

Matthias Vollbracht

# BESSER ALS DIE WIRKLICHKEIT?

## Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien

Mit einem Vorwort von  
Prof. Dr. Stephan Brandenburg

**INNOVATIO**  
Data Driven Solutions





**Besser als die  
Wirklichkeit?**  
**Berufliche Inklusion im  
Spiegel der Medien**

**Matthias Vollbracht**

**Mit einem Vorwort von  
Prof. Dr. Stephan Brandenburg**

1985

InnoVatio  
data driven solutions

2017

Copyright © 2017 INNOVATIO AG

ISBN: 978-3-906501-24-6

Quellen Fotos Titelseite: Iris Pahls (unten), Hans. D. Beyer.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung

# Inhalt

Vorwort Prof. Dr. Stephan Brandenburg, BGW

1. Die Aufgabe	8
2. Die Lage von Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsmarkt	19
3. Das Medienbild von Menschen mit Behinderungen	33
4. Inklusionsdebatte: Im Zeichen von Kindergarten und Schule	52
5. Berufliche Inklusion	55
5.1. Wahrgenommene Entwicklung des Arbeitsmarktes für Schwerbehinderte	55
5.2. Die Methode der Medienanalyse	66
5.3. Ergebnisse Medienanalyse 2015-2017 in der Übersicht.	68
5.4. Lebensumstände von Menschen mit Behinderungen	75
5.5. Tätigkeitsfelder	81
5.6. Mobilität	83
5.7. Krankheitsbilder/Repräsentation von Beeinträchtigungen	85
5.8. Das Medienbild der Werkstätten	89
5.9. Das Medienbild der Integrationsbetriebe und -abteilungen	101
5.10. Das Medienbild der DAX100-Unternehmen	106
5.11. Das Medienbild der öffentlichen Arbeitgeber	112
5.12. Das Medienbild der Kolleginnen und Kollegen	118
5.13. Das Medienbild der Vorgesetzten	121
5.14. Das Medienbild des Fachpersonals	124
5.15. Behindertenbeauftragte & öffentliche Hand	127
5.16. Digitalisierung als Förderer von Teilhabe?	131
5.17. Berichterstattung über Fördermöglichkeiten	134
5.18. Barrieren	139
5.19. Der Langzeittrend in den Medien von 2009 – 2017	144

6. Exkurs: „Inklusive Berichterstattung“ – über angemessene Formen der Berichterstattung	152
7. Zusammenfassung und Ausblick	159

Literaturverzeichnis  
Autoren



## Vorwort

Welchen Eindruck vermitteln die Medien von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz? Diese komplexe Frage hat das Institut Media Tenor im Auftrag der BGW untersucht. Für die Studie wurden mehr als eine Millionen Beiträge aus den vergangenen Jahren analysiert, darunter die Berichterstattung in deutschen Zeitungen und Magazinen, Nachrichtensendungen in Radio und Fernsehen. Zusätzlich wurde die Berichterstattung über berufliche Inklusion zwischen 2009 und 2017 in regionalen und überregionalen Print-Medien im Detail untersucht.

Die Untersuchung „Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien“ präsentieren wir bewusst auf dem BGW Forum vor Fach- und Führungskräften in der Behindertenhilfe, denn kaum jemand kennt die Realität besser. Bewusst haben wir den Titel der Studie mit einem Fragezeichen versehen, denn: Was hier auf den ersten Blick positiv erscheinen mag, hält einem Abgleich mit dem Alltag und seinen Erfordernissen selten stand. Unter dem Strich brachte die Medienanalyse die enttäuschende Erkenntnis: Personen mit Handicaps werden von den Leitmedien oft links liegen gelassen. Offenbar erachten die Redaktionen Themen rund um schulische Inklusion für interessanter als berufliche Inklusion; während wiederum Paralympics und Behindertenpolitik berichtenswert sind. In den überregionalen Medien – geschweige denn in den TV-Abendnachrichten – finden Alltag oder berufliche Teilhabe kaum statt. Und das vor dem Hintergrund, dass die Zahl von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen zugenommen hat. Ein Blick über die Grenzen hinweg ergibt den ernüchternden Befund, dass die deutschen Fernsehnachrichten im internationalen Vergleich noch seltener auf Menschen mit Handicaps eingehen als in ihren Nachbarländern.

Über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt berichten die Medien zwar wenig, doch wenn sie berich-

ten, zeichnen sie oft ein positives Bild, von Beschäftigten ebenso wie von ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Dies gilt insbesondere für lokale und regionale Publikationen. Leider birgt diese an sich gute Nachricht auch eine Gefahr: Positive Berichte können ermutigen – eine unkritische Betrachtung bewirkt jedoch leicht, dass Öffentlichkeit und Politik fortschrittliches Denken aus den Augen verlieren. Dabei „verlieren“ in solchen Berichten übrigens die Fachkräfte, deren verantwortungsvolle Tätigkeit als Beitrag für gelingende Inklusion zu wenig gewürdigt wird, geschweige denn die eigene Gesundheit.

Lassen Sie mich festhalten: Gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe auch am Arbeitsleben ist ein Menschenrecht. Die BGW engagiert sich hier umfassend und unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe mit einem breiten Angebot, damit sie Inklusion in all ihren Aspekten langfristig bei sich verankern können. Um echte Teilhabe zu erreichen, liegt noch ein gutes Stück Weg vor uns – ein differenziertes und kraftvolles Bild in den Medien würde helfen, Verbesserungen voranzubringen. Damit Behinderungen auch im Arbeitsleben als Bereicherungen begriffen werden und Fachkräfte die ihnen gebührende Anerkennung erhalten.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche und anregende Lektüre.

Professor Dr. Stephan Brandenburg,

Hauptgeschäftsführer Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

## 1. Die Aufgabe

*Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.*

Art. 2, Abs. 1

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

*Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind:*

- a. *die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;*
- b. *die Nichtdiskriminierung;*
- c. ***die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;***
- d. *die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;*
- e. *die Chancengleichheit;*
- f. *die Zugänglichkeit;*
- g. *die Gleichberechtigung von Mann und Frau;*
- h. *die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.*

Art. 3 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Heraushebung durch den Verfasser.

Die Umsetzung der UN-Konvention von 2009 verlangt von den Vertragsstaaten, dass Menschen mit Behinderungen eine „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ erfahren. Wirksame Teilhabe oder Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche, wie Wohnen, Mobilität, Beruf, Freizeitgestaltung und persönliche Interessen.

Die vorliegende Studie geht der Frage nach, ob und wie sich dieser Auftrag bislang in der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse einerseits und konkreter Nachrichten über die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt andererseits niederschlägt. Die Kombination aus der Betrachtung der tatsächlichen Verhältnisse und der Berichterstattung trägt der Tatsache Rechnung, dass Inklusion ein politisches Vorhaben ist. Politische Meinungs- und Willensbildung geschieht in offenen Gesellschaften auch und vor allem über die Darstellung von Sachverhalten und Problemen in den Medien. Die Medien sind in der UN-Konvention unmittelbar angesprochen (siehe Kapitel 6).

Im Fokus der vorliegenden Studie steht dabei die Situation von Beschäftigten mit körperlichen, geistigen und psychischen Behinderungen, die bei der BGW als Berufsgenossenschaft versichert sind. Ebenso geht es um die Situation Beschäftigter, die sich beruflich mit der Inklusion und der Begleitung von Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Im Nachfolgenden vereinfachend „Fachkräfte“ genannt.

Das BGW Forum 2017 behandelt Fragen der Inklusion. Als Fachkongress „Gesundheitsschutz in der Behindertenhilfe“ beschäftigt er sich mit dem aktuellen Stand von Inklusion und der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes. Das Teilhabegesetz zielt dabei auf einen „Wandel von der Fürsorge für Menschen mit Behinderungen zur gleichberechtigten Teilhabe – insbesondere auch am Arbeitsleben“.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.bgw-online.de/DE/Presse/Pressearchiv/2017>

Inklusion bedeutet nach der Definition von Aktion Mensch, „dass jeder Mensch ganz natürlich dazugehört: Egal wie du aussiehst, welche Sprache du sprichst oder ob du eine Behinderung hast. Jeder kann mitmachen. Zum Beispiel: Kinder mit und ohne Behinderung lernen zusammen in der Schule. Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.“<sup>2</sup>

Die Online-Enzyklopädie für Psychologie und Pädagogik definiert: „Inklusion als soziologischer Begriff beschreibt das Konzept der Inklusion einer Gesellschaft, in der jeder Mensch akzeptiert wird und gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teilhaben kann, und zwar unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Bildung, von Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen.“<sup>3</sup>

Im weiteren Verlauf dieser Studie wird das Wort „Behinderung“ gebraucht, teilweise auch synonym die Begriffe „Beeinträchtigung“ oder „Handicap“. Der Begriff selbst ist Gegenstand akademischer Forschung, juristischer Formulierungen und politischer Diskussionen. Auf diese soll hier nicht vertiefend eingegangen werden. Verstanden wird hier in Anlehnung an die Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO Behinderung als eine dauerhafte Schädigung von Organen und Funktionen des Menschen.

Zu Behinderungen kommt es folglich, wenn ein Mensch aufgrund seiner Schädigung in der Regel eingeschränkte Fähigkeiten im Vergleich zu nicht-geschädigten Menschen gleichen Alters besitzt. Als Behinderung lässt sich auch die Benachteiligung des Menschen im körperlichen und psychosozialen Feld familiärer, beruflicher

---

<sup>2</sup> <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion.html>, abgerufen am 1.6.2017

<sup>3</sup> <http://lexikon.stangl.eu/244/inklusion/>, abgerufen am 1.6.2017

und gesellschaftlicher Hinsicht aufgrund von Schädigung und Beeinträchtigung ansehen.<sup>4</sup>

Im ersten Abschnitt werden Zahlen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes für Menschen mit und ohne Behinderungen zusammengestellt, im zweiten Teil die Berichterstattung in deutschen überregionalen und regionalen Medien analysiert, welche Aspekte sich in welcher Form im Medienecho wiederfinden und damit die Vorstellungen von Gesellschaft, Politik und Betroffenen über den Fortschritt bei der Inklusion beeinflussen.

In der Fachdiskussion hat sich eine große Ausdifferenzierung der Sprache im Hinblick auf Charakteristika wie etwa Geschlecht und Beeinträchtigungen eingebürgert. Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen in dieser Studie auf die gleichzeitige Verwendung von weiblicher und männlicher Form verzichtet. Entsprechend beziehen sich sämtliche Personenbezeichnungen auf Frauen und Männer gleichermaßen, es sei denn, es ist ausdrücklich anders benannt. Die Begriffe Behinderung, Beeinträchtigung oder Handicap werden synonym verwendet.

Berufliche Inklusion ist nach der UN-Konvention dann als gelungen anzusehen, wenn der Arbeitsmarkt Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt offensteht. Gelungene Inklusion kann dabei durchaus eine hohe Herausforderung darstellen – sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Fachkräfte und das Kollegenumfeld. Über- oder Unterforderung sowie fehlende innerbetriebliche und gesellschaftliche Anerkennung können zu Schwierigkeiten auf betrieblicher und persönlicher Ebene führen.

Die UN-Konvention ist in ihrer Wirkung nicht als isolierte Handlung zu verstehen. In mehr als der Hälfte der 2015 von allen Unterzeichnerstaaten verabschiedeten 17 Social Development Goals

---

<sup>4</sup> Georg Antor/Lurich Bleidick (Hrsg): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Kohlhammer. Stuttgart, Berlin, Köln, 2001, S. 60 und Brunn, Esther-Skadi, Darstellung von Menschen mit Behinderungen in den Medien. Ein medialer Querschnitt – Sensationslust, Stigmatisierung, Aufklärung. VDM. Saarbrücken, 2008, S.12

(SDG) beziehungsweise ihren 169 Unterzielen, die bis zum Jahr 2030 umgesetzt werden sollen, sind Menschen mit Behinderungen angesprochen.<sup>5</sup> Im SDG Commitment Report der UNGSII-Stiftung, der am 19.4.2017 bei der UN in New York erstmals präsentiert wurde, ist schon jetzt zu beobachten, dass 62 Prozent der größten Unternehmen weltweit ihr Bekenntnis zu den Nachhaltigkeitszielen zum Gegenstand ihrer rechtlich bindenden Geschäftsberichte machen und Vermögensmanager und Pensionsfonds ihre Investmententscheidungen verstärkt an solchen Kriterien ausrichten.<sup>6</sup> Zukünftig ist zu erwarten, dass solche Kriterien auch Gegenstand von Ausschreibungsprozessen um öffentliche Aufträge werden.

Wie erfolgreiche berufliche Inklusion operationalisiert gemessen werden kann und in welchen Kategorien, wird in dieser Studie nicht diskutiert, das ist Teil der Arbeitswissenschaften und der verwandten Disziplinen. Verwiesen sei hier auf Kubek (2012), die das Leitbild der „Humanen beruflichen Teilhabe“ entwickelt und daraus Analysedimensionen ableitet. Das Humanitätsverständnis der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft komme darin zum Ausdruck, dass die arbeitenden Menschen in „produktiven und effizienten Arbeitsprozessen:

- schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden,
- Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen,

---

<sup>5</sup> <https://www.cbm.de/unsere-arbeit/themen/2030-Agenda-fuer-nachhaltige-Entwicklung-494389.html>

<sup>6</sup> UNGSII SDG Commitment Report empowers investors on both profit and impact. Bericht der UNGSII-Stiftung, Mai 2017, Wien/Genf.

- Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können.<sup>7</sup>

Den Begriff beruflicher Teilhabe sieht Kubek zunächst formal definiert als „einen Leistungsanspruch behinderter Menschen“. „Als Leistungen zur Teilhabe werden allgemeine Leistungen für Behinderte und von Behinderungen bedrohte Menschen bezeichnet“, basierend auf den entsprechenden Paragraphen des Sozialgesetzbuches, insbesondere den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, der Teilhabe am Arbeitsleben beziehungsweise der beruflichen Teilhabe, unterhaltssichernder und ergänzender Leistungen sowie Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.<sup>8</sup>

Als humane berufliche Teilhabe sieht Kubek das Ziel, den gesetzlichen Anspruch auf berufliche Teilhabe unter Berücksichtigung der Neuregelung der UN-Konvention so einzulösen, dass sie

- arbeitswissenschaftlichen Ansprüchen an humaner Arbeit genüge und dabei arbeitspolitische Gestaltungsfelder berücksichtige sowie
- den aktuellen politischen Diskurs und die sich darin spiegelnden normativen Elemente widerspiegele.<sup>9</sup>

Ziel dieser Studie ist es, Transparenz über das Bild von beruflicher Inklusion in tonangebenden überregionalen und lokalen deutschen Medien herzustellen. In diesem Zusammenhang sollen die Berichterstattung von Menschen mit und ohne Behinderungen, der Status von Inklusion, gelungene Beispiele sowie Schwierigkeiten und Herausforderungen dargestellt werden. Ziel ist es in diesem Zu-

---

<sup>7</sup> Kubek, Vanessa. *Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion: Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*. Vol. 1. Springer-Verlag, 2012, S. 30

<sup>8</sup> Ebd. S. 30-33

<sup>9</sup> Ebd. S. 34

sammenhang auch, das Bild der Arbeitgeber in Werkstätten, Integrationsbetrieben und anderer Arbeitgeber zu erfassen. Die Studie soll zeigen, wie die Lage von Menschen mit und ohne Behinderung im Zusammenhang von Inklusion dargestellt wird. Sie wird darlegen, in welchem Ausmaß Stereotype gezeigt werden, die einer effektiven und bereichernden Inklusion im Wege stehen und das Berufsbild negativ beeinflussen können. Sie verweist auf gelungene Beispiele, denen von den Leitmedien ein Vorbildcharakter bescheinigt wird.

Die BGW will mit der Studie auf ihrem Kongress mit den Stakeholdern ins Gespräch kommen und Impulse zur weiteren Verbesserung der Inklusion geben. Durch den langen Untersuchungszeitraum (ab 2009) wird dabei herausgearbeitet, was sich seit Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Wahrnehmung der Medien getan hat und welche Auswirkungen das auf das Bild der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat.

## **Bezugsrahmen**

Die Analyse erhebt die Berichterstattung über berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie aller Akteure, die in diesem Zusammenhang in den Medien dargestellt werden, insbesondere Menschen mit Behinderungen, Werkstätten und Unternehmen, Betreuer, andere Unternehmen, die Politik und die Zivilgesellschaft. Untersucht werden die folgenden Aspekte:

- Sichtbarkeit: Welche Rolle spielt die Berichterstattung über Behinderte in den deutschen Leitmedien im Vergleich zu anderen Akteuren?
- Welche Rolle spielt berufliche Inklusion im Vergleich zur Inklusion im Kindertagesstätten- und Schulbereich?
- Präsenz der Protagonisten: Wie stark ist die Präsenz verschiedener Protagonisten, wenn es um das Thema berufliche Inklusion geht?

- Ton/Bewertung: Wie werden die Protagonisten dargestellt? Welche expliziten Bewertungen gibt es und wo werden die Akteure in einem negativen/positiven Zusammenhang dargestellt?
- Botschaften: Mit welchen Themen verbinden die Medien in den untersuchten Beiträgen die Menschen mit Behinderungen, welche Themen kommen nicht oder kaum vor? Welche Aspekte werden in den ausgewählten Beiträgen zu Beschäftigten im Bereich der Hilfe und Betreuung für Menschen mit Behinderung dargestellt, welche nicht oder kaum?
- Share of Voice: Wessen Stimme prägt die Berichterstattung über berufliche Inklusion und wer kommt in der Berichterstattung primär zu Wort? Betroffene, Mitarbeiter der Werkstätten oder Betriebe oder Dritte, wie Journalisten, Experten, Wissenschaftler oder Politiker?
- Framing: Welche Rolle spielt der Blick auf Menschen mit Behinderungen für die Wahrnehmung von Inklusion?

## **Medien und Gesellschaft**

Diese Studie geht von der Annahme aus, dass die Medien eine wesentliche Informationsquelle für die Bevölkerung mit Blick auf die Wahrnehmung von Protagonisten aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft darstellen. Was die Medien aus der Realität auswählen und dann zeigen (Agenda-Setting) und wie sie es tun (Framing), wird am Ende die Meinungen der Bevölkerungen mit Blick auf das Thema Inklusion maßgeblich beeinflussen. Dies gilt besonders in solchen Bereichen, die verbrauchernah sind. Obwohl das Thema Inklusion durchaus „lebensnah“ ist, widmen die Journalisten Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitsumständen im Durchschnitt weniger Aufmerksamkeit als der Einbeziehung anderer Gruppen in den Arbeitsmarkt. Dies mag an der kleinteiligen Anbieterstruktur liegen, vielleicht aber auch an Tabus und Ängsten. Und das, obwohl für das Thema selbst ein hohes und aufgrund der de-

mografischen Entwicklung steigendes Interesse erwartet werden darf. Die Analyse wird diese Frage im Detail untersuchen.

Die Untersuchungen von Media Tenor basieren auf der Agenda-Setting-Theorie und verwandten Konzepten.<sup>10</sup> Agenda-Setting erklärt die Beziehung zwischen der Realität, der Medienberichterstattung und der öffentlichen Meinung. In der Frühzeit der Agenda-Setting-Forschung bezog sich diese vor allem auf den Einfluss der Medien auf Themen-Agenden und deren Wahrnehmung im politischen Bereich, vor allem im Wahlkampf. Die von Media Tenor erhobenen Langzeitdaten der TV-Berichterstattung haben gezeigt, dass der Aufstieg und Fall von Themen in den Medien die Wahrnehmung der Wichtigkeit von Themen in der Bevölkerung entscheidend prägt (Sorgenbarometer / „wichtigstes Thema“)<sup>11</sup>.

Auf Basis der Agenda-Setting-Theorie beeinflusst Medienberichterstattung die öffentliche Meinung durch die besondere Betonung ausgewählter Themen/Issues und das Ausblenden anderer Themen. Eine Mindest-Präsenz in den Medien ist daher notwendig, damit Themen die Wahrnehmungsschwelle durchbrechen. Eine ungenügende Kommunikation von Akteuren führt dazu, dass sich ein Protagonist zusätzlichen Reputationsrisiken ausgesetzt sieht. Das gilt vor allem dann, wenn es um Krisenthemen geht. Im Fall der Chemiefirma Hoechst in den 90er-Jahren wurde das Image des Unternehmens wegen der Berichterstattung über Chemieunfälle zerstört, weil die Firma nicht ausreichend mit anderen – vor allem auch positiven – Themen vor, während und nach dem Event in den Medien vertreten war.

---

<sup>10</sup> Vgl. Schenk, Michael: Medienwirkungsforschung, 3. Auflage, Mohr Siebeck, Tübingen 2007, S. 433-523

<sup>11</sup> Vgl. Gehrau, Volker, Väth, Judith, Haake, Gianna (Hrsg.): Dynamiken der öffentlichen Problemwahrnehmung. Umwelt, Terrorismus, Rechtsextremismus und Konsumklima in der deutschen Öffentlichkeit. Springer, Wiesbaden 2014

In einem weiteren Kontext berücksichtigt die Agenda-Setting-Forschung auch den Ton der Darstellung, wenn die Wirkungsweise von Medien untersucht wird. Anhaltende Negativ-Berichterstattung über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten wird in der Regel die Meinung eines größeren Teils der Bevölkerung beeinflussen.

Ein dritter Strang der Agenda-Setting-Forschung bezieht sich auf die Frage, wie die Medien die Geschichte des Protagonisten erzählen, das Narrativ. Die Wahrnehmungen der Journalisten, ihre „Frames“ beeinflussen die Art und Weise, wie sie Stories komponieren, zum Beispiel, indem sie Probleme von Unternehmen als Folge von Managementversagen oder als Konsequenz globaler Trends, zum Beispiel in Niedrigzinsphasen, darstellen. Die daraus resultierenden Frames in der Medienberichterstattung werden ebenfalls die Meinung der Bevölkerung beeinflussen.

Medienberichterstattung ist nur teilweise durch die Sichtweise einzelner Medien geprägt. Zu einem erheblichen Teil übernehmen Medien von anderen Medien die Art und Weise, welche Themen aufgegriffen werden und wie sie dargestellt werden. Dies wird als Selbstreferenzialität des Journalismus bezeichnet. Eine kleine Gruppe von meinungsführenden Medien prägt die Berichterstattung einer großen Gruppe von Medien – national und teilweise auch international. Meinungsführermedien werden intensiv von anderen Journalisten, zum Beispiel Regionalzeitungen, genutzt. Sie setzen die Agenda für andere, was als Cross-Media-Agenda-Setting bezeichnet wird. Meinungsführermedien können identifiziert werden, indem man ermittelt, wie häufig sie von anderen Medien aufgegriffen oder zitiert werden. Analysen von Media Tenor fokussieren in der Regel auf diese Meinungsführermedien, die auch im Zentrum der Aufmerksamkeit strategischer Kommunikationsplanung stehen sollten.

Untersuchungen von Media Tenor und die Arbeit von Wissenschaftlern mit den Daten aus der Grundlagenforschung haben gezeigt, dass wichtige Medien auch einen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung und das Image von Firmen und Branchen haben. TV-Berichterstattung etwa über die Lage und Entwicklung der Wirtschaft beeinflusst häufig die Wahrnehmung der wirtschaftli-

chen Lage und damit die Erwartungsbildung.<sup>12</sup> Die Erwartungsbildung ist eine wichtige Komponente von Investitions- und Kaufentscheidungen. Die Medienberichterstattung hat sich als starker Frühindikator für die Entwicklung des Wirtschaftsklimas in Deutschland, Frankreich, Schweiz, USA und Großbritannien erwiesen.

Die Medienberichterstattung prägt zudem das Image einzelner Unternehmen, Personen und Gruppen. Das gilt nicht nur in Krisenzeiten, sondern auch für die Routine-Berichterstattung. Die Medien bieten den Akteuren einen wichtigen Kanal, um mit Kunden, Investoren, Politik und anderen Stakeholdern zu kommunizieren. Die Medien entscheiden am Ende maßgeblich mit darüber, ob System- und Organisationsvertrauen gegeben sind und sich verbessern, oder ob sie nicht gegeben sind beziehungsweise sich verschlechtern. Unternehmen und Branchen ohne ausreichende Medienpräsenz sind deswegen auch der Gefahr ausgesetzt, dass geringfügige Krisen und Negativ-Nachrichten von Gegnern die Wahrnehmung bestimmen. Untersuchungen von Media Tenor haben offengelegt, dass verschiedene Faktoren helfen können, das Image von Politikern, Unternehmen, Verbänden, NGO und Branchen zu gestalten und zu stabilisieren. Dazu gehört vor allem der sogenannte Share of Voice. Eigene Zitate in der Berichterstattung sollten mindestens 35 Prozent ausmachen, da mit diesem Share of Voice vor allem die Führungskräfte-Kommunikation gestaltet und gestützt wird. Ein hoher Share of Voice ist die Voraussetzung, um ohne Krise – also geplant und gestaltet – die Wahrnehmungsschwelle zu durchbrechen und die Botschaften effektiv und glaubwürdig zu kommunizieren. Ein hoher Share of Voice bedeutet damit auch, die Abhängigkeit vom Wohlwollen einzelner Akteure, zum Beispiel von Journalisten, zu verringern.

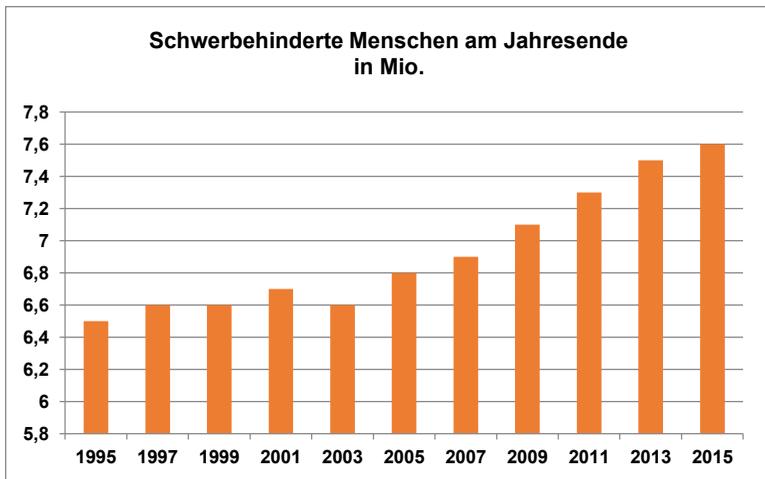
---

<sup>12</sup> Kholodilin, Konstantin A. and Kolmer, Christian and Thomas, Tobias and Ulbricht, Dirk, *Asymmetric Perceptions of the Economy: Media, Firms, Consumers, and Experts* (June 1, 2015). DIW Berlin Discussion Paper No. 1490

## 2. Die Lage von Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsmarkt

### Die Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen steigt

Die Zahl der Menschen mit schweren Beeinträchtigungen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Zum Jahresende 2015 lebten in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen – etwa jeder elfte Bürger. Basis für diese Zählung sind Menschen, denen ein Behinderungsgrad von 50 und mehr zuerkannt wurde.<sup>13</sup>



Quelle: destatis

Bei 86 Prozent der Menschen wurde der überwiegende Teil der Behinderung durch eine Krankheit verursacht, bei 4 Prozent waren sie angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf.<sup>14</sup> Bei knapp einem Viertel der schwerbehinderten Menschen stellte das

---

<sup>13</sup> [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16\\_381\\_227.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16_381_227.html)

<sup>14</sup> Ebd.

Versorgungsamt den höchsten Behinderungsgrad (100) fest.<sup>15</sup> Männer waren mit 51 Prozent im Jahr 2015 etwas häufiger von Schwerbehinderungen betroffen als Frauen mit einem Anteil von 49 Prozent. Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Menschen mit schweren Behinderungen waren über 65 Jahre alt (Männer: 53,2 Prozent, Frauen: 57 Prozent). 4,5 bzw. 3,2 Prozent der Menschen mit schweren Behinderungen waren unter 25 Jahre alt, also in einem Alter, in dem möglicherweise noch schulische oder nachschulische Ausbildung im Vordergrund steht. So bleiben rund 40 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderungen, die im erwerbsfähigen Alter sind und für die sich in der einen oder anderen Weise die Frage nach der beruflichen Tätigkeit und Inklusion stellt, in Summe also etwa 3 Millionen Menschen.

Es steht zu befürchten, dass diese Dimension der Öffentlichkeit, der Politik, den Unternehmen und der Gesellschaft, nicht immer vor Augen steht. Drei Millionen Menschen, das sind ungefähr dreimal so viele Menschen wie im Finanzsektor arbeiten oder die Gesamtzahl der Beschäftigten im deutschen Einzelhandel.<sup>16</sup>

Die Zahlendimensionen zeigen gleichzeitig die Relevanz des Vorhabens Inklusion. Und eine genauere Analyse von Art und Umfang der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bildet die Voraussetzung, um das Bild von Inklusion in den Medien im späteren Teil der Studien einordnen zu können.

Insgesamt hat sich die Beschäftigungssituation *nicht* behinderter Beschäftigter in den letzten Jahren in Deutschland sehr positiv entwickelt, bei den 15- bis unter 25-Jährigen ist die Arbeitslosigkeit gegenüber 2007 um 40 Prozent gesunken. Bei den jüngeren Menschen mit *schweren* Behinderungen ging die Arbeitslosigkeit dagegen nur halb so stark zurück. Bei den älteren Menschen mit

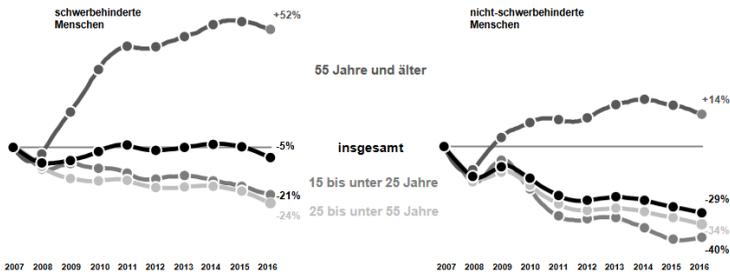
---

<sup>15</sup> Ebd.

<sup>16</sup> Destatis und <https://www.handelsdaten.de/branchen/deutschsprachiger-einzelhandel>

schweren Behinderungen ist die Arbeitslosigkeit seit 2007 um 52 Prozent gestiegen, gegenüber 14 Prozent bei den nicht behinderten älteren Beschäftigten. In Summe ist die Arbeitslosigkeit bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten um 29 Prozent zurückgegangen, bei schwerbehinderten Menschen dagegen nur um 5 Prozent<sup>17</sup>.

**Veränderung der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Menschen**  
Bestand Arbeitsloser nach Altersgruppen, jeweils Jahresdurchschnitt, Veränderungen gegenüber 2007



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Schwerbehinderte Menschen haben offenbar nicht in gleicher Weise an der deutlichen Verbesserung der Arbeitsmarktlage teilhaben können wie Menschen ohne Schwerbehinderung. Aufgrund der demografischen Entwicklung rechnet die Bundesagentur für Arbeit in den kommenden Jahren mit weiter steigenden Zahlen von Menschen mit schweren Behinderungen in der Gruppe der 55plus-Generation.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2017, Seite 9

<sup>18</sup> Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg, S. 6

## **Menschen mit Behinderungen müssen länger suchen, bis sie eine neue Arbeit finden**

Nicht nur die Arbeitslosigkeit oder die Beschäftigungsquote an sich sind relevante Parameter, um die Lage von Menschen mit schweren Behinderungen zu beschreiben. Von großer Bedeutung ist auch, wie viel Zeit Menschen benötigen, um ein neues Arbeitsverhältnis zu finden. Man könnte dies als eine Frage der Chancengleichheit ansehen.

In Summe der Menschen, die arbeitssuchend gemeldet waren, waren bis zu drei Monate arbeitslos:

- 21% der Menschen mit Schwerbehinderung
- 29% der Menschen ohne Schwerbehinderung.

Schaut man allerdings auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, ist es anders herum. In Summe waren länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet:

- 46% der Menschen mit Schwerbehinderung
- 36% der Menschen ohne Schwerbehinderung.<sup>19</sup>

Auch wenn die Dynamik am Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren Behinderungen geringer ist, hat laut dem Meldewesen der Arbeitgeber (nach §80 Abs. 2 SGB IX) die Beschäftigung von Betroffenen in absoluten Zahlen gerechnet von 2007 bis 2013 um 180.000 auf 987.000 zugenommen. Die Zahl der Auszubildenden mit schweren Behinderungen ist von 2007 auf 2013 um 1.300 auf 7.000 angestiegen.<sup>20</sup>

Es gibt darüber hinaus noch weitere Parameter, mit denen die Inklusion von Menschen mit schweren Behinderungen in den Ar-

---

<sup>19</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt-Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2017, Seite 13

<sup>20</sup> Ebd. S. 7

beitsmarkt nachvollzogen werden kann. Im Inklusionsbarometer Arbeit von Aktion Mensch, das vom Handelsblatt Research Institut erstellt wird, werden unter anderem die folgenden (jenseits der bereits genannten) aufgelistet (dahinter der Wert für 2016 sowie der Fünf-Jahres-Durchschnitt):

	2016	Ø 5 Jahre
• Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,69%	4,36%
• Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	13,4%	14,9%
• Erwerbsquote der Schwerbehinderten	39,2%	37,2%
• Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtplatz besetzen:	40,2%	37,6% <sup>21</sup>

Bei der Beschäftigungsquote beträgt der gesetzliche Wert für Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten 5 Prozent. Die gesetzliche Beschäftigungsquote ist also im Durchschnitt noch nicht erreicht. Vor allem kleinere Unternehmen (20 bis 40 Mitarbeiter) liegen mit einem Durchschnitt von 2,9 Prozent zurück. Großunternehmen mit 10.000 – 50.000 Beschäftigten schafften 6,3 Prozent.<sup>22</sup> Die Arbeitslosenquote von Menschen mit schweren Behinderungen liegt mit 13,4 Prozent fast doppelt so hoch wie die bei Menschen ohne (6,4%).

---

<sup>21</sup> Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016., S. 10

## **Bis dato besetzt weniger als die Hälfte der Unternehmen zumindest einen Pflichtplatz**

Wenn bis dato lediglich 40,2 Prozent der Arbeitgeber zumindest *einen* Pflichtplatz besetzen, dann ist das zwar im langfristigen Vergleich ebenfalls eine Verbesserung, zeigt aber gleichzeitig, dass noch erheblicher Handlungsbedarf besteht, wenn das Ziel einer Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt tatsächlich ernsthaft verfolgt wird. Insgesamt fassen die Autoren des Inklusionsbarometers die Lage am Arbeitsmarkt so zusammen: „Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionsbarometers vor drei Jahren sind in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben.“ Aber, angesichts von 29.000 gemeldeten offenen Pflichtarbeitsplätzen und 179.000 Arbeitslosen mit schweren Behinderungen sieht das Inklusionsbarometer auch noch erhebliche Probleme, ebenso sei von einer hohen „stillen Reserve“ auszugehen, also von Menschen, die sich nicht bei der Arbeitsagentur suchend melden. Als Indikator verweisen die Autoren darauf, dass der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren bei den Schwerbehinderten 56 Prozent (1,79 Millionen) betrage, bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.<sup>23</sup>

---

23 Ebd. S. 17

## Wo sind Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigt? <sup>24</sup>



Statistik der Bundesagentur für Arbeit

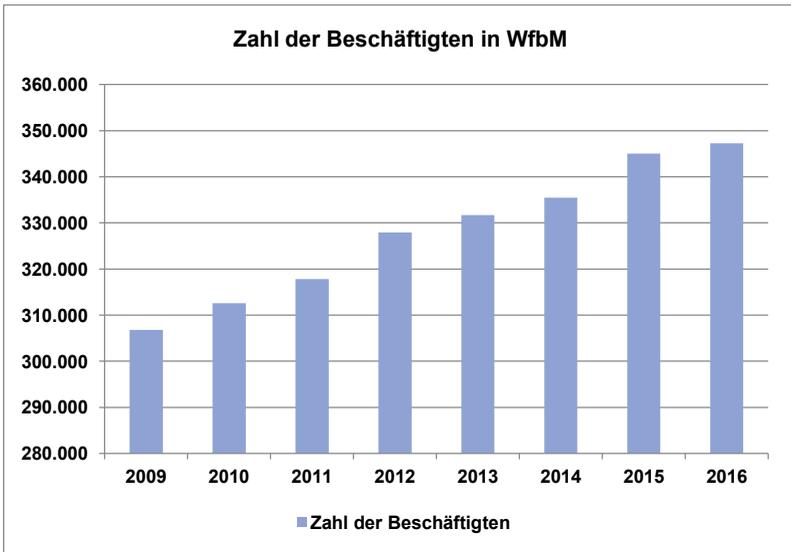
Laut Bundesagentur für Arbeit bietet vor allem das Verarbeitende Gewerbe Arbeitsplätze für Menschen mit schweren Behinderungen, gefolgt vom Öffentlichen Dienst und dem Gesundheitswesen. In Summe werden für das Jahr 2015 996.000 Beschäftigte ausgewiesen (siehe Grafik oben). Aus der Aufstellung geht allerdings nicht ohne Weiteres hervor, ob die angebotenen Stellen im sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt sind, mit Arbeitsplätzen in der freien Wirtschaft sowie den rund 850 Integrationsunternehmen, oder im zweiten Arbeitsmarkt mit seinen in Deutschland rund 700 Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). <sup>25</sup>

---

24 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2017, Seite 7

25 , <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/realitaetscheck.html>, abgerufen am 30.5.2017

Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, der 93 Prozent der Hauptwerkstätten angehören, arbeiten dort in knapp 2.800 Betriebsstätten insgesamt über 308.000 Werkstattbeschäftigte: „30.062 im Berufsbildungsbereich, 261.562 im Arbeitsbereich und 17.062 im nicht sozialversicherten Förderbereich“<sup>26</sup> Eine aktuelle Analyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den WfbM zwischen 2009 und 2016 deutlich zugenommen hat (siehe Grafik unten).



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung nach Geschlecht, Erstellungsdatum: 31.05.2017, Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit. Menschen mit Behinderung in anerkannten Einrichtungen, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Menschen mit Behinderung in Integrationsprojekten, Teiln. Teilhabe am Arbeitsleben. Aufgrund von Datenverarbeitungsfehlern sind nach den aktuell vorliegenden Erkenntnissen die endgültigen Werte des Berichtsmonats Juni 2016 leicht untererfasst.

---

26 [https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/WfbM/BAG\\_WfbM/index.html](https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/WfbM/BAG_WfbM/index.html), abgerufen am 30.5.2017

Wenn ein Primärziel der Umsetzung der UN-Konvention darin besteht, die Bedeutung der Werkstätten als Anbieter für Beschäftigung im Verhältnis zu den anderen Anbietern von Arbeit zu senken, dann ist dieses Ziel bislang jedenfalls nicht in den konkreten Beschäftigungszahlen erkennbar.

Neben den Werkstätten gibt es noch Integrationsfirmen, die einen besonderen Fokus auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen legen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen vertritt 850 solcher Betriebe mit insgesamt 26.000 Beschäftigten. Integrationsfirmen verpflichten sich, mindestens 25 Prozent, höchstens 50 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen Schwerbehinderten nach §132 SGB IX zu besetzen.<sup>27</sup> Das Verhältnis von rund 26.000 Stellen in den Integrationsbetrieben gegenüber mehr als 300.000 Stellen in den Werkstätten verdeutlicht, das kurzfristig zumindest kein Ersatz für die Werkstätten vorhanden ist, auch nicht, wenn alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber der Pflichtbeschäftigungsquote nachkommen würden.

Entgegen mancher Vorurteile zeigt eine genaue Analyse: Arbeitslose Menschen mit schweren Behinderungen sind durchschnittlich höher qualifiziert als andere.<sup>28</sup>

Nur 41 Prozent der Arbeitslosen mit schwerer Behinderung haben keine Berufsausbildung, bei nicht-schwerbehinderten sind es 49 Prozent. Deutlich mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Arbeitslosen verfügt über eine betriebliche/schulische Berufsausbildung (54 Prozent), aber nur 43 Prozent der nicht-schwerbehinderten. Schwerbehinderte Arbeitslose streben nach den Befragungen der Bundesagentur im Vergleich der beiden Gruppen eher eine qualifizierte Tätigkeit an. Lediglich bei der akademischen Berufsausbildung liegt der Anteil der Menschen mit schweren Behinderungen unter dem der Vergleichsgruppe.

---

<sup>27</sup> <http://www.bag-if.de/was-sind-integrationsfirmen/>, Abruf am 30.5.2017

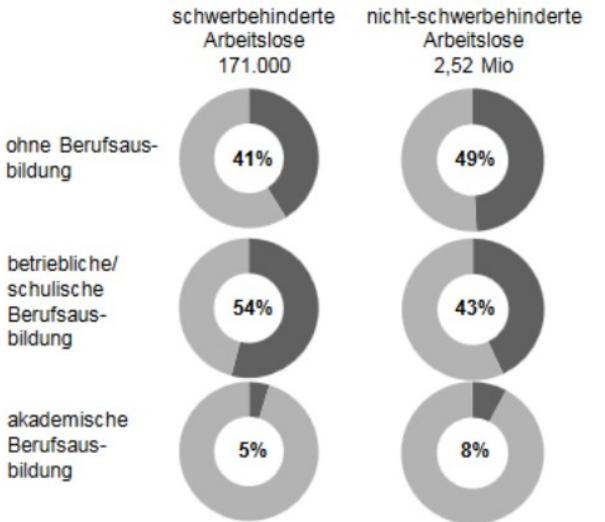
<sup>28</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt–Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2017, Seite 11

## Arbeitslose Menschen mit schweren Behinderungen sind überdurchschnittlich qualifiziert

### Strukturmerkmale - Berufsausbildung

Jahresdurchschnitt 2016

Anteile



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anteile ohne  
„keine Angabe“

### Zeitarbeit am aufnahmefähigsten

Für diese Studie ist nicht zuletzt interessant, in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes Menschen mit schweren Behinderungen eine Stelle finden. Wenn es, wie oben beschrieben, deutliche Schwierigkeiten gibt, Menschen mit solchen Beeinträchtigungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, dann könnte eine sorgfältige Analyse der aufnahmebereiten Branchen dabei helfen, die noch bestehenden Probleme, vor allem die höhere Bestandsarbeitslosigkeit und auch die höhere „Stille Reserve“ zu vermindern.

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit weisen der Zeitarbeit eine besondere Rolle zu: 16,5 Prozent der schwerbehinderten Menschen schafften den Sprung in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe von Zeitarbeit.

**Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen**  
schwerbehinderte Menschen, Jahressumme 2016

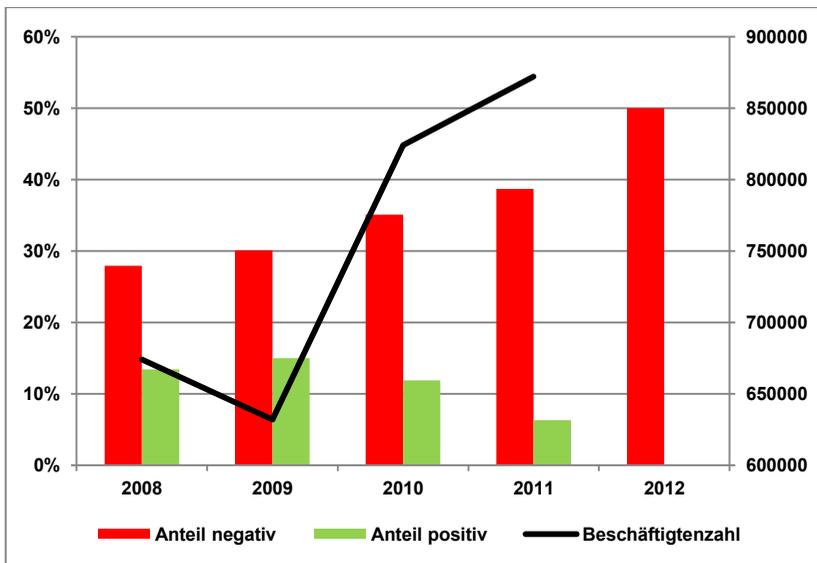


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Zeitarbeit hat auch bei der Reduzierung der hohen Arbeitslosigkeit zwischen 2009 und 2011 eine wichtige Rolle gespielt (siehe Grafik unten). Das Image der Zeitarbeitsbranche hat sich in dieser Zeit jedoch nicht verbessert, sondern dramatisch verschlechtert. Insbesondere in der politischen Diskussion ist die Zeitarbeit vor dem Hintergrund der dynamischen Beschäftigungsentwicklung eher als Problem, denn als Lösung verstanden worden.

Die Branche hat es in dieser Zeit nicht geschafft, ihre besondere Funktion als Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt in der Öffentlichkeit adäquat zu transportieren und damit auch berechnete kritische Aspekte wie Lohnhöhe und Beschäftigungssicherheit zu kontextualisieren.

## Medienimage der Zeitarbeitsbranche / Beschäftigtenzahl



Quelle: Media Tenor International, 658 Beiträge über die Zeitarbeitsbranche in 28 Medien, Bundesagentur für Arbeit

Es bleibt abzuwarten, ob sich der besondere Stellenwert der Zeitarbeitsbranche auch in der Berichterstattung über Inklusion am Arbeitsmarkt niederschlägt. Mit Randstad liegt ein führendes Unternehmen der Zeitarbeitsbranche im bereits oben erwähnten SCR300-Bericht an führender Stelle mit seinen Bekenntnissen zu den Social Development Goals der UN.<sup>29</sup>

### Fazit

Die Lage am Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren Behinderungen hat sich verbessert, ihre Beschäftigung ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Die Situation der Betroffenen ist

---

<sup>29</sup> UNGSII SDG Commitment Report empowers investors on both profit and impact. Bericht der UNGSII-Stiftung, Mai 2017, Wien/Genf, Seite 6,18

aber nicht gut: Sie haben bis jetzt nicht so stark vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitiert wie Menschen ohne schwere Behinderungen.

