



Institut für Weiterbildung e.V.
An der Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



**Gender
Consultings**

Das Merkmal „Behinderung“ gem. § 1 AGG im Spiegel der betrieblichen Wirklichkeit

Projektarbeit

Weiterbildung

Zum/r betrieblichen Konfliktberater/in

Dozentin

RA Silke Martini

vorgelegt von **G. T.**

Datum **im Februar 2009**

Gliederung	Seite
1. Einleitung und Problemstellung	3
2. Analyse der gesetzlichen Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz Behinderter	4
2.1 Die Aufgabe des Rechts im Rahmen des Diskriminierungsschutzes	4
2.2 Allgemeine gesetzliche Grundlagen zum Diskriminierungsschutz	5
2.2.1 Klärung der Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit „Behinderung“	5
2.2.2 Gesetzliche Grundlagen außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	6
2.3 Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	7
2.3.1 Das Merkmal der „Behinderung“ nach dem AGG	7
2.3.2 Mehrfachdiskriminierung behinderter Frauen und AGG	8
2.3.3 Der Arbeitgeber als Adressat des AGG	9
2.4 Zwischenergebnis	10
3. Diskriminierungsschutz und betriebliche Wirklichkeit	10
3.1 Ethik und Werte in der betrieblichen Wirklichkeit	11
3.1.1 Leistungsprinzip und seine Auswirkungen	11
3.1.2 Ausgleichsabgabe und Beschäftigungspflicht	12
3.2 Beschreibung der Konfliktpotenziale	13
3.2.1 Bewertungs- und Beziehungskonflikte	13
3.2.2 Die Rolle von Unternehmensleitlinien	14
3.3 Unternehmenskultur und Veränderungsperspektiven	16
3.3.1 Voraussetzungen für die veränderte Unternehmenskultur	16
3.3.2 Umsetzungsmöglichkeiten und –ideen	17
4. Rolle und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertreter	18
4.1 Erforderliche Rollenklärung	18
4.2 Möglichkeiten	18
5. Fazit	19

Das Merkmal „Behinderung“, gem. § 1 AGG im Spiegel der betrieblichen Wirklichkeit

1. Einleitung und Problemstellung

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es neben Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität Benachteiligungen auch aus Gründen der Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Mit diesem Gesetz werden grundlegende Wertvorstellungen unserer Gesellschaft umgesetzt, die sich unmittelbar aus dem Grundgesetz ergeben, nämlich insbesondere die Unantastbarkeit der Menschenwürde und der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf behinderte Menschen.

Aus meiner Erfahrung als Schwerbehindertenvertrauensfrau und Rechtsvertretung für Gewerkschaftsmitglieder konnte ich allerdings feststellen, dass Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung und Beschäftigung behinderter Personen große Zurückhaltung ausüben und diesen Menschen gegenüber häufig mit negativen Bewertungen entgegentreten. Das führt in manchen Betrieben, die keine Integration von behinderten Menschen betreiben, sogar in extremen Fällen dazu, dass die Daseinsberechtigung behinderter Menschen dort völlig negiert wird. Dadurch werden betriebliche Konflikte verursacht, mit denen sich Betroffene, Führungskräfte und betriebliche Interessenvertreter auseinandersetzen müssen. Insgesamt muss festgestellt werden, dass Menschen mit Behinderung zu den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zählen, und dies nicht nur in Deutschland sondern europaweit. Man kann daraus den Schluss ziehen, dass besonders jetzt unter den Bedingungen der sich verschärfenden wirtschaftlichen Situation Behinderte und chronisch Kranke immer stärker an den Rand gedrückt werden.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie dem begegnet werden kann und welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit behinderte Menschen beruflich integriert werden bzw. werden können. Dafür ist es zunächst erforderlich, sich näher mit den zum Diskriminierungsschutz bestehenden gesetzlichen Bestimmungen zu befassen, wobei die Auseinandersetzung mit dem Merkmal der „Behinderung“, unter besonderen Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz den Schwerpunkt bildet. Darüber hinaus wird sich die Ausarbeitung mit der Bedeutung von Arbeit für den behinderten Menschen, d.h. Fragen der Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit, der betriebliche Wirklichkeit und den damit zusammenhängenden Konfliktfeldern sowie den Themen Betriebskultur und Betriebsethik in Unternehmen auseinandersetzen. Ein besonderer Aspekt wird dabei auf der Problematik behinderter Arbeitnehmerinnen und den damit verbundenen Genderaspekten liegen, da sich diese Frauen häufig einer Mehrfachdiskriminierung gegenübersehen sehen.

Am Ende widmet sich die Arbeit den Anforderungen und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen einen entsprechenden notwendigen Demokratisierungsprozess in Gang zu setzen.

2. Analyse der gesetzlichen Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz Behinderter

2.1 Die Aufgabe des Rechts im Rahmen des Diskriminierungsschutzes

Wendet man sich zunächst den gesetzlichen Bestimmungen zu, so sollte ein Blick darauf geworfen werden, wie unser „Recht“ überhaupt funktioniert, denn nur so ist zu verstehen, in welchem Zusammenhang die gesetzlichen Bestimmungen zu sehen sind.

Das Recht hat die Aufgabe, das Zusammenleben in einer Gesellschaft zu regeln. Seine wesentlichen Komponenten sind Gerechtigkeit, Zweckmäßigkeit und Rechtssicherheit. Dabei kann das Recht nicht unabhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen und Prozessen betrachtet werden.¹ Dabei wird das Recht sowohl im objektiven Sinne verstanden, d.h. als die Gesamtheit der Rechtsvorschriften, durch die das Verhältnis einer Gruppe von Menschen zueinander oder zu übergeordneten Hoheitsträgern geregelt ist oder im subjektiven Sinne, d.h. als Befugnis, die sich aus dem objektiven Recht, als den Rechtsvorschriften ergibt und damit einen Anspruch oder ein Gestaltungsrecht darstellt.²

Regeln rechtliche Normen aber das Zusammenleben, so ist es wichtig, die einschlägigen Rechtsnormen zu kennen, um im Hinblick auf Diskriminierung von behinderten Menschen bei möglichen Konflikten Lösungsansätze zu finden, die mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den betrieblichen Gegebenheiten in Einklang gebracht werden können. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden – gerade um die Regelungsinhalte der gesetzlichen Normen auch zu verstehen – in welchem Kontext diese zu den derzeitigen gesellschaftlichen Verhältnissen stehen, d.h. unter anderem auch, sich mit der Frage zu beschäftigen, warum im Hinblick auf behinderte Menschen überhaupt Normen zum Diskriminierungsschutz notwendig sind.

Dies wiederum führt zu der Frage, ob in Deutschland überhaupt Diskriminierung von behinderten Menschen stattfindet.

