



PROJEKT

**TEILHABE AM ARBEITSMARKT FÜR
MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM
BEZIRK CHARLOTTENBURG-WILMERSDORF
VON BERLIN
EINE ANALYSE**

Birgit Behrisch, Katrin Grüber, Jürgen Friedrich

Impressum

Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW)

Selbstverlag

IMEW, Warschauer Straße 58a, 10243 Berlin

ISBN : 978-3-9811917-6-9

*Autor_innen: Birgit Behrisch (IMEW), Katrin Grüber (IMEW), Jürgen Friedrich (Bezirksamt
Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Beauftragter für Menschen mit Behinderung)*

Umschlaggestaltung: Ana-Tomia, Berlin

Satz: Julia Kliemann, einspunktschwarz.de

© 2013 Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft gGmbH

Alle Rechte vorbehalten

Diese Publikation steht Ihnen zum kostenlosen Download unter www.imew.de zur Verfügung.

**TEILHABE AM ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM
BEZIRK CHARLOTTENBURG-WILMERSDORF VON BERLIN**

EINE ANALYSE



Inhalt

1 Einleitung	8
1.1 Konzeption und Fragestellungen der Analyse	8
1.2 Zum Begriff „Behinderung“ nach dem SGB IX und seiner Tragweite im Bereich Arbeitsmarkt	10
2 Wohnbevölkerung - Menschen mit Behinderungen, die im Bezirk wohnen.....	12
2.1 Datengrundlage	12
2.2 Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf	12
2.3 Das Verhältnis von weiblicher zu männlicher Bevölkerung im Bezirk	12
2.4 Der Anteil von Menschen mit Behinderungen im Bezirk nach Altersgruppen	13
2.5 Anteil der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter an der Wohnbevölkerung im Bezirk	14
2.5.1 Arten der Beeinträchtigung von Menschen im Bezirk.....	14
2.5.2 Grad der Behinderung von Menschen im Bezirk.....	15
2.6 Menschen mit Migrationshintergrund im Bezirk	15
2.7 Unterhaltsquellen von Menschen mit Behinderungen allgemein	16
3 Gruppe der Menschen mit Behinderungen, die im Bezirk arbeiten/arbeiten möchten (Arbeitnehmer_innen).....	18
3.1 Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen	18
3.2 Beschäftigungsquote in Berlin	18
3.2.1 Arbeitgeber_innen mit mehr als 20 Beschäftigten	19
3.2.2 Arbeitgeber_innen mit unter 20 Beschäftigten.....	19
3.2.3 Beschäftigung bei allen Arbeitgeber_innen.....	19
3.2.4 Erfüllung der Pflichtquote bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber_innen	20
3.3. Arbeitssuchende und Arbeitslose im Bezirk	21
3.3.1 Arbeitssuchende Personen im Bezirk.....	23
3.3.2 Arbeitslose Personen im Bezirk	24
3.4 Einflüsse auf die Arbeitslosenquote	24
3.5 Besondere Problemlagen	25
3.5.1 Ältere Arbeitnehmer_innen	25
3.5.2 Jüngere Arbeitnehmer_innen.....	25
3.6 Startposition: Schul- und Ausbildung	26
3.6.1 Schulbildung.....	26
3.6.2 Ausbildung von Menschen im erwerbsfähigen Alter	26
3.6.3 Ausbildung und Arbeitslosigkeit.....	27

3.7. Erfassung von Rehabilitation, Unterbeschäftigung und Erwerbsminderung.....	27
3.7.1 Rehabilitation im Bezirk - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.....	27
3.7.2 Unterbeschäftigung.....	28
3.7.3 Feststellung der Erwerbsminderung - Frühzeitiger Renteneintritt	30
3.8 Strategien von Menschen mit Behinderungen im Feld Arbeitsmarkt.....	31
3.8.1 Erwerb des Schwerbehinderten-Status.....	31
3.8.2 Spezialisierung.....	32
3.8.3 Selbst-Exklusion.....	32
3.8.4 Austritt aus dem Arbeitsmarkt.....	33
4 Arbeitgeber_innen im Bezirk - Lokaler Arbeitsmarkt.....	35
4.1 Öffentliche Arbeitgeber_innen	35
4.2 Privatwirtschaftliche Kleinunternehmen bzw. inhabergeführte Unternehmen	36
4.3 Menschen mit Behinderungen als Arbeitgeber_innen.....	38
4.4 Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten.....	38
4.4.1 Integrationsprojekte	38
4.4.2 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen	38
4.4.3 Zweiter Arbeitsmarkt.....	39
4.5 Umgang mit der Thematik „Behinderung“ unter Arbeitgeber_innen	39
4.6 Strukturelle Arbeitsmarktbedingungen	40
4.7 Überregionale Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	41
5 Administrative Institutionen der Arbeitsvermittlung und Beratung	43
5.1 Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen im Bereich „klassischer“ Arbeitsvermittlung	43
5.1.1 Anforderung an die Beratung und Vermittlung	44
5.1.2 Anforderung an die Kommunikation.....	45
5.1.3 Einstufung von Menschen mit Behinderungen durch die Behörden	45
5.2 Arbeitssicherung	45
5.3 Förderansprache an Arbeitgeber_innen	46
5.3.1 Förderleistungen an Arbeitgeber_innen	46
5.3.2 Bürokratische Hürden.....	46
6 Initiativen der Wirtschaftsförderung im Bezirk.....	47
6.1 Regionalmanagement.....	47
6.2 Die IHK	47

6.3 Bezirkliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) 47

 6.3.1 Zielgruppe Menschen mit Behinderungen 48

 6.3.2 Projekte für Menschen mit Behinderungen in den Aktionsplänen 48

7 Fazit und Empfehlungen 49

7.1 Perspektivwechsel- von der Einschränkungs- hin zur Qualifikationsorientierung..... 49

7.2 Empfehlungen 50

 7.2.1 Qualifikation verbessern..... 50

 7.2.2 Selbstbewusstsein der Menschen mit Behinderungen stärken 51

 7.2.3 Verbesserung der Vermittlung von Stellen bzw. Bewerber_innen..... 51

 7.2.4 Disability Mainstreaming 53

 7.2.5 Arbeitgeber_innen mit Behinderungen fördern 54

 7.2.6 Förderung des Verbleibs im Beschäftigungsverhältnis 54

 7.2.7 Verbesserung der Datenlage 55

8 Anhang 56

8.1 Datenlage 56

8.2 Quellen und Literatur..... 58

1 EINLEITUNG

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist in Deutschland am 26.03.2009 in Kraft getreten und damit geltendes Recht im Range eines Bundesgesetzes geworden. „Menschen mit Behinderungen“ sind gemäß Artikel 1 Menschen,

„die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (UN-BRK, Art. 1).

Zu den Zugangshindernissen zählen baulich-räumliche Barrieren, Barrieren in der Kommunikation, aber auch einstellungsbedingte Barrieren.

Eine wichtige Forderung der UN-BRK (vgl. Artikel 27 UN-BRK) stellt die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben dar, die derzeit deutlich eingeschränkt ist. Die Situation von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf das Arbeitsleben darzustellen, ist ein schwieriges Unterfangen, denn die Datenlage ist unzureichend, so auch der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten:

„Angesichts der hohen Zahl der betroffenen Personen ist der geringe Informationsstand in Deutschland über die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen erstaunlich.“¹

Dieser Bericht soll die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf mit seinen Strukturen und Verflechtungen in Hinblick auf Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft beleuchten. Außerdem wird der Versuch unternommen, die unterschiedlichen Gründe für die eingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu analysieren. Auf dieser Grundlage werden fördernde und hindernde Faktoren identifiziert als Ausgangspunkt für die Formulierung von Zielen, Aktionen und Maßnahmen des Aktionsplans Charlottenburg-Wilmersdorf zur Umsetzung der UN-BRK. Ziel ist, aufzuzeigen, was auf bezirklicher Ebene getan werden kann, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

1.1 Konzeption und Fragestellungen der Analyse

Um die Bedarfslage vor Ort im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf im Hinblick auf den Arbeitsmarkt besser zu verstehen, wurde zuerst eine Ist-Analyse der bezirklichen Situation erstellt. Diese fußt auf einer Konzeption, welche die Datenerhebung und -analyse für folgende fünf Akteursgruppen als relevant zur Darstellung der Situation von Menschen mit Behinderung im Bezirk einschätzt und um daraus Empfehlungen für Aktionen und Maßnahmen abzuleiten:

- Wohnbevölkerung: Menschen mit Behinderungen, die im Bezirk wohnen
- Arbeitsbevölkerung: Menschen mit Behinderungen, die im Bezirk arbeiten/ arbeiten möchten

- Arbeitgeber_innen^A im Bezirk
- Institutionen der Arbeitsvermittlung
- Wirtschaftsförderung

Folgende Fragestellungen, die sich auf diese fünf Akteursgruppen beziehen, stehen in der Ist-Stand-Analyse im Fokus:

1. Welche Aussagen lassen sich über die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen im Bezirk anhand des vorhandenen Datenstandes treffen? Wie stellt sich die soziale und ökonomische Lage behinderter Menschen im Bezirk dar, auch im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen
2. Welche Qualifikationen, Zielsetzungen und Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderungen, um einer eigenen Beschäftigung nachzugehen?
3. Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es für Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf auf dem Ersten, Zweiten und besonderen Arbeitsmarkt?
4. Welche Möglichkeiten der Vermittlung gibt es zwischen arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber_innen?
5. Wie ist der Arbeitsmarkt des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf allgemein strukturiert? Welche Informationen lassen sich über die Ansichten und die Bereitschaft von Arbeitgeber_innen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Erfahrung bringen?
6. Wie können die Themen Wirtschaftsförderung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verbunden werden?

Als Datenbasis für die Ist-Stand-Analyse dienen zum einen Sekundärquellen der Datenerhebung und -auswertung der vorhandenen Statistiken sowie Berichterstattungen zur Abbildung der momentanen Situation im Bezirk. Nach Möglichkeit der Daten wird die Personengruppe von Menschen mit Behinderungen dabei nach weiteren, verschiedenen Differenzierungskategorien, wie z.B. Alter, Geschlecht, etwaiger Migrationshintergrund, Art der Behinderung, Grad der Behinderung etc. beschrieben. Wenn keine Daten auf der Ebene des Bezirks vorliegen, werden entweder Daten des Landes Berlin oder des Bundes herangezogen.

Die Ergebnisse werden mit Primärdaten verschränkt, welche aus Experten-Interviews (Meuser/Nagel 2005)² und problemzentrierten Interviews (Witzel 2000)³ handelnder Protagonisten im Feld Arbeitsmarkt geschöpft werden. Akteure sind dabei betroffene Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber_innen im Bezirk sowie behördliche Institutionen der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktförderung, wie z. B. die Agentur für Arbeit, das Jobcenter oder die bezirkliche Wirtschaftsförderung. In diesen Interviews ging es schwerpunktmäßig um die erlebten Erfahrungen der Akteure hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen und um förderliche und hinderliche Faktoren der Beschäftigung derselben. In den Experten-Interviews wurde dies eher verallgemeinernd in Bezug zum Berufsfeld der Akteure thematisiert, in den problemzentrierten Interviews mit behinderten Menschen auf der Ebene der individuellen Berufsbiographie. Die aufgezeichneten Interviews wurden teilweise protokolliert /

A In dem vorliegenden Bericht wird die geschlechtersensible Schreibweise verwendet.

teilweise transkribiert, letztere wurden anschließend mittels des Verfahrens der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2000)⁴ zusammengefasst und analysiert.

Überblick über die Interviews

Personengruppe	Interviewte Personen
Interviews mit Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind oder eine Stelle suchen	2
Arbeitgeber_innen im Bezirk	3
Mitarbeiter_innen der Institutionen der Arbeitsförderung	3
Mitarbeiter_innen der bezirklichen Verwaltung mit Nähe zum Thema Arbeitsmarkt	3

1.2 Zum Begriff „Behinderung“ nach dem SGB IX und seiner Tragweite im Bereich Arbeitsmarkt

Im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) wird in §2 Absatz 1 Satz 1 Behinderung definiert. Anders als beim Konzept der UN-BRK liegt hier ein engeres Verständnis von Behinderung vor, indem eine Teilhabebeschränkung vorrangig über den Aspekt der Beeinträchtigung hergeleitet wird:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“⁵

Die Festlegung des Status „Behinderung“ erfolgt über ein behördliches Zuerkennungsverfahren entlang einer Einstufung der Grade von Behinderung (GdB) auf der Grundlage ärztlicher Gutachtertätigkeit. Dieses Verfahren muss von Betroffenen beim Versorgungsamt selbst beantragt werden.

Damit werden behinderte Personen dann in Statistiken sichtbar, wenn sie von ihrem rechtlichen Anspruch auf amtliche Anerkennung einer Behinderung wissen, wenn sie diese Einstufung wünschen und beantragen und wenn sie den Status in einem Prozess der Begutachtung auch zuerkannt bekommen haben. Amtliche Behindertenstatistiken bilden also nicht vollständig die Grundgesamtheit aller Menschen mit Behinderungen ab.

Folgende Personengruppen werden hingegen nicht von der Statistik erfasst: Zum einen diejenigen, die die Bedingungen einer Einstufung erfüllen würden, aber diese nicht wünschen und

zum anderen diejenigen, deren Antrag abgelehnt wurde.⁶ Letzteres ist besonders für die Personengruppe der Menschen mit einer chronischen Erkrankung von Relevanz.⁷ Sie erleben ähnliche Vorurteile wie behinderte Menschen, auch im Bereich des Arbeitslebens, haben aber wegen der fehlenden rechtlichen Gleichstellung keinen Diskriminierungsschutz.

Arbeitsmarktrelevant im Sinne der damit verbundenen Nachteilsausgleiche und besonderen Rechte ist der Status der „Schwerbehinderung“, welcher mit der Einstufung eines GdB von mindestens 50 verbunden ist (SGB IX §2 Abs. 1 Satz 2).⁸ Außerdem gibt es die Möglichkeit der Gleichstellung ab einem Schwellenwert von 30, wenn dies zum Erhalt oder zur Beschaffung eines Arbeitsplatzes erforderlich ist.

Die Situation der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt wird meist nur für diejenigen beschrieben, die den Status der Schwerbehinderung haben (manchmal werden auch diejenigen, die gleichgestellt sind, mit aufgeführt). Es gibt aber noch zwei weitere Personengruppen, deren Teilhabe am Arbeitsmarkt u.a. aus gesundheitlichen Gründen beeinträchtigt ist:

Mit „Rehabilitand_innen“ werden Personen beschrieben, die Fördermaßnahmen im Rehabilitationsbereich erhalten, mit dem Ziel, die Behinderung zu überwinden und zu vermeiden.⁹ Zwischen der Gruppe der Rehabilitand_innen und Menschen mit Behinderungen gibt es Überschneidungen.

Der Status „Erwerbsminderung“ wird einer Person entweder auf Zeit oder dauerhaft zugewiesen. Er orientiert sich an einer gesundheitsbedingten Teilhabestörung oder –gefährdung am Arbeitsleben und beschreibt Menschen mit Behinderungen, von denen keine Erwerbstätigkeit erwartet wird.⁸

Ein wirkmächtiges Vorurteil ist die Einschätzung, dass die Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben von Menschen mit amtlich anerkannter Behinderung geringer sei als bei Menschen ohne Behinderung, auch wenn die Erwerbs- bzw. Leistungsfähigkeit nicht von der Einstufung der Behinderung in eine GdB-Skala ableitbar ist. Aufgrund dessen wäre eine generelle Erörterung der Behinderungsbegrifflichkeit im Bereich Arbeitsmarkt sinnvoll, wie dies momentan bereits über den workability-Ansatz (WAI)¹¹ geschieht, welcher eine interne Abbildung der Arbeitsfähigkeit in einem bestimmten Arbeitskontext thematisiert, im Gegensatz zum eher abstrakt gehaltenen Behinderungsbegriff im SGB IX.¹²

2 WOHNBEVÖLKERUNG - MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN, DIE IM BEZIRK WOHNEN

2.1 Datengrundlage

Für die Darstellung der Daten direkt auf der bezirklichen Ebene wurde auf die Jahresstatistiken des Versorgungsamtes von 2011 und 2012 zurückgegriffen. Da eine regionale Sozialberichterstattung^B bezüglich der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung fehlt, wurden Daten folgender, aktueller Statistiken auf der Ebene des Landes und / oder des Bundes ergänzend verwandt: die Auswertung bezüglich der Lebenslage von Menschen mit Behinderungen des Mikrozensus von 2009, der Gender Daten-Report Berlin 2011, der Statistische Bericht „Schwerbehinderte Menschen in Berlin“, sowie die kleine Berlin Statistik 2012.

2.2 Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf

Die Bevölkerung des Bezirks Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf umfasste Ende 2011 323.400 Menschen.¹³ Davon waren 53.804 Personen Menschen mit registrierter Behinderung eines GdB von 20 bis 100 und 31.901 Menschen mit Schwerbehindertenstatus ab GdB 50.¹⁴ Dies entspricht einem prozentualen Anteil an der Bezirksbevölkerung von 16,6% bzw. 9,8% und liegt über dem Anteil von 8,9% schwerbehinderter Menschen in der Bevölkerung in Deutschland.^{15C} Zum Stichtag 31.12.2012 waren beim Versorgungsamt 51.182 Personen mit Behinderung gemeldet, davon 70,6%, also 36.116 Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung.¹⁶

2.3 Das Verhältnis von weiblicher zu männlicher Bevölkerung im Bezirk

Das allgemeine Verhältnis von Frauen zu Männern in Charlottenburg betrug im Jahr 2011 52,6% zu 47,4%.¹⁷ Konkret waren ein Jahr später 29.294 Frauen und 21.882 Männer mit anerkannter Behinderung im Bezirk wohnhaft. Das Verhältnis von weiblicher zu männlicher Bevölkerung mit Behinderung beträgt folglich 57% zu 43% und verhält sich damit umgekehrt zu Erhebungen auf der Bundesebene, bei denen jeweils der Anteil der Männer knapp überwog.¹⁸

Die höhere Quote bei Frauen mit Behinderungen wird erst in der Altersgruppe über 65 Jahren erreicht, d.h. jenseits der Grenze der Arbeitsfähigkeit. Sie beträgt hier 60%.

In der Altersgruppe bis 40 Jahre gibt es hingegen im Bezirk mehr Männer mit Behinderungen und in der Altersgruppe 35 bis unter 50 Jahre ist das Verhältnis in etwa ausgeglichen.

B Für den Berliner Bezirk Marzahn-Hellersdorf liegen Sozialstudien hinsichtlich Daten und Fakten zur sozialen Lage von Menschen mit Behinderungen in Marzahn-Hellersdorf für die Jahre 2004 und 2011 vor (verfügbar unter: http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/verwaltung/haushalt/behind_aktuell.html [13.09.2013]). Aufgrund verschiedener Sozialstrukturen beider Bezirke wurden diese in der Betrachtung nicht zu Vergleichszwecken herangezogen.

C Dabei stellt der Zahlenwert der bezirklichen Bevölkerung der behinderten Menschen von 53.804 Personen eine Näherung dar, weil die Erfassung bis zum Jahr 2011 nach dem Postleitzahl-Prinzip erfolgte und damit nicht genau die Bezirksgrenzen erfasst. Mit dem Jahr 2012 erfolgte eine Umstellung der Erfassung auf LOR-Sektoren, was die Datenqualität verbesserte, aber damit nur eingeschränkt Vergleiche zu den Vorjahren erlaubt.

	2011	2011 in Prozent an der Bezirksbevölkerung	2012
Gesamtbevölkerung	323.400	100	
Menschen mit Behinderungen	53.804	16,5	51.182
Davon Schwerbehinderte Menschen	31.901	9,8	36.116

Tabelle 1: Menschen mit einer Schwerbehinderung im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf (Quelle: Zusammenführung der Daten Versorgungsamt 2012 und 2013, Kleine Berlin Statistik 2012, eigene Berechnungen)

2.4 Der Anteil von Menschen mit Behinderungen im Bezirk nach Altersgruppen

Im Bezirk hatten im Jahr 2012 64 Kinder unter 5 Jahren einen Schwerbehindertenstatus, was einem Anteil von 0,1% an der Bezirksbevölkerung mit Behinderung entspricht. Sprunghaft steigt der Anteil der behinderten Menschen ab 40 Jahren. 6,2% der Menschen mit Behinderungen sind in der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen, bereits 16,2% sind es in der Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren. 13,7% der behinderten Menschen lassen sich in der viel kleineren Alterszusammenstellung der 60 bis 64-jährigen finden. Dies steigt bis zu einem Anteil von 59% bei den über 65-jährigen und entspricht 30.168 Personen; 18.298 davon sind Frauen mit Behinderung (s. 2.2).