Rund ein Drittel der Menschen mit schweren Behinderungen sind aktuell in Werkstätten beschäftigt. Diese haben sich seit den 60er-Jahren auf entsprechende Angebote spezialisiert. Allerdings werfen Kritiker den Werkstätten vor, dass sie nicht genügend durchlässig für den allgemeinen Arbeitsmarkt sind und damit Teilhabe erschwert wird. So kommt die Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte zu dem Schluss, dass „in vielen Bereichen Bedeutung und Tragweite der Konvention rechtlich und praktisch wirkungslos bleiben“ und zielt damit auch auf die Werkstätten.<sup>30</sup>

Das Institut konstatiert zwar, dass die Werkstattbeschäftigten dort Unterstützungsangebot finden, die in aller Regel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stünden und dass die Beschäftigten rentenrechtlich abgesichert seien. Das Institut kritisiert jedoch, dass die Menschen mit Beeinträchtigungen in einer „Sonderwelt, isoliert von Menschen ohne Behinderung“ arbeiteten, dass ihnen Wahlmöglichkeiten fehlten, auch aufgrund mangelnder Ausbildung, und dass sie für ihre Arbeit keine auskömmliche Entlohnung erhielten.<sup>31</sup>

Kritik daran, dass die Mindestlöhne für die Werkstätten nicht gelten, haben die Medien einige Male aufgegriffen (z.B. Tagesschau vom 31. März 2017). Dennoch hat die Zahl der Beschäftigten in den WfbM seit 2009 deutlich zugelegt und es ist nicht erkennbar, wie ihr Angebot kurzfristig durch Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt ersetzt werden sollte. Hinzu kommt, dass in den Werkstätten auch ein hoher Prozentsatz von Menschen beschäftigt

---

<sup>30</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin, S. 4.

<sup>31</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2016): Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Positionspapier. Berlin, S. 1

ist, für die es schwierig werden könnte adäquate Arbeitsbedingungen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren. Die in den Jahren erfolgte Spezialisierung der Werkstätten bringt in jedem Fall sogenannte „Economies of Scale“ (Größenbetriebsvorteile) mit, weil eine individuelle Struktur von Spezialisten geschaffen wurde, die gezielt auf die verschiedenen Herausforderungen eingehen können.

Die Erfahrungen bei der Auflösung von Förderschulen und die Schaffung von integrativen Klassen sind durchaus ambivalent, was das Ergebnis anbelangt. Angehörige von Menschen mit schweren Behinderungen äußern sich unter anderem in Internetforen immer wieder kritisch über radikale Pläne zur Abschaffung der Werkstätten und die Integration ihrer Angehörigen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und werfen den Verfechtern solcher Ideen wie der UN oder dem Deutschen Institut für Menschenrechte vor, realitätsfremd und nicht im Interesse der Menschen mit schweren Behinderungen zu argumentieren, die keine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hätten – auch nicht mit Assistenz.<sup>32</sup> Die Erfahrungen der unmittelbar Betroffenen gilt es bei der weiteren Entwicklung der Werkstattbeschäftigung zu berücksichtigen.

Angesichts der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit schweren Behinderungen, ihrer überproportionalen Probleme, bei Arbeitslosigkeit zeitnah eine neue Stelle zu finden, der noch vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsquote, der hohen „Stillen Reserve“ und der niedrigen Vermittlungsquote aus den Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt wäre zu erwarten, dass die Medien in Deutschland aktuell eher kritisch und mit Blick auf die wahrgenommenen Defizite über Inklusion am Arbeitsmarkt berichten. Die folgende Analyse wird zeigen, ob dem so ist.

---

<sup>32</sup> Siehe zum Beispiel Diskussion im Anschluss an den folgenden Beitrag: <http://blog.zeit.de/stufenlos/2016/06/07/inklusive-arbeitsmarkt-statt-behindertenwerkstaetten/>

### **3. Das Medienbild von Menschen mit Behinderungen**

#### **Eine Geschichte voller Stereotype**

Die Kommunikationswissenschaft misst den Medien eine zentrale Rolle bei, wenn es um die Verstärkung negativer Bilder über Menschen mit Behinderungen in der Bevölkerung geht.<sup>33</sup> Bevor die Berichterstattung über Inklusion in der Arbeitswelt im Detail untersucht wird, ist es hilfreich, sich zu vergegenwärtigen, welchen Stellenwert Menschen mit Behinderungen überhaupt in deutschen Leitmedien haben. Eine hinreichende Präsenz ist die notwendige Voraussetzung, dass Themen, die sich mit der Inklusion in die Arbeitswelt befassen, überhaupt in der Breite als gesellschaftlich relevant wahrgenommen werden.<sup>34</sup> Zudem ist es hilfreich, einen Blick in die bisherige Forschung zum Medienbild von Menschen mit Behinderungen zu werfen, um die aktuellen Ergebnisse einordnen zu können.

In der wissenschaftlichen Literatur finden sich Hinweise darauf, dass negative Stereotype zu Menschen mit Behinderungen bereits im antiken griechischen Theater nachweisbar sind. Stereotype werden hier verstanden als „Eigenschaften, die Personen aufgrund ihrer Zuordnungen zu Gruppen zugeschrieben werden. Gefühle gegenüber Gruppen ordnen Sozialpsychologen den sozialen Einstellungen zu. Einstellungen wiederum sind Tendenzen, die Objekte positiv oder negativ bewerten. Das grenzt Stereotype von Vorurteilen ab, denn Vorurteile gelten als negative Einstellungen.“<sup>35</sup> Men-

---

<sup>33</sup> The ‘Supercrip’ in sport media: Wheelchair athletes discuss hegemony’s disabled hero. *Sociology of Sport Online*, <http://archive.is/lBh7>, abgerufen am 19.6.2017

<sup>34</sup> Zur Bedeutung von Wahrnehmungsschwellen siehe zum Beispiel: Brettschneider, Frank: *Die Medienwahl 2002: Themenmanagement und Berichterstattung*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 2002. Bundeszentrale für politische Bildung.

<sup>35</sup> Schmiese, Wulf: *Fremde Freunde: Deutschland und die USA zwischen Mauerfall und Golfkrieg*. Schöningh. Paderborn, München, Wien, Zürich, 2000. S. 21

schen mit Behinderungen werden bereits im Altertum und im Mittelalter nicht selten als böse dargestellt, oftmals in Verknüpfung mit sexueller Degenerierung.<sup>36</sup> Insgesamt werden in der Studie „Disabling Imagery and the Media“ folgende negative Stereotype von Menschen mit Behinderungen in den Medien aufgeführt:<sup>37</sup>

(1) bemitleidenswert und erbärmlich

Die Medien sehen das Leben von Menschen mit Behinderungen durch die Brille des Leidens. Gesundheitliche Probleme oder ähnliche Benachteiligungen haben einen hohen Stellenwert. Beim Leser/Betrachter wird Mitgefühl erweckt. Diese Form der Darstellung wird daher auch häufig im Zusammenhang mit Fundraising verwendet. Gleichzeitig kann der Eindruck erweckt werden, dass das Leben nicht lebenswert ist.

(2) Objekt der Gewalt

Menschen mit Behinderungen werden häufiger als andere im Zusammenhang sensationalistischer Gewaltdarstellungen gezeigt.

(3) unheimlich und böse

Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen werden als unheimlich und böse dargestellt. Viele Beispiele dazu finden sich auch in der aktuellen Berichterstattung, drei seien wahllos herausgegriffen. Ein Titel in der BILD vom 24.6.2016 lautete: „Eine Mutter tötet ihr Baby. Grund: Sie ist offenbar geisteskrank!“ Am 12.4.2017 titelte das Blatt: „Geisteskranker (60) schlägt Bekannte fast tot“. Am 8.6.2017: „Persönlichkeitsstörung – Messerstecher kommt in Psychoklinik. Laut psychologischem Kurzgutachten lei-

---

<sup>36</sup> Disabling imagery and the media. An Exploration of the Principles for Media Representations of Disabled People. First in a Series of Reports, Colin Barnes, 1992, The British Council of Organisations of Disabled People, <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-disabling-imagery.pdf>, abgerufen am 19.6.2017

<sup>37</sup> Ebd. S. 7ff.

det der Täter u. a. an einer schweren Persönlichkeitsstörung paranoiden Typs, Depression und Halluzinationen.“

#### (4) Atmosphäre der Kuriosität

Dieses Stereotyp ist wohl besonders sichtbar in den Kuriositäten-schauen vergangener Jahrhunderte gewesen. Es gibt aber auch heute noch Ansätze, zum Beispiel im Remscheider General-Anzeiger vom 20.12.2014, der titelte: „Einbeiniger Räuber ‚nur‘ Betrüger?“ Der Tagesspiegel vom 10.9.2007 brachte eine Geschichte mit der Überschrift: „Blinder Judo-Weltmeister legt Räuber aufs Kreuz“.

#### (5) Superkrüppel

Menschen mit Behinderungen werden herausragende Eigenschaften, übermenschliche Stärke und Willenskraft zugeschrieben. Beispielsweise wird in Beiträgen über Menschen mit Sehbehinderung oft ihr „besonderes Gehör“ gepriesen oder angedeutet, sie könnten Dinge wahrnehmen, die andere nicht sehen können. Mitunter kommt es aber auch vor, dass sie für selbstverständliche Dinge besondere Anerkennung bekommen, etwa wie sie sich in das normale Alltagsleben eingliedern.

#### (6) Objekt des Spotts/der Lächerlichkeit

Dieses Stereotyp kommt den Studien zufolge eher in den Unterhaltungsmedien als in den Nachrichtenmedien vor.<sup>38</sup>

#### (7) sich selbst der größte und einzige Feind sein

Hier geht es sowohl um das Thema Selbstmitleid und dass Menschen mit Behinderungen weniger Probleme hätten oder sich integrieren könnten, wenn ihnen nicht Selbstmitleid im Wege stünde. Andererseits taucht dieses Motiv der Studie zufolge zum Beispiel

---

<sup>38</sup> Vergleiche auch Bartman, Silke: Der behinderte Mensch im Spielfilm. Eine kritische Auseinandersetzung mit Mustern, Legitimationen, Auswirkungen von und den Umgang mit Darstellungsweisen von Menschen mit Behinderungen in Spielfilmen. Lit 2002, Seite 142

in Berichten über HIV auf oder wenn Menschen mit Behinderungen durch Kampagnen auf ihre Schwierigkeiten aufmerksam gemacht werden und dass wiederum als Problem für Integration oder Inklusion dargestellt wird.

#### (8) Belastung

Die Darstellung von Menschen mit Behinderungen als Belastung für andere, abhängig von der Hilfe von Menschen ohne Behinderung. Dieses Motiv findet sich häufig in der Berichterstattung und wurde auch vielfach eingesetzt, um Freiwillige für soziale Arbeit anzuwerben oder auch um Spenden zu sammeln. Die Autoren der Studie verweisen darauf, dass die wahrgenommene Belastung vor allem daraus entsteht, dass Menschen mit Behinderungen oft kein ausreichendes Budget haben, um persönliche Assistenten anstellen zu können.

#### (9) sexuell abnormal

Fehlgeleitete Vorurteile über die Sexualität von Menschen mit Behinderungen als Themen in Kunst und Literatur sind seit dem Altertum nachweisbar. Die aktuelle Medienanalyse zeigt allerdings, dass das Thema in den Nachrichtenmedien äußerst selten angesprochen wird, zu selten, um daraus konkrete Vorstellungen oder Vorurteile ableiten zu können. In den Nachrichtenmedien ist stattdessen in jüngerer Zeit eher zu beobachten, dass Journalisten versuchen, sich dem Thema durch Reportagen oder Gespräche mit Betroffenen zu nähern, auch über „Sexualassistenten“ wird dabei beispielsweise berichtet.<sup>39</sup>

(10) unfähig, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben  
Menschen mit Behinderungen würden selten als „normaler“, produktiver und integrierter Teil der Bevölkerung gezeigt, damit entstehe der falsche Eindruck, dass dies nicht so sein könnte.

---

<sup>39</sup> Z.B. Spiegel Online, 10.1.2017 „Sex auf Rezept“, Neue Zürcher Zeitung, 16.11.2014 „Alle dürfen Sex haben“.

(11) normal

Die Studie beobachtet eine zunehmende Zahl von Filmproduktionen, in denen Menschen mit Behinderungen „normale“ Charaktere in Filmen werden, ohne dass jedoch über ihre Behinderung und deren Rückstrahlung auf die Umwelt reflektiert wird. Dies beinhaltet die Gefahr, dass Gesellschaft und Politik dann nicht mehr engagiert weiter am Abbau von Barrieren arbeiteten.

Die lange Liste der oben genannten Stereotype verdeutlicht, welche große Herausforderung es für die Medien darstellt, richtig und angemessen über Menschen mit Behinderungen, ihr Ergehen und ihre Bedürfnisse zu berichten. Eine etwas breitere Sichtung von vorhandenen Studien legt nahe, dass „bemitleidenswert“ und „Superkrüppel“ besonders verbreitete Stereotype in Nachrichtenmedien darstellen.<sup>40</sup>

Esther-Skadi Brunn zeichnet in ihrem Buch „Darstellung von Menschen mit Behinderungen“ aus dem Jahr 2008<sup>41</sup> anhand von verschiedenen historischen Phasen nach, wie sich das Medienbild von Menschen mit Behinderungen im Laufe der Jahrhunderte verändert hat. Sie geht dabei auf Flugblätter aus dem 15. und 16. Jahrhundert ein, auf anti-polnische Propaganda in den 1920er-Jahren, die Diffamierung und anschließende Vernichtung von Menschen mit Behinderungen in der Zeit des Nationalsozialismus und auf die ‚Contergan-Affäre‘ in den 1960ern und den Folgejahren. Anhand einer Sichtung des Archivs der Wochenzeitung „Die Zeit“ sieht sie durch die hohe Zahl der Kriegsinvaliden nach dem Zweiten Weltkrieg und später den Skandal um die Schädigung von Kindern durch das Medikament Contergan einen deutlichen Wandel im Medienbild. Sie resümiert: „Die Medien haben im Laufe eines

---

<sup>40</sup> Sullivan, Kathryn, "The Prevalence of the Medical Model of Disability in Society" (2011). 2011 AHS Capstone Projects. Paper 13. [http://digitalcommons.olin.edu/ahs\\_capstone\\_2011/13](http://digitalcommons.olin.edu/ahs_capstone_2011/13)

<sup>41</sup> Brunn, Esther-Skadi, Darstellung von Menschen mit Behinderungen in den Medien. Ein medialer Querschnitt – Sensationslust, Stigmatisierung, Aufklärung. VDM. Saarbrücken, 2008

Jahrhunderts immer vielfältiger über Menschen mit Behinderungen berichtet. Es liegt die Vermutung nahe, dass sich vor allem durch die ‚Contergan-Affäre‘ ein Wandel in der Berichterstattung vollzogen hat. Die Medien mussten durch das Ausmaß der Katastrophe zwangsläufig über missgebildete Kinder berichten. Behinderte Menschen konnten nicht mehr ‚totgeschwiegen‘ werden. Immer regelmäßiger befassten sich die Medien mit dem alltäglichen Leben von Menschen mit Behinderungen. Das mediale Bild behinderter Menschen ist im Laufe der Zeit vielfältiger geworden.“<sup>42</sup>

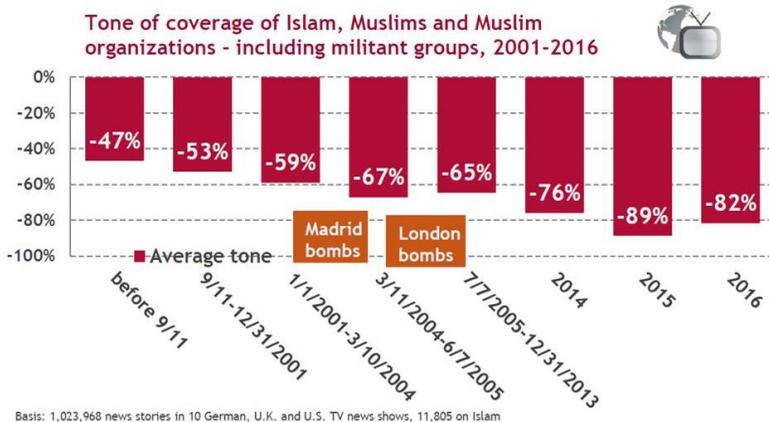
Es stellt sich bei diesem eher optimistischen Resümee allerdings die Frage, ob die geringe empirische Datenbasis einen solchen Schluss zulässt und ob die Vielfalt tatsächlich auch in der Masse der Bevölkerung wahrgenommen wurde.

Der Fokus dieser Studie liegt speziell auf der Berichterstattung über berufliche Inklusion, deshalb erfolgt an dieser Stelle keine ausführliche Erörterung der oben genannten Stereotype. Es gilt allerdings, diese im Hinterkopf zu behalten, wenn es um die empirischen Befunde im weiteren Teil der Analyse geht. Es ist zudem festzuhalten, dass noch andere Gruppen von positiven und negativen Stereotypisierungen betroffen sind. Besonders auffällig ist dies in der jüngeren Vergangenheit im Hinblick auf das Medienbild von Muslimen oder auch in der Berichterstattung über Flüchtlinge.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Ebd. S. 73/74

<sup>43</sup> Siehe Roland Schatz (Hrsg.). Global Agenda Index 2017, InnoVatio, Zürich, 2017, Seiten 43 und 59



Quelle: Global Agenda Index 2017

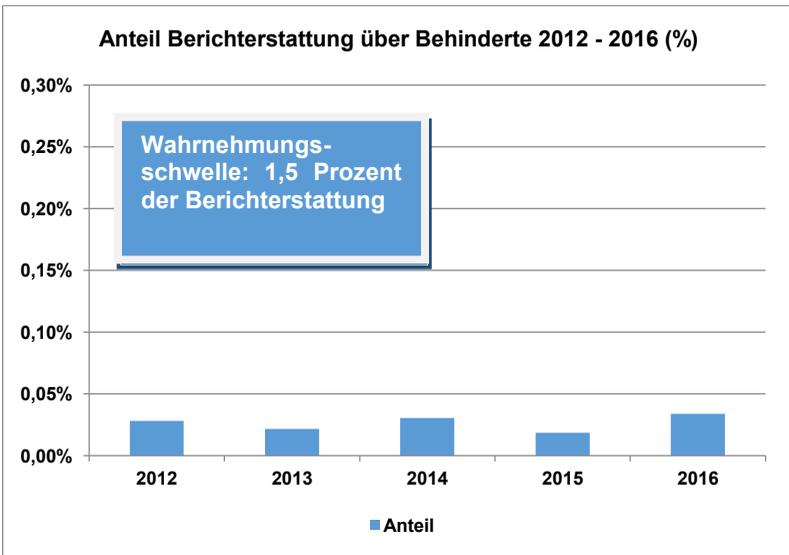
## Ein Thema unterhalb der Wahrnehmungsschwelle

Media Tenor International verfolgt seit Jahren in der Grundlagenforschung, wie die Abendnachrichten von ARD und ZDF, Spiegel, Focus, BILD-Zeitung und weitere Wochenmedien über Themen und Akteure berichten. Dabei wird im Politik- und Nachrichtenteil jeder Beitrag ausgewertet. Die Summe aller Berichte über Akteure summiert sich entsprechend auf 100 Prozent. Das Diagramm unten zeigt den Anteil von Menschen mit Behinderungen an allen Akteuren. Dies sind wohlgermerkt Beiträge, in denen Menschen mit Behinderung als Gruppe oder einzelne Personen dargestellt werden, nicht aber als Prominente, wie zum Beispiel Finanzminister Wolfgang Schäuble oder Schauspieler Samuel Koch.

Die Analyse aller Beiträge für die Jahre 2012 bis 2016 zeigt, dass der Anteil durchgängig unter 0,01 Prozent liegt, also weniger als einer von tausend Beiträgen. Es gibt zwar gewisse Schwankungen, aber im Prinzip gilt das für jedes der fünf ausgewerteten Jahre. Ausgewertet wurden insgesamt 1.245.261 Beiträge, 334 davon bezogen sich auf Menschen mit Behinderungen.

Die Wahrnehmungsschwelle, die Menge an Berichterstattung, ab der Menschen in erkennbarem Maße beispielsweise in Umfragen

oder durch ihr Verhalten auf ein Thema reagieren, liegt nach den Forschungen von Media Tenor bei rund 1,5 Prozent Anteil an allen Beiträgen. Zwischen 2012 und 2016 lag die Aufmerksamkeit bei weniger als einem Zehntel der erforderlichen Menge, damit Menschen mit Behinderungen überhaupt erkennbar in den Leitmedien vertreten sind. Kinder erhielten in der Zeit als Gruppe die zehnfache Aufmerksamkeit, Jugendliche die siebenfache Aufmerksamkeit, Flüchtlinge die vierundvierzigfache Aufmerksamkeit.

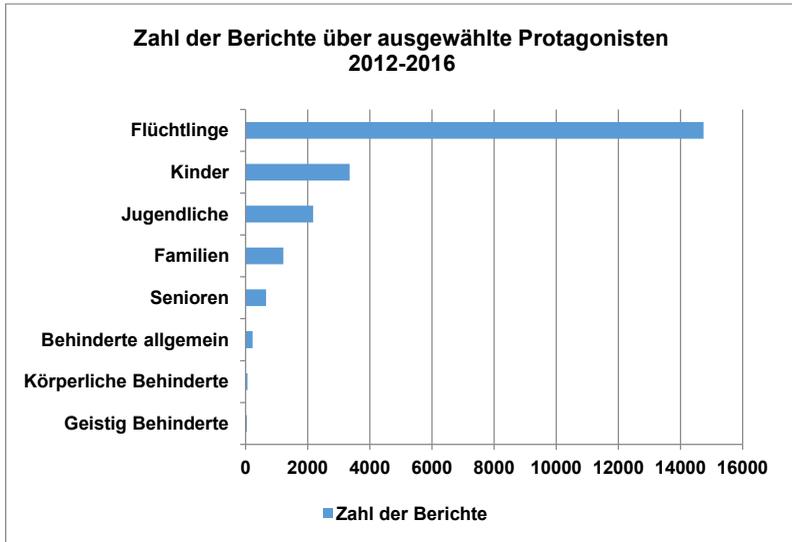


Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien

Die Hauptherausforderung für Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige und Interessenvertreter besteht also zunächst einmal darin, im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit nicht marginalisiert zu werden und nicht auf bestimmte Anlässe, zum Beispiel die Paralympics oder besondere UN-Gedenktage reduziert zu werden.

Acht Jahre nach der nationalen Umsetzung der UN-Konvention gibt es keine kontinuierliche Berichterstattung über Menschen mit

schweren Behinderungen in den Leitmedien, anhand derer der Stand von Inklusion in Deutschland nachvollziehbar wäre.



Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien

## **Leitmedien thematisieren Positives und Negatives**

Obwohl die Aufmerksamkeit in den Leitmedien für Menschen mit Behinderung insgesamt gering ist, wie die Analyse oben gezeigt hat, lohnt ein Blick auf die Tonalität oder Bewertung der Darstellung. Die Bewertungen der Protagonisten – der Menschen mit Behinderungen – werden hier so gemessen, dass einerseits erfasst wird, ob sie direkt kritisiert oder gelobt werden oder ob sie in einem positiven oder negativen Kontext gezeigt werden. Ein positiver Kontext könnte dabei zum Beispiel die Nachricht sein, dass sich die Wohnsituation für Menschen mit Behinderungen außerhalb spezifischer Einrichtungen wie Wohnheime verbessert hat. Ein negativer Kontext könnte sein, dass ihre Inklusion in den Arbeitsmarkt nicht gut vorankommt oder ihre Bezahlung hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Typisch für die hier ausgewerteten Medien wie TV-Nachrichten oder Wochenmagazine ist ein hoher Anteil von negativer Berichterstattung über Protagonisten im Allgemeinen. Über alle dargestellten Akteure hinweg beträgt der Saldo aus positiven und negativen Wertungen für die Jahre 2012 bis 2016 -26,1 Prozentpunkte. Für Menschen mit Behinderungen liegt der Negativsaldo „nur“ bei -15,3 Prozentpunkten. Die Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen ist also im Durchschnitt „positiver“ als bei anderen Protagonisten. Das könnte ein Hinweis auf die Stereotype „Superkrüppel“ und „normal“ sein.

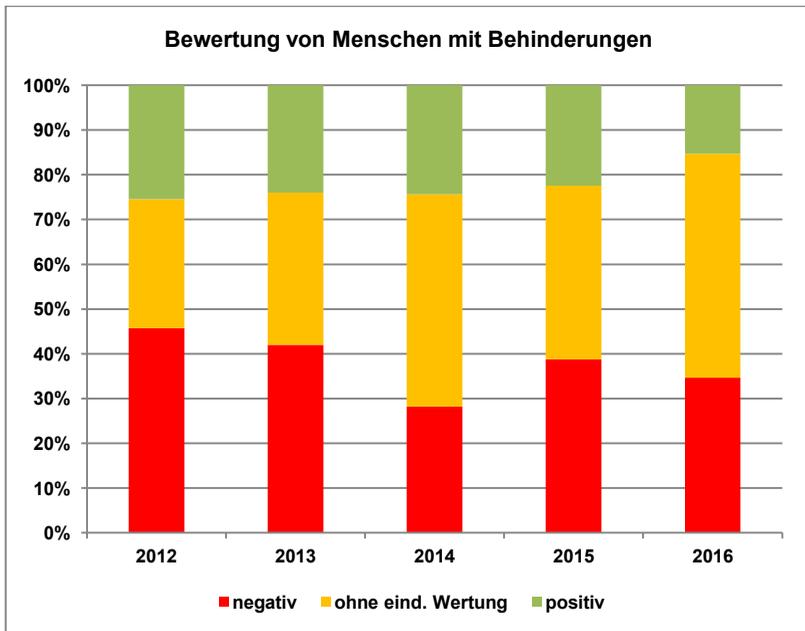
Was angemessen erscheint, wird sicherlich sehr unterschiedlich beurteilt, je nach Thema und auch nach Blickwinkel. Ein aufklärerischer Ansatz, der rasche Fortschritte bei der Umsetzung der UN-Konvention sehen will, dürfte eher auf die Defizite abheben. Ein Ansatz, der auf Vorbilder und Motivation abhebt, würde wohl eher nach solchen Beispielen suchen, in denen Inklusion gelingt, sich Lebensentwürfe erfüllen und Freude bereiten.

Das Portal „leidmedien.de“ versucht Journalisten zu sensibilisieren, Menschen mit Behinderung in der Berichterstattung nicht auf bestimmte Aspekte zu reduzieren und Phrasen und Klischees zu vermeiden. Ein Beispiel aus den „Frequently Asked Questions“: Wie rede ich mit einer gehörlosen Interviewpartnerin? Wie gebe ich einem Interviewpartner, der keine Arme hat, die Hand?<sup>44</sup> Auch das Heldenklischee („Superkrüppel“<sup>45</sup>) gilt es dem Portal nach unbedingt zu vermeiden. Siehe dazu auch Kapitel 6.

---

44 <http://leidmedien.de/category/journalistische-tipps/>, abgerufen am 31.5.2017

45 Ebd.



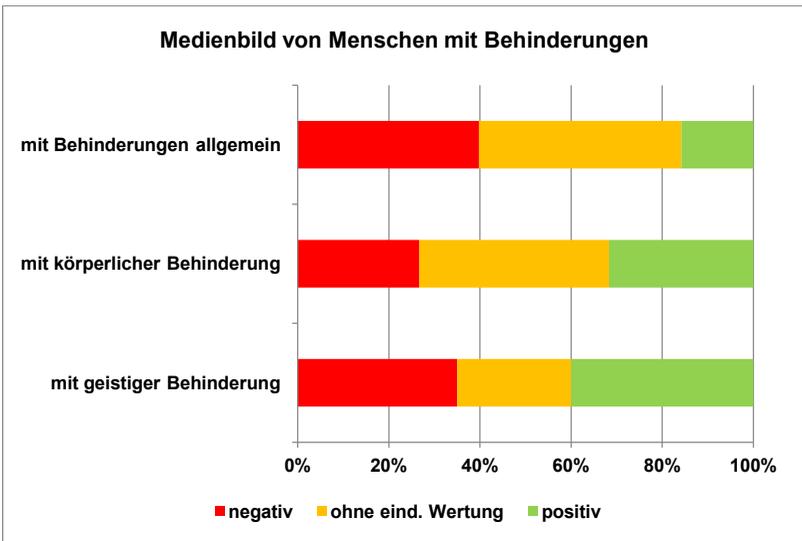
Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien, davon 334 Beiträge über Menschen mit Behinderungen

Bereits die Grundlagenanalyse gibt einen Hinweis darauf, dass das Image von Menschen mit Behinderungen weniger defizitorientiert ist, wenn die Berichterstattung konkreter wird, wenn es also nicht um „Behinderte im Allgemeinen“ geht, sondern etwas konkreter, zumindest nach der Art der Beeinträchtigung, differenziert wird. Dies kann einerseits als Hilfestellung für die journalistische Arbeit gelten, andererseits aber auch für die Kommunikation von Menschen mit Beeinträchtigung und deren Interessenvertreter zum Anlass genommen werden, ihre eigene Kommunikation zu prüfen und gegebenenfalls zu verändern.

Das relativ hohe Ausmaß an positiven Wertungen kann gleichzeitig als Indiz gesehen werden, dass die Heroisierung in der Berichterstattung über Menschen mit Beeinträchtigungen eine reale Gefahr sein kann. Die Gefahr dabei ist, dass es neben den charakterisierten „Superhelden“ viele gibt, die mit ihren Einschränkungen hadern oder ihren Alltag mit der Behinderung zwar mehr oder weniger bewältigen, dies jedoch als permanente Anstrengung erfahren –

auch und gerade wegen mannigfacher Barrieren. Eine zu positive Darstellung könnte dann bremsend auf die weitere Inklusion wirken, weil gesellschaftliche Barrieren nicht mehr wirkungsvoll abgebaut werden.

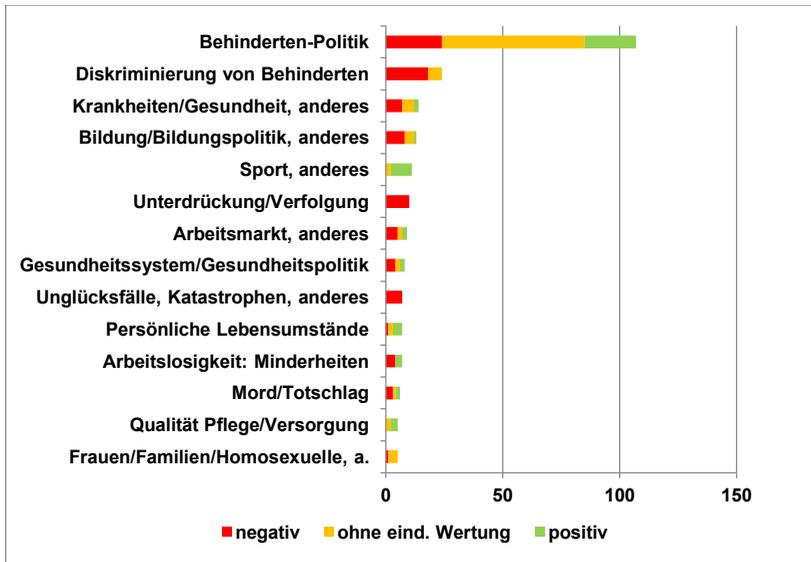
Der Anteil der positiven Beiträge war dabei in den letzten Jahren besonders hoch, wenn über Menschen mit geistigen Behinderungen berichtet wurde (siehe Grafik unten), allerdings bleibt auch hier zu beachten, dass die Zahl der Berichte insgesamt sehr gering war.



Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien, davon 334 über Menschen mit Behinderungen

Gleichzeitig kann der ebenfalls relativ hohe Anteil negativer Berichterstattung als Indiz dafür gesehen werden, dass auch das (Mit-)leids-Motiv eine wichtige Rolle in den Berichten spielt.

## Behindertenpolitik im Zentrum



Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien, davon 334 Beiträge über Menschen mit Behinderungen

Die Themenanalyse zeigt, mit welchen Themen Menschen mit Behinderungen in den Leitmedien wahrgenommen werden. Über die gesamte Zeit im Mittelpunkt steht dabei zunächst einmal das Thema Behindertenpolitik und der Abbau von Barrieren. Gesundheit und Bildung spielen ebenfalls eine Rolle, wobei die Nachrichten dort – anders als im Sport – kritisch gefärbt sind. Gruppieren man die Themen, dann sticht insgesamt das Thema Gesundheits- und Behindertenpolitik mit einem Anteil von fast 50 Prozent heraus, Sport- und Arbeitsmarktthemen landen mit jeweils 7 Prozent auf Rang 2. Interessanterweise ist das Bild in den Leitmedien eher negativ, wenn es um Beschäftigung geht. Ursache dafür ist nicht zuletzt die Orientierung an Daten und Statistiken – im Vergleich zu den Lokalmedien, die eher über Reportageformate den Zugang zum Thema suchen und in denen ein positives Bild vorherrscht (siehe u.a. Kapitel 5.3.).

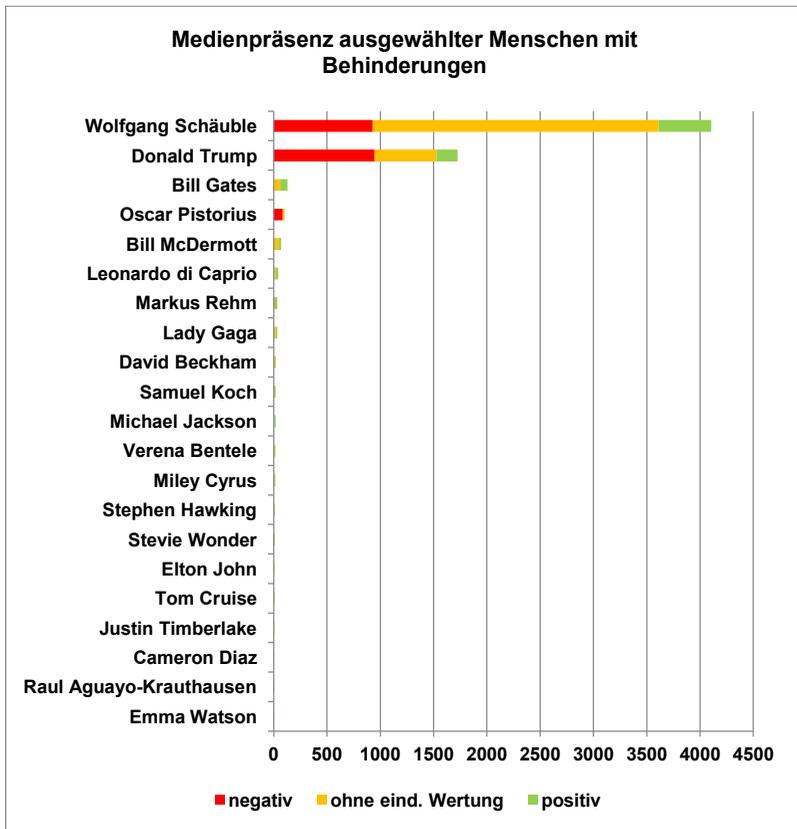
Praktisch kein Thema für die Medien im Zusammenhang mit Behinderten sind Bereiche wie Rente, Technik & Wissenschaft oder

Kultur (jeweils ein Prozent). Für die Betroffenen ist das unbefriedigend: Von Technik & Wissenschaft erwarten viele zu Recht Fortschritte, die ihre Lebensumstände verbessern können. Die Rente ist aufgrund der häufig problematischen Erwerbssituation ein zentrales Thema, weil es auch aufgrund von Rahmenbedingungen des Sozialgesetzbuches kaum möglich ist, adäquate Altersvorsorge zu betreiben, selbst wenn dies von der Einkommenssituation her möglich wäre. Kultur ist in besonderer Weise ein Ausdruck von Teilhabe und dem Teilen von Gemeinsamkeiten. Ob und wie das in diesem Bereich vonstattengeht, bleibt hier offen.

Ebenfalls kaum angesprochen wird ein weiteres Thema, das für Menschen mit Behinderungen von herausragender Bedeutung ist: Verkehr und Mobilität. Ohne eine entsprechende Ausgestaltung der Verkehrsmöglichkeiten ist eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Grunde unmöglich. Im Alltag stößt man zwar vielerorts auf Transporter mit dem blauen Behindertenzeichen, wie gut oder schlecht Mobilität im Allgemeinen oder im Einzelfall funktioniert, bleibt für die unbetroffenen Leser und Zuschauer offen.

## **Der Medienblick auf Prominente mit Behinderungen**

Eine weitere Analyseperspektive über die Repräsentanz von Menschen mit Behinderungen ist die Frage, wo beziehungsweise unter welchen Umständen diese Menschen außerordentlich hohe Aufmerksamkeit erhalten. Eine Auswahl zur Medienpräsenz von Menschen mit Behinderungen zeigt die Grafik unten. Die Beispiele sind der Website: <http://selbstbestimmung.ch/kategorie/behinderte-personlichkeiten> entnommen. Diese Website listet für viele Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, welche Beeinträchtigung sie haben. Die Schwere dieser Behinderung wird allerdings nicht in einem Grad der Behinderung angegeben, sodass in vielen Fällen offen bleibt, wie erheblich die Beeinträchtigung im Alltag und in der Berufsausübung tatsächlich ist.



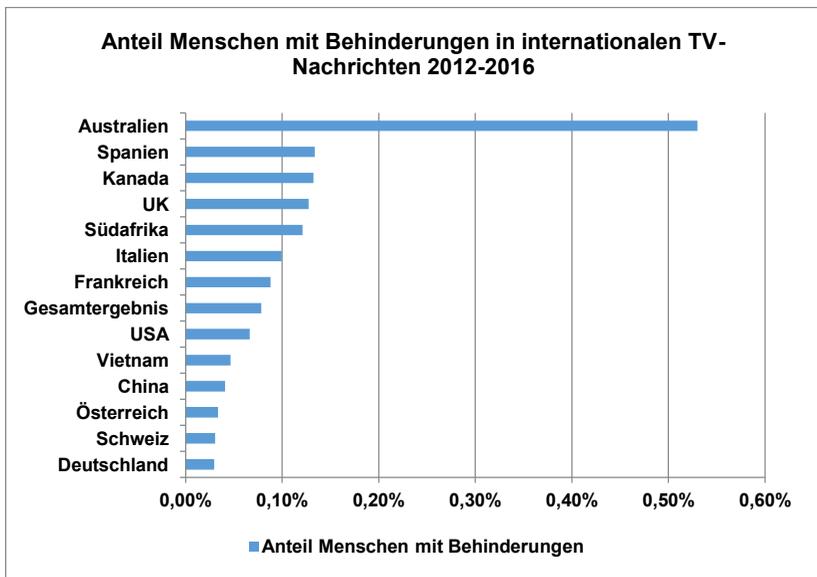
Quelle: Media Tenor International 2017, Basis: 1.245.261 Beiträge in 28 Medien, Auswahl von Beispielen aus der Website „selbstbestimmung.ch“

Die Analyse zeigt, dass der deutsche Finanzminister Wolfgang Schäuble der prominenteste Mensch mit einer bekannten, starken Behinderung ist. Seine Behinderung spielt aber nur in 8 von über 4.000 Beiträgen zwischen 2012 und 2016 die Hauptrolle. Für Donald Trump weist die oben genannte Website auf eine Borderline-Störung hin, die Berichterstattung fokussiert sich aber auf seine Kandidatur und schließlich seine Wahl zum US-Präsidenten. Eine mögliche Borderline-Störung wird lediglich in einigen wenigen Hintergrundbeiträgen (z.B. Süddeutsche vom 8. Dezember 2016) ausführlich diskutiert.

Für Bill Gates listet die Website eine „Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung“ auf. Bill Gates wird in einigen Vorträgen

zu ADHS und der Medienberichterstattung darüber erwähnt, sein Image wird allerdings durch seine Lebensleistung als Microsoft-Gründer und die Arbeit seiner Stiftung geprägt. Der südafrikanische Sportler Oscar Pistorius ist international weniger wegen seiner sportlichen Leistungen mit Beinprothesen bekannt geworden, sondern wegen der Verurteilung, seine Lebensgefährtin erschossen zu haben. In den hier ausgewerteten deutschen Medien sind Sportler Markus Rehm und Schauspieler Samuel Koch vielleicht noch am ehesten als Menschen präsent, bei denen die Behinderung, ihr Erwerb oder Umgang damit im Zentrum der Berichterstattung stehen.

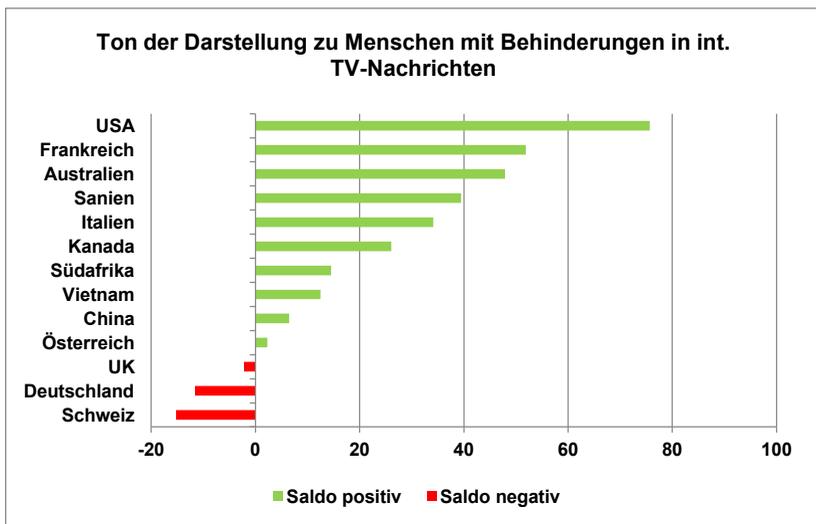
## Der Blick ins Ausland



Auswertung von ausgewählten Hauptnachrichtensendungen (abends) in den jeweiligen Ländern. Insgesamt wurden 2.673.690 Beiträge analysiert, 2.096 davon bezogen sich auf Menschen mit Behinderungen. Nicht alle Sendungen wurden über die gesamte Zeit vollständig erfasst. Medienliste im Anhang.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist eine Aufgabe, zu der sich alle Unterzeichnerstaaten verpflichtet haben. Gleichzeitig verfügen die Länder über eine Vielfalt unterschied-

licher Systeme im Hinblick auf Kinder, Schüler, Berufstätige und den Umgang mit Beeinträchtigungen. Ein Vergleich internationaler TV-Abendnachrichten zeigt, dass Menschen mit Behinderungen in keinem der ausgewerteten Länder im Langfristvergleich über die Wahrnehmungsschwelle von 1,5 Prozent der Gesamtpräsenz kommen. Gleichzeitig wird auch deutlich, dass die Aufmerksamkeit in Deutschland, der Schweiz und Österreich besonders gering ausfällt, während sie in Australien sehr viel größer ist.



Auswertung von ausgewählten Hauptnachrichtensendungen (abends) in den jeweiligen Ländern. Insgesamt wurden 2.673.690 Beiträge analysiert, 2.096 davon bezogen sich auf Menschen mit Behinderungen. Nicht alle Sendungen wurden über die gesamte Zeit vollständig erfasst.

Nicht nur die Tonalität der Darstellung zeigt große Unterschiede: In der Schweiz und in Deutschland geht es vor allem um negative Kontexte. In Deutschland waren die negativen Kontexte mit Bildung, Behindertenpolitik und zum Beispiel der NS-Geschichte verbunden, in der Schweiz mit Behindertenpolitik und Arbeitsmarkt. In den USA rangieren Gesellschaftsthemen dagegen ganz oben und waren mit positiven Wertungen verknüpft. Sport ist in praktisch allen Ländern ein Nachrichten Anlass mit positiven Wertungen, in Großbritannien ist er das Top-Thema der Berichterstattung. Die Si-

tuation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt hat in der Berichterstattung einen sehr unterschiedlichen Stellenwert: In Deutschland, der Schweiz und Vietnam rangierte das Thema auf Rang 3, in den USA und Großbritannien auf Rang 7, in Südafrika auf Rang 15 (im Vergleich der Themengruppen).

## **Fazit**

Menschen mit schweren Behinderungen spielen in den deutschen Leitmedien nur selten eine Rolle. Im internationalen Vergleich steht Deutschland nicht allein, bildet aber trotzdem das Schlusslicht. Dies gilt besonders dann, wenn es um die abendlichen TV-Nachrichten geht, die eine besonders hohe Reichweite in die Bevölkerung haben und entsprechendes Bewusstsein für wichtige Anliegen schaffen können. Bewusstsein, welches auch politisch handlungsrelevant werden könnte.

Folgt man der Agenda-Setting-Hypothese, dann sorgt die fehlende Aufmerksamkeit in den Medien dafür, dass sich ein Großteil der Menschen in Deutschland kein konkretes Bild von der Lage und der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen macht (machen kann), es sei denn, sie verfügen über persönliche Erfahrung beziehungsweise persönlich vermittelte Erlebnisse von Dritten. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass dem Anliegen der Inklusion nicht die politische Aufmerksamkeit zukommt, die notwendig wäre, um dort Fortschritte zu erzielen und Prozesse voranzutreiben, wo es besonders notwendig ist. Die „großen“ Diskussionen der deutschen Medien in den letzten Jahren waren: Euro-Stabilitätskrise und im Anschluss die Flüchtlingskrise und die damit verbundenen Herausforderungen der Integration und der inneren Sicherheit. Behindertenpolitik ist trotz der Entwicklung und Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes nicht über die Wahrnehmungsschwelle eines breiten Publikums gekommen.

