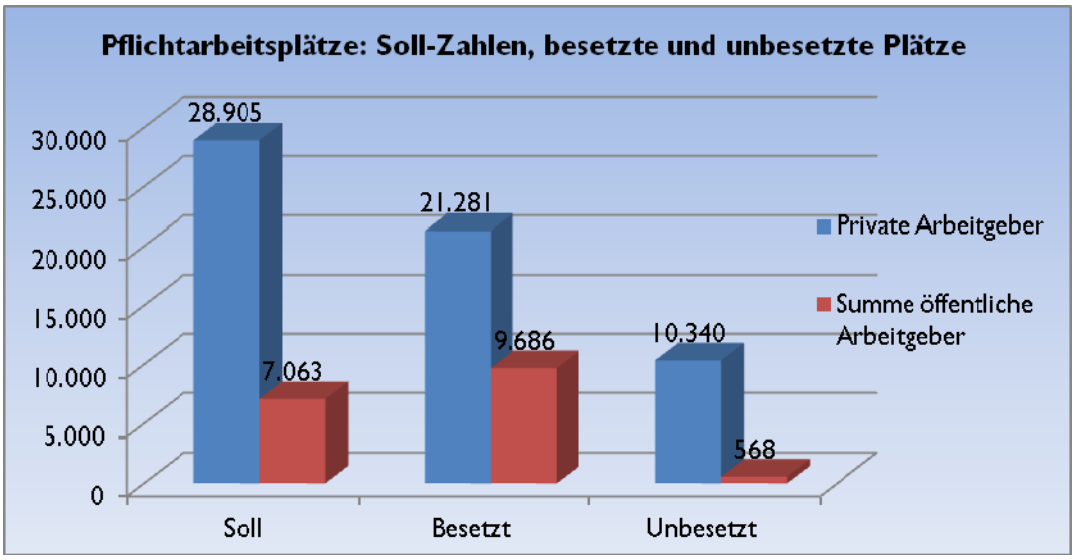
Letztere verfügen in der Regel über gut aufgestellte Personalabteilungen oder Behindertenbeauftragte, die sich mit der Beantragung finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten gut auskennen. Außerdem können Großunternehmen rückkehrenden Mitarbeitern/-innen nach einem Unfall oder einer Krankheit leichter alternative Arbeitsplätze anbieten. Kleine und mittelständische Unternehmen berichten über mangelnde Informationen über finanzielle Förderung, Scheu vor dem bürokratischen Aufwand sowie fehlender Transparenz über die Zuständigkeit verschiedener helfender Stellen (vgl. Theisen 2013). Viele Betriebe haben aufgrund des hohen Kündigungsschutzes Bedenken, schwerbehinderte Arbeitnehmer/-innen einzustellen. Dieser „Mythos der Unkündbarkeit" hält sich nach wie vor fest in den Köpfen von Personalverantwortlichen (vgl. Behrisch/Grüber/Friedrich 2013, S. 40).

2.4.2 Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg geht mit gutem Beispiel voran. Seit 2001 verpflichtet sich der Hamburger Senat freiwillig, eine Beschäftigungsquote von 6 Prozent einzuhalten und übersteigt damit die vorgeschriebene gesetzliche Quote nach § 71 SGB IX um ein Prozent. Im Jahr 2015 betrug die durchschnittliche Beschäftigtenquote der Freien und Hansestadt Hamburg 6,9 Prozent (Personalbericht 2015). In den Bezirksämtern liegt die Beschäftigungsquote zwischen 8,7 und 15,4 Prozent. Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration beschäftigt 17 Prozent schwerbehinderte Menschen (Landesaktionsplan 2013, S. 29). Im Vergleich dazu liegt die Quote der privaten Arbeitgeber nur bei 3,5 Prozent[10].

[10] Bundesagentur für Arbeit (2016).

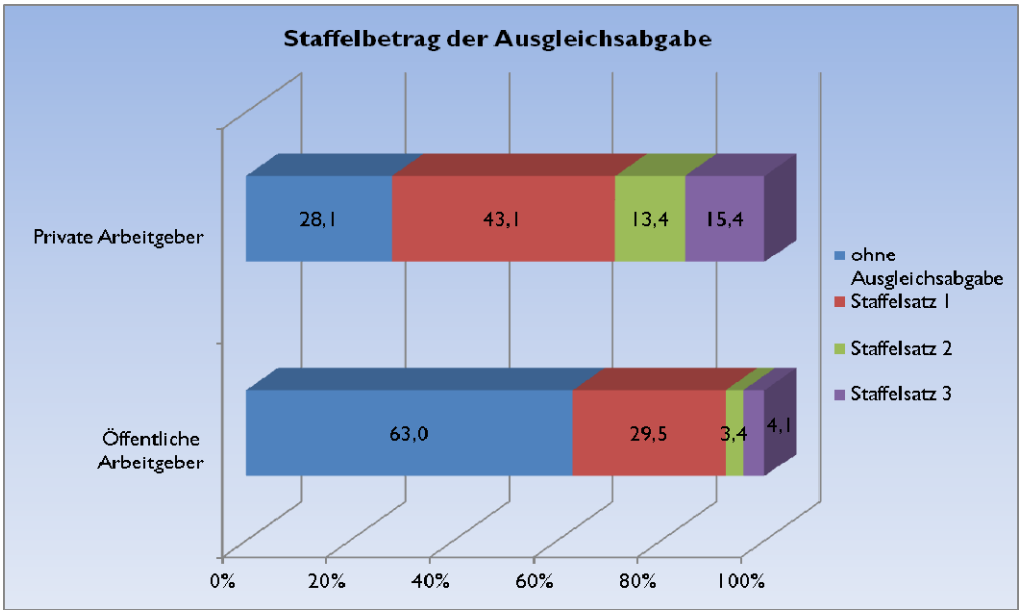
Abbildung 16: Pflichtarbeitsplätze: Sollzahlen, besetzte und unbesetzte Plätze



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

Knapp 90 Prozent der öffentlichen Arbeitgeber beschäftigen schwerbehinderte Menschen, im Vergleich zu 65 Prozent der privaten Unternehmen. Aus den nicht besetzten Pflichtarbeitsplätzen ergibt sich für die betroffenen Arbeitgeber die Pflicht zu Ausgleichsabgaben, die nach drei Staffelsätzen aufgeteilt sind. Abbildung 17 zeigt, dass die Mehrheit der öffentlichen Arbeitgeber (63 Prozent) keine Ausgleichsabgaben zu entrichten haben, während hierzu 71,9 Prozent der privaten Arbeitgeber verpflichtet sind.

Abbildung 17: Staffelung der Ausgleichsabgabe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016 (Berichtsjahr 2014).

Der Hamburger Senat gibt die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe für das Jahr 2015 wie folgt an[11]:

Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe (brutto)	25.145.274,55 Euro
Gesetzliche Abführungen	14.992.841,89 Euro
Verbleibende Ausgleichsabgabe	10.152.432,66 Euro
Aufwendungen	9.690.858,95 Euro

Zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen kann zusammengefasst werden:

- Nach Angaben der Agentur für Arbeit gibt es in Hamburg 4.507 öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigen, die verpflichtet sind, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen.
- Während 2.965 Unternehmen diese Vorgabe erfüllen, beschäftigen 1.542 Unternehmen keine schwerbehinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter.
- Für alle Hamburger Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten ergeben sich damit rechnerisch 35.968 Pflichtarbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen, davon blieben 10.908 Arbeitsplätze unbesetzt.
- Durch Mehrfachanrechnungen für schwerbehinderte Menschen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nach § 76 SGB XI kommt die Hamburger Wirtschaft immerhin auf 30.967 besetzte Pflichtarbeitsplätze.[12]
- Mit einer Quote von 4,2 Prozent der besetzten Pflichtarbeitsplätze liegt Hamburg damit unter dem Bundesdurchschnitt von 4,7 Prozent.

3 Auswertung aktueller Studien zur Einstellung von Arbeitgebern

Wie sind Hamburger Arbeitgeber gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eingestellt? Welche Erfahrungen haben Personalverantwortliche und Beschäftigte mit schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen gemacht? In diesem Kapitel wird dargestellt, welche positiven und negativen Erfahrungen Personalverantwortliche mit schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen gemacht haben und welche Maßnahmen Arbeitgeber im Betrieb umsetzen, um Teilhabenchancen für die Zielgruppe zu realisieren.

