



HOCHSCHULE
NEUBRANDENBURG

University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Inklusion von Menschen mit Behinderungen aus Perspektive der Organisationsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern

Autorin:

Isabelle Förster

Erstbetreuer*in:

Frau Prof. Dr. Kraehmer

Zweitbetreuer*in:

Herr Biallas M. A.

URN-Nummer:

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2023-0438-0

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Menschen mit Behinderungen: eine Ausgangslage.....	2
2.1. Inklusion, Teilhabe und Partizipation.....	3
2.2. Rechtliche Grundlagen.....	5
3. Inklusion in verschiedenen Lebenssituationen.....	6
3.1. Schulische Bildung.....	7
3.2. Ausbildung und Arbeit.....	10
3.3. Wohnen und Freizeit.....	11
4. Berufliche Teilhabe am Arbeitsleben.....	15
4.1. Erster Arbeitsmarkt: Fördermaßnahmen des Sozialstaats.....	17
4.2. Zweiter Arbeitsmarkt: Werkstätten für Menschen mit Behinderung.....	20
5. Organisationsentwicklung und Inklusion.....	22
5.1. Inklusionsmanagement in Organisationen.....	24
5.2. Inklusive Unternehmen.....	26
6. Fazit und Ausblick in eine inklusivere Zukunft?.....	35
Abkürzungsverzeichnis.....	38
Literaturverzeichnis.....	39

1. Einleitung

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich (Art. 3 GG). Jeder Mensch hat das Recht seine Persönlichkeit frei entfalten (Art. 2 GG) und schließlich seinen Beruf, Arbeitsplatz und seine Ausbildungsstätte frei wählen zu können (Art. 12 GG). So heißt es im deutschen Grundgesetz. Kontrovers steht dem jedoch die Umsetzung der beruflichen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen gegenüber. Es soll in diesem Kontext auf die Komplexität der begrenzenden Systeme von Werkstätten für behinderte Menschen aufmerksam gemacht werden. Hierfür sollen grundlegende Begriffsklärungen der Begriffe Inklusion, Teilhabe sowie Partizipation eine einheitliche Ausgangslage für den kommenden Diskurs schaffen. Die rechtlichen Grundlagen skizzieren den weiteren Rahmen. Darauf folgt ein kurzer Überblick, wie Inklusion in verschiedenen Lebenslagen im Alltag von Behinderten in Mecklenburg-Vorpommern stattfinden soll. Hierzu wird der Maßnahmenplan zur Umsetzung der Inklusionsstrategie der Landesregierung genutzt. Ziel ist es an dieser Stelle aufzudecken, inwiefern Inklusion in den genannten Bereichen bisher seit der Veröffentlichung der Inklusionsstrategie umgesetzt wurde. Um einen Reflexions- und Weiterentwicklungsprozess anzustoßen, sollen die besonderen Chancen der Teilhabe von behinderten Menschen am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsleben herausgestellt werden. Dazu wird die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem ersten sowie zweiten Arbeitsmarkt thematisiert. Durch ein Aufzeigen von Alternativen zu vorherrschenden exkludierenden, beruflichen Maßnahmen des Sozialstaats, soll der Fokus auf die Entwicklung von Organisationen hin zur Inklusion gelegt werden. Wie sollen Organisationen sein, um Inklusion zu ermöglichen? Hier findet eine Zusammenführung von Inklusionsmanagement auf Organisationsebene mit der bedeutenden Wirksamkeit von Inklusionsunternehmen statt. Doch was macht ein inklusives Unternehmen überhaupt aus? Eine Klärung erfolgt im entsprechenden Kapitel. In einem abschließenden Fazit wird zusammengefasst, wie Organisationsentwicklung zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung im Berufsleben beitragen kann. Inklusive Unternehmen werden als gesellschaftliche Chance für einen inklusiven Arbeitsmarkt und eine selbstbestimmte Lebensführung herausgestellt.

2. Menschen mit Behinderungen: eine Ausgangslage

In diesem Kapitel schaffen zentrale Fakten neben Definitionen, Prinzipien der Sozialen Arbeit und rechtlichen Grundlagen ein Fundament für den weiteren Verlauf der Überlegungen.

Beginnend mit Artikel 1 der UN-BRK wird Behinderung als eine langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung eines Menschen erklärt. Diese kann gemeinsam mit verschiedenen Umweltbedingungen an einer gleichberechtigten, gesellschaftlichen Teilhabe hindern. (Vgl. UN-BRK, 2008) Auch die WHO definiert den Personenkreis ähnlich. Sie beschreibt in der „policy on disability“ Behinderung als das Resultat zwischenmenschlicher Interaktionen. Entstehend durch das Kollidieren von gesundheitlichen Leiden einer Person, mit persönlichen und umweltbedingten Faktoren der Gesellschaft. (Vgl. WHO, 2021: 10) Die in Deutschland gängige, sozialgesetzliche Definition von Menschen mit Behinderung ist im SGB IX § 2 Abs. 1 als Begriffsbestimmung festgehalten. Voraussetzung für das Vorliegen einer Behinderung ist demnach ein Abweichen vom durchschnittlichen, alterstypischen Körper- oder Gesundheitszustand. Welcher mit einer hohen Wahrscheinlichkeit über 6 Monate hinaus anhält. Dieser Zustand stößt auf Barrieren sowohl durch Umweltbedingungen als auch Einstellungen der Mitmenschen. Damit einhergehenden Abweichung hindern danach an einem gleichberechtigten, gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. (Vgl. SGB IX) Als Grundlage dient hier die Internationale Klassifizierung der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO. Sie enthält „[...] eine länder- und fachübergreifende einheitliche Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustands und der Behinderung einer Person sowie der Beeinträchtigung der Aktivitäts- und Teilhabemöglichkeiten und der relevanten Kontextfaktoren.“ (BIH, o. J. : 80). Zudem werden Menschen mit Behinderung durch den sogenannten Grad der Behinderung (GdB) als „behindert“ bzw. „schwerbehindert“ eingestuft. Per Antragsstellung kann dieser durch bestimmte versorgungsmedizinische Maßstäbe bei der zuständigen Behörde festgestellt werden. Sofern der GdB bei über 50 liegt, gilt der betroffene Mensch als „schwerbehindert“. Er bekommt einen Schwerbehindertenausweis, der neben einer Nachweisfunktion ebenso den Anspruch auf Nachteilsausgleiche mit sich bringt. (Vgl. BIH, o.J.: 82) In der

Pressemitteilung vom 22. Juni 2022 erfasst das Statistische Bundesamt (Destatis) ca. 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen, die zum Jahresende 2021 in Deutschland gelebt haben. Gleichgestellt sind ihnen Menschen nach dem SGB IX § 2 Abs. 2 mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 30 und unter vorangegangenen Voraussetzungen. Die zuvor aufgeführte Anzahl entspricht 9,4 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland und ergibt eine Schwerbehindertenquote der über 64-Jährigen von 24,7 %. (Vgl. Destatis, 2022: o. S.) Für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern wurden 2021 insgesamt 200.285 Menschen mit Schwerbehinderung erfasst. Davon besitzen 198.935 Personen eine deutsche Staatsangehörigkeit. (Vgl. Destatis, 2022: 7) Diese Gesamtzahl verteilt sich nach dem Alter der erfassten Menschen wie folgt: 2,4 % der Personen sind unter 18 Jahre alt, 40,9 % befinden sich in einem Alter von 18 bis 65 Jahren und weitere 56,7 % der Personen sind in der Kategorie ab 65 Jahren anzusiedeln. Der Grad der Behinderung von 50 liegt bei 34,6 %, von 60 bis 90 bei 44,4 % und mit 100, der höchste Behinderungsgrad bei 21 % der 200.285 Menschen vor. (Vgl. Destatis, 2022: 74) Schlussfolgernd ist der Großteil behinderter Menschen bereits im Rentenalter und besitzt einen GdB zwischen 60 und 90. Dennoch gelten für alle Altersgruppen die gleichen Rechte, die auch für Menschen ohne Behinderungen gelten (vgl. Art. 3 GG).

2.1. Inklusion, Teilhabe und Partizipation

Menschen nicht auszuschließen oder mit Hilfe von Diskriminierung, Stigmatisierung und Stereotypisierung an den Rand der Gesellschaft zu drängen, dafür steht Inklusion. Sie dient dazu auch Minderheiten eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben zu ermöglichen. (Vgl. BZgA, 2021: o. S.) Kuhlmann konstatiert, dass eine zentrale Kompetenz Sozialer Arbeit in der Zuständigkeit liegt, Menschen durch Systemzugänge neue Chancen zu ermöglichen. Die professionellen Sozialarbeitenden übernehmen also die Verantwortung Menschen in bestehende Gesellschaftssysteme zu inkludieren und ihnen so neue Chancen zu vermitteln. Parallel obliegt ihnen die Aufgabe exklusive Prozesse zu beseitigen und Menschen Teilhabechancen zu gewähren. (Vgl. Kuhlmann, 12: 42) Doch was meinen wir überhaupt, wenn wir von Teilhabe

oder gar Partizipation sprechen? Oft werden beide Begrifflichkeiten synonym verwendet, obwohl zwischen ihnen ein entscheidender Unterschied besteht. Die Fachstelle der ergänzenden, unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) klärt im Wörterbuch der Teilhabe über diesen auf. Während Teilhabe das Einbeziehen von Menschen in Lebenssituationen meint, beschreibt Partizipation die aktive Beteiligung von Menschen an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Und auch die damit einhergehende Einflussnahme auf das entstehende Ergebnis über individuelle Entscheidungsspielräume hinaus. Partizipation steht also für Mitbestimmung bzw. Mitgestaltung in einem gemeinschaftlichen Zusammenhang. Wodurch sie sich sowohl von Teilhabe als auch von Selbstbestimmung abgrenzt. Selbstbestimmung liegt in der Möglichkeit über Fragen die das eigene Leben betreffen, eigenständig entscheiden zu können. (Vgl. EUTB, o. J.: o. S.) Verdeutlichen kann man die Unterschiedlichkeit durch die im SGB IX geregelten Leistungen zur Teilhabe. Menschen mit Rechtsanspruch auf derartige Leistungen werden lediglich bei der Wahl ein oder mehrerer Angebote miteinbezogen. Sie können durch ihr gesetzliches Wahlrecht (§ 8 SGB IX) selbstbestimmt, jedoch bedingt mitentscheiden. Die Teilhabe besteht dann im Ideal darüber hinaus auch in der Teilnahme an den Maßnahmen. Partizipativ ist dieser Prozess nur unter Vorbehalt, da der Gesetzgeber die Leistungen vorgibt. Betroffene können sich dementsprechend nicht aktiv an der Festlegung der angebotenen Maßnahmen beteiligen. Sie gestalten die rechtlichen Vorgaben nicht mit. Sie haben letztlich nur eine Wahl, durch die sie mitbestimmen können. Zudem ist das entstehende Ergebnis neben ihrem eigenen Einfluss von der Umsetzung der Rehabilitationsträger abhängig. An diesem Punkt bedarf es dem oft mit der Sozialen Arbeit verknüpften Empowerment-Begriff. Röh konstatiert, dass dieser unter systematischer Zerlegung zweierlei Bedeutungen einschließt. Zum einen kann er als „Kompetenz- bzw. Fähigkeitsförderung“ und zum anderen als „Entwicklungsprozess der eigenen Bemächtigung“ oder Partizipation gesehen werden. (Vgl. Röh, 2018: 69) Letztlich ist jedoch der beiderseitige Prozess für eine Barrierefreiheit im Leben von Menschen mit Beeinträchtigungen bedeutend. Auch die berufsethischen Prinzipien der Sozialen Arbeit dürfen an dieser Stelle nicht außen vorgelassen werden.

Nach dem Ethikkodex des deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit (DBSH) stützen Sozialarbeitende ihr professionelles Handeln einerseits auf die Menschenrechte sowie die damit verbundene menschliche Würde. Sie achten die Selbstbestimmung und fördern die Autonomie der Klientel unter den Grundsätzen der Ganzheitlichkeit, Effektivität und Ressourcenorientierung. Andererseits stehen sie für soziale Gerechtigkeit ein indem sie Diskriminierungsprozessen solidarisch entgegenwirken. Sie übernehmen eine Vorbildfunktion in Bezug auf die Anerkennung von Vielfalt sowie Verschiedenheit. Bei politischen Ungerechtigkeiten sind sie stets bereit einzuschreiten, um die Bedürfnisse der Betroffenen zu wahren. Dafür ist eine Orientierung an den verschiedenen möglichen Lebenswelten ihrer Klientel von großer Bedeutung. (Vgl. DBSH, 2014: 30 f.) Sozialarbeitende haben dementsprechend den Auftrag ihre Klientinnen und Klienten bis hin zum Empowerment zu unterstützen. Dafür bieten gesetzliche Normen neben dem angeschnittenen Ethikkodex eine zentrale Ausgangslage.