Im Hinblick auf die berufliche Inklusion gilt: Die Lage am Arbeitsmarkt ist nur ein Thema unter vielen, wenn es in den Leitmedien um Menschen mit Behinderungen geht. Häufiger geht es um

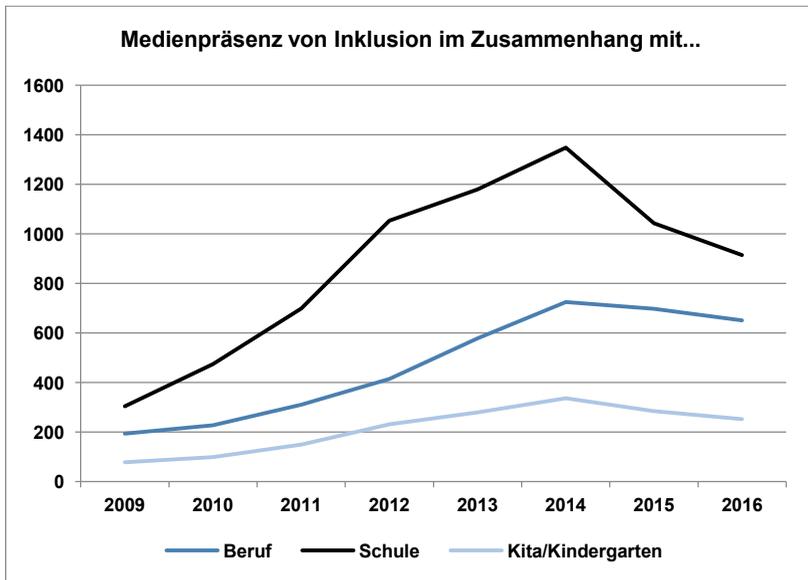
Sport, vor allem aber um Behindertenpolitik. In Deutschland, der Schweiz und Österreich ist der Stellenwert der Arbeitsmarktthemen in der Gesamtberichterstattung über Menschen mit Behinderungen noch vergleichsweise hoch. Allerdings sorgt das geringe Gesamtvolumen dafür, dass viele Menschen kein klares Bild davon haben, wie sich die berufliche Situation für Menschen mit schweren Behinderungen darstellt.

Aus dem Umfang und den Themen der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen der ausgewählten nationalen Leitmedien in Deutschland lässt sich nicht beurteilen, ob die Inklusion gut vorankommt oder nicht. Es gibt allerdings Indizien dafür, dass auch die deutschen Leitmedien zur Heroisierung neigen, vor allem in der Sport-Berichterstattung, und dass die Leitmedien im Jahr 2016 Defizite im Bereich Bildung, Gesundheit und Arbeitsmarkt sehen.

#### **4. Inklusionsdebatte: Kindergarten und Schule stärker in der Öffentlichkeit als berufliche Inklusion**

Bei denjenigen, die sich mit beruflicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen befassen, gibt es einige Stimmen, die eine lebhaftere Debatte um die Inklusion von Kindern und Jugendlichen in Kindertageseinrichtungen und Schulen wahrnehmen und Sorge haben, dass demgegenüber das Anliegen beruflicher Inklusion nicht genügend Aufmerksamkeit bekommt. Basierend auf der oben durchgeführten Auswertung der Leitmedien zur Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen erscheinen diese Sorgen zunächst nicht gerechtfertigt, weil bereits die gesamte Aufmerksamkeit so gering ist. Allerdings erscheint es sinnvoll, dieser Frage dort noch einmal vertieft nachzugehen, wo sie für die Betroffenen und deren Angehörige konkret im Alltag erfahrbar ist. Daher wird dieser Abschnitt – methodisch abweichend – basierend auf einer Fundstellenanalyse versuchen, die relative Gewichtung der Themen nachzuzeichnen. Dabei werden neben den überregionalen Leitmedien etliche Lokalmedien einbezogen, in denen Berichterstattung über konkrete Inklusionsprojekte – schulisch wie beruflich – zu erwarten ist.

Anders als eine Inhaltsanalyse, bei der einzelne Artikel im Detail untersucht werden, ob sie die Aufgreifkriterien erfüllen und die anschließend inhaltlich codiert werden, arbeitet eine Fundstellenanalyse so, dass ein Katalog von Schlagworten und Verknüpfungen auf eine Datenbank mit Medienartikeln angewandt wird und die Ergebnisse anschließend ausgezählt werden. Dieses Vorgehen erlaubt keine Aussagen über die Struktur inhaltlicher Argumente sowie die Bewertungen von Protagonisten. Sie gibt aber zumindest ansatzweise Aufschluss darüber, wie häufig oder selten ein Thema oder Themenkomplex im Vergleich zu anderen thematisiert wird.



Quelle: Media Tenor International. Fundstellenanalyse in überregionalen und regionalen deutschen Medien zu Inklusion im Zusammenhang mit den verschiedenen Themenfeldern. Mehrfachnennungen sind möglich. Insgesamt wurden 12.519 Artikel ausgewertet.

Das Diagramm oben zeigt die Menge der Fundstellen in der Berichterstattung führender nationaler und ausgewählter regionaler Medien in Deutschland. Dabei wird deutlich, dass der Inklusion im Zusammenhang mit Schulen die meiste Aufmerksamkeit zukommt, gefolgt von beruflicher Inklusion und schließlich der Berichterstattung über Inklusion in Kindergärten und Kindertagesstätten. Die Dynamik der Diskussion zeigt dabei Parallelen: Nach einem Start mit relativ geringer Medienpräsenz im Jahr 2009 steigt die Aufmerksamkeit bis zum Jahr 2014 an und flacht dann wieder ab. Es wird auch sichtbar, dass die Diskussion über Inklusion im Zusammenhang mit den Schulen auf dem Höhepunkt im Jahre 2014 fast doppelt so viel Präsenz zeigt wie die berufliche Inklusion.

Gewisse Parallelen gibt es auch inhaltlicher Art: Im schulischen Bereich geht es um die Zukunft der Förderschulen (früher Sonderschulen) und die Integration von Schülern mit Behinderungen in den Regelschulbetrieb, unterstützt durch individuelle Förderung vor Ort. Im Bereich der beruflichen Inklusion ist die Debatte um

die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen entbrannt und verbesserte Zugangsmöglichkeiten zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

## **Fazit**

Auf Basis der oben genannten Befunde kann nicht die Rede davon sein, dass in der öffentlichen Diskussion die Debatte um die Schule alles andere dominieren würde. Im schulischen Kontext gibt es aber eine anhaltende Kontroverse, welche Auswirkungen eine stärkere Inklusion in die Regelschulen hat. Je nach Betrachtungswinkel geht es um Sorgen über das Leistungsniveau von Klassen, die Verfügbarkeit und Qualifikation von Fachkräften zur Förderung von Schülern mit Beeinträchtigungen, um Sozialkompetenz, mögliche Überforderung, den Unmut über den Bau neuer Förderschulen oder auch eine lautstarke Forderungen danach.

Man kann festhalten, dass die Diskussion um schulische Inklusion in den Medien zwar in den letzten Jahren eine größere Rolle spielte als die berufliche Inklusion. Die Unterschiede sind im Hinblick auf die Gesamtpräsenz von Menschen mit Behinderungen aber nicht so groß, wie manche Experten erwarten oder befürchten. Insgesamt erscheint es sinnvoller, die Diskussion um Inklusion in Kindergärten-/Kindertageseinrichtungen, Schulen sowie Beruf und Arbeit nicht als konkurrierende Themenkreise zu begreifen, sondern als aufeinander aufbauende.<sup>46</sup> Weil nicht zuletzt dank des medizinischen Fortschritts immer mehr Menschen mit schweren Behinderungen auch das Rentenalter erreichen, wäre es sinnvoll, die Diskussion noch um diese Perspektive zu erweitern. Sie stand nach dem Zweiten Weltkrieg angesichts der zahlreichen Kriegsinvaliden sogar in den 50er-Jahren schon einmal besonders im Zentrum.

---

<sup>46</sup> Siehe auch Andrea Riecken, Mirko Eikötter und Katrin Jöns-Schnieder: Berufliche Inklusion: Einführung in die Thematik. In: Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder, Mirko Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Beitz Juventa, Weinheim, 2017. S. 7

## **5. Berufliche Inklusion**

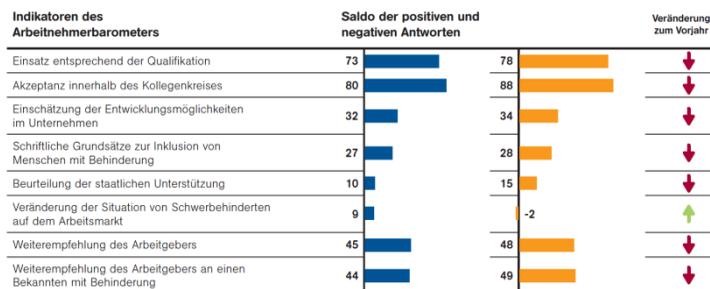
### **5.1. Wahrgenommene Entwicklung des Arbeitsmarktes für Schwerbehinderte**

Im zweiten Kapitel wurde vor allem auf die makroökonomischen Aspekte des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen eingegangen. Dabei ist offensichtlich, dass die aggregierten Zahlen nur eine erste Annäherung darstellen, in welchem Umfang es Inklusion gibt oder auch nicht, zum Beispiel als Teilhabe am Arbeitsleben im Allgemeinen oder am sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt. Inklusion bedarf allerdings auch des „richtigen“ Arbeitsplatzes, einer Tätigkeit, die zu den Stärken und Schwächen einer Person passt und in der es eine Herausforderung zur Weiterentwicklung, aber keine dauerhafte Überforderung gibt. Diese Faktoren sind hoch subjektiv und müssen daher mit anderen Verfahren gemessen werden als die schlichte Zahl von Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Branchen zu zählen. Wenn solche Arbeitsstellen nachhaltig existieren sollen, müssen außerdem die damit geschaffenen Produkte und Leistungen qualitativ, quantitativ und preislich wettbewerbsfähig sein. Oder die auftretenden Nachteile müssen in einem stabilen und kalkulierbaren Rahmen politisch ausgeglichen werden.

Das Inklusionsbarometer der Aktion Mensch in Kooperation mit dem Handelsblatt Research Institute ist eine der wenigen Quellen, um kontinuierlich zu solchen Fragen Auskunft zu erhalten. Hier gibt es neben den bereits am Anfang zitierten Zahlen zur Arbeitsmarkt- und Stellenentwicklung auch ein „Inklusionsklima-barometer“, welches auf einer Umfrage beruht. Dabei werden einerseits Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten befragt, die Menschen mit Behinderungen angestellt haben, und andererseits Menschen mit Beeinträchtigungen, die einer Arbeit nachgehen.<sup>47</sup> Die Ergebnisse der 2016er-Befragung für die Arbeitnehmer sind im Folgenden abgebildet.

---

<sup>47</sup> Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016., S. 21



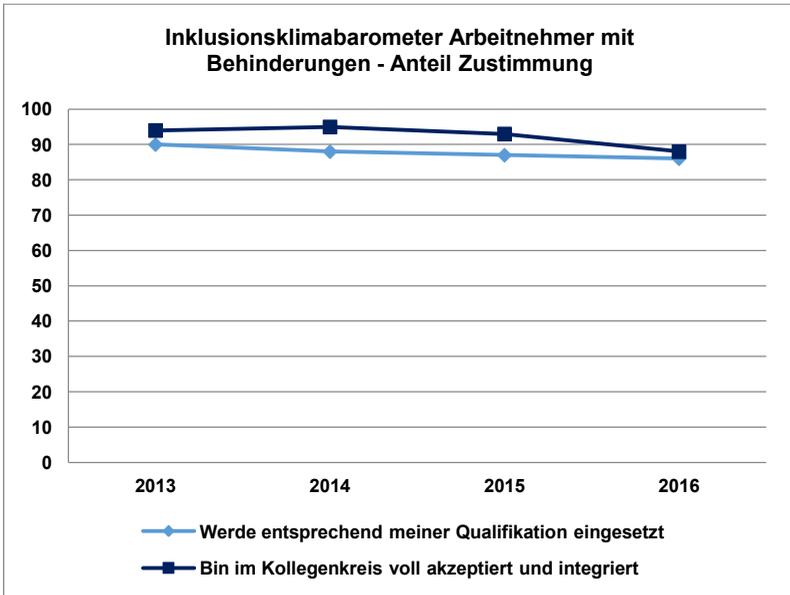
Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit 2016

Auf der Arbeitnehmerseite stechen unmittelbar zwei Bereiche heraus, in denen die Betroffenen ihre Lage weit überwiegend positiv einschätzen:

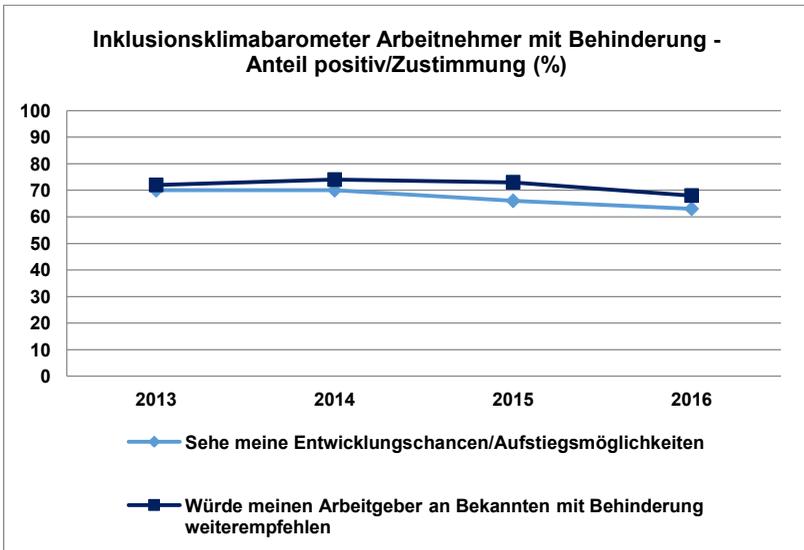
- Beim Einsatz entsprechend der Qualifikation und
- bei der Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises.

Dies gilt auch, wenn man eine relative Verschlechterung gegenüber dem Vorjahreswert attestieren muss. Offenbar haben drei Viertel der Menschen mit Behinderungen den Eindruck, dass es den Arbeitgebern gelingt, ihnen eine Stelle gemäß ihrer Qualifikation anzubieten. Dies könnte und sollte für viele andere Arbeitgeber ein Anreiz sein, ernsthaft zu prüfen, wie sie ihr Angebot an Pflichtstellen oder sogar noch mehr erreichen können. Der Langzeittrend ist bei beiden Fragen relativ stabil, auch wenn die Umfrage eine gewisse Verschlechterung im Zeitverlauf konstatiert.



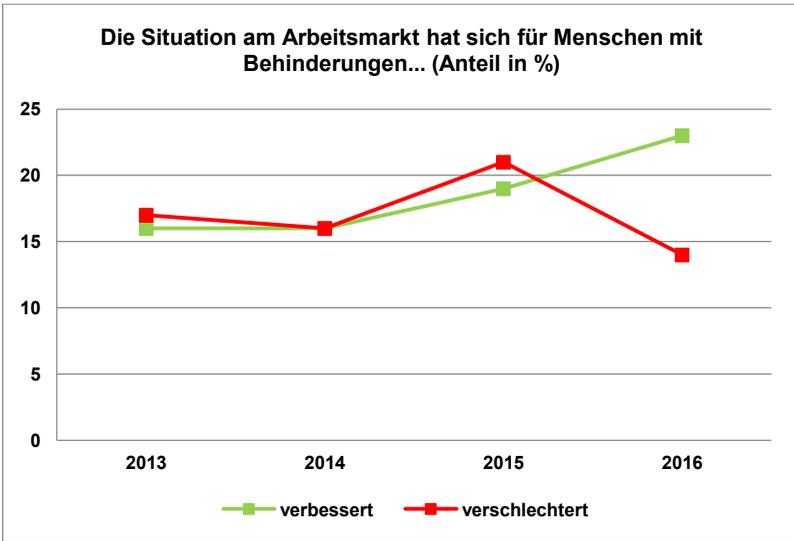
Zahlen: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seite 5-6, eigene Darstellung

Abgrenzung aus dem Kollegenkreis scheint ebenfalls nur bei einer kleinen Minderheit ein Problem zu sein. Die positive Selbsteinschätzung setzt sich bei anderen Fragen fort: Ihre Entwicklungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten beurteilten zuletzt immerhin zwei Drittel der Befragten positiv, im Langfristtrend hat die Zufriedenheit hier aber abgenommen. Die Weiterempfehlung an einen Bekannten ist eine wichtige Größe, um die Antworten in anderen Kategorien auf ihre Konsistenz zu prüfen. Auch hier ist das Bild eher positiv, der Anteil der positiven Antworten ist aber vom Spitzenwert (74 Prozent im Jahr 2014) zuletzt auf 68 Prozent gesunken.



Zahlen: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seite 7/11, eigene Darstellung

Die gesamte Situation am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen nehmen die Betroffenen insgesamt als relativ stabil wahr. Im Jahr 2016 hat sich der Eindruck allerdings erkennbar verbessert. Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt wird hier offensichtlich auch individuell wahrgenommen. In den ausgewiesenen Daten findet sich keine Frage zur Zufriedenheit mit der Gehaltsentwicklung. Angesichts der Debatte um Tarif- und Mindestlöhne bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wäre dies für die Zukunft in jedem Fall noch eine lohnende Ergänzung.



Zahlen: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seite 10, eigene Darstellung

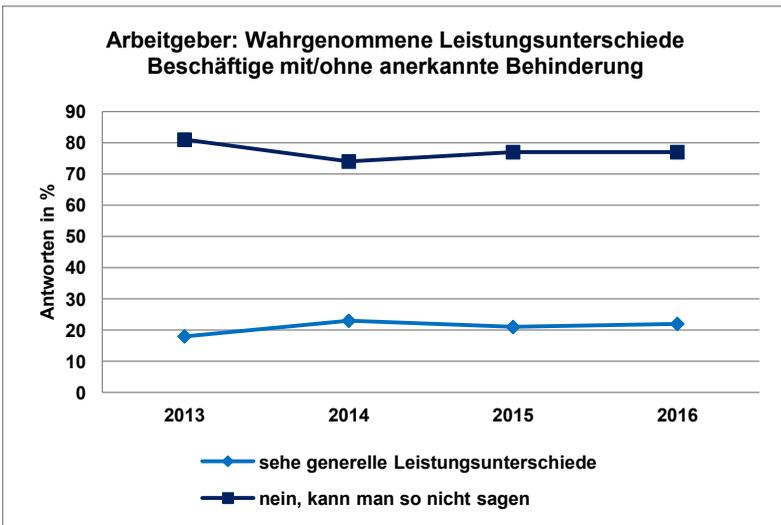
Ein besonderer Fragenblock befasst sich mit den möglichen Auswirkungen der Digitalisierung. 70 Prozent der Befragten mit Behinderung sehen die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance, 16 Prozent eher als Risiko.<sup>48</sup> Damit sehen Menschen mit Beeinträchtigung die Digitalisierung für die Berufswelt deutlich positiver als der Durchschnitt der Bevölkerung. Hier sehen 54 Prozent der Befragten eher Vorteile, 9 Prozent überwiegend Nachteile, ein deutlich größerer Teil der Bevölkerung ist unentschieden (37 Prozent, gegenüber 14 Prozent bei Menschen mit Beeinträchtigung).<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Ebd. S. 15

<sup>49</sup> Studie Arbeit heute und morgen der Initiative neue Soziale Marktwirtschaft basierend auf einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach. <http://www.insm.de/insm/kampagne/grosse-aufgaben/studie-arbeit-heute-und-morgen-vorstellungen-von-der-zukunft-der-arbeit.html>, abgerufen am 1.6.2017

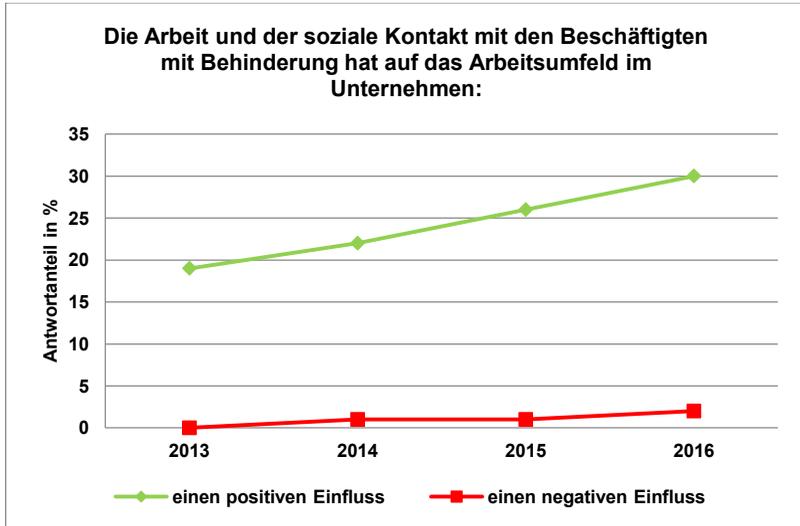
Die Arbeitgeber von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung werden im Inklusionsklimabarometer ebenfalls regelmäßig befragt. Von besonderer Bedeutung ist, ob Leistungsunterschiede wahrgenommen werden. Diese können sich für ein Unternehmen zum Beispiel im Mehraufwand für Betreuung, längere Bearbeitungszeiten oder auch Nachbesserungen in der Produktqualität niederschlagen. Die Grafik unten zeigt, dass stabil rund 20 Prozent der Arbeitgeber solche Leistungsunterschiede sehen, rund 80 Prozent würden das nicht so sagen. Bei kleineren Unternehmen sehen die Personalverantwortlichen aber tendenziell eher Unterschiede als bei größeren Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass die kleineren Unternehmen eher „ungeschminkt“ Auskunft geben.



Zahlen: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seite 20, eigene Darstellung

Eine mögliche Sorge aus Arbeitgeberperspektive ist die Frage, ob die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Be-

hinderung auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen eher positive oder eher negative Auswirkungen haben. Die meisten Arbeitgeber sehen hier weder einen positiven noch einen negativen Einfluss. Aber der Anteil derjenigen Arbeitgeber, die einen positiven Einfluss sehen, hat in den letzten Jahren erkennbar zugenommen.



Zahlen: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seite 21, eigene Darstellung

Diese Entwicklung dürfte von den Verfechtern, die sich für eine Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen, sehr begrüßt werden. Verfechter einer möglichst vollständigen Inklusion gehen von einer sogenannten Win-Win-Situation aus, sie erwarten, dass gelungene Inklusion das Arbeitsumfeld im Unternehmen durch die entstehende Vielfalt verbessert. Das Arbeitsumfeld hat direkte Auswirkungen auf die Produktivität und damit die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens. Die empirischen Auswirkungen von Diversity auf die Produktivität hängen allerdings stark von der

Qualität des Managements<sup>50</sup> ab und explizite Studien über die Auswirkungen der Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf die Produktivität sind rar. Die meisten Studien der letzten Jahre beziehen sich auf die Auswirkungen eines höheren Anteils an Frauen auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens. Die Beschäftigungsquote von Frauen und Männern ist aber lediglich ein Teilaspekt der sogenannten Diversity-Politik von Unternehmen, die sich ebenfalls auf unterschiedliche Religionen, Nationalitäten oder sexuelle Ausrichtungen beziehen kann.

Eine Studie der Audi AG in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen über den Zeitraum 2012 bis 2015 listet folgende Ergebnisse zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf:

- *Inklusion gelingt dann, wenn alle Hierarchieebenen einbezogen werden. Eine aufmerksame, wertschätzende und gesundheitsorientierte Führung ist genauso wichtig wie ein Team, das Vielfalt (Diversität) als Gewinn erkennt und tatsächlich lebt. Dazu gehört z. B., die Beschäftigten in die Gestaltung von Arbeitsplätzen einzubinden.*
- *Ein gut geführtes inklusives Team ist in allen Bereichen erfolgreicher. Das beginnt beim geringeren Krankenstand und reicht über höhere Leistung bis zu mehr Kreativität und innovativer Kraft.*
- *Ältere Beschäftigte haben vielleicht körperliche Einschränkungen. Doch geringere Kraft und Geschwindigkeit gleichen sie aus: Sie sind erfahrener und machen weniger Fehler.*
- *Arbeitsplätze, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zugeschnitten sind, fördern auch die Gesund-*

---

<sup>50</sup> Vergleiche z.B. Ankita Saxena, Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity, *Procedia Economics and Finance* 11 (2014) 76 – 85 (eine Literaturstudie)

*heit der anderen Beschäftigten – und damit die gesamte Produktivität. Die Investition in ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze zahlt sich aus.<sup>51</sup>*

Das Argument der Produktivitätssteigerung ist allerdings in der Literatur wenig belegt. Es gibt zwar eine zunehmende Zahl von Studien, die sich allgemein mit dem Einfluß von Diversität auf das Unternehmen und auch den Unternehmenserfolg beschäftigen, in diesen Studien wird allerdings sehr selten explizit auf den besonderen Faktor Menschen mit Behinderungen eingegangen. Hier könnten weitere wissenschaftliche Studien, wenn sie einen Produktivitätsgewinn untermauern können, sicherlich hilfreich für das Anliegen sein, berufliche Inklusion voranzutreiben und vor allem diejenigen Unternehmen zu überzeugen, die bislang gar keine Arbeitsplätze für Schwerbehinderte bereitstellen oder hinter ihren Verpflichtungen erkennbar zurückbleiben. Auch eine Recherche bei einzelnen großen Industrie- und Handelskammern hat hier bislang wenig belastbares Material zutage gefördert. Inklusionsberater, die vor Ort für die Schaffung von Inklusionsarbeitsplätzen werben, reklamieren in ihren Alltagserfahrungen solche Produktivitätsgewinne, wissenschaftliche Belege dafür sind allerdings noch rar.<sup>52</sup> So könnte man auch kritisch festhalten, dass *nur* 30 Prozent der Arbeitgeber einen positiven Einfluß auf das Arbeitsumfeld aus der Arbeit und dem sozialen Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung sehen.

Die Umfrage unter den Arbeitgebern im Inklusionsbarometer zeigt, dass das Thema Inklusion zunehmend strukturierter angegangen wird. Antworteten im Jahr 2011 noch 83 Prozent der befragten Personalverantwortlichen, dass ihr Unternehmen nicht über schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit

---

51 <http://www.arbeit-inklusive.bayern.de/so-klappts-miteinander/aktuelle-forschung/index.php>, abgerufen am 1.6.2017

52 Weiterführende Literatur zur beruflichen Inklusion z.B. Inklusion in Schule und Beruf. Horst Biermann (Hrsg.). Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen: Integrationsprojekte in Deutschland. Martin Klein, Thomas Tenamberg. Kohlhammer, 2016.

Behinderungen verfüge, so waren es im Jahr 2016 nur noch 65 Prozent. Dies ist allerdings immer noch ein hoher Wert vor dem Hintergrund der Pflichtbeschäftigung. Personaler sehen auch Verbesserungen in der „vollständigen“ oder „nahezu“ Barrierefreiheit ihrer Unternehmen (von 71% auf 80%). Allerdings antworten nur ein Viertel der Befragten, dass sich in den letzten fünf Jahren der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung erhöht hat.<sup>53</sup> Hier finden sich durchaus Erklärungen für die weiterhin bestehende Lücke im Arbeitsangebot. Ähnlich wie auch die Beschäftigten mit Beeinträchtigungen selbst sehen die Personalverantwortlichen durch die Digitalisierung erheblich mehr Chancen (72%) als Risiken (12%) für diese Beschäftigten.<sup>54</sup>

Neben dem kontinuierlich geführten Inklusionsbarometer gibt es noch einmalig durchgeführte Studien, die teilweise in größerer Tiefe und Breite vorgehen. Beispielhaft sei hier auf eine Befragung deutscher Unternehmen aus dem Jahr 2014 hingewiesen. Wichtige Ergebnisse des Inklusionsbarometers werden zwar im Wesentlichen bestätigt, aber teilweise etwas anders gedeutet. Der Umfrage zufolge sehen 46 Prozent der Unternehmen keine Verbesserung des Betriebsklimas durch die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen und es sei denkbar, dass immer noch wahrgenommene Leistungsunterschiede zu Spannungen zwischen Mitarbeitern führten, welche sich dann wiederum negativ auf das Betriebsklima auswirkten.<sup>55</sup> Und der Einfluss auf das Betriebsklima

---

<sup>53</sup> Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016 – Anhang, Seiten 22, 23, 25

<sup>54</sup> Ebd. Seite 34

<sup>55</sup> Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder und Marlene Walk: Inklusion in Unternehmen – Status Quo und Quo Vadis. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. In: Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder, Mirko Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Beitz Juventa, Weinheim, 2017. S. 92.

scheint mit der Art der Schwerbehinderung zusammenzuhängen. Für Mitarbeitende mit geistiger Behinderung und Lernbeeinträchtigung wurden positive Effekte auf das Betriebsklima ermittelt, bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden scheint das nicht oder weniger der Fall zu sein.<sup>56</sup> Die gleiche Studie hat auch den Zusammenhang von Inklusionsorientierung und Betriebsgröße untersucht. Bestätigt wird das Ergebnis, dass größere Unternehmen inklusionsorientierter sind als kleinere Unternehmen.<sup>57</sup> Großunternehmen scheinen indes ihre Schwerbehindertenquote weniger durch Neueinstellungen zu erreichen als durch die Weiterbeschäftigung von langjährigen Mitarbeitern, die im Laufe ihres Berufslebens eine Schwerbehinderung erwerben.<sup>58</sup>

Insgesamt attestieren die Autoren: „Vielen Unternehmen in Deutschland scheint es an positiver Einstellung und Umsetzungsmotivation zu fehlen. Dieser Umstand trifft besonders auf den Bereich der Personalrekrutierung zu.“<sup>59</sup>

## **Fazit**

Die individuell wahrgenommene Lage am Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen ist acht Jahre nach Beginn der Umsetzung der UN-Konvention in Deutschland weiterhin ambivalent, wenngleich gewisse Verbesserungen sowohl von Beschäftigten wie auch von Unternehmensseite attestiert werden. Mit einem aktiven Kommunikationsverständnis auf allen Seiten liessen sich manche der gewünschten Veränderungen anstossen.

---

<sup>56</sup> Ebd.

<sup>57</sup> Ebd. S. 101

<sup>58</sup> Ebd.

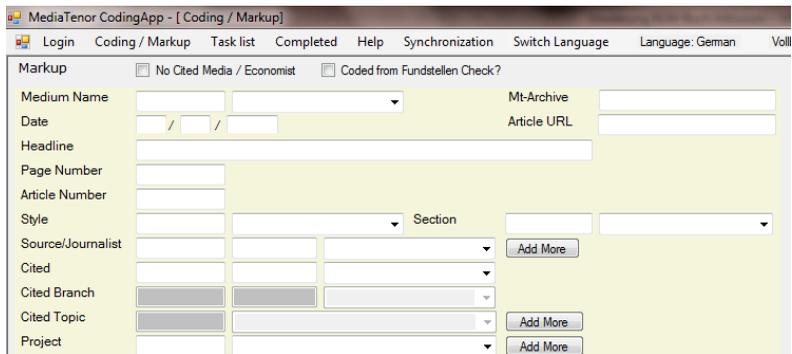
<sup>59</sup> Ebd. S. 71ff.

## 5.2. Methode Medieninhaltsanalyse

Die Berichterstattung über die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen wird in dieser Studie ergänzend zur Überblicksanalyse in Kapitel 3 mit einem eigenen Analyseraster (Codebuch) untersucht.

Das Codebuch analysiert die Berichterstattung im Hinblick auf die folgenden Merkmale:

### Codiermaske für die Ordnungsmerkmale auf Articlebene



The screenshot shows the 'MediaTenor CodingApp - [ Coding / Markup]' interface. The top navigation bar includes 'Login', 'Coding / Markup', 'Task list', 'Completed', 'Help', 'Synchronization', 'Switch Language', 'Language: German', and 'Voll'. Below the navigation bar, there are two checkboxes: 'No Cited Media / Economist' and 'Coded from Fundstellen Check?'. The main form area is divided into several sections with input fields and dropdown menus:

- Medium Name:** A dropdown menu.
- Date:** A date input field with slashes for day, month, and year.
- Mt-Archive:** A text input field.
- Article URL:** A text input field.
- Headline:** A large text input field.
- Page Number:** A text input field.
- Article Number:** A text input field.
- Style:** A dropdown menu.
- Section:** A dropdown menu.
- Source/Journalist:** A dropdown menu with an 'Add More' button.
- Cited:** A dropdown menu.
- Cited Branch:** A dropdown menu.
- Cited Topic:** A dropdown menu with an 'Add More' button.
- Project:** A dropdown menu with an 'Add More' button.

Die Untersuchung nimmt dabei als Grundlage die Berichterstattung in nationalen/überregionalen deutschen Leitmedien einerseits und eine Auswahl von Lokalzeitungen aus den verschiedenen Regionen Deutschlands andererseits. Die relevanten Artikel wurden mit Hilfe einer Fundstellenrecherche in Mediendatenbanken recherchiert. Artikel wurden dann aufgegriffen, wenn die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in mindestens fünf Zeilen angesprochen wurde.

## **Codiermaske für die inhaltlichen Merkmale auf Aussagen-ebene**

Text Form	<input type="text"/>	
Protagonist	<input type="text"/>	
Protagonist konkret	<input type="text"/>	
Business Field	<input type="text"/>	
Area	<input type="text"/>	
Time Reference	<input type="text"/>	
Topic	<input type="text"/>	
Explicit Rating	<input type="text"/>	Neutral(0) Positive(1) More Positive(2) Ambivalent(3) More Negative(4) Negative(5)
Implicit Rating	<input type="text"/>	Neutral(0) Agree(1) Agree More(2) Ambivalent(3) More Reject(4) Reject(5)
Source	<input type="text"/>	
Remark	<input type="text"/>	

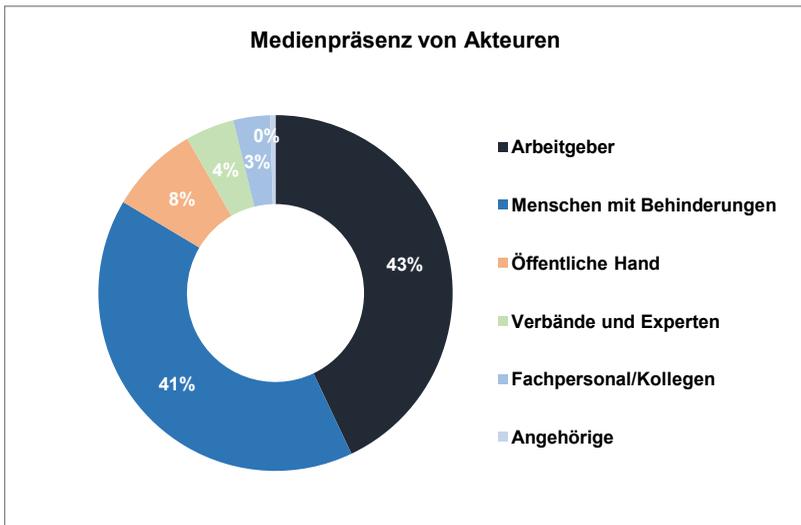
Medium, Erscheinungsdatum, Überschrift, Seitenzahl, laufende Nummer (falls mehrere Beiträge auf einer Seite), Stilform, Quelle (Journalist/Dritte), Länge des Beitrags, Ressort.

Auf der inhaltlichen Seite wird untersucht: Textform der Aussagen (z.B. Überschrift, Fließtext), Protagonistenbeschreibung (1): Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Wirtschaft, öffentliche Hand, Protagonistenbeschreibung (2): Namen einzelner Protagonisten, zum Beispiel von Werkstätten, Integrationsbetrieben, DAX100-Unternehmen, Politikern, Protagonistenbeschreibung (3): Weitere Gliederung der Menschen mit Behinderungen nach Geschlecht und Alter, Bezugsgebiet, Zeitbezug der Darstellung, Thema, explizite Bewertung, kontextuelle Bewertung, Quelle/-Urheber. Die Unterteilung der Erfassung bei den Protagonisten hat vor allem die Aufgabe, die Zahl der Varianten innerhalb einer einzigen Liste zu verringern und so einen guten Arbeitsablauf bei der inhaltlichen Analyse (Codierung) zu gewährleisten.

Die Medienliste und weitere Datenbeschreibungen befinden sich im Anhang zu diesem Kapitel.

### 5.3. Ergebnisse der Medieninhaltsanalyse 2015 - 2017 in der Übersicht

Die Analyse der Daten im Hinblick auf die jüngere Vergangenheit (2015 – 2017) zeigt, dass sich die Berichterstattung entweder um die Menschen mit Behinderungen dreht (41 Prozent aller Aussagen) oder ihre Arbeitgeber (43 Prozent der Aussagen). Die übrigen Protagonisten spielen eine weit geringere Rolle, am ehesten noch die öffentliche Hand, im Sinne von Bundes-/Länder- und Kommunalregierungen, zum Beispiel auch die Behindertenbeauftragten des Staates. Fachpersonal und Kollegen sind aber in der Praxis für gelingende Inklusion von besonderer Bedeutung – was die praktische wie auch die menschlich/klimatische Seite angeht. Das Inklusionsbarometer verdeutlicht ihren Stellenwert, während die Medien diesem Kontext wenig Aufmerksamkeit schenken.



27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Experten und Verbände spielen in der Berichterstattung ebenfalls eine untergeordnete Rolle (Anteil 4 Prozent). Angehörige von Menschen mit Schwerbehinderungen kommen in der Inklusionsberichterstattung kaum vor.

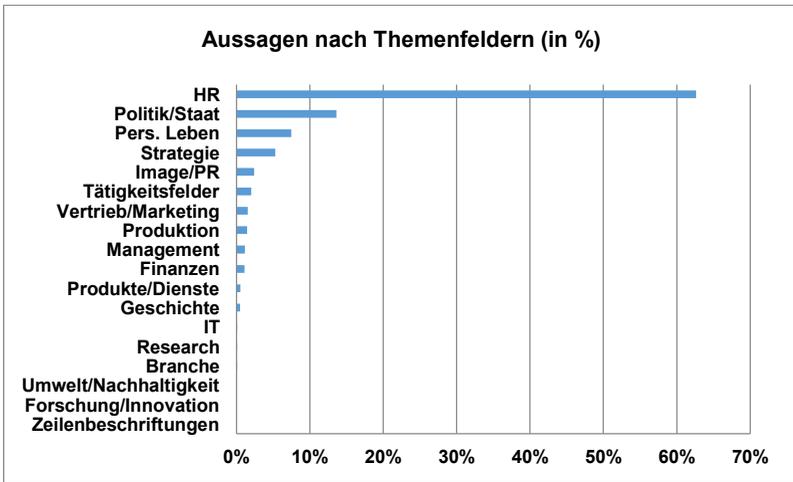
Insofern wird bereits bei einem ersten Blick auf die Daten erkennbar, wie der Blickwinkel der Journalisten in der Regel ausfällt: Die Story kreist um den/die Menschen mit Behinderungen auf der einen Seite und den/die Arbeitgeber auf der anderen Seite.



27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Die Berichterstattung ist dabei grundsätzlich eher durch positive als durch negative Wertungen gekennzeichnet. Im Hinblick auf die Menschen mit Behinderungen beträgt der Anteil der positiven Darstellungen 26 Prozent, aber auch die Arbeitgeber werden explizit oder kontextuell vorteilhaft dargestellt (Anteil 21 Prozent), ebenso auch Fachpersonal und Kollegen. Negative Darstellungen überwiegen hingegen, wenn es um die Berichterstattung über Angehörige geht beziehungsweise über den Staat.

Angesichts der Tatsache, dass der Grundtenor in der Nachrichten-Berichterstattung tatsächlich in der Regel durch einen Überhang von negativen Nachrichten gekennzeichnet ist (siehe Kapitel 3), fällt die Berichterstattung über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in dieser Hinsicht aus dem Rahmen.



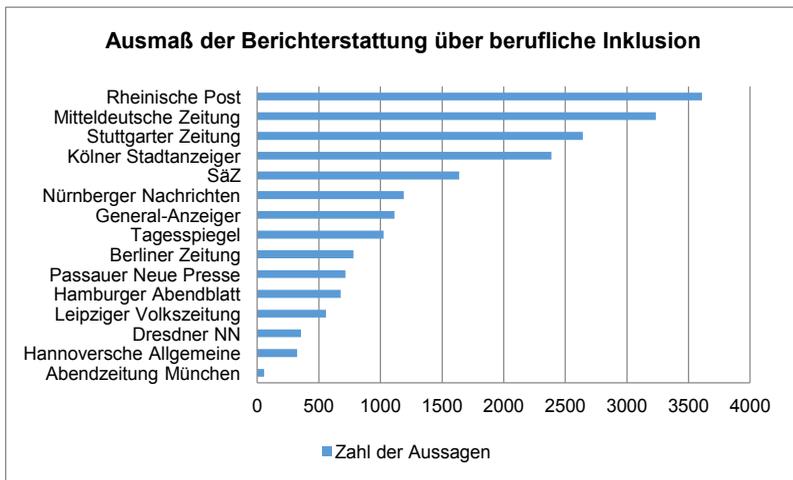
27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Neben der relativen Aufmerksamkeit für die Protagonisten und die Tonalität der Darstellung ist der Inhalt der Berichterstattung ein drittes wichtiges Charakteristikum, mit dem sich der Blickwinkel der Medien auf berufliche Inklusion beschreiben lässt. Hier wählen die Journalisten einen bestimmten Teil der Arbeit aus: die personalpolitischen Maßnahmen im Hinblick auf die Beschäftigungen von Menschen mit schweren Behinderungen (HR). Diese Aspekte machen etwa zwei Drittel der gesamten Berichterstattung aus. An zweiter Stelle folgen Bestimmungen und Regulierungen zur Behindertenpolitik (13,6 Prozent), dann erst die Darstellung der persönlichen Lebensumstände der Menschen mit Behinderungen (7,4 Prozent). Die konkreten Tätigkeiten von Menschen mit Behinderungen (z.B. Produkte) nehmen dabei einen eher kleinen Teil der Aufmerksamkeit ein.

Zu einer Übersicht gehört auch die Frage, ob es zwischen den ausgewerteten Medien bedeutende Unterschiede in der Berichterstattung über berufliche Inklusion gibt. Dabei sind einerseits Unterschiede zwischen regionalen und überregionalen Medien zu erwarten: Regionale Medien greifen im Leserinteresse Nachrichten aus dem regionalen Kontext auf. Überregionale Medien fokussieren

sich stattdessen entweder auf besonders prominente Nachrichten oder greifen Beispiele der regionalen Ebene als Beleg für einen größeren Zusammenhang heraus, zum Beispiel die Entwicklungsrichtung eines Themas.

Der Blick auf die ausgewerteten regionalen Zeitungen zeigt unmittelbar, dass das Angebot sehr unterschiedlich ausfällt. Die Rheinische Post und die Mitteldeutsche Zeitung brachten die meiste Berichterstattung zur beruflichen Inklusion. Nürnberger Nachrichten und Bonner Generalanzeiger lagen im Mittelfeld. In der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung und der Abendzeitung München fiel das Angebot knapp aus.

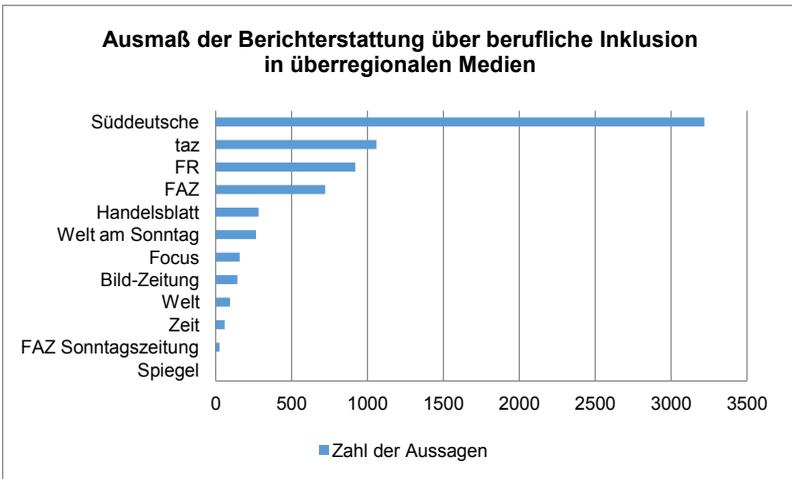


27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Wenn es stimmt, dass Medien in erheblichem Umfang zum gesellschaftlichen Bild von Menschen mit Behinderungen beitragen – bis hin zur Frage, was „normal“ ist – dann gibt es in Deutschland regional sehr große Unterschiede.

Ebenfalls große Unterschiede gibt es bei den überregionalen Medien, den sogenannten Leitmedien. Mit Ausnahme der Süddeutschen Zeitung stehen sie zwar nicht unbedingt für besonders große Auflagenzahlen, sie sind aber für viele andere Medien Orien-

tierungspunkte, wenn es um die Frage geht, welche Themen gerade besonders relevant sind – und häufig auch, wie sie einzuordnen sind. Diese Zusammenhänge werden von Media Tenor regelmäßig erhoben und ausgewertet.<sup>60</sup>



27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

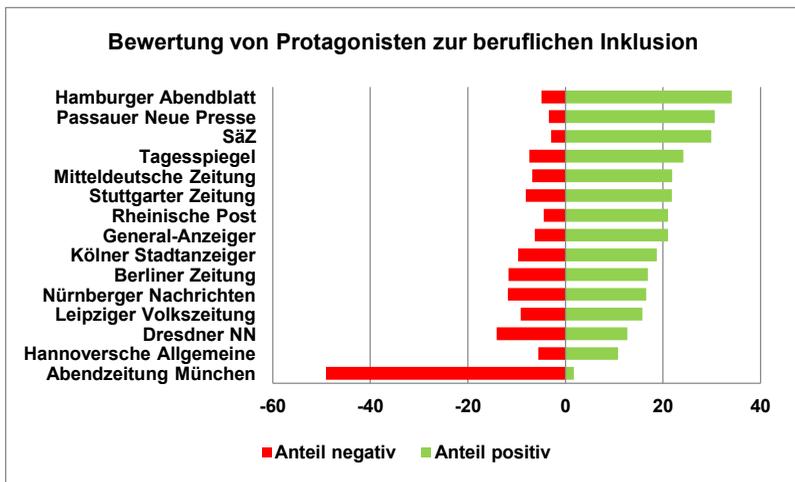
Unter den überregionalen Medien befasste sich im Zeitraum Januar 2015 bis März 2017 vor allem die Süddeutsche Zeitung mit beruflicher Inklusion. Hier ging es allerdings nicht nur um die typischen nationalen Themen oder prominente Unternehmen, sondern vielfach um Themen aus dem regionalen Münchner Umfeld. Die taz (tageszeitung) aus Berlin ist ein Leitmedium im linksliberalen Leserspektrum. Sie brachte das Thema regelmäßig auf die Tagesordnung. Bei den übrigen nationalen Leitmedien ist die Präsenz des Themas berufliche Inklusion überschaubar. Dies ist nicht zuletzt im Hinblick auf das Handelsblatt verwunderlich. Das meistzitierte

---

<sup>60</sup> Siehe z.B. <https://kress.de/news/detail/beitrag/136766-zitate-ranking-von-media-tenor-niemand-wurde-2016-oeffter-zitiert-als-bild.html>

Medium im Wirtschaftsbereich lieferte weniger Berichterstattung als zum Beispiel die Dresdner Neuesten Nachrichten. Aber auch der Spiegel – meistzitiertes Medium Deutschlands – und die einflussreiche Wochenzeitung Zeit hielten sich insgesamt zurück.