Im Alltag begegnen wir ab und zu behinderten Menschen, Rollstuhlfahrern/innen, geistig Behinderte, Kriegsversehrte, Contergangeschädigte. Wir finden Symbole der Fürsorge in öffentlichen Gebäuden, z.B. besondere Parkplätze, eigens gestaltete Toiletten, barrierefreie Zugänge zu öffentlichen Gebäuden. Oberflächlich drängt sich damit der Gedanke auf, dass behinderten Menschen durch den Staat, die Wohlfahrtspflege und die Wirtschaft ausreichende Betreuung zukommt. Eingliederungsprogramme, Beschäftigungspflicht, besondere Rehaeinrichtungen sollen Behinderte an den Arbeitsplatz bringen. Die Integrationsämter und Fürsorgestellen stehen in Konfliktsituationen bereit. Gibt es also überhaupt Diskriminierung? Oder warum scheuen manche Behinderte in den Betrieben davor zurück, sich als Schwerbehinderter anerkennen zu lassen?

Genau wissenschaftlich fundierte Zahlen hierzu lassen sich nicht benennen. Allerdings liegen Zahlen vor zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (Quote 2007: Allgemein 10,1 %, Schwerbehinderte 16,6 %) ³ sowie sexuellen Übergriffen bei Menschen mit Behinderung, aus denen sich Rückschlüsse ableiten lassen. Bei den sexuellen Übergriffen z.B. sind Frauen mit Behinderung doppelt so häufig betroffen als Frauen ohne Behinderung ⁴ in Bezug auf Arbeitslosigkeit ist der Anteil betroffener Frauen auch höher als der Männer. Man kann aber sagen, dass grundsätzlich Einigkeit darüber besteht, dass die gesellschaftliche Gruppe der Behinderten insgesamt Schwierigkeiten hat, eine geeignete berufliche Qualifikation zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und

1 Skript Konfliktberaterinnen, I. Modul 2007, Silke Martini, S. 14 Rechtsquellen

2 Creifelds Rechtswörterbuch zum Stichwort „Recht“

3 Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Integrationsämter von 2007/2008, S. 14 sowie ANBA Jahresheft 2007

4 Karin Evers-Meyer; Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen in www.startrampe.net, Seite 1 AGG

im Erwerbsleben integriert zu sein. Das hat die europäische Union schon 1997 mit dem Vertrag von Amsterdam vom 2.10.1997 festgestellt.⁵

Die Gründe, die dafür sprechen, sind sicherlich, dass Behinderung auch heute noch als Problem angesehen wird, dass nur wenige betrifft. Dabei ist besonders eklatant die Vorstellung, dass das eigene Risiko, behindert zu werden als sehr gering geachtet wird und eine Auseinandersetzung mit diesem Tatbestand erst gar nicht erfolgt. Aber auch die Bilder, die über die Medien verbreitet werden und Behinderung meistens als äußerlich sichtbare Beeinträchtigung in den Vordergrund rückt tragen dazu bei. Man hat also mit einem hohen Maß an Vorurteilen und falschen Blickwinkeln zu tun, die korrigiert werden müssen.

Das Jahr 2003 war offiziell das Jahr für Menschen mit Behinderungen. Damit verbunden war die Idee, die Gesellschaft für deren Bedürfnisse zu sensibilisieren, Schwellen abzubauen und Verständnis zu fördern. Im Rahmen einer sich stabilisierenden Konjunktur war sogar für eine gewisse Zeit gerade auf dem Arbeitsmarkt eine leichte Verbesserung der Situation Behinderter zu verzeichnen, wobei auch diese Verbesserung im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt zurücklag. Im Hinblick auf die sich zur Zeit abschwächende Konjunktur ist diese Situation nicht mehr aufrecht zu halten, es muss befürchtet werden, dass behinderte Menschen immer häufiger bewusst und gezielt ausgegrenzt werden, obwohl die Benachteiligung von Behinderten rechtswidrig ist. Die Notwendigkeit gesetzlicher Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz als Regularien des Zusammenlebens im Betrieb ist damit belegt, da diese eine richtungsgebenden und verpflichtenden Wirkung entfalten.

2.2. Allgemeine gesetzliche Grundlagen zum Diskriminierungsschutz

Steht fest, dass das Recht von grundsätzlicher Bedeutung für den Diskriminierungsschutz ist, führt dies zur Frage, welche gesetzlichen Normen in welchem Umfang überhaupt Diskriminierungsschutz behinderter Menschen gewährleisten. Dazu ist es erforderlich, sich zunächst mit den unterschiedlichen Begrifflichkeiten der Behinderung im Behindertenrecht auseinanderzusetzen.

2.2.1. Klärung der Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit „Behinderung“

Grundsätzlich orientiert sich der Begriff der Behinderung an den wirklichen oder vermeintlichen Defiziten körperlicher, intellektueller und psychischer Art.⁶

Rund 8,4 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland sind **schwerbehindert**, aber nur 4,4% dieser 6,9 Millionen Menschen sind dies von Geburt an.⁷ Die meisten Schwerbehinderungen entstehen im Laufe des Lebens auf Grund von Krankheit oder Unfällen am Arbeitsplatz oder während der Freizeit. Dabei sind Behinderungen zu ganz erheblichen Anteilen die bleibenden Schäden und Folgen der sog. Volkskrankheiten, wie z.B. Schäden des Stütz- und Bewegungsapparates oder der inneren Organe wie dem Herzen. Eine besondere Rolle spielen dabei heute durch die zunehmenden Belastungen psychische Erkrankungen. Diese Schwerbehinderungen nehmen darüber hinaus im zunehmenden Alter überproportional zu, denn 74 % aller Betroffenen sind älter als 55 Jahre. Da die Rente mit 67 gleichzeitig die Lebensarbeitszeit hoch setzt, werden zukünftig immer mehr Schwerbehinderte im Arbeitsleben anzutreffen und damit betroffen sein.

5 Art. 13 Bekämpfung von Diskriminierung aus anderen als geschlechtsbezogenen Gründen in www.politische-union.de

6 ABC Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, Ausgabe 2002, S.70

7 Jahresbericht BAG Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2007/2008, S. 11

Diese vorgenannten Zahlen gehen dabei allein vom Begriff der „**Schwerbehinderung**„ aus. Ob jemand schwerbehindert ist, wird nach folgenden Kriterien ermittelt: Zunächst stellen die Versorgungsämter fest, ob überhaupt eine Behinderung in dem o.g. Sinne von Defiziten (Funktionsbeeinträchtigungen) vorliegt. Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung wird dabei in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Eine „ Schwerbehinderung „ liegt vor, sobald ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 festgestellt worden ist. Liegt der GdB unter 50, kann unter bestimmten Voraussetzungen, nämlich wenn ansonsten der Arbeitsplatz wegen der Behinderung gefährdet oder ein Arbeitsplatz nicht zu erhalten ist, eine „**Gleichstellung**„ festgestellt werden und zwar über die Agentur für Arbeit.. Eine „ Gleichstellung„ ist allerdings nur möglich bei einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30⁸

Grundsätzlich werden aber alle Menschen mit Funktionsbeeinträchtigungen als **behinderte** Menschen angesehen.