2.2. Rechtliche Grundlagen

Um Menschen mit Behinderung besser vor Diskriminierung und Ausgrenzungsprozessen schützen zu können, ist in Deutschland 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Entstanden ist das Übereinkommen über die Rechte von behinderten Menschen bereits 3 Jahre zuvor, in der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Es konkretisiert die bereits anerkannten allgemeinen Menschenrechte aus Perspektive Behinderter und unter Berücksichtigung ihrer speziellen Lebenslagen. Zur Weiterentwicklung der deutschen Behindertenpolitik ist das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung entstanden. Auch bekannt als das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016. Charakteristische Kerngedanken sind dabei mehr Selbstbestimmung und Teilhabe zu ermöglichen. Sowie die Modernisierung veralteter Normen, welche eine Neufassung des SGB IX mit sich gebracht hat. Demnach regelt der modernisierte, erste Teil des Gesetzbuches das Rehabilitations- und Teilhaberecht für alle Rehabilitationsträger. Der zweite Teil umfasst das reformierte Eingliederungshilferecht und der dritte sowie letzte Teil das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht. (Vgl. BTHG, 2016) Die verschiedenen Leistungsgruppen und Rehabilitationsträger sind

in § 5 und § 6 SGB IX geregelt. Danach haben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit verschiedene Leistungen für eine bessere Teilhabe an der Gesellschaft zu beziehen. Dazu zählen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Bildung. Des Weiteren unterhaltssichernde sowie andere ergänzende Leistungen und Leistungen zur sozialen Teilhabe. Diese werden je nach Leistungsgruppe durch gesetzliche Krankenkassen, die Bundesagentur für Arbeit und Träger der gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung geleistet. Die öffentliche Jugendhilfe, Eingliederungshilfe oder Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge sind weitere Leistungserbringer. Für eine Entscheidung über die Leistung sowie deren Ausführung wird das Wunsch- und Wahlrecht des Betroffenen nach § 8 SGB IX herangezogen. Zielgerichtet sollen diese Leistungen eingesetzt werden, um vor Behinderung zu schützen, sie zu minimieren oder auch zu beseitigen. Gleiches gilt für die Erwerbs- und Pflegebedürftigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen. Die Leistungen sollen ihre Empfänger ganzheitlich fördern und eine selbstbestimmte Lebensführung sowie Teilhabe an der Gesellschaft, wie auch am Arbeitsleben ermöglichen. (Vgl. § 4 SGB IX)

3. Inklusion in verschiedenen Lebenssituationen

Anfang 2021 hat die gemeinnützige Organisation „Aktion Mensch“ 1.001 in Deutschland lebende, schwerbehinderte Menschen zu relevanten Alltagsherausforderungen befragt. Die befragten Personen waren zwischen 16 und 64 Jahre alt sowie mit einem amtlich festgestellten GdB von mindestens 50 ausgestattet. Als größte Herausforderung haben die Befragten den Umgang mit Ämtern und Behörden wie dem Integrationsamt, Sozialamt oder weiteren angegeben. Es folgen die Bereiche Beruf, Mobilität, Freizeitgestaltung und öffentliche Einrichtungen wie z.B. Einkaufsmöglichkeiten. Die übrigen Plätze verteilen sich der Reihe nach auf die Wohnsituation, Medizinische Versorgung sowie Studium bzw. Ausbildung, Schule und Kita. (Vgl. Bolz, Van Nek, 2021: 15) Innerhalb der Studie „Schulische Inklusion“ des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft (infas) wurde bereits zwei Jahre zuvor die allgemeine Haltung der Gesamtbevölkerung zur Inklusion erfasst. Für ein

gleichberechtigtes Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderung erteilen 85 % der 1.545 telefonisch Befragten ihre Zustimmung. 10 % sind sich unschlüssig und die übrigen 5 % stimmen dem Mehrheitswunsch nicht zu. Die Mehrzahl der Befragten möchte auch, dass Kinder mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam ihre Freizeit verbringen können. Weitere 3 % sind sich uneins und 2 % stimmen dagegen. Wenn es jedoch um eine gemeinsame Beschulung von Kindern mit und ohne Beeinträchtigung geht, sinkt die Zahl der Zustimmungen auf 66 %. Während 19 % geteilter Meinung sind, wollen 15 % der Befragten keinen gemeinsamen Unterricht für alle Kinder. (Vgl. Hess et al., 2019: 8)

In diesem Kapitel werden die Bereiche schulische Bildung, Ausbildung und Arbeit sowie Wohnen und Freizeit bezüglich vorherrschender Inklusionspraktiken in Mecklenburg-Vorpommern näher betrachtet.

3.1. Schulische Bildung

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat bereits im Jahr 2013 ihre Strategie zur Umsetzung der Inklusion im Bildungsbereich veröffentlicht. Hierfür wurde in der Vergangenheit eine Expertenkommission berufen, um Empfehlungen für ein künftig inklusives Bildungssystem zu erarbeiten. Die „Inklusionsstrategie“ dient als Gesamtkonzept für verschiedene Maßnahmen zur Verwirklichung der Empfehlungen in den Bereichen Kindertagesförderung, Schule, Ausbildung und Studium. Die Kernziele liegen in der Bereitstellung von zusätzlichen Lehrstellen sowie der Barrierefreiheit von Schulen. Beeinträchtigte Kinder sollen spezifische Fördermöglichkeiten erhalten und Fortbildungsangebote für Fachkräfte sollen professionelle Handlungskompetenzen stärken. Auch von einer individuellen Anpassung der Ausbildungsregelungen für Beeinträchtigte ist auszugehen. Genauso von einem Abbau der bürokratischen und baulichen Barrieren im Hochschulbereich. (Vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV, 2017: 7 ff.) Eine ursprünglich geplante Umsetzung der schulischen Inklusion bis zum Jahr 2023 wurde durch einen entsprechenden Landtagsbeschluss jedoch zunächst auf das Schuljahr 2027/2028 ausgeweitet (vgl. Landtag MV, 2019: 1). Im Maßnahmenkatalog der Landesregierungen wurden bisher acht

Schritte den Bildungsbereich (Art. 24 UN-BRK) betreffend verwirklicht. Die staatlichen Schulämter sind nun zentrale Anlaufstelle für Diagnostik und Beratung zu sonderpädagogischem Förderbedarf. Lernbeeinträchtigte Kinder werden entweder in Diagnoseförderklassen oder integrative Regelklassen eingeschult, wodurch die Förderschule entbehrlicher wird. Weiter werden integrative und inklusive Umgestaltungsprozesse in Schulen fortgeführt. Wobei bisher lediglich der Landkreis Rügen als erste Region mit 13 Grundschulen vermerkt ist. Die Bereitstellung von „bis zu“ 45 Stellen für sonderpädagogische Angestellte für ein Bundesland hinterlässt ebenfalls einen fragwürdigen Eindruck. „Bildung macht stark“, ein Projekt zur Förderung der Fächer Deutsch und Mathematik an Regionalen und Gesamtschulen läuft seit dem Jahresende 2013. An 18 weiterführenden Schulen mit sonderpädagogischem Bedarf wird das Personal ebenfalls aufgestockt, sogar mit Bezug zur Betreuung und Pflege. Ein Lehrstuhl für Sonderpädagogik soll nun angehendes Lehrpersonal an der Universität in Greifswald ausbilden. Als letzte Maßnahme im Handlungsfeld Bildung ist das Aufrechterhalten der mobilen und teilstationären Frühförderungsangebote aufgeführt. (Vgl. Ministerium für Gesundheit, Soziales und Sport MV, 2021: 104 f.) Bedenkt man, dass es ein Jahrzehnt gebraucht hat diese wenigen Maßnahmen umzusetzen, wird klar warum die Inklusion im Bildungsbereich eher schleppend voranschreitet. Der anschließende Einblick in den Bildungsbericht 2022 liefert dazu zentrale Fakten. Die empirische Erfassung des Bildungswesens in Deutschland skizziert Veränderungen in verschiedenen Bildungsbereichen wie in der Frühförderung, im Schulwesen, in der beruflichen Ausbildung, an Hochschulen sowie auf Bildungsangebote über das Schulalter hinaus. Im neunten Bildungsbericht wird z.B. die sonderpädagogische Förderung nach Bundesländern anhand der Förderquote verzeichnet. Diese setzt sich aus der Inklusions- sowie Förderschulbesuchsquote zusammen. Für das Land MV ist die Förderquote von 2010 bis 2020 gesunken. Im Jahr 2010 lag sie bei knapp über 10 % aller Schüler*innen und 2020 ist sie auf 9 % gefallen. Insgesamt ist die Förderquote in Deutschland dennoch auf 7,7 % angestiegen. Zudem wird sie durch den Rechtsanspruch und die Ressourcenverteilung im Bundesland beeinflusst. In MV ist der Vorrang der inklusiven Beschulung rechtlich unter Vorbehalt bestimmt. Demnach kommt

es bei der Verwirklichung auf die finanziellen Mittel, räumliche Kapazitäten oder anderweitige Vorbehalte, wie das Kindeswohl an. Lediglich in den Bundesländern Bremen und Hamburg haben die Schüler*innen das uneingeschränkte Recht inklusiv beschult zu werden. Die Ressourcenverteilung erfolgt durch eine Individuen bezogene Zuweisung vor Ort und nach der Zahl der Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Eine systemische Zuweisung, also vom Förderbedarf einzelner Schüler*innen unabhängige Verteilung der benötigten Mittel erfolgt bisher nur im Saarland. (Vgl. Maaz et al., 2022: 129) Diese Symptomatik wirkt sich wiederum auch auf beispielsweise Einschulungen aus. Im Schuljahr 2020/21 wurden insgesamt in MV 1,5 % der Kinder in Förderschulen eingeschult und 1,9 % mit sonderpädagogischem Förderbedarf an einer Grundschule. Die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen 1,5 % der Förderschüler*innen und 2,0 % der Grundschüler*innen mit Förderbedarf. (Vgl. Maaz et al., 2022: 116) Studiert man jene Berichterstattung über diesen angeschnittenen Themenbereiche hinaus, lässt sich feststellen, dass für Hochschulen oder Weiterbildungsangebote für Erwachsene kaum handfeste Informationen erfasst wurden. Das Statistische Bundesamt veröffentlichte hingegen 2021 den Mikrozensus 2019 zu den Lebenslagen behinderter Menschen in Deutschland. Aktuellere Ergebnisse liegen bisher leider nicht vor. Mittels statistischer Erhebung werden jährlich 1 % der Privathaushalte nach ihren Lebensbedingungen befragt, um unter anderem eine Schätzung der Gesamtzahl aller amtlich anerkannten Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Im Jahr 2019 wiesen 56,4 % der behinderten Menschen eine Ausbildung oder ein Praktikum auf. Bei den nicht-behinderten Menschen waren es 46,5 %. Keinen Berufsabschluss hatten 22,5 % der Menschen mit Beeinträchtigung. Bei Menschen ohne Behinderung waren es 24,3 %. Weitere 10,2 % erlangten einen Fachschulabschluss, 4,2 % einen Fachhochschulabschluss und 6,3 % der Menschen mit Behinderung einen Hochschulabschluss. (Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021: 23) Die Bertelsmann Stiftung hat im März 2023 die bildungsstatistischen Analyse „Jugendliche ohne Hauptschulabschluss“ veröffentlicht. Im Rahmen der Datenerfassung hat sich Klaus Klemm wiederholt mit Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf auseinandergesetzt. In MV haben 2020 knapp die Hälfte der

Schüler*innen (49,8 %) mit sonderpädagogischem Förderbedarf keinen Hauptschulabschluss erlangt. (Vgl. Klemm, 2023: 27) Dieses Ergebnis ist als problematisch zu werten, wenn man bedenkt, dass ein Schulabschluss als Grundlage für eine solide berufliche Zukunft dient.

3.2. Ausbildung und Arbeit

Für das Jahr 2022 wurden in Deutschland laut dem Datenreport zum „Berufsbildungsbericht 2023“ 6.171 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung erfasst. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führt 7.065 der 14.346 überwiegend öffentlich finanzierten Verträgen zur Förderung für Menschen mit Behinderung auf. Diese Art der Finanzierung ist auf eine außerbetriebliche Ausbildung nach dem SGB II und III sowie spezifische Länderprogramme zurückzuführen. Im Vorjahr waren es hingegen mit 6.969 abgeschlossenen Verträgen 798 mehr. Die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel waren mit 2.604 Ausbildungsverträgen die beliebtesten. Gefolgt von 1.635 Verträgen für das Handwerk, 978 im hauswirtschaftlichen Bereich und 954 in der Landwirtschaft. Keine Neuabschlüsse gab es in den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst, in freien Berufen und der Seeschifffahrt. Bei dieser Statistik handelt es sich um eine Totalerhebung statistischer Angaben über die duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO). Für MV wurden 1.799 Berufsausbildungsstellen gemeldet und 7.998 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2022 erfasst, wovon 75 nach § 66 BBiG oder §42r HwO an Menschen mit Behinderung gingen. (Vgl. BIBB, 2023: 53) Laut der Statistik „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)“ der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2021 durchschnittlich 20.336 schwerbehinderte Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen in MV angestellt. Hier ist jedoch zwischen schwerbehinderten Menschen in regulärer Beschäftigung 15.246, gleichgestellten behinderten Menschen in regulärer Beschäftigung 4.955, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Ausbildung 128 und 8 Sonstige, darunter fallen bspw. schwerbehinderte Arbeitgeber, schwerbehinderte sowie ihnen gleichgestellte Menschen in einer Maßnahme oder Ausbildung bei einer

Einrichtung der beruflichen Rehabilitation und Inhaber von Bergmannsversorgungsscheinen, zu unterscheiden. Der beliebteste Wirtschaftszweig für ein Beschäftigungsverhältnis ist die Öffentliche Verwaltung, Verteidigung bzw. Sozialversicherung sowie externe Organisationen. Darauf folgen das verarbeitende Gewerbe mit der Herstellung von Konsumgütern, chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren sowie die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie. Anschluss finden die Bereiche Heimen, Sozialwesen sowie das Gesundheitswesen. Von den benannten 20.336 Menschen waren 4.205 von ihnen in einem Alter unter 45 Jahre, 10.638 zwischen 45 bis unter 60 Jahre und 5.493 Menschen ab einem Alter von 60 Jahren aufwärts. (Vgl. BA, 2021: o. S.) Dem gegenüber stehen zum aktuellen Zeitpunkt (Mai 2023) rund 4.080 schwerbehinderte Arbeitslose in MV. 7 % von ihnen sind unter 25 Jahre alt. Mit 48 % befindet sich die Mehrheit in einem Alter von 25 bis unter 55 Jahren und weitere 45 % haben mindestens ein Alter von 55 Jahren erreicht. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung haben 61 % und eine akademische Ausbildung 5 % erreicht. Während 34 % der Personengruppe keinerlei abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann. (Vgl. BA, 2023: o. S.)

