

## Inklusion im Arbeitsmarktkontext

Informationen und Empfehlungen zur Umsetzung der  
UN-Behindertenrechtskonvention im ESF  
„Die Barrieren im eigenen Kopf überwinden“

Berlin 2017

Sandra Kotlenga, Nils Pagels

## Inhalt

Einleitung .....	2
1 UN-Behindertenrechtskonvention – Überblick .....	4
1.1 Entstehungsgeschichte und Ziele .....	4
1.2 Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention.....	6
2 Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention für den Arbeitsmarktkontext .....	8
3 Orientierungspunkte für eine inklusive Umsetzung des ESF .....	15
3.1 Inklusion – ein Thema für den ESF? .....	15
3.2 ESF-Maßnahmen barrierearm und inklusiv planen, gestalten und umsetzen.....	19
3.3 Orientierung auf den regulären Arbeits- und Ausbildungsmarkt .....	22
3.4 Vermeidung geschlechtsbezogener Diskriminierung und Schutz vor Gewalt, insbesondere für Frauen mit Beeinträchtigungen.....	28
4 Ansätze der Überprüfung .....	31
4.1 Auswertung von Monitoringdaten.....	31
4.2 Evaluation.....	32
4.3 Einsatz von Leitfäden und Checklisten .....	34
5 Literatur.....	35
6 Weiterführende Links und Informationen .....	39

## EINLEITUNG

Die vollständige Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in ihrer Vielfalt und an allen Lebensbereichen erfordert ein Umdenken. Nicht nur physische Barrieren müssen abgebaut werden, auch gesellschaftliche Strukturen und Einstellungen zu Behinderung und Menschen mit Behinderungen müssen sich ändern: Im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, im Folgenden UN-BRK) wurde genau dieser Paradigmenwechsel festgeschrieben. Damit sind weitreichende Anforderungen und Anpassungsbedarfe in allen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen verbunden. Die UN-BRK wurde im Jahr 2009 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert und ist daher auch bei der Umsetzung des ESF<sup>1</sup> zu berücksichtigen. Darauf wird auch in der ESIF<sup>2</sup>-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 1303/2013) im Rahmen der Ex-ante-Konditionalitäten hingewiesen. Die vorliegende Veröffentlichung soll den Verantwortlichen für die Gestaltung, Steuerung und Umsetzung der ESF-Bundesprogramme deshalb Informationen zu den Vorgaben der UN-BRK an die Hand geben und Ansatzpunkte für die Umsetzung im Rahmen des ESF aufzeigen. In der Arbeit der Agentur für Querschnittsziele im ESF wurde deutlich, dass es auf Seiten der Verantwortlichen und umsetzenden Akteurinnen und Akteure Informationsbedarf bzgl. der UN-BRK gibt. Die Vermittlung grundlegender Kenntnisse über zentrale Inhalte und Prämissen der UN-BRK soll eine Einordnung der für den ESF besonders relevanten und zu berücksichtigenden Aspekte ermöglichen und den individuellen Transfer der Vorgaben in der Programmgestaltung unterstützen. Abschließend soll vorgestellt werden, wie Programm- und Projektverantwortliche für sich überprüfen können, inwieweit die Vorgaben der UN-BRK berücksichtigt sind.

Die vorliegende Veröffentlichung ist dementsprechend in folgende Abschnitte gegliedert:

- UN-Behindertenrechtskonvention – Überblick  
In Kapitel 1 werden die Inhalte der UN-BRK und ihre Entstehungsgeschichte im Überblick vorgestellt.
- Vorgaben der UN-BRK für den Arbeitsmarktkontext  
In Kapitel 2 wird ausgeführt, welche konkreten Implikationen die UN-BRK für den Arbeitsmarktkontext hat. Hierzu werden neben den spezifischen Artikeln der Konvention bislang diskutierte Ansätze zur Umsetzung aufgezeigt.
- Orientierungspunkte für eine inklusive Umsetzung des ESF  
In Kapitel 3 werden Orientierungspunkte für eine am Prinzip der Inklusion orientierte Umsetzung des ESF aufgezeigt. Dabei wird deutlich, dass die Umsetzung von Inklusion im Bereich Arbeitsmarkt und (Aus-)Bildung bereits angegangen, aber noch nicht erreicht ist. Die Orientierungspunkte dienen zum einen der Reflexion der Umsetzungsrealität, zum anderen bieten sie Anregungen für erforderliche Anpassungen und zukünftige Handlungsfelder des ESF.
- Ansätze zur Überprüfung  
In Kapitel 4 werden Ansatzpunkte und Methoden für eine Überprüfung der Umsetzung der Vorgaben der UN-BRK aufgeführt.

---

<sup>1</sup> Europäischer Sozialfonds

<sup>2</sup> Europäische Struktur- und Investitionsfonds

Es bedarf vieler Anstrengungen und eines langen Prozesses, um die aus der UN-BRK erwachsenden Ansprüche und Anpassungsbedarfe zu realisieren. Dies gilt auch für den ESF. Angesichts einer abgeschlossenen Programmplanung werden sich viele der folgenden Anregungen nicht sofort umsetzen lassen. Deshalb ist die vorliegende Veröffentlichung auch als langfristig nutzbares Dokument für zukünftige Planungsprozesse gedacht. Gleichzeitig muss für alle Programme Bericht erstattet werden, wie die Querschnittsziele – und damit auch die UN-BRK – umgesetzt worden sind. Neben der langfristigen Perspektive soll aber auch ein Verständnis dafür geweckt werden, welche Vorgaben auch kurzfristig umsetzbar sind.

# 1 UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION – ÜBERBLICK

## 1.1 ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ZIELE

Die UN-BRK wurde am 13.12.2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen als „Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ verabschiedet. Diesem Beschluss ging ein vierjähriger Erarbeitungsprozess voran (vgl. Degener 2009, S. 34). Mit der Konvention werden erstmalig die Belange von Menschen mit Behinderungen als Menschenrechte anerkannt. Damit stellt sie einen Meilenstein dar. Kernelement ist die Abkehr von einer medizinischen Definition von Behinderung hin zu einer gesellschaftlichen Perspektive: Die Ausführungen der Konvention basieren auf der Annahme, dass nicht Menschen „behindert sind“, sondern in und von gesellschaftlichen Strukturen und Praktiken „behindert werden“.

*„Der Konvention liegt ein Verständnis von Behinderung zugrunde, in dem diese keineswegs von vornherein negativ gesehen, sondern als normaler Bestandteil menschlichen Leben und menschlicher Gesellschaft ausdrücklich bejaht und darüber hinaus als Quelle möglicher kultureller Bereicherung wertgeschätzt wird („diversity-Ansatz“).“* (Bielefeldt 2009, S. 6f.)

Zuvor gab es keine vergleichbare rechtlich verbindliche Vereinbarung, die die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft als Menschenrecht definiert.

Nach der Verabschiedung der UN-BRK begann der Prozess der Ratifizierung. Seit Inkrafttreten dieses Gesetzes zur Umsetzung der Konvention am 26.03.2009 ist die UN-BRK für die Bundesrepublik Deutschland rechtsverbindlich.

Mit der Verabschiedung der UN-BRK und Ratifizierung durch die Bundesrepublik Deutschland und die meisten anderen Länder der Europäischen Union wurde ein Paradigmenwechsel vollzogen, der in Teilen bereits zuvor in verschiedenen Gesetzgebungen angelegt worden war. Dieser Paradigmenwechsel löst ein defizitorientiertes Verständnis von Behinderung durch ein Verständnis ab, wonach Behinderung als ein Wechselspiel zwischen individuellen Beeinträchtigungen und umwelt- bzw. einstellungsbedingten Barrieren aufgefasst wird.

So enthält das in dem 2001 in Deutschland eingeführte SGB IX<sup>3</sup> neben den Beeinträchtigungen geistiger, körperlicher und seelischer Gesundheit auch auf den Aspekt der Beeinträchtigung gesellschaftlicher Teilhabe (§ 2 SGB IX). Auch die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahr 2005 veröffentlichte „Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ verbindet *„einen medizinischen Behinderungsbegriff, der an der jeweiligen Person ansetzt, mit einem sozialen Behinderungsbegriff, der auf einer Beschreibung gesellschaftlicher Faktoren beruht.“* (FCZB / Auf dem Berge 2009, S. 13). Und schließlich impliziert auch das 2002 verabschiedete und 2016 novellierte Gesetz zur Gleichstellung von Men-

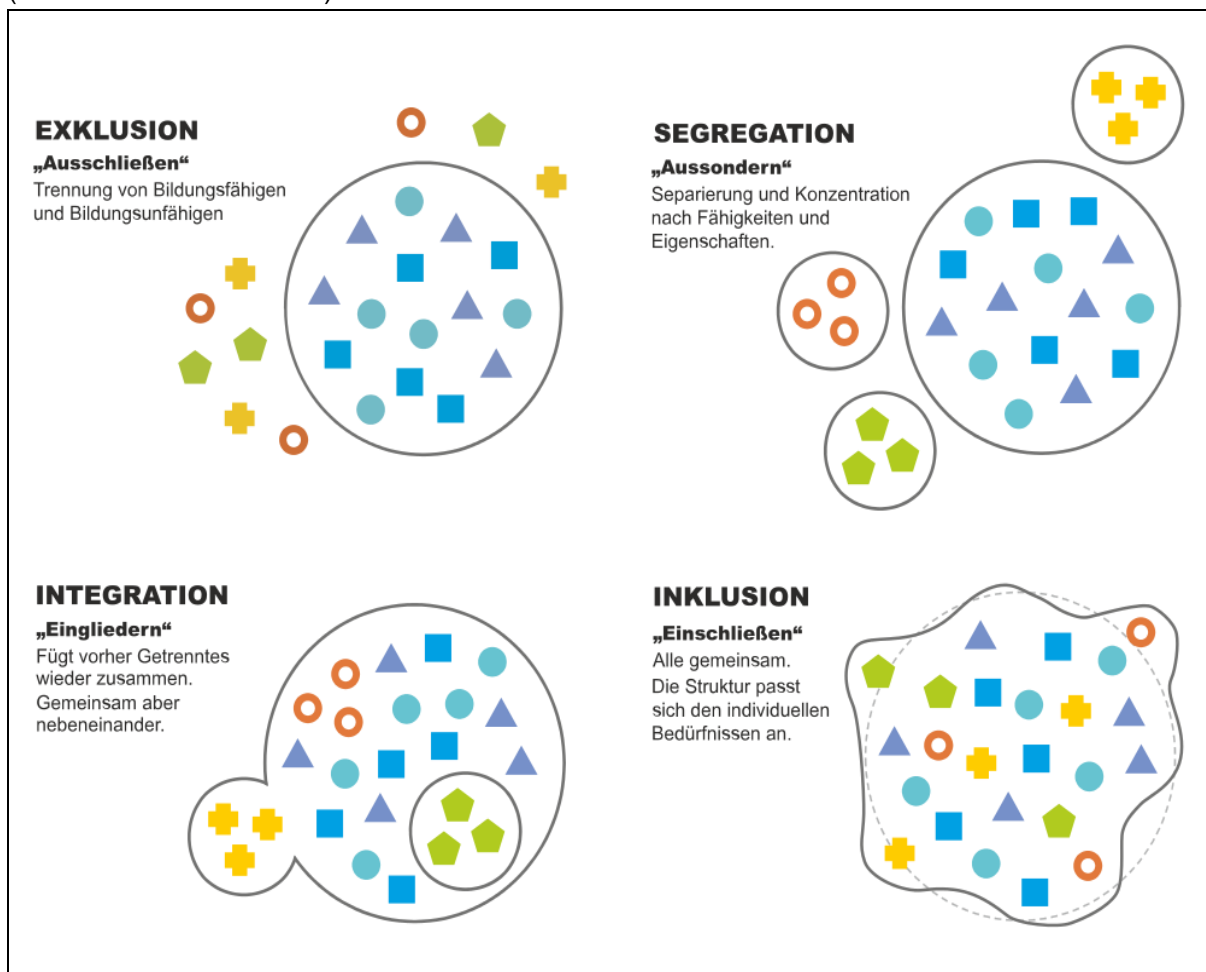
---

<sup>3</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.06.2001, BGBl. I S. 1046)

schen mit Behinderungen (BGG – Behindertengleichstellungsgesetz<sup>4</sup>) ein solches Verständnis von Behinderung.

Die UN-BRK stellt klar, dass die Menschenrechte selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderungen gelten und konkretisiert diese. Die Konvention zielt deshalb langfristig auf die volle und wirksame Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen der Gesellschaft ab. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, ist damit mehr gemeint als nur die Überwindung von Exklusion. Inklusion, verstanden als vollständiger Einschluss, geht über Segregation (Schaffung getrennter und spezifischer Bereiche) und Integration (Schaffung von spezifischen Lösungen integriert in ein Gesamtsystem) hinaus.

**Abb.: Historische Schritte auf dem Weg zur Inklusion auf gesellschaftlicher Ebene**  
(Quelle: Robert Aehnelt<sup>5</sup>)



<sup>4</sup> Behindertengleichstellungsgesetz vom 27.04.2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19.07.2016 (BGBl. I S. 1757) geändert worden ist.

<sup>5</sup> <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=26858944>

## 1.2 INHALTE DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Wesentliches Merkmal der UN-BRK ist es, dass sie sich an den Menschenrechten für alle Menschen orientiert, aber diese aus der Perspektive von Menschen mit Beeinträchtigungen konkretisiert (vgl. Aichele 2008, S. 4). Es handelt sich also nicht um die Formulierung von Sonderrechten, sondern um die Spezifizierung von bestehenden Menschenrechten.

Die Konvention beginnt mit einem allgemeinen Teil, in dem der Zweck (Art. 1 UN-BRK) der Konvention bestimmt wird. Darin wird das schon erwähnte dynamische Verständnis von Behinderung als Zusammenspiel von individuellen Einschränkungen und umwelt- und einstellungsbedingten Barrieren formuliert.

*„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen 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.“* (Art. 1 UN-BRK)

In Art. 2 UN-BRK werden Begriffsbestimmungen vorgenommen, und in Art. 3 und 4 UN-BRK werden allgemeine Verpflichtungen benannt. Diese gehen über den notwendigen Erlass von Gesetzen hinaus; sie sind auch für die Umsetzung des ESF von Bedeutung. Hierunter fallen z. B.:

*„(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, [...]*

*c) den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;*

*d) Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln;*

*e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen.“* (Art. 4 UN-BRK)

Dies bedeutet z. B., dass die Bundesrepublik Deutschland als Vertragsstaat aktiv dafür Sorge tragen muss, dass die Vorgaben der UN-BRK in ESF-Programmen berücksichtigt werden, dass das Handeln staatlicher Behörden den Vorgaben entsprechen muss und dass aktive Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung durch Dritte eingeleitet werden müssen. Die genannten Punkte stellen nur einen kleinen Ausschnitt dar, der die hohe Praxisrelevanz der UN-BRK verdeutlicht.