Wenn also im Folgenden von behinderten Menschen gesprochen wird, so sind darunter alle Menschen unabhängig vom GdB gemeint, die aber entsprechende Defizite/Funktionsbeeinträchtigungen aufweisen.

2.2.2. Gesetzliche Grundlagen außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Ein grundsätzliches Diskriminierungsverbot gegenüber Menschen mit Behinderung unabhängig von ihrem GdB in Deutschland ergibt sich grundlegend aus dem Gleichheitsartikel des Grundgesetzes (Art.3 Abs.3 GG), dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs.1 GG sowie der Unantastbarkeit der Menschenwürde und Grundrechtsbindung (Art.1 GG). Diese Normen im Grundgesetz binden unmittelbar die öffentliche Gewalt, d.h. die Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung, sie geben gleichzeitig aber vor allen Dingen die verfassungsrechtliche Wertentscheidung wieder, die in unserem Staat aus moralischen Gründen als besonders schützenswert erachtet wird. Diese Normen haben damit auch Auswirkungen auf unsere Privatrechtsordnung und die Rechtsbeziehungen zwischen den Menschen und bilden das wichtigste Grundgerüst im Hinblick auf Diskriminierungsschutz behinderter Menschen. Hier wird insbesondere nicht unterschieden, in welchem Umfange eine Behinderung vorliegt.

Mit dem SGB IX vom 19.06.2001 waren zunächst Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Menschen einschließlich eines allgemeinen Diskriminierungsverbotes normiert worden, um die Beschäftigungssituation zu verbessern.⁹ Allerdings war es dem Arbeitgeber dort lediglich verboten, Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen wegen ihrer Behinderung zu benachteiligen. Die Anwendung dieser, in § 81 SGB IX niedergelegten Norm beschränkte sich daher nur auf Menschen mit einer Behinderung von mindestens 50 GdB (Grad der Behinderung) oder ihnen anerkannt Gleichgestellten. Das SGB IX ist mittlerweile grundsätzlich ausgeweitet worden auf alle behinderten Menschen oder von Behinderung bedrohten Menschen, allerdings regelt es nach wie vor in seinem Kerngehalt vor allen Dingen die Anspruchsnormen in Bezug auf Schwerbehinderung und Gleichstellung .Allerdings ist § 81 SGB IX einen Tag vor In -Kraft-Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgehoben worden, was zur Folge hat, das nunmehr die dort niedergelegten Vorschriften , insbesondere die §§ 1, 7, 11, 21, 22 AGG gelten und damit ein umfassender Diskriminierungsschutz aller behinderter Menschen. Die Verbesserung dieser Rechtssituation soll im Folgenden beschrieben werden.

⁸
⁹ § 2 Abs. 3 SGB IX
BGBl T 1467

2.3. Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

2.3.1. Das Merkmal der Behinderung nach dem AGG

Einen umfassenden Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht soll das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gewährleisten, das am 18.08.2006 in Kraft trat und welches die europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung umsetzen soll. Das im AGG festgelegte Hauptziel ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, **einer Behinderung**, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.(§ 1 AGG)

Dabei ist der Begriff der Behinderung weit auszulegen, da es schon immer eine besondere Gruppen von Menschen in Betrieben gab, die auf Grund einer Erkrankung, angeborener Einschränkung, Sucht usw. eine Behinderung aufweisen. Häufig und zunehmend handelt es sich dabei aber um Menschen, die nicht anerkannt schwerbehindert sind. Da die arbeitsbedingten Belastungen und vor allem die Mehrfachbelastungen zugenommen haben und besonders die Kombination aus psychischen und körperlichen Belastungen auf Dauer zu einem hohen Erkrankungsrisiko führt, sind besonders chronische Erkrankungen und Behinderungen die Folge. Europäischen Studien zu Folge lassen sich Herz-Kreislaufkrankungen bei 16 % der Männer und 22 % der Frauen auf Stress am Arbeitsplatz zurück führen.¹⁰ Gleichzeitig lässt sich eine Tendenz der Sozialgerichte dahingehend feststellen bei der Prüfung der Anerkennung als Schwerbehinderter immer höhere medizinische Bewertungsmaßstäbe im Bezug auf die Bewertung der Erkrankungen einzuziehen, so dass ein Grad der Behinderung mit einem GdB von 50 immer schwerer zu erlangen ist.

Der Behindertenbegriff im AGG hängt aber gerade nicht ab von der Anerkennung als „schwerbehinderter Mensch“ i.S.d. oben Gesagtem. Der Begriff der Behinderung im AGG entspricht vielmehr den gesetzlichen Definitionen in § 2 Abs.1 SGB IX und § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG). Nach den insoweit übereinstimmenden Vorschriften sind Menschen behindert, „ wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist

„Diese Ausweitung des Benachteiligungsverbotes wird mit dem gemeinschaftsrechtlichen Begriffsverständnis iSd europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung begründet¹¹, dessen Definition nicht den einzelnen Mitgliedsstaaten überlassen bleibt.

Diese Rechtsauffassung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seiner Entscheidung vom 3.4.2007 ausdrücklich bestätigt und ausgeführt, dass ein nach deutschem Recht vergebener Behinderungsgrad keine Rolle spielt.¹² Damit sind alle Menschen mit entsprechenden längerfristigen Erkrankungen unabhängig von ihrer Arbeitsfähigkeit und unabhängig vom Grad der Behinderung vom Merkmal der Behinderung erfasst. Ihre Diskriminierung liegt vor, wenn durch das Verhalten Anderer ihre gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigt wird.

10 europäische Kommission 2001, S.25

11 Schlachter in Erfurter Kommentar §1 AGG Rdn.8

12 BAG 3.4.2007, 9 AZR 823/06

Das AGG bietet damit einen weitreichenden Anwendungsbereich iSv Diskriminierungsschutz aller behinderter Menschen.

2.3.2. Mehrfachdiskriminierung behinderter Frauen und AGG

Ein besonderes Augenmerk soll auf die Gruppe der behinderten Frauen und den damit zusammenhängenden gesetzlichen Grundlagen zum Diskriminierungsschutz geworfen werden.