Dies ist ein Ausdruck der Tatsache, dass Behinderungen zu einem überwiegenden Teil im Verlauf des Lebens erworben werden, zu 83,4% liegt dabei eine Krankheit als Ursache vor.¹⁹ D.h., mit steigendem Lebensalter steigt die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung, welche zu einer Behinderung führen kann, zu einem Teil auch als eine Folge der beruflichen Belastung.²⁰ Die absoluten Zahlen und dementsprechend die relativen Werte steigen also mit dem Alter in Folge erworbener Beeinträchtigungen.

Personengruppe	Anzahl	in Prozent
Menschen mit „Körperbehinderung“	15.451	30,2
Menschen mit Behinderungen der inneren Organe	12.977	25,4
Menschen, deren Behinderung nicht näher benannt wird	10.050	19,6
Menschen mit psychischer Behinderung	7.478	14,6
Menschen mit Behinderungen im Bereich „Blindheit und Sehbehinderung“	1.885	3,7
Menschen mit Behinderungen im Bereich „Sprache, Schwer- und Gehörlosigkeit“	1.422	2,8
Menschen mit Suchterkrankung	1.287	2,5
Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung	632	1,2
Insgesamt	51.182	100

Tabelle 2: Symptomatiken bei Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf (Quelle: Versorgungsamt 2013)

2.5 Anteil der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter an der Wohnbevölkerung im Bezirk

Der Anteil der im Bezirk ansässigen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren an der bezirklichen Gesamtbevölkerung lag Ende 2011 bei 67,4% und damit knapp unter dem Berliner Durchschnittswert von 68,7%.²¹ In dieser Altersgruppe sind im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf 20.809 Menschen mit Behinderungen registriert, davon 10.995 Frauen und 9.813 Männer, was eine Quote von 9,5% der Menschen mit Behinderungen an der bezirklichen Wohnbevölkerung im Erwerbsalter ergibt. Der überwiegende Teil der behinderten Personen gehört dabei zur Gruppe der älteren Menschen zwischen 56 und 65 Jahren.²²

2.5.1 Arten der Beeinträchtigung von Menschen im Bezirk

In den statistischen Angaben werden Menschen mit Behinderungen hinsichtlich der unterschiedlichen Symptomatik ihrer Behinderung aufgeführt. Die größte Personengruppe im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf im Jahr 2012 war laut der Statistik des Versorgungsamtes die Gruppe von Menschen mit einer „Körperbehinderung“, mit Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen

oder der Wirbelsäule, sowie Gliedmaßenverlust und Querschnittslähmung. Das waren insgesamt 15.451 Personen. Die nächstgrößere Gruppe wies 12.977 Personen aus. Diese umfasste diejenigen behinderten Menschen mit einer Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen und Organsystemen. An dritter Stelle, mit 10.050 Personen, stand die Gruppierung von Menschen, deren Behinderung nicht näher benannt werden konnte. 7478 Menschen mit registrierter Behinderung wurden in den Bereich der psychischen Behinderungen eingruppiert. Die Gruppe der Symptomatik „Blindheit und Sehbehinderung“ schloss 1885 Personen ein und der Bereich „Sprache, Schwerhörig- und Gehörlosigkeit“ umfasste 1422 Personen. Weiterhin lebten 1.287 Menschen mit Suchtkrankheit im Bezirk und die kleinste Gruppe der behinderten Menschen mit 632 Personen bildeten Menschen mit attestierter geistiger oder Lernbehinderung.²³

Ein erheblicher Teil der Menschen mit Behinderungen wies nicht nur eine, sondern mehrere Symptomatiken auf. 31,4% der 36.116 Menschen im Bezirk mit Schwerbehindertenstatus hatten ein oder mehrere Merkmale in ihrem Ausweis vermerkt, insbesondere den Hinweis der eingeschränkten Gehfähigkeit. Bei der Hälfte der schwerbehinderten Personen war im Ausweis notiert, dass eine ständige Begleitung erforderlich sei.²⁴

2.5.2 Grad der Behinderung von Menschen im Bezirk

Die Anerkennung einer Behinderung erfolgt entlang der Einstufung der Grade von Behinderung (GdB). Der Personenkreis, welcher mit GdB von 50 genau die Schwelle zur Berechtigung eines Schwerbehinderten-Status mit den einhergehenden Schutzrechten am Arbeitsmarkt erreicht hat, war im Jahr 2012 auch mit einem Viertel aller behinderten Menschen der anzahlmäßig größte im Bezirk, mit 11.931 Personen. Die zweitgrößte Gruppe betraf den zweiten arbeitsmarktrelevanten Schwellenwert von 30, der eine Gleichstellung mit den Rechten schwerbehinderter Menschen ermöglicht, wenn dies zum Erhalt oder zur Beschaffung eines Arbeitsplatzes erforderlich ist. 12,9% der Menschen mit Behinderungen hatten einen zugewiesenen GdB von 30, dies waren 6.601 Personen.

Weitere 10 Prozent, 5154 Personen, besaßen einen GdB von 40, werden also in der Nennung der Menschen mit Schwerbehinderung nicht berücksichtigt. Im Bereich der Schwerbehinderung hatten 6576 Personen (12,85%) einen GdB von 60. Ein weiteres Viertel verteilte sich auf den Personenkreis der Menschen mit einer Behinderung des GdB von 70-90. Den höchsten Wert des GdB von 100 hatten 6276 Personen (12,26%).

2.6 Menschen mit Migrationshintergrund im Bezirk

Mehr als ein Drittel der Bevölkerung im Bezirk hat einen Migrationshintergrund. Ende 2010²⁵ lebten 109.814 Migrantinnen und Migranten im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf, wovon 48.512 als Deutsche und 61.302 als Ausländer_innen aufgeführt wurden. Das Verhältnis von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund war dabei mit 55.706 Frauen zu 54.108 Männern recht ausgewogen.

Es gibt keine Angaben darüber, wie viele der im Bezirk lebenden Menschen mit Behinderungen einen Migrationshintergrund haben. Allerdings ist bekannt, dass 10%, d.h. 5.146 Menschen im Bezirk mit einer anerkannten Behinderung eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit

besitzen. 1433 Personen haben eine türkische Nationalität, darauf folgen Menschen mit russischer oder ukrainischer Nationalität, bei einer großen Personengruppe ist die Frage der Nationalität nicht geklärt.²⁶

Um die Zahlen beurteilen zu können, ist es wichtig, daran zu erinnern, dass nur die Menschen mit Behinderungen erfasst sind, die einen Antrag gestellt haben und deren Antrag bewilligt worden ist. Wahrscheinlich macht auch ein gewisser Teil der Menschen mit Migrationshintergrund von diesem Recht keinen Gebrauch, so dass die tatsächliche Zahl der Menschen mit Behinderungen mit Migrationshintergrund höher liegen dürfte.

GdB	Anzahl	in Prozent
20	3.311	6,47
30	6.601	12,90
40	5.154	10,07
50	11.931	23,31
60	6.576	12,85
70	4.700	9,18
80	4.543	8,88
90	2.090	4,08
100	6.276	12,26
Insgesamt	51182	100

Tabelle 3: Grad der Behinderung (Quelle: Versorgungsamt 2013)

2.7 Unterhaltsquellen von Menschen mit Behinderungen allgemein

Eine Analyse der Unterhaltsquellen über den Mikrozensus 2009²⁷ zeigt: Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt ist geringer und ihr Alter bei Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt niedriger als bei Menschen ohne Behinderungen. Für den Bezirk liegen keine Zahlen vor, es ist aber davon auszugehen, dass diese Tendenz auch hier zutrifft.

Im Jahr 2009 war bei drei Viertel der Menschen ohne Behinderung im arbeitsfähigen Alter die Erwerbstätigkeit die Haupteinnahmequelle zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Dagegen war

dies bei Menschen mit Behinderungen in der Altersgruppe der 25 bis 44-jährigen nur bei der Hälfte der Personen der Fall. In der darauf folgenden Gruppe der 45 bis 64-jährigen lag dieser Anteil sogar nur bei einem guten Drittel. Hier speisten sich die Einkünfte der behinderten Menschen zu einem großen Teil aus Renten- und Pensionsansprüchen (13,3% und 41,9%), welche wiederum bei Menschen ohne Behinderung eher keine oder maximal eine marginale Rolle spielten.²⁸

Auch die Bezüge von Arbeitslosengeld I und II zusammen mit dem Sozialgeld war für die Altersgruppe der 25 bis 44-jährigen mit Behinderung mit 13,3% eine wichtigere Bezugsquelle als für gleichaltrige nichtbehinderte Personen, deren Wert 8,7% betrug.²⁹

Diese Angaben müssen im Zusammenhang mit der Haushaltsgröße der betreffenden Personen gelesen werden, da diese eine Aussage darüber trifft, wieviele Menschen auch gemeinsam wirtschaften und sich in schwierigen Zeiten unterstützen können, wobei dies über die Altersgruppen hinweg jeweils stark differiert. Im Jahr 2009 lebten im Durchschnitt 30% der behinderten Menschen, welche zu Hause wohnten, allein, 50% in Zwei-Personen-Haushalten und die übrigen 20% in Haushalten mit drei und mehr Haushaltsmitgliedern. Auffällig im Vergleich zur Wohnsituation von nichtbehinderten Menschen ist die große Anzahl von Einpersonenhaushalten, gerade auch bei Frauen mit Behinderung.³⁰

3 GRUPPE DER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN, DIE IM BEZIRK ARBEITEN/ ARBEITEN MÖCHTEN (ARBEITNEHMER _ INNEN)

Informationen über Erwerbsquoten und Beschäftigungsquoten sowie die Zahl der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden ermöglichen Aussagen über die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen, wobei auch an dieser Stelle darauf hingewiesen wird, dass die Datenlage schwierig und deshalb nur eine Annäherung möglich ist. Derzeit fehlen für den Bereich Arbeitsleben z.B. Angaben zur Art von Behinderungen und dementsprechend zum Umfang des Unterstützungsbedarfs sowie Erhebungen zu Chancengleichheit.³¹

Generell steigt der Anteil der Personen mit Schwerbehindertenstatus in Folge des demographischen Wandels sowohl bei der Bevölkerung allgemein als auch der Arbeitsbevölkerung. Dies hängt damit zusammen, dass Behinderungen vor allem im Lebensverlauf erworben werden (s. 2.3).³²

3.1 Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen

Mit der Erwerbsquote wird das Verhältnis von Erwerbspersonen - das sind alle Personen über 15 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbslose) - zur Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15-65 Jahren beschrieben.

Der Mikrozensus von 2009³³ zeigt eine verminderte Erwerbsquote bei Menschen mit Behinderungen. Allgemein lag sie bei Männern mit Behinderung bei 56% und bei Frauen mit Behinderung bei 47%, zum Vergleich: bei den nichtbehinderten Menschen betragen diese Werte 85% und 72%.

Dabei lag die Erwerbsquote in der Altersgruppe der 25 bis 44-jährigen bei 74% bei den Männern und 64% bei den Frauen. In den darauf folgenden Altersgruppen sanken die Werte und nahmen besonders ab 60 Jahren auffällig ab, was auf die Möglichkeit der vorgezogenen Verrentung zurückgeführt werden kann. Hinsichtlich der Arbeitsmarktlage ist allerdings ab 2005 die Erwerbsquote in beiden Personengruppen deutlich gestiegen.

3.2 Beschäftigungsquote in Berlin

Mit der Beschäftigungsquote wird der Anteil der Arbeitsplätze, die Menschen mit Behinderungen innehaben, an der gesamten Zahl der Arbeitsplätze bezeichnet. Über das Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Beschäftigung der Bundesagentur für Arbeit ist eine Abbildung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin möglich. Für den Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf direkt liegen jedoch keine Informationen vor.^D

D Auch für das Anzeigeverfahren gilt, dass es die Personen erfasst, welche ihre Behinderung vor den Arbeitgeber_innen offen legen. Eine Studie von Frick /Sadowski (1996) geht davon aus, dass ungefähr 30% der Menschen mit attestierter Behinderung eines Grades ab 30% diesen Sachverhalt vor den Arbeitgeber_innen verschweigen, womit die tatsächlichen Zahlen höher liegen würden als die hier aufgeführten. Frick, B. /Sadowski, D. (1996). Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen. In: E. Zwierlein (Hrsg.), Handbuch Integration und Ausgrenzung, Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Neuwied: Luchterhand.

3.2.1. Arbeitgeber_innen mit mehr als 20 Beschäftigten

Über das Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber_innen mit mehr als 20 Beschäftigten jährlich angehalten, ihre Beschäftigungsdaten zur Berechnung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht von 5% der behinderten Mitarbeiter_innen und zur möglichen, nötigen Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung anzugeben.

Gemäß dieses Anzeigeverfahrens waren 2011 in Berlin 44.424 behinderte Menschen beschäftigt, wovon 83,8% als schwerbehinderte Personen gelten. 15,5% der behinderten Beschäftigten werden als gleichgestellt angegeben und 0,7% sind Azubis. Schwerbehinderte und gleichgestellte Personen sind zum überwiegenden Teil weiblich (54% und 57%), wohingegen bei den Auszubildenden mit 55% der Männeranteil überwiegt.

3.2.2 Arbeitgeber_innen mit unter 20 Beschäftigten

Zusätzlich zum jährlichen Anzeigeverfahren findet alle fünf Jahre eine Teilerhebung bei Arbeitgeber_innen mit unter 20 Beschäftigten statt. Diese unterliegen nicht der Quotenregelung.³⁵ Von den 5601 behinderten Beschäftigten bei Arbeitgeber_innen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen besaßen im Jahr 2010 67% den Schwerbehinderten-Status und 33% wurden als gleichgestellte Personen gezählt.³⁶ Überwiegend sind hier Frauen mit Behinderung angestellt, mit einem Anteil von 51,6% beim Schwerbehinderten-Status und mit 62,4% im Falle einer Gleichstellung.

3.2.3 Beschäftigung bei allen Arbeitgeber_innen

Zusammenfassend waren im Jahr 2010³⁷ in Berlin bei Arbeitgeber_innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen 44.664 behinderte Beschäftigte gemeldet und bei Arbeitgeber_innen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen 5601 Beschäftigte mit Behinderungen. Die Gesamtbeschäftigungszahl in Berlin lag zu diesem Zeitpunkt bei 1.123.165 Erwerbstätigen, wobei Arbeitsverhältnisse von geringfügig entlohnter oder kurzfristiger Beschäftigung nicht gezählt wurden.³⁸ Damit waren von allen in Berlin im Jahr 2010 beschäftigten Menschen 4,48% als Arbeitnehmer_innen mit Behinderungen registriert.

Die Altersverteilung unter den behinderten Beschäftigten spiegelt den Tatbestand, dass Behinderung mit dem Alter zunimmt. Innerhalb der Personengruppe der schwerbehinderten Menschen entfallen 59% auf die Altersgruppe von 15-54 Jahren, die restlichen 41% auf die letzte Dekade, von 55-64 Jahre, vor dem Renteneintritt.³⁹

Zeitreihenvergleiche machen deutlich, dass der Umfang der Beschäftigung für Menschen mit Schwerbehinderung im Land Berlin⁴⁰ in den letzten Jahren enorm zugenommen hat, seit 2005 um 20%, im Vergleich von 2011 zum Vorjahr um 10%. Dies spiegelt einen bundesweiten Trend⁴¹ wider. Und da die Zahl der gemeldeten Beschäftigten stärker steigt als die Zahl der in Deutschland gemeldeten schwerbehinderten Menschen, wird davon ausgegangen, dass der Beschäftigungszuwachs nicht allein eine Folge des demographischen Wandels darstellt, sondern einen echten Zuwachs an Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.⁴²

Art des Arbeitgebenden	Arbeitgeber_innen	Arbeitsplätze insgesamt	Zählende Arbeitsplätze	Pflicht-Soll	Pflicht-besetzt	Pflicht-unbesetzt	Ist-Quote (%)
Private Arbeitgeber_innen	4.973	712.856	611.699	29.178	23.888	10.074	3,9
Öffentliche Arbeitgeber_innen	284	399.284	366.674	18.809	28.239	479	7,7
Insgesamt	5.257	1.112.140	978.373	47.987	52.127	10.553	5,3

Tabelle 4: Erfüllung der Pflichtquote (Quelle: Bundesagentur für Arbeit Beschäftigungsstatistik 2011)

3.2.4 Erfüllung der Pflichtquote bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber_innen

Mit einer Ist-Quote von 5,3% lag Berlin 2011 insgesamt über der Quote für Deutschland von 4,6%, wobei die privaten Arbeitgeber_innen mit der Quote von 3,9% knapp unter dem bundesweiten Gesamt von 4,0%, die öffentlichen mit 7,7% weit über der bundesweiten Quote von 6,5% lagen.⁴³

Aus der Tabelle ersichtlich ist allerdings, dass dennoch Pflichtarbeitsplätze unbesetzt blieben, d.h. über alle Arbeitgeber_innen hinweg ergab sich zwar im Durchschnitt eine hohe Quote, jedoch blieben einzelne Arbeitgeber_innen weiter hinter diesem Niveau zurück.

Von den einzelnen Arbeitgeber_innen bewegten sich 80% im Bereich der Ist-Quote von unter 5%, vorrangig im Bereich einer Durchschnittsquote von 2,5%. Bei den privaten Arbeitgeber_innen waren 82 % unter der Quote von 5% mit einem Durchschnittswert von 2,4% zu finden, hingegen lag ein wesentlich geringerer Anteil der öffentlichen Arbeitgeber_innen von 43% unter der 5%-Quote mit einer durchschnittlichen Ist-Quote von 3,4 %. Die höchste Größenklasse der Ist-Quoten von 15% und mehr, erreichten 41 private Arbeitgeber_innen, was einem Anteil von 0,8% entspricht. Bei den öffentlichen Arbeitgeber_innen lag dieser Anteil mit 10 Arbeitgeber_innen bei 3,5%.

Hohe Ist-Stand-Quoten von um die 7% fanden sich bei den Wirtschaftsabschnitten „Verkehr und Lagerei“, „Öffentliche Verwaltung“ und „Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)“ und bei der „Wasserversorgung“ mit 10,2%. In der Betrachtung der Wirtschaftsabteilungen kamen weiterhin die Bereiche „Sammlung und Behandlung von Abfällen“, „Bibliotheken, Archive, Museen“ und „Erbringung von Dienstleistungen des Sports“ mit Ist-Stand-Quoten von jeweils mehr als 7% dazu.

Im Jahr 2011 beschäftigten rund 70% der 5257 Arbeitgeber_innen 3656 schwerbehinderte Menschen, womit die übrigen 30% von 1601 Arbeitgeber_innen dies nicht taten. Bei den privaten

Arbeitgeber_innen lag dieses Verhältnis Beschäftigung zu Nicht-Beschäftigung von behinderten Menschen bei 68% zu 32%, bei den öffentlichen Arbeitgeber_innen bei 92% zu 8%. Dabei kamen 34,5% aller Arbeitgeber_innen durch die Erfüllung der Ist-Quote ohne Ausgleichsabgabe aus.

Art des Arbeitgebenden	Arbeitgebende insgesamt	Ohne Ausgleichsabgabe	Beschäftigungsquote von		
			3% bis weniger als 5%	2% bis weniger als 3%	weniger als 2%
privat	4973	32,7%	42,3%	12,6%	12,4%
öffentlich	284	66,2%	24,3%	5,3%	4,2%

Tabelle 5: Ausgleichsabgabe (Quelle: Bundesagentur für Arbeit Beschäftigungsstatistik 2011)

3.3. Arbeitssuchende und Arbeitslose im Bezirk

Das Phänomen der Arbeitslosigkeit wird über die Fallzahlen der bearbeitenden Behörden für arbeitslose und arbeitssuchende Personen gemessen. Die Zuständigkeit teilen sich die Agentur für Arbeit (SGB III-Kreis) und das bezirkliche Jobcenter (SGB II-Kreis). Die jeweilige Personengruppe in diesen beiden Rechtskreisen hat eine sehr unterschiedliche Beziehung zum Arbeitsmarkt.

Kund_innen der Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit (SGB III-Kreis) gewährt eine Unterstützung auf Zeit für ihre Leistungsempfänger_innen, von denen zwei Drittel aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis einer gewissen Dauer in die Arbeitslosigkeit^E kommen. Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen wird höher als bei nichtbehinderten arbeitslosen Personen angegeben. Wenn innerhalb einer gewissen Übergangszeit, welche gestaffelt nach Alter und Beschäftigungsdauer zwischen sechs und vierundzwanzig Monaten liegt, keine Vermittlung in Arbeit erfolgt, was der häufigste Grund für das Ausscheiden aus der Arbeitslosigkeitsmessung der Agentur sei, erfolgt der Übergang in den SGB II-Bereich, sofern Anspruch besteht. Weitere Gründe des Ausscheidens bestehen in der Aufnahme einer Selbständigkeit, Rentenbezug, Abmeldung wegen Krankheit oder dem Beginn einer eventuellen Umschulung über die Rentenversicherung. Ein großer Teil der schwerbehinderten Arbeitslosen wird von älteren Arbeitnehmer_innen gestellt, was auch mit der Abschaffung von Ruhestandsregelungen zusammenhängt.