In den Art. 5 bis 9 UN-BRK sind Grund- bzw. Querschnittsprinzipien formuliert, die bei der Umsetzung der danach folgenden Artikel immer mitgedacht werden müssen. Zunächst handelt es sich um das allgemeine Diskriminierungsverbot (Art. 5 UN-BRK):

*„Das allgemeine Prinzip der ‚Nichtdiskriminierung‘ ist das Herzstück der Konvention. Die Gewährung der Menschenrechte ohne Diskriminierung wegen einer Behinderung zieht sich durch den gesamten Text des Vertrags. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung wird ergänzt durch die Grundsätze der ‚Chancengleichheit‘ und der ‚volle(n) und wirksame(n) Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft‘ sowie dem Prinzip der ‚Zugänglichkeit‘. Damit soll klargestellt werden, dass Gleichheit behinderter Menschen nicht durch formale Gleichstellung erreicht werden kann. Gleichheit ohne Chancengleichheit ignoriert die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die behinderte Menschen oft haben. Gleichheit*

*ohne Zugänglichkeit bedeutet die Tore für Behinderte zu öffnen, ohne die Barrieren zu beseitigen, die vor ihnen stehen.“ (Degener 2009, S. 205)*

Im Anschluss daran (Art. 6 UN-BRK) wird aufgeführt, dass Mädchen und Frauen mit Behinderungen Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind und deshalb immer dafür Sorge getragen werden muss, dass die Belange von Mädchen und Frauen eine besondere Berücksichtigung erfahren. (Vgl. dazu Kapitel 3.4) In Art. 7 UN-BRK wird auch die besondere Verpflichtung zum Schutz von Kinderrechten benannt.

Außerdem werden die Vertragsstaaten verpflichtet, Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Sinne der UN-BRK zu realisieren (Art. 8 UN-BRK) und zudem Zugänglichkeit / Barrierefreiheit sicherzustellen (Art. 9 UN-BRK):

*„Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.“ (Art. 9 UN-BRK)*

In Art. 10 bis 30 UN-BRK werden die spezifischen Menschenrechte aufgeführt. Diese können in die Gruppen der Freiheits- und Schutzrechte (Art. 10 bis 19 UN-BRK) sowie der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte (Art. 19 bis 20 UN-BRK) eingeteilt werden. Ab Art. 31 UN-BRK schließen sich weitere Artikel an, in denen Vorgaben zur Umsetzung der UN-BRK auf der internationalen Ebene und auf Ebene der Vertragsstaaten gemacht werden.



## 2 VORGABEN DER UN-BEHINDERTENRECHTS-KONVENTION FÜR DEN ARBEITSMARKT-KONTEXT

Die Debatte zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland und die Entwicklung entsprechender Konzepte konzentrierten sich in der öffentlichen Wahrnehmung in den letzten Jahren im Wesentlichen auf den Aspekt der physischen Barrierefreiheit und die Einführung inklusiver Beschulung. Es ging und geht nach wie vor um die Frage, wie Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen in Regelschulen anstatt in Förderschulen unterrichtet werden können. Für die Umsetzung des ESF ist diese Diskussion zwar nicht unwichtig, aber konkreter sind die Vorgaben, die sich direkt auf den Arbeitsmarktkontext sowie den Bereich der beruflichen Bildung beziehen.

Zentral sind hierfür v. a. Art. 27 UN-BRK (Recht auf Arbeit und Beschäftigung), Art. 24 UN-BRK (Recht auf Bildung) und die als Querschnittsprinzipien zu beachtenden grundlegenden Rechte der Zugänglichkeit / Barrierefreiheit (Art. 9 UN-BRK), der besonderen Belange von Mädchen und Frauen mit Behinderungen (Art. 6 UN-BRK) und den allgemeinen Verpflichtungen für die Vertragsstaaten.

### BARRIEREFREIHEIT / ZUGÄNGLICHKEIT

Im englischen Originaltext der Konvention wird der Begriff „Accessibility“, also „Zugänglichkeit“ gewählt. „Accessibility“ kann u.a. mit Zugänglichkeit – so in der amtlichen deutschen Sprachfassung der UN-BRK – aber auch mit Barrierefreiheit ins Deutsche übersetzt werden. Auch unabhängig davon hat sich der Begriff der „Barrierefreiheit“ längst fest sowohl in der deutschen Gesetzessprache – allem voran dem Behindertengleichstellungsgesetz – als auch in der politischen Fachdiktion etabliert.

Unter dem in Deutschland also schon lange gebräuchlichen Begriff der Barrierefreiheit wurde allerdings lange Zeit nur die physische/räumliche Zugänglichkeit verstanden. Zugänglichkeit im Sinne der UN-BRK meint jedoch etwas Umfassenderes als nur den Zugang zu Gebäuden:

*„Im Kontext von Behinderungen bezieht sich die Zugänglichkeit auf die physische Umwelt und darüber hinaus auf Güter und Dienstleistungen, auf Kommunikation, Inhalte (Verständlichkeit) und Abläufe (Prozesse). Dieser Zugang soll gleichberechtigt mit anderen sein. Erfasst werden dabei auch die Bedingungen der bestimmungsgemäßen Nutzung: Es geht nicht nur um einen irgendwie gearteten Zugang, sondern heißt auch, ein Gebäude, eine Dienstleistung, ein Kommunikationssystem nicht nur zu betreten, kontaktieren oder anwählen, sondern auch bestimmungsgemäß nutzen zu können.“ (Palleit 2012, S. 2)*

Erst dann, wenn auch eine bestimmungsgemäße Nutzung möglich ist, ist Zugänglichkeit erreicht. Zum Beispiel reicht es für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, nicht, wenn sie das Innere eines Bahnhofs erreichen können, dann aber nur Treppen zum Bahnsteig führen bzw. keine Einsteigevorrichtung in den Zug vorhanden ist; Menschen mit einer Sehbehinderung sollten nicht nur in Blindenschrift erkennen können, in welchem Stockwerk einer Behörde sie sich befinden, sondern auch die Möglichkeit haben, Formulare anders als in Form ausgedruckter Blätter auszufüllen.

Bei der Barrierefreiheit muss die Vielfalt an möglichen Beeinträchtigungen bzw. Unterstützungsbedarfen Berücksichtigung finden. Beeinträchtigungen können nicht nur physischer Art sein, sondern z. B. auch kognitiver und psychischer Art. Aber auch die physischen Einschränkungen und Anforderungen an (physische) Barrierefreiheit sind vielfältig. Aus ihnen können sich unterschiedliche bauliche Gestaltungsanforderungen ergeben, z. B. bei Personen mit Gehbehinderungen und bei blinden Menschen.

Die Anforderungen an die Barrierefreiheit lassen sich generell gut in die Rubriken Zugang zu Gebäuden, Zugang zu Information, Möglichkeit der Teilhabe an Prozessen und Verständlichkeit der Inhalte unterscheiden.

Neben dem bereits erwähnten Zugang zu Gebäuden ist es wichtig, dass auch die Mobilität und der Transport dorthin gesichert sind. Weiter müssen Informationen für alle Menschen, die zur Zielgruppe eines bestimmten Angebotes gehören, erhältlich und verständlich sein. Dies birgt Implikationen für elektronisch und schriftlich verfügbare, aber auch für mündliche Informationen. Neben den Standards zur Barrierefreiheit im Internet<sup>6</sup> gibt es Möglichkeiten, schriftliche Informationen so zu gestalten, dass sie auch für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen lesbar sind. Außerdem liegen Standards zur leichten Sprache vor, die es kognitiv beeinträchtigten Menschen erleichtern, die notwendigen Informationen zu erhalten.<sup>7</sup> Die Förderung von Teilhabe an Lern- und Arbeitsprozessen kann sehr unterschiedliche Bedeutungen haben. Schon auf den ESF-Kontext – also eine Förderpolitik – bezogen, ergibt sich ein breites Spektrum an Anforderungen, umso mehr trifft das auf eine inklusivere Gestaltung des Arbeitslebens im Ganzen zu. Im ESF-Kontext geht es bspw. bei der Beratung von neu gegründeten Unternehmen nicht allein darum, dass Menschen mit Beeinträchtigungen die Beratung an sich in Anspruch nehmen können, sondern ebenfalls darum, dass die im Anschluss ansetzenden Unterstützungsmaßnahmen in gleichem Maße zugänglich sind, z. B. mögliche Kredite oder Förderinstrumente, die Arbeitsplatzanpassungen bzw. die barrierearme Gestaltung von Arbeitsstätten unterstützen können. Geht es um die Barrierefreiheit in Qualifizierungsmaßnahmen, dann muss z. B. die Teilnahme an allen Modulen der Maßnahme möglich sein. Und die verständliche Gestaltung von Inhalten bezieht sich nicht allein auf die Informationen über ein Angebot, sondern auch auf die in der Maßnahmeumsetzung verwendeten Informationsmaterialien.

## RECHT AUF ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Art. 27 UN-BRK)*

Bereits dieser erste Satz des Art. 27 der UN-BRK enthält weitreichende Anforderungen. So wird sich beim Recht auf Arbeit auf eine Arbeit bezogen, die einen auskömmlichen Lebensunterhalt ermöglicht. Außerdem müssen Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit haben, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt annehmen zu können.

Die Bundesregierung hat in ihrem Nationalen Aktionsplan 2.0 zur UN-BRK (NAP 2.0) das Ziel bekräftigt, *„durch die im Aktionsplan enthaltenen gesetzlichen und untergesetzlichen Aktivitäten behinderten Menschen mehr Möglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu*

<sup>6</sup> <http://www.einfach-barrierefrei.net/>

<sup>7</sup> [http://www.leichtesprache.org/images/Regeln\\_Leichte\\_Sprache.pdf](http://www.leichtesprache.org/images/Regeln_Leichte_Sprache.pdf)

verschaffen.“ (BMAS 2016b, NAP, S. 25) Diese Zielsetzung wird im NAP zugleich mit der Zielsetzung der „*Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis*“ im Rahmen der Demografiestrategie verknüpft.<sup>8</sup> Zur Verfolgung dieser Zielsetzungen wurden von Seiten des Bundes bereits zahlreiche Aktivitäten wie insbesondere Förderprogramme und Initiativen umgesetzt. So zielen die Initiative Inklusion und die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung in verschiedenen Handlungsfeldern darauf ab, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen und Inklusionskompetenzen und -strukturen bei zentralen Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes (Unternehmen, Kammern, Arbeitsverwaltung) durch Sensibilisierung, Information, Beratung und Förderung zu stärken (vgl. ebd., S. 40f.).

Schon seit vielen Jahren gibt es in Deutschland verschiedene gesetzliche Regelungen, die eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern und ermöglichen sollen. An erster Stelle sind hierbei das SGB IX<sup>9</sup> und das SGB III<sup>10</sup> zu nennen. Der wichtigste Eckpfeiler ist die Pflicht für Arbeitgeber/innen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Unternehmen mit jahresdurchschnittlich mehr als 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf mindestens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen zu beschäftigen (§ 71 SGB IX). Erfolgt dies nicht, ist eine Ausgleichsabgabe zu leisten (§ 77 SGB IX). Es gibt zudem ein breites Instrumentarium an Unterstützungsleistungen sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Arbeitgeber/innen, um die Ausbildung und Beschäftigung zu fördern. Ziel dieser u. a. aus der Ausgleichsabgabe finanzierten Fördermöglichkeiten ist vorrangig die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Beispielhaft seien genannt: Berufsorientierungs- und -vorbereitungsmaßnahmen, Förderung einer notwendigen Arbeitsassistenz, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, Probebeschäftigung, behinderungsgerechte Einrichtung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Zuschüsse zu notwendigen Umbaumaßnahmen im Betrieb sowie Eingliederungszuschüsse zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.<sup>11</sup>

Zum 01.01.2017 sind die ersten Regelungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG)<sup>12</sup> in Kraft getreten. Zielsetzung des BTHG ist, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und damit das deutsche Recht im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln. Dies beinhaltet auch die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Im Sinne der Inklusion wird Menschen mit Behinderungen, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind, ab dem Jahr 2018 die Wahlmöglichkeit eröffnet, entweder in einer Werkstatt oder bei einem anderen Leistungsanbieter zu arbeiten oder im Wege des „Budgets für Arbeit“ eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen:

- Bestandteile des Budgets für Arbeit sind ein Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber/innen (bis zu 75 Prozent) und Unterstützungsleistungen für die Beschäftigten (Coaching, Assistenz).

<sup>8</sup> Hierzu wurde auch eine gleichnamige Arbeitsgruppe eingerichtet. (Vgl. BMAS 2016b, NAP, S. 41)

<sup>9</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.06.2001, BGBl. I S. 1046)

<sup>10</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III): Arbeitsförderung (Artikel 1 des Gesetzes vom 24.03.1997, BGBl. I S. 594)

<sup>11</sup> Eine Übersicht über alle Fördermöglichkeiten findet sich auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: <https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c1348i1p/>.

<sup>12</sup> Das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 66, ausgegeben zu Bonn am 29.12.2016)

- Andere Leistungsanbieter sollen Alternativen für die Menschen mit Behinderungen ermöglichen, die einen Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen haben, dort eine Teilhabe am Arbeitsleben aber ablehnen. Hierzu gehören Maßnahmen der beruflichen Bildung und/oder Leistungen zur Beschäftigung.

Budgets für Arbeit gab und gibt es bislang in Form von Modellvorhaben in neun Bundesländern. Mit dem BTHG wird das Instrument zum 01.01.2018 bundesweit eingeführt. Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderungen haben. Ein individueller Rechtsanspruch ist daran geknüpft, dass ein/e Arbeitgeber/in gefunden wurde und ein entsprechender Arbeitsvertrag vorliegt.

Schon seit dem 01.01.2017 gelten verstärkte Mitbestimmungsrechte von Werkstattbeschäftigten und die Verpflichtung zur Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie Regelungen zur Stärkung der Stellung der Schwerbehindertenvertretungen.