3.1 Betriebe mit schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen

Für Hamburg führte das Center for Disability and Integration eine Befragung von 78 Schwerbehindertenvertretern/-innen zur Situation von Menschen mit Behinderung im Betrieb durch. Die nicht repräsentative Studie untersuchte Handlungsfelder des Personalmanagements zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung wie Rekrutierung, die Anpassung von Arbeitsplätzen, die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur (Böhm/Dwertmann/Baumgärtner 2011).

[11] Drucksache 21/5422 der Hamburgischen Bürgerschaft, S. 1.

[12] Die Differenz von 27.964 schwerbehinderten Beschäftigten zu 30.967 besetzten Pflichtarbeitsplätzen lässt sich durch folgenden methodischen Hinweis der Bundesanstalt für Arbeit (2016) erklären: *„Bei den schwerbehinderten, gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Beschäftigten, die im Anzeigeverfahren gemeldet werden, handelt es sich nicht ausschließlich um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Es können auch Beamte darunter vertreten sein. Auch selbständige Arbeitgeber haben sich zu melden und sind daher in der Beschäftigtenzahl enthalten.“* Datenblatt „Meth. Hinweise“.

Danach ergibt sich für die Hamburger Unternehmen ein zweigeteiltes Bild: Die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung beschreiben 40 Prozent der befragten Schwerbehindertenvertreter/-innen als sehr gut oder gut, 39 Prozent dagegen bewerten die Zusammenarbeit als ausreichend oder mangelhaft. 40 Prozent geben an, regelmäßigen Kontakt zur Geschäftsleitung zu haben, während dies für weitere 40 Prozent nicht zutrifft. Alle Befragten bewerten die Integration von Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb als eher mittelmäßig. 40 Prozent der Befragten geben an, ihr Unternehmen sei nicht offen gegenüber der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung. 25 Prozent geben an, ihr Unternehmen sei offen und 35 Prozent, ihr Unternehmen sei teilweise offen. Nach Angaben der Befragten, rekrutieren 12 Prozent der Unternehmen aktiv Menschen mit Behinderung, 72 Prozent dagegen nicht aktiv. Die Hälfte der Unternehmen nimmt notwendige Arbeitsplatzanpassungen vor, allerdings verläuft die Umsetzung nur in 31 Prozent der Unternehmen reibungslos und unbürokratisch.

Nach Angaben der Schwerbehindertenvertretungen werden in 45 Prozent flexible Arbeitszeitmodelle für Menschen mit Behinderung umgesetzt, allerdings verläuft die Umsetzung in nur 27 Prozent unkompliziert. 48 Prozent der Befragten sagen, man könne in ihrem Unternehmen auch mit einer Schwerbehinderung Karriere machen, allerdings bieten nur 12 Prozent gezielte Karriereförderung für die Zielgruppe an. 40 Prozent der Unternehmen verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, jedoch bewerten 30 Prozent der Befragten die angebotenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung als mittelmäßig bzw. unzureichend. Bei der Bewertung der Organisationskultur sind die befragten Schwerbehindertenvertretungen ebenfalls gespalten: Nur 25 Prozent bezeichnen die Führungs- und Organisationskultur gegenüber Menschen mit Behinderung als offen, 40 Prozent dagegen als ablehnend (Böhm/Dwertmann/Baumgärtner 2011, S. 19). Leider gibt die Studie keinen Aufschluss darüber, inwieweit bestimmte Merkmale wie z. B. Größe, Branche, Art der Arbeitsplätze oder Fachkräftebedarf mit einer offenen bzw. ablehnenden Haltung der Unternehmen korrelieren.

Diese Zusammenhänge wurden für die Bundesebene im Inklusionsbarometer und dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes untersucht: Danach sind 25 Prozent der befragten Personalmanager/-innen staatliche Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung nicht bekannt. Nur 57 Prozent der kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nutzen staatliche Fördermöglichkeiten, jedoch 97 Prozent der großen Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten. Großunternehmen verfügen über eigene Sachbearbeiter/-innen bzw. Abteilungen, die sich mit den arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften auskennen und ausreichende Kapazitäten für die Umsetzung haben (Inklusionsbarometer 2015, S. 30 und Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 89).

Großunternehmen tun sich insgesamt leichter, institutionelle Barrieren durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln, Neu- oder Umorganisation, wie z. B. durch die Einführung neuer Schichtsysteme oder Veränderungen an der Produktionsstrecke zu beseitigen (Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 122 und Inklusionsbarometer 2015, S. 30). So sind nur 16 Prozent der größeren Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten nicht barrierefrei, dagegen aber 40 Prozent der kleinen Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, obwohl alle befragten Unternehmen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Über die letzten Jahre hat sich die Barrierefreiheit in den Unternehmen tendenziell verschlechtert (Inklusionsbarometer 2015, S. 31). Allerdings betreffen bauliche Maßnahmen nur einen Teil der Inklusionsleistungen. Viel wichtiger ist die Bereitschaft, sich auf Menschen mit Behinderung einzulassen und Vielfalt im Unternehmen zu akzeptieren. Dafür gibt es für Unternehmen eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten sowie finanzielle Hilfen (vgl. Kap. 5).

Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, in deren Rahmen mehr als 1.000 ausbildungsberechtigte Betriebe befragt wurden, zeigt, dass die Ausbildungserfahrung von Jugendlichen mit Behinderung ebenfalls mit der Betriebsgröße korreliert. Während Unternehmen mit maximal neun Mitarbeitern/

-innen nur zu 21 Prozent Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen haben, sind es bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern/-innen 85 Prozent. 87 Prozent der Betriebe, die keine Jugendlichen mit Behinderung ausbilden, geben als Grund dafür an, sie erhielten keine Bewerbungen von Ausbildungssuchenden mit Behinderung. 67 Prozent glauben, die Anforderungen des Berufes oder Arbeitstätigkeit seien für die Zielgruppe zu hoch. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Befragung auch, dass 47,1 Prozent der Unternehmen positive Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung gemacht haben. Nur 8,5 Prozent bewerten ihre Erfahrungen negativ (Enggruber/Rützel 2014, S. 8).

Die Unternehmensgröße hat weiterhin auch einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Leistungsunterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderung: Während die öffentliche Verwaltung und größere Unternehmen angaben, dass Leistungsunterschiede zwischen den beiden Gruppen kaum wahrnehmbar seien, beurteilten Industrieunternehmen und kleinere Unternehmen diese Frage deutlich skeptischer (Inklusionsbarometer 2015, S. 30).

Auch Sektor und Branche spielen scheinbar eine zentrale Rolle für die Akzeptanz von Menschen mit Behinderung. In der öffentlichen Verwaltung und der Branche Gesundheit, Soziales und Kultur ist das Klima für die Akzeptanz von Menschen mit Behinderung besonders positiv. Hier bewerteten 34 Prozent der Personalmanager/-innen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als positiven Einfluss für das Arbeitsumfeld, in der Branche Lager, Logistik dagegen nur 18 Prozent (Inklusionsbarometer 2015, S. 30).

Verschiedene Studien belegen übereinstimmend, dass Menschen mit chronisch physischen Erkrankungen und körperlichen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich überrepräsentiert sind, während Menschen mit psychischer oder geistiger Behinderung kaum in der Arbeitswelt zu finden sind. Wenn sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind es eher mittelgroße Unternehmen, die Menschen mit geistiger Behinderung eine Chance bieten. Die Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes konnte aufdecken, dass Menschen mit psychischen Behinderungen oder Erkrankungen für Arbeitgeber ein Gefühl von Unplanbarkeit mit sich bringen und deshalb häufiger vom Arbeitsmarkt exkludiert werden (Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 89).

3.2 Praxisbeispiele

Im Folgenden werden drei Beispiele guter Praxis in Hamburger Betrieben vorgestellt.