^E Das übrige Drittel wird als Nicht-Leistungsempfänger bezeichnet, womit Personen gemeint sind, welche keinen Anspruch auf SGB III oder SGB-II-Leistungen haben, zumeist aufgrund einer gesicherten Vermögenslage, aber als arbeitssuchend gemeldet sind. Diese sind vom Profil her eher den SGB II-Kunden ähnlich.

	Arbeitssuchend	SGB III Agentur für Arbeit	SGB II Jobcenter
Insgesamt	29.423	6039	23384
Schwerbehinderte Personen:	1433	260	1173
Schwerbehinderte Personen GdB 50 – 100	1274	228	1046
Schwerbehinderte Gleichgestellte Personen	159	32	127
nicht-schwerbehinderte Personen mit GdB	681	138	543
nicht-schwerbehinderte Personen GdB 30 – 50	451	92	359
nicht-schwerbehinderte Personen GdB < 30	230	46	184

Tabelle 6: Arbeitssuchende Personen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf im Jahr 2013
(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013⁴⁷)

Kund_innen des Jobcenters

Im Jobcenter (SGB II-Kreis) werden die schwerbehinderten Personen betreut, für die die Agentur für Arbeit nicht oder nicht mehr zuständig ist. Somit liegen die Fallzahlen hier wesentlich höher. Viele schwerbehinderte Kund_innen des Jobcenters haben aufgrund einer Erkrankung noch nie gearbeitet und haben damit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I, sie sind also direkt zum Jobcenter gekommen. Dies trifft besonders für junge Leute zu. Nach Erfahrungswerten sind Kund_innen des Jobcenters zu einem hohen Anteil langzeitarbeitslos und der Personengruppe „psychisch krank“ zuzuordnen - mit der Definition von Psychischer Erkrankung als depressiv, manisch depressiv und vollkommen resigniert, wobei die Ursache der Diagnose auch in den negativen, erfolglosen Arbeitsbemühungen gesehen wird. Auch die Eingliederungsquoten von Teilnehmer_innen mit Behinderungen an einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit, welche die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme ermittelt, liegen hier im Vergleich zu Personen im SGB III-Kreis mit einem Durchschnitt von 24,5% um die Hälfte geringer⁴⁴, d.h. arbeitslosen Betroffenen ist es auch mit Unterstützung weniger möglich, den Bereich der Arbeitslosigkeit zu verlassen.

Bezüglich der Betreuung arbeitsloser Menschen mit Behinderungen durch die staatlichen Vermittlungsinstitutionen wurde im gleitenden Jahresdurchschnitt zum Erhebungszeitpunkt Februar 2013 der überwiegende Anteil der Personen im Bezirk vom Jobcenter betreut. Lediglich 20,8% der Menschen mit anerkannter Behinderung entfielen auf den SGB III-Kreis der Agentur für Arbeit.⁴⁵ Bei den älteren Arbeitnehmer_innen lag dieser Anteil hingegen bei 24,6%, was bedeutet, dass es in dieser Altersklasse mehr Menschen möglich war, erst einmal die Durchgangsstation der Arbeitsvermittlung im SGB III-Kreis zu erreichen.⁴⁶

	Arbeitslos	SGB III Agentur für Arbeit	SGB II Jobcenter
Insgesamt	16.008	4034	11.974
Schwerbehinderte Personen:	860	164 (19,1 %)	696
Schwerbehinderte Personen GdB 50 – 100	766	143	623
Schwerbehinderte Gleichgestellte Personen	94	21	73
dar. nicht-schwerbehinderte Personen mit GdB	681	94	314
nicht-schwerbehinderte Personen GdB 30 – 50	278	66	212
nicht-schwerbehinderte Personen GdB < 30	130	28	102
dar. Menschen über 50 Jahre	5107	1340	3767
Schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre	479	118	361

Tabelle 7 Arbeitslose Personen im Bezirk im Jahr 2013 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013⁴⁹)

3.3.1 Arbeitssuchende Personen im Bezirk

Die Kategorie „Arbeitssuchend“ umfasst arbeitslose und nichtarbeitslose Arbeitssuchende, so dass sich eine Schnittmenge zu den Daten der arbeitslosen Personen (s.o.) ergibt.

Die Verteilung für arbeitssuchende Menschen ist ähnlich der der arbeitslosen Personen, wenn gleich auf einem wesentlich höheren Zahlenniveau. Insgesamt waren im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf zum Messzeitpunkt Februar 2013 im Verwaltungsgebiet Hauptagentur (HA) Berlin Nord 29.423 Personen als arbeitssuchend gemeldet, wobei 1433 Personen (4,9%) als schwerbehindert galten, was auch 159 gleichgestellte Personen einschloss. Mit 681 Personen entfiel ein Drittel aller Arbeitssuchenden mit anerkannter Behinderung auf den Personenkreis der Menschen mit einem GdB unter 50, darunter 451 behinderte Menschen im Bereich GdB 30-50 ohne Gleichstellung.

Gemittelt über die Monate Januar bis November 2012 waren von 1435 schwerbehinderten, arbeitssuchenden Personen 45,2% weiblichen Geschlechts, womit der Status „arbeitssuchend“ zu einem höheren Anteil männliche Menschen mit Behinderungen traf.⁴⁸

3.3.2 Arbeitslose Personen im Bezirk

Arbeitslos sind Menschen nach § 16 SGB III, wenn sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis oder dies nur im Umfang von weniger als 15 Stunden wöchentlich stehen, dies der Agentur für Arbeit gemeldet haben und dieser bei ihrer Vermittlungsbemühung zur Verfügung stehen.

Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit waren zum Messzeitpunkt Februar 2013 im Gebiet HA Berlin Nord 16.008 Personen als arbeitslos gemeldet,⁵⁰ wobei hiervon 860 Menschen als schwerbehindert galten, darunter 94 gleichgestellte Personen. Der prozentuale Anteil der behinderten Menschen am Gesamt der arbeitslosen Menschen im Bezirk betrug 5,4% und lag damit höher als im Land Berlin allgemein, dessen Quote 4,9% betrug.⁵¹ Speziell bei der Gruppe der älteren Arbeitnehmer_innen ab 50 Jahren betrug dieser Anteil am Gesamt 9,3% auf Bezirksebene.⁵² Ähnlich den Werten der arbeitssuchenden Personen entfiel auch hier mit 408 behinderten Menschen ein Drittel aller Personen mit anerkannter Behinderung auf Personen mit einem GdB unter 50, darunter 278 im Bereich GdB 30-50 ohne Gleichstellung.

Auch in der Geschlechterdifferenzierung glichen die Verhältnisse denen der arbeitssuchenden Personen. Arbeitslosigkeit traf zu einem höheren Prozentsatz behinderte Männer, deren Anteil am über die Monate Januar bis November 2012 gemittelten Wert von 836 schwerbehinderten Menschen 55,4% betrug.

3.4 Einflüsse auf die Arbeitslosenquote

Während die Arbeitslosenquote von Arbeitslosen ohne Behinderung in den letzten Jahren sank, stieg sie bei arbeitslosen Menschen mit Behinderungen. Für sie gilt der allgemeine Trend, der häufig mit dem demographischen Wandel begründet wird, anscheinend weniger.⁵³ Dies steht auch im Zusammenhang damit, dass die Arbeitsmarktrisiken und -chancen für Menschen mit Schwerbehinderung weniger konjunkturabhängig sind als für nicht-behinderte Menschen, d.h. die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind für diese Personengruppe weniger dynamisch oder andersherum träger. Die Zu- und Abgangsraten sind geringer als bei Menschen ohne Schwerbehinderung, damit liegt ein geringeres konjunkturell bedingtes Risiko für Arbeitslosigkeit vor, allerdings auch für das Verlassen des Arbeitslosenstatus. Demzufolge sind Menschen mit Schwerbehinderung auch länger arbeitslos, mit einem hohen Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit.⁵⁴ Gleichwohl profitieren auch

schwerbehinderte Menschen von einem allgemeinen Aufschwung am Arbeitsmarkt, allerdings in geringerem Maße.

Grundsätzlich fällt es schwerbehinderten Menschen, die arbeitslos sind, schwerer eine Arbeit zu finden als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.⁵⁵ Dies zeigt sich auch in den Erfahrungen in der Praxis der Vermittlung behinderter Menschen.

„Wenn Sie einen Schwerbehinderten haben, der eine gute Qualifikation hat [...] und nebenbei einen Nicht-Schwerbehinderten haben, der die gleiche Qualifikation hat, wird es um ein vieles schwerer für den Vermittler, den Schwerbehinderten in Arbeit zu kriegen als den Nicht-Schwerbehinderten. Ist so.“ (Renee Hyzda, Jobcenter)⁵⁶

3.5 Besondere Problemlagen

Betrachtet man die Daten und Auswertungen zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf den verschiedenen föderalen Ebenen, fällt im Rahmen einer Altersdifferenzierung die unterschiedliche Situation der zwei Personengruppen von einerseits älteren und andererseits jüngeren Arbeitnehmer_innen mit einer Behinderung auf, welche jeweils mit spezifischen, besonderen Problemlagen einhergeht.

3.5.1 Ältere Arbeitnehmer_innen

Ältere Arbeitnehmer_innen bilden die größte Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung im Bereich der Arbeitslosigkeit. Ihr Anteil der Personen mit Schwerbehindertenstatus an der Gesamtbevölkerung sowie der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an der Arbeitslosen-gruppe steigt generell mit dem Alter^F. Dabei ist der Anteil älterer, arbeitsloser Personen mit Schwerbehinderungen mehr als doppelt so hoch als der der Personen ohne Behinderung.⁵⁷ Dies entspricht allerdings nicht der Altersverteilung von Menschen mit Behinderungen, bei welcher 71,4% der betroffenen Personen auf die Altersgruppe der 15 bis 54-jährigen entfallen und lediglich die restlichen 28,6% auf die letzte Dekade von 55 bis 64 Jahren vor dem Renteneintritt.

Mit dem Auslaufen von vorruhestandsähnlichen Regelungen (428 SGB III, 65 Abs. 4 SGB II, 252 Abs. 8 SGB VI, 53a Abs. 2 SGB II) zum 1. Januar 2008 ist zudem die Arbeitslosenquote von älteren Arbeitslosen mit Behinderung der 58 bis unter 65-jährigen sprunghaft gestiegen. Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass von älteren Arbeitnehmer_innen die damalige Möglichkeit, den Arbeitsmarkt vorzeitig zu verlassen, intensiv genutzt wurde.

Generell stellt sich in diesem Zusammenhang damit die Frage, inwieweit der Ausstieg aus dem Erwerbsleben für Menschen mit Schwerbehinderung leichter verfügbar ist⁵⁸ und/oder sie persönlich eine andere biographische Rahmung vornehmen und sich nicht mehr als arbeitslos melden und darüber den Arbeitsmarkt verlassen (s. 3.7.3).

3.5.2 Jüngere Arbeitnehmer_innen

Die Berichterstattung für das Land Berlin vom Jahr 2011 zeigt, dass auch jüngere Arbeitneh-

^F Eine Ausnahme bildet die Altersgruppe der Personen von 60 bis 65 Jahren aufgrund der Möglichkeit nach 35 Rentenversicherungsjahren mit 63 abschlagsfrei in Rente zu gehen.

mer_innen mit Behinderungen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind.⁵⁹ Während die Beschäftigungszahlen bei schwerbehinderten Menschen insgesamt stiegen, waren diese für Personen unter 40 Jahren rückläufig, wobei hier zudem zu berücksichtigen ist, dass nicht wenige Menschen mit Behinderungen diese während einer Beschäftigung erwerben. Weiterhin lag bis zum Alter von 45 Jahren der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der Bevölkerung unter dem Anteil von schwerbehinderten Menschen am Bestand der Arbeitslosen. In den folgenden Altersgruppen kehrten sich diese Werte um. Der gleiche Effekt einer höheren Betroffenheit bei jüngeren Altersgruppen zeigt sich auch hinsichtlich der Daten für Langzeitarbeitslosigkeit.⁶⁰ Es erscheint also für jüngere Menschen mit Behinderungen besonders schwer, einen Arbeitsplatz zu bekommen – schwerer jedenfalls als einen Arbeitsplatz zu erhalten, womit sich möglicherweise quantitative und qualitative Probleme im Ausbildungsbereich fortsetzen.

3.6 Startposition: Schul- und Ausbildung

Bildung und Ausbildung haben einen wichtigen Einfluss auf die spätere Positionierung einer Person auf dem Arbeitsmarkt.⁶¹ Die genaue Auswertung der Schul- und Ausbildungsabschlüsse der Schüler_innen und Auszubildenden im Bezirk würde den Rahmen dieses Berichts sprengen. Deshalb soll vorweg eine kurze allgemeine Einschätzung dieses Sektors die Ausgangslage von behinderten Menschen im Vorfeld der Berufstätigkeit skizzieren und Problemfelder verdeutlichen. Es wird davon ausgegangen, dass die Ergebnisse im Wesentlichen auch auf den Bezirk übertragen werden können.

3.6.1 Schulbildung

Der Mikrozensus von 2009, der Menschen im erwerbsfähigen Alter, also nicht nur arbeitssuchende bzw. arbeitslose Personen betrachtet, zeigt, dass Menschen mit Behinderungen über ihre Schullaufbahn keine gute Startposition für die Aufnahme einer Ausbildung und Erwerbstätigkeit einnehmen.⁶² Der Hauptschulabschluss ist mit über 58% der häufigste Schulabschluss für Menschen mit Behinderungen. Dies liegt deutlich über den Werten für Menschen ohne Behinderung, eine Aussage, welche für alle Altersgruppen der momentanen Erwerbsbevölkerung gilt. Die Unterschiede für den Realschulabschluss, den zweithäufigsten Abschluss, sind geringer. Allerdings erreichen nur 9,3% der Menschen mit Behinderungen das Abitur gegenüber 21,3% der Menschen ohne Behinderung. Bedenklich sind weiterhin die hohen Zahlen von 17% der behinderten Menschen, welche die Schule ohne Schulabschluss verlassen, gegenüber 3% bei nichtbehinderten Menschen.

3.6.2 Ausbildung von Menschen im erwerbsfähigen Alter

Dieses Bild setzt sich fort, wenn der Ausbildungssektor in Bezug auf Menschen im erwerbsfähigen Alter betrachtet wird.⁶³ Außer im Bereich der Lehre liegt bei behinderten Menschen allgemein ein niedrigeres Ausbildungsniveau vor, wobei ein Viertel der Personen über gar keinen Berufsabschluss verfügt. Während die Zahlen im Bildungs- und Ausbildungsbereich für beide Geschlechter bisher ein ähnliches Bild ergeben, fällt auf, dass besonders Frauen im Alter von 45 bis 64 Jahren deutlich schlechter qualifiziert sind als die gleichaltrigen Männer, vermutlich weil

bei ihnen eine Erwerbsbiographie über normative Geschlechtererwartungen nicht vorgesehen war.

3.6.3 Ausbildung und Arbeitslosigkeit

Für die Phänomene von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit lassen sich auf der Landes- und Bundesebene, auf welcher umfassendere Datenauswertungen veröffentlicht werden als auf Bezirksebene, weitere Aussagen treffen. So liegt z.B. für die Personengruppe ohne abgeschlossene Berufsausbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko von schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Menschen ungefähr gleich. Bei abgeschlossener Ausbildung sind Menschen mit Schwerbehinderung trotz dieser Ausbildung wesentlich gefährdeter, bei akademischer Ausbildung hingegen weniger. Der Anteil der Fachkräfte bei der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitslosen fällt etwas höher aus als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen – ein Hinweis, dass es besondere Vermittlungsprobleme gibt.⁶⁴

3.7. Erfassung von Rehabilitation, Unterbeschäftigung und Erwerbsminderung

Die Arbeitsmarktsituation wird mit der Erfassung von Erwerbstätig- und Arbeitslosigkeit nicht vollständig abgebildet, weil es noch weitere Personengruppen bzw. Kategorien gibt. Es müssen noch weitere Personengruppen bzw. Kategorien betrachtet werden: Rehabilitation, Unterbeschäftigung und Erwerbsminderung.

3.7.1 Rehabilitation im Bezirk – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Der Status „Rehabilitand“ beschreibt eine Lebenssituation, in der Menschen in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind, und damit weder auf dem Arbeitsmarkt tätig noch arbeitslos sind. Die Zuschreibung erfolgt seitens der finanzierenden, beratenden und vermittelnden Institutionen. In der Agentur für Arbeit beispielsweise erfolgt die Statuszuweisung durch die Vermittelnden des Fachbereichs Reha auf der Grundlage der Gutachten seitens des innerbehördlichen, ärztlichen Dienstes und/oder des berufspsychologischen Services. Dies ermöglicht es, neben den Maßnahmen für den allgemeinen Arbeitsmarkt besondere rehabilitationspezifische Leistungen für die Kund_innen zu erschließen.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden von den verschiedenen Rehabilitationsträgern der Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung, der Kriegsopferversorgung/-fürsorge sowie über die Träger der Sozialhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe geleistet. Aufgrund dieser Vielzahl von möglichen Zuständigkeiten wurden zur Umsetzung des SGB IX regionale, gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation eingerichtet, um Ratsuchende trägerübergreifend zu beraten.⁶⁵

Eine Systemabfrage⁶⁶ vom 22.04.2013 der Arbeitsagentur Nord, welche neben dem Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf noch die Bezirke Pankow, Reinickendorf und Spandau betreut, ergab eine Zahl registrierter Rehabilitand_innen im SGB III-Kreis vor, während und nach Reha-Maßnahmen von 2085. Als grober Vergleichswert zur Einschätzung dieses Phänomens kann der Bestand der schwerbehinderten Kund_innen herangezogen werden, der im Februar 2013 bei dieser Behörde 705 Personen betrug, ein Wert der damit um zwei Drittel niedriger liegt als die Anzahl

der betreuten Rehabilitand_innen.⁶⁷

Die Gruppe der Rehabilitand_innen wird nochmals in die zwei Fördergruppen von Erst- und Wiedereingliederung unterschieden, womit eine unterschiedliche (biographische) Beziehung zum Arbeitsmarkt beschrieben wird.

In der Ersteingliederung werden Kund_innen betreut, die noch keinen Beruf hatten. Die größte Personengruppe sind hier Jugendliche mit einer Lernbehinderung. In der Agentur Nord betraf dies zum angegebenen Zeitpunkt 1320 Personen, also zwei Drittel der Kund_innen, gegenüber 765 Personen in der Wiedereingliederung. In Maßnahmen der Wiedereingliederung befinden sich behinderte Menschen, welche schon in einem Beruf gearbeitet haben, diesen aber aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, was ihre zumeist gute Qualifizierung und hohe Berufserfahrung relativiert. Es handelt sich dabei vorrangig um Menschen mit Einschränkungen im Stütz- und Bewegungsapparat (durchaus als Folge von Abnutzungserscheinungen durch die Erwerbstätigkeit), mit psychischen Erkrankungen, Allergien oder nach überstandenen Krebserkrankungen.⁶⁹

Während in der Ersteingliederung das Ziel in der Erreichung eines qualifizierenden Ausbildungsabschlusses liegt, geht es in der Wiedereingliederung darum, einen vergleichbaren, gleichwertigen Beruf mit dem Ziel der Umschulung, Stabilisierung oder Teilqualifizierung für den/die Kunden_in zu erschließen.⁷⁰

Auch in der Institution Jobcenter werden Menschen mit dem Status „Rehabilitand_in“ betreut, für die es allerdings keine spezifische Anlaufstelle gibt, so dass gruppenbezogene Angaben hier nicht erfolgen können.⁷¹

Für behinderte Menschen mit dem Status „Rehabilitand_in“, mit geringer Qualifizierung, worunter auch der Abschluss eines Förderschulabschlusses oder längere, kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung zählt, gilt allgemein, dass das Risiko, sechs Monate nach Beendigung einer Rehabilitations-Maßnahme arbeitslos zu sein, steigt.

Umgekehrt steigen die Erwerbschancen, wenn vor der Rehabilitation wenigstens einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen wurde. Weiterhin beeinflusst der Eintrittszeitpunkt der Behinderung die Erwerbschancen von Rehabilitand_innen, Personen mit angeborener Behinderung sind gegenüber Personen, deren Behinderung im jungen Erwachsenenalter auftrat, im Nachteil.⁷²

3.7.2 Unterbeschäftigung

Mit der Kategorie „Unterbeschäftigung“ wird zusätzlich zur Beschreibung der Arbeitslosigkeit versucht, die Personen einzubeziehen, denen ein regulärer Arbeitsplatz fehlt und die damit aufgrund der wirtschaftlichen Lage ihren Arbeitswunsch nicht umsetzen können.⁷³ Dabei werden Personen nochmals in verschiedenen Unterkategorien erfasst, die einen unterschiedlichen Bezug zum ersten Arbeitsmarkt in der Beschreibung von „Arbeitslosigkeit im weiteren Sinne“ und „Nahe am Arbeitslosenstatus“ illustrieren sollen: Für Menschen mit Behinderungen sind dabei

die Unterkategorien Kurzarbeit^G sowie Altersteilzeit^H nicht abbildbar, da dazu keinerlei Daten vorliegen.