## RECHT AUF BILDUNG

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen, [...].“* (Art. 24 UN-BRK)

Der Begriff „inklusives Bildungssystem“ wird bislang v. a. mit der Einführung der inklusiven Beschulung in allgemeinbildenden Schulen in Verbindung gebracht. Diese Interpretation geht tatsächlich wesentlich auf diesen Artikel der UN-BRK zurück. Die Begriffe „auf allen Ebenen“ und „lebenslanges Lernen“ weisen jedoch deutlich über den Bereich der Primar- und Sekundarbildung hinaus und werden damit auch im Kontext des Arbeitsmarktes, der Ausbildung und der Erwachsenenbildung relevant. Sowohl Qualifizierungen zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt als auch berufliche Weiterbildungen gehören zu den Bereichen, für die die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem gewährleisten müssen. Entsprechend heißt es in Art. 24 Abs. 5 UN-BRK, dass die Vertragsstaaten sicherzustellen haben, dass *„Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierungen und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben.“*

Zur Ausgestaltung des Rechts auf inklusive Bildung nach Artikel 24 UN-BRK hat sich auch der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2016 in seiner „Allgemeinen Bemerkung Nr. 4“ ausführlich geäußert.<sup>13</sup>

Der Zugang zu Bildung muss in all diesen Bereichen unter Herstellung größtmöglicher Chancengleichheit gewährleistet werden. Dies umfasst nicht nur den physischen Zugang; auch Bildungsprozesse müssen so gestaltet sein, dass Menschen mit Behinderungen davon profitieren können, um die persönlichen Fähigkeiten und Begabungen zur vollen Entfaltung zu bringen. Diese Prinzipien sind auch im Kontext des ESF zu berücksichtigen, sowohl bei der Frage der Ausbildung, bei Qualifizierungen, im Übergang Schule–Beruf als auch bei der beruflichen Weiterbildung.

<sup>13</sup> [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN\\_BRK/AllgBemerkNr4.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/AllgBemerkNr4.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

*„Inklusion in der beruflichen Bildung setzt voraus, dass sich die Unternehmen beteiligen, indem sie jungen Menschen mit Behinderung Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. [...] Damit das gelingen kann, müssen in den Ausbildungsbetrieben die notwendigen materiellen und technischen Ausstattungen verfügbar sein und müssen die betrieblichen Ausbilder die notwendigen behinderungsspezifischen Kompetenzen haben oder auf kurzem Wege auf sie zurückgreifen können.“* (Euler / Severing 2015, S. 17) Für Qualifizierungen und berufliche Weiterbildungen ist das Ziel, nach Möglichkeit nicht spezifische Angebote für Menschen mit Behinderungen, sondern inklusive Angebote für Menschen mit und ohne Behinderungen zu schaffen.

## FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN

Art. 6 UN-BRK lautet wie folgt:

*„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.*

*(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und des Empowerments von Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können.“*

Zur Ausgestaltung des Rechtes aus Artikel 6 UN-BRK hat sich der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2016 in seiner „Allgemeinen Bemerkung Nr. 3“ ausführlich geäußert.<sup>14</sup> Der Ausschuss macht darin unter anderem deutlich, welchen Formen von Diskriminierung Frauen und Mädchen mit Behinderungen ausgesetzt sind, welche Lebensbereiche dies besonders betrifft und welche Verpflichtungen die Staaten zur Stärkung der Rechte von Frauen und Mädchen mit Behinderungen haben.

Mit Art. 6 UN-BRK erhalten Gender Mainstreaming sowie die gezielte Förderung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen eine besondere Betonung. Als Vorgabe für die Umsetzung der UN-BRK bedeutet dies, systematisch danach zu fragen, in welcher Form sich die Lebenssituationen von Mädchen und Frauen mit Behinderungen von denen der Jungen und Männer mit Behinderungen unterscheiden, wo Mädchen und Frauen qua Geschlecht und/oder Behinderungen strukturell diskriminiert werden und wie diese Unterschiede bei der konzeptionellen Umsetzung berücksichtigt bzw. überwunden werden können. So zeigt sich in dem für Menschen mit Beeinträchtigungen sowieso schon engen Berufswahlspektrum, dass Mädchen und Frauen noch stärker von geschlechtersegregierenden Berufsempfehlungen betroffen sind. Auch sind Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigungen noch häufiger als Mädchen und Frauen ohne Beeinträchtigungen Opfer von Gewalt (vgl. Schröttle et al. 2013).

<sup>14</sup> [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN\\_BRK/AllgBemerkNr3.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=Z](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/AllgBemerkNr3.pdf?__blob=publicationFile&v=Z)

## ALLGEMEINE VERPFLICHTUNGEN FÜR DIE VERTRAGSSTAATEN

Nach Art. 4 Abs. 1 UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Allerdings zählt ein großer Teil der Vorgaben der UN-BRK zu den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten. Für sie gilt der Progressionsvorbehalt des Art. 4 Abs. 2 UN-BRK. Notwendige Verbesserungen zur Erfüllung dieser Rechte sind im Rahmen des Gestaltungsauftrags des Gesetzgebers unter Ausschöpfung der verfügbaren Mittel nach und nach zu verwirklichen bzw. bestehende Defizite beim Gesetzesvollzug im Rahmen des Möglichen zu beheben. unbeschadet derjenigen Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen, die nach dem Völkerrecht sofort anwendbar sind. Im Kontext der Umsetzung des ESF sind noch weitere Anforderungen von ebenso wichtiger Bedeutung:

In Art. 4 UN-BRK wird auch ausgeführt, dass die Vertragsstaaten verpflichtet sind, als Staat selbst *„Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen“*, und zugleich *„dafür zu sorgen, dass die Träger der öffentlichen Gewalt und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln“* (Art. 4 Abs. 1d). Darüber hinaus sollen die Vertragsstaaten zudem alle geeigneten und erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu beseitigen.

Im Kontext des ESF bedeutet dies eine Verpflichtung der umsetzenden Ressorts, durch das eigene Handeln selbst zur Beachtung der UN-BRK beizutragen und umsetzende Akteurinnen und Akteure darin zu unterstützen, die Ziele des Völkerrechtsübereinkommens zu berücksichtigen bzw. aktiv dazu beizutragen.

Weiter verpflichten sich die Vertragsstaaten, Forschung und Entwicklung für Güter und Dienstleistungen sowie neue Technologien zu fördern, die geeignet sind, Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen. Davon ausgehend könnte und sollte auch die Umsetzung des ESF im stärkeren Maße als bisher zur Generierung von Wissen und Entwicklung von Konzepten beitragen, z. B. im Bereich inklusiver Arbeitsmarktpolitik.

### Zur vertiefenden Information

- Durch die Bundesregierung wird alle vier Jahre ein Bericht über die Lage von Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland erstellt. Dazu werden Daten über deren Lebenslage und den Entwicklungsstand ihrer Teilhabe ausgewertet. Damit wird die im SGB IX und in der UN-BRK festgelegte Berichtspflicht erfüllt. Der fortgeschriebene Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2013, 2016) bietet eine umfassende und detaillierte Darstellung über den Stand der Teilhabe von Menschen mit verschiedenen Formen von Beeinträchtigungen (körperlich, psychisch, kognitiv) in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, denen jeweils eigene Kapitel gewidmet sind. Die Bereiche Arbeit und (Aus-) Bildung sind als zentrale Teilhabebereiche ausgeführt. Der Bericht enthält zudem detaillierte Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten, gesetzliche Grundlagen und institutionelle Zuständigkeiten für die Förderung von Teilhabe. Der Teilhabebericht basiert auf den vorhandenen Datenquellen (Ämter und Statistiken, aber auch bundesweite repräsentative Erhebungen). Die Darstellung der Befunde wird in anhängenden Kommentarkapiteln ergänzt und fachlich eingeordnet. Der Bericht stellt eine umfassende Datenquelle dar, die zentrale Herausforderungen und Handlungsbedarfe in Bezug auf unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland aufzeigt.

- Mit dem „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch werden verschiedene Arbeitsmarktdaten zu einem Index zusammengeführt, die Auskunft über den Stand der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am deutschen Arbeitsmarkt geben. Das Inklusionsbarometer ist ein Instrument zur Messung von Fort- und Rückschritten und wurde im Jahr 2016 zum vierten Mal von der Aktion Mensch gemeinsam mit dem Handelsblatt Research Institute (HRI) veröffentlicht.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/inklusionsbarometer.html>

## 3 ORIENTIERUNGSPUNKTE FÜR EINE INKLUSIVE UMSETZUNG DES ESF

### 3.1 INKLUSION – EIN THEMA FÜR DEN ESF?

#### MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS ZIELGRUPPE DES ESF

Für einige ESF-Akteurinnen und -Akteure stellt sich die Frage, inwieweit sie für die Zielgruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen „zuständig“ sind, teilweise wird auf spezialisierte Fördersysteme und Leistungen verwiesen, z. B. die Reha-Leistungen des SGB IX.<sup>16</sup>

- Menschen mit physischen, psychischen und kognitiven Behinderungen unterliegen einem hohen Risiko, von der Teilhabe an existenzsichernder Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu werden und haben damit ein hohes Armutsrisiko. Zudem steigt v. a. ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen. Deshalb stellen sie auch für den ESF eine wichtige Zielgruppe dar.
  - Im Jahr 2013 betrug der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter 6 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 6). Die Arbeitsmarktsituation gemessen an der Arbeitslosenquote hat sich in den letzten Jahren auch für Menschen mit Schwerbehinderungen verbessert, jedoch nicht in dem Maße wie bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderungen. Für ESF-Akteurinnen und -Akteure ist zudem relevant, dass der Anteil arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderungen an allen Arbeitslosen in der Tendenz ansteigt – aufgrund der demografischen Entwicklung und eines insgesamt steigenden Anteils älterer Menschen an den Erwerbspersonen, aufgrund veränderter rechtlicher Regelungen zum Renteneintritt und aufgrund des Rückgangs der Arbeitslosigkeit insgesamt (vgl. ebd., S. 9ff).<sup>17</sup> Auch steigt der Anteil von Menschen mit Lernbehinderungen und/oder Grundbildungsbedarfen (auch aus anderen Gründen) an den Arbeitslosen. Weitere Daten belegen die generell hohen Arbeitsmarktrisiken von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen:
    - Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen sind seltener erwerbstätig (49 Prozent, 2013) als Menschen ohne Beeinträchtigungen (80 Prozent, 2013) und häufiger Nichterwerbspersonen. Der Anteil der Nichterwerbspersonen bei den Frauen mit Beeinträchtigungen ist mit 50 Prozent (2013) deutlich höher als bei den Männern mit Beeinträchtigungen mit 44 Prozent (vgl. BMAS 2016a, S. 164)
    - Zurzeit sind in Deutschland nur 4,5 Prozent aller Menschen mit Schwerbehinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig.<sup>18</sup>
    - Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderungen wird im Inklusionsbarometer für 2015 mit 13,4 Prozent angegeben, gegenüber einer Arbeitslosenquote

<sup>16</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.6.2001, BGBl. I S. 1046)

<sup>17</sup> Der Anteil lag 2014 bei 6,4 Prozent gegenüber 6,2 Prozent in 2013. (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015, S. 16) Die leichte Absenkung in 2016 auf 6,3 Prozent wird darauf zurück geführt, dass „die Arbeitslosigkeit nicht-schwerbehinderter Menschen durch die Flüchtlingszuwanderung belastet wurde.“ (Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 9).

<sup>18</sup> [https://www.familienratgeber.de/selbstbestimmt\\_leben/bildung\\_arbeit/berufstaetigkeit.php](https://www.familienratgeber.de/selbstbestimmt_leben/bildung_arbeit/berufstaetigkeit.php)



von 6,4 Prozent bei Menschen ohne Schwerbehinderung. (vgl. Aktion Mensch 2016, S. 15).<sup>19</sup> Sie liegt „seit Jahren deutlich höher“ als die allgemeine Arbeitslosenquote (Rauch 2017, S. 137).

- Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist erkennbar höher als im Durchschnitt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 13).
- Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen arbeiten häufiger als Menschen ohne Beeinträchtigungen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus und sind häufiger geringfügig beschäftigt (vgl. BMAS 2013, S. 130).
- An beruflichen Bildungsangeboten nehmen Menschen mit einer anerkannten Behinderung seltener teil als Menschen ohne eine anerkannte Behinderung. Die Nutzung von Angeboten sinkt mit steigendem Grad der Behinderung (vgl. BMAS 2013, S. 121).
- Von Inklusion profitieren alle. Langfristig geht es darum, Strukturen der Arbeit und (Aus-) Bildung so zu flexibilisieren und zu stärken, dass nicht nur Menschen mit ausgewiesenen Behinderungen / Beeinträchtigungen profitieren, sondern im Sinne individueller Passgenauigkeit generell unterschiedliche menschliche Voraussetzungen anerkannt und aufgenommen werden, *„statt sie zur Grundlage von Separation zu machen.“* (Euler / Severing 2015, S. 44).

Wenn der Anspruch der Inklusion nicht ausschließlich auf eine „Behindertenproblematik“ reduziert wird (kritisch dazu Hopf / Kronauer 2016), sondern auf alle gesellschaftlich ausgegrenzten bzw. benachteiligten Gruppen angewandt wird, dann ist die Förderung von Inklusion schon immer Aufgabe des ESF gewesen.

Die vielfältigen Inklusionsanforderungen nehmen mit einer demografisch und arbeitsmarktbedingt veränderten Zusammensetzung der Gruppe der Arbeitslosen auch für ESF-Akteure und -Akteurinnen zu. Aus Programmen und Projekten wird oftmals berichtet, dass unter den Geförderten vermehrt Menschen sind, die vielfältige Diskriminierungsrisiken und Unterstützungsbedarfe haben. Die Inklusionsanforderungen innerhalb des „Regelsystems“ von Arbeit und Bildung steigen also nicht erst durch die im Rahmen der Umsetzung der UN-BRK geforderte Auflösung von „Sonderbereichen“ für Menschen mit Beeinträchtigungen.

*„Sozial benachteiligte Jugendliche, junge Migranten und Flüchtlinge, über 25-jährige An- und Ungelernte, Jugendliche mit Grundbildungsbedarf und nicht zuletzt Jugendliche mit Behinderung stellen zusammengenommen in vielen Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen keine Minderheit aus Sonderfällen, sondern eine Mehrheit.“*  
(Euler / Severing 2015, S. 42)

- Die Verpflichtung des ESF zu einem aktiven Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK ergibt sich schließlich auch aus der ESF-Verordnung.<sup>20</sup>

*„Der ESF sollte dazu beitragen, dass den Verpflichtungen der Union aus dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die*

<sup>19</sup> Eine offizielle Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen existiert nicht. Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wurde auf eine sogenannte „personengruppenübergreifende Referenzquote“ Bezug genommen, die die Ermittlung einer Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen ermöglicht. (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 32)

<sup>20</sup> Amtsblatt der Europäischen Union; Verordnung (EU) Nr. 1304/2013

*u. a. die Bereiche Bildung, Arbeit und Beschäftigung sowie Barrierefreiheit betreffen, nachgekommen wird.“ (ESF-Verordnung, L 347/474, Erwägungsgrund 19)*

Der ESF war auch in der Vergangenheit in Bezug auf bestimmte Gruppen und Themen wichtige und innovative Triebfeder gesellschaftlicher und arbeitsmarktbezogener Integration (Thema Asylbewerber/innen oder Frauen und Männer im Strafvollzug) und sollte diese Bedeutung auch im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in stärkerem Maße als bisher bekommen.