Globetrotter

Das Fallbeispiel der Firma Globetrotter soll exemplarisch zeigen, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung durch einen Diversity-Management-Ansatz umgesetzt wird. Von 1.566 Mitarbeitern/-innen beschäftigt das Unternehmen 44 Menschen mit Schwerbehinderung. Dafür hat das Unternehmen ein internes Diversity-Management eingeführt und kooperiert bei der Personalrekrutierung mit der Hamburger Arbeitsassistenz. Menschen mit Behinderung durchlaufen ein „Training on the Job“. Der eigentliche Arbeitsplatz wird dabei im Prozess, entsprechend den Fähigkeiten des jeweiligen Trainees, eingerichtet. Die Autoren/-innen des Fallbeispiels argumentieren, dass bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen, wie z. B. das Vorhandensein von einfachen, manuellen Tätigkeiten, der Akzeptanz von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsteams und die Bereitschaft, Stellenprofile an den Menschen anzupassen. Aus Sicht von Globetrotter ist dies in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums leichter, da sonst der Druck

besteht, für freiwerdende Stellen möglichst leistungsstarke Bewerber/-innen zu rekrutieren. Eine Möglichkeit, um diesen Druck zu mindern sind vorgeschaltete Praktika und eine enge Zusammenarbeit mit der Hamburger Arbeitsassistenz (Benson/Ciolek 2012, S. 92 f.).

Bisher ist es dem Unternehmen noch nicht gelungen, Menschen mit Schwerbehinderung im Verkauf zu platzieren. Knapp 70 Prozent der Schwerbehinderten werden bei Globetrotter in den Bereichen Lager und Logistik für einfache handwerkliche und gewerbliche Tätigkeiten eingesetzt. Vereinzelt finden sich Mitarbeiter/-innen mit Schwerbehinderung in der Auftragsannahme, Buchhaltung, der Poststelle oder der Küche (Benson/Ciolek 2012, S. 87).

Die Hamburger Arbeitsassistenz: Unterstützte Beschäftigung

Durch das Verschwinden einfacher Tätigkeiten bzw. gesamter Geschäftsfelder unterliegen Menschen mit geistiger Behinderung oder mit Lernschwierigkeiten einem verschärften Verdrängungswettbewerb (Behncke 2005, S. 3). Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung, das an die Erfahrungen der Supported-Employment-Programme in den USA anknüpft, bietet die Möglichkeit, Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen in reguläre Beschäftigung zu vermitteln und durch Arbeitsassistenzen zu begleiten.

Die Hamburger Arbeitsassistenz wurde 1992 als Modellprojekt gegründet und entwickelte sich inzwischen zu einer gemeinnützigen Dienstleistungsgesellschaft mit mehreren Integrationsprojekten. Seit 2002 ist sie Integrationsfachdienst nach 109 ff SGB IX in Hamburg und seit 2009 auch Träger der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Damit stellt die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenz eine wichtige Ergänzung zum Werkstättenkonzept mit geringen Übergangsquoten dar (Behncke 2005, S. 5, Doose 2012, S. 128). In Form von Praktika lernen die Teilnehmer/-innen Produktionsabläufe sowie Kooperations- und Kommunikationszusammenhänge in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts kennen.

Schwerpunkte bilden hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Küche, Reinigung, Wäscherei sowie Dienstleistungsberufe wie Tankstellen- und Hausmeisterhilfen, Lagerarbeit und Einzelhandel (Behninck 2005, S. 10). Eine Stärke der Hamburger Arbeitsassistenz ist die Einrichtung von Arbeitsplätzen während des Praktikums, die nicht über klassische Berufsbilder definiert sind. Dabei setzt die Hamburger Arbeitsassistenz auf betriebliche Qualifizierung, Jobcoachings, die Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils, die Akquisition und Schaffung von geeigneten Qualifizierungs-/Arbeitsplätzen in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und die Qualifizierung am Praktikums-/Arbeitsplatz durch Arbeitsassistent/-innen (Behncke 2005, S. 6).

Das Fallbeispiel einer Frau mit Lernbehinderung verdeutlicht die Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistenz: Die Teilnehmerin absolvierte ein Praktikum als Küchenhilfe ohne Übernahmevereinbarung in der Betriebskantine einer Hamburger Bank. Nach kurzer Zeit war der Frau die Tätigkeit als Küchenhilfe, die das Ein- und Ausräumen der Spülmaschine umfasste, zu monoton. Allerdings lernte sie dadurch die Strukturen und Abläufe im Unternehmen kennen. Mit Unterstützung der Arbeitsassistenz wurde eine Tätigkeit im Bistro des Unternehmens gefunden, in dem die Frau nun Süßigkeiten und Snacks verkaufen konnte. Es stellte sich nämlich heraus, dass die dort zuständige Kollegin mit dem Betrieb des Bistros überfordert war. Auf diese Weise konnte ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden, die Frau wurde anschließend in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen (Behncke 2005, S. 10).

Zwischen 1992 und 2005 wurden durch das Supported-Employment-Programm bzw. die Unterstützte Beschäftigung der Hamburger Arbeitsassistenz 600 Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt, dies entspricht 59 Prozent aller Maßnahmeteilnehmer/-innen in diesem Zeitraum (Behncke 2005, S. 19).

Integrationsbetriebe
Im Stadthaushotel Hamburg Altona arbeiten seit 1993 unter dem Dach des Trägers Jugend hilft Jugend gGmbH Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Es war das erste Integrationshotel, das als wirtschaftlich selbstständiges Unternehmen Menschen mit Behinderung ermöglicht, einer regulären Erwerbstätigkeit nachzugehen. Inzwischen gibt es deutschlandweit etwa 30 Integrationshotels. Die Entlohnung erfolgt entsprechend ortsüblichen oder tarifvertraglichen Regelungen. Integrationsbetriebe erhalten zur Deckung ihres besonderen Aufwands gemäß dem Neunten Sozialgesetzbuch Mittel aus der Ausgleichsabgabe. Da sie wie ein normales Unternehmen mit regulärer Beschäftigung geführt werden, lässt sich gesellschaftliche Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung im Vergleich zu Sondersystemen oder ausgelagerten Arbeitsplätzen in hohem Maße realisieren.

Aus den Praxisbeispielen wird deutlich, dass die eher aufwendigen Maßnahmen für die zahlenmäßig kleine Gruppe der Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung umgesetzt werden. Viele Menschen haben jedoch eher nicht sichtbare Beeinträchtigungen, wie z. B. eine chronische Erkrankung. Inklusion für diese Gruppe bedeutet in erster Linie eine offene durch Akzeptanz geprägte Unternehmenskultur und die Bereitschaft – ähnlich wie beim Wiedereinstieg für Mütter und Väter – individuelle flexible Lösungen zu finden.

4 Auswertung aktueller Studien zur Arbeitsplatzzufriedenheit schwerbehinderter Arbeitnehmer/-innen

Wie Menschen mit Behinderung ihre Berufstätigkeit, ihre Karriereperspektiven und Integration in die Arbeitswelt selbst erleben, wurde in den letzten Jahren bereits intensiv erforscht, allerdings liegen für Hamburg dazu nur wenige Daten vor. Deshalb greifen wir an dieser Stelle auf repräsentative Daten des Inklusionsbarometers 2015 mit Daten für den Bundesdurchschnitt und – soweit vorhanden – für die Region der nördlichen Bundesländer Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen (NORD), auf die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zur „Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt“, auf den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und auf eine Studie von Stefan zur Doose zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Lernbehinderung zurück. Für das Inklusionsbarometer wurden 802 berufstätige Arbeitnehmer/-innen mit Behinderung zu ihrer Arbeitsmarktsituation und ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt.

67 Prozent der befragten Arbeitnehmer/-innen haben eine körperliche Behinderung, 25 Prozent eine chronisch physische Erkrankung, 7 Prozent haben eine Sinnesbehinderung oder psychische Erkrankung, ein Prozent eine geistige Behinderung. Menschen mit körperlicher Behinderung haben die geringsten Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, Menschen mit psychischer oder geistiger Behinderung erfahren die größten Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Erfahrungsberichte von Betroffenen und Angehörigen belegen eine fortdauernde Stigmatisierung und Diskriminierung. Gesellschaftlich hoch bewertete Kompetenzen wie Intelligenz, Kommunikationsfähigkeit oder Flexibilität werden bei dieser Gruppe nur eingeschränkt vermutet, Menschen mit sichtbaren Behinderungen erfahren ebenfalls Ablehnung, weil sie z. B. den Kunden/-innen nicht zugemutet werden können (Überblick bei Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, S. 28 und S. 120 f.).