Bereits aus der (fehlenden) Aufmerksamkeit lassen sich unmittelbar Ansatzpunkte für die Kommunikation der Betroffenen ableiten.

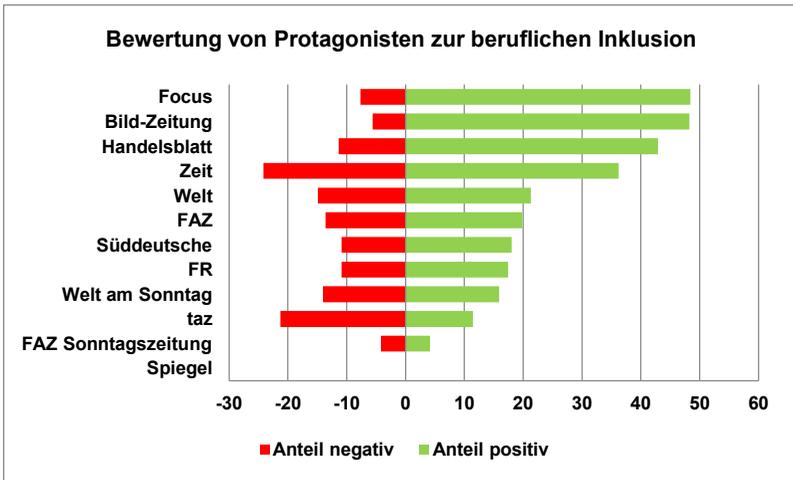


27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Die Tonalität der Darstellung – in diesem Fall die Bewertung der Protagonisten – gibt neben dem Ausmaß der Darstellung einen Eindruck davon, unter welchem Vorzeichen die Berichterstattung steht: Werden eher erfolgreiche Beispiele gelobt oder Missstände angeprangert? In den meisten regionalen Medien überwiegt die positive Darstellung klar. Häufiger Anlass für Berichte waren zum Beispiel Preisverleihungen für gelungene Teilhabe oder auch die Mitteilungen der Behörden zur Beschäftigungsquote beziehungsweise zu den ausgeschütteten Förderungen.

Eine Ausnahme bildete die Abendzeitung München. Sie berichtet eher wenig über berufliche Inklusion. Was jedoch kam, war negativ geprägt: Es handelte sich um Kritik des Sozialverbands VdK am Land Bayern („Bayern ist hinterwäldlerisch“, (13.8.2015)). Dage-

gen fehlte es an Beispielen über erfolgreiche Inklusion auf Unternehmensebene.

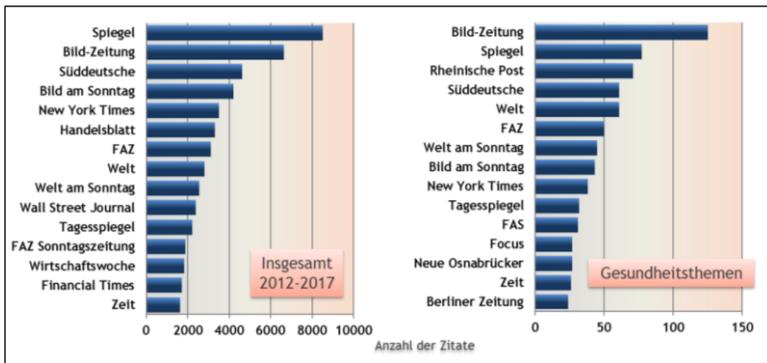


27.162 Aussagen über die erfassten Protagonisten im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Auch die taz publizierte eher Kritik als Zustimmung und griff dabei das Teilhabegesetz, die Bezahlung in den Werkstätten und eine Reihe weiterer Aspekte auf. Das Handelsblatt gibt zwar durch sein Research-Institut das Inklusionsbarometer mit heraus, an praktischen Beispielen konnte man im Auswertungszeitraum indes relativ wenig sehen.

Die Analyse der meistzitierten Leitmedien nach Themen (unten) zeigt, dass Bild-Zeitung und Spiegel zwar generell durchaus bei Gesundheitsthemen für andere Medien Themensetzer sind, aber kaum, wenn es um Menschen mit Behinderungen geht.

## Meistzitierte Medien insgesamt und zu Gesundheitsthemen, 1/2012-6/2017

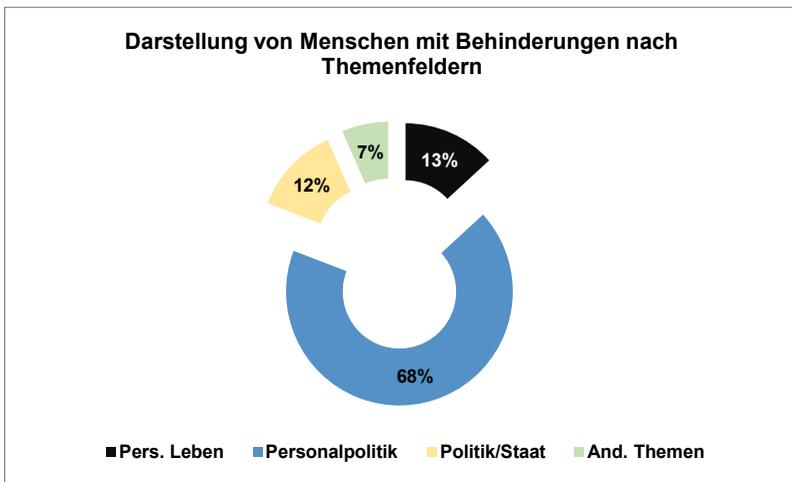


Basis: 135.814 Zitate insgesamt 1/2012-6/2017, 1.760 Zitate über Gesundheitsthemen

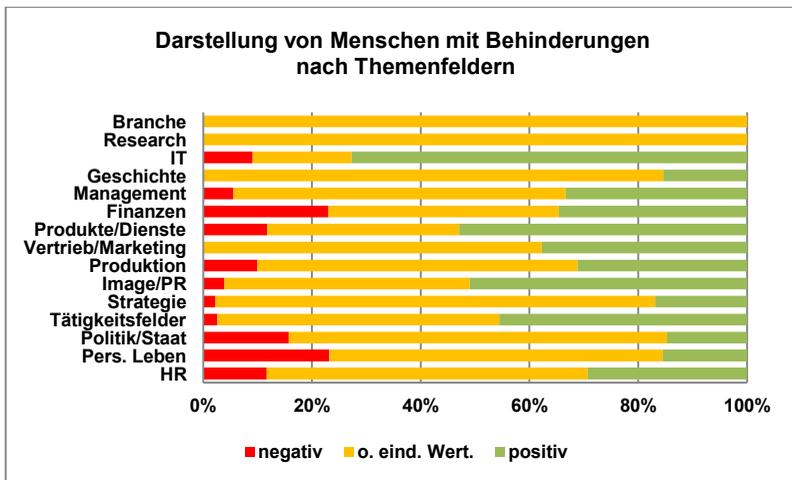
### 5.4. Lebensumstände der Menschen mit Behinderungen

Beeinträchtigungen, ob angeboren oder erworben, sind im strengen Sinn der Grund, warum Journalisten überhaupt über berufliche Inklusion berichten. Wenn es also nicht nur um allgemeine Statistiken geht, ist zu erwarten, dass die Journalisten mehr oder weniger intensiv in der Inklusionsberichterstattung auch über das persönliche Leben der betroffenen Menschen berichten. Die Frage ist, wie ausführlich das geschieht, aus welchem Blickwinkel und wie die Verknüpfung mit der beruflichen Inklusion geschieht. Die Auswertung in Kapitel 5.3 zeigt, dass das persönliche Leben zwar ein wichtiger Aspekt der Berichte ist, aber nicht an erster Stelle steht.

Betrachtet man nicht die Aussagen über alle erfassten Protagonisten, sondern nur über diejenigen mit Behinderungen, dann machen die Aussagen über das persönliche Leben 12 Prozent aller Beschreibungen aus. Auf die Personalpolitik der Arbeitgeber entfallen dagegen zwei Drittel der Aussagen, auf den Bereich Behindertenpolitik 13 Prozent.



11.027 Aussagen über Menschen mit Behinderungen im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017



11.027 Aussagen über Menschen mit Behinderungen im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017

Insgesamt ist die Darstellung der Menschen mit Behinderungen explizit oder kontextuell überwiegend positiv oder zumindest neutral. Der Bereich „persönliches Leben“ weicht hiervon jedoch deut-

lich ab, ebenso wie der Bereich „Politik/Staat“. Dies bedarf einer tiefergehenden Analyse.

### Themen und Bewertung der Berichterstattung zu Menschen mit Behinderungen – „persönliches Leben“

Thema	Zahl der Aussagen	Bewertung	
Behinderung, Behinderungsgrad, allgemein	281		-40,93
Vermittelbarkeit erster Arbeitsmarkt	114		-38,6
Alltagsleben, allgemein	102		4,9
Krankheitsbild, allgemein	83		-20,48
Karriere	81		17,28
Betreuung, allgemein	69		8,7
Freizeit, Sport	65		46,15
Wohnen, allgemein	62		12,9
Gesundheit/Tod	46		-41,3
Entlohnung allg, anderes	45		-31,11
Persönlichkeit	39		25,64
Selbstbestimmung, Selbständigkeit	37		29,73
Alter	30		0
Inklusion Wohnen, allgemein	26		30,77
Inklusion Verkehr/Mobilität, allgemein	26		-3,85
Stellung in Organisation/Unternehmen	22		9,09
Betreutes Wohnen	21		14,29
Persönliche Eigenschaften, anderes	20		75
Krankheiten, anderes	19		-26,32
Sehprobleme, Blindheit	19		5,26
Altersvorsorge/Rente	19		0

11.027 Aussagen über Menschen mit Behinderungen im Zeitraum 1.1.2015 – 3.3.2017, davon 1.424 Aussagen über „persönliches Leben“

Die Verteilung der Themen und ihre Bewertung lässt Rückschlüsse auf den „typischen“ Aufbau der Artikel zu: Im Vordergrund bei „persönliches Leben“ steht zunächst die Beschreibung der Behinderung oder Beeinträchtigung, gefolgt von der Schlussfolgerung, welche Schwierigkeiten damit für die Vermittlung oder Tätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden ist.

Natürgemäß sind diese Bereiche kontextuell negativ, weil sie darstellen, welche Probleme oder Beschwerden beziehungsweise Einschränkungen die Behinderung mit sich bringt und welche unmittelbaren Auswirkungen das auf die Berufstätigkeit hat. Allerdings kann dieser Ansatz kritisch hinterfragt werden und wird es auch, vor allem von Aktivisten. Stella Young, im Jahr 2014 verstorbene australische Behindertenaktivistin, Journalistin und Comedian, sah in diesem Typus Berichterstattung bereits die Gefahr von „Inspirational Porn“: „I don’t want to live in a world where we are congratulated for standing up in the morning and remembering our

own name“. Der Fokus auf Behinderungen und wie diese überwunden werden, ist nicht nur nach ihrer Einschätzung das gängige Drehbuch für Ermutigungsbeiträge nach dem Motto: „Wenn jemand das mit solchen Schwierigkeiten schafft, dann kannst Du das auch“. <sup>61</sup>

Dennoch braucht der Journalist einen Zugang zur Story und der geht, auch was das Leserinteresse anbelangt, oft über die Personalisierung. Aber man kann selbstverständlich hinterfragen, ob es angemessen ist – oder vielleicht zu viel. Das richtige Maß zu finden, ist hier sicher eine große Herausforderung für Journalisten, insbesondere für diejenigen, die nicht regelmäßig über das Thema berichten. Doch gibt es hier inzwischen gute Hilfsangebot aus der Branche und eine angemessene Sichtweise ist nur dort zu erwarten, wo Menschen nicht zum Objekt der Berichterstattung gemacht werden (siehe Kapitel 6).

Ein Artikel sei beispielhaft für die Erzählperspektive mit Blick auf den personalisierten Ansatz Behinderung herausgegriffen. Unter dem Titel „Blind Vertrauen schenken“ berichtete die *Mitteldeutsche Zeitung* am 3. Dezember 2016 über Marlen Kirmse. Frau Kirmse ist blind und arbeitet zum Zeitpunkt des Berichts seit ein- einhalb Jahren als Physiotherapeutin in der Praxis, über die in dem Artikel ebenfalls berichtet wird. Die Journalistin Frauke Holz zeichnet das Porträt einer Frau mit Behinderung, die nicht anders behandelt werden möchte als ihre übrigen Kollegen und die viel Wert auf ihre Selbstständigkeit legt. Der Artikel verweist darauf, dass die Praxis aufgrund fehlender Größe nicht verpflichtet wäre, eine Person mit Schwerbehinderung zu beschäftigen, die Eigentümer aber von der Qualifikation Marlen Kirmses überzeugt waren und sie deshalb zum Vorstellungsgespräch eingeladen haben. Die notwendigen Veränderungen im Arbeitsablauf werden sachlich geschildert und grundsätzlich als machbar dargestellt. Die Behinde-

---

61

[https://www.ted.com/talks/stella\\_young\\_i\\_m\\_not\\_your\\_inspiration\\_thank\\_you\\_very\\_much?language=en#t-303255](https://www.ted.com/talks/stella_young_i_m_not_your_inspiration_thank_you_very_much?language=en#t-303255)

nung spielt im Artikel eine relativ große Rolle in der Darstellung, auch auf Lebensumstände und Mobilität wird eingegangen. Der Anlass für den Beitrag ist ein Zertifikat der Arbeitsagentur für dieses gelungene Inklusionsbeispiel.

Screenshot der Einleitung des Beitrags auf der Website<sup>62</sup>:



Es gibt durchaus in einigen Beiträgen den Ansatzpunkt, eine Behinderung nicht als Nachteil, sondern sogar als Vorteil für den Beruf darzustellen. Zum Beispiel Autismus im Zusammenhang mit analytischen Aufgaben<sup>63</sup>, wohl auch inspiriert durch den Film „Rain Man“. Dieser Versuchung erliegt der vorliegende Beitrag nicht, obwohl es gerade im Beruf Physiotherapie auch solche Beispiele in den analysierten Artikeln gibt, die Blindheit als einen positiven Faktor für die Ausübung dieses Berufs sehen. Bei dem hier vorliegenden Beitrag kann – bei allen positiven Aspekten – auch Kritisches vermerkt werden: Da ist das Wortspiel in der Überschrift „wird blind Vertrauen geschenkt“. Diese Behauptung lässt sich aus dem Text nicht belegen und die Betriebsinhaber haben

---

<sup>62</sup> <http://www.mz-web.de/bernburg/vorbild-fuer-inklusion-physiotherapeutin-wird-blind-vertrauen-geschent-25216592> , abgerufen am 13.6.2017

<sup>63</sup> <http://www.spiegel.de/karriere/autisten-bei-sap-hoher-iq-und-technisches-verstaendnis-a-1050313.html>, abgerufen am 13.6.2017

sich ja nicht „blind“ auf Frau Kirmse eingelassen, sondern nach sorgfältigem Studium ihrer Bewerbungsunterlagen und dem Vergleich mit anderen Bewerbern. Weil sie dabei „sofort herausgestochen“ sei, wie der Mitinhaber der Praxis in dem Artikel berichtet, ist es im Grunde keine besondere Leistung, sie einzustellen, sondern gesundes Selbstinteresse der Betriebsinhaber. Und hier liegt sicher ein Dilemma für Journalisten, gerade dann, wenn sie Beispiele aussuchen, die anderen Arbeitgebern zeigen sollen, mit wie wenig Aufwand sich die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen in der Praxis gestalten lässt und wie wenig die normalen Betriebsabläufe davon beeinträchtigt werden.

Die Vermittelbarkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird im vorliegenden Beispiel nicht diskutiert, offenbar war Frau Kirmse bereits vor ihrer aktuellen Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Dieser Aspekt ist allerdings der Analyse nach das zweitwichtigste Thema in der Berichterstattung zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Die Karriere, das fünftwichtigste Thema, wird in diesem Artikel nur indirekt angesprochen, nämlich die bereits gesammelte Berufserfahrung. Das Thema Bezahlung, zehnter Faktor in der Gesamtberichterstattung, wird im Artikel ebenfalls nicht thematisiert. Ausführlicher dagegen wird Einblick in die Themen Mobilität und Privatleben gegeben. Insgesamt fällt der Beitrag in die Kategorie von Artikeln, in denen keine fundamentalen Schwierigkeiten für Inklusion aufgezeigt werden, sondern Qualifikation und Stellenangebot grundsätzlich zusammenpassen und die Arbeitsumstände bestenfalls moderat verändert werden müssen. Obwohl diese Beispiele im Grunde nicht spektakulär sind, wäre hier ein Ansatzpunkt für mehr Selbstverständlichkeit von Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt, die auch für Firmen unterhalb der Pflichtquote in vielen Fällen nicht nur leistbar, sondern auch von Vorteil wäre. Hier könnte auch das Fachkräfte-Argument als Appell an das Eigeninteresse ziehen und damit insgesamt das Arbeitsangebot deutlich vergrößert werden.

Artikel dieser Art behandeln allerdings noch nicht die Frage, wie Menschen mit multipler, schwerer Behinderung inkludiert werden können und wo dort Kompetenzen und Herausforderungen liegen.

## **5.5. Tätigkeitsfelder von Menschen mit Behinderungen**

Bei manchen Menschen läuft zum Thema „Arbeit von Menschen mit Behinderungen“ im Kopf unweigerlich ein Film von Weihnachtsmärkten mit selbstgebastelten Geschenken ab, die von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden und für einen guten Zweck verkauft werden. Es gibt solche Angebote noch immer auf Weihnachtsmärkten, aber spannender ist die Frage, über welche Tätigkeitsfelder von Menschen mit Behinderungen die Medien tatsächlich berichten und wie dadurch auch die Vorstellung von Berufsarbeit in der Öffentlichkeit geformt wird – nicht zuletzt auch bei potenziellen Arbeitgebern.

Die Beschreibung des Tätigkeitsfeldes wurde jeweils einmal pro Beitrag und Beschäftigungsverhältnis erhoben. Entsprechend sind die Fallzahlen niedriger als bei der Aussagenanalyse der einzelnen Sätze und Sinneinheiten, aber gleichwohl aussagekräftig für die analysierten Beiträge.

Insgesamt wurden im Zeitraum 1/2015 bis 3/2017 191 Beschreibungen von Tätigkeitsfeldern in den ausgewerteten Artikeln gefunden. Dabei ist durchaus eine Dominanz „einfacher“ Tätigkeiten in der Berichterstattung zu finden. An erster Stelle rangiert Gartenbau/Gartenpflege, gefolgt von Wäschereien und Hotels/Gaststätten. EDV- oder industrielle Tätigkeiten finden sich erst auf den mittleren und hinteren Rängen.

Im Folgenden die Liste der Tätigkeitsfelder (gemäß inhaltlicher Erschließung des WfbM-Verzeichnisses) mit mindestens drei Nennungen:

Tätigkeitsfeld	Zahl der Beschreibungen	Bewertung
andere Branche	12	75
Gartenbau, Gartenpflege	11	27,27
Catering, Küche	10	50
Hauswirtschaft	8	12,5
Dienstleistungen, allgemein	8	75
Wäscherei	8	75
Bistro, Restaurant, Cafe	7	28,57
Gästehaus, Hotel	7	42,86
Landschaftspflege	6	66,67
Gaststätte, Beherbergung	6	0
Kunsthandwerk	5	20
Metallbearbeitung	5	80
Gebäudereinigung	4	25
Holzbearbeitung	4	75
Reinigung	4	0
EDV, Elektrogeräte	4	25
Landwirtschaft	4	75
Gartenbau	3	100
Kfz-Bau, Kfz-Anpassung, Kfz-Pflege	3	66,67
Tischlerei	3	33,33
Pflege	3	66,67
Altenpflege	3	-66,67
Elektromontage	3	66,67
Werkstatt	3	66,67

Basis: 191 Berichte, in denen Tätigkeitsfelder ausdrücklich genannt wurden.

Zum Vergleich noch einmal die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (von Seite 25):



Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Schwerpunkt der Darstellungen liegt erkennbar auf einfachen Tätigkeiten. Hier dürften sich qualifizierte Menschen mit Behinderungen in der Berichterstattung nur sehr bedingt wiederfinden.

Ansonsten fällt auf, dass mit Ausnahme des Bereichs Altenpflege die Tätigkeitsfelder zumindest neutral, überwiegend jedoch eher positiv beschrieben werden. Eine abwertende Berichterstattung sowie eine Stigmatisierung mit Blick auf die Tätigkeiten erfolgt in den analysierten Medien nicht. Allerdings könnte die Gefahr bestehen, dass die Tätigkeiten in der Berichterstattung zu positiv dargestellt werden, obwohl sie eigentlich nichts Besonderes sind und damit am Ende doch die Kritik von Stella Young bestätigen.

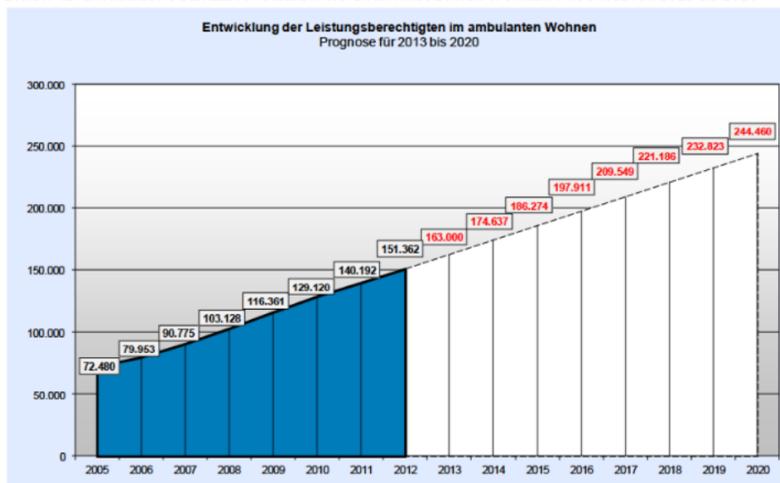
## **5.6. Berichterstattung über Mobilität und Wohnen**

Mobilität ist eine Voraussetzung für ein selbstständiges Leben und eine umfassende Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Für die wirksame Teilhabe am Berufsleben ist Mobilität häufig die Eintrittskarte, ohne die auch keine Lösungsversuche für andere Herausforderungen unternommen werden, zum Beispiel behindertengerechte Arbeitsplätze. Vor diesem Hintergrund überrascht zunächst, dass Mobilität in der Berichterstattung über das Leben der Menschen mit Behinderungen nur eine Nebenrolle spielt: In Summe kommt das Thema auf einen Anteil von 3,9 Prozent aller Aussagen zu den Lebensumständen der Menschen mit Behinderungen.

Im eben untersuchten Beispiel der blinden Physiotherapeutin erfährt der Leser im Nebensatz, *„so fährt sie tagtäglich alleine mit dem Bus von Altleben, wo sie gemeinsam mit ihrer ebenfalls blinden Frau ein Haus bewohnt, nach Bernburg“*, was als Beleg ihrer Selbstständigkeit gilt und auch gelten mag. Trotzdem kann gerade der Bereich Mobilität – individuelle oder auch die Bereitstellung von Mobilität durch die öffentliche Hand, private Anbieter oder auch Vereine ein entscheidendes Hemmnis für praktikierbare Inklusion sein – dann, wenn der Mensch mit Behinderung und entsprechender Qualifikation in der Realität kaum die Möglichkeit hat, den Arbeitgeber mit dem entsprechenden Angebot zu erreichen.

Dieser Aspekt kann noch dadurch verstärkt werden, dass auch ein Umzug in Richtung der gewünschten und passenden Stelle daran scheitert, dass es keine geeigneten Wohnungen gibt, die – je nach Behinderung – die notwendige Unterstützung und Infrastruktur liefern können. Der Aspekt „Wohnen“ kommt auf gut 8,2 Prozent der Aussagen zum persönlichen Leben und wird zumindest in den analysierten Beiträgen überwiegend positiv dargestellt. Das dürfte ein weiterer Beleg dafür sein, dass die Berichterstattung hier eher auf den „Vorbildcharakter“ der gezeigten Beispiele denn auf ein Abbild der realen Verhältnisse zielt. Allerdings ist die Lage hier dynamisch in Bewegung, was nicht zuletzt die Entwicklung der Ausgaben für ambulant betreutes Wohnen nach §§53 ff. SGB XII i.V.m. §55 Abs. 2 Ziff. 6 SGB IX zeigt.

**DARST. 41: ENTWICKLUNG DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN IM AMBULANTEN WOHNEN: PROGNOSE FÜR 2013 BIS 2020**



Quelle: Endbericht zur Verbesserung der Datengrundlage zur strukturellen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, August 2014, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales<sup>64</sup>

64 [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a127.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a127.pdf?__blob=publicationFile), abgerufen am 13.6.2017

Demnach steigen die Ausgaben für ambulantes Wohnen deutlich und auch für die Zukunft werden deutliche Steigerungen erwartet. Unter dem Strich bedeutet dies, dass erwartet wird, dass Menschen mit Behinderungen eher selbstständig und in kleinen betreuten Einheiten wohnen werden als weiterhin in spezialisierten größeren Wohneinheiten wie Heimen. Wollten Arbeitgeber tatsächlich gezielt das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen ansprechen und sie für sich gewinnen, dann wäre es ratsam gegenüber der Öffentlichkeit die Aspekte Mobilität und Wohnen anzusprechen und zu kommunizieren und sich auch in diesem Bereich fundiert Gedanken über Lösungen zu machen, die für eine gelingende Inklusion sorgen können.

## **5.7. Krankheitsbilder / Beeinträchtigungen**

In der Studie zu Altenpflege und Altersbildern im Jahr 2015 hatte sich gezeigt, dass die Medienrealität nicht unbedingt mit dem Alltag übereinstimmt. Im Hinblick auf die Krankheitsbilder dominierten in der Berichterstattung über Senioren Demenz, resistente Keime, Alzheimer und Krebs. Wobei Demenz das bei weitem dominierende Thema war. Gemäß der SÄVIP – Studie zur ärztlichen Versorgung in Pflegeheimen – ist die häufigste gesundheitliche Einschränkung aber eine Mobilitätseinschränkung, gefolgt von Inkontinenz.<sup>65</sup>

Die Ursachen für diese Abweichungen sind vielfältig. Grundsätzlich gilt im Journalismus „News is, what is different“. Bekannte Tatsachen, zum Beispiel dass Ältere häufig in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, treten hinter neuen Fakten oder Befürchtungen zurück, etwa, dass die Zahl der Demenzkranken stark ansteigt. Vor allem wenn andere Medien wie etwa Filme dies unterstützen.

---

<sup>65</sup> Vollbracht, Matthias (Hrsg.) Ein Heim, kein Zuhause? Das Medienbild von Altenpflege im Kontext von Altersbildern und Berufsprestige. InnoVatio 2015, S. 61-62.

Ein Vergleich zwischen der Repräsentanz verschiedener Behinderungen in den Medien gegenüber der Realität ist allerdings nicht ohne Weiteres möglich. Ein Blick auf die amtliche Statistik zeigt, warum (siehe Tabelle unten). Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchtkrankheiten sind in einer Gruppe zusammengefasst, daneben gibt es „Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes“. In der Praxis wäre aber eine Differenzierung zwischen geistig-seelischen Behinderungen und unterschiedlichen Ausprägungen körperlicher Behinderung notwendig, um Berichterstattungen zu vergleichen, in denen Menschen mit verschiedenen Behinderungen dargestellt werden oder nur einzelne Beeinträchtigungen wie Autismus benannt werden.

Nach der amtlichen Statistik ist die Gruppe mit Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen und Organsystemen ähnlich groß wie die Gruppe von Menschen mit Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten.

Übersicht: Schwerbehinderte Menschen mit Ausweis (absolut, je 100.000 Einwohner sowie je 100.000 Einwohner, altersstandardisiert). Gliederungsmerkmale: Jahre, Deutschland, Alter, Geschlecht, Nationalität, Art der Behinderung

Diese Tabelle bezieht sich auf:  
 Alter: Alle Altersgruppen, Geschlecht: Beide Geschlechter, Nationalität: Alle Nationalitäten, Darstellung: Schwerbehinderte Menschen absolut

Art der Behinderung	Jahr (absteigend)									
	1985	1993	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Alle Arten	5.371.634	6.384.348	6.711.797	6.638.892	6.765.355	6.918.172	7.101.682	7.289.173	7.548.965	7.615.560
Verlust oder Teilverlust von Gliedmaßen	129.012	121.454	89.866	83.407	78.804	73.831	68.796	64.332	62.390	59.625
Funktionseinschränkung von Gliedmaßen	816.070	964.554	980.317	953.082	950.760	953.675	996.689	976.663	985.086	959.762
Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbes	796.864	1.004.770	936.093	907.005	878.018	870.049	885.733	867.029	906.221	886.920
Blindheit und Sehbehinderung	231.346	314.404	353.816	344.367	347.226	348.442	352.943	350.655	357.018	354.569
Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen	185.377	243.341	272.143	271.900	276.242	282.035	294.874	305.135	315.799	319.351
Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellungen u.a.	109.808	145.945	180.547	174.798	173.551	177.323	178.841	179.391	180.697	179.436
Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen bzw. Organsystemen	2.008.189	2.042.857	1.831.865	1.747.996	1.745.571	1.748.483	1.744.865	1.806.355	1.870.556	1.899.752
Querschnittslähmung, Zerebrale Störungen, Geistig-Seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten	611.782	828.755	1.092.188	1.152.843	1.231.147	1.305.481	1.357.633	1.459.841	1.539.007	1.598.275
Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen	479.591	718.268	974.962	1.003.494	1.084.036	1.158.853	1.221.308	1.279.772	1.332.191	1.357.870

Die Tabelle wurde am 13.06.2017 17:09 Uhr unter [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) erstellt.  
 (Siehe auch Informationen zu [Datenquelle\(n\)/Ansprachpartner](#), [Anmerkung\(en\)](#), [Aktualität der Daten](#), [Links auf andere Fundstellen](#).) [Zu den interaktiven Grafiken](#)

In der Berichterstattung ist der größte Teil der Darstellungen im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion gar nicht nach bestimmten Arten von Behinderungen gegliedert. Rund 76 Prozent der Beschreibungen sind allgemein gehalten. Wenn die Journalisten konkreter werden, dann stehen Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen vorn (5,6%), gefolgt von Menschen mit enormer Lernbehinderung (3,9%) und kognitiven Einschränkungen (3,5%). Es ist nicht zu erkennen, dass sich Autismus als „Modethema“ in den letzten 27 Monaten besonders niedergeschlagen hat (Anteil 1,7%). In der Literatur gibt es Hinweise darauf, dass Rollstuhlfahrer überproportional häufig dargestellt werden.<sup>66</sup> Es kann vermutet werden, dass der Rollstuhl eine Art Chiffre für Behinderung darstellt. Dies wäre auch vor dem Hintergrund keine Überraschung, dass das Rollstuhlsymbol in der Öffentlichkeit benutzt wird, um zum Beispiel Parkplätze oder WC für Menschen mit Behinderungen zu kennzeichnen. Die Inhaltsanalyse zur beruflichen Inklusion unterstützt dieses Ergebnis aus früheren, allgemeinen Studien zum Bild von Menschen mit Behinderungen nicht.

### Übersicht: Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen nach Art der Behinderung

Charakterisierung	Bewertung	Anteil der Aussager
Menschen mit Behinderung, allgemein		27,4 <b>75,8%</b>
Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung, Körperbehinderte		21,9 5,6%
Menschen mit einer Lernbehinderung, Einschränkungen beim Lernen		26,4 3,9%
Menschen mit kognitiver Einschränkung, geistiger Behinderung		17,1 3,5%
Menschen mit psychischer/seelischer Behinderung		20,0 1,9%
Menschen mit Trisomie 21/Down-Syndrom		36,1 1,9%
Menschen mit Einschränkungen beim Sehen, Sehbehinderte Menschen		8,0 1,8%
Menschen mit Autismus		24,7 1,7%
Menschen mit einer Einschränkung beim Hören, Gehörlose Menschen		39,4 1,6%
Menschen mit einer nicht sichtbaren Behinderung, chronischen Erkrankung		13,8 1,3%
Menschen mit sprachlichen Beeinträchtigungen, Sprachbehinderte		-6,1 0,4%
Menschen mit multiplen Behinderungen, mehrfach behinderte Menschen		6,5 0,4%
Ausländische Behinderte/Flüchtlinge		30,6 0,2%
Menschen mit Behinderung, andere Charakterisierung		66,7 0,0%
Menschen mit einer Sinnesbehinderung, allgemein, anderes z.B. Geschmack		100,0 0,0%

Basis: 11.027 Aussagen über Menschen mit Behinderungen im Zeitraum 1/2015 – 3/2017

Im Hinblick auf die weitere Entwicklung von beruflicher Inklusion wäre es – bei aller gebotenen Differenzierung – sicherlich hilfreich,

<sup>66</sup> Roper, Lynne. "Disability in media." The Media Education Journal (2003).

wenn Journalisten stärker auf die Inklusionsmöglichkeiten im Hinblick auf verschiedene Arten von Beeinträchtigungen eingehen würden. Dies könnte vor allem Unternehmen und Betriebe interessieren, die bislang gar keine oder zu wenig Menschen mit schweren Behinderungen einstellen und denen es vermutlich an Basiswissen über die Möglichkeiten der Inklusion fehlt.

Wie nach den vorangegangenen Auswertungen zu erwarten, ist das Bild der Menschen, die hier dargestellt werden, überwiegend kontextuell oder explizit positiv gefärbt. Die wenigen Abweichungen von dieser Regel wie etwa Menschen mit Sprachbehinderungen sind aufgrund des geringen Vorkommens in der Berichterstattung nicht repräsentativ. In den folgenden Abschnitten wird ein genauerer Blick auf die Darstellung der Arbeitgeber geworfen.

## **5.8. Das Medienbild der Werkstätten**

Wie im Kapitel 2 dargelegt, spielen die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in Deutschland mit über 300.000 Arbeitsplätzen nach wie vor eine wichtige Rolle als Anbieter von Beschäftigung. Die Zahl der Beschäftigten dort hat in den letzten Jahren sogar zugelegt. Gleichzeitig stehen die Werkstätten seit der Umsetzung der UN-Konvention unter Druck. Geschaffen mit den Sozialreformen der 60er-Jahre als Ort, an dem Menschen mit schweren Behinderungen vor dem rauen Wind der Marktwirtschaft geschützt werden sollten, gelten sie heute nicht wenigen Aktivisten und Experten als Hindernis, wenn es um die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Dies betrifft unterschiedlichste Aspekte. Hauptkritikpunkt: Bei den Werkstätten handelt es sich eine Kumulation von Menschen mit Behinderungen fernab der Öffentlichkeit mit einer Bezahlung, die nicht als fair und gerecht empfunden wird. Stattdessen sollten Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen in einem barrierefreien Umfeld zusammenarbeiten.

Im Blog der Aktivistin Laura Gehlhaar liest sich das so:

*Geht man in der Hierarchie ein bisschen weiter nach oben, erkennt man, dass die Unterdrückung der Selbstbestimmung von behinderten Menschen ein generelles Problem der Wohlfahrtsindustrie ist. Denn wie wir alle längst wissen, ist das Geschäft mit Behinderten eine sehr lukrative Angelegenheit. Jedes Jahr gehen mehrere Milliarden Euro an Institutionen, in denen behinderte und psychisch kranke Menschen arbeiten und wohnen müssen. Mein Bruder ist einer dieser Menschen. Und während sein Arbeitsplatz den Staat um die 6.000 € kostet, geht mein Bruder mit 76,00 € nach Hause. Klar, dass man behinderte Menschen auch immer schön „behindert macht“ und alles dafür tun muss, dass diese ekelhafte Beziehung von Abhängigkeit von der Wohlfahrt gefördert und gefordert wird.<sup>67</sup>*

---

<sup>67</sup> <https://fraugehlhaar.wordpress.com/>, abgerufen am 20.6.2017

Auch jenseits von Gewalt und Missbrauch, die im Februar 2017 in der RTL-Undercover-Reportage über eine Lebenshilfe-Einrichtung in Leverkusen angeprangert wurde<sup>68</sup>, werden die Werkstätten in den letzten Jahren kritischer gesehen. Ein Hintergrundartikel im Magazin Brand Eins geht der Entwicklung der Beschäftigung in den Werkstätten in den letzten Jahren nach.<sup>69</sup> Es skizziert die Werkstätten als Wachstumsgeschäft, welches die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt behindert. Als Inklusionsbremsen werden in dem Magazin unter anderem folgende Themen genannt:

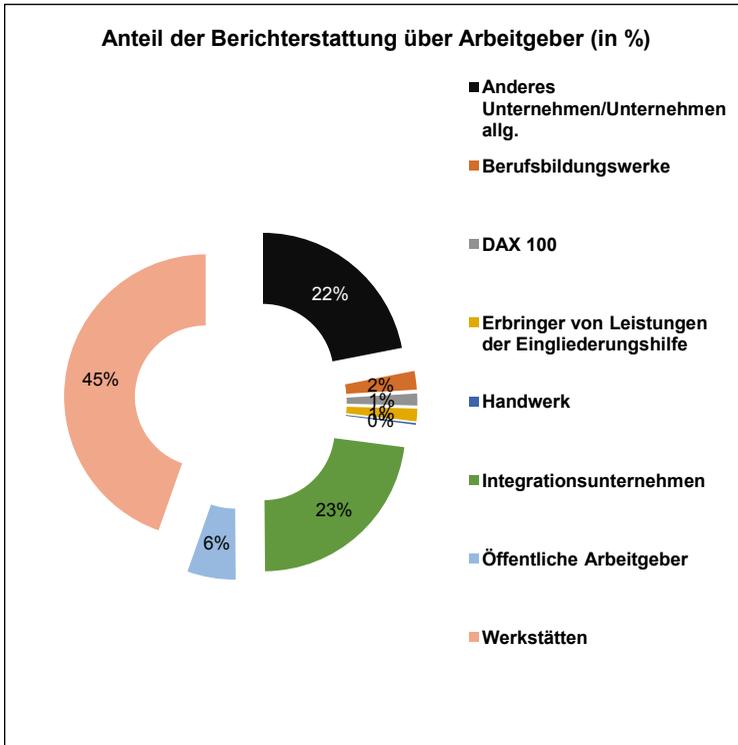
- Der Rentenanspruch, der durch die Werkstattarbeit erworben wird, erschwert den Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Menschen mit Behinderungen bleiben weitgehend unter sich.
- Der Wettbewerbsvorteil der Werkstätten durch Subventionierung führt zu Verdrängungseffekten gegenüber Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in vergleichbaren Dienstleistungen.
- Auch die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen fördere die Inklusion nicht wirklich, weil die Menschen mit Behinderungen beim gleichen Träger beschäftigt bleiben und keine Marktlöhne erzielt würden.
- Die Arbeitsagenturen können – indem sie Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Wiedereingliederung in die Werkstätten überweisen – ihre Statistik verbessern.

---

<sup>68</sup> <http://www.rtl.de/cms/team-wallraff-experten-sind-von-misstaenden-in-der-behindertenbetreuung-schockiert-4088085.html>, abgerufen am 20.6.2017

<sup>69</sup> <https://www.brandeins.de/archiv/2016/das-neue-verkaufen/behindertenwerkstatt-werkstattbericht/>, abgerufen am 20.6.2017

*Brand Eins* zitiert Matthias Münning, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Sozialdezernent im Landschaftsverband Westfalen-Lippe: „Die Werkstatt ist zu einem Arbeitsmarktinstrument geworden. Die bisherige Politik führt zu einer erhöhten Nachfrage von Plätzen.“



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017

Angesichts dieser kritischen Einstimmung aus Teilen des Journalismus, der Aktivisten und Angehörigen sowie der Betroffenen selbst, stellt sich die Frage, wie nun das Gros der Journalisten tatsächlich in der Berichterstattung mit den Werkstätten umgeht. Auch hierfür wird der Zeitraum Januar 2015 bis März 2017, also die aktuelle Berichterstattung zugrunde gelegt.

Bereits auf den ersten Blick wird klar, dass die Werkstätten im Mittelpunkt der Berichterstattung stehen: 45 Prozent aller Aussagen in Beiträgen, die berufliche Inklusion ansprechen, bezogen sich zwischen Anfang 2015 und März 2017 auf die Beschäftigung in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. An zweiter Stelle fokussierten sich die Journalisten auf Integrationsunternehmen, an dritter Stelle auf Unternehmen im Allgemeinen oder Betriebe, die weder zu den speziellen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zählen noch zu den sogenannten DAX100, den 100 größten deutschen Unternehmen nach Börsenwert.

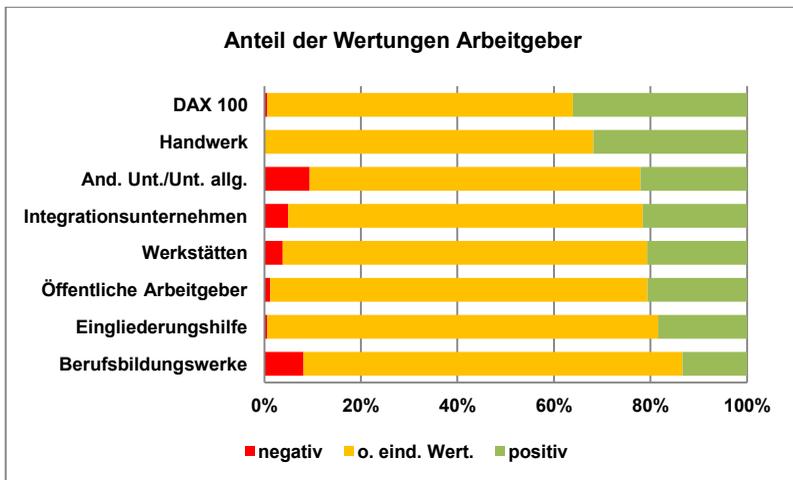
Die DAX100, auch das wird auf den ersten Blick deutlich, spielen mit ihren Beschäftigungs- und Inklusionsangeboten in den Medien bis dato kaum eine Rolle: Lediglich etwa ein Prozent aller Aussagen entfielen auf die DAX100. Darin sind allerdings mögliche Werkstattbetriebe wie etwa bei Thyssenkrupp den Werkstätten zugerechnet, weil sie eher für den Typus der Werkstattbeschäftigung als für unmittelbare Inklusion in die regulären Beschäftigungsverhältnisse stehen. Die Analyse über die tatsächliche Lage am Eingang dieser Studie hatte gezeigt, dass große Unternehmen tendenziell eher ihre Beschäftigungspflicht erfüllen als kleine Unternehmen. Hier wäre also vom tatsächlichen Stellenangebot her mehr zu erwarten gewesen.

Eine weitere Auffälligkeit ist die geringe Rolle, die das Handwerk in der Berichterstattung spielt. Einerseits dürften Handwerksbetriebe häufig nicht die Schwelle von 20 Beschäftigten erreichen, ab denen Pflichtarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen sind. Andererseits haben die Vertreter des Handwerks in den letzten Jahren lautstark davor gewarnt, dass viele Stellen unbesetzt bleiben, und in der jüngsten Berichterstattung über den anhaltenden Immobilienboom in Deutschland wird die begrenzte Kapazität des Handwerks inzwischen als entscheidende Wachstumsbremse gesehen.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Vergleiche z.B. Wirtschaftswoche vom 9.6.2017 „Die neue Hackordnung“, Seite 50

Die öffentlichen Arbeitgeber spielen mit einem Anteil von 6 Prozent in der Berichterstattung ebenfalls nicht die Rolle, die man erwarten könnte, denn er öffentliche Dienst gilt im Hinblick auf die Inklusion vielfach als führend. Berufsbildungswerke und die Erbringer von Leistungen der Eingliederungshilfe wurden in der Berichterstattung als solche entweder nicht identifiziert oder kamen nur am Rande vor. Allerdings ist zu erwarten, dass der tatsächliche Anteil in der Berichterstattung höher war, diese speziellen Betriebsformen von nicht fachkundigen Journalisten aber nicht als solche identifiziert wurden.



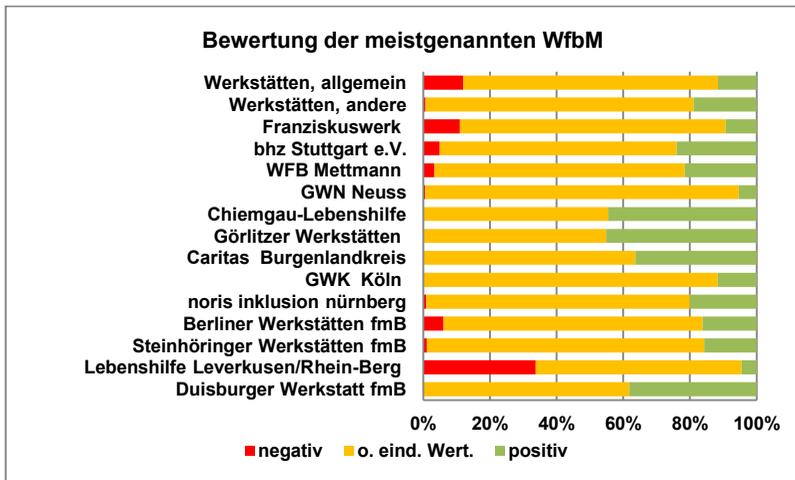
11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017

Die Analyse der Bewertungen zeigt für alle Arbeitgeber in der Berichterstattung ein eher freundliches als kritisches Bild. Im Reputationsmanagement von Unternehmen gilt ein Anteil von mehr als 20 Prozent positiver Wertungen und ein Anteil von weniger als 10 Prozent negativer Wertungen nach Forschungen von Media Tenor in Zusammenarbeit mit Professor Bob Eccles von der Harvard Business School als Indiz für ein gutes Image.<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Vergleiche: Eccles, R., and S. Newquist. R. Schatz (2007). "Reputation and its risks". Harvard Business Review 6.