Arbeitslosigkeit im weiteren Sinn im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf

Die Unterkategorie „Personen, die im weiteren Sinne arbeitslos sind“ erfasst Personen, die sich in Aktivierung und beruflicher Eingliederung befinden sowie Personen mit der vorruhestandsähnlichen Regelung Sonderstatus 53a Abs. 2 SGB II. Im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf waren im Jahr 2012 im Durchschnitt 836 Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung arbeitslos. Über die Unterkategorie „Arbeitslos“ im weiteren Sinne kommen weitere 161 Menschen dazu, so dass sich die Zahl um 19,2% erhöht, auf 997 Personen. Dies ist im Wesentlichen der vorruhestandsähnlichen Regelung mit 155 Personen geschuldet.

Personen nahe am Arbeitslosenstatus in Charlottenburg-Wilmersdorf

294 Personen fallen in die Unterkategorie der „Personen, die nahe am Arbeitslosenstatus sind“. Diese Kategorie wird u.a. durch Fördermaßnahmen geprägt und umfasst die Komponenten Berufliche Weiterbildung, Arbeitsgelegenheit, Selbst- und Fremdförderung, die neue Form der Beschäftigungsphase Bürgerarbeit, Beschäftigungszuschuss, der auslaufenden vorruhestandsähnlichen Regelungen (428 SGB III, 65 Abs. 4 SGB II, 252 Abs. 8 SGB VI) sowie der kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit.

Im Wesentlichen speist sich diese Zahl im Jahr 2012 aus dem Bereich der auslaufenden, vorruhestandsähnlichen Regelungen mit 99 Personen, den Arbeitsgelegenheiten mit 105 Personen und schließlich, mit einigem Abstand, dem Umstand der kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit mit 47 Personen.

Jahr	Unterbeschäftigung insgesamt	davon Frauen	davon Männer
2010	1383	617	767
2011	1305	590	715
2012	1306	575	731

Tabelle 8: Unterbeschäftigung im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf in den Jahren 2010-2012 (Quelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit⁷³)

^G Der Begriff Kurzarbeit /Beschäftigungsäquivalent beschreibt die Förderung bei vorübergehender Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb.

^H Personen in Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz befinden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unter Förderung der Bundesagentur für Arbeit.

Personen, deren Selbständigkeit gefördert wird in Charlottenburg-Wilmersdorf

Eine kleine Personengruppe von 14 Personen fällt in die Unterkategorie der „Personen, die fern vom Arbeitslosenstatus sind und deren Selbständigkeit gefördert wird“, d.h. die einen Gründungszuschuss erhalten.

Unterbeschäftigung im Bezirk - Gesamtbetrachtung

Insgesamt ergibt sich damit im Bezirk im Jahr 2012 eine Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit und Altersteilzeit) von 1306 Personen mit Behinderung. Zu den 836 arbeitslosen Menschen mit Behinderungen kommen weitere 470 Personen dazu, also etwas über die Hälfte. Die Aufstellung zeigt, dass Männer etwas häufiger betroffen sind als Frauen.

Die Anzahl der Unterbeschäftigungen ging in den letzten Jahren geringfügig zurück, da das Jobcenter die Maßnahme der Arbeitsgelegenheit, die zur Unterbeschäftigung zählt, aufgrund von Sparmaßnahmen in geringerem Maße anbieten konnte.

Alte und neue vorruhestandsähnliche Regelungen

Die alten vorruhestandsähnlichen Regelungen laufen aus, es wird nur noch der „Restbestand“ gezählt. Diese Regelungen betrafen Arbeitslosengeld-I- bzw. Arbeitslosengeld-II-Empfänger oder Nichtleistungsbeziehende über 58 Jahre, die sich entschieden hatten, der Vermittlung nicht weiter zur Verfügung stehen zu wollen. Diese Möglichkeit haben viele Betroffene genutzt. Als sie gestrichen wurde, um die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer_innen in der Statistik transparenter zu machen, schnellten die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Behinderungen in die Höhe.⁷⁵

Durch die Etablierung einer neuen vorruhestandsähnlichen Regelung wird allerdings die Absicht, über die Arbeitslosenstatistik die Situation transparent darzustellen, unterlaufen. Nach dem Sonderstatus §53a Abs. 2 SGB II gelten nun erwerbsfähige Leistungsbeziehende über 58 Jahre als nicht arbeitslos und tauchen nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik auf, wenn ihnen mindestens für die Dauer von zwölf Monaten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist.

Die Problemlage älterer Arbeitnehmer_innen mit Behinderung ist damit zweifellos existent – unabhängig davon, ob durch eine andere Klassifizierung die Situation statistisch unterschiedlich dargestellt wird.

3.7.3 Feststellung der Erwerbsminderung – Frühzeitiger Renteneintritt

Die Feststellung einer Erwerbsminderung ermöglicht aufgrund gesundheitsbedingter Umstände einen frühzeitigen Renteneintritt. Renten aufgrund von Erwerbsminderung können in dem Fall bezogen werden, wenn ein/eine Versicherte_r die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (z.B. Beitragszeiten) erfüllt und der medizinischen Einschätzung stattgegeben wurde, dass eine Person aufgrund gesundheitlicher Funktionseinschränkungen nicht mindestens täglich sechs Stunden einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann. Trifft dies zu, wird eine teilweise Erwerbsminderung attestiert. Bei einer Erwerbsbefähigung von weniger als drei Stunden täglich wird eine volle Erwerbsminderung bescheinigt.⁷⁶

Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Bezieher_innen von Erwerbsminderungsrenten aufgrund der Heraufsetzung der Regelaltersgrenzen sowie der Heraufsetzung der vorgezogenen Altersgrenzen in den nächsten Jahren steigen wird. Aufgrund der Zunahme der prekären Beschäftigung in der Erwerbsbiographie, des sinkenden Zugangsalters und des anhaltend hohen Anteils von Renten aufgrund voller Erwerbsminderung, wird ein besonderes Risiko für Altersarmut bei dieser Personengruppe befürchtet, dies gilt besonders für Frauen.⁷⁷

Im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf waren am 31.12.2011 2236 Personen im Alter unter 65 Jahren als voll erwerbsgemindert registriert und haben damit vorzeitig den Arbeitsmarkt verlassen bzw. waren von Beginn an erwerbsgemindert.

Alle weiteren Angaben sind eher als Tendenz zu lesen, da sich die Gesamterhebung auf Empfänger_innen von Grundsicherung im Alter und Erwerbsminderung bezieht und nicht zwischen beiden Zuwendungen differenziert. Frauen waren in geringem Maße häufiger betroffen, ebenso waren 2011 im Bezirk ca. 80% der Personen als Deutsche geführt gegenüber 20% sogenannten Nichtdeutschen. Betroffene Personen, welche Grundsicherung im Alter oder bei Erwerbsminderung beziehen, lebten bis auf 8% der Personengruppe außerhalb von Einrichtungen.⁷⁸

Obwohl 2011 96,3% der Renten mit Abschlägen einhergehen, wurden¹ doppelt so viele Anträge auf Erwerbsminderungsrente⁷⁹ gestellt, wie bewilligt wurden. Das durchschnittliche Zugangsalter lag damals bei 50,5 Jahren, ein Wert der weit von der Altersgrenze der 65 bis 67-jährigen entfernt lag. Da dies lediglich einen Durchschnittswert darstellt, muss daher ein nicht unwesentlicher Teil der Bezieher_innen von Erwerbsminderungsrenten noch jüngeren Alters sein.

Der Anteil der Diagnose „psychische Störungen“ an den Diagnosehauptgruppen der Erwerbsminderungs-Rentenzugänge hat sich in den letzten fünfzehn Jahren auf 41% verdoppelt und bildete 2011 mit Abstand die häufigste Diagnose. Die Kategorien „Skelett/Muskeln/Bindegewebe“ (14,2%), „Neubildungen“ (12,7%) und „Herz/Kreislaufkrankungen“ (9,7%) betrafen hingegen wesentlich kleinere Personengruppen.⁸⁰

3.8 Strategien von Menschen mit Behinderungen im Feld Arbeitsmarkt

Die Strategien von Menschen mit Behinderungen sind in Bezug zum Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich. Selbstverständlich gibt es bei einem erheblichen Teil keine Unterschiede zu Menschen ohne Behinderungen. Im Folgenden werden nur die Phänomene beschrieben, die mit der Behinderung und der damit oft verbundenen Zuschreibung einer geringeren Leistungsfähigkeit in Verbindung stehen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Menschen mit Behinderungen unterschiedlichen Barrieren begegnen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Umgekehrt wird unter Umständen das Verlassen des Arbeitsmarktes gefördert.

3.8.1 Erwerb des Schwerbehinderten-Status

Wie weiter oben ausgeführt, beruht der Status „Behinderung“ auf einem Antragsverfahren,

1 Die nachfolgenden Zahlen gelten für die Deutsche Rentenversicherung, deren Bezieherquote im System der Alterssicherung für Personen ab 65 Jahren zwischen 90% in Westdeutschland und 99% in Ostdeutschland liegt (Statistik der deutschen Rentenversicherung (2012). Rentenversicherung in Zahlen 2012. Stand Juni 2012. Verfügbar unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/50368/rv_in_zahlen_2012.pdf [13.05.2013]).

welches die Betroffenen selbst in Gang setzen müssen. Aus der Sicht von Menschen mit Behinderungen sprechen Arbeitsschutzrechte sowie Steuererleichterungen dafür. D.h. besonders für Arbeitnehmer_innen, also für Personen, welche bereits in Arbeit sind, kann es von Vorteil sein, von diesem Recht Gebrauch zu machen im Gegensatz zu Menschen im arbeitsfähigen Alter, aber ohne Erwerbstätigkeit wie z.B. Hausfrauen oder –männer.⁸¹ Dies zeigt sich auch bei der Beantragung des Status der Gleichstellung (s. Kapitel 1.4). Auch kann der allgemeine Trend einer höheren Schwerbehinderten-Quote bei Männern dadurch erklärt werden, denn sie sind in der Regel häufiger in Arbeit und haben damit eher einen Anreiz zum Erwerb des Status.

Allerdings wird der Status nicht nur mit Vorteilen verbunden, sondern auch Nachteile am Arbeitsplatz befürchtet, denn nach Schätzungen verschweigen ungefähr 30% der Menschen mit attestierter Behinderung eines Grades ab 30% diesen Sachverhalt vor den Arbeitgeber_innen.⁸²

Diese Ambivalenz gilt auch für Menschen, die gerade Arbeit suchen. Einige behinderte Menschen geben daher ihren Schwerbehinderten-Status wieder ab, da er trotz des Wegfalls der Auskunftspflicht über eine Behinderung als negativ und hinderlich bei der Arbeitssuche angesehen wird.⁸³ Und wieder andere geben den Status gegenüber den Arbeitgeber_innen nicht an.

3.8.2 Spezialisierung

Behinderte Menschen beziehen die allgemein-gesellschaftlichen Ansichten über Behinderung und den Umgang damit in spezifischen Arbeitsmarktsektoren in ihre Entscheidungen bezüglich ihrer Erwerbsbiographie mit ein. Einige spezialisieren sich in Abhängigkeit von der Art der Behinderung, wobei als Beispiel oft die Gruppe der gehörlosen Personen angeführt wird.⁸⁴ Diese Entscheidungen sind nicht immer freiwillig bzw. waren in der Vergangenheit nicht freiwillig, so der Hinweis einer Interviewpartnerin mit einer Sehbeeinträchtigung, die Erzieherin werden wollte – ein Ziel, das sie später auch umgesetzt hat, aber zuerst einmal sollte sie Telefonistin werden.⁸⁵

3.8.3 Selbst-Exklusion

Andererseits, und dies wird in weit größerem Umfang und als grundlegendes Problem seitens der vermittelnden Institutionen angesehen, findet im Prozess der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche eine Selbstexklusion durch die betroffenen Menschen selbst statt. Zum einen erfolgt dies, indem eine Bewerbung auf einen bestimmten Arbeitsplatz von vorne herein gar nicht erst in Betracht gezogen wird.

„Ein kleiner Part dabei ist aber auch selbst gemacht von den Behinderten. Weil es einfach so ist, dass die Behinderten durch ihre Behinderung auch Angst haben. Das heißt, es bewerben sich weitaus weniger Behinderte auf gleiche Stellen wie eben Nichtbehinderte. Und es ist ja so, dass in keiner Ausschreibung mehr drin steht, es darf kein Behinderter sein, geht ja einfach nicht, wenn man eine Stellenanzeige aufgibt. Das heißt, es könnten sich ja die Behinderten alle auf die Stellen bewerben. Ob sie letztendlich genommen werden, das ist etwas ganz anderes, aber das tun sie ja nicht. Es ist einfach so diese Hemmschwelle, die sie durch ihre Behinderung haben.“⁸⁶

Zum anderen transportieren Menschen mit Behinderungen, vermutlich aufgrund der ihnen alltäglich bewusst begegnenden, gesellschaftlichen Vorurteile und Stereotype ihnen selbst und der Gruppe der behinderten Menschen allgemein gegenüber, im Bewerbungsverhalten eine negative Konnotation der Behinderung als Nicht-Leistungsfähigkeit und des Nicht-Könnens selbst mit.

„Auch wenn es sich um schwerbehinderte Kunden handelt, können sie trotzdem viel leisten. Aber manche behindern sich selbst bei der Stellensuche durch ihre Behinderung. Sie verstecken sich auch so ein bisschen hinter ihrer Behinderung und zählen auf was sie alles nicht können.“ (Patric Krüger, Agentur für Arbeit)⁸⁷

Diese Tendenz der Selbstexklusion verstetigt sich weiterhin bei andauernder Arbeitslosigkeit. Misserfolge bei der Arbeitsplatzsuche bestätigen und verstärken dann die Selbstzweifel und bilden bei den Betroffenen die Haltung heraus, dass ihre Bemühungen letztendlich auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Behinderung von vorne herein chancenlos sind. Infolgedessen kommen bei vielen behinderten Menschen als Auswirkung der Arbeitslosigkeit psychische Probleme hinzu, welche in eine weitere Behinderung münden können. Diese Problemlage trifft allgemein für die Situation von arbeitslosen Menschen zu, bei Arbeitslosen mit Behinderung ist diese negative Abwärtsspirale jedoch schneller und früher zu beobachten, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung bei Frauen und Männern. Während bei Frauen einerseits rascher Selbstzweifel aufsteigen, fangen sie diese wiederum schneller auf, indem sie sich auf ihre Arbeiten gegenüber der Familie konzentrieren, eine Option, die für Männer, die sich zumeist ausschließlich über die Erwerbstätigkeit definieren, kaum in Frage kommt.⁸⁸

3.8.4 Austritt aus dem Arbeitsmarkt

Im Zusammenhang mit dem realen Phänomen der Selbstexklusion stellt sich auch die Frage nach Strategien, die darauf abzielen, den Arbeitsmarkt dauerhaft verlassen zu können. Dies ist an die Absicherung des Unterhaltes gekoppelt, sodass vermutlich nur ein geringer Teil der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Personen, vorrangig im Falle der Mitversorgung durch weitere Familienmitglieder, auf eine Meldung der dafür zuständigen Institutionen verzichten kann.

„Aber die Menschen mit Behinderungen, die ich kennengelernt habe sind ja eigentlich welche, die wollen ja alle arbeiten. [...] Das heißt, die wollen sich gar nicht aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Sie kriegen zwar mit, dass sie zurückgedrängt werden, aber sie wollen das gar nicht.“ (Renee Hyzda, Jobcenter)⁸⁹

Zudem ist das vielleicht auch weniger ein gewünschter Rückzug vom Arbeitsmarkt als ein herbeigesehnter Austritt aus den Institutionen der Arbeitsvermittlung, die in vielen Fällen gerade im SGB II-Bereich durch geringe Vermittlungschancen eher eine Arbeitslosenverwaltung darstellt.

Zahlen über die Inanspruchnahme vorruhestandsähnlicher Regelungen oder Anträge auf Erwerbsminderung deuten jedoch darauf hin, dass das Verlassen des Arbeitsmarktes als Reaktion

auf die schwierige Lage behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt als persönliche Entscheidung in Beratungsprozessen in Erwägung gezogen wird.⁹⁰ Von den Anträgen der betroffenen Personen, welche die Option einer Erwerbsminderungsrente für sich in Betracht ziehen, wird allerdings nur die Hälfte bewilligt.^{91 92}

4 ARBEITGEBER _ INNEN IM BEZIRK - LOKALER ARBEITSMARKT

Der Wirtschaftsstandort des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf profitiert von seinem Prestige, welcher zum einen mit der innerstädtischen Lage, zum anderen mit einer bürgerlichen, wohlhabenden Sozialstruktur verbunden ist.⁹³

Allerdings bedingt die innerstädtische Lage als Nachteil auch hohe Kosten für Grundstücksflächen, so dass kaum Industrie und produzierendes Gewerbe anzutreffen sind. Im Vergleich zu den weiteren Berliner Bezirken hatte Charlottenburg-Wilmersdorf 2011 nur 31 Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern, eine vergleichbar niedrige Zahl wie ansonsten nur Friedrichshain-Kreuzberg. Im Hinblick auf die Gesamtmitarbeiter_innenzahlen dieser Betriebe von 1961 Beschäftigten wird deutlich, dass der Bezirk die mit Abstand niedrigste Beschäftigungszahl der insgesamt 93.118 Angestellten berlinweit aufweist.⁹⁴

Im Bezirk haben sich nur wenige große Arbeitgeber_innen angesiedelt:

- Die Deutsche Rentenversicherung hat 8.383 Mitarbeitende
 - Die TU Berlin⁹⁵ hat 8.136 Mitarbeitende
 - Die Universität der Künste (UdK)⁹⁶ beschäftigt derzeit ungefähr 700 Personen
 - Im katholischen Sankt Gertrauden-Krankenhaus GmbH sind ca. 1.000 Mitarbeiter angestellt
- Weitere größere Arbeitgeber_innen: Rundfunk Berlin-Brandenburg und als nicht-öffentliche Unternehmen Air Berlin und Robert Bosch.^{97 98}

4.1 Öffentliche Arbeitgeber_innen

Wie daran ersichtlich wird, stellen die öffentlichen Arbeitgeber_innen im Bezirk ein Gros der Arbeitsplätze. Einen Arbeitgeber_innen-Schwerpunkt bildet die Verwaltung und dies auf den verschiedenen Ebenen von Bund, Land und Kommune. Im Bezirksamt Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf waren z.B. im Juni 2011 2163 Beschäftigte angestellt.⁹⁹

Im Dezember 2011 verfügten 259 der 2239 Beschäftigten im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf¹⁰⁰ über einen Schwerbehinderten-Status, das waren 11,6% der Angestellten. Durchschnittlich für das Jahr 2011 wurde von der Serviceeinheit Personal des Bezirks eine Beschäftigungsquote von 12,68% angegeben, die eine leichte Steigerung gegenüber den Vorjahren beschreibt (2006 10,29%). Im Eigenbetrieb der Kindertagesstätten Nord der Bezirke Charlottenburg-Wilmersdorf, Reinickendorf und Spandau waren 2011 93 Mitarbeiter_innen mit Schwerbehinderung beschäftigt, während es ein Jahr zuvor noch 77 schwerbehinderte Beschäftigte waren, was einer Steigerungsquote von 18% entspricht.

Wie bereits an den aufgeführten Ergebnissen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ablesbar, sind es vor allem die öffentlichen Arbeitgeber_innen, welche zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Quote beitragen bzw. gute Ergebnisse der Übererfüllung liefern. Insofern gibt die verwaltungskonzentrierte Arbeitgeber_innen-Struktur im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf eigentlich eine gute Grundlage für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen her, allerdings bezieht sich dies lediglich auf den Personenkreis der Verwaltungs-Mitarbeiter_innen, welche im Verlauf des Berufslebens eine Behinderung erwerben. Wegen des

Personalabbau und Einstellungsstopp gibt es keine Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, neu im Bezirk anzufangen.