- 87 Prozent der Befragten geben an, entsprechend ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt zu werden, nur 12 Prozent verneinen dies (Inklusionsbarometer 2015, S. 54).
- Bei 35 Prozent der Befragten (40 Prozent NORD[13]) war die Behinderung dem Arbeitgeber zu Beschäftigungsbeginn bekannt, 55 Prozent (47 Prozent NORD) haben die Behinderung erst im Laufe der Beschäftigung erworben, 7 Prozent (9 Prozent NORD) hatten zu Beginn der Tätigkeit eine Behinderung, die dem Arbeitgeber nicht bekannt war (ebd. S. 55).
- 56 Prozent der Befragten (44 Prozent NORD), die ihre Behinderung erst im Laufe der Beschäftigung erworben haben bzw. die ihre Behinderung bei Antritt der Beschäftigung nicht bekannt gaben, glauben, sie hätten die Stelle auch ohne die Behinderung erhalten. 31 Prozent (39 Prozent NORD) dagegen sagen, sie hätten die Stelle unter diesen Voraussetzungen nicht erhalten, 13 Prozent gaben „weiß nicht" an (ebd. S. 56).
- Fast alle Befragten (93 Prozent) gaben an, innerhalb des Kollegenkreises voll anerkannt und integriert zu sein, nur 5 Prozent gaben an, dass Kollegen/-innen ihnen gegenüber Vorbehalte haben (ebd. S. 57).
- Viele Menschen mit Behinderung erleben, dass sie in Bewerbungsverfahren aussortiert werden. In Bewerbungsgesprächen werden Menschen mit Behinderung freundlich behandelt, jedoch wird ihre Behinderung oft übergangen bzw. nicht thematisiert (Irrelevanzregel). Dies führt dazu, dass Menschen mit Behinderung WfBM als einzige realistische Alternative sehen (Kardoff/Ohlbrecht/ Schmidt 2013, S. 121).

Die Befragung von 276 Arbeitnehmern/-innen mit Lernbehinderung kommt dagegen zu weniger optimistischen Einschätzungen. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 131 Personen ihr Arbeitsverhältnis bereits beendet. Bei 60 Prozent der Befragten sind größere Probleme aufgetreten, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt haben, wie z. B. Probleme mit der Arbeitsleistung, den Kollegen/-innen, der eigenen Gesundheit, dem Arbeitgeber oder privaten Angelegenheiten. Die Gruppe der Befragten, die ihr Arbeitsverhältnis inzwischen beendet hatte, benannte die gleichen Probleme, die bei ihnen jedoch in größerer Intensität auftraten (Doose 2012, S. 332).

In seiner Studie konnte Doose aufzeigen, dass Arbeitnehmer/-innen mit Lernbehinderung ihr Arbeitsverhältnis eher halten konnten, wenn ihnen familiäre Unterstützungspersonen zur Verfügung standen (Doose 2012, S. 332). Damit hat die Familie – insbesondere bei jugendlichen Menschen mit Behinderung – einen hohen Stellenwert bei der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. Als weitere wichtige Unterstützungsquellen für die Lösung von Problemen am Arbeitsplatz benannten die Befragten den Integrationsfachdienst oder die eigenen Kollegen. Dagegen spielten nach Angaben der Menschen mit Lernbehinderung die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat bei weniger als 10 Prozent der befragten Arbeitnehmer/-innen eine zentrale Rolle für die Lösung von Problemen am Arbeitsplatz (Doose 2012, S. 332).

[13] Unter der Region NORD werden im Inklusionsbarometer 2015 die Daten der Bundesländer Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen zusammengefasst.

5 Unterstützungs- und Förderangebote für Menschen mit Behinderung in Hamburg

In diesem Kapitel erfolgt ein Überblick bestehender Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung in Hamburg, die zusätzlich um Forschungsergebnisse erfolgreicher Praxis aus anderen Regionen ergänzt werden. Zu diesen Maßnahmen gehören z. B. Job Coachings, Unterstützung bei der Suche eines Arbeitsplatzes, die Inanspruchnahme von Arbeitsassistenz oder Beratungsangebote für Arbeitgeber. Verschiedene regionale Studien benennen immer wieder ähnliche Erfolgsfaktoren für den Übergang in Beschäftigung. Dazu gehören individualisierte Förderungen und Begleitungen, Betriebsorientierungen durch Praktika, Kooperationen mit Integrationsfachdiensten und psychologischen bzw. medizinischen Diensten und eine enge Vernetzung mit Unternehmen (vgl. z. B. für NRW Osterholt/Soldansky/Seligmann 2010).

2013 wurde in Hamburg der Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung veröffentlicht. Er umfasst insgesamt 180 Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und formuliert Ziele und Zeitangaben für die Umsetzung in allen relevanten gesellschaftlichen Handlungsbereichen wie Bildung, Beschäftigung, Gesundheit, Bewusstseinsbildung, Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen.

Zentrale öffentliche Institutionen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung sind das Integrationsamt, die Träger der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe), die Agentur für Arbeit und das Jobcenter team.arbeit.hamburg. Hamburg hat als einziges Bundesland mit dem Jobcenter für schwerbehinderte Menschen einen speziellen Standort für die Betreuung von Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II eingerichtet (Landesaktionsplan 2013, S. 26).

Schwerpunkte gemäß Landesaktionsplan sind:

- Die Stärkung der personenzentrierten Förderung.
- Fortführung der Sensibilisierung von Unternehmen zur Einstellung schwerbehinderter Menschen, insbesondere unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretungen.
- Verstärkte Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.
- Ausbau der Unterstützung bei der Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler und der Aktivitäten beim Übergang von der Schule in den Beruf mit dem Ziel, möglichst vielen (schwer-)behinderten Jugendlichen einen Eintritt in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Landesaktionsplan 2013, S. 27).

Diese Ziele sollen durch zahlreiche Träger und Trägerverbünde, wie z. B. die Integrationsfachdienste zur Koordination der unterstützen Beschäftigung nach § 38a SGB IX oder Förderprogramme wie z. B. das Bund-Länder-Programm „Initiative Inklusion“ umgesetzt werden (vgl. Landesaktionsplan 2013, S. 26). Die folgenden Tabellen 11 und 12 geben einen Überblick der derzeit laufenden Förderangebote im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung:

1. Regelangebote

Institution	Zielgruppen	Angebote
Agentur für Arbeit Hamburg Beratung und Vermittlung Reha/Schwerbehinderte Arbeitgeberservice	Arbeitslose schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, die Arbeitslosengeld (ALG I) beziehen Anerkannte Rehabilitanden/-innen aus dem Rechtskreis SBG II und III Betriebe	• Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung • Beratung und Förderung von Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben (u. a. Eingliederungszuschüsse, Probebeschäftigung, technische Arbeitshilfen, Arbeitsassistenz, Unterstützte Beschäftigung) • Spezielle Trainingsangebote zur beruflichen Orientierung und Eingliederung • Beratung von Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
Jobcenter team.arbeit.hamburg Standort für schwerbehinderte Menschen	Arbeitslose schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, die Arbeitslosengeld nach der Grundsicherung (ALG II) beziehen Betriebe	• Arbeitsvermittlung • Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben (u. a. Eingliederungszuschüsse, Probebeschäftigungen, technische Arbeitshilfen, Arbeitsassistenz) • Beratung von Betrieben bei der Besetzung von Arbeitsplätzen
Integrationsamt	Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen sowie ihre Arbeitgeber Betriebliche Interessenvertretungen	• Beratung und Unterstützung bei Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung • Durchführung von Präventions- und Kündigungsschutzverfahren • Sicherung und Förderung der Eingliederung in das Arbeitsleben durch z. B.: ▪ technische Arbeitshilfen ▪ Arbeitsassistenz ▪ Qualifizierung ▪ Investitionskostenzuschüsse zur Schaffung neuer Arbeitsplätze ▪ Zuschüsse zur behindertengerechten Einrichtung vorhandener Arbeitsplätze ▪ Zuschüsse zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen • Fortbildungen/Schulungen • Geförderte Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gem. § 132 SGB IX (z. Zt. 8 Integrationsprojekte, limitierte Arbeitsplätze)