1985 titelten behinderte Frauen ein Buch über ihre Lebenssituation: „Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau“¹³ Dahinter verbirgt sich folgende Lebenssituation dieser Betroffenen:

Ende 2005 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 4 013 000 Frauen mit einer festgestellten Behinderung, damit etwa jede zehnte Frau. Ein GdB von 50 und mehr war bei 3.237.372 Frauen festgestellt worden. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt 6,8 Mill. Menschen anerkannt schwerbehindert, der Frauenanteil betrug damit 47,9 %. Bis in das Jahr 1986 wurde demgegenüber der Status des Behindertenseins an der Berufstätigkeit festgemacht. Die Feststellung der Behinderung wurde nach der „Minderung der Erwerbsfähigkeit“, gemessen. Da zu diesem Zeitpunkt nur weniger Frauen berufstätig waren, fielen sie aus den gesetzlichen Bestimmungen völlig heraus.¹⁴

Noch heute ist es so, dass überwiegend Frauen die Familien- und Erziehungsarbeit übernehmen, dies oft trotz eigener Berufstätigkeit. Dies ist noch immer darauf zurückzuführen, dass diese Aufgaben geschlechtsspezifisch verstanden werden und der weiblichen Rolle zugeschrieben werden. Im Rahmen der Erwerbstätigkeit ist daneben festzustellen, dass Frauen in überwiegend weiblichen Berufsfeldern arbeiten (z.B. Pflege- und Erziehungsbereich), Tätigkeiten, die als Zuarbeiten angesehen sind und geringer vergütet werden, oder lediglich im Teilzeitbereich bzw. Mindestlohnbereich angesiedelt sind. Die Einkommenssituation behinderter Frauen lag 2003 bei 31,1% unter 700 €, bei behinderten Männern waren es nur 12,1%.¹⁵

Behinderte Frauen gehören damit zwei diskriminierten Gruppen an: aufgrund ihrer biologischen Geschlechtszugehörigkeit der Gruppe „Frauen“, und auf sozialer Ebene aufgrund des Lebens mit einer Beeinträchtigung der Gruppe der „Behinderten“. Sie sind in allen Lebensbereichen sowohl gegenüber behinderten Männern als auch nicht behinderten Frauen gegenüber benachteiligt. Dieser doppelten Belastung stehen Frauen kontinuierlich gegenüber, sind Frauen dann auch noch allein stehende Mütter mit Behinderung, haben sie mit Abstand die höchsten Belastungen zu verzeichnen. Man kann also sagen, Frauen mit Behinderung stehen am untersten Ende der Hierarchie: Mann – Frau – behinderter Mann – behinderte Frau.

Gem. Art. 20 GG i.V.m. Art.3 (2) S.2 GG obliegt es dem Staat, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das SGB IX war dabei das erste Bundesgesetz, das behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen und ihre doppelten Betroffenheit sieht und ihr Rechnung trägt, indem sie sie ausdrücklich als eigene Zielgruppe benennt. Hier heißt es in § 1 S.2 SGB IX: „dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen“. Man kann also sagen, dass hier die Grundsätze des „gender mainstreaming“ eingeflossen sind, denn Gender Mainstreaming bedeutet: das Bewusstmachen und Einbeziehen von sozialem Geschlecht in alle gesellschaftlich relevanten Zusammenhänge, bezieht sich auf Frauen und Männer gleichermaßen und ist ein

13 Ewinkel, Carola u. Gisela Hermes u.a. (Hrsg.) München 1985 „Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau“

14 Frauen mit Behinderungen: oft unsichtbar, aber zunehmend unüberhörbar S. 11 in Quer 15/08

15 ISS, S. 160 Dr. Sigrid Arnade Dimension Behinderung

umfassender, integrativer Ansatz und eine Politikstrategie.¹⁶ Übertragen auf das SGB IX bedeutet gender mainstreaming, dass im Behindertenrecht die Unterschiede, die sich aus der Lebenssituation von Frauen und Männern ergeben können, bei etwaiger Leistungsgewährung iSd Gesetzes berücksichtigt werden müssen, damit Frauen gleichberechtigte Teilhabechancen erhalten. Leider betrifft der Regelungsbereich des SGB IX dabei nur die Ausgestaltung der Rehabilitationsleistungen, so dass sich die Anspruchsgrundlagen nicht auf die gesamte Arbeitssituation erstrecken. Allerdings sollte ein besonderes Augenmerk auf § 71 Abs.1 SGB IX gelegt werden, denn hier wird dem Arbeitgeber vorgeschrieben, bei der Erfüllung des Beschäftigungsgebotes schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Trotzdem ließ sich bei einer Erhebung in NRW feststellen, dass 34,3 % der schwerbehinderten Frauen in Westfalen-Lippe arbeitslos waren.¹⁷

Damit wird noch einmal die Bedeutung unterstrichen, die dem AGG beizumessen ist, bei aller Kritik, die dieses Gesetz noch heute begleitet. Aber durch das AGG können wir auf Regelungen zurückgreifen, die sowohl das Geschlecht als auch die Behinderung vor Diskriminierung schützt.

Durch die beschriebene Mehrfachdiskriminierung unterfallen behinderte Frauen in den meisten Fällen gleichzeitig dem Verbot der Mehrfachdiskriminierung gem. § 4 AGG. Allerdings ist dabei einschränkend zu beachten, dass dann jedes einzelne Diskriminierungsmerkmal betroffen sein muss.

Gleichzeitig kommt durch § 5 AGG zum Ausdruck, dass Maßnahmen zum Ausgleich und zur Verhinderung bestehender Nachteile zulässig sind. Beide Regelungen betreffen behinderte Frauen gleichermaßen. Denn hier geht es um Regelungen der Gleichstellungspolitik wie Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation oder bevorzugte Berücksichtigung von Behinderten. D.h. sowohl Frauenförderungsmaßnahmen als auch Behindertenförderungsmaßnahmen sind zulässig und werden unter den besonderen Schutz des AGG gestellt. Solche Regelungen können insbesondere darstellen: die Gleichstellungsgesetze der Länder, Regelungen im SGB IX, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur Frauenförderung und Integration Behinderter sowie arbeitsvertragliche Regelungen.

Das AGG eröffnet damit durchaus Möglichkeiten, die Nachteile behinderter Frauen durch entsprechende Maßnahmen auszugleichen.

2.3.3. Der Arbeitgeber als Adressat des AGG

Es stellt sich nunmehr die Frage, an wen sich dieses Gesetz im überwiegenden Maße wendet, wer also Adressat des Diskriminierungsschutzes ist, um Diskriminierung behinderter Menschen im Betrieb zu verhindern.