## ZIELE UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR EINEN INKLUSIVEREN ESF

Neben der intensiven Debatte um schulische Inklusion und die weitreichenden Veränderungen in diesem Bereich wird auch der Bedarf für konzeptionelle Anpassungen von Struktur und Praxis in anderen Bildungsbereichen formuliert (vgl. Ditschek 2013, S. 7). Eine Befragung von Weiterbildungsträgern im Kontext des „Weiterbildungsmonitors“ ergab, dass diese in der Gesamtheit den Anteil von Teilnehmenden mit Behinderungen auf unter 5 Prozent schätzten, obwohl 10 Prozent der deutschen Bevölkerung als schwerbehindert registriert sind (vgl. ebd., S. 8).

Auch in ESF-Programmen und -Projekten sind nach vorliegenden Erkenntnissen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung bislang unterrepräsentiert. Aktuelle Zahlen zum Anteil der Teilnehmenden mit Behinderungen an allen Teilnehmenden liegen nicht vor. Der Durchführungsbericht für das Bundes-OP 2013 für die letzte Förderperiode weist jedoch einen Anteil von 2,7 Prozent für das Konvergenzgebiet aus und einen Anteil von 2,1 Prozent für das Zielgebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (vgl. BMAS 2014a, S. 55).

Das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist bislang nicht systematisch in die Umsetzung des ESF integriert und findet bislang nur vereinzelt in Programmrichtlinien und Projekten Niederschlag. Einen neuen Schwerpunkt zum Thema Inklusion setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit der im Februar 2017 veröffentlichten Förderrichtlinie "Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung". Mit dem neuen Förderschwerpunkt sollen Menschen mit Behinderungen darin unterstützt werden, Angebote der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.<sup>21</sup> Darüber hinaus sind Programme zu erwähnen, in denen einzelne inklusionsorientierte Projekte gefördert werden: Sowohl in der vergangenen als auch der aktuellen Förderperiode wurden und werden mehrere Projekte im Programm „Rückenwind – für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ bzw. Rückenwind+ gefördert, die Inklusion als Aufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung bearbeiten. Für manche Programme zur Förderung benachteiligter Jugendlicher wird berichtet, dass Jugendliche mit Lernbehinderungen Teil der Zielgruppe sind. Auch in anderen Programmen werden vereinzelt (Teil-) Projekte für Menschen mit Behinderungen durchgeführt, so z. B. im Projekt „Mach grün! Berufe entdecken und gestalten“<sup>22</sup>, welches durch das Programm BBNE (Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung) gefördert wird und berufsorientierende Workshops durchführt, teilweise gezielt für Jugendliche mit Beeinträchtigungen.

<sup>21</sup> Folgende Handlungsfelder können gefördert werden: Digitale Informations- und Unterstützungssysteme (z.B. als App), neue berufliche Perspektiven durch digital gestütztes Lernen, gemeinsame Lernkonzepte für Menschen mit und ohne Behinderungen.

<sup>22</sup> <http://machgruen.de/event/workcamp-im-naturpark-westensee-berufsorientierung-und-nachhaltigkeit-im-laendlichen-raum/>

Für die zukünftige Umsetzung des ESF ergeben sich daher drei zentrale Ziele:

1. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um den Anteil von Menschen mit Behinderungen an allen ESF-finanzierten Maßnahmen deutlich zu erhöhen. Hierfür sollten vermehrt Menschen mit Behinderungen als besonders benachteiligte Zielgruppe am Arbeitsmarkt angesprochen werden und ihre Teilnahme konkret ermöglicht werden.
2. Angebote und Konzepte von Maßnahmen sollten den Bedürfnissen und Bedarfen von Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen besser angepasst bzw. inklusiver gestaltet werden.
3. Gegebenenfalls sollten gezielte Maßnahmen / Projekte zur Förderung von Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen initiiert werden, insbesondere für Mädchen und Frauen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind alle Umsetzungsbereiche zu berücksichtigen. Für ESF-Maßnahmen sind die Strukturen von Arbeit und Ausbildung zum einen zentrale Rahmenbedingungen, zum anderen aber auch Gegenstand der Intervention. Sowohl teilnahme- als auch strukturbezogene ESF-Maßnahmen können und sollen also einen Beitrag zur Inklusion leisten.

- Bei der Gestaltung und Durchführung von ESF-Maßnahmen sollten mögliche Unterstützungsbedarfe von Teilnehmenden berücksichtigt werden bzw. sollten entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Dies betrifft z. B. die Reduktion von kommunikativen und physischen Barrieren, die Ansprache bestimmter Zielgruppen, das Aufnehmen verschiedener Unterstützungsbedarfe und die Kenntnis und Mobilisierung bestehender Assistenz- und Förderinstrumente und schließlich die möglichst inklusive, d. h. individuell passgenaue bzw. vielfältige methodische und inhaltliche Gestaltung von Lern-Settings.
- In teilnahmebezogenen ESF-Programmen bzw. -Projekten sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass Aktivitäten im Bereich Beratung und Vermittlung auf den regulären Arbeits- und Ausbildungsmarkt abzielen bzw. sollte für die Besonderheiten hinsichtlich der für Menschen mit Beeinträchtigungen spezifischen Systeme im Bereich Ausbildung und Arbeit (Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen) sensibilisiert werden.
- ESF-Programme und -Projekte sollten einen aktiven Beitrag zur Umsetzung von Inklusion und den dafür erforderlichen Anpassungen in den lokalen Strukturen von Arbeit und Ausbildung leisten. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen der Sensibilisierung, aber auch der Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Akteurinnen und Akteure des allgemeinen Arbeitsmarktes und besonderen Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, wie z. B. Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken sowie Werkstätten für behinderte Menschen.

Die erforderlichen Änderungen können nicht allein von einzelnen Projekten initiiert und erwartet bzw. als Leistung „abgefragt“ werden. Projektumsetzende müssen durch entsprechende programmseitige Rahmenbedingungen (Richtlinie, fachliche Begleitung, Finanzierung, Konzepte) dazu in die Lage versetzt werden.

ESF-Maßnahmen bzw. die verantwortlichen und umsetzenden Akteurinnen und Akteure können die für eine inklusive Gestaltung des Arbeits-, Bildungs-, Berufsausbildungssystems darüber hinausgehenden erforderlichen Rahmenbedingungen nicht beeinflussen, z. B. bzgl. individueller Förderinstrumente. Sie sollten sich aber in stärkerem Maße als bislang als Akteurinnen und Akteure begreifen, die einen Beitrag zu konzeptionellen Anpassungen von Strukturen und einer veränderten Praxis leisten können, in dem sie Modelle entwickeln und

erproben, wie das bislang in anderen Themenfeldern auch erfolgreich umgesetzt wurde, z. B. in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund. Der Modell- und Laborcharakter des ESF sollte auch im Feld der Inklusion stärker wahrgenommen werden.

### 3.2 ESF-MAßNAHMEN BARRIEREARM UND INKLUSIV PLANEN, GESTALTEN UND UMSETZEN

Wie im Eingangskapitel bereits verdeutlicht wurde, sind mit dem aus der UN-BRK resultierenden Recht auf Inklusion umfassende und vielfältige Anforderungen verbunden. Diese ergeben sich aus einer Vielfalt potentieller Unterstützungsbedarfe, um Teilhabe faktisch zu ermöglichen. Sie gehen über eine bloße Veränderung von Einstellungen hinaus. Der ESF kann fehlende Strukturen der Inklusion nur begrenzt kompensieren. Im Rahmen des ESF können aber Anstöße für den Aufbau solcher Strukturen gegeben und Initiativen für eine veränderte Maßnahmenkonzeption und -praxis ergriffen werden.

Für Programme und Projekte im ESF ergeben sich drei zentrale Handlungsfelder im Hinblick auf die Gestaltung und Umsetzung eigener Maßnahmen. Es geht darum, inklusive Strukturen zu etablieren, inklusive Kulturen zu schaffen und eine inklusive Praxis zu entwickeln. (vgl. zu dieser Aufteilung Boban / Hinz 2003). Dies betrifft die Rahmbedingungen, Planungs- und Durchführungsprozesse.

#### ZUGANG ZU UND TEILNAHME AN MAßNAHMEN BARRIEREARM ERMÖGLICHEN – INKLUSIVE STRUKTUREN ENTWICKELN

##### Anforderungen

- Um eine verstärkte Teilnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen zu ermöglichen, müssen diese zunächst gezielt angesprochen werden. Um Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen zu erreichen, sollten verstärkt Kooperationen mit spezialisierten Einrichtungen der Behindertenhilfe und -beratung sowie der Selbstorganisation von Menschen mit Beeinträchtigungen eingegangen werden. Auch Form und Medium der Bewerbung sollte sich am Ziel der Verständlichkeit und Verstehbarkeit für verschiedene Gruppen, z. B. mit Kommunikationseinschränkungen, orientieren (Einsatz verschiedener Materialien und Kanäle, eventuell Leichte Sprache). Auf Aspekte der Barrierefreiheit sollte im Vorfeld explizit hingewiesen werden.
- Zugänglichkeit erfordert, den Abbau von Kommunikations- und Teilnehmebarrieren vorzunehmen. Ein wichtiger Aspekt für Menschen mit Sinneseinschränkungen ist die Verfügbarkeit technischer Hilfsmittel oder ggf. auch von Übersetzungsleistungen, z. B. Gebärdensprache. Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Barriere-reduktion für Menschen, die auf Mobilitätshilfen angewiesen sind. Aber auch die Gestaltung und Verfügbarkeit von (technischen) Lernmaterialien (in Brailleschrift, Großdruck, Audioversion und Leichter Sprache) ist relevant (vgl. Ditschek 2013, S. 10). Diese Anforderungen bestehen perspektivisch nicht nur für Maßnahmeträger, sondern auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sofern sie in die Umsetzung der Maßnahme einbezogen sind.
- Die Aufgabe von umsetzenden ESF-Akteur/inn/en sollte sein, sich im Einzelfall für die Entwicklung von Lösungen als zuständig anzusehen, die erforderlichen Kenntnisse und Unterstützungsressourcen zu mobilisieren, z. B. Informationen über Förderleistungen/ Hilfsmittel einzuholen und diese weiterzugeben, dabei nach Möglichkeit auf entwickelte

Strukturen und Netzwerke zurückzugreifen bzw. diese zu initiieren. Langfristig geht es darum, räumliche und kommunikative Barrieren abzubauen und Unterstützung für vielfältige Bedarfe zu organisieren.

### **Inklusive Strukturen etablieren**

Um die oben skizzierten Anforderungen umsetzen zu können, müssen langfristig inklusive Strukturen etabliert werden:

- Die ESF-Programme sollten auf den Aufbau von lokalen Netzwerken, Kooperationen, z. B. mit Facheinrichtungen, und Kenntnissen hinwirken bzw. diesen unterstützen, damit Projekte bei Bedarf auf die notwendigen Ressourcen zurückgreifen können. Für unterschiedliche Personengruppen sind unterschiedliche Leistungsträger (Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Grundsicherung, Unfallversicherung) zuständig. Eine zentrale beratende und vermittelnde Funktion für Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderungen mit einem Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben die Integrationsfachdienste. Integrationsfachdienste arbeiten v. a. im Auftrag der Integrationsämter sowie im Auftrag der Rehabilitationsträger und der Träger der Arbeitsvermittlung, um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu vermitteln und unterstützend zu begleiten. Sie beraten sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen und unterstützende Dritte im Betrieb. Integrationsfachdienste sind bundesweit flächendeckend vorhanden, d. h. in den jeweiligen Bezirken der Bundesagentur für Arbeit gibt es zumindest einen Integrationsfachdienst, der sich zumeist in freier Trägerschaft befindet. Für Projektträger ist es wichtig, zu wissen, dass für den Bereich der beruflichen Weiterbildung Unterrichtsmaterialien sowie anderweitig anfallende Aufwände, die sich aus einer Behinderung ergeben, z. B. Gebärdens-Dolmetscher/innen bei Gehörlosigkeit, bei Arbeitnehmenden vom Integrationsamt übernommen werden können, ebenso Mobilitätskosten und Begleitpersonen.
- Allein die Gestaltung von Barrierefreiheit bzw. die dafür erforderliche individuelle Unterstützung (Assistenz, Hilfsmittel) erfordert Anpassungen, die unter Umständen auch mit deutlich höheren Kosten und Aufwänden verbunden sind. Diese sind von den einzelnen Teilnehmenden abhängig und daher nicht immer planbar. Während Förderinstrumente für technische Anpassungsmaßnahmen am Arbeitsplatz verfügbar sind, gibt es keine vergleichbaren Instrumente für Träger von Maßnahmen. Sie müssen daher perspektivisch durch die Programmrichtlinien abgedeckt werden, da die erforderlichen Kommunikations- und Unterstützungsmöglichkeiten nicht prinzipiell von allen Trägern von ESF-Maßnahmen vorgehalten werden können. Eine zentrale Aufgabe ist es also, Konzepte für eine Finanzierung anfallender, aber nicht durchgängig planbarer Mehrkosten bzw. Vorfinanzierungsbedarfe auch im Rahmen des ESF zu entwickeln. Dies ist z. B. wichtig in Fällen, in denen prinzipiell individuelle Fördermöglichkeiten bestehen, die sich aber nicht oder nicht kurzfristig realisieren lassen. Es gilt also, finanzielle „Vorkehrungen“ zu treffen bzw. Konzepte zu entwickeln, sowohl von Trägern als auch von Seiten der Programme aber eventuell auch programmübergreifend, z. B. durch eine Fondslösung.

## **INKLUSIVE PRAXIS ENTWICKELN – METHODEN, KONZEPTE, INHALTE BEDARFSORIENTIERT GESTALTEN**

Hierbei geht es darum, Lernarrangements inhaltlich, didaktisch und methodisch so zu planen und zu organisieren, dass Bedarfe und Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt werden (können).