Institution	Zielgruppen	Angebote
Integrationsfachdienst Hamburg (IFD) mit speziellen Angeboten für Menschen mit Behinderung ARINET (psychische/neuro-logische Behinderungen) ausblick hamburg (Körper- und Sinnesbehinderungen) Hamburger Arbeitsassistenz (Lernschwierigkeiten/geistige Behinderungen) im Auftrag des Integrations-amtes Hamburg und z. T. der Reha-Träger	Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen Arbeitgeber	• Beratung bei Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung • Begleitung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen bei Problemen am Arbeitsplatz • Vorbereitung und Vermittlung in Arbeitsverhältnisse im Auftrag von Reha-Trägern

2. Programme/Projekte und spezielle Instrumente (zum Teil befristet)

Programm/Träger	Zielgruppen	Angebote	Laufzeit
Bund-Länder-Programm **„Initiative Inklusion“** (z. T. finanziert als Landes-programm)	Betriebe, die (schwer-)behin-derte Menschen ausbilden bzw. einstellen	Arbeitgeber, die in Hamburg Ausbildungsplätze für schwerbe-hinderte junge Menschen oder Arbeitsplätze für arbeitslose oder arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre schaffen, können – zusätzlich zu den gesetzlichen Fördermitteln – mit bis zu 10.000 Euro gefördert werden.	2018 (Antragsfrist beendet)
Landesprogramm **„Job 4000“**	Betriebe, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen einstellen	„Job 4000“ beinhaltet einen zusätzlichen Lohnkostenzuschuss des Integrationsamtes für zwei Jahre im Anschluss an einen mindestens zweijährigen Eingliederungszuschuss durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter team.arbeit.hamburg. Es kann auch der Übergang aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt gefördert werden.	Förderanträge können bis zum 31.12.2016 gestellt werden.

Programm/Träger	Zielgruppen	Angebote	Laufzeit
Landesprogramm **„Hamburger Budget für Arbeit“**	Betriebe, die schwerbehinderten Menschen den Übergang von einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen	Das Hamburger Budget für Arbeit hat das Ziel: „Raus aus der Werkstatt, rein in den Betrieb“. Ermöglicht wird damit für Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, mit Hilfe von dauerhafter Lohnsubventionierung und beruflicher Assistenzleistung der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Unternehmen. Die Beschäftigten haben dabei ein unbeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen. Sie werden in Seminaren und mit Praktika gründlich auf eine Tätigkeit außerhalb der Werkstatt vorbereitet.	Lfd.
Projekt **„BIHA“** – Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW + UVNord im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg	Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von kleinen und mittleren Unternehmen	• Beratung zur Integration schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz • Beratung und Informationsveranstaltungen zu Themen der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik, des betrieblichen Eingliederungsmanagements, des demografischen Wandels und der beruflichen Weiterbildung	Derzeit befristet bis 30.06.2017.
Projekt **„Handicap“** – Beratung plus Qualifizierung Arbeit und Leben Hamburg e. V. im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg	Betriebliche Interessenvertretungen kleiner und mittlerer Unternehmen	• Beratung zur Integration behinderter Menschen am Arbeitsplatz • Beratung und Informationsveranstaltungen zu Themen der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik, des betrieblichen Eingliederungsmanagements, des demografischen Wandels und der beruflichen Weiterbildung	Derzeit befristet bis 30.06.2017.
Projekt **„PiCo“** – Personenindividuelles Coaching ARINET	ALG-II-Empfänger mit psychischer Beeinträchtigung (Schwerbehinderung oder nachweislich in psychiatrischer Behandlung)	Personenindividuelles Coaching für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen mit dem Ziel, durch berufsqualifizierende Maßnahmen und Coaching, berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu finden.	31.12.2016 Fortsetzung geplant

Programm/Träger	Zielgruppen	Angebote	Laufzeit
ESF-Projekt **„Aktionsbündnis inklusive Arbeit“** Verbund der Integrationsfachdienste	Arbeitslose Menschen mit Behinderung, die ALG I oder II beziehen	Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Initiierung und Organisation von Inklusionspatenschaften. Kern des Ansatz ist es, engagierte Vertreter/-innen Hamburger Unternehmen als Mentoren/-innen zu gewinnen, um Menschen mit Behinderung bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen, u. a. in Form von Hospitationen oder Praktika im eigenen Betrieb/ innerhalb des Netzwerkes.	01.03.2014–31.12.2016
ESF-Projekt **„dual & inklusiv Berufliche Bildung in Hamburg“** Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB)	Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen oder sonderpädagogischem Förderbedarf	Ziel des Projektes ist es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Teilhabe im Gesamtsystem Übergang Schule–Beruf und somit am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu soll die Berufsorientierung an den Stadtteilschulen, die Ausbildungsvorbereitung an den Berufsschulen und den Produktionsschulen sowie die duale Ausbildung einschließlich der Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung an geeigneten Projektstandorten zu inklusiven Bildungsangeboten weiterentwickelt werden.	31.07.2017
ESF-Projekt zur **Unterstützung psychisch auffälliger Jugendlicher** (Arbeitstitel)	Nicht schulpflichtige junge Erwachsene (18 bis 25 Jahre) im System der Hamburger Jugendberufsagentur mit integrationshemmenden psychischen Auffälligkeiten	Das Angebot richtet sich an junge Menschen, bei denen sich im Beratungs-, Vermittlungs- oder Qualifizierungsprozess psychische Auffälligkeiten zeigen, die eine Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verhindern. Die Jugendlichen sollen ergänzend beraten und unterstützt werden mit dem Ziel, sie in den Beratungs-, Vermittlungs-, Arbeits- und Qualifizierungsprozessen zu halten. In enger Zusammenarbeit mit den einschlägigen Versorgungssystemen sollen ggf. individuelle Hilfen herangezogen werden, die es den Jugendlichen ermöglichen, ihre Arbeitsmarktintegration weiter zu verfolgen.	In Planung 2017–2020

Programm/Träger	Zielgruppen	Angebote	Laufzeit
Projekt **„Perspektive Arbeit und Gesundheit“** – PAG Anlaufstelle für Beschäftigte und Betriebe Arbeit und Gesundheit e. V.	Beschäftigte und Betriebe	Vertrauliche und kostenlose Beratung für • Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich aufgrund ihrer Arbeit psychisch belastet fühlen • Beschäftigte der Pflegebranche (insb. hinsichtlich Qualifizierung) • Betriebe zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz	01.09.2015–30.08.2017
Projekt **„Gesundheitsberatung für Flüchtlinge“** im Rahmen des Projektes W.I.R (work and integrations for refugees) Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH (BTZ)	Flüchtlinge mit gesundheitlichen, insbesondere psychischen Beeinträchtigungen	• Spezialisierte psychosoziale Beratung mit Fokus auf Arbeitsmarktfähigkeit am Projektstandort W.I.R (work and integration for refugees)	01.04.2016–31.03.2017 Fortsetzung geplant
Projekt **„Lebenslagenberatung“** (psychosoziale Betreuung gem. § 16a Nr. 3 SGB II) SPSH, ATH, AQtivus, JhJ	Arbeitslose Menschen mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen, die ALG II beziehen	Förderung der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die psychische und soziale Stabilisierung der Ratsuchenden und den Abbau oder die Verringerung von Vermittlungshemmnissen	31.12.2016 Fortsetzung geplant
Projekt **„Tagwerk“** div. Träger	Besonders arbeitsmarktferne Arbeitslose im ALG-II-Bezug, am Rande der Arbeitsfähigkeit, häufig mit Suchtproblematik oder psychischen Beeinträchtigungen	Niedrigschwelliges Angebot mit stundenweiser Beschäftigung (i. d. R. bis 16 Std.) auf freiwilliger Basis vorwiegend im Grün- und Gastrobereich gegen Mehraufwandsentschädigung zur Stabilisierung, Tagesstrukturierung und Weiterleitung in weitere Hilfsangebote oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.	01.02.2016–31.01.2017