§ 7 AGG enthält das zentrale Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die Vorschrift spricht damit ein generelles Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten u.a. wegen einer Behinderung aus. Danach ist jede Diskriminierung von Behinderten bei Begründung, Durchführung und nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Verletzung vertraglicher Pflichten. Zwar richtet sich das Diskriminierungsverbot auch gegen Arbeitskollegen und Dritte, wie z.B. Kunden des Arbeitgebers. Im Mittelpunkt der Bestimmung steht aber das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber,

¹⁶ Silke Martini, Konfliktberater Modul I, S. 6

¹⁷ Gesundheit im Arbeitsleben: Leistungsfähig trotz Behinderung und/oder chronischer Erkrankung? Welche Bedingungen brauchen wir? Vortrag 4.6.2005 auf dem Frauengesundheitstag. Petra Stahr, Netzwerk Büro, Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in NRW „Vorbemerkung“

„Gegenstand der Bestimmung ist ausschließlich das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten“.¹⁸ denn nur zwischen diesen löst es Rechtsfolgen aus, da Folge sein kann, dass sich letztendlich der Arbeitgeber Schadensersatz-, Schmerzensgeld- und Unterlassungsansprüchen gegenübersehen sieht.. Erst sekundär kann die Benachteiligung zu Sanktionen des Arbeitgebers gegen den benachteiligenden Kollegen führen.

Darüber hinaus regelt das Gesetz in § 12 Abs. 2 AGG die Verpflichtung des Arbeitgebers, alles Erforderliche zu tun, um Beschäftigte vor Diskriminierung i.S.d. AGG zu schützen. Er ist daher zur umfassenden Vorsorge verpflichtet. Diese Verpflichtung geht allerdings nur soweit, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in der Lage ist. Hier wäre es wünschenswert, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers weiter gefasst wäre. Das AGG stellt damit aber Arbeitgeber vor neue Herausforderungen. Es stellt klar, dass eine Arbeitgeberpolitik, die sich allein an dem Bild des männlichen Alleinversorgers, gesund und deutscher Herkunft orientiert, ökonomisch nicht sinnvoll ist. Denn Diskriminierung der Problemgruppen verursacht zunehmend mehr Kosten für Unternehmer: Rechtsstreitigkeiten und Produktivitätsverlust, da Diskriminierung mit Demotivation einhergeht sind die Folge.

Festzuhalten ist daher zunächst, dass die Zielsetzung des AGG in Bezug auf behinderte Menschen auf der Grundlage der mit dem AGG umgesetzten Werteentscheidung darin zu sehen ist, dass sich das Benachteiligungsverbot im Arbeitsleben primär an den Arbeitgeber richtet und dieser zur Wahrung der Menschenwürde diese gegenüber der ökonomischen Verwertbarkeit der menschlichen Arbeitskraft als höherwertig zu betrachten hat und damit nicht den Ertrag seines Unternehmens steigern kann.

2.4. Zwischenergebnis:

Das Grundgesetz gebietet Behinderung unabhängig von der Anerkennung als Schwerbehinderung nicht als medizinisch-funktionellen Mangel zu verstehen, sondern als Beeinträchtigung betroffener Menschen in ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Auf der Grundlage unserer geltenden Gesetze, hier insbesondere dem AGG, die Ausdruck darüber geben sollen, auf welche Weise wir unser Verhältnis untereinander regeln wollen und die Ausdruck unserer gesellschaftlichen Werteordnung sein wollen, gelangt man weiter zu dem Ergebnis , dass ein effektiver Schutz vor Diskriminierung von allen behinderten Menschen gewollt ist , d.h. der Begriff der Behinderung weit auszulegen ist.

Schließlich steht auch fest, dass im Arbeitsleben, als einer wichtigen Komponente unseres gesellschaftlichen Miteinanders die Verpflichtung, diesen Schutzgedanken durchzusetzen, zunächst vom Gesetzgeber auf den Arbeitgeber übertragen worden ist, den hier eine besondere Fürsorgeverpflichtung trifft und für den Chancengleichheit auch für behinderte Menschen Wettbewerbsvorteile bedeuten kann.

3. Diskriminierungsschutz und betriebliche Wirklichkeit

Fraglich ist, ob dieser vom Gesetzgeber postulierte Schutz vor Diskriminierung und der damit verbundenen Wertevorstellung sich auch in der betrieblichen Wirklichkeit wiederfindet und behinderte Menschen tatsächlich in den Unternehmen gesetzeskonform behandelt werden.

¹⁸

Bauer|Göpfert|Krieger, Kommentar AGG, Allgemeines Gleichstellungsgesetz, Verlag C.H. Beck, München 2007, § 6 Rdnr. 2

Dazu muss zunächst die Frage nach der tatsächlichen Wertevorstellung in den Unternehmen beantwortet werden, d.h. ob sich die Wertevorstellung aus den Gesetzen mit denen decken, die die Unternehmen tatsächlich leben.

3.1. Ethik und Werte in der betrieblichen Wirklichkeit

3.1.1. Leistungsprinzip und seine Auswirkungen

Die durch die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Grundgesetzes und des AGG getragenen Festlegungen müssten eigentlich zur Folge haben, dass verantwortungsvolle Unternehmensführungen sowohl das Gemeinwohl im Auge haben als auch eine integrative Unternehmenspolitik betreiben, um behinderten Menschen eine Chance zu geben. Da keine Gesellschaft ohne ein Mindestmaß an Wertevorstellung auskommt, kommt gerade den Unternehmen als wichtige gesellschaftliche Säule insoweit eine exponierte Stellung zu. Das führt dazu, dass die in den Unternehmen gelebte Wertevorstellung in ganz erheblichem Maße auch die Integrationsmöglichkeit behinderter Menschen in unserer gesamten Gesellschaft beeinflusst.

Festzustellen ist aber, dass die Unternehmen zunächst dem in unserer Gesellschaft zur Zeit vorherrschenden Leistungsprinzip folgen und dies die Wertevorstellung von Unternehmen in ganz erheblicher Art und Weise beeinflusst.

Schon immer haben Betriebe und Unternehmen in dem Spannungsfeld gestanden, wirtschaftlich Interessen und soziale Belange gleichermaßen zu beachten. Das Unternehmen folgt dabei dem Gedanken, optimal sein Kapital gewinnbringend einzusetzen. Das Unternehmen entscheidet daher zur Verfolgung dieses Zweckes zunächst danach, welche Kosten eingespart werden können, damit ein möglichst günstiges Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag erzielt wird. Dies kann dann durch Rationalisierungsmaßnahmen zulasten der Belegschaft gehen. Wer die entsprechende Leistung nicht erbringt wird ausgegrenzt. Dieses Leistungsprinzip spiegelt sich in der allgemeinen gesellschaftlichen Wertevorstellung durchaus wieder.