Wie aus der Beschäftigungsstatistik¹⁰¹ für das Land Berlin entnommen werden kann, kamen im Jahr 2011 auf eine/n öffentliche/n Arbeitgeber_in durchschnittlich 1406 Arbeitsplätze, auf eine/n private/n Arbeitgeber_in hingegen lediglich 143. Dies ist insofern relevant, da die Erfüllung der Ist-Quote mit steigenden Größenklassen der Arbeitgeber_innenschaft ansteigt. Während bei einer Arbeitsplatzzahl zwischen 20 und 40 Mitarbeiter_innen die Ist-Quote in diesem Zeitraum 2,6% betrug, lag sie bei 60 bis 250 Arbeitsplätzen bei 3,4%, bei 250 bis 500 bei 4,1%, bei 500 bis 1000 bei 4,5% und bei 10.000 bis 50.000, wovon es immerhin auch noch elf Arbeitgeber_innen gab, bei 7,2%.¹⁰²

Dies hängt damit zusammen, dass es in großen Betriebsstätten bei Eintritt einer chronischen Krankheit oder einer Behinderung seitens ihrer Mitarbeiter_innen eher möglich ist, in einem solchen Fall ihre Beschäftigten zu halten. Die höheren Beschäftigungs-Quoten von behinderten Menschen in Unternehmen höherer Größenklassen ergeben sich fast ausschließlich aus dieser sogenannten „internen Rekrutierung“ und nicht über Neueinstellung von Menschen mit Behinderungs-Status.¹⁰³ Dies zeigt sich umgekehrt auch im Bereich der Ausbildung, in welchem sich Versäumnisse der öffentlichen Arbeitgeber_innen hinsichtlich der Einstellung von behinderten Jugendlichen abzeichnen.¹⁰⁴

4.2 Privatwirtschaftliche Kleinunternehmen bzw. inhabergeführte Unternehmen

Weiterhin ist der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf stark vom Dienstleistungsbereich geprägt, dies meint im Einzelnen: Einzelhandel, Gastronomie, Hotellerie und klassische Dienstleister.¹⁰⁵ Strukturell bedingt dies die Ansiedlung eher kleiner und mittelständischer Unternehmen, auch der Anteil der freiberuflichen Tätigkeiten ist als hoch einzuschätzen. Diese wirtschaftliche Lage spiegelt ebenfalls die Beschäftigungsstatistik von 2011 für das Land Berlin¹⁰⁶, welche festhält, dass in Berlin überwiegend Arbeitgeber_innen mit weniger als 250 Arbeitsplätzen zu finden sind. Über ein Drittel beschäftigt weniger als 40 Mitarbeiter_innen, weitere 20% 40 bis unter 60 Mitarbeiter_innen und ein weiteres Drittel 60 bis unter 250 Mitarbeiter_innen, bei lediglich 10% der Arbeitgeber_innen liegt die Arbeitsplatzzahl darüber, Arbeitgeber_innen mit mehr als 100.000 Arbeitsplätzen werden nicht mehr erwähnt, im Bereich 50.000 bis unter 100.000 Mitarbeiter_innen wird die Zahl aufgrund der Geheimhaltung nicht veröffentlicht, weil sie kaum vorkommt.

Im Bezirk sind nach Darstellung des Landesamtes für Statistik¹⁰⁷ 25.047 Unternehmen und 25.727 Betriebe ansässig, wobei keine Mitarbeiter_innenzahlen vorliegen. Solcherlei Daten fußen auf der Erhebung nach der Gewerbeordnung, welche im Bezirk von der Imbissbude bis zum weltweiten Konzern alle zusammen allgemein erfasst. Registriert wird ein Betrieb allerdings in der Gründungsphase meist allein nur mit der/m Gründer_in oder den Gründer_innen. Ob dieser Betrieb als Ein-Personen-Unternehmen stagniert oder expandiert und weitere Mitarbeiter_innen einstellt, kann daraus nicht geschlussfolgert werden.¹⁰⁸

Nach Auskunft der bezirklichen Wirtschaftsförderung¹⁰⁹ ist der Bezirk Charlottenburg-Wil-

mersdorf vor allem von Klein- und Kleinstunternehmen geprägt^A. Die größte Gruppe von im Bezirk vertretenen Unternehmen allerdings setzt noch eine Ebene unter den Kleinstunternehmen an, das meint die inhaber_ingeführten Unternehmen, hier vor allem im Einzelhandel. Diese Unternehmen bestehen hauptsächlich aus der Inhaberin/dem Inhaber und vielleicht noch einem Familienmitglied und/oder noch einer Teilzeitanstellung. D.h. diese Unternehmen ernähren sich gerade selbst und können gar keine Arbeitgeber_innen in weiterem Maße stellen. Z.B. wird speziell für das Handwerk ein Schwerpunkt im Bauhaupt- und Baunebengewerbe angegeben, in welchem dann allerdings überwiegend Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Arbeitnehmer_innen zu finden sind.¹¹⁰

Dies wird deshalb so ausführlich dargestellt, weil es verschiedene strukturelle Bedingungen gibt, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beeinflussen. So hat der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf eine Anzahl an Unternehmen, die immerhin einem Anteil von 16,0% an allen Unternehmen in der Stadt Berlin entspricht.¹¹¹ Allerdings handelt es sich dabei eher um Betriebe mit wenigen Mitarbeiter_innen. Dies wiederum ist einerseits ungünstig für die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen, wie die Beschäftigungsstatistik zeigt.¹¹² Sie wurde im Jahr 2010 sowohl für Arbeitgeber_innen mit mehr als auch mit weniger als 20 Beschäftigten erhoben. Von den 50.265 schwerbehinderten Beschäftigten waren 88,9%, d.h. 44 664 Personen bei Arbeitgeber_innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen beschäftigt. Das bedeutet, dass nur ein geringer Anteil der Beschäftigten von ca. 11% bei Arbeitgeber_innen mit unter 20 Arbeitsplätzen zu finden war.

Andererseits sind gerade private Arbeitgeber_innen im Bezirk, sofern sie die Schwelle der Kleinunternehmen erreichen, besonders ansprechbar für Fördermaßnahmen, so dass hier positive Auswirkungen auf die Einstellungschancen von behinderten Menschen zu erwarten sind.

Während Großunternehmen aufgrund der Strategie der „internen Rekrutierung“ kaum Menschen mit Behinderungen einstellen, liegen die Einstellungschancen behinderter Menschen bei kleinen, nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben wesentlich höher. Dies hängt auch damit zusammen, dass kleine Unternehmen für finanzielle Förderung empfänglicher sind als größere, weil eine Fördersumme hier ein höheres Gesamtvolumen ausmacht. Größere Betriebe hingegen verbieten sich eine Einmischung in interne Angelegenheiten, in Anbetracht der aus ihrer Sicht geringfügigen Beträge.¹¹³ Allerdings muss auch bedacht werden, dass in den innerbetrieblichen Abläufen diese finanzielle Förderung der zeit- und kostenintensiven Einarbeitung gegenübersteht, die auf die Bedürfnisse der behinderten Mitarbeiterin/des behinderten Mitarbeiters abgestimmt erfolgen muss. Diese können sich ebenfalls eher größere Betriebe leisten.

Laut der von Gehrman (2009) durchgeführten Studie zu „Fördermaßnahmen der Arbeitsplatzbeschaffung in Berlin“ arbeiten bezogen auf das Bundesgebiet 20% der schwerbehinderten Menschen in Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten, in Berlin liegt dieser Wert sogar bei 40%. Allerdings sind diese Betriebe relativ jung, zu einem Viertel sogar Neugründungen, womit ein erhöhtes Risiko des Betriebssterbens in den Anfangsjahren, gerade im Dienstleistungssek-

A Laut der Definition von Unternehmensgrößen (EU) sind Kleinunternehmen Unternehmen ab 50 bis 249 Mitarbeiter und einem Gewinn ab 10 Millionen Euro, Kleinstunternehmen beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeiter bei einem Gewinn ab 2 Millionen Euro.

tor, einhergeht. Die Bilanz von erreichtem Förderziel des Verbleibs nach Beendigung der Frist zu nicht erreichtem Förderzweck ist bei Neugründungen knapp negativ und erst bei Betrieben, welche bereits mindestens zwei Jahre bestehen, fällt dies deutlich positiver aus. Auch hinsichtlich der Größenklassen der Betriebe überwiegt die positive Bilanz, allerdings wird hier auch deutlich, dass ein erfolgreicher Verbleib nach Beendigung der Förderfrist bei Unternehmen mit höherer Mitarbeiterzahl wahrscheinlicher ist.¹¹⁴

Hinsichtlich der Fördermöglichkeiten sind kleinere Betriebe allerdings auch schneller von den Auswirkungen struktureller Probleme betroffen, was vorrangig die Verfügbarkeit der Ressourcen von Zeit und Wissen betrifft. Vielfach wissen kleinere Unternehmen überhaupt nicht von möglichen, verfügbaren Investitionshilfen.¹¹⁵ Ferner werden die bürokratischen Hürden bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen sowie der Mangel an Kommunikation seitens der beteiligten Ämter von Arbeitgeber_innen-Seite als hoch beschrieben.¹¹⁶

4.3 Menschen mit Behinderungen als Arbeitgeber_innen

Über Menschen mit Behinderungen als Arbeitgeber_innen bzw. als Selbständige im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit ist im Bezirk wenig bekannt. Allerdings beschäftigen auch in Charlottenburg-Wilmersdorf Menschen mit Behinderungen im Rahmen des persönlichen Budgets über das Arbeitgeber_innen-Modell Assistent_innen.¹¹⁷

4.4 Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten

Zusätzlich zu diesen Beschäftigungsbereichen auf dem ersten Arbeitsmarkt gibt es für Menschen mit Behinderungen folgende Beschäftigungsmöglichkeiten:

4.4.1 Integrationsprojekte

Weiterhin werden dem ersten Arbeitsmarkt rechtlich Integrationsprojekte in Form wirtschaftlich selbstständiger Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) hinzugerechnet, welche eine Beschäftigungsquote von behinderten Menschen von mindestens 25% zu erfüllen haben und gleichzeitig aber auch den Wert von 50% nicht übersteigen sollte, da für derartige Unternehmen keine Wettbewerbsfähigkeit angenommen wird.¹¹⁸

Im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf finden sich u.a. die Integrationsfirmen Restaurant Charlottchen und das Restaurant Lietzenburg der Mosaik-Werkstätten für Behinderte gGmbH¹¹⁹. Außerdem gibt es Integrationsbetriebe wie z.B. das Café „wilde Oskar“.¹²⁰

In der Bewertung wird den Integrationsprojekten eine Brückenfunktion zugesprochen, einmal bezüglich der Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in anderer Richtung zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).¹²¹

4.4.2 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bilden ein spezielles Arbeitsmarktsegment ausschließlich für Menschen mit Behinderungen, den sogenannten Besonderen Arbeitsmarkt.¹²² In ihrer Zielrichtung stellen Werkstätten eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur

Eingliederung in das Arbeitsleben (§136 SGB IX) für Menschen mit Behinderungen dar, welche aufgrund des Schweregrades der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sein können. Die Beschäftigung in einer WfbM unterliegt der Sozialversicherungspflicht mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung und wird mit einem geringen Arbeitsentgelt entlohnt.¹²³

Im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf betreibt die FSE Lankwitzer Wertstätten gemeinnützige gGmbH die Werkstatt Wilmersdorf, die Betriebsstätte Storkwinkel und die Außenstelle Hohenzollerndamm.¹²⁴ Außerdem ist die Werkstatt Charlottenburg der Mosaik-Werkstätten für Behinderte gGmbH ansässig, welche ebenfalls eine Fördergruppe für Menschen, die das Kriterium des Mindestmaßes an verwertbarer Arbeit nicht erfüllen, anbietet. Außerdem gibt es noch die Förderstätte der Lebenshilfe in der Harbigstraße.¹²⁵

Allgemein waren von den beschäftigten Menschen der WfbM 2011 laut Aussage der Integrationsämter 77 % als geistig behindert, fast 19 % als psychisch behindert und 4% als körperbehindert eingestuft.¹²⁶

4.4.3 Zweiter Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarktbereich, in dem Beschäftigungsverhältnisse mit Hilfe öffentlicher Förderung (Lohnzuschüsse, Arbeitsmarktpolitik) erhalten oder geschaffen werden, wird als Zweiter Arbeitsmarkt benannt. Werden dabei nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen geschaffen, wie Ein-Euro-Jobs, offiziell Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung als Verpflichtung zu gemeinnütziger Arbeit im Rahmen des Arbeitslosengeldes II (AGH), spricht man auch vom Dritten Arbeitsmarkt.¹²⁷ Nach Auskunft auf eine Kleine Anfrage bezüglich der Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen in Charlottenburg-Wilmersdorf seitens der SPD-Abgeordneten Annegret Hansen befanden sich im April 2012 118 behinderte Menschen in AGH-Maßnahmen.¹²⁸

Problematisch in diesem Arbeitsmarktsegment ist das Entstehen von sogenannten „Leistungsfallen“ bei Sozialschutzprogrammen, welche Menschen mit Behinderungen von formeller Erwerbstätigkeit abhalten.¹²⁹

4.5 Umgang mit der Thematik „Behinderung“ unter Arbeitgeber_innen

Negative Einstellungsvorbehalte

Allgemein hinsichtlich der Arbeitgeber_innen-Seite werden generelle, negative Einstellungen sowie Stigmatisierungs- und Stereotypisierungsprozesse bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt problematisiert.¹³⁰ Generell schwierig erweist sich das stereotype Behinderungsbild bei Arbeitgeber_innen des/der gebrechlichen „Behinderten“, welche/r sich vorrangig durch hohe Fehlzeiten ausweist.¹³¹

Für Arbeitgeber_innen stehen bei Neueinstellungen vorwiegend Leistungskriterien von Qualifikation und Berufserfahrung im Vordergrund. Als kritisch gelten damit allgemeine erwerbsbiographische Problemlagen, wie z.B. Langzeitarbeitslosigkeit. Außerdem beurteilen Arbeitgeber_innen behinderte Menschen auch in Bezug auf die Art und die Schwere der Behinderung.

Sie nehmen an, dass die Behinderung die Arbeitsfähigkeit im Unternehmen negativ beeinflusst.

Weiterhin zählt bei der Entscheidung für eine/n Bewerber_in ein geringer Umfang der Einarbeitung sowie der Arbeitsplatzgestaltung, was sich für Menschen mit Behinderungen negativ auswirken kann.¹³² Zwar können Arbeitsplätze technisch an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst werden und werden dies auch, aber dafür muss erst ein eigenständiger Weg der Förderung und Beantragung beschritten werden. Im Großen und Ganzen sind Arbeitsplätze von vornherein nicht behindertengerecht ausgerüstet und/oder barrierefrei zugänglich.

Der Mythos von der Unkündbarkeit

Weiterhin existiert unter Arbeitnehmer_innen der Mythos der Unkündbarkeit von behinderten Menschen, welcher in dieser Form nicht den Tatsachen entspricht, aber als hartnäckiges Gerücht seine Wirkung voll entfaltet.

„Und sie haben trotz allem Arbeitgeber, die sagen, mache ich auf keinen Fall. Ich habe nämlich Angst, da kommt jemand zu mir in den Betrieb, der ist schwerbehindert und den werde ich nie wieder los, der ist ja quasi unkündbar. Das sind so gewisse Falschinformationen, die bei Arbeitgebern verwurzelt sind, die kriegt man ganz, ganz schwer raus. Und es ist ja nicht so, dass die unkündbar sind, das ist ja Unsinn, aber solche Gedanken herrschen teilweise vor.“ (Andreas Niechoj, Agentur für Arbeit)¹³³

Pflichtquote

Neben diesem Anreiz stellt teilweise auch die Beschäftigungsquote einen gewissen Druck zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen dar.¹³⁴ Auch dies trifft insbesondere für den Bereich der mittelständischen Unternehmen zu, welche sich die Ausgleichsabgabe bei mangelnder Quotenerfüllung weniger als größere Betriebe leisten können.¹³⁵

Positive Einstellungsbereitschaft von Arbeitgeber_innen

Nichtsdestotrotz findet sich bei der Einstellungsentscheidung auf Arbeitgeber_innen-Seite durchaus auch eine grundsätzliche Bereitschaft zur Beschäftigung behinderter Menschen. Diese liegt einmal dort vor, wo Arbeitgeber_innen einen hohen sozialen Anspruch an sich selbst und das Unternehmen stellen und aufgrund dessen ganz bewusst auf eine Einstellung eines Menschen mit Behinderungen optieren.¹³⁶ Dies gilt beispielsweise für die Schwulenberatung Berlin gGmbH, bei dem ein hoher Anteil der Mitarbeitenden eine Behinderung hat.¹³⁷

Zum anderen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung für behinderte Menschen dann, wenn es bereits positive Erfahrungen gibt. Entweder, weil im Unternehmen bereits Menschen mit Behinderungen eingestellt sind oder weil es potenziellen, behinderten Bewerber_innen ermöglicht wurde, sich bei den Arbeitgeber_innen mit ihrem Engagement und ihrer Arbeitsfähigkeit z.B. in Form einer Probebeschäftigung selbst vorzustellen.¹³⁸

4.6 Strukturelle Arbeitsmarktbedingungen

In Bezug auf die Anforderungen an die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen gilt für

den Kreis der Personen, welche allein einfache Hilfsarbeiten ausführen können, die strukturelle Schwierigkeit, dass solche Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt stark im Rückgang sind und kaum noch angeboten werden.

„Und das ist eigentlich so unser Problem. Wir können die entsprechenden Arbeitsplätze gar nicht vorhalten. Der Arbeitsmarkt gibt die einfach nicht her für Menschen mit Behinderungen. Wenn die Kunden so stark gesundheitlich eingeschränkt sind, dass sie nur ganz leichte Tätigkeiten ausüben können, stehen wir vor dem Problem, dass es die entsprechenden Arbeitsplätze kaum gibt.“ (Patric Krüger, Agentur für Arbeit).¹³⁹

Und nicht alle Arbeitgeber haben die Möglichkeit wie zum Beispiel das Steigenberger Hotel, einen Arbeitsplatz zu schaffen, um den Möglichkeiten einer Mitarbeiterin mit Behinderung gerecht zu werden.¹⁴⁰

4.7 Überregionale Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Derzeit gibt es kein lokales Netzwerk zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Allerdings können überregionale Netzwerke interessante Ansprechpartner sein, weil sie die Zielstellung der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fördern und andere Kommunikationskanäle nutzen als die herkömmlichen.

UnternehmensForum

Das UnternehmensForum wurde 2002 von mittelständischen Betrieben und Konzernen gegründet. Es richtet sich an andere Betriebe und will diese anregen, auch bzw. mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Dazu dienen gute Beispiele und konkrete Anregungen. So hat das UnternehmensForum einen Praxisleitfaden „Behinderte integrieren“ herausgegeben.¹⁴¹

Job-Win-Win

Die Initiative Job Win-Win hat das gleiche Ziel, die Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, aber einen anderen Ursprung. Sie wird organisiert von der Interessengemeinschaft Selbstbestimmt Leben, d.h. von Menschen mit Behinderungen. Die Initiative richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen. Die zentrale Idee ist es, dass Arbeitgeber_innen als Peers andere Arbeitgeber_innen von dem (Mehr)Wert der Beschäftigung überzeugen und Ängste bzw. Vorbehalte abbauen. Auf der Website finden sich Testimonials von Arbeitgeber_innen, in denen diese begründen, warum sie Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Außerdem gibt es Hinweise auf Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber_innen.¹⁴²

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Behinderung ist dabei eine Kategorie unter anderen wie Gender, Migrationshintergrund etc. Auf

der Website heißt es:

„Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“¹⁴³

Unternehmen und die öffentliche Verwaltung können Mitglied der Charta der Vielfalt werden. Dabei gibt es auch in Charlottenburg-Wilmersdorf ansässige Unternehmen, wenngleich nicht mit dem Hinweis auf die Kategorie Behinderung.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung behandelt die spezielle Problematik der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Das Projekt selbst wird vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW) Kompetenzzentrum und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln gemeinsam organisiert. Im Rahmen der Zielsetzung, kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesuche zu unterstützen, werden Menschen mit Behinderungen als Fachkräftepotenzial beworben und beispielsweise gezeigt, wie man Fachkräfte mit Behinderungen rekrutieren kann.¹⁴⁴

5 ADMINISTRATIVE INSTITUTIONEN DER ARBEITSVERMITTLUNG UND BERATUNG

In Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen und deren Chancen und Risiken nehmen die vielfältigen, beratenden und vermittelnden Institutionen der Arbeitsförderung als ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen eine Gatekeeper-Funktion ein.

Die Ansichten der Behörde oder manchmal der einzelnen Vermittler_innen über die Arbeitsfähigkeit/Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen und bezogen auf den Kunden/die Kundin im Speziellen bestimmen dabei die Handlungsoptionen der betroffenen Person - im Guten eröffnend, im Negativen verschließend.

Potenzial hat es dort, wo „Behinderung“ nicht als generelles Hindernis für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kommuniziert wird, sowohl innerhalb der Behörde als auch nach außen in Richtung Arbeitgeber_innen.