Im späteren Verlauf wird die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen konkretisiert. Es wird der allgemeine, erste Arbeitsmarkt mit seinen beruflichen Maßnahmen für die Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen dargestellt. Gefolgt von einer aktuellen Zustandsbeschreibung des zweiten Arbeitsmarktes anhand der behinderten Werkstätten. Zunächst spielt jedoch der Bereich „Wohnen und Freizeit“ eine wichtige Rolle, um ein Gesamtbild über die Zustände in MV zu erhalten.

3.3. Wohnen und Freizeit

Wie alle Menschen haben auch Behinderte das Recht auf eine unabhängige Lebensführung und die Teilhabe an der Gemeinschaft (Art. 19 UN-BRK). Sie können ihren Aufenthaltsort frei wählen und haben keinerlei Verpflichtungen in besonderen Wohnformen zu leben. Ihnen wird darüber hinaus der Zugang zu vielfältigen Unterstützungsangeboten gewährt. (Vgl. UN-BRK) Das Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern hat sich im Rahmen des Maßnahmenplans zur Umsetzung des Übereinkommens der

Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen folgende Schwerpunkte gesetzt: die Verbesserung der Versorgung durch Angebote zur Unterstützung im Alltag, den Aufbau einer flächendeckenden und dezentralen Wohnberatungsstruktur sowie eine Neustrukturierung der inländischen Beratungsangebote (vgl. SM, 2022: 46). Besondere Maßnahmen für die Zielerreichung sind unter anderem das Modellprojekt zur Neustrukturierung der Beratungslandschaft im Landkreis Vorpommern-Greifswald. Und auch die Verbesserung der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen zählt dazu. (Vgl. SM, 2022: 47) Für deren Umsetzung wird unter anderem auf das Einrichtungsqualitätsgesetz für MV zurückgegriffen. Seit Mai 2010 besteht die Aufgabe dieser Rechtsnorm in der Verbesserung von Qualitätsmerkmalen in Einrichtungen und Räumen Pflegebedürftiger und Behinderter. Das EQG M-V soll die Teilhabe und Selbstbestimmung beider Personenkreise stärken. Darüber hinaus sind die Leistungen zum Lebensunterhalt (§ 65 SGB IX) und zur sozialen Teilhabe (§ 76 SGB IX) sozialrechtlich relevant. Sie umfassen Leistungen für Wohnraum, die z.B. Umbaumaßnahmen abdecken können sowie Assistenzleistungen z.B. in Bezug auf die Haushaltsführung. In MV haben beispielsweise 8,2 Personen pro 1.000 Einwohner*innen im Jahr 2021 Assistenzleistungen erhalten. Davon haben 4,4 Personen je 1.000 Einwohner*innen außerhalb besonderer Wohnformen gelebt und 3,8 Personen je 1.000 Einwohner*innen in einer besonderen Wohnform. (Vgl. BAGüS, 2023: 11) Stellt man nun die erfolgten Assistenzleistungen außerhalb besonderer Wohnformen der Gesamtheit von Assistenzleistungen gegenüber, ergibt sich die Quote der Ambulantisierung. Diese liegt mit 53,8 in MV im mittleren Bereich. Sie beinhaltet ebenfalls inklusive Leistungen in Pflegefamilien und bezieht sich ausschließlich auf volljährige leistungsberechtigte Personen. (Vgl. BAGüS, 2023: 13) Heilpädagogische Leistungen können z.B. für Kinder im Vorschulalter in Betracht kommen und Leistungen zur Betreuung in einer Pflegefamilie können in verschiedenen Lebensphasen in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus bestehen Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, wie Fördergruppen um Sprache und Kommunikation verbessern. Eine weitere Möglichkeit bieten die Leistungen zur Förderung der Verständigung durch z.B. Kommunikationshilfen.

Fahrdienste oder Kraftfahrzeuge werden in den Leistungen zur Mobilität abgedeckt und auch andere Hilfsmittel, wie z.B. barrierefreie Computer können angefordert werden. Zum Jahresende 2021 wurden 21.350 Leistungsempfänger*innen für das Bundesland MV erfasst. (Vgl. destatis, 2023: o. S.)

Im Handlungsfeld Barrierefreiheit, Bauen und Mobilität (Art. 9 UN-BRK) sieht die Landesregierung die Förderung eines barrierefreien Städte- und Wohnungsbaus sowie der Fortschreibung barrierefreier Baubestimmungen als essentiell an. Die gesetzlichen Anforderungen an die Barrierefreiheit von Wohngebäuden sowie öffentlich zugänglichen Anlagen sind in § 50 Landesbauordnung MV vermerkt, die sich in Überarbeitung befindet. (Vgl. SM, 2022: 50) Durch weitere umgesetzte Maßnahmen zeichnet sich der Bereich „Inklusiver Sozialraum und Wohnen“ aus. Hier ist die Sozialberichterstattung zur Situation von Menschen mit Behinderungen auf Landesebene anzuordnen. Bisher liegen jedoch keine aktuellen Daten vor. Weiterhin wurde die Anzahl barrierefreier oder barrierefrei erreichbarer Wohnungen erhöht und die Novellierung des Einrichtungsqualitätsgesetzes angeführt. Die Barrierefreiheit kann nun als weitere Möglichkeit für öffentliche Förderungen durch Instrumente des Sozialministeriums in Betracht kommen. (Vgl. SM, 2022: 106)

Ein kurzer Exkurs zur Wichtigkeit eines Wohnraumes wird im Nachfolgenden durch Kastl und Röh verdeutlicht. Die Bedeutung eines abgegrenzten, persönlichen und barrierefrei zugänglichen Raumes liegt nach Kastl in der Anbindung an sowie der Distanz zur Gesellschaft. Wohnungsbesitzer*innen befinden sich unter anderen und haben individuelle Voraussetzungen für soziale Nahbeziehungen, die sie sozial integriert erscheinen lassen. (Vgl. Kastl, 2020: 55) „Wohnen ist zentral für die Zufriedenheit von Menschen, vor allem der eigene Wohnraum gibt Sicherheit und bietet Rückzugs- und Erholungsmöglichkeiten. [...]“ (Röh, 2018: 94). Nach Röh steht eine Wohnung für Persönlichkeitsentfaltung und Aktivität. Menschen leben in ihr – sie essen und schlafen dort, feiern, spielen, lieben und vieles mehr. Er sieht sie als Grundbedürfnis. Ihr gebührt Art. 13 des deutschen Grundgesetzes und damit eine gesetzliche Unantastbarkeit. Röh konstatiert, dass Menschen häufig Räume mieten oder kaufen und anschließend deren individuelle Gestaltung betreiben.

Damit verbunden ist die Tätigkeit eigene Vorstellungen umzusetzen und bei Bedarf zu verändern. Wenn jedoch Menschen in Räume verbracht werden, die kaum bis keine Individualität zulassen, beraubt man sie ihrer Persönlichkeit. (Vgl. Röh, 2018: 94 f.) Über den persönlichen Rückzugsort der Wohnung oder des Wohnraums hinaus, dient die Freizeit von Menschen „[...] der individuellen Möglichkeit zur selbstbestimmten und selbst gestalteten Praxis menschlichen Handelns [...]“ (Röh, 2018: 127). Freizeit steht für ein Kontrastmittel zum strukturierten Alltag durch Schule oder Beschäftigung. Menschen können sich erholen und aus bedarfsgerechten Angeboten oder Ruhe neue Kraft schöpfen. Röh hält fest, dass Freizeitangebote jedoch oft im institutionellen Rahmen anstatt inklusiv erfolgen. Auch sind sie weniger altersspezifisch. (Vgl. Röh, 2018: 127) Artikel 30 der UN-BRK beschreibt die Teilnahme am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport insgesamt. Zusätzlich konkretisiert Abs. 5 die geeigneten Umsetzung gleichberechtigter Teilhabe. Behinderte Menschen sollen dementsprechend ermutigt und ihre Teilnahme an entsprechenden Aktivitäten gefördert werden. Sie sollen Eigeninitiative in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung behinderungsspezifischer Sport- und Erholungsaktivitäten entwickeln. Zugleich haben sie das Recht auf einen Zugang zu Sport-, Erholungs- und Tourismusstätten sowie Dienstleistungen der Organisatoren der Aktivitäten. Kinder mit Behinderungen sollen gleichberechtigt mit anderen Kindern an den Angeboten teilnehmen. Hier bestehen wichtige Ziele z.B. in der gleichberechtigten Teilhabe von Behinderten und Nicht-Behinderten an Sportangeboten. Dies gilt für Vereine sowie außerhalb dieser. Sowie in der Schaffung barrierefreier Kultur- und Tourismusangebote. (Vgl. SM, 2022: 72) Es soll einen barrierefreien Veranstaltungskalender geben, Sportveranstaltungen sowie -angebote sollen gefördert werden und es wird auf den Ausbau des barrierefreien, seniorenrechtlichen Tourismus gesetzt. (Vgl. SM, 2022: 78) Verwirklicht wurden einige Grundsatzziele bisher durch verschiedene Weiterbildungsangebote von Tourismusverband M-V e. V. und Betroffenenverbänden. Des Weiteren zählt das Projekt „Barrierefreier Tourismus für Alle“, Landeswettbewerb „Barrierefrei und Innovativ“ und die Überarbeitung der Kulturförderrichtlinie mit Barrierefreiheit als Voraussetzung für Zuwendungen hinein. (Vgl. SM, 2022: 109) Die

ausgewählten Maßnahmen für den Bereich Wohnen und Freizeit bilden nicht mehr als einen Anteil der Umsetzungspunkte der Landesregierung ab. Dennoch erscheint beispielsweise die Ausgabe der „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“-Hüllen sehr kontrovers, wenn man bedenkt mit welchen schwerwiegenden Hindernissen Menschen mit Behinderungen in ihrem Alltag zu kämpfen haben. Die Hüllen dienen als Maßnahme im Rahmen von Artikel 28 (Selbstbestimmtes Leben und sozialer Schutz) und 29 (Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben) der UN-BRK. (Vgl. SM, 2022: 110) Da stellt sich die Frage, ob es keine hilfreicheren Umsetzungsmöglichkeiten gleichberechtigter Teilhabe in unserer Gesellschaft gibt. Wirklich repräsentative Optionen für die berufliche Teilhabe an Arbeit werden im Anschluss dargelegt.