So waren im Jahre 2000 z.B. 95 % der Westdeutschen und 94 % der Ostdeutschen der Ansicht, dass Leistung und Fleiß ein wichtiges Mittel zum gesellschaftlichen Erfolg sei¹⁹. Diese Aussage ist, wie oben aufgeführt, auf die Arbeitswelt durchaus übertragbar, auch dort wird Leistungsfähigkeit zurzeit als das höchste Gut in der Arbeitswelt angesehen.

Unternehmen sehen aber in der Beschäftigung behinderter Menschen dagegen ein erhebliches Risiko im Hinblick auf Produktivität und dem damit verbundenem Arbeitsklima. Nicht umsonst werden immer wieder von den Unternehmen als Argumente vorgetragen, die gegen die Beschäftigung von Behinderten sprechen:

- die Leistungsfähigkeit sei eingeschränkt oder schwanke erheblich
- es gäbe längere Ausfallzeiten
- mangelnde Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Arbeitsablauf
- erhebliche medizinische oder psychosoziale Versorgung sei notwendig

aber auch, dass

- eine Kündigung nahezu unmöglich sei.

¹⁹ Siegert: Leistungsprinzip und soziale Positionierung behinderter Menschen <http://bidok.nibk.ac.at/library/siegert-leistung-dipl.html>

Menschen mit Behinderung werden daher diese Leistungsfähigkeit und auch die damit zusammenhängende Flexibilität von vornherein abgesprochen, teilweise fehlt sie tatsächlich. Menschen mit Behinderung bringen für Unternehmen nicht die Eigenschaften und Fähigkeiten mit, die in der heutigen Zeit gefordert werden. Unter dem Druck der Märkte und der Konkurrenz gehen Unternehmen dazu über, neue Wege einzuschlagen, um ihre wirtschaftlichen Ziele, nämlich Gewinnoptimierung, zu erreichen. Dies führt zu neuen Betriebs- und Arbeitsstrukturen, die einerseits den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben kann, aber auch Umstrukturierungen mit erhöhten Anforderungen an allen Arbeitsplätzen. Mitarbeiter/innen, seien sie behindert oder nicht, müssen heute mobiler, flexibler und vielfältiger einsetzbar sein. Die Unternehmen verlangen für den Wettbewerb von ihren Mitarbeitern/innen, dass diese alle anderen Werte zurückstellen. Für sie ist die Integration von behinderten Menschen daher nicht lukrativ, da sie scheinbar den Anforderungen nicht gewachsen sind.

Vordergründig kann man zunächst den hier Verantwortlichen keinen Vorwurf machen, dass sie ihre Arbeitskräfte nach den Kriterien der Leistungsfähigkeit und Flexibilität aussuchen. Denn dies sind ja zunächst Werte, die dem Unternehmen helfen, im Wettbewerb bestehen zu können. Betriebswirtschaftlich gesehen wäre es sicherlich zunächst wenig vernünftig, Arbeitskräfte allein aus sozialen Überlegungen zu beschäftigen. Aber man kann auch sagen, dass diese Unternehmen weder über die Kreativität verfügen oder über die Bereitschaft, andere Lösungen zu entwickeln, die auch die sozialen Interessen berücksichtigen, und zwar die sozialen Interessen, die der einzelne Mitarbeiter im Betrieb abfordert als auch die unserer Gesellschaftsordnung, die geprägt ist durch das Prinzip unseres Wohlfahrtsstaates.

Aber die Unternehmen verschenken dabei auch wichtiges Potenzial, wenn sie nicht gewillt sind, sich mit den individuellen Möglichkeiten behinderter Menschen auseinander zu setzen. Dies hat jetzt eine dänische Firma erkannt und ihr Produkt an die individuellen Möglichkeiten behinderter Menschen angepasst. Diese Firma beschäftigt autistische Menschen mit genau auf sie zugeschriebener Arbeitsinhalte und der entsprechend angepassten Arbeitsumgebung. Sie konnte die Erfahrung machen, dass diese Menschen über Fähigkeiten verfügen, die weit über die Fähigkeiten „normaler“ Mitarbeiter hinausgehen.²⁰ Dies ist aber in unserer Gesellschaft ein Ausnahmefall. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Unternehmen das Leistungsprinzip als Wertevorstellung verfolgen und dabei Diskriminierung in Kauf nehmen aber auch selbst betreiben. Je stärker gesellschaftliche Themen nämlich unter dem Kosten-Nutzen-Aspekt betrachtet werden, desto größer ist die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen als Ballast empfunden werden, für die es eben nur Menschenrechte 2. Klasse gibt. Und dabei sind dann wieder Frauen besonders betroffen, auf Grund ihres bioethischen Weltbildes nämlich als Frau und als behinderter Mensch im Arbeitsleben.

3.1.2. Ausgleichsabgabe und Beschäftigungspflicht

Auch die Vorschriften zur Ausgleichsabgabe und die Festlegung einer Beschäftigungspflicht unterstützen leider nicht die an sich vom Gesetzgeber gewollte leichtere Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieben, sondern wirken sich in diesem Zusammenhang sogar kontraproduktiv aus.

Beschäftigungspflicht bedeutet dabei, das private und öffentliche Arbeitgeber, die mindestens über 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben. Werden diese Zahlen nicht erreicht, so hat der Betrieb eine entsprechende Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zu zahlen.

20

Bericht ZDF Auslandsjournal vom 7.1.2009

Die Unternehmen sehen aber in dieser ihnen auferlegten Verpflichtung nicht die Möglichkeit und den Appell durch entsprechende Unterstützung, die ja gerade durch die Ausgleichsabgabe finanziert wird, behinderte Menschen zu beschäftigen. Sondern diese Mittel werden so verstanden, dass durch ihre Notwendigkeit deutlich wird, wie sehr behinderte Menschen eben gerade dem Leistungsprinzip nicht gewachsen sind und daher dieser Hilfestellung benötigen, um überhaupt eine Chance zu erhalten. Genau dies war aber vom Gesetzgeber anders gemeint. Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe sollte eigentlich bei der Förderung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen einen zentralen Platz einnehmen.