Mit Ausnahme der Berufsbildungswerke und der Erbringer von Leistungen zur Wiedereingliederung – sofern sie als solche bezeichnet werden – erreichen die dargestellten Betriebe und Unternehmen diese Benchmark. Mithin ist das Image der Unternehmen – egal welcher Beschäftigungsform – im Kontext beruflicher Inklusion eher positiv.

Es fällt auf, dass das auch für die Werkstätten gilt. Trotz der oben genannten kritischen Aspekte ist das Gros der Berichterstattung über die Werkstätten im Hinblick auf Inklusion nicht negativ.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 5.201 Aussagen über Werkstätten

Und wenn negativ bewertet wird, dann entfällt der größte Anteil kritischer Wertungen auf die Werkstätten im Allgemeinen, nicht auf einzelne Betriebe. Die Themenanalyse wird hier zeigen, um welche Aspekte es dabei konkret geht. Ein detaillierter Blick in die Berichterstattung über die Werkstätten offenbart zudem, dass sich hinter dem insgesamt positiven Bild eine Reihe unterschiedlicher Wahrnehmungen verbergen. So ist das Image der Lebenshilfe-Werkstatt Leverkusen mit einem Anteil von 33 Prozent negativen Aussagen krisenhaft. Mehr als 10 Prozent negativer Darstellungen unter den Einrichtungen mit mindestens 10 Aussagen fanden sich

aber auch für das Franziskuswerk Schönbrunn, ISAR-WÜRM-LECH IWL, NOAH Evangelische Stiftung Hephata und Hanauerland Werkstätten - Diakonie Kork Werk I.

Bei der Lebenshilfe-Werkstatt Leverkusen handelt es sich um die Folgen der Investigativ-Berichterstattung des Teams Wallraff bei RTL von Februar und März 2017.<sup>72</sup> Hier kam es nach der TV-Ausstrahlung zu einer ganzen Reihe von Beiträgen in der Lokalpresse, in denen auf die Reaktionen der Angehörigen auf die gezeigten Misshandlungen der Beschäftigten eingegangen wurde, ebenso auf Proteste aus der Bevölkerung und die Reaktionen der Lebenshilfe auf den Skandal. Der Geschäftsführer des Bundesverbands für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (BVKM), Norbert Müller-Fehling, ließ verlauten: „Ich bin überzeugt, dass dies keine Einzelfälle sind – auch wenn ich ebenfalls überzeugt bin, dass in den meisten Einrichtungen eine hervorragende Arbeit geleistet wird“. „Die schockierenden Vorfälle als das Versagen einzelner Personen darzustellen, wäre zu billig.“ Und es sei tragisch, dass erst ein TV-Report diese Dinge öffentlich machen müsse.<sup>73</sup>

Die Gesamtanalyse der Daten zeigt allerdings, dass es sich bei der RTL-Berichterstattung im Hinblick auf die letzten 27 Monate eher um einen Einzelfall gehandelt hat. Jedenfalls finden sich in den ausgewerteten regionalen und überregionalen Medien keine weiteren vergleichbaren Geschichten über Missbrauch. Das heißt natürlich nicht, dass es tatsächlich keine Fälle gegeben hat, sondern lediglich, dass sie – falls es sie gab – nicht in die hier ausgewerteten Medien getragen wurden.

---

<sup>72</sup> <http://www.rtl.de/cms/team-wallraff-diese-zustaende-koennen-in-einrichtungen-fuer-menschen-mit-behinderungen-entstehen-4088154.html>

<sup>73</sup> Rheinisch Post online <http://www.rp-online.de/nrw/staedte/leverkusen/skandal-um-lebenshilfe-in-leverkusen-aid-1.6651998>, abgerufen am 20.6.2017



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 5.201 Aussagen über Werkstätten

In dieser Hinsicht sind die Vorbehalte, die im Hinblick auf tatsächliche oder potenzielle berufliche Inklusion formuliert werden, die eigentlichen Herausforderungen für die Branche. Die Einrichtungen müssen sich allerdings darauf einstellen, dass solche Investigativ-Recherchen auch in Zukunft stattfinden. So hatte RTL nicht nur über die Lebenshilfe Leverkusen, sondern auch über die Rurtalwerkstätten in Düren kritisches Material veröffentlicht. Hier bezogen sich die Vorwürfe jedoch nicht auf die Misshandlung von Beschäftigten, sondern darauf, dass die Werkstatt ihrem Förder- und Bildungsauftrag nicht nachkomme, weil „die Teilnehmer in der Produktion häufig große Industrieaufträge in monotonen Arbeitsschritten erledigen müssten und keine Schulungen erhalten

würden“, so die Aachener Zeitung vom 22. Februar 2017 online in einem Bericht über die RTL-Sendung.<sup>74</sup> Die Aachener Zeitung gehörte nicht zum Set der untersuchten Medien.

Unter den Top25-Themen zu den Werkstätten ist Missbrauch von oder Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen nicht als Thema vertreten. Das Thema mit dem höchsten Anteil kritischer Wertungen unter den meistgenannten Aspekten ist die Entlohnung. Ein Punkt, der schon lange für Unmut sorgt, jedoch primär die Beschäftigungsform Werkstatt als solche in der aktuellen Ausprägung betrifft und nicht einzelne Betriebe.

Meistgenannter Aspekt in den Berichten ist die Beschreibung der Vorgänge am Arbeitsplatz, häufig in Form einer Reportage. Dabei wird beschrieben, wie konkret Arbeitsvorgänge oder Arbeitsschritte aussehen, denen Menschen mit Behinderungen nachgehen, zum Beispiel wenn es ums Rechnen oder Zählen geht. Die Hilfsmittel, die dabei angewendet werden, wurden oft individuell und extra für die betroffene Person entwickelt. Diese Form der kreativen Arbeitsplatzgestaltung ist entsprechend mit positiven Wertungen verbunden.

Überraschenderweise rangiert bereits auf Platz 2 das Thema Inklusion, ebenfalls mit einer überwiegend positiven Konnotation. Hier offenbart der Vergleich zwischen allgemeinen Aussagen („die Werkstätten“) und konkreten Beispielen, wie es einzelnen Werkstätten gelingt, ihre Inklusionsbemühungen erfolgreich darzustellen. Wenn allgemein über die Werkstätten gesprochen wird, ist deren Image eher negativ als positiv. Geht es dagegen um konkrete Betriebe und Einrichtungen, ist es umgekehrt. Wollen die Werkstätten also verhindern, dass sie verallgemeinernd als Blockade für wirksame Inklusion dargestellt werden, so müssen sie ihre Inklusi-

---

<sup>74</sup> „Team Wallraff“ und die Rurtalwerkstätten: TV-Beitrag, der Fragen offen lässt [www.aachener-zeitung.de/lokales/region/team-wallraff-und-die-rurtalwerkstaetten-tv-beitrag-der-fragen-offen-laesst-1.1562504#plx1760771794](http://www.aachener-zeitung.de/lokales/region/team-wallraff-und-die-rurtalwerkstaetten-tv-beitrag-der-fragen-offen-laesst-1.1562504#plx1760771794), abgerufen am 22.6.2017

onsbemühungen selbst gegenüber der Öffentlichkeit dokumentieren und für die Medien nachvollziehbar machen.

Auf Rang drei steht das Thema „Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt“. Hier ist es den Werkstätten ebenfalls in den letzten 27 Monaten gelungen, ein vorteilhaftes Bild zu erzielen, trotz der entsprechenden Kritik von Aktivisten und investigativen Medien wie dem Brand-Eins-Report.

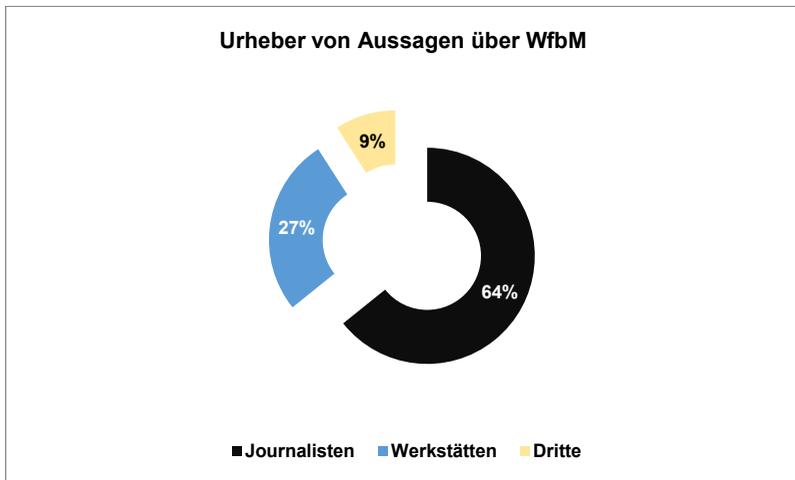
Wo sehen Vertreter von Menschen mit Behinderungen die Probleme im Hinblick auf WfbM und Inklusion?

- Geringe Übergangsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt (rund 1 Prozent) bei betriebsintegrierter Beschäftigung
- Entlohnung von ca. 180 Euro pro Monat und fehlender Mindestlohn
- Arbeitnehmerähnlicher Status, kein reguläres Arbeitsverhältnis
- Personalschlüssel lässt effektive Begleitung durch Bildungsbegleiter nicht zu
- WfbM unterscheiden per se zwischen Menschen mit und ohne Behinderung und institutionalisieren damit die Trennung
- Starke Produktionsorientierung, häufig monotone Arbeit, Leerlaufzeiten, anstelle von Arbeit, die in einen betrieblichen Gesamtzusammenhang am Markt eingebunden ist und daher Sinn vermittelt
- Abhängigkeit der WfbM von starken Leistungsträgern durch die Produktionsaufträge und damit fehlende Bereitschaft, deren Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Siehe: Inklusion und Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – Ein Widerspruch? Annika Sturm, Inklusion (open edition), 1.8.2016, abgerufen am 21.6.2017, <http://inklusion.hypotheses.org/2289>

Anders als die Publikumsmedien sehen die Vertreter von Menschen mit Beeinträchtigungen die tatsächlichen und/oder potenziellen Leistungen der WfbM also eher kritisch. Dass diese Vertreter selten zitiert werden, führt jedoch mit dazu, dass das oben analysierte Bild der Werkstätten so positiv ist.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 5.201 Aussagen über Werkstätten

Der sogenannte Share of Voice, der Anteil aller Aussagen über die Werkstätten, der sich aus Zitaten der Werkstätten und deren Vertreter speist, liegt bei 27 Prozent. Demgegenüber werden Dritte, wie Politik, Menschen mit Beeinträchtigungen, Verbände, Experten, nur in insgesamt 9 Prozent der Aussagen zitiert. Unter diesen 9 Prozent sind immerhin zwei Drittel Zitate von Menschen mit Beeinträchtigungen (in Summe 309 Aussagen).

Die Themen, mit denen die WfbM versuchen, den Kritikern den Wind aus den Segeln zu nehmen, spielen in der Berichterstattung noch keine besonders prominente Rolle. So rangiert das Thema Integrationsarbeitsplätze auf Rang 28 in der Wahrnehmung, noch weiter dahinter das Thema „ausgelagerte Arbeitsplätze“ (Rang 37), oder die „Brückenfunktion für den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Rang 38). Sollten die WfbM hier eine prominente Wahrnehmung

erzielen wollen, so ist zumindest in der Kommunikation gegenüber den Medien noch viel zu tun.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Berichterstattung über die Werkstätten deutlich positiver ist, als die Fachdiskussion und die Stimmen der Aktivisten es vermuten lassen würden. Häufiger Grund einer Berichterstattung sind Selbstdarstellungen der Unternehmen, aber auch Anlässe wie Weihnachtsmärkte oder Investitionen. Beispielhaft sei hier ein Beitrag aus der Stuttgarter Zeitung vom 17. Januar 2017 zitiert: *„Wilfried Gaißert hat sich als Vereinsvorsitzender und als Sprecher des Aufsichtsrates von Atrio 25 Jahre lang für die Belange von Menschen mit Behinderung eingesetzt.“* Mit diesem Satz führt der Journalist an, dass die im folgenden dargestellte Person fraglos „die Belange von Menschen mit Behinderung vertritt“. Zum Schluss folgt diese Passage: *„Es ist erfreulich zu sehen, wie sich das Selbstverständnis der Einrichtung in fast fünf Jahrzehnten gewandelt hat“, sagt Wilfried Gaißert. „Stand anfangs das Beschützen, dann das Betreuen von Menschen mit Behinderung im Vordergrund, geht es heute um Inklusion, um Teilhabe in allen Lebensbereichen, um das selbstbestimmte Arbeiten, Leben und Wohnen.“*<sup>76</sup> Ein Mensch mit Behinderung wird in diesem Artikel nicht zitiert, die Werkstatt als Wachstumsmodell dargestellt. Selbst wenn die Herausforderung der Inklusion hier richtig benannt wird, lässt sich aus dem Artikel nicht erkennen, ob und in welcher Weise Atrio darauf eingeht.

Bei dieser Art der Berichterstattung besteht unter Reputationsgesichtspunkten die Gefahr, dass das Thema „kippt“, weil zum Beispiel die Vermittlungsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt immer mehr als Benchmark für tatsächliche Inklusionsabsichten etabliert wird. Immerhin ist das Thema Digitalisierung auch bei den Werkstätten hier und da angekommen: Die Beschäftigungsmöglichkeiten mit Unterstützung von Robotern wird unter den Top25-Themen genannt und ist in der Tat ein spannendes Feld, um die Potenziale der Beschäftigten zu erhöhen. Das Thema sprachen

---

<sup>76</sup> Stuttgarter Zeitung, 17.1.2017, Selbstbestimmt leben, arbeiten und wohnen

auch die Lebenshilfe Heinsberg, die Albert-Schweitzer-Einrichtungen und die Wolfener Werkstätten an, daneben wurde es allgemein noch ohne direkten Bezug zu einzelnen Werkstätten erwähnt.

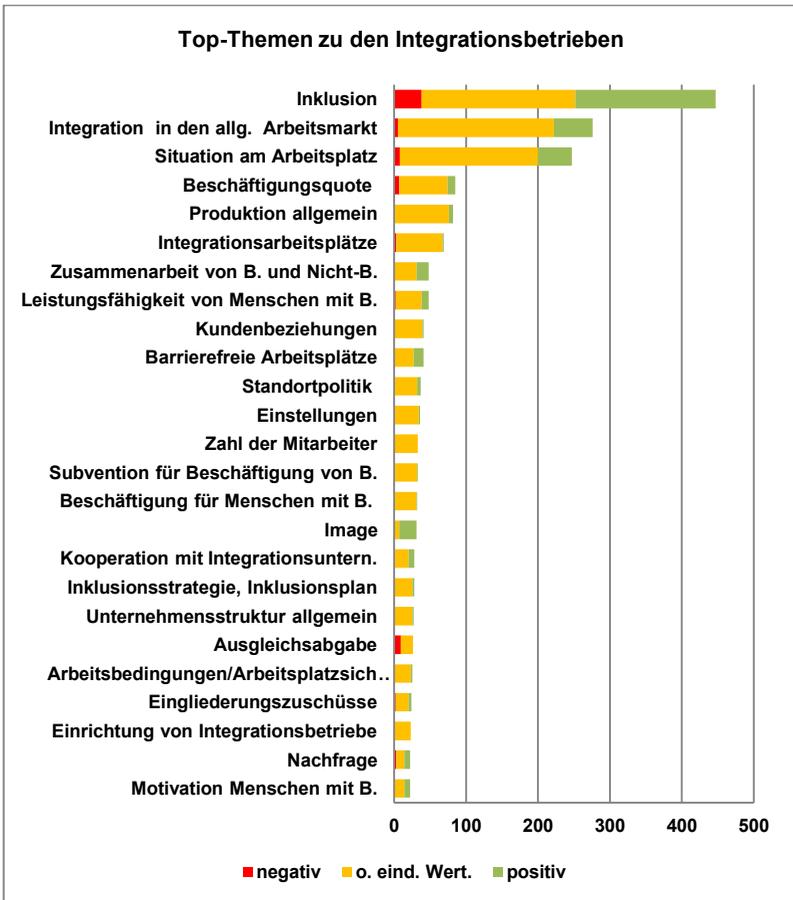
## **5.9. Integrationsbetriebe und -abteilungen**

Integrationsbetriebe und -abteilungen versuchen ein Miteinander unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zu erreichen, mögliche Kostennachteile durch geringere Produktivität werden dabei durch verschiedene Arten von Zuschüssen ausgeglichen. Integrationsbetriebe und -abteilungen zeichnen sich dadurch aus, dass bis zu 50 Prozent der Mitarbeiter eine schwere Behinderung haben – deutlich mehr als in regulären Firmen und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie der öffentlichen Hand. Hier wird über eine Pflichtquote von 5 Prozent ab 20 Beschäftigten gesprochen. Aber auch deutlich weniger als die Werkstätten, die per Definition vor allem für die Menschen mit schweren Behinderungen da sind. Weiter oben wurde ausgeführt, dass die Integrationsbetriebe aktuell etwas mehr als 25.000 Stellen beisteuern, davon etwas mehr als 10.000 für Menschen mit schweren Behinderungen. Damit sind sie zwar zu einer arbeits- und inklusionspolitischen Größe geworden, gleichzeitig können sie aber nur einen begrenzten Beitrag für die vielen Menschen leisten, die möglicherweise die WfbM verlassen wollen, oder für solche, die sich aktuell mangels Perspektive nicht arbeitssuchend gemeldet haben. Seit der Einführung der Integrationsbetriebe im Jahr 2011 hat sich die Beschäftigung deutlich positiv entwickelt und weitere Steigerungen sind geplant. Laut FAZ will der Beauftragte der Unionsfraktion für Behindertenpolitik, Uwe Schummer, die Zahl der Integrationsbetriebe in naher Zukunft verdoppeln.<sup>77</sup>

Gemessen an der Zahl der angebotenen Stellen bekommen die Integrationsbetriebe eine deutlich überproportionale Aufmerksam-

---

<sup>77</sup> FAZ.net vom 29.7.2015 Mehr Arbeit für Behinderte. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/integrationsbetriebe-mehr-arbeit-fuer-behinderte-13724257.html>, abgerufen am 26.6.2017

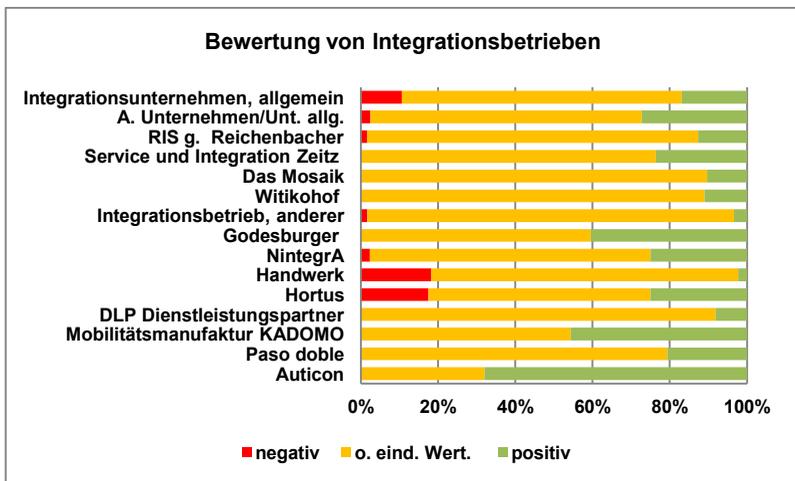


11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 2.664 Aussagen über Integrationsbetriebe. „B.“ Abkürzung für Behinderung

keit in der Presse und lagen mit 23 Prozent aller Aussagen hinter den Werkstätten auf Rang 2, gefolgt von „anderen Unternehmen“ (22%).

Die Berichterstattung über Integrationsbetriebe weist manche Parallelen zu denen der Werkstätten auf, aber auch einige deutliche Abweichungen. Top-Thema ist hier tatsächlich die Inklusion, nicht die Beschreibung von Arbeitsplatzsituationen. Dieses Thema folgt

auf Rang 3. Der hohe Anteil positiver Wertungen bei Inklusion deutet darauf hin, dass die Journalisten – trotz der hohen Beschäftigungsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen – Integrationsbetriebe tatsächlich als eine wirksame Inklusion wahrnehmen, jedenfalls eher als die Werkstätten. Welche Formen von Produkten und Dienstleistungen diese Betriebe anbieten, geht allerdings nicht aus der Berichterstattung hervor. Der Fokus liegt eher auf der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Die notwendigen Anpassungen und Maßnahmen im Betrieb, um erfolgreiche Inklusion zu gewährleisten, liegen im Mittelfeld der Berichterstattung, zum Beispiel Subventionen für die Unternehmen, Eingliederungszuschüsse, barrierefreie Arbeitsplätze.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 2.664 Aussagen über Integrationsbetriebe

Während bei den Werkstätten der Skandal in Leverkusen deutliche Kratzer am Image hinterließ, ist unter den meistgenannten Integrationsbetrieben in den letzten 27 Monaten kein vergleichbarer Fall in den Medien sichtbar. Negative Wertungen im Zusammenhang mit den Integrationsbetrieben – wenn sie denn überhaupt vorkamen – hatten vor allem mit geschäftlichen Themen zu tun: Nachfrage, Finanzierung, teilweise auch Konkurse, Vorwürfe von intransparenter Kommunikation. Die Spannweite der Bewertungen unter den meistgenannten Integrationsbetrieben ist aber bereits sehr groß und macht deutlich, dass der Kommunikation und Vermittlung

auch und gerade in diesem Feld eine besondere Bedeutung zukommt, weil weder die Journalisten der regionalen und lokalen noch der überregionalen Medien erfahrungsgemäß Experten sind, wenn es um das Thema Inklusion geht. Allerdings sind auch die Unternehmer oder Führungskräfte in den Integrationsbetrieben häufig nicht von Beginn an Experten im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen. Es gibt manche Beispiele in der Berichterstattung, in der sich der Integrationscharakter erst im Laufe der Zeit ergeben hat, oder in denen Menschen, denen das Thema zuvor fremd war, sich relativ rasch auf eine neue Situation beziehungsweise Führungsaufgabe einstellen müssen. Ein Beispiel dafür war in der *Mitteldeutschen Zeitung* vom 11. Januar 2017 über einen Wäschereibetrieb zu lesen. Dort heißt es:

*„Für Birgit Harnisch war es eine neue Erfahrung. Noch nie zuvor hat die 51-Jährige mit Menschen mit Behinderung zusammengearbeitet. Seit März vergangenen Jahres sind sie fester Bestandteil ihres Teams. ... Von ihren 13 Mitarbeitern haben sieben ein Handicap. Die Behinderungen reichen von Epilepsie, Diabetes bis zur starken Sehschwäche. Zwei Mitarbeiter sind geistig beeinträchtigt. Im Arbeitsalltag spielt das eine kleinere Rolle, als Harnisch anfangs vermutet hat...Als das Integrationsprojekt begann, habe sie sich natürlich Gedanken gemacht. Denn die Wäschereileiterin musste ohne spezielle Schulung zurechtkommen.“*

In einem anderen Beitrag über ein Dentallabor im Tagesspiegel vom 3. Dezember 2015 heißt es, dass für den Chef der Lernprozess mit seiner Selbstständigkeit begann und er in rascher Folge Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigte. Für solche Gründer sehen die Medien durchaus, dass trotz Kompensation und Beratungsleistung auch eine Extra-Motivation notwendig ist, um den Kampf gegen die Bürokratie zu bewerkstelligen:

*„Einen inneren Antrieb braucht der Unternehmer aber trotzdem: „Es droht viel Bürokratie, und man lernt dabei fast einen zweiten Beruf. Ich kann verstehen, dass das viele*

*abschreckt", sagt Christoph Kazmierczak. Ein Unternehmer müsse auf jeden Fall das Herz dafür haben und Spaß daran, sich zu kümmern. "*

Welche Tätigkeitsfelder decken die Inklusionsbetriebe in der Berichterstattung ab?

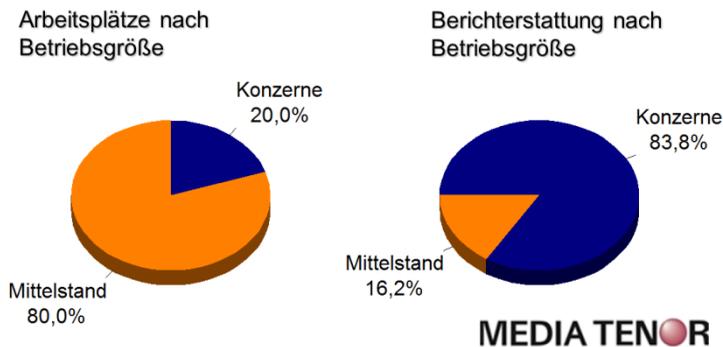
<b>Tätigkeitsfeld</b>	<b>Zahl der Artikel</b>
Hotel/Gastronomie/Hauswirtschaft	28
Gartenbau/Landwirtschaft	11
Dienstleistungen	10
EDV/IT/Elektro	7
Holz	7
Gebäude/Reinigung	5
Wäsche	5
Bau	3
Gesundheit/Pflege	3
Handel	3
KfZ	3
Abfall/Recycling	1
Druck	1
Nähen/Textil	1
Anderes	1

Basis: 89 Beschreibungen von Tätigkeitsfeldern in der Berichterstattung über Integrationsbetriebe

Die vorliegende Berichterstattung über Tätigkeitsfelder legt den Schluss nahe, dass der Schwerpunkt der Tätigkeitsfelder im einfachen Dienstleistungsbereich liegt. Wenn dieses Medienbild repräsentativ wäre, dann wären die Integrationsbetriebe – mit dem Stand von heute – von der Struktur des Arbeitsangebots her noch nicht geeignet, eine volle Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit seinen vielfältigen Tätigkeitsbereichen zu gewährleisten. Weil aber auch etliche Beiträge auf Auszeichnungen und Preise zurückgehen, stellt sich die Frage für alle, die solche Preise zum Thema Inklusion ausloben: Wie vielfältig ist die Auswahl der berücksichtigten Unternehmen?

## 5.10. DAX100-Unternehmen

Zwar sind die meisten Menschen in Deutschland in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt (etwa 80 Prozent der gewerblichen Arbeitsplätze), in den überregionalen Leitmedien stehen jedoch die Großunternehmen im Mittelpunkt. Sie erhalten etwa 80 Prozent der medialen Aufmerksamkeit, während sie 20 Prozent der gewerblichen Arbeitsplätze bereitstellen.



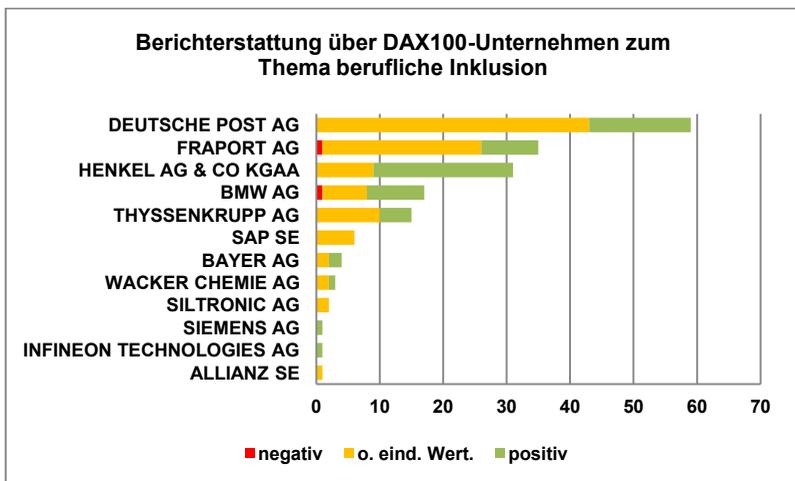
Basis: 32.116 Berichte über Unternehmen, Branchen und Manager in 5 deutschen Medien, Quelle: Media Tenor International 2016

Man kann also mit Recht behaupten, dass das, was in den großen deutschen Unternehmen geschieht, eine besondere Ausstrahlung auf die öffentliche Meinung hat. Das schließt die Politik mit ein. Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass große Unternehmen eher als kleine Betriebe ihre Beschäftigungsquote erfüllen, vielleicht auch, weil ihre Personalabteilungen über das nötige Wissen – nicht zuletzt zum Thema staatliche Unterstützung – verfügen.

Um einen Eindruck zu bekommen, wie offensiv die DAX100-Unternehmen Informationen zum Thema Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen anbieten, wurden die Internetauftritte von 20 der 100 Unternehmen nach entsprechenden Hinweisen ausgewertet. Mehr als die Hälfte weist nicht auf berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Stand Juni 2017) hin. Bei manchen Unternehmen sind Hinweise auf Inklusion eher in Nachhaltigkeits-

berichten verborgen und abstrakt gehalten, denn als „news to use“ zum Beispiel für Bewerbungsverfahren. Dies mag als Indiz dafür gelten, dass das Anliegen der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zwar möglicherweise von allen Personalverantwortlichen der 100 größten börsennotierten Unternehmen geteilt wird, es aber durchaus an konkreten Informationen mangelt, wie der Sprung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden könnte. In der Stichprobe lieferten unter anderem Bayer und die Commerzbank konkrete Hinweise.

Im Rahmen der vorliegenden Inklusionsanalyse entfällt für den Zeitraum Januar 2015 bis März 2017 nur ein Anteil von 1,3 Prozent aller Aussagen über Arbeitgeber auf die DAX100-Unternehmen. Damit stehen diese Unternehmen – anders als in der sonstigen Unternehmens-Berichterstattung – beim Thema Inklusion völlig im Schatten der Werkstätten und Integrationsbetriebe sowie der anderen kleinen und mittleren Unternehmen.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 175 Aussagen über DAX100-Unternehmen

Die Auswertung zeigt, dass berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Untersuchungszeitraum bei etwa einem Zehntel der DAX100-Unternehmen angesprochen wurde. Dabei gingen die Medien sowohl auf DAX30 als auch MDAX-Unternehmen ein. Die Darstellung der Tonalität zeigt, dass berufliche Inklusion auch

für diese großen Unternehmen in jeder Hinsicht positiv auf die Reputation des Unternehmens abfärben kann und damit zum Beispiel das Ansehen bei (potenziellen) Arbeitnehmern und Kunden stärkt. Die Intensität der Berichterstattung ist indessen eher gering. Über die Deutsche Post AG wurden insgesamt knapp 60 Aussagen ermittelt, bei der am häufigsten genannten Werkstatt, dem Franziskuswerk Schönbrunn, waren es dagegen über 300.

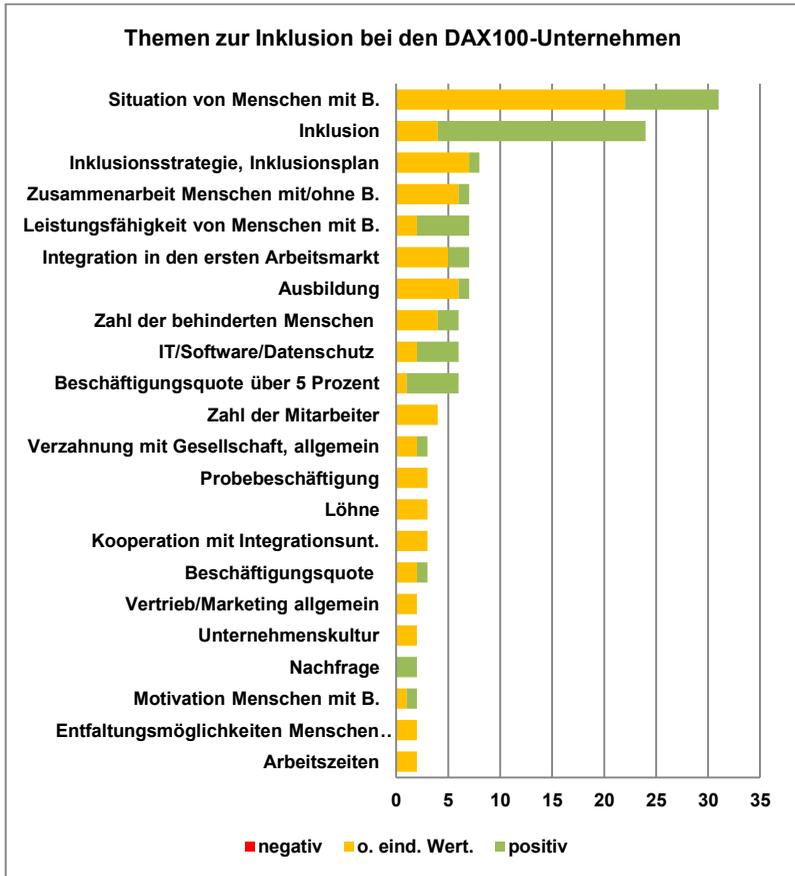
Die relative geringe Aufmerksamkeit bei SAP in der jüngeren Vergangenheit zeigt auch, dass kontinuierliche Kommunikations- und Vermittlungsarbeit gefragt ist. SAP erzielte in den Jahren 2013 und 2014 mit der gezielten Suche nach Mitarbeitern mit dem Asperger-Syndrom (Autismus) eine hohe Aufmerksamkeit in den Medien. In jüngster Zeit ist die Aufmerksamkeit dafür allerdings wieder deutlich abgeflacht. Außerhalb des Sets der analysierten Medien wurde allerdings auch weiter auf die SAP-Initiative verwiesen, zum Beispiel in einem Interview von Spiegel Online mit der SAP-Personalchefin.<sup>78</sup>

Die Themenanalyse zeigt Ähnlichkeiten und Unterschiede im Vergleich mit Werkstätten und Integrationsbetrieben. Weil die DAX100-Unternehmen zum allgemeinen Arbeitsmarkt gehören, spielt dieses Thema eine relativ geringere Rolle. Die Inklusion ist an dieser Stelle gewährleistet, wenn Menschen in den DAX100-Betrieben eine Stelle finden. Bei der Deutschen Post ging es in den Berichten, die in den Untersuchungszeitraum fielen, um eine besondere Aktion, bei der Zustellerinnen und Zusteller an einem Tag gemeinsam mit Menschen mit Beeinträchtigungen Briefe und Pakete auslieferten. Nach Angaben der Post stand nicht die Werbung für mögliche Jobs im Vordergrund, vielmehr sollte die Aktion die Sensibilität der Zusteller fördern. In den Berichten erfährt der Le-

---

<sup>78</sup> <http://www.spiegel.de/karriere/autisten-bei-sap-hoher-iq-und-technisches-verstaendnis-a-1050313.html>

ser, dass die Post mit einer Schwerbehindertenquote von fast 10 Prozent den gesetzlichen Auftrag weit übererfüllt.<sup>79</sup>



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 175 Aussagen über DAX100-Unternehmen. „B.“ Abkürzung für Behinderung

<sup>79</sup> Siehe <http://www.rp-online.de/panorama/behinderte-begleiten-postboten-aid-1.5530457>

Eine regelmäßige Auswertung der Beschäftigungsquote der DAX30- oder DAX100-Unternehmen ist dem Autor nicht bekannt. In einer Umfrage vom Jahresbeginn 2012 der TV-Sendung Report

Unternehmen	Schwerbehindertenquote in %
DEUTSCHE POST AG	8,7
VOLKSWAGEN AG VZ	7,7
BMW AG	6,4
DEUTSCHE TELEKOM AG	6,4
MUENCHENER RUECK	6,3
RWE AG	6,2
DAIMLER AG	6
COMMERZBANK AG	5,4
E.ON SE	5,4
CONTINENTAL AG	5,3
SIEMENS AG	5,2
HENKEL AG & CO KGAA	5,1
THYSSENKRUPP AG	5,1
MERCK KGAA	4,5
BASF SE	4,4
DEUTSCHE LUFTHANSA AG	4,3
HEIDELBERGCEMENT AG	4,3
DEUTSCHE BANK AG	3,9
INFINEON TECHNOLOGIES AG	3,8
VONOVIA SE	3,6
ALLIANZ SE	3,5
LINDE AG	3,4
SAP	3
DEUTSCHE BOERSE AG Z.UMT	2,5
ADIDAS AG	2
BEIERSDORF AG	k.A.
FRESENIUS MEDICAL CARE AG & CO KGAA	k.A.
FRESENIUS SE & CO KGAA	k.A.
PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE	k.A.

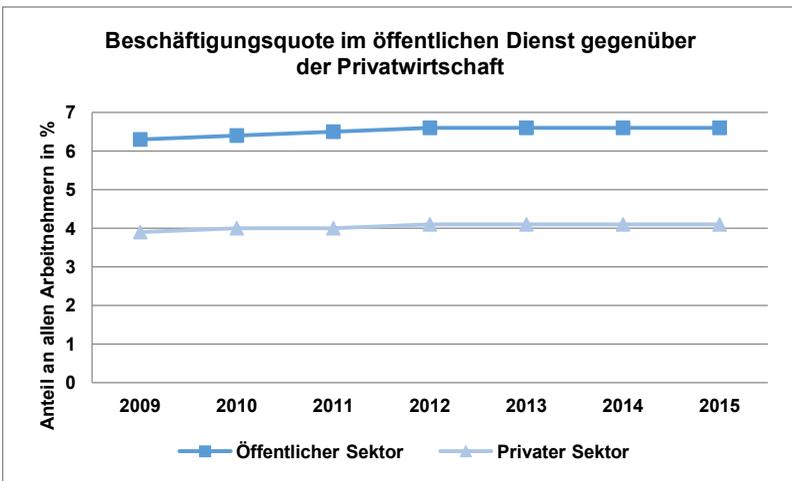
Basis: Angaben der DAX30-Unternehmen (Befragung), Presseveröffentlichungen und Geschäftsberichte. Nach der sozialrechtlichen Definition für Behinderung nach SGB IX §2

Mainz gaben 13 von 30 der DAX30-Unternehmen an, die gesetzliche Quote nicht zu erfüllen, insgesamt schwankte die Quote damals zwischen 2 und rund 8,7 Prozent. Für die aktuelle Studie wurden die DAX30-Unternehmen erneut angeschrieben, sofern keine aktuellen Zahlen im Nachhaltigkeitsbericht oder anderen öffentlich zugänglichen Quellen verfügbar waren.

Danach hat sich die Situation verbessert. So geben die meisten DAX30-Unternehmen inzwischen auf ihrer Website, im Nachhaltigkeits- oder Geschäftsbericht, zumindest jedoch auf Anfrage Auskunft über ihre Beschäftigungsquote. Einige Unternehmen, die bereits bei der Umfrage im Jahr 2012 keine Angaben gemacht hatten, blieben bei ihrer Haltung, darunter die Gesundheitskonzerne Fresenius Medical Care und Fresenius SE. Auch der Dax-Neuling ProSiebenSat.1Media wollte keine konkreten Zahlen nennen. Dagegen konnte Beiersdorf aufgrund eines Cyber-Angriffs bis zum Redaktionsschluss keine aktuellen Angaben vorlegen. Von den Unternehmen, deren Daten bekannt sind, liegt knapp die Hälfte über der Pflichtbeschäftigungsquote, etwas mehr als die Hälfte darunter. Damit schneiden die DAX30-Unternehmen weniger gut ab, als man es nach den bisherigen Studien erwarten sollte. Danach setzen Großunternehmen in der Regel die Inklusion stärker um.

## 5.11. Öffentliche Arbeitgeber

Wenn von Inklusion die Rede ist, spielt der öffentliche Dienst mit 6 Prozent in der Wahrnehmung der Medien keine so große Rolle wie die Werkstätten oder die Integrationsbetriebe. Dabei stellt der öffentliche Dienst mit über 250.000 Stellen<sup>80</sup> fast genauso viele Arbeitsplätze wie die Werkstätten. Nach dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX) stehen die öffentlichen Arbeitgeber in einer besonderen Pflicht. Das beginnt bereits mit dem Bewerbungsverfahren. Danach müssen „insbesondere schwerbehinderte Bewerber, deren fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.“<sup>81</sup>



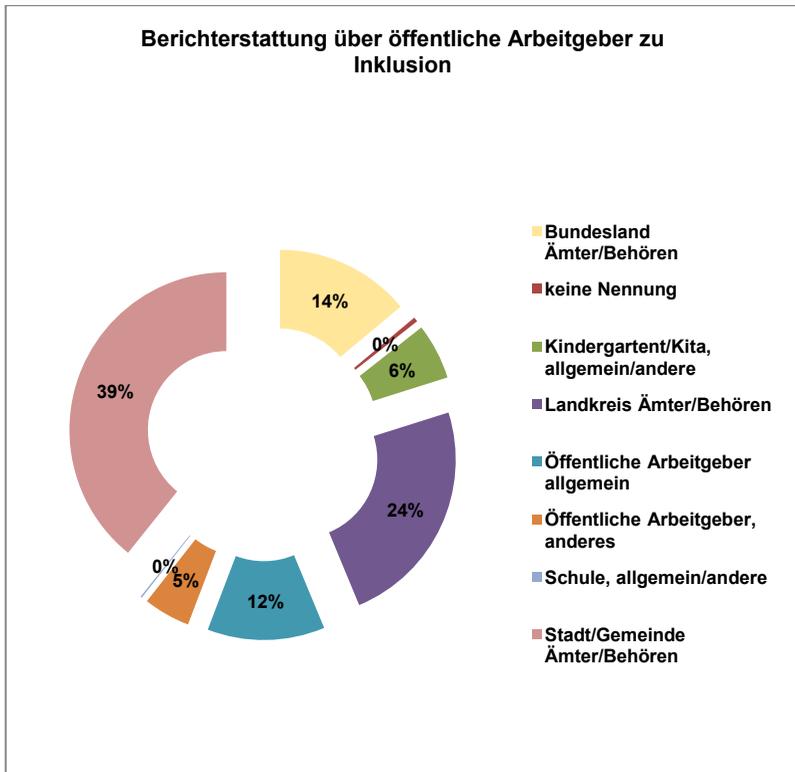
Basis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Nürnberg, 2017, eigene Darstellung

---

<sup>80</sup> Inklusionsbarometer Aktion Mensch 2016, Seite 54

<sup>81</sup> <https://www.rehmnetz.de/arbeits-und-tarifrecht/aktuelles-aus-arbeits-und-tarifrecht/schwerbehinderte-bewerber-im-oeffentlichen-dienst/>, abgerufen am 22.6.2017

Die Beschäftigungsquote für Menschen mit schweren Behinderungen im öffentlichen Dienst ist seit Jahren höher als in der Privatwirtschaft. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erstaunlich, dass die staatlichen Arbeitgeber in der Medienberichterstattung deutlich unterrepräsentiert sind.

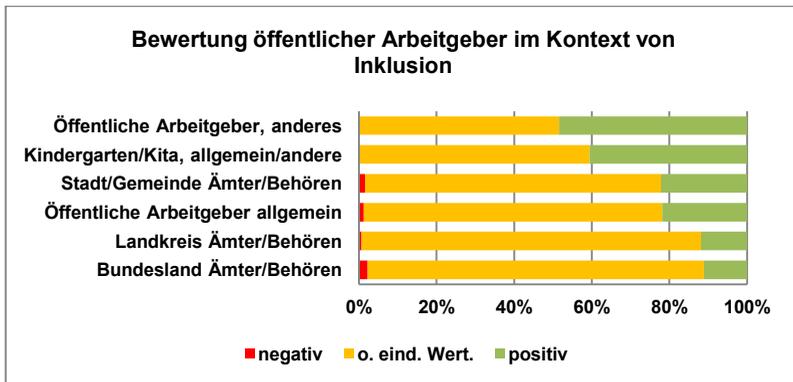


11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 645 Aussagen über öffentliche Arbeitgeber

Die Grafik zeigt aber auch, dass seit Beginn der Umsetzung der UN-Konvention im Jahre 2009 die Beschäftigungsquote im öffentlichen Sektor nur marginal gestiegen ist – von damals 6,3 auf heute 6,6 Prozent. Laut Bundesagentur für Arbeit schneiden die Bundesbehörden mit einem Anteil von 10 Prozent am besten ab. In den ausgewerteten Medien steht vor allem die Beschäftigungssituation

in Städten und Gemeinden sowie in den Landkreisen im Fokus. Von der hohen Beschäftigungsquote in den Bundesbehörden wird dagegen in den Medien nicht viel berichtet.