4. Berufliche Teilhabe am Arbeitsleben

Im letzten Jahr wurde der Jahresdurchschnitt schwerbehinderter Arbeitsloser in den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit auf 632 in Greifswald, 973 in Neubrandenburg, 718 in Rostock, 1.135 in Schwerin und 593 in Stralsund datiert (vgl. BA, 2023: o. S.). Eva Senghaas-Knobloch erklärt die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit aus sozialpsychologischer Perspektive nach Marie Jahoda als Wegbrechen eines sinnhaften Fundaments. Ein fehlendes Beschäftigungsverhältnis bringt dementsprechend ausgrenzende Folgen, wie Einbußen sozialer Anerkennung und außerfamiliärer Gemeinschaft mit sich. Von Arbeitslosigkeit Betroffenen fehlt neben einer Aufgabe schließlich auch die Motivation. Entgegengesetzt schafft ein Arbeitsverhältnis ein Stück finanzielle Unabhängigkeit sowie neue Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen. Es verbessert den Status in der Gesellschaft und trägt zu einer wichtigen Alltagsstruktur bei. (Vgl. Senghaas-Knobloch, 2017: 214) Vanessa Kubek hat in ihrer Forschungsarbeit zur „Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion“ Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Arbeitskontexten befragt. Eine kleine Zusammenstellung ausgewählter Ergebnisse der problemzentrierten Interviews präsentiert die berufliche Teilhabe aus Perspektive der Betroffenen. Zunächst stellt Kubek die für behinderte Menschen essenziellen Faktoren eines Arbeitsplatzes heraus. Neben der Größe und Ausstattung des Raumes sind die

herrschende Lautstärke sowie weitere Umgebungsbedingungen, wie auch Sauberkeit und nötige Rückzugsmöglichkeiten wesentlich. Die Gruppengröße sowie Personalausstattung und Personalfuktuation können wie der Weg zur Arbeit als relevant betrachtet werden. In Bezug auf die Arbeitstätigkeit kommt es für Menschen mit Behinderung auf psychische und motorische Anforderungen sowie die Vielfältigkeit innerhalb der Tätigkeit an. Ansonsten spielen Zeitdruck, Arbeitsmenge und der Umgang mit Leerlaufphasen eine Rolle. Hinzukommend sind intellektuelle Anforderungen, Lernchancen und Qualifikationsmöglichkeiten charakteristisch. Auch die Berücksichtigung individueller Interessen und Bedürfnisse, Entfaltungsmöglichkeiten sowie Entscheidungsspielräume sind entscheidend. (Vgl. Kubek, 2012: 234) Während es bei organisationsbezogenen Faktoren unter anderem um die Struktur der Arbeitsabläufe, den Planungshorizont des Betriebes und Kommunikationsstrategien der Geschäftsführung geht. Die höchste Bedeutung im Beschäftigungsverhältnis wird der eigenen Tätigkeit, dem Verhältnis zu Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden sowie Vergütung beigemessen. (Vgl. Kubek, 2012: 236) Kubek hält ebenso fest, dass humane Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen Akzeptanz unter nicht betroffenen Mitarbeitenden sowie die Entwicklung berufsspezifischer Möglichkeiten fördert (vgl. Kubek, 2012: 239). Zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt ist am 1. Januar 2019 das Teilhabechancengesetz (10. SGB II-ÄndG) in Kraft getreten. Neben weiteren Änderungen wurden die zwei bedeutenden Förderleistungen Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II) und Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) aufgenommen. Bei erst genannter Maßnahme erhalten Arbeitgeber*innen Lohnkostenzuschüsse. Sofern sie eine Person, die mehr als zwei Jahre arbeitslos war sozialversicherungspflichtig anstellen. Diese Leistung kann für einen Förderzeitraum von maximal zwei Jahren bewilligt werden. Sie beträgt im ersten Jahr 75 % des gezahlten Entgelts und im zweiten Jahr die Hälfte. Damit erhalten die Teilnehmenden des gesetzlichen Förderprogramms einen Zugang zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III. Durch die Leistung Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber*innen

Lohnkostenzuschüsse gelten machen, wenn sie Menschen über 25 Jahre einstellen. Sie müssen über einen gewissen Zeitraum Arbeitslosengeld II bezogen haben und dürfen in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt gewesen sein. Diese Förderung kann fünf Jahre und in den ersten beiden Jahren mit bis zu 100 % bezuschusst werden. Ebenso besteht auch hier wieder die Chance auf Fördermaßnahmen zur Qualifizierung sowie zu Praktika. Eine positive Nebenwirkung der Förderungen liegt im ganzheitlichen beschäftigungsbegleitende Betreuung der Auserwählten. (Vgl. 10. SGB II-ÄndG) Zum Jahresende 2018 haben in MV 10.249 Menschen an insgesamt 153 Integrationsprojekten teilgenommen. Es wurden 483 schwerbehinderte Teilnehmende und 2.658 Teilnehmende mit „erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen“ erfasst. (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, 2019: 3) Nach den Ergebnissen der IAB-Stellenerhebung zum Ende des Jahres 2021 sind diese Fördermöglichkeiten jedoch lediglich einem Viertel der befragten Betriebe bekannt. Die Bekanntheit und Nutzung der Maßnahmen steigen jedoch mit zunehmender Größe des Unternehmens. (Vgl. Pohlan, Ramos, 2023: o. S.) Vertrauter sind zumeist die sozialrechtlichen Maßnahmen das Arbeitsleben von behinderten Menschen betreffend.

4.1. Erster Arbeitsmarkt: Fördermaßnahmen des Sozialstaats

Auf gesetzlicher Ebene werden Leistungen zur Teilhabe an Arbeit nach § 49 SGB IX genutzt, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung oder von Behinderung Bedrohten zu fördern. Somit soll eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Das gesetzliche Spektrum schließt Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes sowie Berufsvorbereitung mit Grundausbildung und eine betriebliche Qualifizierung ein. Auch die berufliche Anpassung und Weiterbildung, die berufliche Ausbildung und die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger zählen dazu. Ebenfalls können sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden, um für Betroffene eine geeignete Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit zu finden. Weitere medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen wie zur seelischen Stabilisierung und dem Training von

Fähigkeiten können hinzugezogen werden. Die entstehenden Kosten für z.B. eine Arbeitsassistenz oder technischer Arbeitshilfen können übernommen werden. Neben den Leistungen an Menschen mit Behinderung können auch ihre Arbeitgeber*innen von den sozialrechtlichen Regelungen nach § 50 SGB IX profitieren. Denn Arbeitgeber*innen können unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen erhalten. Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb und teilweise bis volle Kostenerstattungen für eine befristete Probebeschäftigung können vom entsprechenden Rehabilitationsträger erfolgen. Über die aufgezählten Leistungen hinaus, ist die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung durch Hinwirken von z.B. Betriebs- oder Personalrat nach § 177 SGB IX möglich. Eine Schwerbehindertenvertretung kann ab Beschäftigung von mindestens fünf Schwerbehinderten bestehen, um die betriebliche Eingliederung ihrer zu unterstützen. Sie fördert schwerbehinderte Menschen durch Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie der Möglichkeit ihre Interessen gegenüber Arbeitgebern, Gremien und Ausschüssen zu vertreten. Die Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021 gibt Aufschluss über betriebliche Aspekte und damit verbundene Veränderungswünschen von Menschen mit Schwerbehinderung innerhalb ihrer Beschäftigung. Sind in den Betrieben der Betroffenen Schwerbehindertenvertretungen angesiedelt, so wird ihre Arbeitssituation überwiegend besser bewertet als ohne diese. Das gilt besonders für Weiterbildungsmöglichkeiten, in Bezug auf Einkommen und betriebliche Gesundheitsförderung der Schwerbehinderten. In bis zu 40 % der Arbeitsstätten der 6.400 Befragten ist diese Vertretungsform oft komplementär zum Vorhandensein von Betriebs- oder Personalrat anzutreffen. Deutlich zu erkennen sind die gesteigerten Möglichkeiten der betroffenen Personengruppe, sofern eine SBV vorhanden ist. Ob es um die Arbeitszeitgestaltung, den Zuspruch zu weiterbildenden Maßnahmen oder die betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsförderung geht. Auch das Einkommen wird mit betrieblicher SBV als höher und gleichzeitig leistungsgerechter empfunden. (Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2022: 2) Fundamentalere Förderungsmöglichkeiten im Arbeitsleben bieten, die

arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit. Insgesamt wurden 2021 im Jahresdurchschnitt 60.600 Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte gefördert. Im Jahr 2022 ist das Leistungsspektrum der geförderten Personen auf 59.400 gesunken. Zu den wesentlichen Instrumentarien zählen Beschäftigung schaffende Maßnahmen sowie besondere Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Hinzukommend die Leistungen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und zur beruflichen Weiterbildung. Weitere sind die Berufswahl und Berufsausbildung sowie Aktivierung und die berufliche Eingliederung. Der Großteil der Maßnahmen mit 22.600 Teilnahmen wurde zur Teilhabe am Arbeitsleben abgehalten. Darunter 13.300 rehaspezifische und 5.000 ausbildungsfördernde Maßnahmen. Mit 3.600 Förderungen, wurden Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung am wenigsten genutzt. (Vgl. BA, 2023: 18)

Zum Jahresende 2021 waren bundesweit 276.204 Schwerbehinderte in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) beschäftigt. Das waren 916 weniger als im Jahr zuvor. Die Ausgaben pro leistungsberechtigter Person in einer WfbM sind zum Vorjahr um 2,9 % gestiegen. 2.472 Personen erhielten ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX und für die Angebotsform anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX wurden 59 Anbieter und 576 leistungsberechtigte Personen erfasst. (Vgl. Mantaj et al., 2023: 39) Betrachtet man die Eingliederungshilfe in MV wurden 2021 insgesamt 7.800 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt. Die Gesundheitsberichterstattung des Bundes erfasst mit 7.770 Leistungen den Großteil zur Beschäftigung im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen. Weitere 25 gelistete Leistungen wurden zur Beschäftigung bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern gewährt. (Vgl. destatis, 2023: o. S.) Im Kalenderjahr 2021 hat die Bundesagentur für Arbeit insgesamt 3.312 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen in MV gezählt. Private Arbeitgeber*innen waren davon 3.045 und 267 öffentliche. Bei der Beschäftigungspflicht handelt es sich um die Verpflichtung der Arbeitgeber*innen auch schwerbehinderte Menschen in ihrem Betrieb einstellen zu müssen. Diese Pflicht haben 1.639 Arbeitgeber*innen erfüllt. Damit liegt die Erfüllungsquote bei 49,5 %. Teilweise erfüllt wurde sie bei 954 Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bzw.

28,8 %. Ein mit 21,7 % geringerer Anteil – 719 Arbeitgeber*innen – hat keine Pflichtarbeitsplätze besetzt. Dementsprechend haben 2021 50,5 % der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX zuzahlen. (Vgl. BA, 2021: o. S.) Die Ausgleichsabgabe wird fällig, wenn sie mindestens 20 Arbeitsplätze haben und 5 % dieser nicht mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten besetzen. Ermittelt wird die Ausgleichsabgabe auf der Grundlage der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote. Liegt die Beschäftigungsquote bei unter 2 % beträgt die Abgabe 360 Euro im Monat. Bei 2 bis 3 % müssen monatlich 245 Euro entrichtet werden und bei 3 bis unter 5 % sind es 140 Euro. Eine Mehrfachanrechnung von Menschen mit schweren Beeinträchtigung bzw. ihnen Gleichgestellten auf einen Pflichtarbeitsplatz ist dabei unter verschiedenen Bedingungen möglich. Auf diese kann jedoch an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden. (Vgl. BA, o. J.: 8) Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) legt im Jahresbericht 2020/2021 die eingenommenen Summen der Ausgleichsabgaben aller Bundesländer offen. Mecklenburg-Vorpommern befindet sich 2020 mit 6.870.000 eingenommenen Euro an vorletzter Stelle. Lediglich im Saarland wurde mit 5.740.000 Euro weniger errungen. Jene Summen werden folglich nur für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. (Vgl. BIH, 2022: 16) Das im Februar 2021 an der Hochschule Neubrandenburg gestartete Projekt „Inklusive Bildung Mecklenburg-Vorpommern“ ist z.B. durch diese Ausgleichsabgabe finanziert. Es treibt besonders die akademische Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung voran. In einer dreijährigen Vollzeitausbildung sollen vorwiegend geistig behinderte Menschen zu Bildungsfachkräften qualifiziert werden. Sie schaffen inklusive Bildungsangebote für Studierende, Lehr-, Fach- und Führungskräfte. Damit öffnet ihnen das Projekt den Weg aus der Werkstatt zum ersten Arbeitsmarkt. (Vgl. Steinberg, 2022: 16)

4.2. Zweiter Arbeitsmarkt: Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Werkstätten für behinderte Menschen zeichnen sich durch einen besonders strukturierten Arbeitsalltag für eine Vielzahl von Beschäftigten aus. Unter Anleitung durch sozialpädagogische Professionelle verrichten diese täglich

eine bestimmte Arbeit bzw. Aufgabe. Dabei sind sie jedoch von Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abgeschottet, da ihre Teilhabe dort möglicherweise nicht gewährleistet werden kann. All das macht eine „geschützte“ Beschäftigung aus. (Vgl. Schmid, 2018: 96 f.) Die bundeweite Vertretung politischer Interesse übernimmt der Verein der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Im Jahresbericht 2022 zählen 700 Hauptwerkstätten mit 3.000 Standorten und 70.000 Fachkräften zu der Dachorganisation der Werkstätten. Insgesamt waren zum Zeitpunkt der statistischen Erhebung rund 310.000 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Mit rund 260.000 Menschen war der Großteil im Arbeitsbereich angestellt, ca. 26.000 Menschen im Berufsbildungsbereich und etwa 20.000 weitere Menschen mit Behinderung durften den Förderbereich besuchen. Überwiegend, mit 75,30 % waren Menschen mit geistiger Behinderung vertreten, gefolgt von 21,55 % mit psychischen Beeinträchtigungen. Lediglich 3,14 % der Beschäftigten waren körperlich behindert. Zum 1. Januar 2022 wurden 132 Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit 8.004 belegten Plätzen in MV gezählt. (Vgl. Berg et al., 2023: 37 ff.) Im Vorjahr lag die Anzahl der Mitgliedswerkstätten in unserem Bundesland bei 120. Es waren 8.680 Plätze belegt – im Arbeitsbereich 8.139 und im Förderbereich 541. Des Weiteren wurden für MV zwei Inklusionsbetriebe mit 28 Plätzen gelistet. Nur weniger inklusiv waren Hamburg mit einem inklusiven Unternehmen und Bremen mit keinem. (Vgl. BAG WfbM, 2022: 1)