Festzustellen ist aber, dass diese Beschäftigungspflicht immer weniger erfüllt wird und die Arbeitgeber immer mehr die Möglichkeit ergreifen, sich durch die Ausgleichsabgabe von der Beschäftigungspflicht freizukaufen. Unterstützt wurde dies nun auch noch von den politischen Kräften, die die Pflichtquote zur Beschäftigung von 6 % auf 5 % abgesenkt hat und darüber hinaus die Anrechnungsmöglichkeit auf Pflichtplätze vereinfacht hat, indem die Ausgleichsabgabe gestaffelt wurde und nunmehr je nach Erfüllung der Pflichtquote auf 105,00 € bis 260,00€ pro nicht besetztem Pflichtplatz und Monat festgesetzt wird. Die Folge der rückläufigen Ausgleichsabgabe ist, dass die Integrationsämter immer öfter Zuschüsse zu Lohnkosten, Arbeitsassistenz und Betreuungsaufwand und technischen Hilfen ablehnen. Die Tendenz der Arbeitgeber, auf die Beschäftigung behinderter Menschen zu verzichten, wird dadurch aber wiederum verstärkt: Im Jahre 2005 gab es über 32 000 Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigten²¹.

Zusammenfassend kann also an dieser Stelle festgehalten werden, dass – sprechen wir im Zusammenhang von Diskriminierung behinderter Menschen von Ethik und Wertvorstellungen in den Unternehmen- diese eindeutig den durch unsere Rechtsordnung aufgestellten Werteentscheidungen zuwiderläuft. Menschen mit Behinderung, und hier sind besonders betroffen die Schwerstbehinderten und diejenigen, die nicht anerkannt Schwerbehindert sind, wird die Möglichkeit am sozialen Leben durch die Teilhabe an Erwerbstätigkeit nicht in dem Maße ermöglicht, wie Nichtbehinderten Menschen. Dies widerspricht eindeutig der unserer Rechtsordnung immanenten Werteordnung, allem voran dem Grundrecht auf Achtung der Menschenwürde, wird aber wirtschaftlich und politisch unterstützt. Leistungsprinzip und Menschenwürde scheinen dabei in Bezug auf behinderte Menschen unüberwindbare Widersprüche zu sein und führen zu der Frage, welche Konflikte sich aus diesem Widerspruch ergeben können denn ein desintegratives Unternehmen ist auf gegenseitige Ablehnung und Konflikt ausgerichtet.

3.2. Beschreibung der Konfliktpotenziale

3.2.1. Bewertungs- und Beziehungskonflikte

Unternehmen stellen sich grundsätzlich als soziale Systeme dar. Wie bereits ausgeführt, ist es ihre Zielsetzung bestimmte Leistungen zu erbringen und auf dem Markt wettbewerbsfähig zu sein. Im Unternehmen sind eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure angesiedelt, denn Unternehmen bedienen sich, um ihre Ziele zu verwirklichen, der dort arbeitenden Menschen, die arbeitsteilig und koordiniert zusammen arbeiten²². Im Unternehmen werden Arbeitsprozesse organisiert.

Bereits unabhängig von der Frage der Beschäftigung behinderter Menschen sind in jedem Betrieb Mitarbeiter im Rahmen dieser Arbeitsprozesse neben ihrer Arbeit regelmäßig auch damit beschäftigt, sich mit den Kollegen aus dem eigenen Umfeld aber auch aus anderen Abteilungen auseinander zu setzen. Dabei treten Konflikte sowohl in der Hierarchieebene

21 Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

22 Konfliktberatung I. Modul, S. 8 und 9

auf als auch zwischen Mitarbeitern der gleichen Ebene, wobei es sich dann um die unterschiedlichsten Konflikte aus verschiedenen Konfliktarten wie Ziel- bzw. Bewertungskonflikte, Beurteilungskonflikte und Verteilungskonflikte handeln kann.

Kommt zusätzlich zu der beschriebenen normalen Arbeitssituation hinzu, dass Arbeitskollegen als behinderte Menschen erkannt werden, so werden diese auf Grund der gesellschaftlichen Meinung über Behinderte von vornherein als leistungsgemindert angesehen und als nicht mehr gleichwertig **stigmatisiert**. Denn Behinderung wird auch heute noch als Abweichung von der Normalität verstanden, die in der jeweiligen gesellschaftlichen Kultur gilt. Wer nicht funktioniert, wie ein „Normaler“, ist auch nicht so geachtet. Für Unternehmen, die in der kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft bestehen wollen, bedeutet dies, dass vermeintlich damit Leistungseinschränkungen in Bezug auf die ökonomisch verwertbare Arbeitskraft verbunden sind. Diese negative, soziale Bewertung im Hinblick auf das gesellschaftliche Ansehen wird dabei außerhalb des Unternehmens produziert und in das Unternehmen von außen hinein transportiert. Für Unternehmen bedeutet dies wiederum ungewohnte Erfahrungen und wirft zunächst eine Reihe von Problemen auf, denn sie müssen sich auseinandersetzen mit Fragen wie z.B. Qualifikationsdifferenzen oder Entlohnungsdifferenzen. Da es sich bei den dadurch potentiell entstehenden Konflikten um die Uneinigkeit zwischen gegensätzlichen Normen und Werten handelt, besteht die Gefahr sog. Bewertungskonflikte.

Über diese Bewertungskonflikte hinaus ist im Hinblick auf behinderte Menschen gesondert festzustellen, dass eine besondere Rolle die sog. Beziehungskonflikte einnehmen. Bei diesen Konflikten besteht Uneinigkeit über die soziale Beziehung, denn hier wird transportiert, wie der jeweils andere gesehen wird und in der Wechselbeziehung gesehen werden möchte.⁸ Diese Beziehungskonflikte wiederum finden besonders in Bezug auf behinderte Frauen Raum, denn hier spielen nicht nur Fragen in Zusammenhang mit der körperlichen Normalität eine Rolle, sondern auch die Rollenvorgaben ihres Geschlechts. Männer, auch wenn sie behindert sind, werden als potentielle Familienversorger noch immer bevorzugt im Vergleich zu behinderten Frauen betrachtet, denen man im Besonderen die individuellen Leistungsmöglichkeiten erst gar nicht zutraut.

Man kann also festhalten, dass in der betrieblichen Wirklichkeit bei der Beschäftigung behinderter Menschen der Schwerpunkt im Hinblick auf Konfliktpotentiale einerseits bei den Bewertungskonflikten liegen wird, andererseits im Bereich der Beziehungskonflikte.

3.2.2. Die Rolle von Unternehmensleitlinien

Wurden zuvor die möglichen Konfliktpotentiale benannt, so soll im folgenden darauf eingegangen werden, wie Unternehmen vordergründig möglichen Konflikten zu begegnen versuchen, wie sich dann aber die Situation in einer Vielzahl von Fällen in der Praxis darstellt.