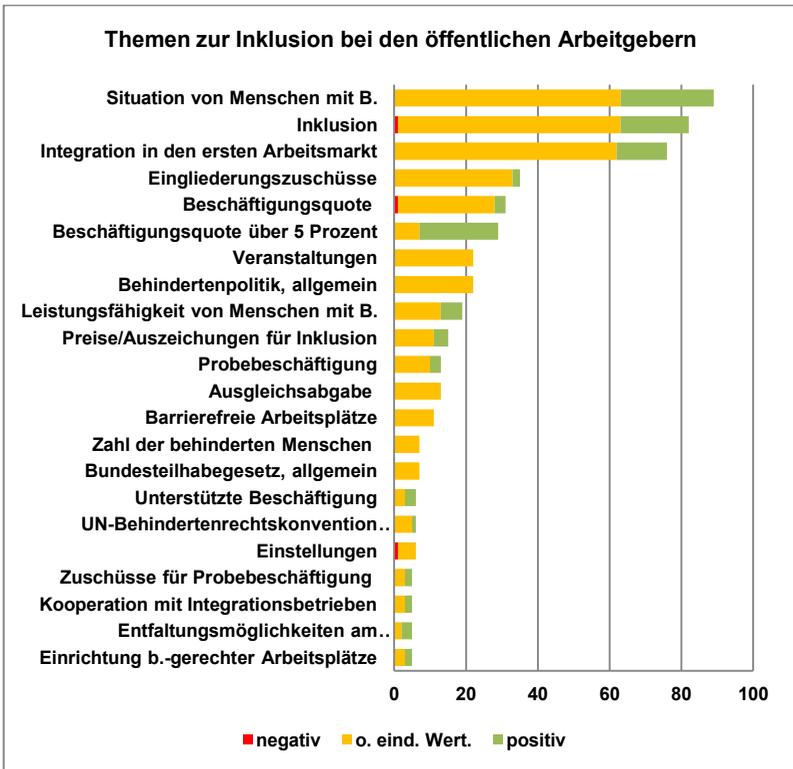
Besonders ausführlich und auch positiv kommt die Stadt Frankfurt in den untersuchten Medien vor. Dies basiert unter anderem auf einem Artikel der Frankfurter Rundschau vom 28. Februar 2017. Unter dem Titel: „Frankfurt ist Vorbild: Hohe Beschäftigungsquote bei der Stadt“ geht die Redakteurin Friederike Tinnappel der Tatsache nach, warum Frankfurt mit einer Quote von 11,05 Prozent fast doppelt so hoch liegt als der Durchschnitt der öffentlichen Arbeitgeber. Martin Stadler vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Frankfurt erklärt, warum: Demnach habe die Stadt am Main bis vor zwanzig Jahren immer wieder Schwierigkeiten gehabt, die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent zu erreichen. Bis sich der Magistrat entschloss, die Zielmarke auf 7 Prozent anzuheben und eine stadtinterne Ausgleichsabgabe einzuführen. Ämter, die weniger Menschen mit schweren Behinderungen einstellten, mussten an die Ämter zahlen, die mehr taten. Dieser Belohnungsmechanismus setzte einen Bewusstseinswandel in Gang, so Stadler, der dieses Instrument auch anderen Arbeitgebern empfiehlt. Die interne Ausgleichsabgabe sei inzwischen wieder abgeschafft worden, weil die Quote deutlich übererfüllt werde. Zurzeit gäbe es kein Amt und keinen Betrieb in der Stadt, in dem nicht Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigt würden. Der Beitrag endete mit einem Hinweis darauf, dass sich die Stadt nun unter der Überschrift „Fachsymposium Inklusion 2018“ darum bemühe, Menschen mit schweren Behinderungen in die regulär bestehenden Arbeitsabläufe zu integrieren.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 645 Aussagen über öffentliche Arbeitgeber

Auch für die öffentlichen Arbeitgeber zahlt sich eine positive Berichterstattung aus. Berücksichtigt man zusätzlich, dass der öffentliche Dienst aufgrund seiner Gehaltsstruktur in manchen Bereichen kaum mit der Privatwirtschaft mithalten kann, wenn es um rare Fachkräfte geht, so würde es sich hier umso mehr anbieten, die Vorzüge beim Thema Inklusion herauszuarbeiten.

Eine Auswertung der Berichterstattung nach Bezugsgebieten zeigt, dass keine Großstadt sich medial zum Thema Inklusion so in Position gebracht hat wie Frankfurt am Main. Während andere Großstädte jeweils nur auf maximal eine Handvoll Aussagen kamen, wurde Frankfurt insgesamt 69 Mal genannt. Nach Bundesländern gegliedert, gab es die meiste Berichterstattung über Sachsen-Anhalt (174 Aussagen), gefolgt von Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern. Zu berücksichtigen ist, dass die Medienauswahl nicht das Ziel hatte, die einzelnen Bundesländer repräsentativ abzubilden.



11.664 Aussagen über Arbeitgeber im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion im Zeitraum 1/2015 – 3/2017, davon 645 Aussagen über öffentliche Arbeitgeber. „B.“ Abkürzung für Behinderung

Es kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden, wie sich die hohe Quote Frankfurts gegenüber anderen Städten erklärt. Eine Auswertung für die Stadtverwaltung in Dresden, ohne die Beschäftigten in Eigenbetrieben, weist für das Jahr 2014 eine Quote von 9,8 Prozent aus, die Landeshauptstadt München weist 7,7 Prozent aus, allerdings handelt es sich hier um eine Zahl aus dem Jahr 2011.<sup>82 83</sup>

<sup>82</sup> Dresden in Zahlen II. Quartal 2016, Seite 14, [http://www.staedtestatistik.de/fileadmin/urban-audit/2016/2016\\_Dresden\\_in\\_Zahlen\\_2016\\_II\\_Quartal.pdf](http://www.staedtestatistik.de/fileadmin/urban-audit/2016/2016_Dresden_in_Zahlen_2016_II_Quartal.pdf), abgerufen am 22.6.2017

Die Analyse nach Themen zeigt ein ähnliches Bild wie für die privaten Arbeitgeber: Die Situation der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz und allgemeine Aussagen zur Inklusion beziehungsweise zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt werden am häufigsten angesprochen. Die Tatsache, dass die öffentliche Hand im Durchschnitt die gesetzliche Pflichtquote übererfüllt, spiegelt sich in der Berichterstattung positiv wider. Trotz des insgesamt freundlichen Bildes ließe sich hier die Kommunikation weiter optimieren, damit die öffentlichen Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte bei Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen besser mithalten können. Ein Ansatzpunkt wäre eine ausführlichere Berichterstattung darüber, wie sie barrierefreie Arbeitsplätze planmäßig schaffen und entwickeln.

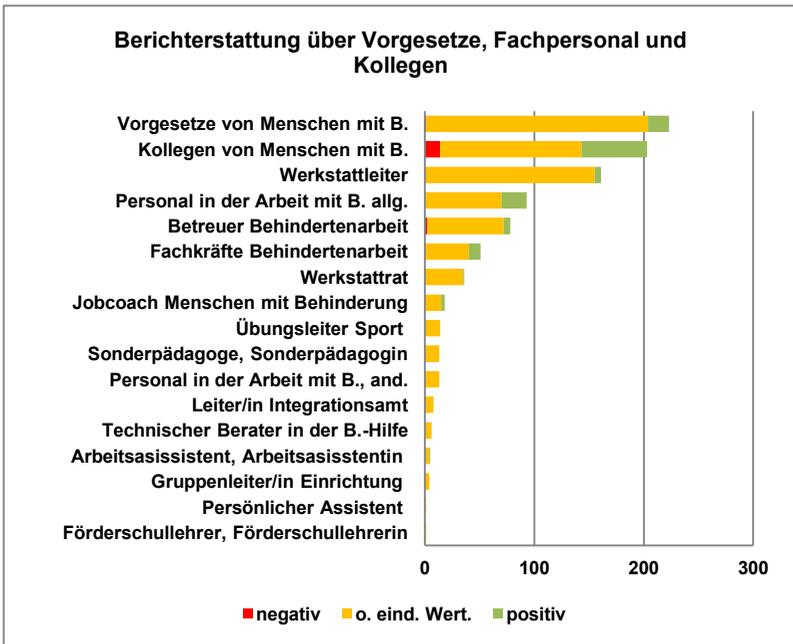
### **Fazit**

Die öffentlichen Arbeitgeber werden in der Berichterstattung über berufliche Inklusion positiv dargestellt. Sie werden – insbesondere im Vergleich zu der Anzahl der bereitgestellten Arbeitsplätze – aber nur sporadisch in den Medien erwähnt. Damit wird ihre Weiterentwicklung an dieser Stelle gebremst, auch wenn es darum geht, Fachkräfte im Wettbewerb mit dem privaten Sektor für sich zu gewinnen. Modelle wie das der Stadt Frankfurt könnten auf lokaler Ebene kontinuierliche Anlässe für Berichte in den Medien schaffen.

---

<sup>83</sup> Arbeits- und Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in der Landeshauptstadt München. Kurzbericht zur Studie 2013, S.8, [http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/484\\_StudieArbeitsLebenssituationMenschennmitBehinderungen\\_Kurzbericht\\_web.pdf](http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/484_StudieArbeitsLebenssituationMenschennmitBehinderungen_Kurzbericht_web.pdf), abgerufen am 22.6.2017

## 5.12. Das Medienbild von Kolleginnen und Kollegen, den Vorgesetzten und dem Fachpersonal

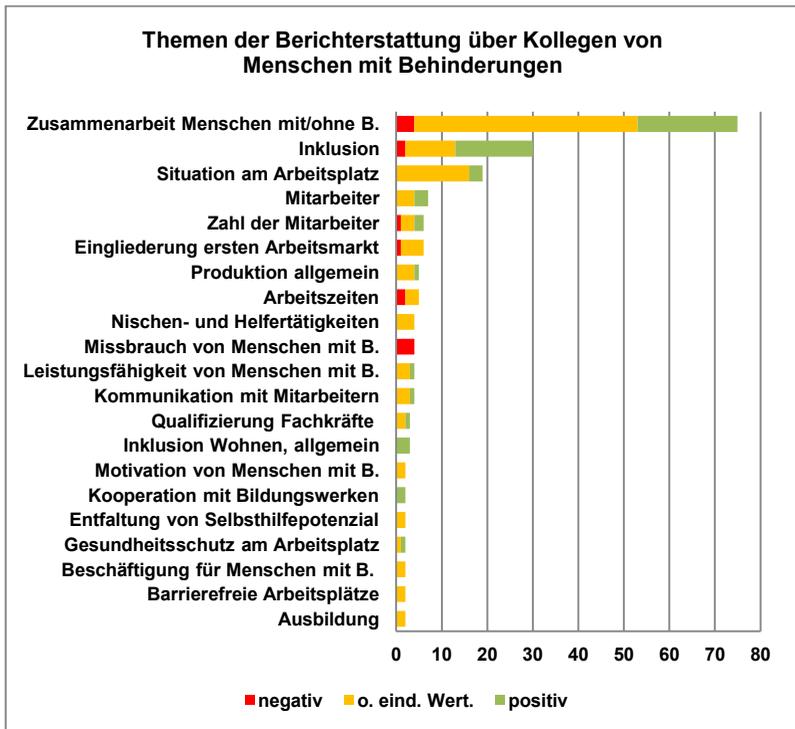


Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 928 Aussagen über Vorgesetzte, Fachpersonal und Kollegen von Menschen mit Behinderungen. „B.“ Abkürzung für Behinderung

In Kapitel 5.1. konnte anhand der Daten des Inklusionsbarometers gezeigt werden, dass sich über 90 Prozent der Menschen mit Behinderungen im Kollegenkreis akzeptiert fühlen. Akzeptanz am Arbeitsplatz und im direkten Arbeitsumfeld ist ein Schlüssel für erfolgreiche Inklusion und das in mehrfacher Hinsicht: Inklusion hängt unmittelbar davon ab, ob die Beeinträchtigung im Arbeitsalltag als Besonderheit erfahren wird. Dies kann entweder durch abfällige Bemerkungen geschehen, aber auch durch unangeforderte Hilfe.

Mit insgesamt 928 Aussagen ist der gesamte Bereich der Arbeitskollegen, Vorgesetzten und des Fachpersonals in der Berichterstattung über berufliche Inklusion nur ein Randaspekt. Die prominenteste Rolle spielen dabei die Vorgesetzten von Menschen mit Behinderungen allgemein, gefolgt von Kolleginnen und Kollegen sowie den Leitern von Werkstatteinrichtungen.

Zunächst geht es um die Kolleginnen und Kollegen, es folgen Fachpersonal und Vorgesetzte.



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 203 Aussagen über Kollegen von Menschen mit Behinderungen

Auch wenn es vereinzelt negative Aussagen über Kollegen gibt, so sehen die Medien hier hauptsächlich Positives, wenn es um die interpersonalen Beziehungen am Arbeitsplatz geht. Häufig geht es bei diesen Kollegen-Darstellungen um Beziehungen zu Menschen ohne Beeinträchtigungen im Rahmen der Berichterstattung über Integrationsbetriebe oder Betriebsstätten des allgemeinen Arbeits-

marktes. Kritische Aussagen waren selten, sie betrafen eher die Beschäftigungsverhältnisse in den Werkstätten und fokussierten sich zum Beispiel auf das Thema Missbrauch.

Für die Experten aus der Praxis stellt sich an dieser Stelle die Frage, wie realistisch das Medienbild der Kolleginnen und Kollegen ist. So berichten Angehörige von Menschen mit Behinderungen, dass es in Werkstätten mitunter zu Nötigungen oder Übergriffen durch andere Beschäftigte kommt. Im Jahr 2012 sorgte eine Studie der Universität Bielefeld für Schlagzeilen, die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums zwischen 2009 und 2011 die Lage von Frauen mit Beeinträchtigungen in Deutschland untersuchte. Mit dem Ergebnis, dass sechs Prozent der Frauen mit geistigen Behinderungen in Werkstätten und Heimen sexuelle Gewalt erlitten. Der Studie zufolge seien die Täter meist Mitbewohner, mitunter aber auch Beschäftigte.<sup>84</sup> Es besteht ein gewisses Risiko, dass Probleme mit den Kollegen im Bild der öffentlichen Meinung zu selten angesprochen werden. Dabei zeigt die oben genannte Studie oder die Investigativ-Recherche von RTL aus dem Frühjahr 2017, dass sich die Arbeitgeber von Menschen mit Beeinträchtigungen nicht immer auf die rosa-rote Brille verlassen können, die in vielen Berichterstattungen vorherrscht. Insbesondere wenn es um spektakuläre Missbrauchsfälle geht.

Zudem besteht das Risiko, dass sozial gewünschte, positive Bilder vermittelt werden, weil sich die Kolleginnen und Kollegen mit kritischen Aspekten der Inklusion unter Umständen gegenüber den Medien nicht äußern würden. Es scheint in der Praxis so zu sein, dass die Dauer zur Last wird: Während Kolleginnen und Kollegen Inklusionsprozesse zu Beginn mit hohem Engagement unterstützen, kann es über eine längere Zeit durchaus zu Unzufriedenheit

---

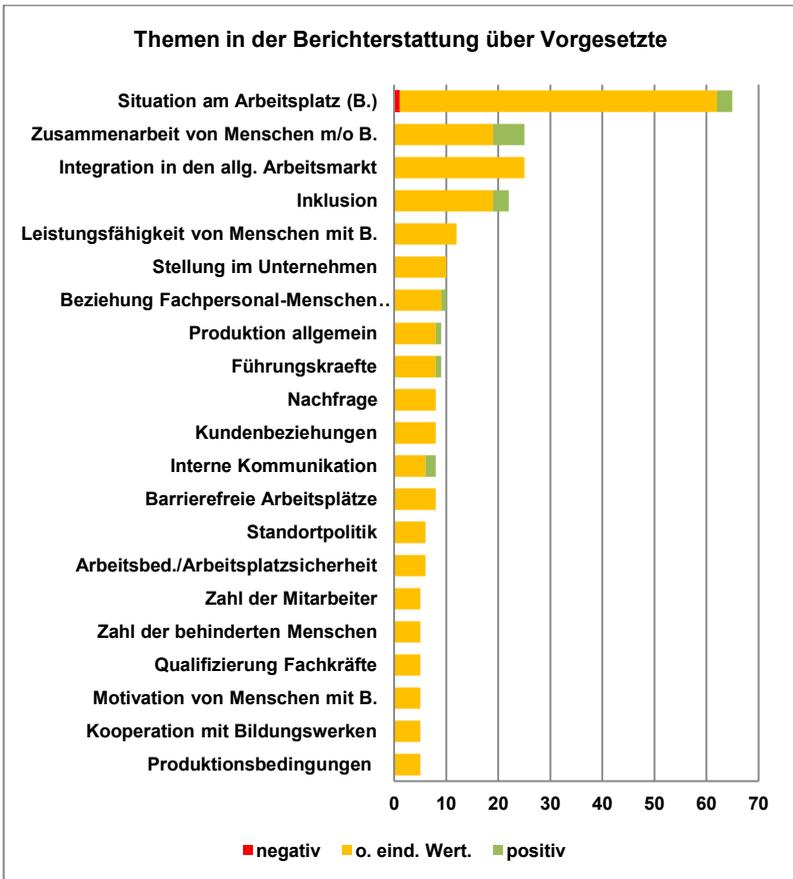
84 <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/neue-studie-tausende-behinderte-frauen-in-heimen-missbraucht-a-815214.html>, abgerufen am 26.6.2017, Schröttle M, Hornberg C, Glammeier S, et al. Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland - Kurzfassung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; 2012.

und Kritik kommen, weil das Kollegium zusätzliche Arbeit schultern muss. Kritik wird dann unter Umständen nicht direkt geäußert, sondern eher im Kollegengespräch oder indirekt über Gestaltungswünsche für Dienstpläne. Hier wäre eine bessere Ausleuchtung der Kontextfaktoren in den Medien wünschenswert, um die tatsächlich empfundenen Schwierigkeiten für Inklusion entsprechend angehen zu können, oder auch um für eine Verbesserung der politischen, rechtlichen oder finanziellen Rahmenbedingungen für den Mehraufwand zu sorgen.

### **5.13. Das Medienbild der Vorgesetzten**

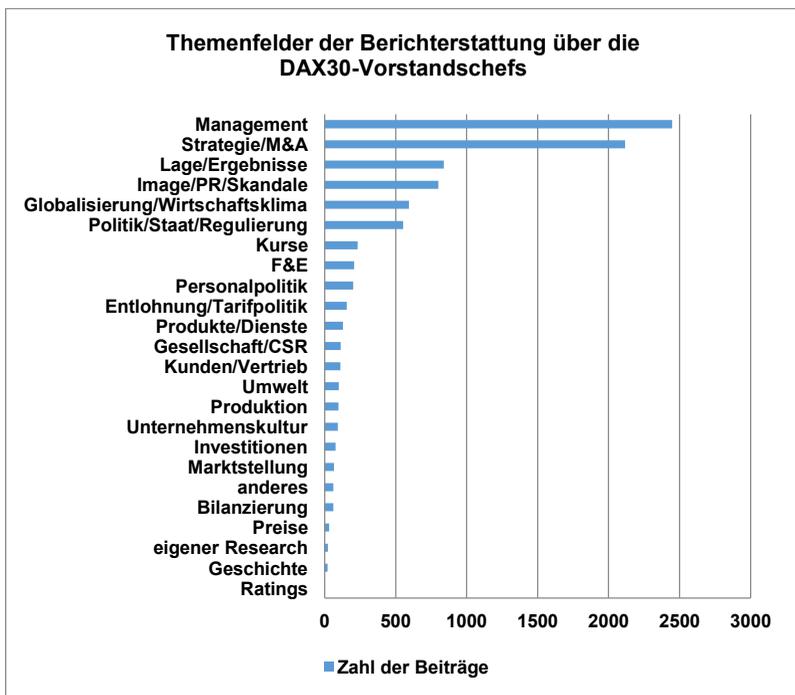
Das Medienbild der Vorgesetzten im Rahmen der vorliegenden Analyse ist neutral bis positiv. Damit unterscheidet es sich erheblich von der allgemeinen Berichterstattung über Manager, die eher negativ geprägt ist. Die Hauptrolle spielen tatsächliche oder behauptete Fehlleistungen, Governance-Versagen sowie Kritik an als überhöht empfundenen Gehältern. Davon ist in den Daten der Inklusionsberichterstattung nichts zu spüren. Das Image der Vorgesetzten, ob Gruppenleiter, Werkstattleiter, Manager oder Eigentümer von Betrieben, ist hier insgesamt ausgewogen bis positiv.

Der höhere Anteil neutraler Darstellungen bei den Vorgesetzten und Werkstattleitern im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsgruppen geht wohl auf die Tatsache zurück, dass diese Führungspersonen häufig selbst zitiert werden, also Auskunft geben, und nicht unbedingt Gegenstand von Aussagen oder Bewertungen sind.



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 388 Aussagen über Vorgesetzte von Menschen mit Behinderungen. „B.“ Abkürzung für Behinderung

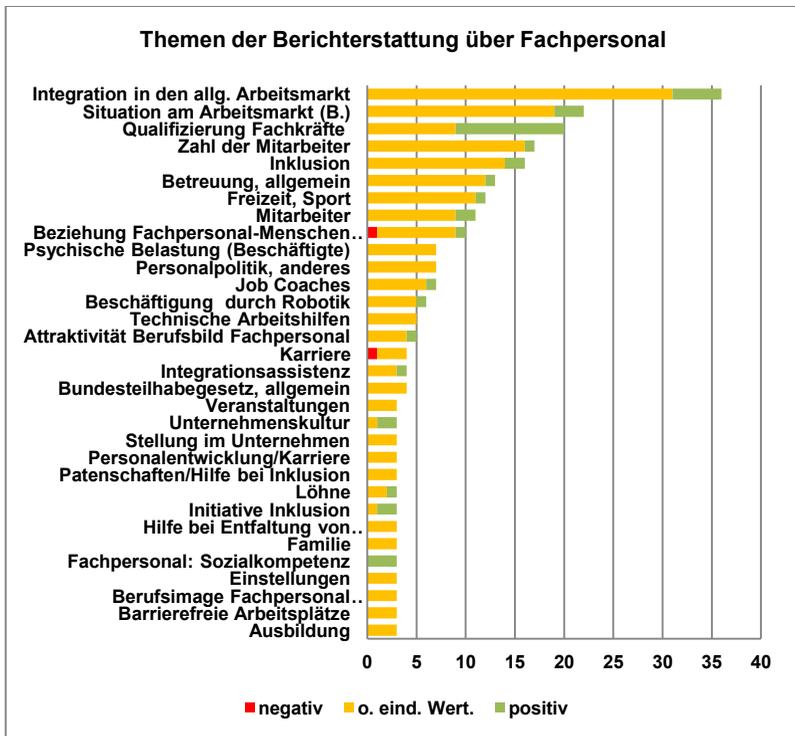
Spezifische Führungsfragen werden in der Berichterstattung über die Vorgesetzten kaum thematisiert. Stattdessen befragen die Journalisten die Führungskräfte eher, wie es Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz geht, wie die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten funktioniert und was das Unternehmen unternimmt, um Integration und Inklusion zu fördern. Führungsthemen werden dann angesprochen, wenn es um den Wettbewerb am Markt geht, dem sich auch die WfbM und Integrationsbetriebe stellen müssen, wenn sie gleiche oder ähnliche Produkte und Dienstleistungen erbringen wie reguläre Betriebe. In der allgemeinen Unternehmensberichterstattung über Manager geht es um die eigene Karriere oder die Stellung im Unternehmen, um Strategien und Geschäftsergebnisse. Die Abbildung unten zeigt die Berichterstattung über die DAX30-Vorstandschefs in deutschen Leitmedien.



Basis: Media Tenor International Analyse der Berichterstattung über die DAX30-Unternehmen in 31 Leitmedien, 1/2015 – 3/2017. 9.131 Beiträge über die VorstandscheFs

Das Bild der Manager und Führungskräfte im Rahmen der Inklusionsberichterstattung hebt sich also deutlich von dem ab, was gemeinhin in den Leitmedien angesprochen wird, wenn es um das Spitzenpersonal in Unternehmen geht. Die Inklusionsthemen, die in der Grafik unter „Personalpolitik“ auftauchen würden, spielen lediglich im Mittelfeld. Um die Erfolgsfaktoren von Integrationsbetrieben, aber auch von Inklusion in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes verstehen zu können, wäre ein umfassenderer Blick auf die Führungsaufgaben notwendig, die damit verbunden sind.

### 5.14. Das Medienbild des Fachpersonals



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 293 Aussagen über Fachpersonal. „B.“ Abkürzung für Behinderung

Im Hinblick auf die Beschäftigten ohne Beeinträchtigungen, die für die Menschen mit Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Funktionen arbeiten, wird – wie eingangs erwähnt - vereinfachend der Begriff Fachpersonal verwendet. Dabei ist klar, dass es eine Reihe unterschiedlicher Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen gibt. Die Auswertung in Kapitel 5.12 zeigt, dass einzelne Gruppen unter den Fachkräften in den Medien nicht besonders herausragen.

Die Analyse der Themen zeigt, dass die Situation von Menschen mit Behinderungen auch dann im Fokus steht, wenn das Fachpersonal dargestellt wird und zu Wort kommt. Dreh- und Angelpunkt der Berichte ist in der Regel nicht, wie das Fachpersonal seine berufliche Lage wahrnimmt und was mögliche positive oder auch negative Faktoren sein können, wenn es um Arbeitsgesundheit, Motivation, Arbeitsumstände oder Unternehmenskultur geht.

Es gibt nur wenige Studien, die sich mit der Situation der Beschäftigten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen befassen. Und diese Studien beschäftigten sich eher mit der Belastungssituation in den Wohneinrichtungen und weniger mit der Situation in Werkstätten, Integrationsbetrieben und anderen Tätigkeitsfeldern.

Nach einer Befragung von Habermann-Horstmeier und Limbeck aus dem Jahr 2015 empfinden mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den Wohneinrichtungen ihre Tätigkeit als „sehr“ (11,1 %) oder „etwas“ belastend (45,0 %). Als Belastungsfaktoren werden vor allem genannt: zu wenig Zeit für gute Betreuung, zunehmendes Alter der Bewohner und erhöhter Pflegebedarf, häufiges kurzfristiges Einspringen für Kollegen, ungünstige Arbeitszeiten, auffälliges Verhalten der Bewohner, Stress durch Gefühl der Überforderung, Arbeitsbedingungen/Arbeitsklima/Arbeitsfreude.<sup>85</sup> Hier gibt es

---

<sup>85</sup> Habermann-Horstmeier, Lotte; Limbeck, Kira: Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt?, ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, 7/2016. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/ASU-2016-7/Arbeitsbelastung-Welchen-Belastungen-sind-die-Beschaeftigten-in-der-Behindertenbetreuung-ausgesetzt,QUIEPTxODc5NSZNSUQ9MTEwNTc2.html>, abgerufen am 26.6.2017

durchaus Parallelen zu anderen Berufen im Pflegebereich, wie der Kranken- und der Altenpflege.

Die Auswertung oben zeigt, dass Themen wie psychische Belastung der Fachkräfte, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten noch am ehesten angesprochen werden. Ein Profil der wahrgenommenen Belastungssituation für die Fachkräfte lässt sich aus diesen Daten jedoch kaum herauslesen, dafür nehmen die Journalisten die Situation der Fachkräfte zu selten unter die Lupe. Eine Längsschnitt-Studie der BGW über Beschäftigte im Gesundheitswesen zeigt, dass das Verhalten der Führungskräfte nachweisbaren Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter hat.<sup>86</sup> Diese Zusammenhänge spiegeln sich in der Berichterstattung über die Fachkräfte nicht. Eine fundierte Auseinandersetzung über den möglichen Zusammenhang von Burn-out bei Mitarbeitern und Managementverhalten, wie sie in den letzten Jahren in der allgemeinen Berichterstattung und in den Wissenschaften erfolgt ist, lässt sich für die Fachkräfte in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen nicht nachweisen.

Die Vernachlässigung des Themas „berufliche Belastung“ scheint allerdings nicht nur ein Problem der Medien zu sein. Burscher (2016) findet in einer Analyse der Inhaltsverzeichnisse der Zeitschrift „Werkstatt: Dialog“ im Zeitraum 1/2007 – 1/2016 nur zwei Artikel mit dem Fokus auf gesunde Mitarbeiter. Die Zeitschrift erscheint sechsmal pro Jahr.<sup>87</sup> Bei genauerem Hinsehen ging es in den beiden Artikeln eher um die Beschäftigten mit Behinderungen als um die Fachkräfte.

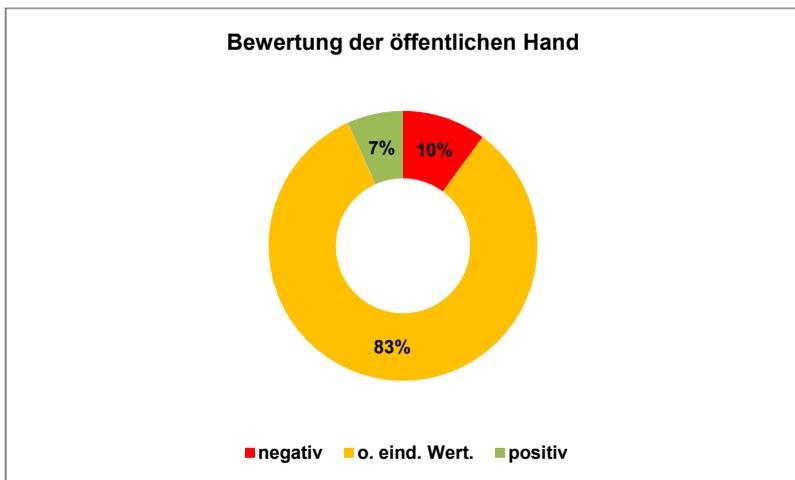
---

<sup>86</sup> Gregersen, S., Vincent, Höper, S., & Nienhaus, A. (2013). Führung und Gesundheit -Welchen Einfluss haben Führungskräfte auf die Gesundheit der Mitarbeiter? Österreichisches Forum Arbeitsmedizin, 28-39.

<sup>87</sup> Burtscher, Reinhard: Betriebliche Gesundheitsförderung in der Werkstatt für behinderte Menschen. In Klaus-Peter Becker (Hrsg.): Bewährtes bewahren – Neues gestalten. Band 5 Schriftenreihe der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost. Berlin, 2016. S.57-S. 67.

Insgesamt ist bereits vermerkt worden, dass die Tonalität der Darstellung bei beruflicher Inklusion eher positiv als negativ ist, dass eher Vorbilder als abschreckende Beispiele thematisiert werden. Dies gilt auch für die Berichterstattung über Fachkräfte. Es gibt nur sehr wenige Aussagen, die das Bild trüben, zum Beispiel vereinzelt Hinweise auf den Missbrauch von Menschen mit Behinderungen.

### **5.15 Das Medienbild der öffentlichen Hand und der Behindertenbeauftragten**



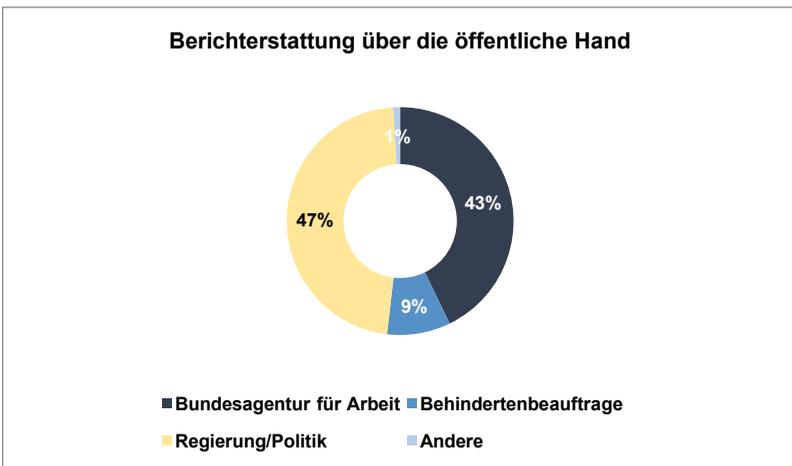
Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 2.217 Aussagen über die öffentliche Hand, zum Beispiel Bundes-/Landesregierungen und Behindertenbeauftragte

Wie die Übersicht in Kapitel 5.2 gezeigt hat, gibt es in der ausgewerteten Berichterstattung über berufliche Inklusion zwei Akteursgruppen, bei denen die negativen Darstellungen die positiven überwiegen. Das ist zum einen die öffentliche Hand, zum anderen sind es die Angehörigen der Menschen mit Behinderung.

In diesem Abschnitt wird das Medienbild der öffentlichen Hand untersucht. Anders als in der Berichterstattung über staatliche Arbeitgeber geht es hier um die Politik und Regierungen als Gestalter der Politik für Menschen mit Beeinträchtigungen. Der Anteil der negativen Wertungen beträgt hier 10 Prozent, der Anteil der positiven Darstellung nur 7 Prozent. Die Politik ist dabei der erste Ad-

ressat, wenn es um die Forderungen nach Teilhabe gemäß der UN-Konvention geht, weil hier die rechtlichen Rahmenbedingungen ermittelt und gestaltet werden, die andere Akteure dann ausfüllen können und müssen. In den Analysezeitraum fallen die Verabschiedung und das Inkrafttreten des sogenannten Bundesteilhabegesetzes. Nach Darstellung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat das Gesetz folgendes Ziel:

*Menschen mit Behinderung sollen in ihrem Leben mehr selbst bestimmen können. Und sie sollen besser am Arbeits-Leben teilhaben können. Dafür bekommen sie bessere Unterstützung. Jede Person mit Behinderung bekommt mit dem neuen Gesetz genau die Unterstützung, die sie wegen ihrer Behinderung braucht.*<sup>88</sup>



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 2.217 Aussagen über die öffentliche Hand, zum Beispiel Bundes-/Landesregierungen und Behindertenbeauftragte

---

88

<http://www.bmas.de/DE/Leichte-Sprache/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz-artikel.html>

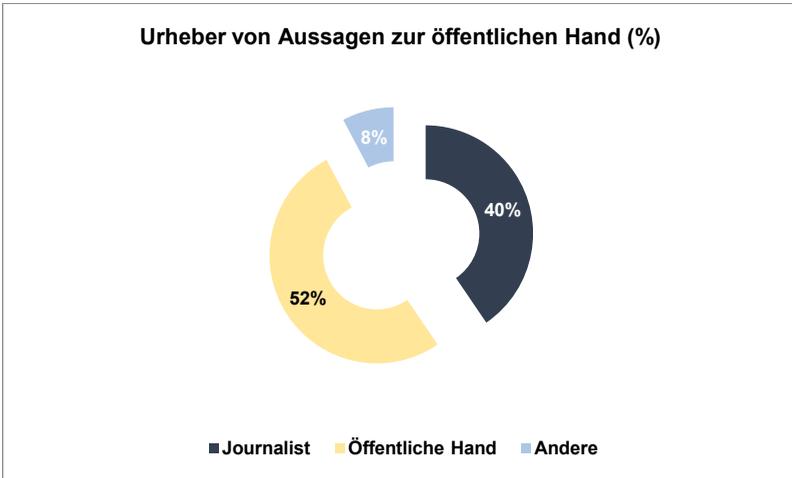


Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 2.217 Aussagen über die öffentliche Hand, zum Beispiel Bundes-/Landesregierungen und Behindertenbeauftragte. „B.“ Abkürzung für Behinderung. „BTG“ Abkürzung für Bundesteilhabegesetz

Die Politik wird in der Berichterstattung primär im Zusammenhang mit der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Inklusion allgemein dargestellt. Das Bundesteilhabegesetz selbst stößt auf etwas mehr Kritik als Zustimmung. So fragt beispielsweise tagesschau.de: „Meilenstein oder Bremsklotz?“<sup>89</sup> Die Behindertenbeauftragten spielen in der Diskussion über berufliche Inklusion in den Medien eine eher untergeordnete Rolle: Lediglich 9 Prozent der Aussagen über die öffentliche Hand beziehen sich auf die Behindertenbeauftragten, aber jeweils über 40 Prozent auf Bund, Länder, Kommunen bzw. Landschaftsverbände sowie die Bundesagentur für Arbeit. Am stärksten waren noch die Behin-

<sup>89</sup> <https://www.tagesschau.de/inland/teilhabegesetz-inklusion-101.html>

ertenbeauftragte der Bundesregierung, Verena Bentele, sowie die Beauftragte des Landes Niedersachsen, Petra Wontorra, im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den Medien angesprochen. Wenn die Behindertenbeauftragten Handlungsbedarf im Hinblick auf die weitere Entwicklung der beruflichen Inklusion sehen, dann ist hier eine höhere Sichtbarkeit in den regionalen und Leitmedien notwendig, um dem Anliegen Gehör zu verschaffen.



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 2.217 Aussagen über die öffentliche Hand, zum Beispiel Bundes-/Landesregierungen und Behindertenbeauftragte

Im Unterschied zu den anderen Akteuren kann die öffentliche Hand ihr Medienimage erkennbar mit prägen: Der Share of Voice von 40 Prozent bietet eine gute Voraussetzung dafür, die Kritik, die zum Beispiel von manchen Verbänden und Aktivisten kam, in einen weiteren Zusammenhang zu stellen. Besonders ausführlich kommt die Bundesagentur für Arbeit in den Medien zu Wort, nicht zuletzt durch die regelmäßigen Presseinformationen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Menschen mit und ohne Behinderungen.

Wollten die Aktivisten und Behindertenverbände noch stärker Druck auf die Regierung und die Politik ausüben, dann bräuchten sie zumindest in den Medien eine deutlich besser vernehmbare

Stimme. Dass es allerdings auch hinter den Kulissen Einfluss gibt, davon zeugen die 68 Änderungsanträge, die der Bundestag zum Gesetzentwurf besprochen hat.<sup>90</sup>

## **5.16 Digitalisierung als Förderer von Teilhabe?**

Der digitale Wandel der Gesellschaft ist aktuell eines der prominent in der Öffentlichkeit debattierten Themen. Der Unterschied zu früheren Diskussionen kommt dabei in Begriffen wie „Industrie 4.0“ zum Ausdruck, um kenntlich zu machen, dass es nicht mehr um den Einzug von Computern in die Produktion und Prozesse der Unternehmen geht, sondern um das Zusammenspiel von Computern, Daten und Programmen (Algorithmen), was zum Beispiel eine sogenannte „Künstliche Intelligenz“ ermöglicht oder auch die Prognose von Entwicklungen und Kundenverhalten sowie die automatische Interaktion von Maschinen miteinander.

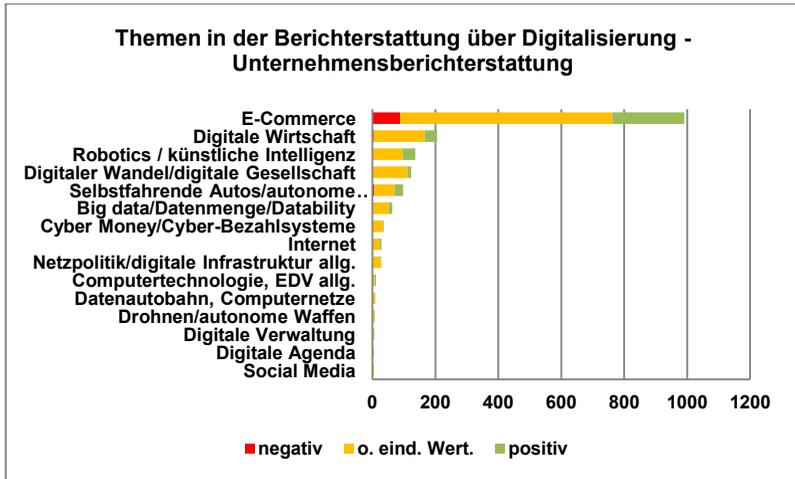
Während sich unbestreitbare Vorteile durch die Digitalisierung belegen lassen, zum Beispiel die Verlagerung von gefährlicher Industriearbeit auf Roboter, mischt sich in Deutschland und teilweise in anderen Ländern trotzdem auch Unbehagen in die Diskussion. Das betrifft eine mögliche Vernichtung von Arbeitsplätzen – auch Schreibtischarbeitsplätzen – durch computerisierte Anwendungen. Die Bundesagentur für Arbeit sieht den Gesamteffekt auf die Industriearbeitsplätze als begrenzt an, erwartet aber dennoch Verschiebungen zwischen Branchen und Tätigkeiten.<sup>91</sup> Insgesamt liegt nach Analyse von Media Tenor der Themenanteil von sogenannten Cyber-Risiken und dem digitalen Wandel für den Zeitraum Januar 2015 bis März 2017 bei etwa 2 Prozent aller Beiträge über Unternehmen in deutschen Leitmedien. Mit einem Überhang von 38,6 Prozent negativer Wertungen befassen sich die Cyber-Beiträge vor allem mit kritischen Themen wie Datenklau, Hacker-Angriffe oder

---

<sup>90</sup> <http://www.teilhabetgesetz.org/pages/posts/fragen-und-antworten-zum-bundesteilhabetgesetz848.php>

<sup>91</sup> <https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Futurale/Statements/PDFs/BA.pdf>, Seite 4, abgerufen am 27.6.2017

Verletzungen der Privatsphäre. Beim digitalen Wandel dominieren dagegen mit einem Überhang von 11 Prozent die positiven Wertungen.

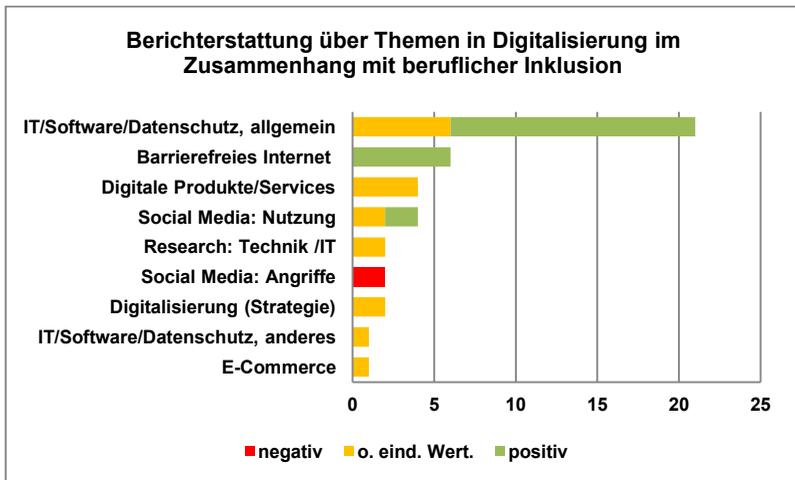


Berichterstattung über Unternehmen und Branchen in 21 deutschen Leitmedien. Insgesamt wurden 253.668 Beiträge ausgewertet, davon 1.753 Aussagen über digitalen Wandel bei Unternehmen.

Die Analyse zeigt, dass Aspekte wie der digitale Handel stark im Vordergrund stehen. Im Hinblick auf Menschen mit Beeinträchtigungen sind allerdings andere Themen möglicherweise wichtiger, zum Beispiel der Einsatz von Robotern oder selbstfahrende Autos für den Transport, unabhängig von Fahrdiensten.

Technische Hilfsmittel haben zur Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen seit jeher eine wichtige Rolle gespielt – angefangen von mechanischen Prothesen bis hin zu Computern für Menschen mit Sprachbehinderungen. Welche Themen rund um die Digitalisierung werden in der Berichterstattung über berufliche Inklusion angesprochen? Insgesamt nicht viele: Lediglich 43 der 27.125 Aussagen beschäftigen sich mit Digitalisierung im weiteren Sinne. Im Vergleich zur allgemeinen Unternehmensberichterstattung haben Digitalisierungsthemen im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion damit nur einen Stellenwert von etwa 0,2 Prozent.

Damit wird die Frage der Chancen oder Risiken für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch die Digitalisierung bis dato im Grund noch nicht beleuchtet. Hier wäre Raum für Journalisten, in eigenständiger Recherche mehr Licht ins Dunkel zu bringen.



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 43 Aussagen über Aspekte der Digitalisierung und des digitalen Wandels

Einzelne Verweise auf das Thema fanden sich unter anderem in den Nürnberger Nachrichten zur Messe Consozial, in der es allerdings um digitale Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen ging (27.10.2016). Insgesamt scheint es aber auf den Messen für Hilfsmittel eher um Unterstützung für die Pflege und die Mobilität von Menschen mit Beeinträchtigungen zu gehen als um Lösungen für den Arbeitsmarkt. Die Bundesagentur für Arbeit konnte in einer kombinierten Literaturrecherche und Expertenbefragung für die letzten fünf Jahre noch keine eindeutigen Trends ausmachen, was die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen anbelangt.<sup>92</sup> Dabei wurden vier Wirkungsrichtungen entwickelt:

---

<sup>92</sup> Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467 vom Mai 2016.

- (1) Wegfall von Arbeitsplätzen durch neue technologische Entwicklungen,
- (2) neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen,
- (3) Exklusionsrisiken durch neue Technologien und
- (4) Veränderung der Wettbewerbsfähigkeit von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Die befragten Experten rechnen damit, „dass der Prozess der Digitalisierung aufgrund der zunehmenden Komplexität von Arbeitsprozessen die Hürden für Menschen mit Behinderung anhebt und ihre Beschäftigungschancen vermindert.“<sup>93</sup>

### **5.17 Berichterstattungen über Förder- und Inklusionsmöglichkeiten**

Bei der Suche nach den Ursachen für die Versäumnisse der Unternehmen, zumindest ihre Pflicht bei der Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen zu erfüllen, gibt es naturgemäß wenig Transparenz. Welcher Unternehmer würde an einer Umfrage dazu teilnehmen und – falls – auch noch ehrlich antworten? Drücken sich Unternehmen mit Absicht vor ihrer sozialen Verantwortung? Von Unternehmer- und Arbeitnehmerseite gibt es vor allem zwei Argumente, die vorgetragen werden: Unwissenheit über Fördermöglichkeiten und Angst vor der Bürokratie, z.B. aber auch möglichen Einschränkungen beim Kündigungsrecht. Die FAZ vom 3.12.2013 zitiert Astrid Jaehn, Sprecherin des Unternehmens-Forums, wonach viele Unternehmen zunächst gar nicht wüssten, dass ihnen fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zustehe. „Dieser Mangel an Information führt dazu, dass viele sich nicht trauen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen“.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Ebd. S. 7

<sup>94</sup> Warum Arbeitgeber sich von der Behinderten-Quote freikaufen. FAZ vom 3.12.2013, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/arbeitsmarkt->

In der Tat sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Deutschland vielfältig. Das beginnt bereits mit der Zahl der Rehabilitationsträger, die solche Leistungen erbringen: Die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die Träger der Sozialhilfe.<sup>95</sup> Die Leistungen gehen einerseits an die Menschen mit Behinderungen und daneben gibt es Leistungen an die Arbeitgeber.

Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören u.a.