Mario Schreiner hat die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen aus ihrer persönlichen Sicht erforscht. Schreiners Forschungsbericht macht deutlich, dass behinderte Menschen durch eine Werkstattbeschäftigung erhebliche Defizite in ihrem Selbstbild aufweisen. Spezielle Vorgaben, wie z.B. wo die Pausen verbracht werden, schränken die Gleichberechtigung der Beschäftigten als erwachsene Menschen ein. Ebenfalls stellt er die Etikettierung dieser durch ihr Anstellungsverhältnis heraus. Behindertenwerkstätten grenzen Menschen mit Behinderungen durch ihre Separierung von anderen gesellschaftlichen Gruppen aus. Auch merkt er an, dass Behinderte oft nicht selbst diese Art der Beschäftigung für sich gewählt haben. Es sind zumeist Familienangehörige oder andere Personen, die eine WfbM als passenden Arbeitsort auswählen. Damit

werden individuelle Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie eigene Berufsvorstellungen schlichtweg übergangen. (Vgl. Schreiner, 2017: 143 f.) Mit den beruflichen Wünschen sind oft auch Gehaltsvorstellungen verbunden. Ein kurzer Überblick über die möglichen Einkommen durch eine Beschäftigung in einer WfbM wird nach Bundesländern aufgeschlüsselt, vorgestellt. In MV betrug das Arbeitsentgelt 200 Euro und im Vorjahr sogar nur 189 Euro inklusive der 52 Euro Arbeitsförderungsgeld, einer Sozialleistung nach § 59 SGB IX. Damit erhalten behinderte Menschen in unserem Bundesland noch mehr als in Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Hamburg vergütet ihre Beschäftigten mit 269 Euro bundesweit am höchsten. In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein sind darüber hinaus erschreckende Rückgänge des monatlichen Arbeitsentgelts zu verzeichnen. (Vgl. BAG WfbM, 2022: 1) Hinzuzufügen ist, dass die Einkommenssituation der Beschäftigten nur zum Teil durch die Werkstätten-Entgelte bestimmt ist. Beschäftigte ohne weiteres Einkommen, erhalten daher in der Regel ergänzende Leistungen der Grundsicherung, die das Einkommen unter Berücksichtigung von Freibeträgen bis zum Existenzminimum aufstocken. (Vgl. SGB XII) Das bedeutet, dass der Staat in Gestalt des Sozialsystems zusätzliche Ausgaben durch ein Beschäftigungsverhältnis von Menschen in WfbM tätigen muss. Eine Alternative dazu liegt in Inklusionsunternehmen.

5. Organisationsentwicklung und Inklusion: eine Chance

Heute leben in Deutschland ca. 53,5 Million erwerbsfähige Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Davon befinden sich 33,7 Millionen Menschen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Der demografische Wandel verschiebt die Altersstruktur der Bevölkerung jedoch so, dass die älteren Jahrgänge überproportional vertreten sind. Folglich wirken sich die Altersstrukturen drastisch auf den Arbeitskräftemangel aus, der wiederum den bestehenden Fachkräfteengpass verstärkt. (Vgl. Haas, Hirschenauer, 2023: o. S.) Aus eigenen Erfahrungen heraus lässt sich hingegen vermuten, dass der demografische Wandel unserer Gesellschaft nicht als

Alleinstellungsmerkmal bezüglich des Mangels an Arbeitskräften bestehen kann. Ein weiterer Aspekt kann ebenso durch die Arbeitszufriedenheit sowie Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Unternehmen vorliegen. Hierzu konstatieren Ganserer, Kampkötter und Steffes, dass neben dem Maßstab Produktivität auch die Zufriedenheit der Beschäftigten für langfristig qualitative Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herangezogen werden muss. Unter anderem auch, da die Arbeitszufriedenheit einen bedeutenden Einfluss auf die Motivation und somit auch Produktion haben kann. In ihrem Forschungsbericht messen sie die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte durch verschiedene Instrumente. Hierzu zählen das Arbeitszeitmodell sowie subjektive Einschätzungen von z. B. Autonomiegefühl und Aufgabenvielfalt. Diese werden mit persönlichen psychologischen Erlebniszuständen, wie Gerechtigkeitsempfindungen, persönliche Weiterentwicklung, Einkommen und psychisches Wohlbefinden in Beziehung gesetzt. Zusammenfassend lässt sich die Arbeitszufriedenheit durch Erlebniszustände der Beschäftigten erklären und der Komplex aus Zuständen beeinflusst ihre Zufriedenheit. (Vgl. Ganserer et al., 2021: 10)

Schlussfolgernd spielen also auch die Führungsqualitäten der Vorgesetzten eine nicht unrelevante Rolle im Beschäftigungsverhältnis. Denn wer fühlt sich schon in einem Betrieb wohl, der sich durch Ungerechtigkeit und Intrigen auszeichnet? Über die Dimension des einzelnen Betriebes hinaus, gilt der Anspruch auf Gerechtigkeit zudem für die hiesigen Arbeitsmärkte. Gheaus und Herzog konstatieren in diesem Zusammenhang, dass es sich lohnt über eine gerechte Gestaltung von Arbeitsmärkten und damit verbundenen fairen Chancen in Bezug auf die „Güter der Arbeit“ für ihre Beschäftigten nachzudenken. Unter „Gütern der Arbeit“ sind zum einen Arbeitslöhne, zum anderen aber auch eine persönliche Fähigkeitsentwicklung beim Ausüben einer beschäftigten Tätigkeit, ein damit verbundener gesellschaftlicher Beitrag sowie soziale Anerkennung und das geschätzte Gemeinschaftsgefühl zu verstehen. Um die andauernde defizitäre Regulation von Arbeitsmärkten gerechter zu gestalten, stellen sie drei zentrale Aspekte heraus. Sie fordern den Schutz vor Nachteilen, wie z.B. durch die gesundheitliche Verfassung oder diskriminierungsbedingt. Weiterhin darf ein fairer Arbeitsmarkt seine Mitarbeitenden nicht in der Realisierung der genannten Güter beschränken.

Zuletzt führen sie die gerechte Aufteilung der Güter und ihre Möglichkeiten zur Umsetzung an. Menschen haben Erwartungen an Beschäftigungsverhältnisse, welche über eine regelmäßige Entschädigung ihrer aufgewendeten Arbeitskraft hinweg verlaufen. (Vgl. Gheaus, Herzog, 2017: 190)

5.1. Inklusionsmanagement in Organisationen

Es ist also mit voranschreitender Entwicklung an der Zeit sich nachdrücklich von verhaltensbedingten Barrieren loszulösen. Rohrmann meint hiermit Hindernisse in den persönlichen Einstellungen der Menschen, die inklusiven Strategien entgegenwirken. Eingeschlossen sind z.B. Zuschreibungen von Fähigkeiten die das Können einer Person begrenzen, wie ob jemand diese Arbeitsleistung überhaupt erbringen kann oder nicht. Auch die Kategorisierung von Arbeitsfeldern mit ihren individuellen Aufgaben zählt dazu. Mit derartigen Barrieren wird nicht transparent verfahren. Gleichwohl wird sogar auf eine Vermeidungshaltung von Interaktivität zurückgegriffen. Lieber werden behinderte Menschen weiter in Wohnheimen ruhig gestellt, weil sie eine Meinung haben und in Werkstätten über Jahre vertröstet, damit der Anspruch auf Fördergelder erhalten bleibt. (Vgl. Rohrmann, 2022: 248) Selbst die Strukturierung der Unterstützungsleistungen schafft mehr Barrieren als sie abbauen kann, wie die Befragung zu den Herausforderungen im Alltag ergeben hat. Auch nach Degener und Mogge-Grotjahn widerspricht die Separierung durch bestimmte Gesellschaftssysteme, wie z.B. Sonderschulen, Werkstätten und Wohnstätten für Menschen mit Behinderungen dem Inklusionsgedanken im Sinne der Behindertenrechtskonvention. Zudem erachten sie Verweigerungsmechanismen notwendiger Veränderungsprozesse als Diskriminierung. Derartige separierende Systeme liegen weit entfernt von den Prinzipien der Gleichberechtigung, Menschenwürde und Wertschätzung von menschlicher Vielfalt. Eine Möglichkeit Veränderungen zu bewirken kann das Diversitäts- und Inklusionsmanagement bieten. Es soll zur Antidiskriminierung in Organisationen beitragen, indem die spezifischen Identitätsmerkmale aller Menschen rücksichtsvoll miteinbezogen werden. (Vgl. Degener, Mogge-Grotjahn, 2012: 66) Mit amerikanischem Ursprung entstand das Diversity & Inclusion Management

damals als Hilfsmittel zur Unterstützung von Minderheiten und Frauen. Heute wird diese spezielle Form des Vielfaltsmanagements besonders von Unternehmen genutzt. Der unternehmenspolitische Hintergrund ist dabei „[...] die bewusste Anerkennung, Berücksichtigung und konsistente Wertschätzung von Unterschiedlichkeit sowie die aktive Nutzung und Förderung von Vielfalt zur Steigerung des Erfolges“. (Bucher, Gurtner, 2017: 31 f.) Bucher und Gurtner konstatieren, dass die Dimensionen Behinderung und Religion immer präsenter neben den zentralen Kerndimensionen Geschlecht, Kultur und Alter werden. (Vgl. Bucher, Gurtner, 2017: 30) Das strategische Ziel des Managements liegt in der Steigerung des Wohlbefindens von Mitarbeitenden, denn davon ist ihre Leistungsfähigkeit abhängig. Es steht für Gerechtigkeit und schafft damit Vertrauen auf Ebene des Teams sowie der Kunden und Kundinnen. Ebenfalls wird hiermit die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt, wenn Stressfaktoren beseitigt und Menschen in ihrem Sein bestärkt werden. (Vgl. Bucher, Gurtner, 2017: 31)

Um einen Prozess zentraler Veränderungen in Organisationen anzustoßen bedarf es einer guten Führung. Sie dient Mitarbeitenden zur Orientierung und schafft solide Lösungen für betriebliche Problemsituationen. Während eine mangelhafte Führung der Motivation von Angestellten sowie produktiven Lösungsstrategien den Weg versperrt. Eine gute Führung kann den Veränderungsprozess von Organisationen bestärken und somit für ihre Weiterentwicklung sorgen. Führungskräfte haben dementsprechend einen hohen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und damit auch auf die Produktivität der Unternehmen. (Vgl. Simsa, 2022: 134) Damit sich die Potenziale von Mitarbeitenden und Organisation bestmöglich entfalten können, müssen deren Bedürfnisse Berücksichtigung finden. Auf der Organisationsebene stellen Herzog et al. die Bedürfnisse der Existenzsicherung sowie das Unternehmenswachstum heraus. Bei Mitarbeitenden der Organisation, auf Personalebene, sind es das Bedürfnis nach Sicherheit in einer Gemeinschaft und die Möglichkeit der Selbstentfaltung. Eine inklusiv orientierte Führung verknüpft das Gemeinschaftsgefühl mit der Individualität ihrer Mitarbeitenden. Dabei beruht die inklusive Haltung der Führungskräfte im Wesentlichen auf „[...] Kooperation, Vertrauen und psychologischer Sicherheit [...]“ (Herzog et al.,

2023: 35). Auf Grund der voranschreitenden Technik sowie stetigen Weiterentwicklung der Bevölkerung, müssen Organisationen mit andauernder Unbeständigkeit und Vielschichtigkeit umgehen können. Deshalb sind sie an die effizienteste Nutzbarmachung bestehender Ressourcen gebunden. Um schließlich allen Bedürfnissen so gut es eben möglich ist genügen zu können, ist ein konstanter Fortschritt auf sozial-humanistischer Ebene sowie unternehmerisch-ökonomischer Ebene unerlässlich. (Vgl. Herzog et al, 2023: 35 f.) Ein wichtiger Schritt um die notwendigen Veränderungen auszulösen, liegt in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Für Organisationen besteht das Potenzial ihrer Anstellung in Treue und Einsatzbereitschaft. Durch eine Vielfältigkeit individueller Persönlichkeiten wird Kreativität im Produktions- oder Dienstleistungsprozess geschaffen. Inklusive Betriebe grenzen sich durch ihren sozialen Beitrag von der Unternehmensmehrheit ab und das stößt in der Gemeinschaft auf eine repräsentative Wertschätzung. Dennoch sollten strukturelle wie rechtliche Vorgaben und finanzielle Mittel nicht ausschlaggebend für eine Beschäftigung von Behinderten sein, erklärt Martin Essl. (Vgl. Essl, 2021: 84) Die Inklusion von behinderten Menschen in Organisationen wird im Nachfolgenden als gesellschaftliche Chance für einen gerechteren Arbeitsmarkt betrachtet.