### **Lernorganisation**

Das Ziel, inklusive Rahmenbedingungen zu schaffen, erfordert zum einen generell eine größtmögliche methodisch-didaktische Vielfalt und den Einsatz verschiedener Medien, um Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Beeinträchtigungen gerecht zu werden. Darüber hinaus erfordert Inklusion eine Lernorganisation und Lern-Settings, die individuelle Lernprozesse fördern. Denn einem „starken Inklusionsverständnis“ nach ist das Ziel von Inklusion nicht nur eine Berücksichtigung des Status Quo an individuellen Fähigkeiten und eine Anpassung der Methoden und Inhalte an diese Unterschiede (Chancengerechtigkeit), sondern umfassende Bildungs- und Teilhabegerechtigkeit fordert eine gezielte Förderung hin zu einer weitestgehenden Angleichung von Kompetenzen (vgl. Hopf / Kronauer 2016, S. 23). Zur Förderung solcher Lernprozesse können in manchen Fällen bspw. individuelle Lernassistenzen erforderlich sein oder mehrere Lehrkräfte (Doppeldozentur), um auf unterschiedliche Kompetenzen eingehen zu können.

### **Lerninhalte**

Insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten haben oftmals Bedarf an Grundbildung (neben Lesen, Rechnen, Schreiben v. a. auch kommunikative und organisatorische Kompetenzen), der, wenn er offenkundig wird, auch stärker in Unterstützungsmaßnahmen des ESF aufgegriffen werden sollte. Der Anteil an Menschen mit Grundbildungsbedarf (nicht nur aufgrund von Lernschwierigkeiten) bei den Langzeitarbeitslosen steigt. Zugleich schrecken viele Betroffene aus Scham davor zurück, bestehende Angebote, z. B. sog. Alphabetisierungskurse, in Anspruch zu nehmen. Hierbei ist es wichtig, Grundbildungselemente möglichst kontextbezogen (auf einen Arbeitsplatz, bezogen auf den Alltag) zu vermitteln (vgl. Keuken / Klein 2015).

Trotz des allgemeinen Anspruchs auf Inklusion sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass Menschen mit Beeinträchtigungen aufgrund ihrer Lebenssituation Interessen an Themen haben (können), die sie in besonderer Weise betreffen, z. B. Themen wie Gesundheit, Wohnen, Alltagsbewältigung, Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten usw. Solche Interessen und Bedarfe sollten nach Möglichkeit integriert und ggf. auch in spezifischen Angeboten realisiert werden.

## **INKLUSIVE KULTUREN ENTWICKELN**

### **Kulturwandel**

Im Zusammenhang mit einem umfassenden Inklusionsanspruch sind nicht nur organisatorische und inhaltliche Aufgaben bei der Angebotsgestaltung zu bewältigen. Zunächst geht es darum, Lernprozesse für einen notwendigen Kulturwandel zu initiieren. Dies umfasst zum einen die gezielte Förderung und aktive Vermittlung inklusiver Werte (durch Praxis, durch Sensibilisierung für Diskriminierung und für Vielfalt) und die Förderung gemeinschaftlichen sozialen Lernens. Ziel ist es dabei, zu vermitteln bzw. zu erfahren, dass Beeinträchtigungen

nicht als Abweichung von der Normalität *irgendwie* berücksichtigt werden, sondern dass verschiedene Lebenswelten als gleichberechtigt anerkannte Normalitäten akzeptiert werden.

### Soziales Lernen

Das gemeinsame Lernen sensibilisiert für Vielfalt und ermöglicht soziales Lernen. Dies wurde bislang v. a. in Konzepten des inklusiven Schulunterrichts konkretisiert. Soziales Lernen zielt auf das Erlernen von sozialen und kommunikativen Kompetenzen als Grundvoraussetzungen gleichberechtigten Zusammenlebens und einer demokratischen Gesellschaftsentwicklung. Soziales Lernen fördert insbesondere die Wahrnehmung und Akzeptanz Anderer mit deren individuellen Kompetenzen, Grenzen und Bedürfnissen. Voraussetzung dafür ist zunächst die Bereitschaft, „die Barrieren im eigenen Kopf zu überwinden“ und Normalitätskonstruktionen aufzulösen. Damit geht auch einher, sich soweit wie möglich auf die Bedarfe der anderen Gruppen einzulassen, z. B. haben in einem ESF-geförderten Ausbildungsprojekt<sup>23</sup> in Hessen Teilnehmende ohne Hör- und Sprechbeeinträchtigungen die Gebärdensprache erlernt.

### LINKS UND TIPPS

- [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

Die Seite des BMAS informiert übersichtlich über alle Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Lebensbereichen.

- [www.inklusion-online.net](http://www.inklusion-online.net)

Die regelmäßig online erscheinende „Zeitschrift für Inklusion“ ist eine Fachzeitschrift mit dem Fokus integrativer Pädagogik und Inklusion. Integrative Pädagogik beschäftigt sich mit dem gemeinsamen Leben, Lernen und Arbeiten von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit und ohne Behinderungen in allen Lebensbereichen. Der Schwerpunkt liegt zwar auf dem Bereich Kinder und Jugendliche, es finden sich jedoch ebenfalls Beiträge zum Thema Erwachsenenbildung. Viele Beiträge befassen sich mit Fragen der konzeptionellen und praktischen Umsetzung von Inklusion.

## 3.3 ORIENTIERUNG AUF DEN REGULÄREN ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT

Neben den Anforderungen, die sich aus dem Anspruch auf Inklusion für die Gestaltung und Bewerbung von ESF-Maßnahmen ergeben, stellt sich für viele Akteurinnen und Akteure v. a. von teilnahmebezogenen Programmen und Projekten zudem die Frage, welche Anschlussperspektiven für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen erarbeitet werden können. Vielfach erscheint die Ausbildung und Beschäftigung in speziellen Ausbildungsgängen oder in Werkstätten für behinderte Menschen als einzige Möglichkeit. Grundsätzlich sollte es aber Ziel aller Unterstützungsmaßnahmen sein, allen Menschen eine Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Wenn bestimmte Angebote zu einer Einbahnstraße werden, die kaum Möglichkeiten für einen Übergang hin zum ersten Arbeitsmarkt eröffnen, muss dies kritisch gesehen werden. Auch aus der ESF-Verordnung<sup>24</sup> geht eine klare Ver-

<sup>23</sup> [http://www.esf-hessen.de/upload/esf\\_qub\\_traegertreffen\\_presetext\\_eroeffnung\\_projekt\\_rothschild\\_7754.pdf](http://www.esf-hessen.de/upload/esf_qub_traegertreffen_presetext_eroeffnung_projekt_rothschild_7754.pdf)

<sup>24</sup> Amtsblatt der Europäischen Union; Verordnung (EU) Nr. 1304/2013

pflichtung für den ESF zur Abkehr von segregierten Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen hervor:

*„Der ESF sollte auch den Übergang von der institutionellen zur bürgernahen Betreuung fördern. Er sollte keine Maßnahmen unterstützen, die der Segregation oder der sozialen Ausgrenzung Vorschub leisten.“* (ESF-Verordnung, L 347/472, Erwägungsgrund 19)

Zentrale Zielvorgabe für ESF-Akteurinnen und -Akteure ist daher eine veränderte Grundorientierung der Beratungs- und Vermittlungsarbeit hin auf den ersten Arbeitsmarkt – soweit nötig und möglich durch Nutzung und Vernetzung fachlicher Expertise und Kompetenzen spezifischer Institutionen und Fördermöglichkeiten. Darüber hinaus sollte auch mit ESF-Maßnahmen ein Beitrag zum Aufbau der notwendigen Kompetenzen und Strukturveränderungen geleistet bzw. initiiert werden.

Langfristig sollte es darum gehen, die bestehenden Systeme von Arbeit und (Aus-) Bildung so zu öffnen, zu flexibilisieren und zu stärken, dass Menschen eine ihrer persönlichen und sozialen Lebenssituation und ihrem Potential entsprechende individuelle Unterstützung und, sofern nötig, einen individuellen Nachteilsausgleich erhalten.

## BESCHÄFTIGUNG

### Arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen

ESF-Akteurinnen und -Akteure, die im Bereich der Beratung und Vermittlung von Geförderten aktiv sind, sollten deshalb nicht selbstverständlich auf die etablierte Lösung der Beschäftigung in WfbM (Werkstätten für behinderte Menschen) zurückgreifen und für die menschenrechtliche Problematik eines segregierten Arbeitsmarktes sowie mögliche Alternativen sensibilisiert sein.

Viele Menschen mit schwersten Beeinträchtigungen erhalten derzeit in Werkstätten für behinderte Menschen die Möglichkeit einer beruflichen Bildung und Beschäftigung sowie eine gezielte und umfassende Unterstützung, die ihnen auf dem ersten Arbeitsmarkt bislang nicht zuteilwerden. Akteurinnen und Akteure im Kontext der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention kritisieren die starke und zunehmende Relevanz der Werkstätten für behinderte Menschen. In Werkstätten arbeiten derzeit ca. 300.000 Menschen, mehr als 75 Prozent mit intellektuellen oder geistigen Beeinträchtigungen und zu 20 Prozent mit psychischen Erkrankungen.

Problematisiert wird, dass Menschen dort getrennt von Menschen ohne Beeinträchtigung tätig sind, dass gering entlohnt wird und dass häufig keine Wahlmöglichkeit besteht. Zudem nähmen Werkstätten vielfach ihre vorgesehene Anschlussfunktion in den ersten Arbeitsmarkt nicht wahr. Das in der UN-Konvention festgeschriebene Recht auf Erwerbsarbeit und ein auskömmliches Einkommen durch Arbeit könne damit nicht verwirklicht werden (vgl. Palleit 2016).

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (vgl. 2015, S. 9) empfiehlt in seinen abschließenden Bemerkungen zum ersten Staatenbericht Deutschlands zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland, die Werkstätten für behinderte Menschen zugunsten eines inklusiven Arbeitsmarktes schrittweise abzuschaffen.

Gleichwohl hebt die Bunderegierung bezugnehmend auf die Kritik an den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im 2. Nationalen Aktionsplan (NAP 2.0) hervor, dass diese auch in Zukunft *„als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihren Platz haben“* (BMAS 2016b, NAP, S. 36) sollten. Es solle jedoch dafür Sorge getragen



werden, dass diese sich verstärkt im Sinne einer Übergangs- und Anschlussmöglichkeit an und in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiterentwickeln; zudem solle der *„vorgezeichnete Übergang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus Förderschulen in WfbM zukünftig nicht mehr als „alternativlos“ wahrgenommen werden.“* (Ebd., S. 42). Werkstätten unterscheiden sich zudem insbesondere danach, ob und wie arbeitsmarkt- und gemeinde-nah sie ihre Mitarbeiter/innen beschäftigen. Teilweise werden Werkstättarbeitsplätze zumindest vorübergehend in andere Betriebe ausgelagert, oftmals zu Qualifikationszwecken. Eine aktuelle Studie zeigt auf, dass es dabei kein einheitliches Vorgehen gibt, sondern dass die Werkstätten regional sehr unterschiedlich mit dem gesetzlichen Auftrag der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt umgehen. Als entscheidende Faktoren für eine stärkere Öffnung hin zum ersten Arbeitsmarkt wurden erstens die Eigeninitiative der Werkstätten und zweitens die Region benannt (vgl. Breinlinger / Wegscheider 2016).

Für die Akteurinnen und Akteure im ESF ist in diesem Zusammenhang also nicht in erster Linie wichtig, dass Konzepte in Abgrenzung zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen stehen, sondern dass eine Orientierung hin auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang sind künftig insbesondere die mit dem BTHG geschaffenen neuen Wahlmöglichkeiten „andere Leistungsanbieter“ und „Budget für Arbeit“ verstärkt in den Blick zu nehmen.

### **Gestaltungsanforderungen an ein inklusives Beschäftigungssystem – potentielle Handlungsfelder des ESF**

Um die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt zu verbessern, sind generell drei Interventionsebenen relevant, die auch im ESF aufgegriffen und bearbeitet werden können (vgl. BMAS 2013, S. 186ff.):

- Erhöhung und Verbesserung der Nachfrage nach Arbeitskräften mit Beeinträchtigungen, z. B. durch
  - Aufklärung, Sensibilisierung, Informationen in Bezug auf die Zielgruppe und Anpassungs- und Fördermöglichkeiten,
  - finanzielle Zuwendungen an Arbeitgeber/innen zum Nachteilsausgleich, Sach- und Dienstleistungen, z. B. Beratung von Unternehmen, Hilfen bei der Arbeitsplatzausstattung und anderen Anpassungsleistungen, Bildungs- und Assistenzleistungen.
- Verbesserung der Angebotsbedingungen beeinträchtigter Arbeitskräfte, z. B. durch
  - nachholende Bildungsabschlüsse, Ausbildung,
  - Qualifikation, berufliche Fortbildung,
  - Information über, Vermittlung von Arbeitsassistenzen und Unterstützungsleistungen, Hilfe bei Antragstellungen.
- Optimierung der Vermittlung (Beratung, Coaching, Empowerment), z. B. durch Kompetenzaufbau und Spezialisierung.

Die genannten Interventionsbereiche sind auch für ESF-Programme und -Projekte potentielle Handlungsfelder, durch die ein Beitrag zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt geleistet werden kann. In den letzten Jahren sind zahlreiche Broschüren und Leitfäden zur Ansprache und Information von Unternehmen entwickelt worden, darunter auch für klein- und mittelständische Unternehmen als einer speziellen Zielgruppe (vgl. Hardege / Semmt 2015). Aus Sicht der BRK-Allianz sollten v. a.

Maßnahmearten einbezogen werden, die auf verbesserte Angebotsbedingungen abzielen, wie längerfristige Qualifizierungen und Arbeitsassistenz (vgl. BRK-Allianz 2013, S. 60).