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung
- Berufliche Anpassung Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen
- Berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden
- Gründungszuschuss nach SGB III
- Sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderung eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

---

[warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html](http://www.warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html),  
abgerufen am 27.6.2017

<sup>95</sup> Mirko Eikötter: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. In: Andrea Riecken, Katrin Jön-Schnieder, Mirko Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Beitz Juventa, Weinheim, 2017. S. 21

Zu den Leistungen an die Arbeitgeber gehören:

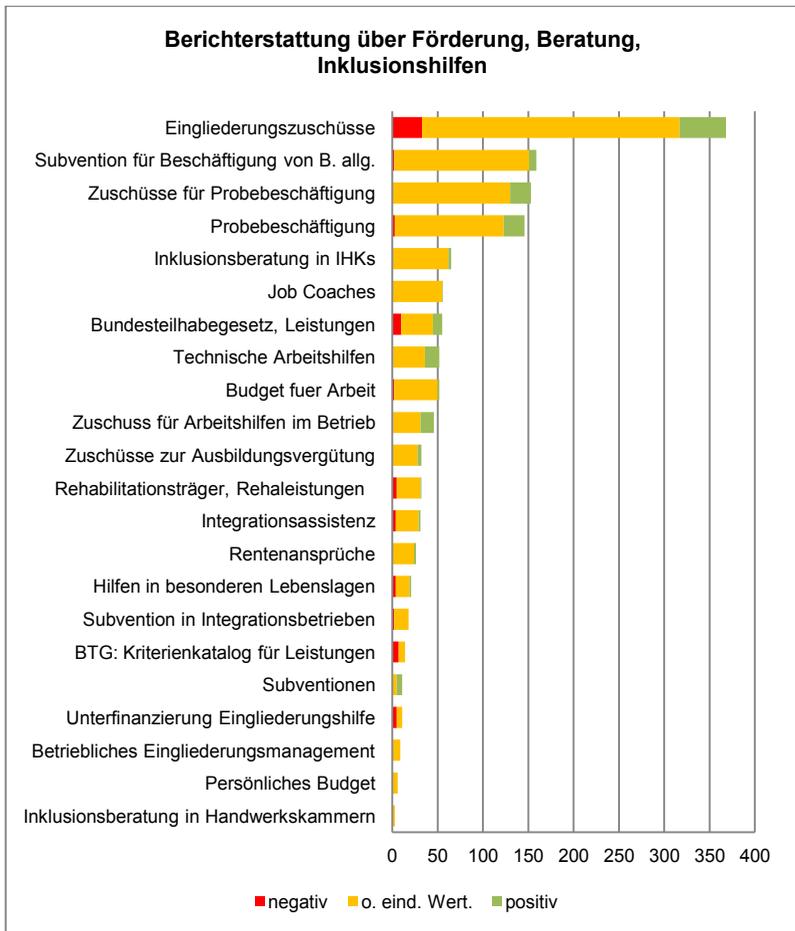
- Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen
- Eingliederungszuschüsse
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb
- Teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.<sup>96</sup>

Eikötter kommt zu dem Schluss: „Abschließend kann konstatiert werden, dass in Deutschland ein ausdifferenziertes System an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht.... In der Praxis bereiten häufig die unterschiedlichen Zuständigkeiten und die Vielzahl an Ermessensvorschriften Schwierigkeiten, um an Leistungen heranzukommen. Dennoch bieten gerade die finanziellen Leistungen eine gute Möglichkeit, um die Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.“<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Ebd. S. 26

<sup>97</sup> Ebd. Seite 51

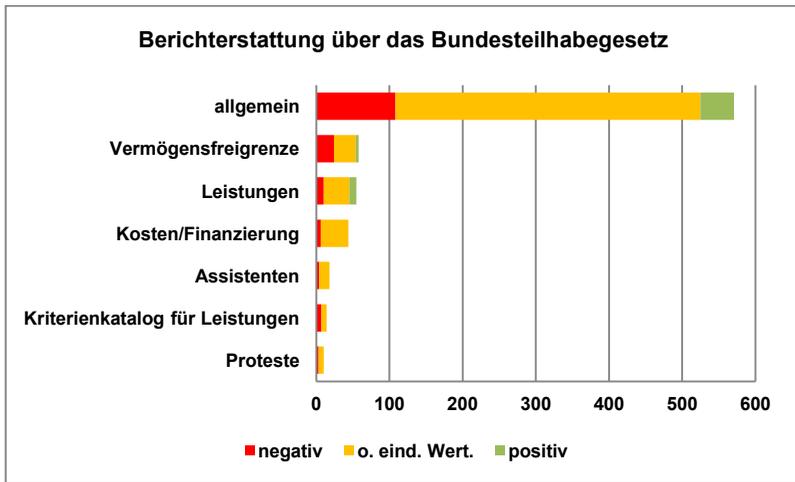


Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 1.366 Aussagen über Aspekte der Förderung von Inklusion. „B.“ Abkürzung für Behinderung

Ist das Argument der Unwissenheit vor diesem Hintergrund plausibel? Der Blick allein auf die Medienberichterstattung in regionalen und nationalen Medien kann diese Frage nicht eindeutig beantworten. Immerhin wird in einem Drittel der Beiträge zumindest ein Thema von Förderung und Beratung zu Inklusionshilfen aufgegriffen. Im Mittel sind es 6 Aussagen in den Beiträgen, die über Förderung und Beratung berichten. Die Frage, ob dies ein gutes oder schlechtes Ergebnis ist, lässt sich wohl ansatzweise beantworten, wenn man auf die gegenwärtige Lage am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung schaut und wenn man bedenkt, wie

viel Unternehmen noch nicht einmal einen Pflichtarbeitsplatz anbieten. Angesichts dieser Umstände wäre es bis auf weiteres sinnvoll und wünschenswert, wenn die Journalisten ausführlicher auf die Förderungsangebote eingehen würden. Dies ließe sich zum Beispiel bewerkstelligen, wenn die Fachleute der Industrie- und Handelskammern stärker zu Wort kämen. Deren Beratungsangebote spielen in der Berichterstattung bis dato noch keine besondere Rolle.

Das Bundesteilhabegesetz soll einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, Inklusion zu vereinfachen. Daher an dieser Stelle noch ein dezidierter Blick auf das, was die Medien von diesem Gesetzesvorhaben und den Beratungen zuvor aufgegriffen haben:



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 770 Aussagen über das Bundesteilhabegesetz

Die Themenanalyse zeigt, dass die meisten Berichte beim Bundesteilhabegesetz nicht ins Detail gegangen sind, sondern eher verallgemeinernd darüber berichtet haben. Weil das Gesetz erst zum Jahresanfang 2017 in Kraft getreten ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Unternehmen bereits gut im Bilde sind, vor allem nicht die kleineren Betriebe.

## **5.18. Hindernisse und Barrieren in der Berichterstattung**

Barrieren für berufliche Inklusion sind vielfältig. Über die mangelnde Kenntnis von Förderungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Menschen mit Beeinträchtigungen wurde oben berichtet. Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es einige Modellprojekte, in denen Daten erhoben wurden. Sie können in drei Bereiche gegliedert werden.<sup>98</sup>

- (1) Barriere „Arbeitsmarkt“
- (2) Barriere „Behinderung“
- (3) Barriere „Betrieb“

Die hier genannte Studie wurde im Zusammenhang mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen bei Automobilherstellern durchgeführt. Zu den Barrieren der ersten Art nannten die Arbeitgeber, die fehlende Zahl von Bewerbungen. Dafür machten sie drei Umstände verantwortlich: zu wenige Jugendliche mit Behinderung, die für eine Ausbildung in Frage kommen, Arbeitsagenturen, die Jugendliche verstärkt in außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse lotsten und dass die Jugendlichen sich häufig eine betriebliche Ausbildung nicht zutrauten. Die Betriebe sahen also die Verantwortung für die geringe Zahl geeigneter Bewerbungen kaum bei sich. Bei der Barriere „Behinderung“ sagten die Befragten aus den Unternehmen, die Qualifikation der Jugendlichen reiche für eine erfolgreiche Ausbildung nicht, weil das Ausbildungsniveau an Förderschulen zu gering sei, oder auch das Selbstbewusstsein der Jugendlichen. Dabei zeigte sich allerdings eine differenzierte Sicht nach Art der Behinderung auf mögliche Probleme in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen wie Büro oder Produktion. Bei Jugendlichen mit Hörbehinderung wurden besondere Herausforderung für die Ausbildung gesehen, gleichzeitig konnte aber zumindest einer der teilnehmenden Betriebe schon auf erfolgreiche Ausbildungen verweisen. Bei der dritten Barriere geht es vor allem

---

<sup>98</sup> Kaul, T., Menzel, F. & Niehaus, M. (2013). Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden? Ergebnisse aus dem Projekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ am Beispiel gehörloser Jugendlicher. Zeitschrift für Inklusion-online.net (3). Verfügbar unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5/5>.

um den wahrgenommenen oder befürchteten Mehraufwand für den Betrieb.

In der Studie wurden Lösungsstrategien für die genannten Barrieren entwickelt, darunter:

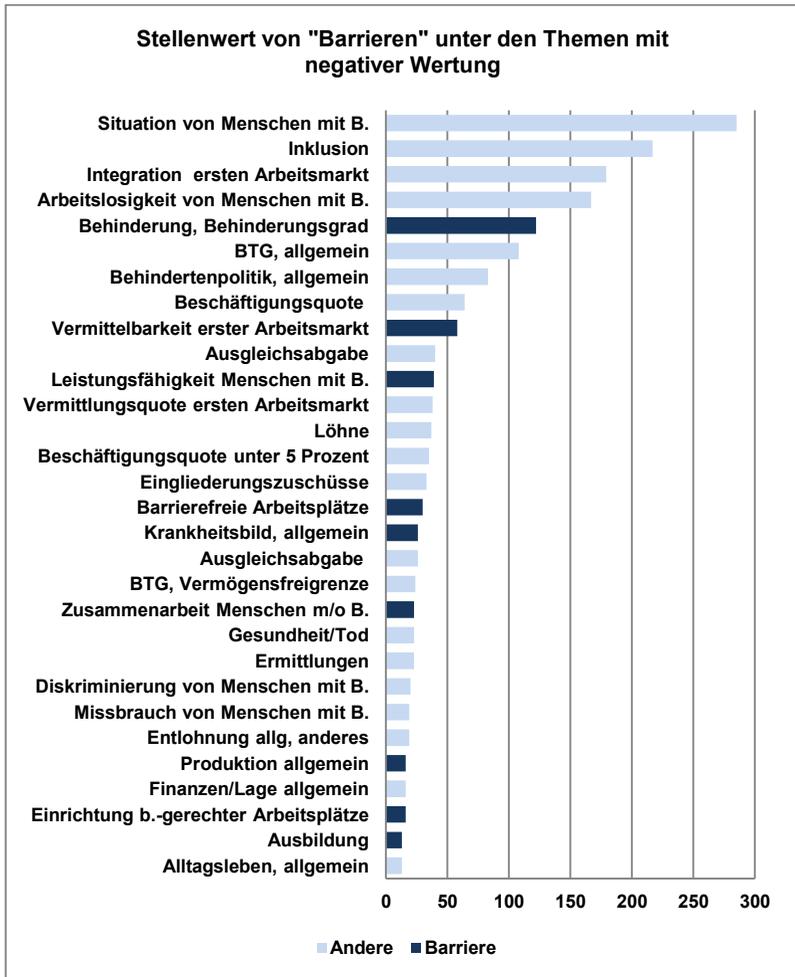
- Aktive Rekrutierungsstrategien (auf die Zielgruppe zugehen)
- Auswahlnormen und Auswahlverfahren anpassen (z.B. stärkere Gewichtung praktischer Bildungselemente)
- Nutzung interner und externer Unterstützung (z.B. Sozialverband und Gewerkschaften).

Positive Erfahrungen sorgen in der Regel in den Unternehmen für mehr zielgerichteten Einsatz in der Zukunft.

Vergleicht man diese Barrieren mit den Hürden, die in der Berichterstattung genannt werden, ergibt sich das Bild in der Grafik unten. Herangezogen wurden hier alle Aussagen, egal ob über Arbeitgeber, Politik oder Menschen mit Behinderung. Aufgeführt sind solche Aussagen, bei denen der Akteur negativ dargestellt wurde. Eine negative Darstellung sollte man erwarten, wenn es um Barrieren geht. Diese Themen sind dunkelblau eingefärbt. Barriere Nr. 1 ist demnach die Behinderung selbst, gefolgt von der Vermittelbarkeit und den Aussagen über die Leistungsfähigkeit. Auf den weiteren Plätzen folgen (der Mangel an) barrierefreie Arbeitsplätze, Krankheitsbilder und die möglichen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen.

Mit in Summe etwas über 100 Aussagen von insgesamt 27.000 analysierten Aussagen ist allerdings selbst die „Barriere Nr. 1“ im Grunde in den Medien nicht sonderlich stark thematisiert. Man könnte auch schlussfolgern, dass sich aus der hohen Zahl positiver Beispiele in den Medien kaum rational nachvollziehen lässt, warum es Unternehmen gibt, die ihrer Pflicht nicht nachkommen. Man könnte aber argumentieren, dass eine solche offensive Auseinandersetzung auch mit möglichen Tabu-Themen helfen könnte, die Inklusion schneller zu bewerkstelligen – aber auch tatsächliche

Grenzen und Hürden nicht kleinzureden, denn davon würden sie in der Praxis nicht verschwinden.



Basis: 27.125 Aussagen über Inklusion, davon 2.348 Aussagen mit negativer Wertung über Protagonisten. „B.“ Abkürzung für Behinderung

Es wäre auch sinnvoll, wenn die Journalisten häufiger über das Thema Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen berichten würden, inklusive der in der oben genannten Studie erwähnten Schwierigkeiten.

Dwertmann, Baumgärtner und Böhm messen flexiblen HR-Strukturen (Strukturen der Personalarbeit bei Arbeitgebern) einen zentralen Stellenwert für erfolgreiche berufliche Inklusion bei. Sie benennen sechs zentrale Handlungsfelder:<sup>99</sup>

- (1) Rekrutierung
- (2) Arbeitsplatzgestaltung/-anpassung
- (3) Arbeitszeitmodelle
- (4) Weiterbildung und Karrieremanagement
- (5) Gesundheitsmanagement
- (6) Führung und Kultur

Wie bei Menzel und Niehaus kommt der Rekrutierung nach Ansicht der Autoren besondere Bedeutung zu, indem die Ausschreibungen für Stellen so gestaltet und plaziert werden, dass Menschen mit Behinderungen sie wahrnehmen und darauf eingehen können. Das umfasst zum Beispiel die Gestaltung, Plazierung und die Zielgruppenansprache.<sup>100</sup>

In den Beispielen, die in den Medien berichtet werden, ist relativ selten von einem zielgerichteten Vorgehen der Arbeitgeber die Rede, wenn es um die Rekrutierung geht. Verbreiteter sind Beispiele, in denen die Anforderung oder der Kontakt „zufällig“ geschieht und das Unternehmen darauf flexibel reagiert. Im Hinblick auf die Bewerbung wurde im Rahmen der Diversity-Forschung in den letzten Jahren das Konzept der anonymen Bewerbung lebhaft diskutiert und teilweise auch in die Praxis umgesetzt, damit zum Beispiel Aspekte wie Geschlecht, Alter, Name oder Herkunft keinen

---

<sup>99</sup> David J.G. Dwertmann, Miriam K. Baumgärtner und Stephan A. Böhm: Der Beitrag flexibler HR-Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. In: Andrea Riecken, Katrin Jön-Schnieder, Mirko Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Beitz Juventa, Weinheim, 2017. S. 58

<sup>100</sup> Ebd. S. 61

Einfluss auf die Vorauswahl von Kandidaten haben.<sup>101</sup> Ob anonyme Bewerbungen tatsächlich einen wesentlichen Fortschritt im Rekrutierungsprozess für Menschen mit Behinderung schaffen können, ist aber umstritten.<sup>102</sup>

Das Thema wird in der Berichterstattung über Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen zwischen Januar 2015 und März 2017 kaum angesprochen (insgesamt 6 Aussagen). Insofern bleibt auch in diesem Bereich der Rekrutierungsprozess eher im Unklaren und die gezielte Zusammenarbeit von Unternehmen wie SAP mit spezialisierten Personaldienstleistern findet in der Berichterstattung bis dato kaum Parallelen.

Bei den Handlungsfeldern Arbeitsplatzgestaltung-/Anpassung gibt es nennenswerte Berichterstattung im Hinblick auf die Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze. Arbeitszeitmodelle spielen dagegen in der Berichterstattung kaum eine Rolle (6 Aussagen mit negativer Tendenz, 74 Aussagen insgesamt). Weiterbildung und Karriere-management sind etwas prominenter in der Berichterstattung vertreten (13 Aussagen mit negativer Tendenz, etwas mehr als 120 Aussagen insgesamt). Immerhin ein Drittel dieser Aussagen sind mit positiver Tendenz versehen.

Es wäre sinnvoll, wenn die Medien ihre Berichterstattung um strategische Elemente des Personalmanagements erweitern würden.

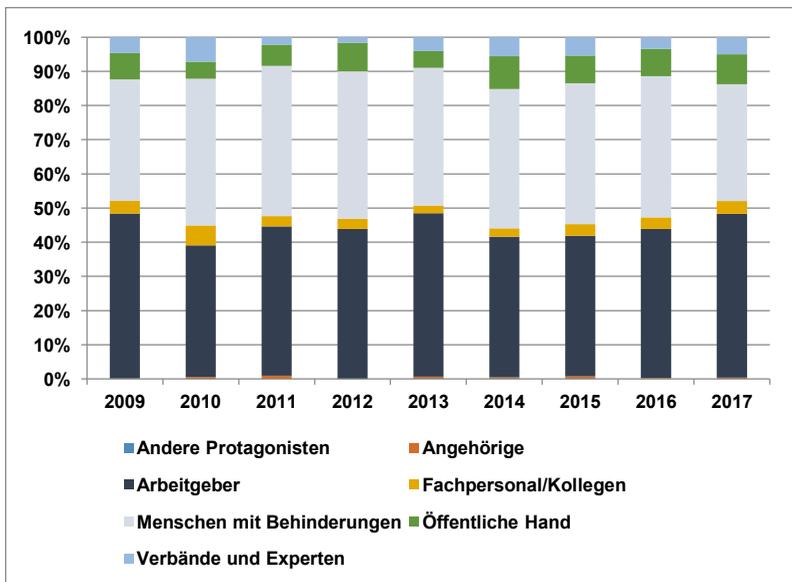
---

<sup>101</sup> Siehe zum Beispiel: Annabelle Krause, Ulf Rinne, Klaus F. Zimmermann, Ines Böschen, Ramona Alt: Pilotprojekte Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Abschlussbericht. IZA Research Report Nr. 44, April 2012

<sup>102</sup> Vergleiche: Julia Ewert: Die anonyme Bewerbung als Instrument gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Bachelor Thesis Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg, 2011. S. 43. [http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2012/1778/pdf/BT\\_Ewert\\_Julia.pdf](http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2012/1778/pdf/BT_Ewert_Julia.pdf)

## 5.19 Berufliche Inklusion im Langzeittrend der Berichterstattung von 2009 bis 2017

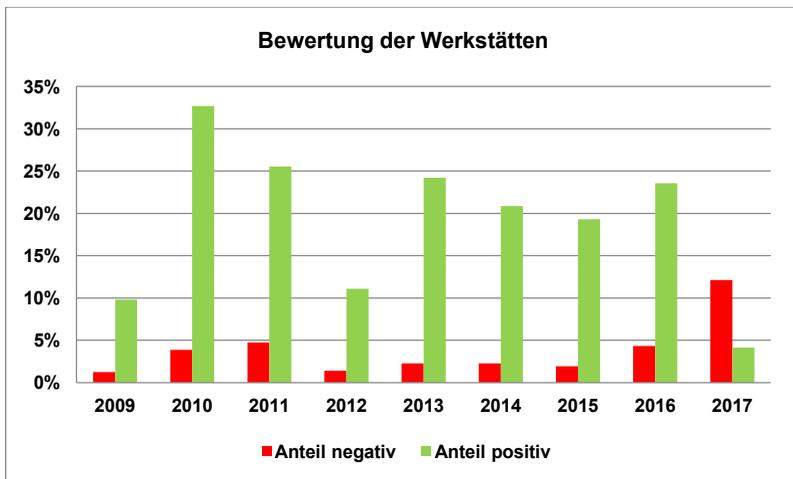
Im letzten Kapitel der Detailanalyse zum Medienbild von beruflicher Inklusion geht es um die Frage, ob sich die Berichterstattung seit der UN-Behindertenkonvention erkennbar verändert hat. Zu erwarten wäre, dass die Berichterstattung über berufliche Inklusion insgesamt zugenommen hat. Weil die Werkstätten von den Unterstützern der UN-Konvention tendenziell eher kritisch gesehen werden, wäre außerdem zu erwarten, dass die Berichte über die Werkstätten im Laufe der Zeit diese Zunahme an Kritik widerspiegeln oder erkennbar auf Änderungen gedrängt wird. Ein zentraler Kritikpunkt an der Werkstattbeschäftigung ist der Werkstattlohn. Es ist zu erwarten, dass die Kritik daran und die Forderungen nach einem höheren Lohn oder Mindestlohn im Laufe der Zeit zunimmt. Schließlich ist zu erwarten, dass die Berichte über die Integrationsbetriebe zunehmen, deren Zahl und Stellenangebot in den letzten Jahren angestiegen ist.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, 1/2009 – 3/2017

Die Struktur der Berichterstattung ist auf den ersten Blick relativ konstant geblieben: Der Fokus liegt – wie in der aktuellen Analyse – auf den Arbeitgebern einerseits und den Menschen mit Behinderungen andererseits. Zuletzt hat dabei die relative Aufmerksamkeit für die Arbeitgeber zugelegt. Das Fachpersonal spielt über die ganze Zeit gesehen nur eine geringe Rolle in der Berichterstattung. Ihre Berufssituation, ihre Gesundheit und ihre Perspektiven bleiben damit einem breiten Publikum unbekannt.

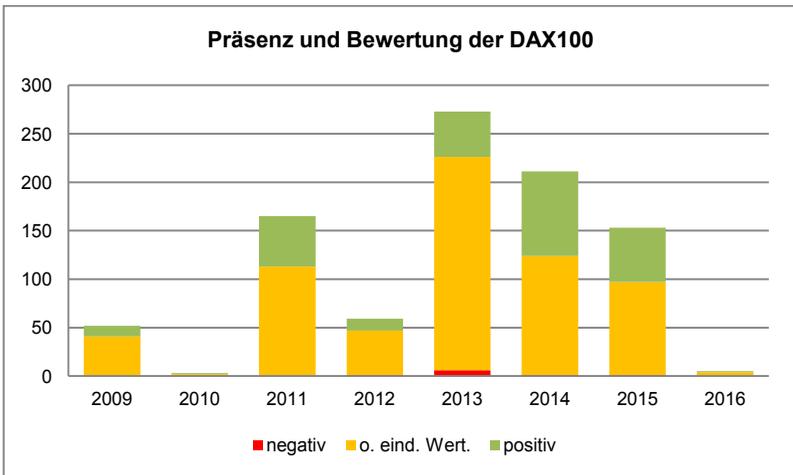
Die Berichterstattung über Werkstätten, die Arbeitgeber mit der höchsten Aufmerksamkeit, wird nach 2010 weniger positiv und auch der Anteil der Kritik nimmt zu. Hier haben sich erkennbar die Inklusionvertreter positionieren können. Allerdings ändert sich das bereits im Jahr 2012. Ab dann wird die Berichterstattung bis zum Jahr 2015 wieder positiver. Im Jahr 2016 steigt der Anteil der negativen Wertungen knapp auf das Niveau von 2011. In den ersten drei Monaten des Jahres 2017 kippt das Medienklima ins Negative.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, davon 12.286 Aussagen über die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, 1/2009 – 3/2017

Auf der Suche nach Ursachen für diese Veränderungen sieht man im Jahr 2016 deutlich die Folgen der Diskussion um das Teilhabegesetz. Entsprechend stärker waren Themen wie die Durchlässigkeit der Werkstätten für den allgemeinen Arbeitsmarkt, die Ver-

mittlungsquote oder die Werkstattlöhne kritisch angesprochen. Der starke Anstieg in den ersten drei Monaten des Jahres 2017 ist dagegen der Investigativ-Berichterstattung des Teams Wallraf von RTL geschuldet, die heimlich in den Lebenshilfe-Werkstätten in Leverkusen gedreht hatten. Die Trendwende im Image zeigt aber auch, dass die Werkstätten dieser Art von Berichterstattung wenig entgegengesetzt hatten. Eine der Ursachen dafür ist die fehlende Berichterstattung über die Qualität und die Qualifizierung des Personals in den Werkstätten. Eine regelmäßige Berichterstattung wie im Bereich der Krankenpflege würde dazu beitragen, dass die Leser zwischen Einzelfällen und allgemeinen Verdachtsmomenten besser unterscheiden könnten.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, davon 921 Aussagen über die DAX100-Unternehmen, 1/2009 – 3/2017

Obwohl die Werkstätten in den letzten Jahren verstärkt Inklusion gegenüber den Medien thematisiert haben, bleiben die konkreten Maßnahmen zur stärkeren Inklusion, zum Beispiel Außenarbeitsplätze, doch eher vage. Ohne eine Veränderung und eine stärkere Dokumentation der tatsächlichen Inklusionsleistung dürfte es für die Werkstätten schwer werden, in den nächsten Jahren zumindest

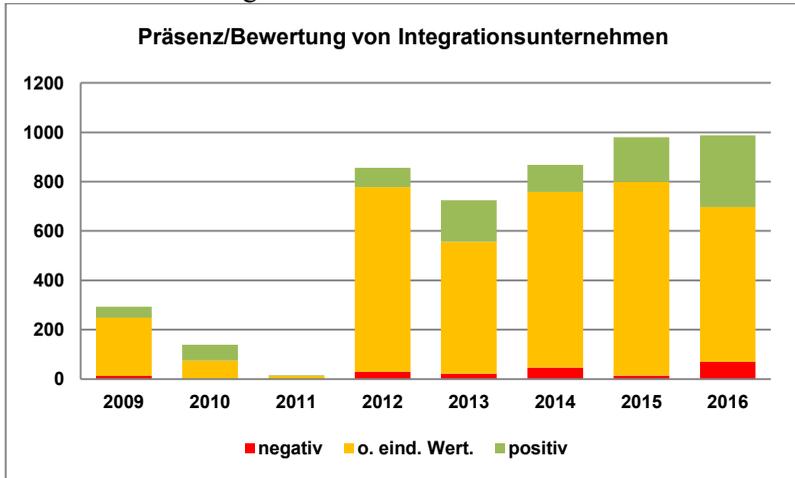
ihre Position als Anbieter für berufliche Teilhabe für solche Menschen zu behaupten, die weder im allgemeinen Arbeitsmarkt noch in den Integrationsbetrieben ohne größeren Aufwand zu integrieren sind.

Die Berichterstattung über die DAX100-Unternehmen zeigt, dass die Unternehmen nach einer gewissen zögerlichen Phase „auf den Zug aufgesprungen sind“. Den Höhepunkt der Berichterstattung durchlief das Thema im Jahr 2013. Seither ist die Aufmerksamkeit allerdings wieder deutlich gesunken, im Jahr 2016 gab es in den untersuchten Medien praktisch keine Aussagen über berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu den DAX100-Unternehmen. Die Auswertung der Schwerbehindertenquote weiter vorn hat gezeigt, dass tatsächliche Verbesserungen bei den DAX30-Unternehmen gegenüber früheren Erhebungen zu beobachten sind. Gleichzeitig ist aber auch zu konstatieren, dass der Rückgang in den Berichten keinesfalls damit erklärt werden kann, dass das Problem gelöst ist und die Unternehmen mindestens ihre Pflichtbeschäftigungsarbeitsplätze anbieten würden.

Die Analyse der Grundlagenberichterstattung zu den DAX-Unternehmen durch Media Tenor zeigt vielmehr, dass andere HR-Themen in den letzten Jahren in den Vordergrund gerückt sind und von den Personal- und Kommunikationsabteilungen nun stärker bespielt werden. Allein ein Blick auf die Pressemitteilung der Deutschen Bank zeigt, dass zahlreiche Veröffentlichungen zu Diversity im Hinblick auf die Geschlechtsidentität verbreitet wurden. Auch die Frauenquote in Führungspositionen war in den letzten Jahren ein Thema mit zunehmender Beachtung. So hat die Schwerbehindertenquote zwar inzwischen Eingang in manche Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte gefunden, eine dezidierte Maßnahmenkommunikation ist jedoch seltener geworden. Hier sind neue Anstrengungen der Vertreter von Menschen mit Behinderungen notwendig, um dem Thema wieder die gebührende Aufmerksamkeit zu verschaffen. Der ausgesprochen positive Ton, mit dem die Medien in der Regel die Inklusionsanstrengungen begleiten, sollte den Unternehmen zusätzliche Anreize geben, das Thema nicht durch andere Aktivitäten in den Hintergrund geraten zu lassen.

Die Integrationsunternehmen sind im Vergleich zu den Werkstätten eine junge Branche. Hier zeigt die Analyse im Zeitverlauf, dass nach einer gewissen Anlaufstrecke die Berichterstattung deutlich zugenommen hat und ab dem Jahr 2012 regelmäßig in den vor allem regionalen Titeln stattfindet. Der Ton der Berichterstattung ist dabei überwiegend positiv.

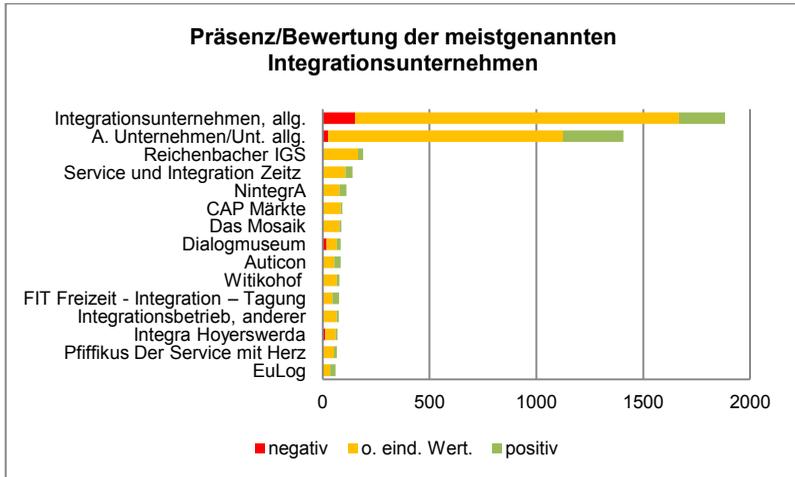
### Die Berichterstattung über die DAX100-Unternehmen



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, davon 4.863 Aussagen über Integrationsbetriebe 1/2009 – 3/2017

Die Auswertung zu den konkreten Integrationsunternehmen in der Berichterstattung unten zeigt allerdings, dass es bislang nur wenigen Betrieben gelungen ist, eine „Marke“ zu werden. Unter den Betrieben, die etwas stärker in den Medien vorkamen, waren die Reichenbacher Integrations- und Servicegesellschaft, die Nintegra und die CAP-Märkte. Angesichts der hohen Gründungsdynamik – 2013 gab es noch 365 Integrationsunternehmen, im Jahr 2015 waren es bereits 847 – verwundert es etwas, dass die Berichterstattung nicht mitgewachsen ist. In der Langfristbetrachtung lässt sich sagen, dass die Integrationsbetriebe in den Medien als hilfreiches Instrument der Inklusion kaum bestritten werden. Aufgrund der konzeptuellen Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beein-

trüchtigungen trifft sie der gegen die Werkstätten gerichtete „Silo-Vorwurf“ nicht.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, davon 4.863 Aussagen über Integrationsbetriebe 1/2009 – 3/2017

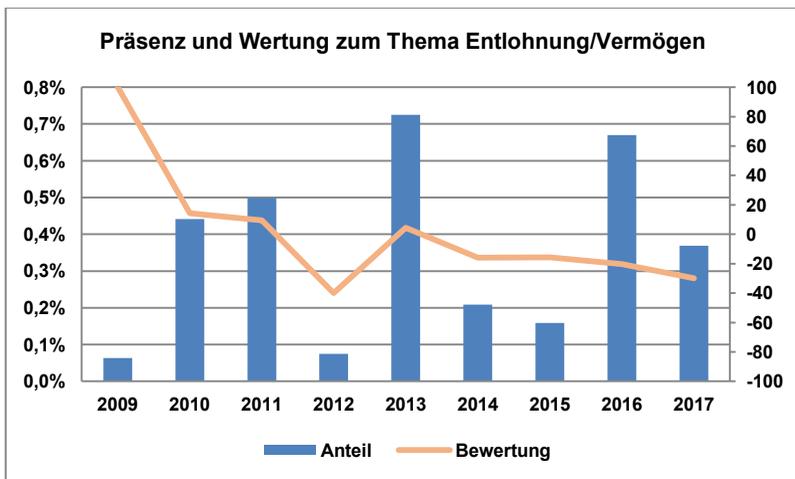
Beeinträchtigung	Präsenz	Bewertung
Menschen mit Behinderung, allg.	19665	13,6
Körperliche Beeinträchtigung, Körperbehinderte	1297	14,3
Kognitive Einschränkung, geistige Behinderung	1015	12,9
Autismus	809	34,5
Einschränkung beim Sehen, Sehbehinderte Menschen	658	7,6
Lernbehinderung, Einschränkung beim Lernen	651	27,2
Psychische/seelische Behinderung	607	13,7
Einschränkung beim Hören, Gehörlose Menschen	552	17,6
Multiple Behinderungen	425	-5,6
Trisomie 21/Down-Syndrom	396	31,8
Nicht sichtbare Behinderung, chr. Erkrankung	189	9,5
Sprachlichen Beeinträchtigungen	42	-11,9
Sinnesbehinderung, allg., and. z.B. Geschmack	16	6,3
Behinderung, andere Charakterisierung	14	50,0

Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, davon 26.373 Aussagen über Menschen mit Behinderungen 1/2009 – 3/2017

Bereits im Abschnitt 5.7. wurde gezeigt, dass die Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen in aller Regel in verallgemei-

nerter Form erfolgt. Wird sie konkretisiert, so geht es am häufigsten um Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen.

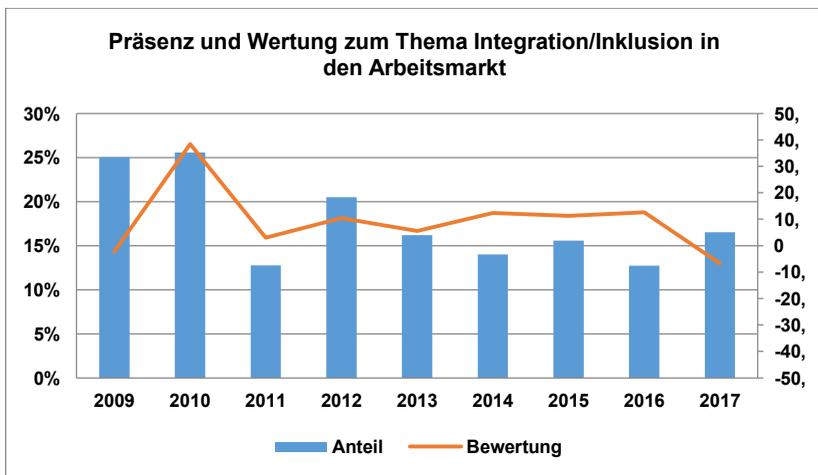
In manchen Studien wird darauf verwiesen, dass das Umfeld gegenüber Menschen mit körperlichen und deutlich erkennbaren geistigen Behinderungen positiver reagiert als auf Menschen mit seelischen und psychischen Behinderungen. Die Tonalität der Berichte lässt hier keine eindeutige Aussage zu, ob sich ein solcher Bias – wenn er tatsächlich existiert – auch aus der Medienberichterstattung speist. Besonders positiv war der Kontext in den Berichten über Menschen mit Autismus. Hieran hatte sicher auch die SAP-Initiative ihren Anteil, weil gezielt nach Menschen mit Autismus für die Mitarbeit im Informatik- und IT-Konzern gesucht wurde. Möglicherweise spiegeln sich hier auch Stereotype des Films „Rain Man“. Ebenfalls überdurchschnittlich positiv ist der Kontext bei Menschen mit Lernbehinderungen und Trisomie 21.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, dargestellt ist die Berichterstattung zu Entlohnung, Mindestlohn und Vermögen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Medien in der Regel ein positives Bild von den Menschen mit Beeinträchtigungen zeichnen. Dieses positive Bild ist aber – wie ebenfalls oben gezeigt – mit Ste-

reotypen durchsetzt und daher kritisch zu hinterfragen. Ein wichtiges Anliegen der Inklusionsbewegung ist eine bessere materielle Situation der Menschen mit Beeinträchtigungen. Fasst man alle Aussagen zum Thema Bezahlung, aber auch zur Vermögensfreigrenze zusammen, so lässt sich den Inklusionvertretern kein großer Kommunikationserfolg bescheinigen: die Aufmerksamkeit für dieses – für jeden Arbeitnehmer wichtige – Thema schwankt zwischen 0,05 und 0,7 Prozent einer ohnehin nicht ausführlichen Berichterstattung über berufliche Inklusion. Das Anliegen ist mithin in der breiten Öffentlichkeit noch nicht angekommen. Zuletzt ein Blick auf den Stellenwert des Themas berufliche Integration / Inklusion. Sie macht zusammengenommen zwischen einem Achtel und einem Viertel der Berichterstattung aus. Gegenüber den Anfangsjahren nach der UN-Konvention scheint sich hier die Aufmerksamkeit verringert zu haben. Die Berichterstattung ist im Ton eher positiv – was nur bedingt zur langsamen Verbesserung des Stellenangebotes im allgemeinen Arbeitsmarkt passt.



Basis: 64.258 Aussagen über Protagonisten im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion in den ausgewerteten Medien, dargestellt ist die Berichterstattung zur Integration in den Arbeitsmarkt

## 6. Exkurs: „Inklusive Berichterstattung“ – über angemessene Formen der Berichterstattung

Nach Boss (2016) wird den Medien in der UN-Behindertenrechtskonvention eine Querschnittsfunktion bei der Umsetzung „gleichberechtigter Teilhabe und Inklusion“ zugewiesen, die sich u.a. an folgenden Artikeln zeige:

Artikel 8 – Bewusstseinsbildung,  
Artikel 9 – Zugänglichkeit,  
Artikel 21 – Zugang zu Information,  
Artikel 24 – Bildung,  
Artikel 29 – Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben,  
Artikel 30 - Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport (Bundesgesetzblatt 2008).

Damit seien drei Ebenen angesprochen, die eng miteinander verwoben sind: Teilhabe IN Medien, Teilhabe AN Medien und Teilhabe DURCH Medien.<sup>103</sup>

Die Analyse der Berichterstattung der regionalen und nationalen Medien sowie von nationalen und internationalen TV-Nachrichten in den vorangegangenen Kapiteln hat gezeigt, dass die Berichterstattung bei manchen positiv zu würdigenden Aspekten trotzdem noch gekennzeichnet ist von Stereotypen und Informationsdefiziten. Vor allem die Stereotype des „Superkrüppels“ und des „Opfers“ sind häufiger Angelpunkt der Darstellung. Ein zentrales Problem ist aber die insgesamt zu geringe Aufmerksamkeit. Sie dürfte auch einer der Gründe für das unzureichende Angebot von Arbeits- und Ausbildungsplätzen durch die Arbeitgeber sein.

---

<sup>103</sup> Teilhabe in einer digitalen Gesellschaft – Wie Medien Inklusionsprozesse befördern können. Ingo Bosse. Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung vom 9.12.2016, <http://www.bpb.de/gesellschaft/medien/medienpolitik/172759/medien-und-inklusion>, abgerufen am 28.6.2017

Nochmal Boss (2016): „Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention "Bewusstseinsbildung" enthält die Aufforderung an alle Medienorgane, Menschen mit Behinderungen in einer dem Zweck dieses Übereinkommens entsprechenden Weise darzustellen. Er zielt damit auf Einstellungsveränderungen ab, geht aber deutlich darüber hinaus. Der Zweck von Artikel 8 liegt darin, das Bewusstsein für die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen, ihren gesellschaftlichen Beitrag und ihre Würde zu stärken, aber vor allem Unkenntnisse, Fehlvorstellungen, Vorurteile und Klischees abzubauen.“<sup>104</sup> Im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention werde im Kapitel "Information und Kommunikation" deutlich, dass ein Bewusstsein in der breiten Öffentlichkeit für die Lebenssituation, die alltäglichen Herausforderungen und die vielfältigen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen kaum vorhanden sei. Viele Menschen bezögen ihr Wissen und ihre Einstellungen zum Thema Behinderung weiterhin aus den Medien. Dies liege auch darin begründet, dass es in Deutschland eine lange Tradition der Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen gebe, die von Sonderschulen über Wohnheime bis zu Werkstätten reiche. In dieser Situation, die sich trotz aller Ansprüche an eine inklusive Gesellschaft nur langsam ändere, werde ein Großteil gesellschaftlichen Deutungswissens zum Thema Behinderung weiterhin durch die Massenmedien vermittelt.<sup>105</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Anbietersituation von Nachrichten einerseits und von der Nachfragersituation (Journalisten) andererseits. Auf Anbieterseite kann konstatiert werden, dass selbst große Unternehmen wie die DAX30 Unternehmen relativ selten ein umfangreiches und schnell zugängliches Informationsangebot bereitstellen, welches für Journalisten – auch ohne detaillierte Vorkenntnisse – rasch und effektiv nutzbar ist. Bei kleineren und mittleren Unternehmen gibt es nicht selten gar keine Informationen in Form von Websites, Pressemitteilung oder anderen Kanälen. Journalisten, die über das Thema berichten wollen,

---

<sup>104</sup> Ebd.

<sup>105</sup> Ebd.

sehen sich also jenseits besonderer Aktionstage eher mit einem geringen Angebot konfrontiert, vor allem wenn man es mit dem Angebot an allgemeinen Karriere-/Personalinformationen oder sogar den Produktinformationen vergleicht.

Auf der Journalistenseite gibt es allerdings ebenfalls eine Reihe von Hürden für eine effektive und interessante Berichterstattung. Das hängt häufig mit der gewählten „Storyline“ zusammen, aber auch mit der verwendeten Sprache.

Von Seiten der Menschen mit Behinderungen gibt es Angebote, um Journalisten zu helfen, ihre Arbeit gut oder noch besser zu machen. Ein entsprechendes Projekt ist das Portal „leidmedien.de“.



Website leidmedien.de, abgerufen am 28.6.2017

Das Portal hat verschiedene Rubriken. Es analysiert einerseits Beispiele aus der aktuellen Berichterstattung und zeigt auf, warum die Inhalte oder die Art der Darstellung nicht der Realität von Menschen mit Beeinträchtigungen oder dem Anliegen von Inklusion entsprechen. Daneben gibt es zahlreiche Hilfestellungen für Journalisten, die es besser machen wollen. Es gibt Workshops, Thementag, Pressebilder und Leitfäden.

Ein Beispiel für die Vermeidung des Heldenklischees auf leidmedien.de:

*„Trotz seiner Querschnittslähmung blickt Samuel Koch positiv in die Zukunft. Er will sein Leben wieder selbst in die Hand nehmen und sich vor allem wieder verlieben.“*

*„Samuel Koch will sich wieder verlieben.“, in-  
starmagazin.de, 17.7.2012*

*„Trotz Behinderung – Junger Mann mit Down-Syndrom  
führt eigenes Restaurant“*

*Überschrift, stern.de, 16.07.2012*

Als Alternative wird vorgeschlagen: Dass behinderte Menschen Dinge nicht trotz oder wegen, sondern mit ihrer Behinderung tun, sollte sprachlich selbstverständlich werden.<sup>106</sup>

Die Arbeitsgemeinschaft behinderung und medien (abm) will „vor und hinter der Kamera inklusiv sein“. Laut Eigendarstellung „dokumentiert (sie) seit über 30 Jahren den Alltag behinderter Menschen durch ein umfangreiches, anspruchsvolles und bundesweit ausgestrahltes Fernsehangebot. Die Sendungen klären auf, sensibilisieren und schaffen eine Öffentlichkeit für Lebensumstände, Anliegen und Interessen von Menschen mit Behinderung. Die abm verändert mit ihrem TV Programm, den Image- und Auftragsfilmen die Perspektive, macht Mut, baut Vorurteile ab und wirbt für Inklusion.“<sup>107</sup>

Die abm hat eigene Sendereihen, zum Beispiel „Krauthausen Face to Face“, „yoin“ und „grenzenlos“. Von Moderator Krauthausen können sich Moderatoren ohne Behinderungen viel abschauen, wenn es um den respektvollen und inklusiven Umgang geht. Das lässt sich beispielsweise im Interview mit Samuel Koch nachvoll-

---

<sup>106</sup> <http://leidmedien.de/journalistische-tipps/superkruppel-trotzdem-menschen-und-helden/>

<sup>107</sup> <http://www.abm-medien.de/>

ziehen, der nach einem Unfall auf einen Rollstuhl angewiesen ist.<sup>108</sup>

Im Interview sagt Koch auf die Frage, „wenn Samuel Koch eine Sache für Behinderte sofort verbessern würde, was würde er tun?“ „Schön wäre es, wenn es einfach einen „normalen“ Umgang gibt, dass man einfach den Menschen sieht, der dahinter steckt“.

Die Hauptherausforderung für Journalisten dürfte darin bestehen, die Nachrichten nachrichtenwert zu machen, ohne diesen Anspruch auf Normalität zu verletzen. Die Medienanalyse der letzten Jahre über berufliche Inklusion zeigt, dass sehr häufig sogenannte „Best-Practice-Beispiele“ zum Anlass für Berichterstattung gewählt wurden, oft im Zusammenhang mit Auszeichnungen. Das „Drehbuch“ für diese Stories stellt einerseits Menschen mit Behinderungen und andererseits enge Ausschnitte der Arbeitgeber in den Mittelpunkt und erzählt die Geschichte anhand einer Mischung aus biografischen Elementen und persönlicher Erlebnisse und Entscheidungen. Daneben gibt es dann noch etwas Statistikbezogene Berichterstattung über die Beschäftigungsquoten.

Experten sehen dagegen die Notwendigkeit, Inklusionsprozesse auf verschiedenen Ebenen zu betrachten, nämlich im Rahmen von Konzept, Person und Struktur. Dabei meint Konzept das Leitbild und die Organisationskultur, Person die Wissensstände, Einstellungen, Erfahrungen von Mitarbeitern mit und ohne Beeinträchtigungen und Struktur die Organisationsstrukturen, Abläufe und Regeln.<sup>109</sup> Eine solche systematischere Betrachtung könnte helfen, deutlich mehr Aufhänger für Berichterstattung zu finden. In der

---

<sup>108</sup> <https://vimeo.com/170770157>

<sup>109</sup> Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder und Marlene Walk: Inklusion in Unternehmen – Status Quo und Quo Vadis. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. In: Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder, Mirko Eikötter (Hrsg.): Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis. Beitz Juventa, Weinheim, 2017. S. 71

dann erfolgenden Berichterstattung würde für Bevölkerung, Stellensuchende und Unternehmen sichtbarer, wo die Chancen und wo die Schwierigkeiten für Inklusion liegen, die dann im gesellschaftlichen und politischen Prozess angegangen werden müssen. Die bisherige Best-Practice-Berichterstattung kann zwar einerseits einen Anreiz auf Unternehmen ausüben, auch so ein positives Image erzielen zu wollen, sie kann aber auch Hürden aufbauen, nach dem Motto: „So viel Zeit wie dieses Unternehmen könnte ich nicht investieren“. Unternehmen tendieren dazu, die Kosten für die Förderung von beruflicher Inklusion zu überschätzen<sup>110</sup>, daher wäre es sinnvoll, wenn gezeigt wird, welche Dinge sich mit wenig Aufwand umsetzen lassen und wie ihre konkreten Auswirkungen auf das Unternehmen sind.