5.2. Inklusive Unternehmen

Inklusionsunternehmen entsprechen rechtlich sowie wirtschaftlich autarken Betrieben oder Abteilungen. Sie dienen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zu diesem Kreis zählen Schwerbehinderte, deren Behinderung sich nachteilig auf die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt auswirkt. Oder deren Teilhabe durch andere Umstände erschwert wird. Daneben sind Langzeitarbeitslose mit Schwerbehinderungen sowie schwerbehinderte Schulabgänger*innen die berufsvorbereitende Maßnahmen in Inklusionsbetrieben als Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt absolvieren eingeschlossen. Schwerbehinderte, die vorbereitend auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden, ergänzen die Gruppe der Leistungsempfängenden (§ 215 SGB IX). Bei inklusiven Betrieben müssen mindestens 30 % der Beschäftigten Schwerbehinderte sein. Ihre Aufgaben

erstrecken sich von der Beschäftigung schwerbehinderten Menschen über Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, beruflichen Weiterbildung und zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb. Sie bieten arbeitsbegleitende Betreuung an, ermöglichen außerbetrieblichen Maßnahmen und leisten Unterstützung bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 216 SGB IX). Eine finanzielle Unterstützung können inklusive Unternehmen aus der zuvor beschriebenen Ausgleichsabgabe anderer Unternehmen erhalten, um den Betrieb aufzubauen, zu erweitern oder modernisieren. Auch die notwendige Ausstattung des Betriebes kann unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden. Gleiches gilt für die entsprechenden Beratungsleistungen (§ 217 SGB IX).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen hat für das Jahr 2020 insgesamt 23 Inklusionsbetriebe für MV erfasst. Diese bestanden bereits vor dem Jahr der Erfassung, sodass davon ausgegangen werden kann, dass keine Neugründungen erfolgt sind. Die Unternehmen melden 325 Beschäftigte – 166 Schwerbetroffene und 152 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. (Vgl. BIH, 2021: 22) In ganz Deutschland waren es 2020 bundesweit 975 Inklusionsunternehmen, die 29.917 Beschäftigten einen Arbeitsplatz boten. Eine amtliche Schwerbehinderung lag bei 45 % der Unternehmensmitarbeitenden vor und 90 % von ihnen fielen in die Kategorie „besonders schwer betroffen“. Im Jahresbericht 2022 der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) wird die flächenmäßige Strukturierung der inklusiven Unternehmen mit der landespolitischen Einstellung begründet. Grundlegend ist hier neben dem Willen zur Umsetzung und damit zur Veränderung struktureller Rahmen, die finanzielle Unterstützung der einzelnen Bundesländer. (Vgl. bag if, 2023: 8) Wie es sich bezüglich dessen mit dem Bundesland MV verhält, wird anschließend aufgezeigt.

Die Landesregierung hat sich mit dem Maßnahmenplan zur Umsetzung der Inklusionsstrategie fünf Kernziele gesetzt. Unternehmen sollen inklusiver werden und behinderten Menschen sollen mehr Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Außerdem soll die Öffentlichkeitsarbeit zur Thematik angekurbelt werden. Es sollen alternative Arbeitsplätze die

Werkstattbeschäftigung ablösen und mehr Behinderte in öffentlichen Verwaltungen eingestellt werden. Ergänzend liegt der Fokus auf der Vermittlung schwerbehinderter Schüler und Schülerinnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Unter den bereits beendeten Maßnahmen im Bereich Arbeit und Beschäftigung (Art. 27 UN-BRK) befindet sich z.B. das Modellprojekt „Budget für Arbeit“. Getragen wurde das Projekt von der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in MV. In einem fünfjährigen Zeitraum bis 2020 wurden 28 Menschen von einem Beschäftigungsverhältnis in einer Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt begleitet. (Vgl. SM, 2022: 31) Das gesetzlich verankerte Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) soll Anreize bieten, mehr Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzusiedeln. Neben der finanziellen Unterstützung des Arbeitgebenden, soll die Zielgruppe dauerhafte Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz erfahren. Grundsätzlich ist daran nichts auszusetzen, jedoch stellt sich die Frage ob 28 Übergänge auf fünf Jahre gerechnet nicht etwas wenig ambitioniert erscheinen. Glücklicherweise besteht § 62 SGB IX unabhängig vom Modellprojekt weiter. In Abs. 4 § 5 der Werkstättenverordnung (WVO), den Arbeitsbereich betreffend heißt es „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern [...]“. Diese entsprechen laut Verordnung individuellen Förderangeboten, Trainingseinheiten, Praktika sowie einer zunächst limitierten Beschäftigungsmöglichkeit auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. (Vgl. § 5 WVO) Das bedeutet, dass WfbM sich gesetzlich dazu verpflichten bestimmte Fördermöglichkeiten zu schaffen, um ihre Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dementsprechend ist die Landesregierung bestrebt eine gemeinsame Zusammenarbeit unter Beteiligung der Werkstättenräte zu fördern. Des Weiteren wirbt sie durch das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung sowie das Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern bzw. das Integrationsamt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierzu gab es 2021 die 15.000 Euro teure Bildungsveranstaltung „Neue Wege zur Integration von Menschen mit

Behinderungen in den Arbeitsmarkt“. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II - AlleImBetrieb“ läuft seit 2017 bis die ca. 3 Millionen Euro an Bundesmitteln verbraucht sind. Ziel des Programms ist die Unterstützung von Inklusionsunternehmen (§ 215 SGB IX) bei der Schaffung weiterer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für besonders betroffene Schwerbehinderte. Es sollen auch vier verschiedene Projekte im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „rehapro – Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben“ in einem vierjährigen Zeitraum bis 2024 umgesetzt werden. (Vgl. SM, 2022: 36) Durch das Bundesprogramm sollen Maßnahmen der Eingliederungshilfen sowie der Übergang in Werkstätten für behinderte Menschen und der Bezug von Erwerbsminderungsrenten abgeschwächt werden. Die förderfähigen Praxisprojekte sollen Möglichkeiten der Rehabilitationsprävention bieten und positive Auswirkungen auf die Erwerbsfähigkeit der Teilnehmenden haben, um der Erwerbsminderungsrente zu entgehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialen (BMAS) offeriert dafür eine Milliarde Euro. Seit 2018 gibt es 24 Rentenversicherungsprojekte und sechs rechtskreisübergreifende Projekte, welche ab 2024 Ergänzung finden sollen. Die wissenschaftliche Begleitung soll dabei die praxisorientierten Projekte in Bezug auf deren Effektivität zur Verbesserung der Teilhabe in Beruf und Gesellschaft erforschen. (Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, 2022: 31) Als eine der letzten Maßnahmen der Landesregierung MV wird ein zusätzliches Landesprogramm für Schüler*innen mit Schwerbehinderungen und sonderpädagogischem Förderbedarf erfasst. Es soll die betroffene Zielgruppe unterstützen, in eine betriebliche Ausbildung zu gehen oder einen regulären Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Das Programm wurde im Jahr 2021 beendet und ab dem Schuljahr 2021/2022 in die Hände der Integrationsfachdienste gelegt. (Vgl. SM, 2022: 36) Integrationsfachdienste (IFD) handeln im Auftrag der Inklusionsämter oder Rehabilitationsträger. Sie leisten unterstützende Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderte sowie von Behinderung Bedrohte in Arbeitsverhältnissen oder auf der Suche nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Schüler*innen mit entsprechendem Förderbedarf können hingegen auch Leistungsangebote der IFD in Anspruch nehmen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten

Arbeitsmarkt in Betracht kommt. Darüber hinaus sind IFD unter anderem noch für Träger schulischer Bildung ein nutzbringender Ansprechpartner. (Vgl. von Boetticher, Kuhn-Zuber, 2019: 196) Die Regierung MV führt zuletzt den Ansatz, Menschen mit Schwerbehinderungen bei der Vergabe von Arbeitsplätzen bevorzugt zu behandeln, an. (Vgl. SM, 2022: 36) Doch auch hier sind WfbM nicht konsequent ausgeschlossen oder inklusive Betriebe besonders hervorgehoben. Deshalb soll mit Hilfe der Studie „MehrWirkung 2023“ der bag if, die vielschichtige Positivwirkung von Inklusionsunternehmen auf die Gesellschaft betrachtet werden. Die anschließende Darstellung zentraler Ergebnisse stützt sich auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Im Fokus stehen die Kernbereiche „Menschenwürdige Arbeit“, „Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen“ sowie „Inklusive und nachhaltige Gesellschaft“. Jedem Kernbereich werden verschiedene Wirkungsfelder angehaftet, welche durch bestimmte Indikatoren messbar gemacht und an repräsentativen Stichprobenbefragungen gemessen werden. Menschenwürdige Arbeit wird durch die Wirkungsfelder „Gesundheit und Wohlergehen“, „Hochwertige Bildung“, „Gute Arbeitsbedingungen“ sowie „Weniger Ungleichheiten“ beschrieben. Die Indikatoren Gesundheitsförderung, Seelische Gesundheit, Motivierende Tätigkeit und Soziale Einbindung dienen der Messbarkeit des ersten Wirkungsfeldes. Verkürzt zusammengefasst bieten inklusive Unternehmen ihren Beschäftigten verschiedene verhaltenspräventive Angebote. Die beliebtesten Bereiche sind dabei Bewegung, Ergonomie und Stressbewältigung. Die Mehrheit der Beschäftigten findet, dass ihre Arbeit zu einer besseren Gesundheit beiträgt. Lediglich 1,6 Fehltage im Jahr liegen Mitarbeitende in inklusiven Betrieben über dem AOK-Referenzwert von 10,6. Über 80 % der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen geben eine arbeitsbedingt gesteigerte Zufriedenheit in ihrem Leben an. Gleiches gilt für Selbstvertrauen, Motivation und Anerkennung der Mitarbeitenden. Zudem wird das Arbeitsverhältnis in einem Inklusionsbetrieb als positiv in Bezug auf Kommunikation und dem Kennenlernen neuer Menschen bewertet. (Vgl. bag if, 2023: 20 ff.) In das zweite Wirkungsfeld „Hochwertige Bildung“ fließen Ausbildungsplätze, Bildungsangebote, Entwicklungsmöglichkeiten sowie inklusiv geschulte Führungskräfte. Hier

ist anzuführen, dass 44 % der teilnehmenden Inklusionsunternehmen Menschen mit Behinderungen ausbilden und damit ihre berufliche Entwicklung fördern. Die große Mehrheit der Beschäftigten gibt an, am Arbeitsplatz neue Fähigkeiten herauszubilden, die sowohl durch Fort- als auch Weiterbildungsangebote unterstützt werden können. Ebenfalls die Mehrheit erhält eine jährliche Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte. Die Personalentwicklung inklusiver Unternehmen zeichnet sich überwiegend durch die Erweiterung von Aufgabenumfang und Qualifizierung aus. Auf der Führungsebene besitzt jedoch nur die Hälfte der Beschäftigten eine inklusionsorientierte Qualifizierung. (Vgl. bag if, 2023: 27 ff.) Bereich drei – „Gute Arbeitsbedingungen“ – wird durch Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen mit marktüblichem Lohn, Lange Betriebszugehörigkeit, Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit und die Arbeitsplatzbegleitende Betreuung gemessen. Inklusionsbetriebe haben 2021 eine Unbefristetenquote von 74 % und liegen damit 15 % unter den bundesweit sozialpflichtig Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Die Mitarbeitenden sind durchschnittlich seit über 6 Jahren in den Betrieben angestellt, wobei Menschen mit Behinderungen verglichen zu jenen ohne Behinderungen ungefähr ein Jahr länger dort sind. Dabei hat die Gesamtheit der Beschäftigten 2021 20 % über dem Mindestlohn verdient. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden liegt mit 7 im employee Net Promoter Score im guten Bereich. Was nicht zuletzt auch auf den Einsatz der Maßnahmen zur arbeitsbegleitenden Betreuung zurückzuführen ist. Mit 71 % überwiegen die Angebote der Begleitung am Arbeitsplatz oder des Trainings berufspraktischer Fähigkeiten in inklusiven Unternehmen. (Vgl. bag if, 2023: 34 ff.) „Weniger Ungleichheiten“ ist das letzte Wirkungsfeld im Bereich „Menschenwürdiger Arbeit“. Bestimmt durch die Indikatoren: Hohe Diversität, Lohngerechtigkeit, Diskriminierungsfälle und Chancengerechtigkeit. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt mit 4,6 %, liegt die Schwerbehindertenquote in Inklusionsbetrieben bei 42 %. Die Behinderungsarten der Beschäftigten vorwiegend körperlich, gefolgt von seelischen und kognitiven Beeinträchtigungen. Auch der Frauenanteil liegt mit 40 % im ähnlichen Segment – 37 % von ihnen haben eine Behinderung. Menschen mit Behinderungen verdienen im Durchschnitt 79 % des Durchschnittslohns von Mitarbeitenden ohne Behinderungen. Hierbei