## BERUFSAUSBILDUNG

### Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen

Auch im Bereich der beruflichen Ausbildung gibt es spezifische Strukturen und Instrumente für Menschen mit Behinderungen. Im Berufsbildungsgesetz (BBiG)<sup>25</sup> ist festgeschrieben, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet zu werden (reguläre betriebliche Ausbildung). Sofern dies jedoch nicht in Betracht kommt, können spezielle Ausbildungsregelungen Anwendung finden. Hierunter fallen z. B. die außerbetriebliche Ausbildung im kooperativen oder integrativen Modell, die Ausbildung zu Fachpraktikerinnen nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42m Handwerksordnung<sup>26</sup>, die assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen. Die Ausbildungen zu Fachpraktiker/inne/n in „Ausbildungsberufen für Menschen mit Behinderung“ dauern je nach Beruf zwischen einem und drei Jahren, derzeit ist sie in insgesamt 68 Berufen möglich. Die Ausbildungen sind entweder dual organisiert oder finden in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation statt, z. B. in einem Berufsbildungswerk. Es handelt sich im Vergleich zu anderen Berufsausbildungen überproportional häufig um Ausbildungsgänge in der Hauswirtschaft und Landwirtschaft, wobei hierbei eine starke Geschlechtertrennung stattfindet. Dass es sich bei diesen speziellen Ausbildungsberufen häufig um eine „Notlösung“ mangels Alternativen handelt, lässt sich an der häufigeren Anwendung in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland (mit einer vergleichbar besseren Arbeitsmarktsituation) ablesen (vgl. BMAS 2013, S. 101ff). Der Anteil der Neuabschlüsse in diesem Bereich an allen Ausbildungsverträgen ist allerdings seit 2007 kontinuierlich zurückgegangen und lag im Jahr 2014 bei 1,8 Prozent (vgl. BMAS 2016a, S. 116), was jedoch einem relevanten Anteil in der Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen im Ausbildungsalter entspricht (vgl. ebd., Tab. 2, S. 37).

Aus Perspektive des Inklusionsprinzips ist aber auch hier wie im Hinblick auf die Werkstätten wichtig, dass auf eine ausreichende Anschlussfähigkeit an den regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geachtet wird: Kritiker und Kritikerinnen sehen in den besonderen Ausbildungsberufen die Gefahr einer „Sackgasse“ in schlecht bezahlte Jobs, da *„die von einer vollwertigen Ausbildung abgegrenzten Abschlüsse stigmatisierend und daher nachteilig für eine Einmündung in das Beschäftigungssystem wirken.“* (Euler / Severing 2015, S. 43) In einer an Inklusion orientierten Beratung und Vermittlung in Bezug auf die berufliche Ausbildung sollten daher verstärkt auch andere Möglichkeiten der Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen in reguläre Berufsausbildungen in Betracht gezogen werden. Für den ESF bedeutet das, dass umsetzende Akteurinnen und Akteure sowohl für die langfristigen Folgen gesonderter Berufsausbildungen sensibilisiert werden müssen als auch für die Prüfung von Alternativen und die dafür erforderlichen Unterstützungsmöglichkeiten.

<sup>25</sup> Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

<sup>26</sup> Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

## Gestaltungsanforderungen an ein inklusives Berufsausbildungssystem – potentielle Handlungsfelder des ESF

Eine Ausrichtung an den regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erfordert allerdings den Aufbau verfügbarer inklusiver Alternativen im Regelsystem. Wie auch bei der Beschäftigung ist „mehr Inklusion in der Berufsbildung nicht in einem Schritt und nicht allein durch politische Beschlüsse erreichbar.“ (Euler / Severing 2015, S. 10).

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“<sup>27</sup> will für Menschen mit Behinderung bessere Zugangsmöglichkeiten zur Berufsausbildung schaffen und hat dafür die wichtigsten Gestaltungsanforderungen formuliert. In einer Veröffentlichung der Initiative verdeutlichen die Autoren Euler / Severing (2015) für zentrale Gestaltungsfelder der Berufsausbildung die jeweiligen Ansatzpunkte und Herausforderungen für mehr Inklusion. Für jedes dieser Gestaltungsfelder werden zudem Beispiele beschrieben, die auf regionaler Ebene bereits in Modellversuchen oder Projekten sowie im Regelbetrieb der Ausbildung umgesetzt werden.

- Verbesserung der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, z. B. durch
  - qualifiziertes Personal mit Kenntnis der Situation der Zielgruppen und
  - inhaltliche Ausrichtung auf inklusive oder kooperative Formen der Berufsvorbereitung/ Berufsausbildung statt Separierung.
- Gewinnung betrieblicher Ausbildungsressourcen, z. B. durch
  - Sensibilisierung und Information, die an betrieblichen Realitäten und Bedarfen ansetzt. Dazu gehört die Bekanntmachung von Förderinstrumenten, bspw. die begleitete betriebliche Ausbildung der Bundesagentur für Arbeit, die Information über die lokale Verfügbarkeit externer Beratungs- und Unterstützungsstrukturen wie die Integrationsfachdienste.
- Befähigung der beruflichen Schulen im Regelsystem, z. B. durch
  - Integration / Nutzung externer rehaspezifischer und sonderpädagogischer Expertise / Ressourcen und
  - Förderung der Ausrichtung auf eine inklusive Berufsausbildung bei Facheinrichtungen mit sonderpädagogischen Kompetenzen, z. B. durch Kooperation, Vernetzung und Übergänge zwischen Regelsystem und „Sondersystem“.
- Anschlussfähigkeit bestehender spezifischer Ausbildungen an den regulären Arbeits- und Ausbildungsmarkt, z. B. durch
  - Anrechenbarkeit und Flexibilität des Regelsystems bzgl. Dauer, Umgang mit Unterbrechungen, Umfang und
  - didaktisch-methodische Umsetzung.

Die genannten Handlungsbedarfe in zentralen Gestaltungsfeldern der Berufsausbildung verdeutlichen, dass eine nicht nur programmatisch verstandene Abkehr von speziellen Systemen hin zu Inklusion ins Regelsystem umfangreiche Anpassungen erfordert. Dies betrifft alle damit befassten Akteurinnen und Akteure und Institutionen: Ausbildungsstellen, Berufsschulen, Beratung und Vermittlung, unterstützende / beratende Strukturen sowie Förderinstrumente. Auch in diesem Bereich könnten und sollten ESF-Programme in Zukunft einen Beitrag zur Entwicklung von Lösungen und zum Aufbau von Strukturen leisten.

<sup>27</sup> <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/chance-ausbildung-jeder-wird-gebraucht/>

## LINKS UND TIPPS

- REHADAT-Personalkompass Inklusion

Dieser Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. herausgegeben (116 S.). Er enthält wertvolle und praktische Hinweise und für die Ansprache und Information von Unternehmen sowohl in Bezug auf Ausbildung als auch Beschäftigung, eine detaillierte Aufschlüsselung von arbeitgeber/innen- und arbeitnehmer/innenbezogenen Förderinstrumenten und Anlaufstellen, ebenso Informationen zum Eingliederungsmanagement. Der Leitfaden ist verfügbar unter:

[http://www.rehadat.info/export/sites/einstieg/downloads/Rehadat\\_Publikationen/Personalkompass-Inklusion-barrierefrei.pdf](http://www.rehadat.info/export/sites/einstieg/downloads/Rehadat_Publikationen/Personalkompass-Inklusion-barrierefrei.pdf)

- <http://www.rehadat.info/de/>

Die vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. betriebene Seite informiert gut strukturiert über alle Themen und Leistungen im Zusammenhang mit Arbeit und Ausbildung. Sie richtet sich sowohl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch an Unternehmen, verweist auf rechtliche Grundlagen, Anlaufstellen sowie Beispiele guter Praxis. Sie enthält auch eine Datenbank zu Veröffentlichungen und Forschungsergebnissen im Themenfeld.

- <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/dossier-inklusion.php>

Die Fachstelle ÜBERAUS für Übergänge in Ausbildung und Beruf, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betrieben wird, stellt eine hilfreiche und umfangreiche Website zum Thema Inklusion, Berufsausbildung und Beschäftigung zur Verfügung, die regelmäßig um aktuelle Veröffentlichungen erweitert wird. Es finden sich Beiträge zu rechtlichen Grundlagen, Diskussionen und zahlreiche Verweise auf aktuelle Projekte und Programme zur Förderung inklusiver Ausbildung. Zu erwähnen ist auch eine umfangreiche Literaturlauswertung zu vorhandenen Veröffentlichungen im Themengebiet.

- <http://www.inklusion-gelingt.de/>

Die durch das BMAS geförderte Initiative der deutschen Wirtschaft hat das Ziel, Arbeitgeber/innen über Inklusion, ihre Chancen und Rahmenbedingungen zu informieren und Kooperationen anzustoßen.

Die Kampagnen-Webseite bietet hierfür eine Reihe an Handlungsempfehlungen, wie Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfolgreich gestaltet werden können. Die Webseite gibt zudem Antwort auf Fragen wie Recht und Zuständigkeiten, Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie finanzielle Hilfen.

- <http://www.wirtschaft-inklusive.de/>

Das BMAS-geförderte Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. ist ein bundesweit operierendes, arbeitgeber/innenorientiertes Beratungsprojekt, das sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen richtet.

In enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden werden in acht Bundesländern insbesondere Betriebe, die noch keine Menschen mit Behinderung ausbilden oder beschäftigen, von den Integrationslotsen des Projekts bedarfsorientiert beraten und geschult.

- <http://beratungskompass-inklusion.de/>

Im Rahmen des Projekts „Wirtschaft inklusiv“ wurde der „Beratungskompass Inklusion“ entwickelt. Einfach, kurz, übersichtlich und orientiert an den Erfordernissen von Arbeitgeber/innen sind auf dieser Internetplattform alle wichtigen Informationen zur betrieblichen Inklusion verfügbar.

- Broschüre „Wissenstransfer Inklusion“

Die von den Kammern in Nordrhein-Westfalen herausgegebene Broschüre gibt einen Überblick über Herausforderungen und Lösungsansätze bei der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Im Leitfaden sind anschaulich rechtliche Rahmenbedingungen für Betriebe erläutert und häufige Bedarfe und Bedenken von Unternehmen aufgegriffen. Der Leitfaden ist verfügbar unter:

[http://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Inklusion/Broschuere\\_Wissenstransfer\\_Inklusion.pdf](http://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Inklusion/Broschuere_Wissenstransfer_Inklusion.pdf)

### 3.4 VERMEIDUNG GESCHLECHTSBEZOGENER DISKRIMINIERUNG UND SCHUTZ VOR GEWALT, INSBESONDERE FÜR FRAUEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN

In der UN-BRK sind Vorgaben in Bezug auf die Berücksichtigung spezifischer Interessen und Bedarfe von Frauen und Männern formuliert. Artikel 6 (Mädchen und Frauen mit Behinderung) ist ein Querschnittsartikel für alle Maßnahmen im Rahmen der Konvention. In diesem Artikel wird anerkannt, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfachen strukturellen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind und Maßnahmen zu ergreifen sind, die gewährleisten, „dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können“. (Art 6 UN-BRK)

Im ESF-Kontext ist die Vermeidung und der Abbau von Diskriminierung von Frauen und Männern in Bezug auf die Gestaltung von und Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung von zentraler Relevanz. Frauen mit Behinderungen sind in Bezug auf Arbeit und Bildung vielfach „doppelt“ benachteiligt (vgl. BRK Allianz 2013, Auf dem Berge / Agentur für Querschnittsziele im ESF 2015).

- Frauen mit Behinderung<sup>28</sup> sind häufiger Nichterwerbspersonen, sie gaben bei der Mikrozensusserhebung 2013 häufiger (51 Prozent) als Männer mit Behinderung (45 Prozent) an, dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stehen (vgl. BMFSFJ 2017, S. 11).
- Mehr Männer (50 Prozent) als Frauen (46 Prozent) mit Behinderungen gaben an, erwerbstätig zu sein, mit deutlichen Unterschieden beim Tätigkeitsvolumen und Beschäftigungsstatus (wie auch bei Frauen und Männern ohne Behinderungen). 45 Prozent der Frauen mit Behinderung arbeiten demnach geringfügig (11 Prozent) oder in Teilzeit (34 Prozent), wohingegen 82 Prozent der Männer mit Behinderung angaben, in Vollzeit zu arbeiten (vgl. ebd., S. 11f.).
- Eng damit verbunden ist die Einkommenslage. Während die Hälfte der Frauen mit Behinderung über ein persönliches Nettoeinkommen unter 900 € verfügt, betrifft dies ein Drittel der Männer (vgl. ebd., S. 39).
- Der Zugang von Frauen zu beruflichen Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung ist u.a. aufgrund der an Erwerbsarbeit geknüpften Zugangsvoraussetzungen erschwert. Der Frauenanteil bei den durchgeführten Leistungen hat sich zwar in den letzten Jahren deutlich erhöht, lag aber 2015 mit 36 Prozent noch immer deutlich unter dem Männeranteil. (Vgl. Deutsche Rentenversicherung 2016, S. 44) Im Bereich der Leistungen zur Aus- und Weiterbildung waren knapp 40 Prozent aller inanspruchnehmenden Personen Frauen (vgl. ebd., S. 49).

<sup>28</sup> Anders als bei der Schwerbehindertenstatistik werden beim Mikrozensus alle Befragten als Personen mit Behinderung gefasst, die im Rahmen freiwilliger Angaben einen Grad der Behinderung von mindestens 20 angeben, wohingegen Schwerbehinderung erst ab einem Grad der Behinderung von 50 anerkannt wird.

- Zudem befinden sich Frauen mit Schwerbehinderung insgesamt seltener in einer Ausbildung als Männer der Vergleichsgruppe.
- Auch ist das Berufswahlverhalten bzw. die Berufsberatung in starkem Maße geschlechtersegregiert. „*Jungen Frauen mit Körperbehinderung werden i.d.R. Ausbildungen in einem Büroberuf empfohlen, jungen Frauen mit einer Lernbeeinträchtigung Berufe im hauswirtschaftlichen Bereich.*“<sup>29</sup>
- Der Teilhabebericht des BMAS (2016) zeigt auf, dass v. a. in den speziellen Berufsausbildungen für Menschen mit Behinderungen sowieso schon vorhandene Segregationen im Ausbildungsmarkt verstärkt werden: So wurden 2014 nur 8 Prozent der Frauen mit einer spezialisierten Berufsausbildung im Bereich Handwerk ausgebildet gegenüber 36 Prozent der Männer in einer spezialisierten Ausbildung (gegenüber 34 Prozent der Männer und 16 Prozent der Frauen in regulären Ausbildungen). Sehr auffällig ist zudem, dass 37 Prozent aller Frauen in spezialisierten Ausbildungsberufen im Bereich Hauswirtschaft ausgebildet wurden (gegenüber 03 Prozent bei allen anderen Gruppen). Demgegenüber wurde ein vergleichsweise hoher Anteil von 19 Prozent der Männer in spezialisierten Ausbildungsberufen im Bereich Landwirtschaft ausgebildet, gegenüber 3 Prozent bei den Frauen (vgl. BMAS 2016, S. 117).

Die stärkere Segregation nach Geschlecht ist sowohl unter dem Aspekt der Berufswahlmöglichkeiten (von Männern und Frauen) als auch unter dem Aspekt der Verdienstmöglichkeiten, v. a. im Bereich Hauswirtschaft und Pflege, problematisch. Dies ist möglicherweise auch Maßnahmenzuschnitten geschuldet, die von vornherein an Frauen oder Männer als Zielgruppen ausgerichtet sind.