<table>
<tr><th>Programm/Träger</th><th>Zielgruppen</th><th>Angebote</th><th>Laufzeit</th></tr>
<tr><td>Jobcenter team.arbeit.hamburg
„PeM“ – Psychisch erkrankte Menschen – Kenntnisvermittlung
(Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung/MAbE)</td><td>Menschen mit psychischen Erkrankungen Menschen im ALG-II-Bezug</td><td>Bestandsaufnahme zur persönlichen, psychosozialen und beruflichen Situation. Einschätzung des aktuellen Leistungsstandes durch psychologische und pädagogische Begleitung. Auf dieser Grundlage werden Ziele zwischen dem Träger und den Teilnehmern/-innen vereinbart. Arbeitsproben und Hospitationen in unterschiedlichen Berufsbereichen sind möglich und unterstützen die Abklärung der beruflichen Möglichkeiten. Die Teilnehmenden finden heraus, welche Stärken sie haben, und erarbeiten sich die nächsten Schritte zur gesundheitlichen und sozialen Rehabilitation. In einem individuellen Integrationsplan werden die Erkenntnisse und Empfehlungen für weitere Maßnahmen für die berufliche Wiedereingliederung zusammengeführt.</td><td>Lfd.</td></tr>
<tr><td>Jobcenter team.arbeit.hamburg
Arbeitsgelegenheiten (AGH)</td><td>Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die ALG II beziehen</td><td>AGH mit Ausrichtung auf SGB-II-Bezieher mit gesundheitlichen Einschränkungen. Häufig ist unklar, woran die Arbeitsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt scheitert – auch für die Betroffenen selbst. Fachliche Gründe scheiden häufig aus, vielmehr scheint es andere Ursachen oder Auslöser zu geben, z. B. verborgene Ängste. Diesem Umstand wird in den speziellen AGH Rechnung getragen. Derzeit sind folgende AGH verfügbar:
<table>
<tr><th>Träger</th><th>Maßnahmebezeichnung</th></tr>
<tr><td>ausblick hamburg</td><td>Hamburg Wandsbek 4</td></tr>
<tr><td>ARINET</td><td>NPO-Service Harburg</td></tr>
<tr><td>einfal</td><td>Spenda Bel Billstedt III</td></tr>
<tr><td>Jugendbildung Hamburg</td><td>Modellbau</td></tr>
<tr><td>KOALA</td><td>Familienservice Osdorf I</td></tr>
<tr><td>KOM</td><td>AK Farbwechsel Eimsbüttel</td></tr>
<tr><td>KOM</td><td>AK Farbwechsel Wandsbek</td></tr>
<tr><td>SBB</td><td>Modellbau Bergedorf I</td></tr>
<tr><td>SBB</td><td>Modellbau Mitte I</td></tr>
</table></td><td>Lfd.</td></tr>
</table>

Programm/Träger	Zielgruppen	Angebote	Laufzeit
Jobcenter team.arbeit.hamburg **Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen beim Träger** (AVGS-MAT)	Langzeitarbeitslose Menschen, insbesondere mit psychischen Erkrankungen/Problemen (ALG-II-Bezug)	Die Ausgabe eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins erfolgt ohne Angabe von Trägern. Die Kunden/-innen können sich entsprechend der vorgegebenen Inhalte eine Maßnahme und einen Träger aussuchen. Im Rahmen der neutralen Beratung wird auf das Weiterbildungsportal WISY als Informationsquelle hingewiesen.	Lfd.

Quelle: Internes Arbeitspapier der BASFI 2015, Stand Juli 2016.

Exemplarisch sollen hier einige Angebote beschrieben werden:

„BIHA“ ist ein Public Private Partnership zwischen dem Hamburger Integrationsamt, einem privatem Träger (Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH) und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. (UV Nord). Die Beratungsstelle für Hamburger Unternehmen wurde 2001 gegründet und kombiniert sozialverantwortliche Unternehmensberatung mit den sozialpolitischen Aufgaben eines Integrationsfachdienstes. BIHA wurde seinerzeit vom Europäischen Sozialfonds anschubfinanziert, aktuell ist es in der Regelförderung des Hamburger Integrationsamtes.

BIHA richtet sich an Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche in Hamburger Unternehmen, mit dem Ziel, betriebliche Ablaufstrukturen durch Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Change Management und Gesundheitsmanagement für Menschen mit Behinderung zu optimieren (Albrecht/Ritz 2012, S. 348). In der Beratung beschäftigt sich BIHA mit folgenden Themenstellungen:

- Einzelfallproblematiken schwerbehinderter Beschäftigter,
- Klärung konkreter Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte,
- Konkrete Fördermöglichkeiten zur Sicherung bedrohter Arbeitsplätze,
- Einführung und Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Zusammenarbeit mit Fachdiensten und Rehabilitationsträgern,
- Beratung zum demografischen Wandel und Durchführung von Altersstrukturanalysen (Albrecht/Ritz 2012, S. 353).

Seit 2001 wurden 780 Unternehmen beraten, allein zwischen Juli 2014 und Juli 2015 konnte die Beratungsstelle 229 neue Unternehmen gewinnen. BIHA veranstaltete 70 Runde Tische zu den Themen betriebliches Eingliederungsmanagement, demografischer Wandel und Qualifizierung, an denen Vertreter/-innen von 200 Unternehmen teilnahmen. Die Projektmitarbeiter/-innen von BIHA führten Beratungen mit Personalverantwortlichen zu 4.820 Beschäftigungsverhältnissen durch (www.faw-biha.de).

In ihrem Beitrag benennen die Verantwortlichen von BIHA typische Probleme der Projektförderung: So laufen die betrieblichen Veränderungsprozesse in der Regel über mehrere Jahre und erfordern eine langfristige Begleitung der Unternehmen. Über den Zuwendungsbescheid werden die zu erreichenden Ziele an die Projektlaufzeit gekoppelt und richten sich nicht an den Erfordernissen der Betriebe aus (Albrecht/Ritz 2012, S. 347).

Zielsetzung des Programms **„Initiative Inklusion“** ist es u. a., Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler anzubieten und sie beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu unterstützen, den erfolgreichen Einstieg für schwerbehinderte junge Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen und schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, durch zusätzliche Förderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren (Landesaktionsplan 2013, S. 27). In den beiden Projektzeiträumen über jeweils zwei Schuljahre wurde eine Zielzahl von je 471 Schülerinnen und Schülern anvisiert. Mit Stichtag 9. Februar 2016 haben seit 2011 insgesamt 782 Schüler/-innen an den Berufsorientierungsmaßnahmen teilgenommen (Drucksache 21/3179).

Konzeptionell ist das Programm als gestaffeltes Prämiensystem ausgestaltet. Zur Stärkung der Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse erfolgen die Prämienzahlungen bei Erreichung bestimmter Meilensteine (z. B. bestimmte Beschäftigungsdauer). Im Rahmen des Projektes werden derzeit folgende neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse gefördert: 85 Ausbildungsverhältnisse für jüngere Menschen mit Behinderung sowie 81 Arbeitsverhältnisse für schwerbehinderte ältere Menschen. Das Programm lief so erfolgreich, dass es aus Landesmitteln der Ausgleichsabgabe ergänzend finanziert wurde.

Neben den Integrationsfachdiensten und BIHA gibt es in Hamburg die Beratungsstelle **„handicap“**, die im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg arbeitet. Das Angebot richtet sich an Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen sowie an Schwerbehindertenvertretungen in Hamburger Unternehmen und Behörden. Die Beratungsstelle „handicap“ berät betriebliche Interessenvertretungen bei allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu Themen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), der Schwerbehindertenpolitik, zum demografischen Wandel und zur Inklusion in der Arbeitswelt. Mit den Interessenvertretungen erarbeitet die Beratungsstelle Lösungsvorschläge, besonders für kleine und mittlere Betriebe aller Branchen (Agentur für Arbeit 2016, S. 27).

Bewusstseinsbildung in Betrieben

Seit 1971 existiert die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV) mit derzeit etwa 500 Vertrauenspersonen. Die Arbeitsgemeinschaft verfolgt das Ziel, Vertrauenspersonen der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung miteinander zu vernetzen und ihnen einen besseren Zugang zu Organisationen der Sozialwirtschaft und öffentlichen Trägern wie der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt zu ermöglichen. Der Zusammenschluss soll weiterhin den Erfahrungsaustausch und die Versorgung mit aktuellem Fachwissen zur Beratung von Kollegen/-innen im Betrieb sicherstellen. Durch die Mitwirkung in politischen Gremien wie z. B. zur Beratung der Bundesregierung zur Gestaltung des Nationalen Aktionsplans oder als stimmberechtigtes Mitglied im Landesbeirat zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen nimmt die ARGE SBV direkt Einfluss auf die Belange von Menschen mit Behinderung (Ravenhorst 2012, S. 69 ff.). Für die Bewusstseinsbildung in den Unternehmen haben die Vertrauenspersonen eine wichtige Funktion: Zum einen durch ihren direkten Zugang zu allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, zum anderen durch die Möglichkeit, in den Betrieben Compliance-Richtlinien zur Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zu verankern (Ravenhorst 2012, S. 73 f.). Dass dies nicht immer gelingt, zeigt die Befragung der Schwerbehindertenvertretung des Center for Disability Studies von Böhm/Dwertmann/Baumgärtner 2011, die selbst oftmals an einer erfolgreichen Umsetzung in den Unternehmen scheitert (s. Kap. 4).