Grenzen hat dies dort, wo einfach nicht vermittelt werden kann, weil keine Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt werden oder Weiterbildungsangebote an mangelnder Barrierefreiheit scheitern.

Ähnliches gilt im Übrigen auch für die Arbeitgeber_innen-Seite bei der Festlegung einer Förderwürdigkeit und eines Leistungsbezugs eines Unternehmens, welches Menschen mit Behinderungen bereits beschäftigt oder anstellen möchte.

Denn im Bereich der Ermöglichung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt existieren eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten, die sich dabei entweder oder sowohl als auch an die Arbeitgeber_innen oder die schwerbehinderten Menschen richten. Problematisch dabei ist der Umstand, dass sich diese Leistungsvergabe auf mehrere Institutionen wiederum verschiedener Zuständigkeiten verteilen, so dass dieser ganze Komplex an Regelungen der völligen Unübersichtlichkeit für Laien sowieso, aber auch ein Stückweit für die Vermittler_innen selbst, anheimfällt. Auch verkomplizieren verteilte Zuständigkeiten bürokratische Prozessabläufe, die dann zudem anfälliger für Kommunikationsschwierigkeiten und -pannen in den Vermittlungsvorgängen sind.

5.1 Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen im Bereich „klassischer“ Arbeitsvermittlung

Die Arbeitsförderung von behinderten Menschen mit Beratung und Vermittlung in qualifizierende Maßnahmen und/oder in Arbeit ist verteilt auf mehrere Institutionen mit verschiedenen Zuständigkeiten in Abhängigkeit vom zugewiesenen Status als Schwerbehinderte_r oder Rehabilitand_in. Diese administrativen Instanzen stellen für den Komplex der Arbeitsvermittlung das spezielle Bindeglied zwischen Arbeitnehmer_Innen und Arbeitgeber_innen dar. Die Erfüllung dieser Aufgaben ist auch davon abhängig, welche Bedeutung die Institutionen dem Kriterium „Behinderung“ auf dem Arbeitsmarkt geben.

Den Bereich der allgemeinen Instanzen zur Arbeitsförderung bildet die Behörde der Agentur für Arbeit sowie das Jobcenter.

Die Agentur für Arbeit¹⁴⁵ stellt im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf einen eigenen Beratungs-

und Vermittlungsbereich für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen, den SB-Bereich^A, außerdem gibt es spezialisierte Vermittler_innen für Rehabilitand_innen im Bereich Reha. Damit erfüllt die Agentur den gesetzlich vorgeschriebenen Auftrag einer spezifischen Anlaufstelle für diesen Personenkreis.

Generell kommt der Agentur für Arbeit speziell in der Phase des Auswahlverfahrens bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen über den § 81 SGB IX eine besondere Rolle zu. Über diesen Paragraphen werden der Arbeitgeber_innen Seite mehrere, verschiedene Förderungspflichten auferlegt, wie z.B. die Verpflichtung, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit den bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.¹⁴⁶

Bereits seit 2006 gibt es auch im Jobcenter Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf¹⁴⁷ spezialisierte Mitarbeiter für die Belange von Menschen mit Schwerbehinderungen, obwohl dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Außerdem werden behinderte Menschen im jährlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm¹⁴⁸ als „Weitere Zielgruppe im Fokus des Jobcenters“ benannt mit spezifischen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit. Gleichgestellte Personen und Rehabilitand_innen hingegen erfahren keine abgestimmte Beratung und Vermittlung.¹⁴⁹

5.1.1 Anforderung an die Beratung und Vermittlung

In beiden Institutionen der „klassischen Arbeitsförderung“ der Agentur für Arbeit und des Jobcenters wird ein spezieller Bereich der Beratung und Vermittlung für behinderte Menschen als sinnvoll und unabdingbar angesehen. Dieser wird mit der Heterogenität und Individualität der besprochenen Personengruppe begründet, wofür ein spezifisches Wissen, auch über den eingebetteten Kontext seitens der Vermittler sowie ein größeres Zeitkontingent zur Betreuung gefordert ist. Aus der spezifischen „Behinderungssyptomatik“ ergeben sich ganz bestimmte Anforderungen an Maßnahmen und Arbeitsplätze, denn „Schwerbehinderung ist ja nicht gleich Schwerbehinderung“ (Renee Hyzdal, Jobcenter).

Aus dem oben genannten ergibt sich die Folgerung, dass damit bestimmte Anforderungen an die Vermittler-Tätigkeit in diesem Bereich verbunden sind. Das eine betrifft das bereichsspezifische Wissen, dass allerdings über die verwaltungsorientierte Ausbildung der Vermittler_innen nicht bereitgestellt wird und somit letztendlich von jeder Vermittlerin/ jedem Vermittler selbst im Handlungsfeld und mit Nachschulung erst erworben werden muss. Eine Ausnahme bilden hier die Vermittler_innen im Reha-Bereich, welche eine spezialisierte Ausbildung erhalten.

A Das Integrationsamt, das Amt für die Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, eine Instanz, welche ausschließlich Arbeitnehmer_innen mit Behinderung berät, hat sich indes aus diesem Vermittlungsbereich des SGB III mittlerweile gezwungenermaßen weitestgehend zurückgezogen. Beauftragungen der von den Integrationsämtern eingerichteten Integrationsfachdienste durch die Agentur für Arbeit für Vermittlungsdienste haben durch eine Reform im SGB III-Bereich drastisch abgenommen mit einer weiter abnehmenden Tendenz. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012). Jahresbericht 2011 / 2012. a.a.O.

5.1.2 Anforderung an die Kommunikation

Das andere betrifft die spezielle psychische und motivationale Ansprache an arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen in Form des Aufbaus von Selbstvertrauen, welche in beiden Behörden mit als Hauptaufgabe der Kundenbetreuung angegeben wird.¹⁵⁰ Obwohl Vermittler_innen weder umfassend psychologisch noch sozialpädagogisch geschult sind, werden letztendlich vorrangig Motivationstrainings geleistet. Zudem erfordert dies viel Zeit in der Beratung, mehr als dies bei arbeitslosen Personen ohne Behinderung der Fall sei.

5.1.3 Einstufung von Menschen mit Behinderungen durch die Behörden

In der internen Einstufung bezüglich der Profillagen von Marktferne oder -nähe des Kunden/der Kundin wird Behinderung als ein Merkmal unter mehreren gehandelt. Marktkunden sind dabei in der Agentur für Arbeit definiert als motivierte Personen mit hoher Kompetenz- und Fachlichkeit, die der Vermittlung zur Verfügung stehen und deren gesundheitliche Einschränkungen keine oder kaum eine Rolle im Arbeitsleben spielen.¹⁵¹ Im Jobcenter wird auf ähnliche Art und Weise auf die gesundheitliche Einschränkung Bezug genommen.¹⁵²

Allerdings ist diese Haltung nicht bei allen Mitarbeitenden selbstverständlich, wie eine Erzählung über die Probleme zeigt, denen sich Vermittler_innen des SB-Bereichs des Jobcenters gegenüber sahen, als sie schwerbehinderte, arbeitslose Personen in die Initiative 50 plus für ältere Arbeitnehmer_innen allein innerhalb des Hauses vermitteln wollten.

„Da gab es anfangs ganz große Probleme, was den SB-Bereich betraf. [...] Da beschwerten sich meine Mitarbeiter, dass alle ihre Leute, die sie zu 50 plus abgegeben haben, wieder zurückgekommen sind. Und es immer hieß, nämlich genau das gleiche, was die Arbeitgeber immer sagen, hatten wir hier im Haus auch: wer schwerbehindert ist, kann nicht ins 50 plus Programm, weil 50 plus Programm bedeutet nur marktnahe Kunden. So. Dann haben wir uns mit den 50 plus Vermittlern zusammengesetzt und haben ihnen, so wie man es mit Arbeitgebern draußen auch macht, mal erklärt eben [...]. Dann lief es und [...] jetzt nehmen sie auch die marktnahen Schwerbehinderten.“ (Renee Hyzdal, Jobcenter)¹⁵³

Dies verdeutlicht, dass Bereiche der Arbeitsförderung, welche nicht unmittelbar auf die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, gemäß der allgemeinen gesellschaftlichen Lage hier einen blinden Fleck aufweisen und bei Berührung mit der Thematik durch mangelnde Bewusstseinsbildung Entscheidungen auf der Basis allgemeiner Vorurteile und stereotyper Bewertungen von behinderten Menschen hervorbringen. Dies kann, wie obiges Zitat zeigt, bedeuten, dass Arbeitslose mit einer Behinderung gar nicht die Chance der Vermittlung erhalten.

5.2 Arbeitssicherung

Der Auftrag des Integrationsamtes und der Integrationsfachdienste betrifft zu einem großen Teil die Ausübung und Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben über die Förderung begleitender Hilfen und technischer Unterstützung für Menschen mit Be-

hinderungen, über Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und über die Prüfung des besonderen Kündigungsschutzverfahrens, welches speziell für behinderte Arbeitnehmer_innen besteht.

In diesem sehr weiten Bereich soll hier speziell nur auf die Maßnahme des sogenannten Minderleistungsausgleichs zum Erhalt oder zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes für eine behinderte Person hingewiesen werden. Das Interview mit einer Unternehmerin im Dienstleistungsbereich verdeutlichte dabei, dass diese Leistung in ihrer bürokratischen Benennung im Prozess der Diskussion, ob ein Ausgleich beantragt werden sollte, bei der betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiterin zu negativen Konnotationen und Missbehagen führte. Aufgrund dessen wurde der Wunsch auch von Arbeitgeber_innen Seite nach einem unbürokratischen, flexiblen Zuschuss jenseits des als diskriminierend empfundenen Labels „Minderleistung“ geäußert.¹⁵⁴

5.3 Förderansprache an Arbeitgeber_innen

Erfolgreiche und weniger erfolgreiche Arbeitsvermittlungen von Menschen mit Behinderungen hängen dabei mit dem Umgang mit der Thematik „Behinderung“ unter Arbeitgeber_innen selbst zusammen, der strukturellen Beschaffenheit des Arbeitsmarktes, aber auch mit der Bearbeitung und Kommunikation der Fördermaßnahmen durch die sie durchführenden Instanzen.

5.3.1 Förderleistungen an Arbeitgeber_innen

Zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gehören ebenfalls finanzielle Maßnahmen für Unternehmen, welche Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bereitstellen. Dazu zählen Zuschüsse und Darlehen für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze, Ausgleichsfinanzierung außergewöhnlicher Belastungen des Betriebs im Zuge der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als auch die Vergabe einmaliger Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Trotz dieser Vielzahl an Möglichkeiten werden diese finanziellen Förderleistungen für Arbeitgeber_innen insgesamt weniger nachgefragt, als mit ihrer Initiierung beabsichtigt.¹⁵⁵

5.3.2 Bürokratische Hürden

Im gesamten Verfahren Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zusammen zu bringen, behindern allerdings auch bürokratische Hürden sowie Kommunikationsmängel seitens der beteiligten Ämter gegenüber den Arbeitgeber_innen die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. In einem Interview mit einem Arbeitgeber im Handwerksbereich wurde zum Ausdruck gebracht, dass seitens der Arbeitgeber_innen allein bereits zu Beginn der Überlegungen eine/n behinderte/n Mitarbeiterin/ Mitarbeiter einzustellen, die Informationssuche, welche Instanz den nun für mögliche Fördermaßnahmen zuständig ist, als viel zu kompliziert und auch zeitaufwendig eingestuft wird.

Im Verlauf der Prüfung von Förderleistungen erschweren wechselnde Ansprechpartner_innen den Kommunikationsfluss. Problematisch sind weiterhin Entscheidungen, welche zwar die bürokratischen Vorgaben erfüllen, aber weniger die strukturellen Bedingungen der Arbeitsbereiche der Unternehmen im Blick haben.

6 INITIATIVEN DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG IM BEZIRK

Es ist sinnvoll, nicht nur die persönlichen Kommunikationswege (Vermittlung bzw. Beratung in Bezug auf konkrete Arbeitsplätze) zu hinterfragen, sondern auch die Institutionen in den Blick zu nehmen, bei denen das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bisher nicht bzw. kaum verankert war. Genau dies meint der Begriff Disability Mainstreaming.

Der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf steht – wie alle Berliner Bezirke – bezüglich seiner Bemühungen der Wirtschaftsförderung vor dem Problem, eine strukturelle Einheit zu bearbeiten, welche in ihrer Größenordnung einer mittelgroßen Großstadt gleichkommt. Weiterhin existieren auf bezirklicher Ebene allerdings kaum Anreize für eine lokale Wirtschaftsförderung, da der Bezirk nicht berechtigt ist, die Gewerbesteuer der ansässigen Unternehmen zu erheben und folglich von einem arbeitsfördernden Engagement gar nicht oder nur indirekt über die finanzielle Verteilung auf Länderebene profitieren kann, welche darin aber auch nicht auf das bezirkliche Engagement in Sachen Wirtschaftsförderung Bezug nimmt. Aufgrund dessen ist die gesamte Wirtschaftspolitik und –Förderung vorrangig von der Landesstruktur geprägt und wird überwiegend vom Land und der Stadt Berlin getragen. Nichtsdestotrotz ist im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf eine spezielle bezirkliche Wirtschaftsförderung vorhanden.¹⁵⁶

6.1 Regionalmanagement

Einen Schwerpunkt der bezirklichen Wirtschaftsförderung bildet das Regionalmanagement CITY WEST mit seiner Unterstützung der Marke „Campus Charlottenburg“ als Wissenschafts- und Bildungsstandort von TU und UdK und forschungsnahen Dienstleistungen.¹⁵⁷

Ein weiterer zentraler Förderungsbereich betrifft den Einzelhandel, welcher über das Modell der Geschäftsstraßen organisiert ist. Davon existieren im Bezirk zwischen 18 bis 22, welche in einer Dach-AG zusammengefasst sind.¹⁵⁸ Darunter fällt beispielsweise die Kudamm international e.V., welche eine Kooperation mit den Lankwitzer Werkstätten plant und das UCW (Unternehmerinnenzentrum Charlottenburg-Wilmersdorf), das speziell Unternehmerinnen preisgünstigen Gewerberaum zur Existenzgründung bereitstellt.

6.2 Die IHK

Die IHK Berlin ist eine Organisation der Berliner Unternehmen, also auch der Unternehmen in Charlottenburg-Wilmersdorf. Es gibt zwar keine Zweigstelle im Bezirk, aber Ansprechpartner für den Bezirk. Die IHK arbeitet eng mit dem Bezirksamt zusammen, führt Kiezzgespräche, besucht Unternehmen und „steht diesen mit Rat und Tat zur Seite“. Außerdem wirkt sie mit an Veranstaltungen, wie beispielsweise der Geschäftsstraßeninitiative oder der sog. Mittelstandsgespräche.¹⁵⁹

6.3 Bezirkliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit (BBWA)

Das Bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf (BBWA) hat die Aufgabe, die lokale Wirtschaft zu stärken und Ausbildungs- und Arbeitsplätze im Bezirk zu schaffen. Dies ist ein Beitrag zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie auf lokaler Ebene.¹⁶⁰

6.3.1. Zielgruppe Menschen mit Behinderungen

Ab 2010 findet sich in den jährlichen Aktionsplänen des BBWA¹⁶¹ eine besondere Zielgruppen-erwähnung und eine grundlegende Ausrichtung auf die Bedürfnislage von Menschen mit Behinderungen.^B Einmal geschieht dies über eine Verortung der Perspektive „Behinderung“ in den Querschnittsthemen Diversity und Teilhabe. Unter dem Begriff Diversity ist dabei die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen am ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben zu verstehen. Teilhabe bezieht sich auf die Beteiligung der Bürger an gesellschaftlichen Prozessen, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Institutionen und Organisationen und meint die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, insbesondere die Herstellung gleicher Chancen für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt.

Zum anderen werden Menschen mit Behinderungen im Handlungsfeld „Arbeit und Beruf“ neben Personen mit Migrationshintergrund, älteren Menschen und alleinerziehenden Müttern und Vätern als Personen benannt, welche besonders von sozialer Ausgrenzung betroffen oder bedroht sind. Unterstützung für diese Personengruppen wird als Schwerpunkt im Handlungsfeld angeführt.

6.3.2 Projekte für Menschen mit Behinderungen in den Aktionsplänen

In den letzten zwei Jahren wurden folgende Projekte speziell für Menschen mit Behinderungen in den Aktionsplänen von 2012¹⁶² und 2013¹⁶³ aufgeführt:

- Anlaufstelle HIV+ am Arbeitsmarkt, Berliner Aids-Hilfe e.V.
- Bedenken, Begreifen, Bejahen -Empowerment of the Deafs, KOPF, HAND und FUSS gGmbH
- „Meine Welt“ – Fotoprojekt zum Empowerment von Jugendlichen mit Einschränkungen der schulischen Teilhabe und Gemeinschaftsfähigkeit, Gesellschaft für Humanistische Fotografie e.V.
- Schall + Brauch – Kommunikationsworkshops für hörende, schwerhörige und taube Berufstätige, KOPF, HAND und FUSS gemeinnützige Gesellschaft für Bildung mbH
- Next Step – Vernetzung von schwerhörigen und tauben Schülern mit der Wirtschaft, KOPF, HAND und FUSS gemeinnützige Gesellschaft für Bildung mbH
- Uhlandstraße inklusiv für alle, Kudamm International e.V.
- Im Übrigen wurde auch die vorliegende Studie über die gleiche Linie gefördert.

B Auch in vorherigen Aktionsplänen sind bereits vereinzelt Projekte speziell für behinderte Menschen verzeichnet.

7 FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Das nachfolgende Fazit und die Empfehlungen richten sich an Akteure auf der Ebene des Bezirks, bzw. an Akteure, die in den Bezirk direkt hineinwirken. Die meisten der Maßnahmen sind konkret formuliert. Es sei aber darauf hingewiesen, dass manche der Veränderungen nur langfristig zu erreichen sind bzw. nicht allein auf der Ebene des Bezirks zu lösen sind.

7.1 Perspektivwechsel – von der Einschränkungs- hin zur Qualifikationsorientierung

Obwohl die Datenlage nicht immer ausreichend ist, hat die Studie zahlreiche Barrieren für Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben identifiziert. Unter idealen Umständen wären sie ausreichend qualifiziert und würden sich auf offene Stellen bewerben wie andere auch und dann nach ihrer Qualifikation beurteilt und eingestellt werden. Außerdem wäre es ihnen gleichzeitig möglich, ohne Sorge vor einer Diskriminierung auf eine Einschränkung hinzuweisen und Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in würden die Fördermöglichkeiten kennen bzw. sie würden unbürokratisch von Behörden unterstützt.

Die vorliegende Studie zeigt, dass dies derzeit noch nicht selbstverständlich ist. Informationen gelangen nicht an die, die sie benötigen. Menschen mit Behinderungen werden von Arbeitgeber_innen und den vermittelnden Behörden noch zu oft nicht nach ihrer Qualifikation, sondern nach ihrer Einschränkung beurteilt, unabhängig davon, ob diese Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit ausübt. Dies führt dazu – zusammen mit anderen Faktoren – dass Arbeitgeber_innen Menschen mit Behinderungen nicht einstellen. Außerdem reagieren einige Menschen mit Behinderungen auf die negativen Erfahrungen mit Selbst-Exklusion.

Vor dem beschriebenen Hintergrund sind außerdem Bemühungen um die gezielte Vermittlung von Menschen mit einer Behinderung ambivalent zu sehen. Einerseits dienen sie dazu, die vorhandenen Vermittlungshemmnisse zu überwinden. Andererseits lenken aber Ansätze, die speziell auf Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind, zumindest implizit den Blick auf ihre Einschränkung, ganz unabhängig davon, ob sich die Einschränkung negativ auf die Arbeitsleistung auswirkt oder nicht. Dies widerspricht der Einstellungspraxis von Arbeitgeber_innen, die in erster Linie nach Qualifikation und Eignung schauen. Es ist ja auch nicht so, dass für Arbeitgeber_innen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in erster Linie eine soziale Handlung ist. So gibt es durchaus Vorteile für den Betrieb:

„Die Erfahrungen der befragten Betriebe zeigen, dass der Gewinn überaus motivierte und engagierte Arbeitnehmer_innen sind.“¹⁶⁴

Allerdings zeigt auch dieses Zitat, dass das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung derzeit zu wenig selbstverständlich ist. Wenn die Motivation besonders hervorgehoben wird, dann geht es wieder um Unterschiede – in diesem Fall zugunsten von Menschen mit Behinderungen. Vielleicht ist die Selbstverständlichkeit aber auch nie ganz zu erreichen – schließlich gibt es Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist.¹⁶⁵ Deshalb würden Kampagnen, die nur die Qualifikation von Menschen mit Behinderungen darstellen, die

Wirklichkeit nicht abbilden und wären wahrscheinlich weder für die (potentiellen) Arbeitgeber_innen noch für die (potentiellen) Arbeitnehmer_innen hilfreich. Gleichwohl wäre es notwendig, einen Perspektivwechsel einzuleiten und die Qualifikation von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund zu rücken.