werden Unterschiede in Funktion und Aufgaben jedoch nicht berücksichtigt. Diskriminierungsfälle in Form einer formellen Klage oder Beschwerde müssen in Inklusionsunternehmen registriert werden. Für 2021 lag die Beschwerderate bei 4 Fällen unter 8.664 Mitarbeitenden. Über 80 % der beschäftigten Menschen finden, dass mit ihnen im Betrieb gerecht umgegangen wird. Selbiges gilt für die Gleichberechtigung. (Vgl. bag if, 2023: 39 ff.) Der Kernbereich „Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen“ wird durch die Wirkungsfelder „Gemeinwohlorientiertes Handeln“, „Soziale Verantwortung“ und die „Stiftung von Nutzen“ gekennzeichnet. Zum „Gemeinwohlorientierten Handeln“ zählen die Messinstrumente: Gemeinnützige Rechtsform und dem Satzungszweck gewidmete Gewinne. Die Studie hat ergeben, dass Inklusionsbetriebe überwiegend durch eine gemeinnützige Rechtsform agieren. Unter den 112 Betrieben befinden sich 3 eingetragene Vereine und 92 gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Durch ihren Status der Gemeinnützigkeit müssen sie ihre erwirtschafteten Gewinne gemeinwohlorientiert nach festgelegten Satzungszwecken verwenden. Im Jahresdurchschnitt wurden 2021 110.700 Euro Gewinn erzielt, wovon der Großteil zurück in die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen fließt. (Vgl. bag if, 2023: 46 ff.) Das Engagement für den guten Zweck, die Vorbildfunktion Inklusion sowie das Soziale Lernen machen das Feld der „Soziale Verantwortung“ aus. Von den Kundinnen und Kunden der Unternehmen finden 90 % den Aspekt der Beschäftigung von behinderten Menschen sowie einen sozialen Beitrag zu leisten eher bis sehr wichtig. Sie empfinden Inklusionsunternehmen als Vorbild für einen geeigneten Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen. Über die Hälfte der Inklusionsämter findet, Inklusionsbetriebe stehen für die Repräsentation der Funktionsfähigkeit eines inklusiven Arbeitsmarktes. Zudem steigern sie das Bevölkerungsverständnis von Behinderung und Inklusion. Sie wirken positiv auf die Kontaktaufnahme zu Betroffenen und das eigene Inklusionsengagement. Kundinnen und Kunden sind darüber hinaus überrascht von der Leistungsfähigkeit Behinderter und sind ihnen gegenüber aufgeschlossener. (Vgl. bag if, 2023: 48 ff.) Die „Stiftung von Nutzen“ wird durch die Instrumente der Erfüllung von Grundbedürfnissen, die hohe Kundenzufriedenheit sowie langfristige Kundenbeziehungen erfasst. Der

Großteil der Dienstleistungen und Produkte in inklusiven Unternehmen ist auf Dinge des alltäglichen Lebens bezogen und somit an den Grundbedürfnissen der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gastronomie ist hier von zentraler Bedeutung. Dicht gefolgt von den Branchen Industrie und Handwerk. Mit 70 Punkten im Net Promoter Score erreicht die Zufriedenheit der Kunden und Kundinnen die Kategorie „ausgezeichnet“. Ausschlaggebend für diese Bewertung sind z. B. eine besondere Qualität der Angebote und Leistungen sowie das inklusive Miteinander. Möglicherweise liegt der Anteil an Stammkundinnen und Stammkunden auf Grund dessen bei 61 %, während die Geschäftsbeziehungen durchschnittlich über 7 Jahre bestehen. (Vgl. bag if, 2023: 52 ff.) Als letzter Kernbereich wird die „Inklusive und nachhaltige Gesellschaft“ beleuchtet. Ihre Wirkungsfelder liegen in den Aspekten „Selbstbestimmung & Unabhängigkeit“, „Volkswirtschaftlicher Nutzen“ und „Verwirklichung von Inklusion“. Die Instrumentarien zur Erfassung der „Selbstbestimmung & Unabhängigkeit“ sind die Unabhängigkeit von Sozialleistungen, die selbstständige Lebensführung und der soziale Schutz. Inklusionsunternehmen tragen einen wichtigen Teil zur Unabhängigkeit von Menschen mit Behinderungen bei. Durch eine verbesserte finanzielle Situation von 83 % der Behinderten, fällt der Bezug von Sozialleistungen weg. 78 % der Zielgruppe empfindet durch ihre Arbeit mehr Sicherheit im Alltag. Zudem liegt die Sozialversicherungsquote in inklusiv ausgerichteten Betrieben bei 85 %. In gesamt Deutschland sind es lediglich 75 %. (Vgl. bag if, 2023: 58 ff.) Der „Volkswirtschaftliche Nutzen“ wird durch den Beitrag zur Wertschöpfung sowie die Entlastung von Staat und Sozialsystemen beleuchtet. 2021 haben die betrachteten Betriebe durchschnittlich 3,348 Millionen Euro erwirtschaftet. Damit liegt der durchschnittliche Wertschöpfungsbeitrag bei rund 1,876 Millionen Euro. Knapp über 80 % der Unternehmen haben positives Betriebsergebnis erzielt. In den 112 Inklusionsbetrieben waren im selbigen Jahr 87 % der 3.685 Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 4 % davon erhielten das Budget für Arbeit, 5 % haben sich in Maßnahmen (z.B. § 16 SGB II) befunden, 3 % von ihnen waren Auszubildende. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis hatten 6 % und weitere 7 % haben sich auf Außenarbeitsplätzen der WfbM befunden. Von einer WfbM wechselten 65

behinderte Menschen in einen Inklusionsbetrieb; das entspricht 2 % der Beschäftigten mit Behinderungen. Hingegen erfolgten 107 Übergänge und damit 3 % der beschäftigten Behinderten in Betriebe auf den ersten Arbeitsmarkt. Hervorzuheben ist hier, dass die Übergangsquote von WfbM aus den Arbeitsbereichen 2019 nur bei 0,35 % lag. (Vgl. bag if, 2023: 66) Je Inklusionsbetrieb lag die Rückflussquote der Personalförderkosten an die Sozialversicherungssysteme und Finanzämter 2021 im Durchschnitt bei 1,86 Euro. Dieser Betrag ergibt sich aus den Förderungen von rund 406.000 Euro und den Rückflüssen von 753.000 Euro. (Vgl. bag if, 2023: 62 ff.) Zuletzt erforscht die Studie die „Verwirklichung von Inklusion“ durch das gesellschaftliche Engagement, Teilhabe und Partizipation, Barrierefreiheit sowie Entstigmatisierung. Zusammenfassend bewerten Inklusionsämter sowie Kundinnen und Kunden die Existenz von Inklusionsbetrieben als wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Inklusion und zum Gemeinwohl der Bevölkerung. Sie ermöglichen Teilhabe und Partizipation durch den inklusiv gestalteten Arbeitsplatz sowie die arbeitsplatzbegleitende Betreuung. Darüber hinaus besitzen 43 % der inklusiven Unternehmen eine Vertretung von Mitarbeitenden. Die Beschäftigten melden zurück, dass ihre Interessen ausreichend Berücksichtigung und Ideen sowie Meinungen Gehör finden. In Bezug auf die Barrierefreiheit empfinden 82 % der behinderten Mitarbeitenden, dass ihre individuellen Grenzen bei der betrieblichen Arbeit berücksichtigt werden. Die Räumlichkeiten sind in 62 % der Unternehmen völlig oder fast völlig zugänglich und 91 % der beeinträchtigten Mitarbeitenden erhält bei Bedarf Hilfestellungen am Arbeitsplatz. Inklusionsämter merken mehrheitlich an, dass Inklusionsbetriebe einen zentralen Beitrag zur Entstigmatisierung leisten und für den Großteil der Betroffenen stehen ihre Behinderungen durch die Arbeit weniger im Vordergrund. (Vgl. bag if, 2023: 70 ff.)

Eine unterstützende Hilfe bei Neugründungen von Inklusionsunternehmen oder auch bei bestehenden Unternehmen, die nachhaltig langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstreben, bieten Unternehmensleitlinien. Im Folgenden werden 10 Leitlinien der BIH kurz und bündig vorgestellt. Im Leitbild zeichnet sich das Unternehmen durch ethische Prinzipien, wie Vielfalt, Fairness, Solidarität und Wertschätzung aus. Die transparente Struktur des Unternehmens bietet klare Stellenbeschreibung und

Verfahrensweisungen. Auch Entscheidungsprozesse und deren Ergebnisse sind nachvollziehbar. Inklusive Unternehmen sollen die Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Instanzen fördern, um den Inklusionsgedanken voranzutreiben. Die Unternehmensführung erfolgt empathisch und wertschätzend. Das heißt ganz ohne Stereotypisierung wird die Ganzheitlichkeit des Teams gefördert. Es besteht eine Chancengleichheit, die die Entwicklungen ihrer Mitarbeitenden in Bezug auf Ausbildung bzw. Qualifikation fördert. Darüber hinaus ist die gezielte Personalentwicklung durch Fördermöglichkeiten bestimmt und ermöglicht zudem die Berücksichtigung spezifischer Ressourcen. Die Mitarbeitenden sollen sich mittels unbefristeter Arbeitsverträge zu gerechter Entlohnung in einem fairen Beschäftigungsverhältnis wiederfinden. Für den Zugang zu sowie die Nutzung von Unternehmensangeboten ist Barrierefreiheit auf allen Ebenen eine relevante Voraussetzung. Innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Prävention und individuelle Angebote zur Arbeitsfähigkeit in den Fokus genommen. Die aktive Teilhabe von Beschäftigten ist von zentraler Bedeutung. (Vgl. bag if, 2017: 1 ff.)

6. Fazit und Ausblick in eine inklusivere Zukunft?

Menschen mit Behinderungen erhalten mittels ihrer gesundheitlichen Verfassung die Attribuierung „behindert“ bzw. „schwerbehindert“. Das mag aus rechtlicher Perspektive legitim sein, dennoch schreibt das gewählte Attribut ihnen eine bestimmte Rolle in unserer Gesellschaft zu. Damit weist der sozialpolitische Behinderungsbegriff bedeutende Auswirkungen auf gesellschaftliche Exklusionsmechanismen vor. Hierzu zählen unter anderem separierende Wohn- und Arbeitsformen, wie Behindertenwohnheime und -werkstätten. Dass die Bevölkerung in Deutschland eine überwiegend positive Haltung zur gesellschaftlichen Inklusion teilt, schlägt sich besonders im Arbeitsalltag behinderter Menschen nieder. Inklusive Unternehmen bieten Veränderungsanreize des deutschen Arbeitsmarktes. Durch ihre Auswirkungen auf Produktion, Beschäftigung und die Gesellschaft sind sie als Chance für einen inklusiven Arbeitsmarkt und eine selbstbestimmte Lebensführung behinderter Menschen anzusehen. Beschäftigungsverhältnisse in Inklusionsbetrieben

können einstellungsbedingte Barrieren abbauen und die sozialen Kompetenzen von Menschen mit und ohne Behinderungen stärken. Dadurch werden unter anderem neue Kontaktnetzwerke geschaffen, die sich auch auf die individuelle Freizeitgestaltung der Menschen auswirken kann. Die Entwicklung eines einfachen Betriebes zu einem inklusiven Unternehmen trägt zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung im Berufsleben bei. Unabhängig von ihrer sozialrechtlichen Etikettierung erhalten sie dort zudem ein höheres Einkommen als in WfbM. Ihre Abhängigkeit von z. B. Sozialleistungen werden minimiert und damit der Staat samt seiner Sozialsysteme entlastet. Gleiches kann man hingegen nicht von den Werkstätten behaupten. Obwohl sie ihrer gesetzlichen Verpflichtung unterliegen Behinderte zu fördern, dass sie künftig einer Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt gerecht werden, sind die verzeichneten Übergänge sehr gering. Die weniger Inklusionsbetriebe verzeichnen positivere Werte, wenn man die Anzahl der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt betrachtet. Ein inklusiver Arbeitsplatz steigert nicht zuletzt durch besondere Angebote der Gesundheitsförderung die Zufriedenheit der Beschäftigten. Auch die inklusive Haltung von Führungskräften sowie individuelle Erlebnisse der Mitarbeitenden tragen dazu bei. Inklusive Organisationen schaffen an Hand der arbeitsbegleitenden Betreuung Teilhabe und Partizipation, auch wenn die räumliche Barrierefreiheit noch ausbaufähig scheint. Die Arbeitsplatzgestaltung ist überaus bedeutend und sollte deshalb an den Bedürfnissen der Arbeitskräfte orientiert sein. Hier können Diversity Management und Inklusionsmanagement Unternehmen unterstützen relevante Veränderungen hervorzubringen. Die hohe Schwerbehindertenquote in den Inklusionsunternehmen wird von Kunden sowie Kundinnen sehr geschätzt. Unabhängig von der Rechtsform verleiht dieser Aspekt dem Betrieb nicht nur den Ausdruck der Gemeinnützigkeit sondern er verkörpert diesen auch. Schlussfolgernd ist die Anzahl der Inklusionsbetriebe in MV gegenüber den unzähligen Unternehmen ohne Inklusionsgedanken eher gering. Trotz der Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende liegen Hindernisse in strukturellen Bedingungen sowie Finanzierung. Dementsprechend besteht in MV wie auch bundesweit weiterer Förderungsbedarf. Besonders hervorzuheben ist

an dieser Stelle das Bundesprogramm „rehapro“. Das Programm schwächt Inanspruchnahmen von Leistungen der Eingliederungshilfe und Erwerbsminderungsrenten ab. Auch Übergänge in WfbM werden dadurch verringert. Dennoch schaffen die Maßnahmen der Inklusionsstrategie auf Landesebene nur schleppend inklusive Veränderungen in den zentralen Lebensbereichen. Es gibt zwar viele zeitlich begrenzte Projekte, jedoch fehlt es an nachhaltigen Lösungen wie Umsetzungen. An dieser Stelle kommt die Frage auf, ob WfbM überhaupt noch zeitgemäße Arbeitsformen verkörpern. Außerdem ist für einen inklusiven Arbeitsmarkt bereits im Bildungsbereich anzusetzen, um dafür zu sorgen, dass die Gesamtheit der Förderschulbesucher*innen einen Schulabschluss erlangen kann. Dies sorgt Arbeitslosigkeit und somit Ausgrenzungen vor, welche in Zeiten eines harschen Arbeitskräftemangels bedingt durch den demografischen Wandel zunehmend wirtschaftlich problematisch werden. Eine Orientierung an den Leitprinzipien für inklusive Betriebe kann hingegen nötige Veränderungsprozesse in einzelnen Organisationen bewirken. Ansonsten liegen noch etliche Maßnahmen vor unserer Gesellschaft, bis ein gerechter Arbeitsmarkt faire Chancen für alle Menschen ermöglicht. In der Vielfalt liegt die Kraft.