Die Befunde legen nahe, dass Frauen mit Beeinträchtigungen hinsichtlich Ausbildungen, Qualifikationen und Arbeitsmarktperspektiven besonders unterstützt werden sollten, damit sie in existenzsichernde Beschäftigung münden bzw. wirtschaftliche Unabhängigkeit erlangen. Für Aktivitäten der Beratung und Vermittlung in ESF-Maßnahmen sollte wie auch sonst der Anspruch auf Vermeidung von Geschlechterstereotypen bzw. die Erweiterung von Optionen für Männer und Frauen realisiert werden, gerade vor dem Hintergrund der insgesamt eingeschränkten Arbeitsmarktoptionen für viele Menschen mit Behinderungen.

Ein weiterer Aspekt, den es bei der Umsetzung von Maßnahmen zu beachten gilt, ist die deutlich höhere Betroffenheit von Frauen mit Behinderungen von verschiedenen Formen von Gewalt (sexualisierte, physische und psychische Gewalt), wie in einer bundesweiten repräsentativen Studie im Auftrag des BMFSFJ festgestellt wurde. (Vgl. Schröttle et al. 2013) In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Projekte umgesetzt, um Frauen mit Behinderungen stärker als Zielgruppe von Gewaltberatungsstellen anzusprechen.<sup>30</sup> Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielt auch das bundesweite Netzwerk Weibernetz.

Bei ESF-Programmen und -Projekten, die auf lokale Netzwerke sozialer Unterstützungs- und Beratungsleistungen abzielen oder diese einbeziehen, sollten auch Informationen über Gewaltschutz- und Gewaltberatungsstellen allgemein und für Frauen mit Behinderungen im Besonderen bekannt sein. Diesbezügliche Informationen finden sich unter anderem auf der Seite von Weibernetz (s. u.).

<sup>29</sup> [http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Themen/KinderJugendlicheFamilien/Frauen/Frauen\\_node.html](http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Themen/KinderJugendlicheFamilien/Frauen/Frauen_node.html)

<sup>30</sup> Mit dem Bundesteilhabegesetz ist auch die Verpflichtung zur Einführung von Frauenbeauftragten in Werkstätten für behinderte Menschen verankert worden. Bislang gibt es aber noch keine Erkenntnisse, in welcher Form diese auf die geschilderten Probleme einwirken können. Zu verweisen ist auf die diesbezüglichen Modellaktivitäten zu Schulungen von Frauenbeauftragten (vgl. [www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de)).

## ANLAUFSTELLEN UND LINKS

- [www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de)

Das bundesweite Netzwerk Weibernetz ist eine wichtige politische Interessenvertretung von und für Frauen mit Behinderungen in Bezug auf alle Lebensbereiche. Auf der Website finden sich umfangreiche Informationen und Veröffentlichungen zu aktuellen Gesetzesvorhaben und behindertenpolitischen Themen aus frauenpolitischer Sicht. Die Informationen sind auch in Leichter Sprache verfügbar.

Das Netzwerk hat zudem mehrere beispielhafte Praxisprojekte durchgeführt oder initiiert, z. B. Schulungen von Frauenbeauftragten in Werkstätten und Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder auch Projekte zur Beratung und Information gewaltbetroffener Frauen in Leichter Sprache bzw. die Befähigung von Gewaltschutzeinrichtungen im Umgang mit Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen.

- Regionale Netzwerke und Beratungsstellen:
  - Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW, <http://www.netzwerk-nrw.de/>
  - Hessisches Koordinationsbüro für Frauen mit Behinderung (betrieben vom Paritätischen), <http://www.hkfb.de/hessisches-koordinationsbuero-fuer-frauen-mit-behinderung.html>
  - Netzwerk behinderter Frauen Berlin e. V., <http://www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de/>

## 4 ANSÄTZE DER ÜBERPRÜFUNG

Im vorangegangenen Kapitel wurden Orientierungspunkte für eine inklusivere Umsetzung des ESF sowie mögliche Interventionsfelder des ESF zur Unterstützung des Aufbaus inklusiver Strukturen im Bereich von Arbeit und (Aus-) Bildung aufgezeigt.

Zum Abschluss werden Ansatzpunkte der Reflexion und Überprüfung dargestellt. Grundsätzlich stellt sich dabei die Frage, ob und wie die Verwirklichung eines Menschenrechts überhaupt bzw. der Beitrag eines spezifischen Interventionsinstruments – hier des ESF – gemessen werden kann. Kann dies anhand von Kennzahlen geschehen, oder welcher Informationen bedarf es für eine solche Überprüfung?

In einem Leitfaden zur Messung von Menschenrechtsindikatoren der Vereinten Nationen findet sich die folgende Formulierung:

*„Human rights assessment will always have a strong qualitative character, which could benefit from the application of a few selected quantitative indicators.“* (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights 2012, S. 28)

Demnach wird die bloße Analyse von Monitoringdaten über die Anzahl der Teilnehmenden nicht ausreichen, um sich über den Umsetzungsstand der Vorgaben der UN-BRK im ESF zu vergewissern, aber dennoch können die Daten erste Einblicke ermöglichen. Deutlich wichtiger sind jedoch qualitative Daten, die die Art der Umsetzung erfassen.

### 4.1 AUSWERTUNG VON MONITORINGDATEN

Im ESF-Teilnehmendenfragebogen wird unter den freiwilligen Angaben abgefragt, ob Teilnehmende einen Schwerbehindertenausweis oder einen vergleichbaren Nachweis für eine Beeinträchtigung innehaben. Sofern diese Angaben ausgefüllt werden, ist zumindest ein Hinweis möglich, ob Menschen mit Schwerbehinderungen an den umgesetzten Programmen teilhaben. Wie weiter bereits genannt wurde, erfasst diese Zahl nicht alle Menschen mit Beeinträchtigungen, weil Menschen mit Beeinträchtigungen nicht mitgezählt werden, die nicht schwerbehindert sind oder den Status nicht beantragen oder keine Angabe dazu machen. Außerdem enthält diese Angabe keine Aussage über die Art der Behinderungen. Dennoch sollte eine systematische Auswertung stattfinden. Wenn der Anteil weiterhin unter 3 Prozent bliebe, ist dies angesichts eines Anteil von 10 Prozent von Menschen mit Schwerbehinderungen an der Gesamtbevölkerung und ca. 6 Prozent an allen Arbeitslosen ein deutlicher Indikator für Unterrepräsentanz und sollte Anlass zur Frage nach möglichen Gründen dafür sein. Alle Auswertungen auf Basis des Teilnehmendenfragebogens unterliegen jedoch dem Vorbehalt, dass die Angaben zum Vorhandensein eines Schwerbehindertenausweises zu den freiwilligen Angaben gehören.

Eine weitere Form der Auswertung von vorhandenen Daten, die unter dem Begriff des Monitorings gefasst werden kann, ist die Hinzuziehung von Anträgen und Sachberichten. Falls in den jeweiligen Vorgaben zur Antragsstellung bzw. Berichterstattung Angaben zur Barrierereduktion bzw. zur Nutzung inklusiver Konzepte verlangt werden, lassen sich die Ergebnisse dieser Abfragen von den Programmverantwortlichen bzw. den umsetzenden Stellen auswerten. Dies setzt voraus, dass diese Angaben zuvor abgefragt werden.



Ausgewertet werden könnten z. B. Angaben zu folgenden Fragen:

- Gibt es Hinweise darauf, dass der Zugang / die Teilnahme für bestimmte Personen (-gruppen) nicht möglich ist?
- Welche Vorkehrungen werden getroffen bzw. würden im Bedarfsfall bereit stehen, um Menschen mit Geh-, Hör- und Sehbeeinträchtigungen eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen?
- Gibt es Hinweise auf eine unterschiedliche Teilnahme von Männern und Frauen mit Beeinträchtigungen?
- Wer sind die Zielgruppen für die Programme? Gibt es Möglichkeiten der Teilnahme für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen?

Dies sind nur einige Beispiele möglicher Fragen, nach denen die Angaben der Projektträger ausgewertet werden können, um Hinweise auf die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen zu erhalten. Die Voraussetzung ist jedoch, dass Antragsunterlagen bzw. Sachberichte Informationen zu diesen Fragen enthalten.

Die obige Darstellung umfassender Anpassungsbedarfe hat jedoch gezeigt, dass die Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit nicht einfach auf Träger „abgewälzt“ werden kann. Vielfach sind erhebliche finanzielle Ressourcen für notwendige Anpassungen und die Gewährung individueller Unterstützungsleistungen erforderlich, z. B. Doppeldozentur. Die oben genannten Fragen setzen daher voraus, dass programmseitig Vorkehrungen getroffen werden, solche Anpassungen und Unterstützungsleistungen im Einzelfall auch im ESF-Kontext zu ermöglichen.

## 4.2 EVALUATION

Umfangreiche Möglichkeiten zur Überprüfung, ob die Vorgaben der UN-BRK umgesetzt werden, bieten die unterschiedlichen Evaluationsansätze. Evaluationen berücksichtigen neben den quantitativen auch qualitative Aspekte der Umsetzung (Gestaltung von Strukturen und Prozessen), so wie es die Vereinten Nationen für die Überprüfung der Umsetzung vorsehen.

Der Bewertungsplan für das Bundes-OP sieht eine Dachevaluation für die regionale und thematische Umsetzung des ESF im Ganzen, eine Überprüfung der Zielerreichung entlang der Investitionsprioritäten und acht Einzelevaluationen zu spezifischen Programmen vor. Die an dieser Stelle auszuführenden Hinweise, wie mit Hilfe von Evaluationen eine Überprüfung der Vorgaben der UN-BRK möglich sein könnte, werden für die genannten Evaluationen nur noch bedingt relevant sein, weil diese zum größten Teil schon geplant sind oder begonnen haben. Das Bundes-OP enthält zwar keine expliziten Vorgaben zur Umsetzung der UN-BRK, beinhaltet jedoch den allgemeinen Verweis auf Barrierefreiheit im Zugang zu und bei der Teilnahme an Maßnahmen.

Die im Folgenden aufgeführten Fragen können dabei helfen, die Umsetzung der Prinzipien der UN-BRK im ESF zu überprüfen. Sie sollten als (zukünftige) Richtschnur gelten:

Ziel muss es sein, festzustellen,

1. welche Ansätze zur Inklusion im Bundes-ESF bereits existieren,
2. welche Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Inanspruchnahme von ESF-Maßnahmen bestehen,
3. welche programmseitigen Anstrengungen unternommen werden, um diese zu beseitigen, und
4. wie ein Transfer bestehender guter Praxis von Programmen und Projekten gelingen kann.

## DIE EBENE DER PROGRAMME

Aufgabe der Evaluation ist es zunächst, zu überprüfen, ob bei der Gestaltung des Programms die Situation von Menschen mit Behinderungen in die Analyse einbezogen wurde. Daran anschließend sollte fokussiert werden, ob und in welcher Form die Programme durch die jeweiligen Richtlinien, die Bewertungsraster für die Projektträger und die dazu gehörenden Auswahlkriterien Vorgaben zur Barrierefreiheit in umfänglichem Sinne machen und zugleich Maßnahmen ergriffen werden, barrierearme Strukturen und eine inklusive Praxis zu fördern. Es sollte untersucht werden, welche Unterstützung den Projektträgern programmseitig gegeben wird, um technische und finanzielle Herausforderungen der inklusiven Gestaltung zu bewältigen bzw. wie mit finanziellen Auswirkungen durch die Teilnahme von Menschen mit z. B. Hör- oder Sehbeeinträchtigungen umgegangen wird.

Nur das, was auf Programmebene angelegt und möglich ist, kann auch als Bewertungsmaßstab im Sinne einer Mindestanforderung an die Projekte angelegt werden.

## DIE EBENE DER PROJEKTE

Gegenstand der Evaluation von Programmen sollten wie beim Monitoring die Anforderungen der Barrierefreiheit und ihre Umsetzung auf Projektebene sein. Es sollte nicht nur erfasst und beschrieben werden, welche Praxis zu finden ist, sondern es sollten auch mögliche Ansätze zur Verbesserung durch programmseitige Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden (Förderstrukturen, Begleitstrukturen). Darüber hinaus geht es aber vor allem um die inhaltliche Ausrichtung der geförderten Projekte. Gibt es spezifische Fördermaßnahmen für Menschen mit Beeinträchtigungen, welche Mainstreaming-Ansätze sind zu finden? Im Sinne eines Doppelansatzes wäre beides wünschenswert.

Werden spezifische Förderansätze identifiziert, sollte von der Evaluation in den Blick genommen werden, ob diese v. a. teilnehmer/innenorientiert umgesetzt werden und / oder ob sie auf Veränderungen der Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen abzielen.

Ähnliches gilt für die Frage des Mainstreamings. Es ist herauszuarbeiten, auf welche inhaltlichen Bereiche sich das Mainstreaming bezieht:

- Welche Formen von Barrierefreiheit werden abgedeckt?
- Werden Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigungen im Sinne einer umfassenden inklusiven methodischen Gestaltung von Maßnahmen aufgegriffen?

- Werden Männer und Frauen mit Beeinträchtigungen bei der Konzeption von Angeboten gleichermaßen berücksichtigt, Geschlechterstereotype vermieden, spezifische Unterstützungsbedarfe von Frauen mit Beeinträchtigungen zum Nachteilsausgleich aufgegriffen?
- Schließlich ist danach zu fragen, inwiefern die Projekte darauf ausgerichtet sind, Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu vermitteln, welche Hindernisse dabei zu bewältigen sind und welche Lösungen gefunden werden.

### 4.3 EINSATZ VON LEITFÄDEN UND CHECKLISTEN

Der Einsatz von Leitfäden und Checklisten dient nicht der systematischen Überprüfung der Umsetzung von Vorgaben der UN-BRK, kann aber Anregung bieten, sich zu vergegenwärtigen, welche Bereiche von Inklusion in einem bestimmten Arbeitsbereich bedacht werden müssen und in welchen Bereichen deutliche Nachholbedarfe liegen. Der Einsatz von Leitfäden oder Checklisten steht zudem immer unter dem Vorbehalt, dass sie schematisch bleiben. Bislang liegen keine Leitfäden für die inklusive Umsetzung von öffentlichen Förderprogrammen vor. Deshalb können hier nur Hinweise auf Leitfäden oder Checklisten gegeben werden, die in den Themenbereichen angesiedelt sind, die von den ESF-Programmen adressiert werden.