Eine Art Checkliste kann Journalisten und Arbeitgebern helfen, die Berichterstattung über berufliche Inklusion zu verstärken und den in der Studie dargelegten Schwierigkeiten durch mehr Vielfalt und Kreativität zu begegnen. Hier sind Ideen von leidmedien.de mit aufgegriffen:

- (1) Vorsicht vor dem Superheldenklischee
- (2) Mitleids-/Opferschiene vermeiden, keine Reduktion von Menschen auf ihre Behinderung
- (3) (Fast) alle Themen eines Arbeitgebers lassen einen Bezug zu Inklusion zu, nicht nur Preise und Auszeichnungen. Über Aspekte wie Innovationen, Produktionsverfahren, Unternehmenskultur und weitere läßt sich eine Brücke schlagen
- (4) Realistisches Bild von Inklusionsmühen zeichnen. Herausforderungen für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen nicht schönreden
- (5) Auf Ergänzung achten: Fokus auf gemeinsame und Teamleistung bei Inklusion legen

---

<sup>110</sup> Ebd. S. 73

- (6) Übertragbarkeit von Inklusionslösungen prüfen (siehe zum Beispiel interne Ausgleichsabgabe der Betriebe der Stadt Frankfurt)
- (7) Anforderungen an Politik und Bürokratie belegen und nachhalten: wo gibt es gute Förderung, wo Hemmnisse für Inklusion?
- (8) Menschen mit und ohne Behinderung nicht auf ihren funktionalen Nutzen reduzieren. Dies ist generell die Gefahr bei der Fokussierung auf den „allgemeinen Arbeitsmarkt“ als Inklusionsziel
- (9) Gesundes Arbeiten als Thema in die Berichterstattung mit einbeziehen. Gesundheitsthemen haben in der Regel einen hohen Stellenwert für Menschen mit Beeinträchtigungen. Daraus lassen sich weitere Anforderungen an gesundes Arbeiten ableiten
- (10) Schwerbehinderungsquote zum regelmäßigen Gegenstand der Unternehmensberichterstattung machen, auch in Berichten über kleinere Unternehmen. Dies schafft Bewußtseinseffekte

## **7. Zusammenfassung und Ausblick**

Die vorliegende Analyse zeigt, dass Menschen mit Behinderungen in den Leitmedien nur am Rande vorkommen und wenn, dann am ehesten als Objekt der Behindertenpolitik. Die detaillierte Auswertung der Berichterstattung über Beschäftigungsverhältnisse und Inklusion hat ergeben, dass das Medienbild zur Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen in der Regel ausgewogen oder positiv ist. Dies allerdings vor dem Hintergrund, dass nur wenige Beiträge in den Medien sich überhaupt mit diesen Fragen beschäftigen. Insgesamt läuft das Thema unterhalb der Wahrnehmungsschwelle. Damit ist das Medienbild in der Berichterstattung deutlich positiver, als es die tatsächliche Lage am Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren Behinderungen erwarten ließe.

Die Werkstätten werden – anders als von manchen ihrer Vertreter befürchtet – in den Medien bis dato nicht als Sündenböcke für fehlende Inklusion dargestellt. Ihre eigene Kommunikation zu Maßnahmen für mehr Inklusion wird allerdings nur selten konkret wahrgenommen. So rangieren die sogenannten Außenarbeitsplätze in der Berichterstattung über die Werkstätten unter „ferner liefern“. Die Fachkompetenz der Werkstätten zur Begleitung von Menschen mit schweren Behinderungen – aus Sicht der Angehörigen und auch zahlreicher Betroffener – ein großes Plus – kommt in der Berichterstattung ebenfalls eher am Rande vor. Damit werden auch die Fachkompetenz sowie die Belastungen der Fachkräfte und ihre Berufs- und Gesundheitsumstände noch kaum in den Medien gewürdigt. Dies ist anders als in der übrigen Berichterstattung über die Gesundheitsberufe (Kranken- und Altenpflege), in der die Belastungssituation und auch mögliche Maßnahmen dagegen regelmäßig thematisiert werden.

Um eine sach- und menschengerechte Inklusion voranzutreiben, bedarf es einer Weiterentwicklung der Kommunikation und auch der Berichterstattung. Auf Seiten der Medien gilt es Abschied zu nehmen von naheliegenden Stereotypen wie „Superkrüppel“ und „Opfer“. Es gilt eine Berichterstattung zu entwickeln, die die Qualität von Betrieben und Einrichtungen als Arbeitgebern danach beurteilt, ob sie insgesamt erfolgreich und menschenorientiert funkti-

onieren. Wenn Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt im großen Stil erreicht werden soll, gehört dazu auch Transparenz über den Aufwand, wie die fachliche Begleitung in Betrieben sichergestellt werden kann und wo eventuell entstehende Wettbewerbsnachteile gesellschaftlich ausgeglichen werden sollen. Ebenso ist es wichtig, den „Political-Correctness-Faktor“ aus der Berichterstattung herauszubekommen. Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen bringt besondere Herausforderungen mit sich und Lösungen werden dort gefunden, wo diese Herausforderungen offen diskutiert werden – nicht dort, wo sie tabuisiert werden und sich dann negativ auf die Betroffenen und die Betriebe niederschlagen.

Auf Seiten der Werkstätten gilt es, die besondere Kompetenz als Dienstleister für Menschen mit schweren Behinderungen darzustellen, die vor allem für solche Menschen Beschäftigungsangebote schaffen, die dauerhaft nicht in Außenarbeitsplätze, Integrationsbetriebe oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können. In der bisherigen Berichterstattung ist erkennbar, dass hier statt dieser Zukunftsaspekte eher Fragen der Wettbewerbsfähigkeit in der Konkurrenz um heutige Aufträge thematisiert werden. Im Zusammenhang mit der guten Lage am Arbeitsmarkt, dem demografischen Wandel und dem Mangel an Fachkräften wird es darüber hinaus für die Werkstätten wichtiger, sich auch gegenüber den Medien regelmäßig als Arbeitgeber zu präsentieren, um nicht gegenüber anderen sozialen Berufen abgehängt zu werden. Im Unterschied zur Alten- und Krankenpflege wird so wenig über die Fachkräfte für Menschen mit Behinderungen berichtet, dass ein öffentlichkeitswirksames Werben um Fachkräfte mit Hilfe der Medien von großer Bedeutung erscheint. Um als glaubwürdige Vertreter für das Anliegen von Inklusion wahrgenommen zu werden, gilt es für die Werkstätten und ihre Trägerorganisationen auch, die strategische Entwicklung im Bereich der Außenarbeitsplätze und der Einrichtung von Integrationsbetrieben zu vermitteln. Zur Weiterentwicklung der Kommunikation der Werkstätten sind auch die Nachrichtenansätze zu überdenken. Tage der offenen Tür oder Auftritte zu bestimmten Festen können nur bedingt helfen, das Anliegen von Inklusion zu vermitteln. Öffentlichkeitswirksames Mit-

und Vordenken im Bereich der Städte- oder Verkehrsplanung kann dagegen sehr wohl das Anliegen von Inklusion transportieren. Die mediale Vermittlung realer Beispiele, etwa mittels sogenannter Success-Stories, könnte ebenfalls zu einer stärkeren Präsenz der Werkstätten beitragen und gleichzeitig eine auch emotionale Bindung der Mediennutzer begünstigen. Aber auch im Produktportfolio können klare Zeichen für Inklusion gesetzt werden, wie das Beispiel der Duisburger Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zeigt, die jüngst zu den 100 innovativsten deutschen Unternehmen gekürt wurden.

Die Medien sollten dabei auch den Betroffenen und deren Angehörigen gut zuhören und sich bei der Beurteilung der Lage und Entwicklung nicht nur vom politischen Imperativ leiten lassen. Die Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Abbau von Förderschulen können hier Hinweise geben, wo die guten Ziele politischer Programme in der Praxis Nachteile für die Betroffenen bedeuten können.

Die Unternehmen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt können nach Sicht der Studie im Hinblick auf ihre Reputation nur gewinnen, wenn sie sich ernsthafter und zielgerichteter mit der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigen. Es ist frappierend, dass vor allem die Großunternehmen, die auch über gute Personal- und Kommunikationsabteilungen verfügen, mit ihren Programmen kaum in der Berichterstattung vorkommen. Dies gilt allerdings auch für das Kommunikationsangebot, was zum Beispiel bei den DAX30-Unternehmen mit betrachtet wurde. Statt hier stetig und umfassend auch im Sinne der Nachhaltigkeitskriterien Transparenz zu schaffen, ist bei den Großunternehmen eher eine Orientierung an allgemeinen Trends erkennbar. Zuletzt waren das Fragen nach der Geschlechtergerechtigkeit, zum Beispiel von Frauenquoten im Management.

Ein heißes Eisen in der Berichterstattung über Inklusion ist die Frage nach der Entlohnung für die Betroffenen. Der Werkstattlohn, der unter dem Gehalt eines Auszubildenden im ersten Lehrjahr liegt, wird von den Betroffenen als massives Hindernis für gesellschaftliche Teilhabe angesehen, auch wenn er für die Betroffenen

nur ein Bestandteil ihres tatsächlich verfügbaren Einkommens ist. Betriebswirtschaftlich ist dieses Problem nur bedingt lösbar.

Nach den Gesetzen des Marktes kann ein Unternehmen eine Beschäftigung auf Dauer nur anbieten, wenn der damit produzierte Nutzen und die dadurch verursachten Kosten sich zumindest die Waage halten. Nach Einführung des Mindestlohns von €8,50 je Stunde im Jahr 2015 gaben in einer Befragung des ifo-Instituts 16 Prozent der ostdeutschen und 13 Prozent der westdeutschen Firmen an, deshalb Personal abgebaut zu haben. Häufig wurde auch versucht, die höheren Personalkosten durch Preissteigerungen weiterzugeben. Wenn die Produktivität von Menschen mit Behinderungen es für Unternehmen nicht möglich macht, Mindestlöhne oder sogar höhere Löhne zu erwirtschaften, werden solche Stellen nicht oder nicht im ausreichenden Umfang angeboten. Für erfolgreiche Inklusion und das Angebot von Stellen durch Unternehmen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt wäre es daher nötig, dass diese Unternehmen und die Öffentlichkeit Klarheit haben, welche staatliche Kompensation für den Produktivitätsmangel geschaffen wird und wie dies ohne bürokratische Hürden betrieblich umgesetzt werden kann. Dafür müssten auch die Verbände und Experten, zum Beispiel die Industrie- und Handelskammern, eine deutlich stärkere Rolle in der Berichterstattung spielen.

Um diejenigen Unternehmen und Arbeitgeber zu mobilisieren, die ihre Pflichtbeschäftigungsquote noch nicht erreichen oder noch keine Arbeitsplätze für Menschen mit schweren Behinderungen anbieten, weil sie als Kleinbetriebe nicht dazu verpflichtet sind, könnten die Medien vor allem durch eine übersichtliche und regelmäßige Berichterstattung über die Förderung und eine regelmäßige Darstellung der Beratungsmöglichkeiten zeigen, wie Inklusion in der Praxis begonnen werden kann. Die Förderungen in Summe brauchen – wie oben dargelegt – in Deutschland den internationalen Vergleich nicht zu scheuen. Die Verteilung auf Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite einerseits und die Verteilung auf zahlreiche unterschiedliche Träger dieser Förderung andererseits, führt aber zu einem besonderen Bedarf an Information und Motivation, um sich auf die Reise zu machen.

Das Berufsbild der Fachkräfte kommt in den Medien nur ganz am Rande vor. Das unterscheidet diese deutlich von der Berichterstattung über die Kranken- und Altenpflege. Kommt es dann doch einmal zur Berichterstattung, kann es sich durchaus um einen Skandal handeln, auch wenn der wohl nur einen Einzelfall darstellt. Den Herausforderungen dieses Berufs wird das nicht gerecht und hier sind Arbeitgeber und Medien gefragt, wie sich Veränderungen gestalten lassen.

## **Ausgewertete Medien**

### **Überregionale Medien**

/6/	Bild-Zeitung
/2/	FAZ
/1/	Welt
/3/	Süddeutsche Zeitung
/4/	Frankfurter Rundschau
/5/	taz

### **Regionalmedien**

/10000435/	Stuttgarter Zeitung
/10000564/	Tagesspiegel
/10000554/	Nürnberger Nachrichten
/10000546/	Rheinische Post
/10000614/	Hamburger Abendblatt
/10/	Berliner Zeitung
/10000460/	Westdeutsche Zeitung
/13/	Sächsische Zeitung
/14/	Leipziger Volkszeitung
/10000545/	Abendzeitung München
/10000573/	General-Anzeiger, Bonn
/10000440/	Passauer Neue Presse
/10000578/	Hannoversche Allgemeine Zeitung
/10000535/	Kölner Stadtanzeiger
/11/	Mitteldeutsche Zeitung
/10000527/	Dresdner Neueste Nachrichten

### **Wirtschafts- und Verbrauchertitel**

/8/	Handelsblatt
/53/	Wirtschaftswoche
/51/	Capital
/52/	ManagerMagazin

### **TV-Nachrichten, -Magazine, Radio (Kapitel 3)**

/25/	ARD Tagesschau
/21/	ARD Tagesthemen
/26/	ZDF Heute

*Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien*

/22/	ZDF Heute Journal
/213/	WiSo
/207/	PlusMinus
/205/	Monitor
/201/	Fakt
/202/	Frontal 21
/208/	Report (BR)
/210/	Report (SWR)
/249/	Börse vor Acht
/18002/	DLF Nachrichten

**Wochentitel**

/46/	Bild am Sonntag
/41/	Welt am Sonntag
/40/	Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung
/31/	Spiegel
/32/	Focus
/33/	Zeit
/37/	Stern

**Online Medien**

/200001/	Spiegel Online
----------	----------------

### **Internationale TV-Nachrichten (Kapitel 3)**

/22121/	TVE 1 Telediario-2
/20921/	Rai 1 Telegiornale 1
/22022/	SRF Tagesschau
/21721/	ORF TV - Zeit im Bild (ZIB 1)
/20622/	BBC One Ten o' Clock News
/20421/	TF1 Le Journal
/40182/	FOX
/82722/	SABC 3 News @ 18h30
/82727/	Zulu/Xhosa News
/72300208/	VTV1 - Daily News 19.00 - 19.40
/20626/	BBC Two Newsnight
/82721/	Afrikaans News (SABC2)
/40221/	CBC News: The National
/40181/	CBS Evening News
/82726/	E-TV News
/40179/	NBC Nightly News
/82728/	Sotho News
/70404/	CCTV
/20624/	News at Ten (ITV)
/20625/	BBC World Service (TV news)
/72300210/	VTV9 - Daily News 18.00-19.00
/40180/	ABC World News Tonight
/72300005/	VTV1
/72300006/	HTV9
/4017411/	CNN: International Desk
/72300207/	VTC1 - Daily News 20.00 - 20.40
/90100016/	ABC 7.30
/82720/	SABC 3: News @ One
/40100675/	CNN: The Situation Room
/90100039/	ABC News 7pm (National)

(nicht alle Sendungen wurden vollständig über den gesamten Zeitraum ausgewertet)

Durchschnittliche Inter-Codierer-Reliabilität: 86% im 4. Quartal 2016 (TV-Nachrichten und Profile Deutschland)

## **Literaturverzeichnis**

*Aachener Zeitung*: „Team Wallraff“ und die Rurtalwerkstätten: TV-Beitrag, der Fragen offen lässt [www.aachener-zeitung.de/lokales/region/team-wallraff-und-die-rurtalwerkstaetten-tv-beitrag-der-fragen-offen-laesst-1.1562504#plx1760771794](http://www.aachener-zeitung.de/lokales/region/team-wallraff-und-die-rurtalwerkstaetten-tv-beitrag-der-fragen-offen-laesst-1.1562504#plx1760771794), abgerufen am 22.6.2017

*Aktion Mensch*: Was ist Inklusion? <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion.html>, abgerufen am 1.6.2017

*Aktion Mensch*: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den deutschen Arbeitsmarkt, Handelsblatt Research Institute und Aktion Mensch, 4. Jahrgang 2016

*Aktion Mensch*: <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/realitaetscheck.html>, abgerufen am 30.5.2017

*Andrea Riecken, Katrin Jöns-Schnieder, Mirko Eikötter* (Hrsg.): *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis*. Beitz Juventa, Weinheim, 2017

*Arbeit Inklusiv Bayern*: <http://www.arbeit-inklusive.bayern.de/so-klappts-miteinander/aktuelle-forschung/index.php>, abgerufen am 1.6.2017

*Arbeitsgemeinschaft Behinderung und Medien*: <http://www.abm-medien.de/>

***Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.:***

[BAG\\_WfbM/index.html](http://www.bag-wfbm/index.html), abgerufen am 30.5.2017

<http://www.bag-if.de/was-sind-integrationsfirmen/>, Abruf am 30.5.2017

*Barnes, Colin:* Disabling imagery and the media. An Exploration of the Principles for Media Representations of Disabled People. First in a Series of Reports. The British Council of Organisations of Disabled People, 1992., <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-disabling-imagery.pdf>, abgerufen am 19.6.2017

*Bartman, Silke:* Der behinderte Mensch im Spielfilm. Eine kritische Auseinandersetzung mit Mustern, Legitimationen, Auswirkungen von und den Umgang mit Darstellungsweisen von Menschen mit Behinderungen in Spielfilmen. Lit 2002

*BGW-Pressemitteilung:*  
<https://www.bgw-online.de/DE/Presse/Pressearchiv/2017>

*Biermann, Horst (Hrsg.):* Inklusion in Schule und Beruf. Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen: Integrationsprojekte in Deutschland. Martin Klein, Thomas Tenambergen. Kohlhammer, 2016

*Bosse, Ingo:* Teilhabe in einer digitalen Gesellschaft – Wie Medien Inklusionsprozesse befördern können. Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung vom 9.12.2016,  
<http://www.bpb.de/gesellschaft/medien/medienpolitik/172759/medien-und-inklusion>, abgerufen am 28.6.2017

*Brand Eins:* Das neue verkaufen.  
<https://www.brandeins.de/archiv/2016/das-neue-verkaufen/behindertenwerkstatt-werkstattbericht/>, abgerufen am 20.6.2017

*Brettschneider, Frank:* Die Medienwahl 2002: Themenmanagement und Berichterstattung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 2002. Bundeszentrale für politische Bildung

*Brunn, Esther-Skadi:* Darstellung von Menschen mit Behinderungen in den Medien. Ein medialer Querschnitt – Sensationslust, Stigmatisierung, Aufklärung. VDM. Saarbrücken, 2008

***Bundesagentur für Arbeit:***

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt–Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2017

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg

Weißbuch Arbeiten 4.0. <https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Futurale/Statements/PDFs/BA.pdf>

***Bundesministerium für Arbeit und Soziales:***

Verbesserung der Datengrundlage zur strukturellen Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Endbericht, August 2014.

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a127.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a127.pdf?__blob=publicationFile)

<http://www.bmas.de/DE/Leichte-Sprache/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz/einzelheiten-zum-bundesteilhabegesetz-artikel.html>

Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467 vom Mai 2016.

*Bundeszentrale für politische Bildung:* Teilhabe in einer digitalen Gesellschaft – Wie Medien Inklusionsprozesse befördern können. Ingo Bosse. Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung vom 9.12.2016,

<http://www.bpb.de/gesellschaft/medien/medienpolitik/172759/medien-und-inklusion>, abgerufen am 28.6.2017

*Burtscher, Reinhard:* Betriebliche Gesundheitsförderung in der Werkstatt für behinderte Menschen. In Klaus-Peter Becker (Hrsg.): Bewährtes bewahren – Neues gestalten. Band 5 Schriftenreihe der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost. Berlin, 2016.

CBM: <https://www.cbm.de/unsere-arbeit/themen/2030-Agenda-fuer-nachhaltige-Entwicklung-494389.html>

Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467 vom Mai 2016

*Deutsches Institut für Menschenrechte (2015)*: Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin

*Deutsches Institut für Menschenrechte (2016)*: Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Positionspapier. Berlin

*Eccles, R., and S. Newquist. R. Schatz*: "Reputation and its risks". Harvard Business Review 6/2007

*Ewert, Julia*: Die anonyme Bewerbung als Instrument gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Bachelor Thesis Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg, 2011. [http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2012/1778/pdf/BT\\_Ewert\\_Julia.pdf](http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2012/1778/pdf/BT_Ewert_Julia.pdf)

*Frankfurter Allgemeine Zeitung*: FAZ.net vom 29.7.2015 Mehr Arbeit für Behinderte. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/integrationsbetriebe-mehr-arbeit-fuer-behinderte-13724257.html>, abgerufen am 26.6.2017

*Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 3.12.2013*: Warum Arbeitgeber sich von der Behinderten-Quote freikaufen. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/arbeitsmarkt-warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html>, abgerufen am 27.6.2017

*Gehlhaar, Laura*: <https://fraugehlhaar.wordpress.com/>, abgerufen am 20.6.2017

*Gehrau, Volker, Väth, Judith, Haake, Gianna (Hrsg.):* Dynamiken der öffentlichen Problemwahrnehmung. Umwelt, Terrorismus, Rechtsextremismus und Konsumklima in der deutschen Öffentlichkeit. Springer, Wiesbaden 2014

*Georg Antor/Lurich Bleidick (Hrsg.):* Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. Kohlhammer. Stuttgart, Berlin, Köln, 2001

*Gregersen, S., Vincent, Höper, S., & Nienhaus, A.:* Führung und Gesundheit -Welchen Einfluss haben Führungskräfte auf die Gesundheit der Mitarbeiter? Österreichisches Forum Arbeitsmedizin, (2013).

*Habermann-Horstmeier, Lotte; Limbeck, Kira:* Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt?, ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, 7/2016. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/ASU-2016-7/Arbeitsbelastung-Welchen-Belastungen-sind-die-Beschaeftigten-in-der-Behindertenbetreuung-ausgesetzt,QUIEPTcxODc5NSZNSUQ9MTEwNTc2.html>, abgerufen am 26.6.2017

Initiative neue Soziale Marktwirtschaft: Studie Arbeit heute und morgen. Basierend auf einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach. <http://www.insm.de/insm/kampagne/grosseaufgaben/studie-arbeit-heute-und-morgen-vorstellungen-von-der-zukunft-der-arbeit.html>, abgerufen am 1.6.2017

*Kaul, T., Menzel, F. & Niehaus, M.:* Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden? Ergebnisse aus dem Projekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ am Beispiel gehörloser Jugendlicher. Zeitschrift für Inklusion-online.net (2013). Verfügbar unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5/5>

*Kholodilin, Konstantin A. and Kolmer, Christian and Thomas, Tobias and Ulbricht, Dirk:* Asymmetric Perceptions of the Economy: Media, Firms, Consumers, and Experts (June 1, 2015). DIW Berlin Discussion Paper No. 1490

*Kubek, Vanessa:* Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion: Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Vol. 1. Springer-Verlag, 2012

*Krause, Annabelle, Rinne, Ulf, Zimmermann, Klaus F., Bösch, Ines, Alt, Ramona:* Pilotprojekte Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Abschlussbericht. IZA Research Report Nr. 44, April 2012

*Kress Mediendienst:* <https://kress.de/news/detail/beitrag/136766-zitate-ranking-von-media-tenor-niemand-wurde-2016-oeffert-zitiert-als-bild.html>

*Landeshauptstadt München:* Arbeits- und Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in der Landeshauptstadt München. Kurzbericht zur Studie 2013, S.8, [http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/484\\_StudieArbeitsLebenssituationMenschenmitBehinderungen\\_Kurzbericht\\_web.pdf](http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/484_StudieArbeitsLebenssituationMenschenmitBehinderungen_Kurzbericht_web.pdf), abgerufen am 22.6.2017

***Leidmedien.de:***

<http://leidmedien.de/category/journalistische-tipps/>, abgerufen am 31.5.2017

<http://leidmedien.de/journalistische-tipps/superkruppel-trotzdem-menschen-und-helden/>

*Mitteldeutsche Zeitung:* <http://www.mz-web.de/bernburg/vorbild-fuer-inklusion-physiotherapeutin-wird-blind-vertrauen-geschenkt-25216592> , abgerufen am 13.6.2017

*Neue Zürcher Zeitung,* 16.11.2014 „Alle dürfen Sex haben“.

*Rehadat* <https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/WfbM/>

*Rehmnetz:* Arbeits- und Tariffrecht. <https://www.rehmnetz.de/arbeits-und-tariffrecht/aktuelles-aus->

*Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien*

arbeits-und-tarifrecht/schwerbehinderte-bewerber-im-oeffentlichen-dienst/, abgerufen am 22.6.2017

*Rheinische Post*: Skandal um Lebenshilfe in Leverkusen. Rheinisch Post online <http://www.rp-online.de/nrw/staedte/leverkusen/skandal-um-lebenshilfe-in-leverkusen-aid-1.6651998>, abgerufen am 20.6.2017

*Roper, Lynne*: "Disability in media." *The Media Education Journal* (2003).

### ***RTL Team Wallraff:***

<http://www.rtl.de/cms/team-wallraff-experten-sind-von-misstaenden-in-der-behindertenbetreuung-schockiert-4088085.html>, abgerufen am 20.6.2017

<http://www.rtl.de/cms/team-wallraff-diese-zustaende-koennen-in-einrichtungen-fuer-menschen-mit-behinderungen-entstehen-4088154.html>

*Saxena, Anika*: Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity, *Procedia Economics and Finance* 11 (2014) 76 – 85

*Schatz, Roland (Hrsg.)*: *Global Agenda Index 2017*, InnoVatio, Zürich, 2017

*Schenk, Michael*: *Medienwirkungsforschung*, 3. Auflage, Mohr Siebeck, Tübingen 2007

*Schmiese, Wulf*: *Fremde Freunde: Deutschland und die USA zwischen Mauerfall und Golfkrieg*. Schöningh. Paderborn, München, Wien, Zürich, 2000

Schrötle M, Hornberg C, Glammeier S, et al. Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland - Kurzfassung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; 2012

*Stangl Lexikon*: <http://lexikon.stangl.eu/244/inklusion/>, abgerufen am 1.6.2017

*Sociology of Sports online*: The ‘Supercrip’ in sport media: Wheelchair athletes discuss hegemony’s disabled hero. *Sociology of Sport Online*, <http://archive.is/lBh7>, abgerufen am 19.6.2017

***Spiegel Online:***

10.1.2017 “Sex auf Rezept”

<http://www.spiegel.de/karriere/autisten-bei-sap-hoher-iq-und-technisches-verstaendnis-a-1050313.html>, abgerufen am 13.6.2017

<http://www.spiegel.de/panorama/justiz/neue-studie-tausende-behinderte-frauen-in-heimen-missbraucht-a-815214.html>, abgerufen am 26.6.2017

*Staedtestatistik.de*: Dresden in Zahlen II. Quartal 2016, Seite 14, [http://www.staedtestatistik.de/fileadmin/urban-audit/2016/2016\\_Dresden\\_in\\_Zahlen\\_2016\\_II\\_Quartal.pdf](http://www.staedtestatistik.de/fileadmin/urban-audit/2016/2016_Dresden_in_Zahlen_2016_II_Quartal.pdf), abgerufen am 22.6.2017

***Statistisches Bundesamt:***

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16\\_381\\_227.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16_381_227.html)

<https://www.handelsdaten.de/branchen/deutschsprachiger-einzelhandel>

*Sturm, Annika*: Inklusion und Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – Ein Widerspruch?, *Inklusion (open edition)*, 1.8.2016, abgerufen am 21.6.2017, <http://inklusion.hypotheses.org/2289>

*Sullivan, Kathryn*: "The Prevalence of the Medical Model of Disability in Society" (2011). 2011 AHS Capstone Projects. Paper 13. [http://digitalcommons.olin.edu/ahs\\_capstone\\_2011/13](http://digitalcommons.olin.edu/ahs_capstone_2011/13)

*Tagesschau.de*: <https://www.tagesschau.de/inland/teilhabegesetz-inklusion-101.html>

*Besser als die Wirklichkeit? Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien*

*TeilhabeGesetz.org:*

<http://www.teilhabeGesetz.org//pages/posts/fragen-und-antworten-zum-bundesteilhabeGesetz848.php>

UNGSII SDG Commitment Report empowers investors on both profit and impact. Bericht der UNGSII-Stiftung, Mai 2017, Wien/Genf

*Vimeo.de:* Krauthausen - face to face: Samuel Koch DGS.  
<https://vimeo.com/170770157>

*Vollbracht, Matthias (Hrsg.):* Ein Heim, kein Zuhause? Das Medienbild von Altenpflege im Kontext von Altersbildern und Berufsprestige. InnoVatio 2015

*Wirtschaftswoche*, 9.6.2017 „Die neue Hackordnung“, Seite 50

*Young, Stella:* I'm not your inspiration. TED talks.  
[https://www.ted.com/talks/stella\\_young\\_i\\_m\\_not\\_your\\_inspiration\\_thank\\_you\\_very\\_much?language=en#t-303255](https://www.ted.com/talks/stella_young_i_m_not_your_inspiration_thank_you_very_much?language=en#t-303255)

*Die Zeit:* <http://blog.zeit.de/stufenlos/2016/06/07/inklusive-arbeitsmarkt-statt-behindertenwerkstaetten/>

## Autoren



### **Prof. Dr. Stephan Brandenburg**

Hon.-Prof. Dr. jur Stephan Brandenburg ist Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, kurz BGW. Sie ist die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Er ist Honorarprofessor an der Universität Osnabrück im Bereich Gesundheitswissenschaften und u.a.

Autor von *Pflege – Erfolgsfaktor Arbeits- und Gesundheitsschutz*.



**Matthias Vollbracht**, Ressortleiter Unternehmensanalyse bei Media Tenor International AG, ist Diplom-Volkswirt und Wirtschaftsjournalist. Nach Studium und journalistischer Tätigkeit hat er seit 1994 den Bereich Unternehmens- und Wirtschaftsanalysen bei Media Tenor mit aufgebaut. Er ist Autor diverser Bücher und Artikel zum Medienbild von Wirtschaft, Sozialpolitik und Unternehmen.

Weitere Schwerpunkte seiner Arbeit sind die Beziehungen zwischen Medieninhalten und ihren Auswirkungen auf reale Entwicklungen in Politik, Wirtschaft und Finanzmärkten.

# EIN HEIM, KEIN ZUHAUSE?

Das Medienbild von  
Altenpflege im Kontext  
von Altersbildern und  
Berufsprestige

Herausgeber: Matthias Vollbracht

Autoren:

Prof. Dr. Stephan Brandenburg

Dr. h.c. Jürgen Gohde

Prof. Dr. Andreas Heinecke

Bjørn Kähler

PD Dr. Eva-Marie Kessler

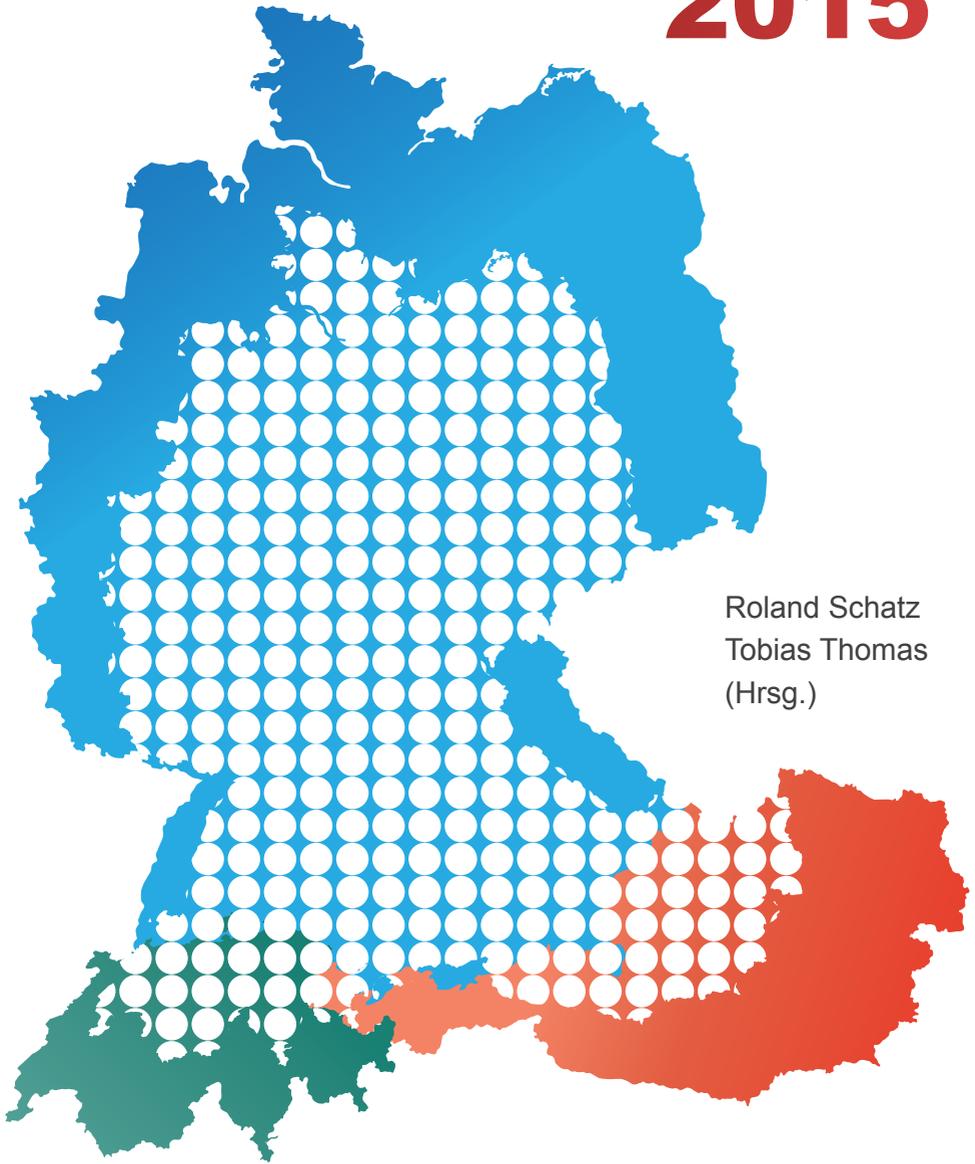
Prof. Dr. Bernd Reuschenbach

Matthias Vollbracht



# Wachstum

## 2015



Roland Schatz  
Tobias Thomas  
(Hrsg.)

# Constructive News

Ulrik Haagerup

*Why negativity destroys the media and democracy  
- And how to improve journalism of tomorrow*



**Preface by Helmut Schmidt**

*Publisher of Die Zeit and  
former Chancellor of the Federal Republic of Germany*

**Epilogue by Michael Møller**

*Acting Director-General of the United Nations Office*

**Revised Third Edition**  
**InnoVatio Publishing AG**

# INNOVATIO

1985

Data Driven Solutions

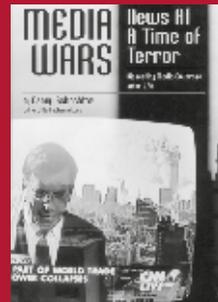
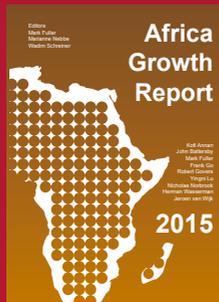
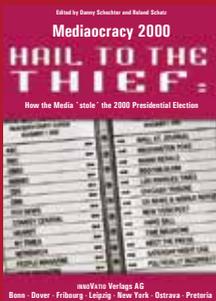
2017



InnoVatio entstand 1985 als Angebot für alle, die interdisziplinäre Lösungen suchten. Eine neue Form von Dialog von Regierungen, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien als sogenannter „Runder Tische“ entstand in den Freiburger Alpen. Als „Verlag der denkenden Hand“ erhielten Autoren neben der Plattform für ihre Ideen, die in der gleichnamigen Zeitschrift oder als Buch ihre Verbreitung fanden zudem über Seminare wie der Zukunftswerkstatt „Freiburger Gespräche“ einen Resonanzboden, damit aus Chancen Wirklichkeiten wurden. Neue Ausbildungskonzepte entstanden, die in Flensburg, Karvina, Koblenz oder Witten Realität wurden. Neue Formen der Arbeitswelt in Gestalt von Technologie-Parks wurden in Dresden und Ostrava eingeführt. Im Schloss Glücksburg begegneten sich seit 1988 an der Kultur-Management-Akademie Wirtschaft und Kultur, um voneinander zu lernen.

Zwischen 1987 und 1990 bot InnoVatio denen in Ungarn, der Tschechoslowakei und der ehemaligen DDR eine geistige Heimat, die auf der Suche nach einem Dritten Weg keine billigen Lösungen hinnehmen wollten.

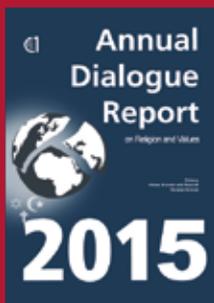
Nach 1989 entwickelte InnoVatio gemeinsam mit Prof. Elisabeth Noelle-Neumann und Kollegen das Forschungsinstitut Media Tenor.



Da Medien (off- und später auch online) eine Schlüsselrolle in Veränderungsprozessen einnehmen, wurden ab 1994 Wirkungsmechanismen tagesaktuell erforscht und mit im Rahmen der Internationalen Agenda Setting Conference diskutiert.

Nach den Terroranschlägen von 9/11 2001 wurde InnoVatio vom World Economic Forum gebeten, den Annual Dialog Report zu konzipieren: die Bereitschaft von Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen sollte kontinuierlich erfasst und Lösungsmodelle für ein verbessertes gegenseitiges Verständnis entwickelt werden. Für Unternehmen wurden praktische Lösungen wie die Reputation Schutz Versicherung oder Kommunikations-Cockpits auf den Markt gebracht. Für Wissenschaftler entstanden Indices wie das FAZ-Ökonomen-Impact-Ranking eingeführt.

Für die UN wurde mit dem Perception Change Programm sowie den Unlearning Intolerance Masterclasses und der UNGSII-Stiftung Formate geschaffen, die Erfahrungen der 80iger Jahre weltweit anzubieten. Auch nach 30 Jahren bleibt InnoVatio offen für Autoren, die ihre Ideen weltweit diskutiert und umgesetzt sehen wollen.



1985 **INNOVATIO** 2016  
Data Driven Solutions



January 19-23, 2016

# Reputation Lab

Media Tenor International

Davos 2016

Museum Kirchner

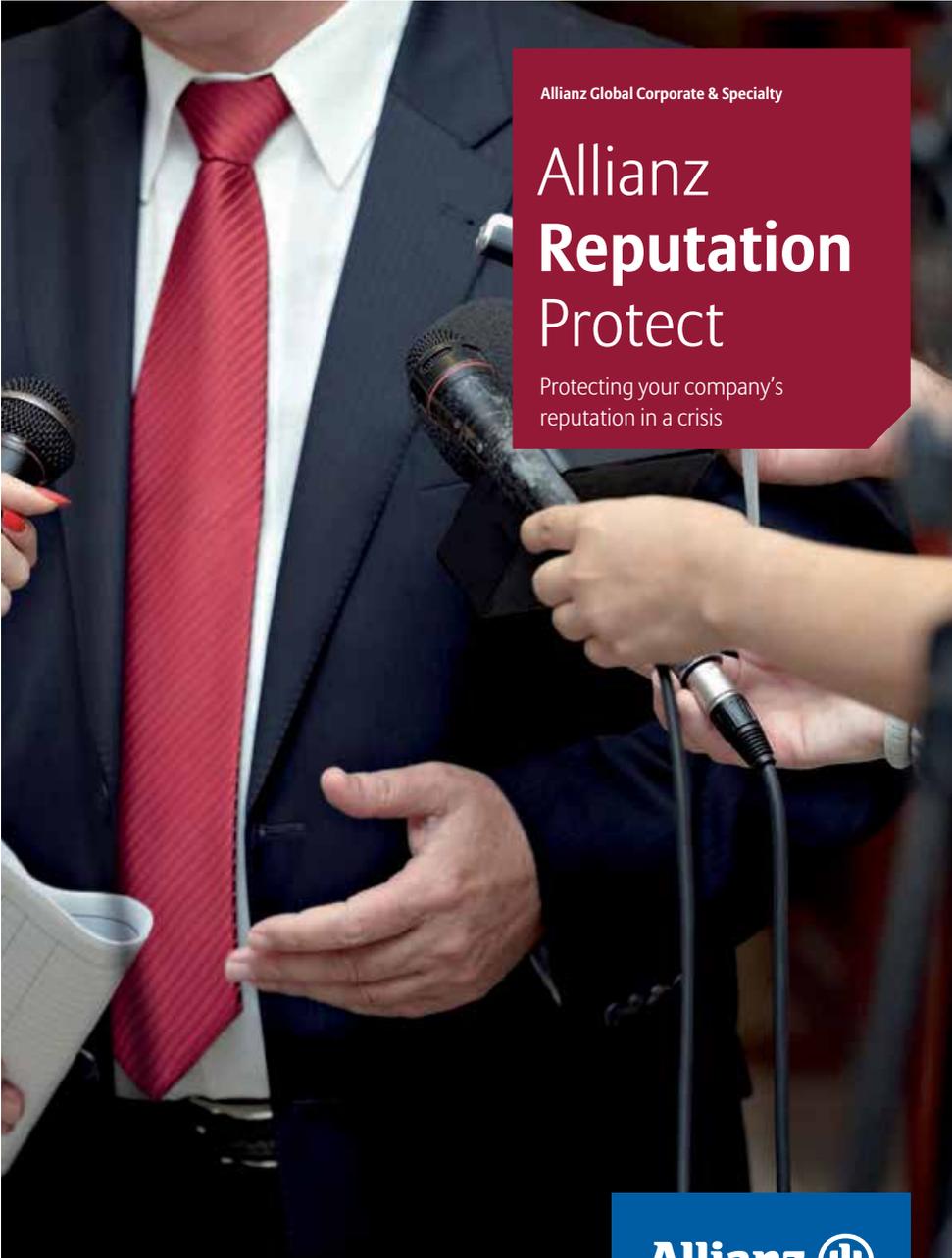


## Media Tenor International

MEDIA TENOR was founded in 1993 by eminent scholars within and outside of the area of communication science and public opinion research like Elisabeth Noelle-Neumann, Peter Glotz, Hans Mathias Kepplinger, Wolfgang Donsbach and Hartmut Schiedermaier. MEDIA TENOR was established as the first media research institute to focus on continuous one hundred percent media analysis of opinion-leading news outlets. Thanks to this unique approach the institute is able to define the awareness threshold. It expanded internationally serving universities, NGOs, governments, the media and the corporate sector.

As a strategic partner, MEDIA TENOR helps organizations understanding and leveraging the media. Through partnership with MEDIA TENOR, organizations are able to tailor messages to reach target audiences effectively, consequently reducing advertising cost and increasing the return on investment from an organization's external communication.

Today MEDIA TENOR is the leading media institute in the field of applied Agenda-Setting research, serving partners in the scientific, government and corporate world with strategic media intelligence. Every year experts and practitioners from media, academia, governments and NGOs meet at the International Agenda Setting Conference to exchange latest trends and improvements in the field of applied media impact analysis. Because MEDIA TENOR analyzes every single report in opinion leading media from print to TV and online media, our partners know whether their media relations activity has been relevant or not. MEDIA TENOR empowers them to create and maintain an active and strategic media presence, strengthening both credibility and reputation. The database open to the public has grown up to 90 million analysed statements – growing every day. These are now open for academia around the World in the Global Media Impact Center in Boston.



Allianz Global Corporate & Specialty

# Allianz Reputation Protect

Protecting your company's  
reputation in a crisis

Allianz 



# BESSER ALS DIE WIRKLICHKEIT?

## Berufliche Inklusion im Spiegel der Medien

„Nicht ohne uns über uns“ nannten die Vereinten Nationen den Grundsatz ihrer Behindertenrechtskonvention. Seit März 2009 gilt diese auch in Deutschland. Die Bundesregierung hat sich verpflichtet, die politische, wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen.

Die vorliegende Studie zeigt den Status der beruflichen Inklusion acht Jahre danach: wo sind Menschen mit Behinderungen beschäftigt, wie sind ihre Chancen, eine Stelle zu finden und wie nehmen sie und die Arbeitgeber die Lage wahr? Dazu werden Daten zum Beispiel vom Inklusionsbarometer Aktion Mensch, der Bundesagentur für Arbeit und von eigenen Recherchen verdichtet. Zudem wird mit einer Inhaltsanalyse untersucht, wie überregionale und lokale/regionale Medien berufliche Teilhabe darstellen und damit zum öffentlichen Diskurs beitragen.

Inklusion ist ein politischer Prozess und die Medien spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Aufmerksamkeit zu lenken und Handlungsbedarf aufzuzeigen. Der Befund der Studie ist ambivalent: Die Zahl der Beschäftigten in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen hat insgesamt zugenommen. Die günstige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren ist aber nur bedingt bei Menschen mit Behinderungen angekommen. Weiterhin müssen sie viel länger als andere nach einer Stelle suchen. Weil Menschen mit Behinderungen nur selten in den Medien wahrgenommen werden, bleibt ihre Lage den meisten unbekannt. Wenn allerdings über berufliche Inklusion berichtet wird, greifen die Medien meist Erfolgsbeispiele heraus. Durchaus vorhandene Probleme kommen zu kurz. Die Lage der Fachkräfte findet kaum Beachtung.

Die vielfältigen Beispiele aus beiden Bereichen, Wirtschaft und Medien, bieten Anregungen, den Prozess zu beschleunigen.



19.80 € – 24.80 Sfr – 19.80 \$

ISBN NR. 978-3-906501-24-6



InnoVatio Publishing

Hanoi New York Pretoria Rapperswil