Auch das Integrationsamt selbst trägt durch Betriebsbesuche im Rahmen der begleitenden Hilfe und im Rahmen der Schulungs- und Aufklärungsarbeit auf Veranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen sowie für Personal- und Betriebsräte zur Bewusstseinsbildung in den Unternehmen bei.

6 Fazit

Auch wenn die Datenlage für Hamburg zum Teil lückenhaft ist und aufgrund sehr unterschiedlicher Erhebungszeitpunkte und -methoden nur eingeschränkte Vergleichbarkeit zulässt, konnten in den vorhergehenden Ausführungen aufschlussreiche Aussagen zu Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung am Hamburger Arbeitsmarkt getroffen werden.

Empirisch ist festzustellen, dass die Zahl (schwer-)behinderter Menschen in den letzten Jahren aufgrund der demografischen Alterung kontinuierlich ansteigt. Dabei zeigt sich, dass Menschen mit Beeinträchtigung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und in der betrieblichen Ausbildung zahlenmäßig kaum vertreten sind. Obwohl die Berufsausbildung zunehmend inklusive Angebote bereithält, haben junge Menschen im Rahmen der Erstrehabilitation nur eingeschränkte Möglichkeiten bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs. Das liegt unter anderem auch daran, dass die Rehabilitationsträger nicht in ausreichendem Maße Arbeitsassistenzen bewilligen.

Erfreulich ist, dass die Mehrzahl der Menschen mit Behinderung in den Unternehmen qualifikationsadäquat eingesetzt wird. In Befragungen des Inklusionsbarometers äußern sich Arbeitnehmer/-innen mit Behinderung in Norddeutschland mehrheitlich zufrieden über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitgeber. Allerdings wird auch deutlich, dass viele Bewerber/-innen mit einer Beeinträchtigung gar nicht eingestellt werden, häufiger in Teilzeit arbeiten und durchschnittlich geringere Löhne erhalten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013: 130, Destatis 2007, S. 199). Insbesondere Menschen mit geistiger Behinderung, psychischer Behinderung oder einer Lernbehinderung haben große Schwierigkeiten, eine langfristige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Die errechnete Arbeitslosenquote für Menschen mit Schwerbehinderung liegt mit 10,2 Prozent deutlich über der für nichtbehinderte Menschen in Hamburg. Dies lässt sich auch auf den demografischen Wandel zurückzuführen, aufgrund dessen die Zahl der älteren Menschen mit Behinderung zunimmt. Arbeitslose mit Schwerbehinderung haben häufiger einen Hauptschulabschluss oder die mittlere Reife als Hamburger Arbeitslose insgesamt. Unter den Arbeitslosen mit Schwerbehinderung finden sich außerdem mehr Menschen mit einer betrieblichen Ausbildung im Vergleich zu allen Arbeitslosen. Insgesamt haben schwerbehinderte Menschen in Hamburg ein höheres Risiko in Langzeitarbeitslosigkeit zu verweilen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Männer, die überproportional häufig unter den Langzeitarbeitslosen zu finden sind.

Die Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konnte in den letzten Jahren auf 1,4 Prozent pro Jahr gesteigert werden. Dennoch erfüllt das Werkstattkonzept mit diesem geringen Wert nicht die Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention nach inklusiver Teilhabe am Arbeitsmarkt. Im Vordergrund steht nach wie vor die Rolle als Sondersystem mit Schutzfunktion für Menschen, die dem Leistungsdruck des ersten Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind. Ausgelagerte Arbeitsplätze und Integrationsbetriebe sind Alternativen, um mehr Arbeitsmarktnähe für die Zielgruppe herzustellen. Hier hat sich die Quote der Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert.

Während der öffentliche Dienst in Hamburg bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Vorreiterrolle einnimmt, beschäftigt mehr als ein Drittel der privaten Unternehmen keine schwerbehinderten Menschen. Darunter sind besonders viele kleine und mittlere Unternehmen. Allerdings zeigt sich hier ein zweigeteiltes Bild: Einerseits gibt es eine Vielzahl von Good-Practice-Unternehmen wie Globetrotter, die bewusst daran arbeiten, ihre Strukturen inklusiv zu gestalten, andererseits empfinden viele kleine und mittlere Unternehmen den Zeitaufwand für die Beantragung

von Fördermitteln und Unterstützungsleistungen als zu aufwendig. Befragungen von Personalverantwortlichen zeigen, dass Menschen mit geistigen und psychischen Behinderungen aufgrund des antizipierten Ausfallrisikos und der damit einhergehenden gefühlten Unplanbarkeit kaum eingestellt werden.

Positiv fällt die große Anzahl von Förderprogrammen und Unterstützungsprojekten in Hamburg auf. Mithilfe dieser Angebote besteht nicht nur die Möglichkeit der individuellen Förderung, sondern auch die Chance, durch Personal- und Organisationsentwicklung tatsächlich Strukturen innerhalb von Unternehmen nachhaltig zu verändern. Leider ist die Mehrzahl der Angebote jedoch befristet, was insbesondere die langfristig angelegte Arbeit mit Unternehmen erschwert.

7 Handlungsansätze

Die vorhergehenden Ausführungen haben gezeigt, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Hamburger Arbeitsmarkt noch nicht in allen Bereichen zufriedenstellend realisiert werden konnte. Vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Lebenslagen und Bedarfe von Menschen mit Behinderung ist eine bessere Durchlässigkeit zwischen den Systemen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt erforderlich. Handlungsansätze werden insbesondere in folgenden Bereichen gesehen:

- **Betriebliche Ausbildung fördern**
  Der Übergang von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt ist im Leben junger Menschen ein wichtiger Schritt und maßgeblich dafür, wie eine berufliche Biografie verläuft. Die Ausbildung behinderter Jugendlicher erfolgt jedoch nur selten direkt im Betrieb. Der Großteil findet außerhalb des Betriebes statt und führt noch zu oft in Sonderwelten des Arbeitsmarktes. Um die Chancen behinderter junger Menschen am Arbeitsmarkt zu verbessern, sollte ein Fokus darauf gerichtet werden, wie ihre Ausbildung künftig zu deutlich höheren Anteilen in den Unternehmen stattfinden kann.

- **Sondereinrichtungen weiterentwickeln**
  Dennoch haben für Menschen mit starken Beeinträchtigungen Ausbildungsangebote in Spezialeinrichtungen oder WfbM nach wie vor ihre Berechtigung. Eine Gefahr besteht jedoch, dass der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne „limitierter Inklusion“ (s. Kap. 1.3) begrenzt ist. Übergänge an der Schnittstelle von WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt sollten im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeiten frühzeitig vorbereitet und begleitet werden. Die Einrichtungen sind unter anderem gefordert, Arbeitsorte zu flexibilisieren und den Ausbau von Außenarbeitsplätzen weiter voranzutreiben.

- **Arbeitsmarktzugang verbessern**
  Menschen mit Behinderung sind den Risiken am Arbeitsmarkt besonders ausgesetzt. Dem gegenüber steht, dass schwerbehinderte Arbeitslose im Vergleich zu anderen Arbeitslosen vielfach besser qualifiziert sind, d. h. sie haben häufiger eine berufliche Ausbildung abgeschlossen als die Arbeitslosen insgesamt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Zunahme von älteren und damit häufiger auch behinderten Menschen sollte mit intensiven Qualifizierungs- und Betreuungsangeboten darauf hingewirkt werden, dass diese Zielgruppe besser in Beschäftigung gehalten und auch wieder in Beschäftigung integriert werden kann.