„Unter diesen Gesichtspunkten treten an die Stelle traditioneller Defizitorientierung bei der Beratung und Vermittlung beeinträchtigter Menschen Gesichtspunkte von Stärken, Chancen, Vielfalt und Teilhabe.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013, S. 167)¹⁶⁶

Die Entwicklung einer solchen Kommunikationsstrategie übersteigt die Möglichkeiten eines Bezirks. Die vorliegende Studie soll aber als ein Denkanstoß dafür dienen. Es wäre wünschenswert, wenn dieser Perspektivwechsel bei allen vorgeschlagenen Maßnahmen mitgedacht würde.

7.2 Empfehlungen

7.2.1 Qualifikation verbessern

• **Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen fördern**

Es gibt Hinweise darauf, dass die Qualifikation von Menschen mit Behinderungen häufig geringer ist als bei Menschen ohne Behinderungen. Daraus ergeben sich Anforderungen an die schulische und berufliche Ausbildung. Letztere sollte insbesondere auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgen, weil sonst das Problem besteht, dass am Bedarf vorbei ausgebildet wird. Wenn mehr Menschen mit Behinderungen an der beruflichen Ausbildung teilnehmen, dann erhöht dies den Pool von Interessent_innen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dies ist für Arbeitgeber_innen von Vorteil, denn derzeit werden nicht alle Ausbildungsplätze belegt.

Empfehlung:

Die IHK und die Handwerkskammern sowie öffentliche Arbeitgeber_innen sollten angesprochen werden, damit sie Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen bereitstellen. Dies sollte mit der „Initiative Inklusion“ verbunden werden, die sich an Kammern (u.a. Handwerks-, sowie Industrie- und Handelskammern) wendet. Ziel ist, die Kompetenzen der Kammern in Bezug auf die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen, so dass sie ihre Mitglieder besser unterstützen können. Dafür sollten Kammermitglieder mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen anbieten; dabei soll auch das Spektrum der angebotenen betrieblichen Ausbildungen erweitert werden.¹⁶⁷

• **Erfahrungen ermöglichen durch Praktika und Probebeschäftigungen**

Menschen mit Behinderungen, die arbeitslos werden, haben größere Schwierigkeiten wieder eine Stelle zu bekommen als Menschen ohne Behinderungen. Der Nachweis von Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ist aber bei der Arbeitsplatzsuche wichtig und durchaus entschei-

dend. Konkrete Erfahrungen und niederschwellige Maßnahmen wie Praktika oder Probebeschäftigungen bieten die Möglichkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt Kenntnisse zu erwerben. Darüber hinaus können auf diesem Wege Hemmschwellen bei Arbeitgeber_innen gesenkt werden. Deshalb sind Praktika oder Probebeschäftigungen ein geeignetes Mittel der Arbeitsförderung, auch wenn sie betreuungs- und damit kostenintensiv sind.¹⁶⁸

Empfehlung:

Es sollten gezielt Arbeitgeber_innen angesprochen werden, die Praktika anbieten können und ggf. dafür einen finanziellen Ausgleich bieten.

7.2.2 Selbstbewusstsein der Menschen mit Behinderungen stärken

Ein bisher wenig beachtetes Problem ist das der Selbst-Exklusion (vgl. Kap. 3.8.3). Dies führt dazu, dass sich Menschen mit Behinderungen seltener bewerben, sich bei Bewerbungsverfahren schlechter präsentieren und leichter aus dem Arbeitsmarkt herausdrängen lassen bzw. ihn verlassen. Um dies zu ändern, muss die Kommunikation anders sein als sie gegenwärtig ist. Genau deshalb ist es wichtig, die Qualifikation in den Mittelpunkt zu stellen und weniger die Einschränkung. Wer das Gefühl hat, der/die Arbeitgeber_in tut ihm bzw. ihr einen Gefallen, wird Schwierigkeiten haben, das erforderliche Selbstbewusstsein im beruflichen Kontext zu entwickeln.

Empfehlung:

Alle Akteure im Bezirk sollten Kommunikationsstrategien, die Arbeitgeber_innen über Publikationen ansprechen, daraufhin überprüfen, ob sie den genannten Anforderungen genügen und sie ggf. ändern. Außerdem sollten die vermittelnden Behörden Empowermentkurse für Menschen mit Behinderung anbieten bzw. den Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgeber_innen fördern.

7.2.3 Verbesserung der Vermittlung von Stellen bzw. Bewerber_innen

• Es möglichst einfach machen – eine Anlaufstelle für Bewerbungsverfahren

Derzeit gibt es mehrere behördliche Anlaufstellen mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen, weshalb es weder für Arbeitssuchende noch für Arbeitgeber_innen leicht ist, zu wissen, welche Stelle für sie in der konkreten Situation zuständig ist und wie sie Zugang zu Informationen über Unterstützungsangebote und zu den Unterstützungsangeboten erhalten können.

Empfehlungen:

Es sollte geprüft werden, ob unter den jetzigen rechtlichen Rahmenbedingungen im Bezirk eine zentrale Informations- und Anlaufstelle für Arbeitssuchende - unabhängig vom Status - und für Arbeitgeber_innen eingerichtet werden kann (analog den Gemeinsamen Servicestellen gemäß § 22ff. SGB IX, wobei es wünschenswert wäre, wenn sie tatsächlich funktionieren würde).

- **§ 81 (1) SGB IX konsequent umsetzen**

§ 81(1) SGB IX verpflichtet Arbeitgeber_innen im Zuge von Bewerbungsverfahren die Arbeitsagentur bzw. den Integrationsfachdienst zu kontaktieren, damit diese ihnen ggf. zur Stelle passende Bewerberinnen vorstellen. Eine konsequente Umsetzung würde dazu führen, dass die Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei Ausschreibungen zu etwas Alltäglichem würde.

Empfehlungen:

Wie diese Vorgabe umgesetzt wird, konnte im Rahmen der Studie nicht geklärt werden. Wir empfehlen deshalb, die Information über die rechtlichen Anforderungen zu verbinden mit der Beantwortung von Fragen über die Umsetzung. So sollte geklärt werden, wie einerseits der behördliche Ablauf ist, d.h. ob die Integrationsfachdienste von den Ausschreibungen erfahren. Andererseits sollten über entsprechende Informationskanäle (beispielsweise der IHK) Unternehmen im Bezirk abgefragt werden, inwieweit bei ihnen die Anzeigepflicht nach §81 SGB IX bekannt ist und ob sie diese praktizieren. Darüber hinaus wäre es von Interesse zu wissen, ob das Ziel des Gesetzes, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, erreicht wird, indem über diesen Weg Stellen mit Mitarbeitenden mit einer Behinderung besetzt werden.

- **Fortbildungen der Mitarbeiter_innen der vermittelnden Behörden**

Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen erschweren ihre Vermittlung. Wenn Mitarbeitende selbstverständlich davon ausgehen, dass Arbeitssuchende mit einer Behinderung arbeitsmarktfremd sind, dann werden sie kaum Vermittlungsanstrengungen unternehmen. Unsere Studie legt nahe, dass eine solche Praxis nicht ausgeschlossen werden kann.

Empfehlung:

Die vermittelnden Behörden werden angeregt, Fortbildungen als bewusstseinsbildende Maßnahme in Ergänzung zu entsprechenden Informationsmaterialien anzubieten, um zu vermitteln, dass die Qualifikation des/der Bewerber_in im Vordergrund stehen sollte, ohne Hinweise auf Einschränkungen und anderweitigen Unterstützungsbedarf zu vernachlässigen. Bei diesen Fortbildungen sollten Menschen mit Behinderungen aktiv beteiligt sein, weil die Erfahrung zeigt, dass durch den direkten Kontakt Vorbehalte abgebaut werden. Außerdem ist es hilfreich, wenn die Möglichkeiten der finanziellen Förderung vermittelt werden.

- **Förder- und Unterstützungsbedarf für die Arbeitgeber_innen ermitteln – Anforderungen an die vermittelnden Behörden**

Es existieren unterschiedliche Probleme im Bereich Vermittlung: Passungsprobleme von Anforderungen der Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in sowie fehlende Kenntnisse über Förderprogramme. Um die Vermittlung zu verbessern, ist es notwendig, dass die Verwaltung das Feld, das sie „verwaltet“, d.h. die Betriebe hinsichtlich der Strukturen, Bedingungen und Abläufe gut kennt.

Dies gilt einmal für die Erhöhung der Bereitschaft von Arbeitgeber_innen, Menschen mit Be-

hinderung zu beschäftigen. Wie die Studie von Gehrman (2009) gezeigt hat, sind Arbeitgeber_innen von Kleinst- bzw. Kleinunternehmen für Förderprogramme besonders ansprechbar. Dies sind im Bezirk günstige Voraussetzungen, da es hier eine große Zahl solcher Unternehmen gibt. Auf der anderen Seite sind sie besonders auf Unterstützung bei dem Ausfüllen von Anträgen, Formularen etc. angewiesen, da Kleinst- und Kleinunternehmen zumeist nicht über hierfür spezialisiertes Personal verfügen.

Außerdem ist es notwendig, den Unterstützungsbedarf für Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen so anzupassen, dass die Einschränkung der Menschen mit Behinderungen möglichst ausgeglichen wird. Relativ einfach ist die Anpassung oder Neuanschaffung von Schreibtischen oder Computern. Eine besondere Herausforderung sind Anforderungen an ein verändertes Kommunikationsverhalten. Dies gilt für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, aber auch beispielsweise für Gehörlose. Menschen die nicht gehörlos sind, müssen erst mal lernen, was bei der Kommunikation beachtet und wie sie verbessert werden kann. In diesem Sinne ist dann eine Begleitung der Arbeitgeber_innen und des gesamten Teams hinsichtlich der Lebens- und Arbeitssituation und Behinderungsspezifika des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin notwendig. Erfolgt diese, dann verbessert sich die Arbeitssituation für das gesamte Team und die Bereitschaft des Miteinanders sowie die Akzeptanz untereinander werden erhöht.

Empfehlungen:

Der Austausch zwischen Arbeitgeber_innen und den vermittelnden Behörden sollte gefördert werden, damit die Verwaltung einen besseren Einblick in die Anforderungen der Arbeitgeber_innen-seite erhält und die Unternehmen besser über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden.

7.2.4 Disability Mainstreaming

• Bewusstseinsbildung und Informationsvermittlung bei Arbeitgeber_innen bzw. Unternehmer_innen

Es ist wichtig, das Thema Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen an Orten zu platzieren, die außerhalb der Sozialpolitik bzw. in diesem Fall außerhalb der direkten Arbeitsvermittlung liegen, also an Stellen, an denen dies Thema bisher kaum bzw. nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat. Bezogen auf den Bezirk sind dies das Bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit ebenso wie die teilweise sehr engagierten AGs der Geschäftsstraßen, die in einer Dach-AG zusammengefasst sind.

Empfehlung:

Es sollte gemeinsam mit Multiplikator_innen (BBWA, Bezirkliche Wirtschaftsförderung, Geschäftsstraßen, IHK, Hotelgewerbe) überlegt werden, wie die bestehenden Informationskanäle (Unternehmensnetzwerke etc.) verbessert werden können. So könnte das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf Veranstaltungen angesprochen und mit anderen Themen

verbunden werden, wie beispielsweise mit dem demographischen Wandel. Hierüber ergäbe sich zudem die Möglichkeit, mit dem Mythos der Unkündbarkeit aufzuräumen, von positiven Erfahrungen zu berichten und auch auf Fördermöglichkeiten hinzuweisen.

Mögliche Kooperationspartner sind das Unternehmensforum zur Integration von Menschen mit Behinderung, sowie Netzwerke aus dem Programm Job Win-Win (vgl. Kap. 4.7), in denen Arbeitgeber_innen vertreten sind, die positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben und für die die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein Anliegen ist.

- ***Möglichkeiten der Profilbildung für Arbeitgeber_innen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen***

Den AGs der Geschäftsstraßen wird von der Wirtschaftsförderung empfohlen¹⁶⁹ ein Alleinstellungsmerkmal auszubilden. Derzeit gibt es Ansätze für eine Kooperation zwischen der Kudamm International e.V. mit den Lankwitzer Werkstätten. Wenn daraus die Beschäftigung von Menschen mit (geistiger) Behinderung resultiert, dann könnte dies der Profilbildung im Hinblick auf die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmer_innen dienen und einen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft noch selbstverständlicher wird.

Empfehlung:

Das Thema Profilbildung durch soziales Engagement sollte bei den Gesprächen mit den Geschäftsstraßeninitiativen angesprochen werden.

7.2.5 Arbeitgeber_innen mit Behinderungen fördern

Derzeit gibt es das Unternehmerinnenzentrum Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW), welches speziell Unternehmerinnen preisgünstigen Gewerberaum zur Existenzgründung bereitstellt. Für Arbeitgeber_innen mit Behinderung liegt ein solches Angebot nicht vor.

Empfehlung:

Es sollte geprüft werden, ob ein Bedarf für ein Unternehmer_innenzentrum für die Zielgruppe Arbeitgeber_innen mit Behinderung vorliegt und wie dieser Bedarf gefördert werden kann.

7.2.6 Förderung des Verbleibs im Beschäftigungsverhältnis

- ***Informationen zum BEM (SGB IX § 84) verbreiten***

Es gibt zahlreiche Maßnahmen, auch rechtliche Instrumente wie das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die den Verbleib von Menschen mit einer Behinderung, die diese während der Beschäftigung erworben haben, fördern. Wichtig ist dabei, eine Atmosphäre zu schaffen, bei der der/die Arbeitnehmer_in nicht befürchten muss, wegen der Behinderung

diskriminiert zu werden. Das Unternehmen Boehringer-Ingelheim hat entsprechendes in seinem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK formuliert.

Empfehlung

Die Unternehmen im Bezirk werden über die o.g. Informationskanäle (siehe 7.2.4) über die BEM-Verfahren informiert.

7.2.7 Verbesserung der Datenlage

• Anforderungen an Forschungsprojekte

Die vorliegende Studie hat deutlich gemacht, dass die Datenlage unzureichend ist und deshalb eine Gesamtschau mit allen Details nicht möglich ist. Dies hat unterschiedliche Gründe: So werden die unterschiedlichen Daten aus der Perspektive der jeweiligen Behörde in Abhängigkeit von Fördermaßnahmen bzw. Programmen erhoben und beschreiben damit nur Ausschnitte der Situation von Menschen mit Behinderungen. Außerdem werden Kategorien nicht verknüpft. So gibt es derzeit keine Informationen darüber, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund im Bezirk eine Behinderung haben, obwohl ca. ein Drittel der Wohnbevölkerung einen Migrationshintergrund hat. Auch gibt es viele Daten nicht auf den Bezirk bezogen, sondern nur auf das Land Berlin bzw. sind aus übergeordneter Sicht die uns interessierenden Bezirksgrenzen nicht immer von Bedeutung (zu weiteren Details s. Anhang).

Empfehlungen:

- Generell wäre es notwendig, durch die Beauftragung von unabhängigen Forschungsinstituten die Datenlage zu verbessern, um die Lebenslage von Menschen mit Behinderungen insbesondere in Bezug auf die Aspekte Wohnen und Arbeiten darstellen zu können. Dabei kann es von besonderem Interesse sein, Menschen mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen in den Blick zu nehmen, wie beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund und einer Behinderung.
- Bei der Planung und Durchführung von Erhebungsmaßnahmen zur Lebenslage von Menschen mit Behinderungen sollte das innovative Konzept von Behinderung der UN-BRK mit berücksichtigt werden, auch wenn dies zur Folge hätte, dass hierdurch künftig die Vergleichbarkeit der Erhebungen erschwert werden würde, da die Daten derzeit nach anderen Kriterien erhoben werden.

8 ANHANG

8.1 Datenlage

Wie bereits ausgeführt, ist die Datenlage eher schwierig und unzureichend, dies auch als Folge unterschiedlich verwendeter Behinderungsbegrifflichkeiten.

Oftmals wird die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen in vorhandenen Daten der Sozialberichterstattung oder zur Arbeitsmarktsituation nicht speziell ausgewiesen. Z.B. ist in der letzten, verfügbaren Sozialberichterstattung im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von 2004¹⁷⁰ der Personenkreis Menschen mit Behinderungen nicht extra ausgewiesen, sodass spezifische Angaben zur Lebenslage von behinderten Menschen im Bezirk fehlen. Während Aspekte von Geschlecht, Alter und Migration mittlerweile in Blick genommen werden, bleibt die Perspektive auf Menschen mit Behinderungen damit zumeist außen vor.

Und auch die vorhandene Datenlage ist als problematisch einzuschätzen. Fehlende Angaben produzieren blinde Flecken und ergeben eine eingeschränkte Sicht auf die Lebenslage von Menschen mit Behinderungen. Speziell für den Bereich Arbeitsmarkt fehlen oftmals Angaben zur Personengruppe der sogenannten gleichgestellten Personen. Dies meint behinderte Menschen, welche mit einem GdB ab 30 bis unter 50 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden, da sie ohne diese rechtliche Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht er- oder behalten könnten (SGB IX §2 Abs. 1 Satz 3).

Weiterhin ist es schwer nachvollziehbar, warum in der Arbeitsmarktstatistik¹⁷¹ keine genderspezifische Auswertung erfolgt. In Anbetracht unterschiedlicher geschlechterbezogener Erwerbsbiographien erstaunt es, dass arbeitslose und arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen sächlichen Geschlechts sind und lediglich als „das behinderte Mensch“ vorkommen. Eine Differenzierung nach Männern und Frauen muss bei den veröffentlichenden Stellen separat angefordert werden, was bedeutet, dass zumindest die Rohdaten eigentlich vorhanden sind.

Letztendlich schwierig ist auch die vorrangige „institutionelle Sichtweise“ der Statistiken mit der enthaltenden versorgungsorientierten Perspektive.¹⁷² Daten im Zusammenhang zur Situation von behinderten Menschen liegen oftmals als Messung von Maßnahmen, Leistungen und finanzieller Ausgaben unter Berücksichtigung der Institution vor. Z.B. verteilen sich in der Statistik der Deutschen Rentenversicherung als auch im Bericht des Integrationsamtes Altersstrukturen über Leistungen und nicht über Rehabilitand_innen oder behinderte Personen allgemein.¹⁷³ Dies ist aus der Sichtweise der durchführenden Instanzen nachvollziehbar, zeigt aber im Gesamt der Datenlage nochmals das Problem auf, dass an der finanziellen Aufwendung für behinderte Menschen anscheinend mehr Interesse besteht als an ihrer Lebenssituation.

Die Datenlage zu der hier behandelten Thematik verkompliziert sich darüber hinaus durch den Umstand, dass die Berliner Bezirke eine verwaltungstechnische Untereinheit im Stadtstaat Berlin darstellen und daher oftmals ebenfalls nicht in der Berichterstattung abgebildet werden. Der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf verschwindet somit oft genug hinter der Grundgesamtheit des Landes und des Stadtstaates Berlin. Weiterhin ist bei bezirklichen Daten zu beachten, ob die vorgenommene Erhebungseinheit mit der Bezirksebene übereinstimmt. Das Versorgungsamt z.B. erstellte seine bezirklichen Daten über Menschen mit Behinderungen bis 2011 über die Abbil-

dung von Postleitzahlen-Sektoren, welche allerdings nur eine Annäherung an die Bezirkseinheit erlauben.¹⁷⁴

Im Bereich der Arbeitsmarktförderung und speziell für die Situation von behinderten Menschen agieren zudem verschiedene Protagonisten der Beratung und Vermittlung, welche an verschiedene Ebenen des föderalen Systems angeschlossen sind. Für diese arbeitsmarktfördernden Instanzen wie die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt mit dem Integrationsfachdienst ist die bezirkliche Ebene in der Ausrichtung der Arbeit nicht weiter relevant.

Datenerhebung

Zwecks Nachvollziehbarkeit der Zusammenführung als auch vorrangig zur Darstellung der schwierigen Datenlage hinsichtlich der Situation von Menschen mit Behinderungen auf der Bezirksebene, erfolgt hier am Beispiel des Kapitel 2 eine Auflistung der dafür verwendeten Statistiken und Berichte.

Die Jahresstatistik des Versorgungsamtes

Daten über Menschen mit Behinderungen auf bezirklicher Ebene ermöglicht die Jahresstatistik des Versorgungsamtes¹⁷⁵, welche alle Menschen mit registrierter Behinderung eines GdB von 20 – 100 ausweist. Seit 2012 wird die Bezirksebene über die Erfassung in „Lebensweltlich orientierten Räume“ (LOR-Sektoren) abgebildet. Davor wurde der Bezirk anhand der Postleitzahlengebiete angenähert¹⁷⁶, was Vergleiche zu den Vorjahren nun einschränkt. Die aktuelle Jahresstatistik liegt für 2012 mit dem Stichtag der Datenerhebung des 31.12.2012 vor. Erfasst werden hierbei Daten, welche als „behinderungsrelevant“ angesehen werden, d.h. behinderte Personen nach Alter, Geschlecht, Art und Grad der Behinderung. Weiterhin wird die Nationalität erhoben, weitere Daten über den Bildungsstand, Einkommenssituation oder Familienstand existieren nicht.