Für nahezu alle Themenbereiche relevant sind Leitfäden und Checklisten zur Barrierefreiheit. Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit, die seit 2016 die Arbeit des seit 2008 tätigen Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit fortsetzt, hat eine Reihe solcher Leitfäden gesammelt und veröffentlicht. Diese sind für die Bereiche Gebäude, Arbeitsstätten, Information und Kommunikation, Informationstechnik und Veranstaltungen zu finden und stellen eine nützliche Informationsgrundlage dar.<sup>31</sup>

Im Praxisleitfaden „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Organisationen“ des BMAS (2014b) findet sich ein Inklusions-Check für Unternehmen und Organisationen, in dem verschiedene Bereiche, Geschäftspolitik, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Personalführung und Marketing, aufgegriffen werden, um zu überprüfen, wo die Organisationen hinsichtlich ihrer Inklusionsbemühungen stehen. Auf dieser Grundlage sollen Aktionspläne zur Umsetzung von Inklusion entwickelt werden.

Das Arbeitsbuch „Kommunaler Index für Inklusion“ der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2009) formuliert angelehnt an einen für Schulen entwickelten Inklusionsindex ca. 500 Fragen, um zu eruieren, inwieweit die kommunale Praxis in allen Arbeitsbereichen die Belange von Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt. Auch diese Fragen liefern eine erste Idee davon, wie sich überprüfen ließe, ob im eigenen Arbeitsbereich Anforderungen der Inklusion berücksichtigt sind.

Auch mit dieser Veröffentlichung soll angeregt werden, dass sich Verantwortliche für die Gestaltung und Umsetzung des ESF stärker als bisher dem Menschenrechtsansatz der UN-BRK und seinen weitreichenden Implikationen zuwenden. Spätestens bei der Planung der neuen ESF-Förderperiode 2021–2027 sollte systematisch einbezogen werden, in welcher Form der ESF als Ganzes und wie die einzelnen Programme zur Umsetzung der Zielvorstellungen einer inklusiven Gesellschaft beitragen sollen und welche Anreize und Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden müssen.

<sup>31</sup> [www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de](http://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de)

## 5 LITERATUR

Aichele, Valentin / Deutsches Institut für Menschenrechte (2008): Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll. Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte. Policy Paper Nr. 9

[http://www.k1-mediendesign.de/eifer/download/UN-Behindertenrechtskonvention\\_fakultativprotokoll\\_8-08.pdf](http://www.k1-mediendesign.de/eifer/download/UN-Behindertenrechtskonvention_fakultativprotokoll_8-08.pdf)

Aktion Mensch: Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn 2016

Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN- Behindertenrechtskonvention (BRK-Allianz): Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion! Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin 2013 <http://www.brk-allianz.de/index.php/parallel-bericht.html>

Auf dem Berge, Stefanie / Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hg.): Fact Sheet „Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen“. Berlin 2015

[www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/factsheet\\_beeintraechtigung\\_081215.pdf](http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/factsheet_beeintraechtigung_081215.pdf)

Bielefeldt, Heiner / Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Zum Innovationspotential der UN-Behindertenrechtskonvention. Essay Nr. 5 / 2009

[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/essay\\_no\\_5\\_zum\\_innovationspotenzial\\_der\\_un\\_behindertenrechtskonvention\\_auf3.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/essay_no_5_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auf3.pdf)

Boban, Ines / Hinz, Andreas: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle 2003 <http://www.csie.org.uk/resources/translations/IndexGerman.pdf>

Breinlinger, Stefanie / Wegscheider, Angela: In Arbeit kommen und bleiben. Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung in vergleichender Perspektive. Linz 2016

<http://bidok.uibk.ac.at/library/wegscheider-arbeit.html#idp3761776>

Bundesagentur für Arbeit (BA): Analyse des Arbeitsmarktes für Menschen mit Schwerbehinderungen. Analytikreport der Statistik. Nürnberg 2015

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201512-pdf.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (BA): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen. Nürnberg, April 2017a [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2016.pdf)

[Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2016.pdf](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2016.pdf)

Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen), Deutschland 2016. Nürnberg 2017b

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201612-pdf.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Zwischenbericht. Forschungsbericht Berufliche Rehabilitation 427. Berlin 2012

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb427-berufliche-rehabilitation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb427-berufliche-rehabilitation.pdf?__blob=publicationFile)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn 2013

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf;jsessionid=CDA009384BB0F36FF466DAF8AA7BA7E2?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf;jsessionid=CDA009384BB0F36FF466DAF8AA7BA7E2?__blob=publicationFile&v=2)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Durchführungsbericht 2013. Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007–2013. Bonn 2014a

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin 2014b

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a755-nap-leitfaden.pdf;jsessionid=C88EF7B5CE2673F4A532C3F3925834FA?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a755-nap-leitfaden.pdf;jsessionid=C88EF7B5CE2673F4A532C3F3925834FA?__blob=publicationFile&v=3)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn 2016a

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2017/zweiter-teilhabebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2017/zweiter-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-BRK. Berlin 2016b

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn und Berlin 2012 [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung\\_Band\\_14.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_14.pdf)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.): Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland. Sonderauswertung des Mikrozensus 2013 zur Verbesserung der Datenlage zur Situation von Frauen mit Behinderungen. Berlin 2017

<https://www.bmfsfj.de/blob/118536/64f2c3d263feb2c8244d85864d0b5007/einkommen-und-versorgungssituation-von-frauen-mit-behinderung-in-deutschland-data.pdf>

Deutsche Rentenversicherung. Die medizinische und berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung im Licht der Statistik, Berlin 2016 [http://rehanews24.de/wp-content/uploads/2017/02/DRV\\_Reha-Bericht-Update\\_2016.pdf](http://rehanews24.de/wp-content/uploads/2017/02/DRV_Reha-Bericht-Update_2016.pdf)

Ditschek, Eduard: Erwachsenenbildung und Inklusion. Möglichkeiten und Grenzen.

Vortragsmanuskript. 2013 [http://www.elag.de/attachments/article/129/Ditschek\\_Vortrag\\_Inklusion.pdf](http://www.elag.de/attachments/article/129/Ditschek_Vortrag_Inklusion.pdf)

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

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Berufsbildung\\_junger\\_Menschen\\_mit\\_Behinderungen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Berufsbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf)

Euler, Dieter / Severing, Eckart: Inklusion in der Beruflichen Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Gütersloh 2014 [http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Inklusion\\_in\\_der\\_beruflichen\\_Bildung\\_Daten\\_Fakten\\_offene\\_Fragen.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Inklusion_in_der_beruflichen_Bildung_Daten_Fakten_offene_Fragen.pdf)

[http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Inklusion\\_in\\_der\\_beruflichen\\_Bildung\\_Daten\\_Fakten\\_offene\\_Fragen.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Inklusion_in_der_beruflichen_Bildung_Daten_Fakten_offene_Fragen.pdf)

Euler, Dieter / Severing, Eckart: Inklusion in der Beruflichen Bildung. Umsetzungsstrategien für inklusive Ausbildung. Gütersloh 2015 [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_GP\\_Inklusion\\_Praxisgestalten\\_150420\\_fi](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_Inklusion_Praxisgestalten_150420_fi)

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_GP\\_Inklusion\\_Praxisgestalten\\_150420\\_fi](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_Inklusion_Praxisgestalten_150420_fi)

- FrauenComputerZentrumBerlin e. V. (FCZB) / Auf dem Berge, Stefanie: Berufliche Weiterbildung für Frauen mit Behinderungen in Berlin. Berlin 2009  
[http://fczb.de/wp-content/uploads/2013/12/studie\\_berufl-wb.pdf](http://fczb.de/wp-content/uploads/2013/12/studie_berufl-wb.pdf)
- Hardege, Stefan / Semmt, Gisela: Chance Inklusion – Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen. Berlin 2015
- Hopf, Wulf / Kronauer, Martin: Welche Inklusion? In: Schulische Inklusion. 62. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik, S. 14-26. Basel und Weinheim 2016
- Keuken, Friedhelm / Klein, Rosemarie: Wie lässt sich arbeitsorientierte Grundbildung breitenwirksam umsetzen? In: ALFA-Forum. Grundbildung am Arbeitsplatz – Chancen und Grenzen, Nr. 87/2015, S. 14-19. [http://www.sesam-nrw.de/Alfa-Forum\\_87\\_2015\\_Seite\\_14\\_bis\\_19.pdf](http://www.sesam-nrw.de/Alfa-Forum_87_2015_Seite_14_bis_19.pdf)
- Monitoringstelle UN-Behindertenrechtskonvention / Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Position Nr. 2/2016  
[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/POSITION/Position\\_\\_Inklusiver\\_Arbeitsmarktstatt\\_Sonderstrukturen.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position__Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf)
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hg.): Kommunaler Index Inklusion. Arbeitsbuch. Bonn 2009  
[https://www.kmk-pad.org/fileadmin/Dateien/download/VERANSTALTUNGSDOKU/Inklusion2012/KommunenundInklusion\\_Arbeitsbuch\\_web.pdf](https://www.kmk-pad.org/fileadmin/Dateien/download/VERANSTALTUNGSDOKU/Inklusion2012/KommunenundInklusion_Arbeitsbuch_web.pdf)
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (Hg.): Human Rights Indicators. A Guide to Measurement and Implementation. New York / Genf 2012  
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx>
- Palleit, Leander / Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Position Nr. 2/ 2016 [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/POSITION/Position\\_\\_Inklusiver\\_Arbeitsmarktstatt\\_Sonderstrukturen.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position__Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf)
- Palleit, Leander / Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Systematische „Enthinderung“: UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet zum Barriereabbau. Positionen Nr. 7/2012  
[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/migrated/tx\\_commerce/Positionen\\_nr\\_7\\_Systematische\\_Enthinderung\\_UN\\_Behindertenrechtskonvention\\_verpflichtet\\_zum\\_Barriereabbau.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/migrated/tx_commerce/Positionen_nr_7_Systematische_Enthinderung_UN_Behindertenrechtskonvention_verpflichtet_zum_Barriereabbau.pdf)
- Quinn, Gerard / Degener, Theresia / United Nations: Human Rights and disabilities. The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. New York / Genf 2002 <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRDisabilityen.pdf>
- Rauch, Angela: Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Erwerbsleben. Ein offenes Forschungsfeld? In: Felix Welti / Andrea Herfert (Hg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, S. 124-146. Kassel 2017  
<http://www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-7376-0266-2.OpenAccess.pdf>
- Schröttle, Monika et al.: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht. Hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). München / Bielefeld / Frankfurt / Berlin / Köln 2013  
<https://www.bmfsfj.de/blob/94206/1d3b0c4c545bfb04e28c1378141db65a/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-langfassung-ergebnisse-der-quantitativen-befragung-data.pdf>

UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Abschließende Bemerkungen im Rahmen der Prüfung der Umsetzung der UN-BRK in Deutschland. (Original: Concluding observations on the initial report of Germany) New York / Genf 2015  
<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/publications/show/concluding-observations-on-the-initial-report-of-germany/>

Von Kardorff, Ernst / Ohlbrecht, Heike / Schmidt, Susen / Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Berlin 2014  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Zugang\\_zum\\_Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile)

## 6 WEITERFÜHRENDE LINKS UND INFORMATIONEN

### Übergreifende Informationen für Menschen mit Beeinträchtigungen

- [https://www.familienratgeber.de/selbstbestimmt\\_leben/index.php](https://www.familienratgeber.de/selbstbestimmt_leben/index.php)

Auf der Seite *Familienratgeber* der Aktion Mensch stehen unter der Rubrik *Selbstbestimmt Leben* umfangreiche und in einfacher Sprache erläuterte Informationen zu Fördermöglichkeiten und Anlaufstellen in verschiedenen Bereichen des Lebens zur Verfügung, u. a. Arbeit, Bildung und Ausbildung, aber auch Freizeit und Familie und Gesundheit.

- [www.isl-ev.de](http://www.isl-ev.de)

Die Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben e.V. ist eine menschenrechtsorientierte Selbstvertretungsorganisation von Menschen mit Beeinträchtigungen. Sie engagiert sich v. a. im politischen und zivilgesellschaftlichen Bereich zu allen politischen Themen im Zusammenhang mit Behinderung / Beeinträchtigung und führt Projekte zum Empowerment von Menschen mit Beeinträchtigungen durch. Als wichtige Serviceleistung betreibt sie eine Beratungshotline zum Thema „persönliches Budget“ und informiert auch auf ihrer Homepage zu dieser wichtigen individuell einsetzbaren Förderleistung.

### UN-Behindertenrechtskonvention

- [www.gemeinsam-einfach-machen.de](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de)

Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) mit Informationen zum Nationalen Aktionsplan, zum Bundesteilhabegesetz und dessen Umsetzung und zu den Hintergründen der UN-BRK sowie Beispielen aus der Praxis zur Umsetzung von Inklusion.

- <http://www.behindertenbeauftragte.de>

Homepage der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, bei der die Koordinierungsstelle für die Umsetzung der UN-BRK angesiedelt ist.

- <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/>

Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte, bei dem die unabhängige Monitoringstelle zur UN-BRK in Deutschland angesiedelt ist.

### Materialien zum Thema Inklusion

- <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/>

Online-Handbuch des Instituts für Menschenrechte mit Spielen, Texten und Gesetzen zum Thema Inklusion.

- [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Ratgeber/Leitfaden\\_Inklusion/leitfaden\\_inklusion\\_node.html](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Ratgeber/Leitfaden_Inklusion/leitfaden_inklusion_node.html)

Praxisleitfaden „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Organisationen“ des BMAS, inklusive eines Unternehmens-Checks zum Thema Inklusion.



- [www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion.html](http://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion.html)

Informationen der Aktion Mensch zum Thema Inklusion, u. a. mit dem Inklusionsbarometer.

- <http://www.b-b-e.de/themen/inklusion/materialien-und-hinweise/>

Homepage des Bundesnetzwerkes bürgerschaftliches Engagement mit einer Zusammenstellung von Publikationen zum Thema Inklusion.

- [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud\\_auswahlbibliografie-inklusion.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-inklusion.pdf)

Eine ausführliche Literaturliste des Bundesinstitutes für Berufsbildung zum Thema Inklusion in der beruflichen Bildung.

## IMPRESSUM

Herausgegeben von der Agentur für Querschnittsziele im ESF  
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autor/in: Sandra Kotlenga, Nils Pagels  
Berlin, 2017

Agentur für Querschnittsziele im ESF  
Fehrbelliner Str. 85  
D-10119 Berlin  
+49 30 2205 1438  
E-Mail: [kontakt@esf-querschnittsziele.de](mailto:kontakt@esf-querschnittsziele.de)  
[www.esf-querschnittsziele.de](http://www.esf-querschnittsziele.de)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin/des Autors, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.