- **Inklusionskompetenz in Betrieben erhöhen**
  Informations- und Beratungsdefizite sowie meist ausräumbare Vorbehalte hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind häufig Gründe, warum in den Betrieben und Unternehmen noch zu wenig (schwer-)behinderte Menschen tätig sind. Arbeitgeber und Belegschaf-

ten sind verstärkt davon zu überzeugen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs dient, ein Gewinn für das ganze Unternehmen darstellt und eine Vielzahl an Unterstützung bereitsteht.

- **Zusammenarbeit stärken**
  Damit mehr Menschen mit Behinderung ausgebildet und beschäftigt werden, bedarf es des Engagements und der Kooperation einer Vielzahl von Akteuren. Die starke Verrechtlichung in den Sozialgesetzbüchern, die Versäulung in unterschiedlichen Leistungsbereichen und die verschiedenen Ebenen im föderalen System führen zu unübersichtlichen Kompetenzen und Zuständigkeiten im Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem. Ein Fokus sollte auf die institutionenübergreifende Vernetzung und Verzahnung der Hamburger Akteure gelegt werden.

Exkurs: Ausblick auf das geplante Bundesteilhabegesetz (BTHG)
Die Regelungen des am 28.07.2016 vom Bundeskabinett beschlossenen Entwurfs des BTHG werden zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Behinderung an der Teilhabe von Ausbildung und Arbeit beitragen. Das Gesetz soll stufenweise in Kraft treten und die Behindertenpolitik in Deutschland im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln. Kernziele sind, mehr Selbstbestimmung und umfangreichere Teilhabe sicherzustellen sowie in Zukunft staatliche Leistungen wie aus einer Hand zu gewähren. Die Regelungen zielen unter anderem darauf ab, Erwerbsfähigkeit zu erhalten und den Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu erhöhen:

- Die Jobcenter sollen die Möglichkeit der Förderung von Modellvorhaben für präventive Maßnahmen im Rechtskreis SGB II erhalten, mit dem Ziel, die Erwerbsfähigkeit zu sichern. Sie sollen dabei unterstützt werden, Menschen mit Rehabilitationsbedarfen frühzeitig anzusprechen und auch mit zusätzlichen und/oder innovativen Maßnahmen und Handlungsansätzen zu fördern.

- Das „Budget für Arbeit“ zur Förderung des Übergangs aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt soll flächendeckend eingeführt werden.

- Bei der Anrechnung von Einkommen und Vermögen sollen sukzessive Verbesserungen erfolgen.

- Es soll eine flächendeckende ergänzende unabhängige Teilhabeberatung eingeführt werden.

8 Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit Hamburg (2016): Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Leistungen und Hilfen zur Inklusion, 3. Auflage.

Agentur für Arbeit Hamburg (2015): Jobs für schwerbehinderte Menschen: Anzeigeverfahren bis 31.03.2015. Pressemitteilung 08/2015 vom 25.03.2015.

Arbeitsmarktreport Agentur für Arbeit Hamburg (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, März 2016.

BAG WfbM (2015): Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. Download unter www.bagwfbm.de/category/34 (letzter Zugriff: 16.08.2016).

Behncke, Rolf (2005): Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Konzept, Arbeitsweise und Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenz. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe: WfbM-Handbuch, 13. Ergänzungslieferung, Marburg, 10/2005.

Behrisch, Birgit/Grüber, Katrin/Friedrich, Jürgen (2013): Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin. Eine Analyse. Hrsg. vom Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft, Berlin.

Benson, Katharina/Ciolek, Achim (2013): Rekrutierung und Integration von Mitarbeitern mit Behinderung bei der Globetrotter Ausrüstung GmbH (Hamburg). In: Böhm, Stephan/Baumgärtner, Miriam/Dwertmann, David (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt, Berlin, Heidelberg, S. 85-97.

BMAS Teilhabebericht (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Hrsg. vom Bundesamt für Arbeit und Soziales, Stand August 2013.

Böhm, Stephan/Dwertmann, David/Baumgärtner, Miriam (2011): Menschen mit Behinderung in Hamburger Unternehmen. Erste Ergebnisse Studie. In: HCP Journal, 2. Jahrgang 2011, S. 18-19.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hamburg 2014 (Gebietsstand: März 2016), Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201412/iiia6/bsbm-bsbm/bsbm-02-0-201412-xlsx.xlsx (letzter Zugriff: 16.08.2016).

Bundesagentur für Arbeit (2014a): Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, Berichtsmonat Dezember 2013, Datenstand: Januar 2014, Hamburg (Gebietsstand Januar 2014), Sonderauswertung per E-Mail übermittelt durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, 06.04.2016.

Bundesagentur für Arbeit (2014b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitshilfe zur fachlichen Unterstützung und Umsetzung in VerBIS 2.71, Quelle: www.jobboerse-berlin.de/Arb.hilfe%20BA%20zu%20Profiling%20u.%20Betreuungsstufen.pdf (letzter Zugriff: 16.08.2016).

Destatis (2016): Sozialleistungen. Schwerbehinderte Menschen. Fachserie 13 Reihe 5.1, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Destatis (2015): Über 10 Millionen behinderte Menschen im Jahr 2013. Pressemitteilung vom 11.05.2015 – 168/15.

Destatis (2007): Behinderung und Einkommen. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Detmar, Winfried/Gehrmann, Manfred/König, Ferdinand/Momper, Dirk/Pieda, Bernd/Radatz, Joachim (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH im Auftrag des BMAS.

Doose, Stefan (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Marburg, 3. Auflage.

Drucksache 21/5422 vom 02.08.2016 der Hamburgischen Bürgerschaft.

Drucksache 21/3179 vom 08.03.2016 der Hamburgischen Bürgerschaft.

Enggruber, Ruth/Rützel, Josef (2014): Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Hrsg. von der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Hamburger Landesaktionsplan (2013): Hamburger Landesaktionsplan. Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Hrsg. von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Freie und Hansestadt Hamburg.

Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch (2015): Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 3. Jahrgang.

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2014): Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen. Hrsg. vom Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Freistaat Sachsen.

Jobcenter team.arbeit.hamburg (April 2016): Bestand erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (VM), per E-Mail übermittelt durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, 06.04.2016.

Kardoff, Ernst von/Ohlbrecht, Heike/Schmidt, Susen (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin.

Kastl, Jörg Michael (2010): Einführung in die Soziologie der Behinderung, Wiesbaden.

Kersten, Tobias (2016): Werkstätten für behinderte Menschen im Zeitalter der Inklusion – am Beispiel einer ausgewählten WfbM, Bachlorarbeit an der Hochschule Neubrandenburg im FB Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung, urn:nbn:de:gbv:519-thesis2016-0342-3.

Kubek, Vanessa (2012): Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen beruflicher Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Wiesbaden.

Osterholt, Richard/Soldanksy, Ute/Seligmann, Michael (2010): Praxishilfe – Erfolgsfaktoren zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Hrsg. von G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop.

Otto-Albrecht, Manfred/Ritz, Hans-Günther (2013): Fortbildungsakademie der Wirtschaft (Hamburg) – Beratung mit Arbeitgeberorientierung. In: Böhm, Stephan/Baumgärtner, Miriam/Dwertmann, David (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt, Heidelberg 2013, S. 343-361.

Personalbericht (2015): Personalbericht des Hamburger Senats. Download unter www.hamburg.de/personalamt/personalbericht-zpd-hamburg.

Pieper, Marianne/Mohammadi, Jamal Haji (2014): Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. Ableism und Rassismus – Barrieren des Zugangs. In: Wansing, Gudrun/Westphal, Manuela (Hrsg.): Behinderung und Migration, Wiesbaden, S. 221-251.

Ravenhorst, Volker (2013): Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion. In: Böhm, Stephan/Baumgärtner, Miriam/Dwertmann, David (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt, Berlin, Heidelberg 2013, S. 65-74.

Schöb, Andrea (2013): Definition „Inklusion". Quelle: www.inklusion-schule.info/inklusion/definition-inklusion.html (letzter Zugriff am 08.04.2016).

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015): Statistik informiert Nr. 155/2015, Bevölkerung in Hamburg 2014 Bevölkerungszahl gestiegen. Quelle: www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Presseinformationen/SI15_155.pdf (letzter Zugriff 16.08.2016).

Theisen, Bettine (2013): Warum Arbeitgeber sich von der Behindertenquote freikaufen. Quelle: www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/arbeitsmarkt-warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html (letzter Zugriff am 16.05.2016).

Versorgungsamt Hamburg (2015): Bestandsstatistik 2015.