Der Statistische Bericht „Schwerbehinderte Menschen in Berlin“

Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg wertet alle zwei Jahre die Daten des Versorgungsamtes aus und erfasst diese im Statistischen Bericht „Schwerbehinderte Menschen in Berlin“, letztmalig mit dem Stand vom 31.12.2011¹⁷⁷. Wie der Titel bereits verrät wird hier ausschließlich über eine Teilgruppe behinderter Menschen, nämlich über schwerbehinderte Personen mit einem GdB ab 50 eine Aussage getroffen. Die Abbildungseinheit betrifft Gesamtberlin, nur eine geringe Tabellenabbildung findet auf Bezirksebene statt mit der Verbindungslinie über die Tabelle „Schwerbehinderte Menschen je 1000 Einwohner“.

Der Mikrozensus

Der Mikrozensus stellt als einzige Erhebung eine Datenquelle dar, welche eine Abbildung der Grundgesamtheit aller in Deutschland lebenden Menschen mit Behinderungen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 20-100% erlaubt. Die momentan aktuellen Daten fußen auf den Erhebungen von 2009, welche in dem Sonderbericht „Lebenslagen der behinderten Menschen“¹⁷⁸ ausgewertet wurden.

Sozialberichterstattung 2004. Bezirk Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf

Die letzte verfügbare Sozialberichterstattung im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf ist auf dem Stand von 2003, veröffentlicht im Bericht „Daten und Fakten zur Bevölkerungs- und Sozialstruktur“.¹⁷⁹ Eine Abbildung der Bevölkerungsentwicklung und –struktur erfolgte bezüglich der Altersstruktur, der Geschlechterverteilung und der Betroffenheit der Gruppe der ausländischen Bevölkerung. Der Personenkreis Menschen mit Behinderungen wird nicht extra ausgewiesen, sodass spezifische Angaben zur Lebenslage von behinderten Menschen im Bezirk fehlen.

Kleine Berlin Statistik 2012

Für Vergleiche zur Grundgesamtheit aller im Bezirk lebenden Menschen wird aufgrund der älteren Datenlage im Sozialbericht im Folgenden auf neuere Angaben des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg aus der Kleinen Berlin-Statistik 2012, mit dem Stand vom 31.12.2011, zurückgegriffen¹⁸⁰.

Gender Daten-Report Berlin 2011

Weiteres, allgemeines Datenmaterial auf Länderebene ist im „Gender-Datenreport Berlin 2011“ der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen¹⁸¹ zu finden, welches hier besonders genutzt wurde um Angaben zur Lebenslage von Menschen mit Migrationshintergrund zu verwenden. Die Lage von Menschen mit Behinderungen ist hier allerdings kein Thema.

8.2 Quellen und Literatur

- ¹ Schnell, R. /Stubba, V. (2010). *Datengrundlage zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Bundesrepublik. Working Paper Nr. 148. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD). Juni 2010. Verfügbar unter http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2010/RatSWD_WP_148.pdf [13.05.2013]*
- ² Meuser, M /Nagel, U. (2005). *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: A. Bogner /B. Littig / W. Menz (Hrsg.), Das Experteninterview, Theorie, Methode, Anwendung, 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Aozialwissenschaften.*
- ³ Witzel, A. (2000). *Das problemzentrierte Interview. FQS Vol. 1 Nr. 1. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> [13.03.2013].*
- ⁴ Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. FQS Vol. 1 Nr. 2. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2383> [13.03.2013].*
- ⁵ *Sozialgesetzbuch IX (2001). Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf [29.05.2013]*
- ⁶ *Vgl. Felkendorf, K. (2003). Ausweitung der Behinderungszone: Neuere Behinderungsbegriffe und ihre Folgen. In: G. Cloerkes (Hrsg.), Wie man behindert wird, Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.*
- ⁷ *Welti, F. (2005). Behinderung und Rehabilitation im Sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Siebeck.*
- ⁸ *Sozialgesetzbuch IX (2001). Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf [29.05.2013]*
- ⁹ *Welti, F. (2005). Behinderung und Rehabilitation im Sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Siebeck.*
- ¹⁰ *Welti, F. (2005). Behinderung und Rehabilitation im Sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Siebeck.*
- ¹¹ *Hasselhorn, H. M. /Freude, G. (2007). Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden.*
- ¹² *Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?__*

- blob=publicationFile [16.08.2013]
- 13 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). Die kleine Berlin-Statistik 2012. a.a.O.
- 14 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2012). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2011.
- 15 Statistisches Bundesamt (2013). Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011. Verfügbar unter:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf?__blob=publicationFile [03.05.2013]
- 16 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012.
- 17 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). Die kleine Berlin-Statistik 2012. a.a.O.
- 18 Vgl. Statistisches Bundesamt (2013). Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011. a.a.O.; Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. Verfügbar unter:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/SozialeLeistungen/Lebenslagenbehinderteo32012.pdf?__blob=publicationFile [03.05.2013]
- 19 Statistisches Bundesamt (2013). Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011. a.a.O.
- 20 Vgl. Initiative Gesundheit und Arbeit (2011). iga-Report 22. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Berufe mit hoher Krankheitslast in Deutschland. Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes und ergänzende Datenanalysen. Verfügbar unter: http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_22_Synopse_arbeitsbedingte_Gesundheitsgefahren.pdf [03.05.2013]
- 21 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). Die kleine Berlin-Statistik 2012. a.a.O.
- 22 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012. a.a.O.
- 23 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012. a.a.O.
- 24 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012. a.a.O.
- 25 Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2011). Gender-Datenreport Berlin 2011. a.a.O.
- 26 Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012. a.a.O.
- 27 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 28 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 29 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 30 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 31 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.
- 32 Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 33 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 34 Bundesagentur für Arbeit (2013). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Land Berlin. Verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/hn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17388&year_month=201112&year_month.GROUP=1&search=Suchen [06.05.2013].
- 35 Bundesagentur für Arbeit (2012). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung - Teilerhebung 2010. Verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/hn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17726&year_month=201012&year_month.GROUP=1&search=Suchen [06.05.2013].
- 36 Bundesagentur für Arbeit (2012). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung - Teilerhebung 2010. a.a.O.
- 37 Bundesagentur für Arbeit (2012). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. (Anzeigeverfahren SGB IX). Land Berlin. Verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/hn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=17388®ion=&year_month=201012&year_month.GROUP=1&search=Suchen [06.05.2013].

- 38 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Beschäftigte. <http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/basiszeitreihe-grafik/Zeit-Beschaefigte.asp?Ptyp=400&Sageb=13001&creg=BBB&anzwer=4> [Zugriff am 23.05.2013]
- 39 Bundesagentur für Arbeit (2013). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. a.a.O.
- 40 Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 41 Bundesagentur für Arbeit (2012). Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Arbeitsmarktberichterstattung März 2012. Nürnberg. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2011.pdf> [06.05.2013]
- 42 Bundesagentur für Arbeit (2012). Der Arbeitsmarkt in Deutschland. a.a.O.
- 43 Bundesagentur für Arbeit (2013). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. a.a.O.
- 44 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.
- 45 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand an Arbeitslosen insgesamt und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – gleitender Jahresdurchschnitt. Februar 2013.
- 46 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen, insgesamt, 50 Jahre und älter sowie gleitender Jahresdurchschnitt. Februar 2013.
- 47 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand, Zugang, Abgang an schwerbehinderten Arbeitssuchenden Übersichten nach Strukturmerkmalen und nach regionaler Gliederung. Februar 2013.
- 48 Abgeordnetenhaus Berlin (2012). Kleine Anfrage. Bundesarbeitsmarktprogramm „Initiative Inklusion“: Umsetzung und Einjahresbilanz in Berlin. Eingereicht durch Fabio Reinhardt, Alexander Spies, Piraten-Fraktion, am 11.12.2012.
- 49 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand, Zugang, Abgang an schwerbehinderten Arbeitslosen. a.a.O.
- 50 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand, Zugang, Abgang an schwerbehinderten Arbeitslosen. a.a.O.
- 51 Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 52 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen, insgesamt, 50 Jahre und älter sowie gleitender Jahresdurchschnitt. a.a.O.
- 53 Bundesagentur für Arbeit (2012). Der Arbeitsmarkt in Deutschland. a.a.O.
- 54 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 55 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 56 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 57 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 58 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Der Arbeitsmarkt in Deutschland. a.a.O.
- 59 Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen im Land Berlin 2011. Berlin.
- 60 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 61 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.
- 62 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 63 Statistisches Bundesamt (2012). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009. a.a.O.
- 64 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 65 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2011). ZB info. Wegweiser Rehabilitationsträger. Im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit. Stand Februar 2011. Verfügbar unter: http://www.lvr.de/app/publi/PDF/568-zb_info_Rehatr%C3%A4ger.pdf [13.05.2013]
- 66 Vgl. Systemabfrage Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 67 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Bestand, Zugang, Abgang an schwerbehinderten Arbeitslosen. a.a.O.
- 68 Vgl. Systemabfrage Agentur für Arbeit Nord Berlin

- 69 Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 70 Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 71 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 72 Wuppinger, J. /Rauch, A. (2010). IAB Forschungsbericht. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitsloskeitsrisiko. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fbo110.pdf> [13.05.2013].
- 73 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009). Methodenbericht. Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung.pdf> [08.05.2013].
- 74 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013). Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit und Altersteilzeit) von schwerbehinderten Menschen. Jobcenter Charlottenburg- Wilmersdorf. Zeitreihe, Jahresdurchschnitt 2009 bis 2012.
- 75 Bundesagentur für Arbeit (2012). Sonderbericht der Statistik. a.a.O.
- 76 Welti, F. (2005). Behinderung und Rehabilitation im Sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Siebeck.
- 77 Bäcker, G. (2012). Altersübergangs-Report. Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trend und aktuelle Probleme. Verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-511-3-3.pdf [13.05.2013]
- 78 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). Statistischer Bericht K I 4 – j /11. Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung im Land Berlin 2011. Verfügbar unter http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2012/SB_Ko1-04-00_2011j01_BE.pdf [13.05.2013]
- 79 Deutsche Rentenversicherung (2012). Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) im Zeitablauf. Stand: Mai 2012. Verfügbar unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238686/publicationFile/34841/indikatoren_zu_erwerbsminderungsrenten.pdf [13.05.2013]
- 80 Deutsche Rentenversicherung (2012). Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) im Zeitablauf. a.a.O.
- 81 Vgl. Maschke, M. (2003). Die sozioökonomische Lage behinderter Menschen in Deutschland. In: G. Cloerkes (Hrsg.), *Wie man behindert wird, Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter; Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Teilhaberbericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen*. a.a.O.
- 82 Frick, B. /Sadowski, D. (1996). Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen. In: E. Zwierlein (Hrsg.), *Handbuch Integration und Ausgrenzung, Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft*. Neuwied: Luchterhand.
- 83 Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 84 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 85 Vgl. Interview mit betroffener Person
- 86 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 87 Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 88 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 89 Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 90 Vergleich Interview mit betroffener Person 2
- 91 Deutsche Rentenversicherung (2012). Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) im Zeitablauf. Stand: Mai 2012. Verfügbar unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238686/publicationFile/34841/indikatoren_zu_erwerbsminderungsrenten.pdf [13.05.2013]
- 92 Vgl. Interview mit betroffener Person
- 93 Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 94 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). Die kleine Berlin-Statistik 2012. a.a.O.
- 95 TU. Zahlen & Fakten. http://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/zahlen_fakten/ [Zugriff am 30.05.2013]
- 96 UdK. Zahlen und Fakten. http://www.udk-berlin.de/sites/content/themen/universitaet/zahlen_und_fakten/index_ger.html [Zugriff am 30.05.2013]
- 97 Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 98 Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf

- 99 Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). *Die kleine Berlin-Statistik 2012*. a.a.O.
- 100 Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (2012). *Kleine Anfrage*. a.a.O.
- 101 Bundesagentur für Arbeit (2013). *Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik*. a.a.O.
- 102 Bundesagentur für Arbeit (2013). *Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik*. a.a.O.
- 103 Fietz, B /Gebauer, G. /Hammer, G. (2011). *Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen*. Verfügbar unter: http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009 [27.05.2013]
- 104 Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin
- 105 Jobcenter Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). *Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013*. a.a.O.
- 106 Bundesagentur für Arbeit (2013). *Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik*. a.a.O.
- 107 Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. *Der Bezirk in Zahlen*. <http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/bezirk/lexikon/zahlen.html> [Zugriff am 29.05.2013]
- 108 Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 109 Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
- 110 Jobcenter Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). *Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013*. a.a.O.
- 111 Jobcenter Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). *Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013*. a.a.O.
- 112 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013). *Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik*. a.a.O., Bundesagentur für Arbeit (2012). *Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung - Teilerhebung 2010*. a.a.O.
- 113 Gehrman, M. (2009). *Zur Beschäftigungs(in)stabilität schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin. Blaue Reihe. Bd. 1*. Verfügbar unter: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/lageso/presse/blauereihe/blauereiheband1.pdf?start&ts=1265189804&file=blauereiheband1.pdf> [13.05.2013].
- 114 Gehrman, M. (2009). a.a.O.
- 115 Gehrman, M. (2009). a.a.O.
- 116 Vortrag Handwerksunternehmer in der Planungsgruppe
- 117 Email Birgit Stenger, 12.08.2013
- 118 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR: <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsprojekte/77c437i1p/index.html> [Zugriff am 23.05.2013]
- 119 LAG WfbM Berlin. *Integrationsfirmen in Berlin*. [http://www.wfbm-berlin.de/integrationsfirmen.html?no_cache=1&sword_list\[0\]=integrationsfirmen](http://www.wfbm-berlin.de/integrationsfirmen.html?no_cache=1&sword_list[0]=integrationsfirmen) [Zugriff am 23.05.2013]
- 120 <http://www.wildeoscar.de>, Zugriff am 15.06.2013
- 121 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012). *Jahresbericht 2011 /2012*. a.a.O.
- 122 Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.budget.bmas.de/cln_030/DE/Service/Glossar/Functions/glossar.html?nn=275904&lv2=276122&lv3=298172 [Zugriff am 23.05.2013]
- 123 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR: <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i1p/index.html> [Zugriff am 23.05.2013]
- 124 LAG WfbM Berlin. *Werkstätten für behinderte Menschen in Berlin*. <http://www.wfbm-berlin.de/fileadmin/redakteur/Bilder/flyer1112.pdf> [23.05.2013]
- 125 <http://www.lebenshilfe-berlin.de/de/unsere-angebote/tagesfoerderstaetten.htm>, Zugriff am 15.06.2013
- 126 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012). *Jahresbericht 2011 / 2012*. a.a.O.
- 127 Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik> [02.05.2013]
- 128 Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (2012). *Kleine Anfrage. Menschen mit Behinderungen in Charlottenburg-Wilmersdorf. Eingereicht durch Annegret Hansen, SPD-Fraktion, am 20.02.2012*.

- ¹²⁹ *United Nations (2012). a.a.O.*
- ¹³⁰ *United Nations (2012). a.a.O.*
- ¹³¹ *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹³² *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹³³ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹³⁴ *Vgl. Interview Steigenberger Hotel*
- ¹³⁵ *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹³⁶ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹³⁷ *Vgl. Interview de Groot*
- ¹³⁸ *Schröder, H. /Steinwede, J. (2004). Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.*
- ¹³⁹ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹⁴⁰ *Vgl. Interview Steigenberger Hotel*
- ¹⁴¹ *UnternehmensForum <http://www.unternehmensforum.org/>[01.07.2013]*
- ¹⁴² *Job Win-Win <http://www.job-win-win.de/>[01.07.2013]*
- ¹⁴³ *Charta der Vielfalt <http://www.charta-der-vielfalt.de/>[01.07.2013]*
- ¹⁴⁴ *Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung <http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de> [23.08.2013]*
- ¹⁴⁵ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹⁴⁶ *Dau, D.H. /Düwell, F.J., Haines, H. (Hrsg.) (2009). Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Lehr- und Praxiskommentar. Baden-Baden: Nomos-Verlag.*
- ¹⁴⁷ *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁴⁸ *Jobcenter Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013. Verfügbar unter http://www.berlin.de/imperia/md/content/jobcenter/charlottenburg-wilmersdorf/arbeitsmarktprogramm_2013.pdf?start&ts=1358160064&file=arbeitsmarktprogramm_2013.pdf[23.05.2013]*
- ¹⁴⁹ *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁵⁰ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin; Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁵¹ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹⁵² *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁵³ *Vgl. Interview Jobcenter Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁵⁴ *Vgl. Interview Dienstleistungsunternehmerin*
- ¹⁵⁵ *Vgl. Interview Agentur für Arbeit Nord Berlin*
- ¹⁵⁶ *Vgl. Interview Wirtschaftsförderung Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf*
- ¹⁵⁷ *Technische Universität Berlin. Campus Charlottenburg. <http://www.campus-charlottenburg.org/>[Zugriff am 29.05.2013]*
- ¹⁵⁸ *Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. Unternehmen und Geschäftsstraßen im Bezirk. <http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/org/wiberat/geschaeftsstraen.html> [Zugriff am 29.05.2013]*
- ¹⁵⁹ *IHK http://www.ihk-berlin.de/servicemarken/IHK_in_den_Bezirken/827588/IHK_vor_Ort_in_Charlottenburg_Wilmersdorf.html*
- ¹⁶⁰ *Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. Bezirksliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit. <http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/org/wiberat/bbwa.html> [Zugriff am 29.05.2013]*
- ¹⁶¹ *Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). Bezirksliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit. Aktionsplan 2013. Verfügbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/bacharlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/bbwa/aktionsplan_2013.pdf?start&ts=1357644552&file=aktionsplan_2013.pdf [29.05.2013]*
- ¹⁶² *Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf (2012). Bezirksliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit. Aktionsplan 2012. Verfügbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/bacharlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/bbwa/aktionsplan_2012.pdf?start&ts=1335528724&file=aktionsplan_2012.pdf [29.05.2013]*
- ¹⁶³ *Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf (2013). a.a.O.*
- ¹⁶⁴ *Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der . Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013), S. 111.*
- ¹⁶⁵ *Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Leb-*

- enslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.*
- ¹⁶⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.*
- ¹⁶⁷ BMAS Nationaler Aktionsplan http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile (01.07.2013)
- ¹⁶⁸ Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. *Expertise im Auftrag der . Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013), S. 111.*
- ¹⁶⁹ Vgl. Interview Wirtschaftsförderung
- ¹⁷⁰ Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf (2004). *Sozialberichterstattung 2004. Daten und Fakten zur Bevölkerungs- und Sozialstruktur.* Verfügbar unter: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/bacharlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/soziales/sozialbericht.pdf?start&ts=1134649669&file=sozialbericht.pdf> [03.05.2013]
- ¹⁷¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012). *Sonderbericht der Statistik. Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen im Land Berlin 2011.* Berlin.
- ¹⁷² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. a.a.O.*
- ¹⁷³ Deutsche Rentenversicherung Bund (2012). *Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Band 189. Rehabilitation.* Berlin. Verfügbar unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238782/publicationFile/51902/statistikband_reha_2011pdf [03.05.2013], Vgl. *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012). Jahresbericht 2011 /2012. a.a.O.*
- ¹⁷⁴ Landesamt für Gesundheit und Soziales (2012). *Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2011.*
- ¹⁷⁵ Landesamt für Gesundheit und Soziales (2013). *Statistik der behinderten Menschen für das Jahr 2012.* Verwaltungsbezirk Charlottenburg-Wilmersdorf.
- ¹⁷⁶ Landesamt für Gesundheit und Soziales.
- ¹⁷⁷ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). *Statistischer Bericht K III 1 - 2j /11. Schwerbehinderte Menschen in Berlin.* Verfügbar unter: http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2012/SB_Ko3-01_00_2011j02_BE.pdf [03.05.2013]
- ¹⁷⁸ Statistisches Bundesamt (2012). *Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009.* a.a.O.
- ¹⁷⁹ Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf (2004). *Sozialberichterstattung 2004. a.a.O.*
- ¹⁸⁰ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012). *Die kleine Berlin-Statistik 2012.* Verfügbar unter: http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/kleinstatistik/AP_KleineStatistik_DE_2012_BE.pdf [03.05.2013]
- ¹⁸¹ Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2011). *Gender-Datenreport Berlin 2011.* Verfügbar unter: http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/Kapitel2011/pdf/Gender_Datenreport_2011.pdf [03.05.2013]



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Das Projekt wird maßgeblich gefördert über das bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit (BBWA, www.bbwa.charlottenburg-wilmersdorf.de), Strukturfonds in Berlin, ESF, Europäische Union - Europäischer Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft, Europäische Union