Abkürzungen

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BA	Bundesagentur für Arbeit
bag if	Bundesarbeitsgemeinschaft für Inklusionsfirmen
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe
BTHG	Bundesteilhabegesetz
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
MV	Mecklenburg-Vorpommern
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchend
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung
SGB XI	Neuntes Sozialgesetzbuch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung
SM	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport MV
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WHO	World Health Organisation
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

Literaturverzeichnis

- BUCHER, DIMITRI / GURTNER, ANDREA, 2017: Diversität und Inklusion – ein Lippenbekenntnis Schweizer Grossunternehmen?, in: Kim Oliver Tokarski / Jochen Schellinger / Philipp Berchtold (Hg.), Zukunftstrends Wirtschaft 2020. Strategische Handlungsfelder für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler, S 29-58.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Leverkusen: Barbara Budrich Verlag, S 14-53.
- DEGENER, THERESIA / MOGGE-GROTJAHN, HILDEGARD, 2012: „All inclusive“?. Annäherungen an ein interdisziplinäres Verständnis von Inklusion, in: Hans-Jürgen Balz / Benjamin Benz / Carola Kuhlmann, Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S 59-78.
- DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR SOZIALE ARBEIT, 2014: Berufs-ethik des DBSH. Ethik und Werte. FORUM sozial, 04/2014, S 28-32.
- ESSL, MARTIN, 2021: Warum Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine echte Bereicherung sind, in: Andrea Sihn-Weber (Hg.), CSR und Inklusion. Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit. Berlin: Springer Verlag, S 79-95.
- GHEAUS, ANCA / HERZOG, LISA, 2017: Die Güter der Arbeit, in: Catrin Misselhorn / Hauke Behrendt (Hg.), Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Stuttgart: J.B. Metzler, S 189-210.
- HERZOG, JEANETTE / ZIRKLER, MICHAEL / HERTEL, ANDREAS, 2023: Soziale Innovationen in der Führung. Potenziale freisetzen durch Partizipation und Vertrauen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 35-52.
- KASTL, JÖRG MICHAEL, 2020: Inklusion, Integration und Teilhabe, in: Matthias Rosemann / Michael Konrad (Hg.), Selbstbestimmtes Wohnen kompakt. Köln: Psychiatrie Verlag, S 47-58.
- KLEMM, KLAUS, 2022: Inklusion in Deutschlands Schulen. Eine bildungsstatistische Momentaufnahme 2020/21. Gütersloh: Bertelmann Stiftung, S 1-22.
- KLEMM, KLAUS, 2023: Jugendliche ohne Hauptschulabschluss. Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung. Gütersloh: Bertelmann Stiftung, S 24-38.
- KUBEK, VANESSA, 2012: Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Wiesbaden: Springer VS, S. 230-239.
- KUHLMANN, CAROLA, 2012: Der Begriff der Inklusion im Armuts- und Menschenrechtsdiskurs der Theorien Sozialer Arbeit – eine historisch-kritische Annäherung, in: Hans-Jürgen Balz / Benjamin Benz / Carola Kuhlmann, Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S 35-58.

- ROHRMANN, ALBRECHT, 2022: Inklusion und kommunale Planung, in: Oliver Koenig (Hg.), Inklusion und Transformation in Organisationen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S 246-258.
- SCHMID, THOMAS, 2018: Geschützte Werkstätten als institutionelle Räume sozialer Praxis, in: Marc Diebäcker / Christian Reutlinger (Hg.), Soziale Arbeit und institutionelle Räume. Explorative Zugänge. Wiesbaden: Springer VS, S 95-114.
- SCHREINER, MARIO, 2017: Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer VS, S 111-160.
- SENGHAAS-KNOBLOCH, EVA, 2017: Gerechte Teilhabe durch Arbeit?. Die Decent Work Agenda für eine weltweit inklusive gesellschaftliche Entwicklung, in: Catrin Misselhorn / Hauke Behrendt (Hg.), Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Stuttgart: J.B. Metzler, S. 211-228.
- SIMSA, RUTH, 2022: Leadership und Veränderung – Veränderung von Leadership, in: Oliver Koenig (Hg.), Inklusion und Transformation in Organisationen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S 133-147.
- STEINBERG, SOPHIA, 2022: Modellprojekt für Bildungsfachkräfte mit Beeinträchtigungen. Das Projekt Inklusive Bildung Mecklenburg-Vorpommern. AUS FORSCHUNG UND TRANSFER, Ausgabe 2022, S 16.
- VON BOETTICHER, ARNE / KUHN-ZUBER, GABRIELE 2019: Rehabilitationsrecht. Ein Studienbuch für soziale Berufe. Baden-Baden: Nomos Verlag, S 192-203.

Internetquellen

- ALTGELD, THOMAS / LATTECK, ÄNNE-DÖRTE, 2021: Inklusion und Gesundheitsförderung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. o. S., <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i132-2.0> (Stand 16.05.2023).
- BERG, MARTIN / STRATMANN, ANDREA / WALTER, JOCHEN / WEBER, MICHAEL, 2023: Jahresbericht der BAG WfbM 2022. S 36-42, <https://www.bagwfbm.de/category/104> (Stand 31.05.2023).
- BOLZ, CAROLIN / VAN NEK, LEA, 2021: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung. Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe. S 12-44, <https://www.aktion-mensch.de/presse#/documents/barrierefreier-studienbericht-410108> (Stand 25.05.2023).
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN, 2022: BIH-Jahresbericht 2020/2021. S 14-38, <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/jahresberichte/bih-jahresbericht-2020/2021/> (Stand 25.05.2023).

- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN, o. J. : Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. S 1-348, <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/> (Stand 12.05.2023).
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT INKLUSIONSFIRMEN, 2023: Studie MehrWirkung 2023 – Ergebnisbericht. S 18-76, https://bag-if.de/wp-content/uploads/2023/05/Studie-MehrWirkung_Ergebnisbericht_final.pdf (Stand 13.06.23).
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT INKLUSIONSFIRMEN, 2017: Leitlinien Inklusiver Unternehmen. S 1-3, <https://bag-if.de/leitlinien-inklusive-unternehmen/> (Stand 13.06.23).
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN, 2022: Belegte Plätze nach Bundesländern 2021. S 1, <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Stand 31.05.2023).
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN, 2022: Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2019-2021. S 1, <https://www.bagwfbm.de/category/34> (Stand 31.05.2023).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2023: Arbeitslose – Zeitreihe. o. S., https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=agentur-arbeitslose-quoten (Stand 30.05.2023).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2023: Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Mecklenburg-Vorpommern. o. S., <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Schwerbehinderte/Schwerbehinderte-Nav.html> (Stand 29.05.2023).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2023: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022. S 18-20, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (Stand 05.06.2023).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2021: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2021 - Mecklenburg-Vorpommern. o. S., https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm (Stand 30.05.2023).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, o. J. : Erläuterungen zum Anzeigeverfahren 2022. S 1-20, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba034515.pdf (Stand 30.05.2023).
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND (Hg.), 2022: Reha-Bericht 2022. Die medizinische und berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung im Licht der Statistik. S 12-35, https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabericht_2022.html (Stand 13.06.23).

- GANSERER, ANGELIKA / KAMPKÖTTER, PATRICK / STEFFES, SUSANNE, 2021: Forschungsbericht 590. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. S 10-11, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.html> (Stand 12.06.23).
- GESELLSCHAFT FÜR SOZIALE UNTERNEHMENSBERATUNG (Hg.), o. J. : Wörterbuch der Teilhabe: Partizipation. o. S., <https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/partizipation> (Stand 12.05.2023).
- HAAS, ANETTE / HIRSCHENAUER, FRANZISKA, 2023: Alle Regionen in Deutschland altern – aber manche sehr viel stärker als andere. o. S., <https://www.iab-forum.de/alle-regionen-in-deutschland-altern-aber-manche-sehr-viel-staerker-als-andere/> (Stand 12.06.2023).
- HESS, DORIS / RULAND, MICHAEL / MEYER, MAURICE / STEINWEDE, JACOB, 2019: Schulische Inklusion. Untersuchung zu Einstellungen zu schulischer Inklusion und Wirkungen im Bildungsverlauf. S 7-16, <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/hintergrund/zahlen-daten-und-fakten/studie-inklusion-schule> (Stand 18.05.2023).
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hg.), 2017: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Teilhabe, o.S., <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Teilhabe/> (Stand 12.05.2023).
- INSTITUT DGB-INDEX GUTE ARBEIT (Hg.), 2022: Besser mit Schwerbehindertenvertretung. S 1-13, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++1d95bca6-2dc8-11ed-a31e-001a4a160123> (Stand 05.06.2023).
- LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN (Hg.), 2019: Kleine Anfrage des Abgeordneten Jens-Holger Schneider, Fraktion der AfD Umsetzung der Inklusionsstrategie in Mecklenburg-Vorpommern und ANTWORT der Landesregierung. Drucksache 7/3844, S 1-3, https://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44232/umsetzung_der_inklusionsstrategie_in_mecklenburg_vorpommern.pdf (Stand 01.06.2023).
- MAAZ, KAI / ARTELT, CORDULA / BRUGGER, PIA / BUCHHOLZ, SANDRA et al., 2022: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. S 85-250, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf> (Stand 01.06.2023).
- MANTAJ, CORINNA / SCHÜTZ-SEHRING, HANS-PETER / DAS, LILIAN / DÖSCHNER, DENNIS, 2023: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. S 39-56, https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf (Stand 05.06.2023).
- MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR MECKLENBURG-VORPOMMERN (Hg.), 2017: Inklusionsstrategie unseres Landes im Überblick. S 1-23, <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Publikationen/?id=14056&processor=veroeff> (Stand 25.05.2023).

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND SPORT MECKLENBURG-VORPOMMERN (Hg.), 2022: Maßnahmenplan 2.0 der Landesregierung M-V zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (barrierefrei). S 14-111, <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Soziales/Behinderungen/?id=26531&processor=veroeff> (Stand 25.05.2023).

POHLAN, LAURA / LOBATO, PHILIPP RAMOS, 2023: Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. Viele Betriebe kennen das Teilhabechancengesetz nicht. o. S. <https://www.iabforum.de/arbeitsmarktintegration-von-langzeitarbeitslosen-viele-betriebe-kennen-das-teilhabechancengesetz-nicht/> (Stand 12.06.2023).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 2023: Empfängerinnen und Empfänger von Eingliederungshilfe nach dem SGB IX. Gliederungsmerkmale: Stichtag, Region, Alter, Geschlecht, Leistungsarten. o. S., https://www.gbe-bund.de/gbe/!pkg_olap_tables.prc_set_page?p_uid=gast&p_aid=7271517&p_sprache=D&p_help=2&p_indnr=781&p_ansnr=61757944&p_version=3&D.001=17&D.002=1000002&D.003=1000004 (Stand 15.05.2023).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 2023: Schwerbehinderte Menschen mit Ausweis (absolut und je 100.000 Einwohner). Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Art der Behinderung, Grad der Behinderung. o. S., https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg_isgbe5.prc_menu_olap?p_uid=gast&p_aid=96070747&p_sprache=D&p_help=3&p_indnr=217&p_indsp=&p_ityp=H&p_fid= (Stand 15.05.2023).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 2022: Pressemitteilung Nr. 259 vom 22. Juni 2022. o. S., https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html (Stand 16.05.2023).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 2022: Sozialleistungen. Schwerbehinderter Menschen. S 1-110, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/schwerbehinderte-2130510219004.pdf?__blob=publicationFile (Stand 16.05.2023).

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 2021: Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus. S 1-25, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?__blob=publicationFile (Stand 18.05.2023).

WORLD HEALTH ORGANISATION (Hg.), 2021: WHO Policy on disability. S 1-11, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240020627> (Stand 16.05.2023).