Viele Unternehmen behelfen sich mit sogenannten Leitbildern, in denen sie die Bereitschaft erklären ihren Teil der sozialen Verantwortung übernehmen zu wollen. So finden wir Formulierungen wie: „Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung- diesen Grundsatz, dieses Bekenntnis, ja dieses Versprechen haben wir ausdrücklich in unserem Leitbild festgeschrieben. Dazu stehen wir und dafür engagieren wir uns auf vielzähligen Gebieten. Eins davon ist die Integration Schwerbehinderter in unserem Unternehmen“²³

Werden solch formulierte Absichtserklärungen aber auch tatsächlich gelebt?

23 Siemens Leitbild: Behinderte sprechen über das Siemens-Leitbild und die erlebte Wirklichkeit
www.hci-net.de/Archiv/Historie/2003-Siebems-Stellenabbau/Jubilare

Mitarbeiter und Betriebsräte von Unternehmen beschreiben die Wirklichkeit so, dass behinderten Kollegen die Arbeit entzogen wird, sie zwangsweise unter Androhung von Kündigungen aus den Fachabteilungen entfernt werden oder durch Zermürben zur freiwilligen Aufgabe ihres Arbeitsplatzes bewegt werden. Den Betroffenen werde sogar nachgesagt, sie seien nichtsnutzige Faulpelze oder sogenannte Minderleister.²⁴

Bei anderen Unternehmen werfen Arbeitnehmervertreter dem Management vor, gezielt und flächendeckend gegen Behinderte vorzugehen. Es gebe insoweit Anweisungen, Mitarbeiter, die schwerbehindert oder häufig krank sind, nach Möglichkeit rasch loszuwerden. Dabei haben als Vorwände gedient das soziale Umfeld, die Kleidung, Kundenfreundlichkeit, die angebliche Nichtbeachtung zentraler Anweisungen, Beanstandungen der Inventurergebnisse.²⁵

Die Praxis gegenüber Behinderten ist es in allein Gewinnorientierten Unternehmen jedenfalls immer wieder, sich durch Aufhebungsvertrag von Behinderten zu trennen und damit den Kündigungsschutz entsprechend zu unterlaufen, gegen den sich der Betroffene ja wehren könnte. Ärztliche Atteste werden nicht als Aufforderung verstanden über einen veränderten Arbeitseinsatz nachzudenken, sondern sie werden als Beleg und Grund für die Freisetzung verwendet, da kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist. Dieser Situation bewusst, sprechen auch Betroffene nicht über ihre Einschränkungen, da sie Angst haben, dass das Bekanntwerden wiederum negative Folgen mit sich bringt. Dann arbeiten Behinderte so lange unter Voraussetzungen, die sie gar nicht bewältigen können, bis sie von sich aus dem Unternehmen ausscheiden. Daraus folgt auch, dass Unternehmen noch nicht einmal aktiv Diskriminierung betreiben müssen, um an ihr Ziel zu gelangen. Sie müssen einfach bei ihrer Personalpolitik jede Form von belastungsreduzierenden Maßnahmen ablehnen, damit dies sich zuungunsten der Betroffenen auswirkt.

Ein weiterer wichtiger Punkt soll in diesem Zusammenhang angesprochen werden, der sich in einer Vielzahl an Fällen im Arbeitsprozess wiederfindet, nämlich Mobbing.

Es gibt zwar keine eindeutigen Daten, aber im Rahmen der allgemeinen Mobbing Forschung wird angenommen, dass besondere Merkmale einer Person Mobbingprozesse auslösen können. In einer schwedischen Firma, die besonders viele behinderte Menschen eingestellt hatte, da der Staat dies finanziell unterstützt hat, konnte festgestellt werden, dass 4 % der Nichtbehinderten von Mobbing betroffen waren, was dem schwedischen Durchschnitt entspricht, aber 21,5 % der Behinderten.²⁶

Es scheint durchaus plausibel, dass bestimmte Aspekte und Vorurteile Angriffsflächen für Mobbing bieten. In der betrieblichen Praxis lässt sich jedenfalls feststellen, dass hier z.B. die gesetzlichen Sonderkonditionen wie Zusatzurlaub, Kündigungsschutz und besondere Regelungen zur Frage der Überstunden eine große Rolle spielen und eine Neiddiskussion in Gang setzen. Aber auch allgemeine Verhaltensunsicherheiten spielen eine große Rolle: Kollegen fühlen sich moralisch verpflichtet besonders fürsorglich zu sein und dies wird als Bevormundung verstanden. Oder es findet sich ein besonderer Mangel an Rücksichtnahme vor. Häufig meinen die Kollegen, aufgrund vermeintlich hoher Fehlzeiten, die den behinderten Menschen unterstellt werden, aber nicht belegbar sind, müssen sie deren Arbeit mit erledigen.

Dies ist die betriebliche Wirklichkeit in den Unternehmen, in denen behindertenbezogene Konflikte eine große Rolle spielen.

24 www.nci-net.de, Siemens Leitbild S. 1

25 Tobias Uhl, Überfallen und abserviert in: Spiegel online v. 25.11.2008

26 www.dgb.de/themen/mobbing

3.3. Unternehmenskultur und Veränderungsperspektiven

3.3.1. Voraussetzungen für die veränderte Unternehmenskultur

Ist uns bewusst geworden, dass im Bereich der Integration behinderter Menschen der Schwerpunkt bei möglichen Konflikten einerseits in den Beziehungskonflikten liegen wird, andererseits aber besonders im Bereich der Wertekonflikte, können wir über die Möglichkeiten der Intervention nachdenken. Insbesondere Wertekonflikte sind aber vor allen Dingen deshalb so schwer zu lösen, da sie ein besonderes Maß an Toleranz aber auch Akzeptanz erfordern. Das wiederum setzt aber voraus, dass die widerstreitenden Wertevorstellungen zunächst einmal im Alltag überhaupt sichtbar gemacht werden.

Interventionen müssen sowohl auf der individuellen Ebene, d.h. beim Verhalten der einzelnen Personen im Unternehmen und ihren Wertevorstellungen aber vor allen Dingen auf der sozialen Ebene, d.h. dem sozialen Klima, der Unternehmenskultur den Wertevorstellungen und dem Führungsstil im Unternehmen ansetzen

Die Frage danach, ob ein behinderter Mensch in das Unternehmen passt oder nicht, ob er also integriert werden kann und muss oder nicht, beantwortet sich letztendlich damit, welche unternehmenskulturellen Faktoren wie Klima, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Effizienz der Aufgabenerfüllung verändert werden müssen, um organisatorisch den Boden für die Integration zu ebnen.

Hierfür notwendig ist zunächst einmal eine Lernbereitschaft eines jeden Einzelnen, Menschen mit Behinderung als gleichwertig anzusehen. Dabei ist es unumgänglich, dass in den Führungsetagen der Unternehmen selbst ein Umdenken stattfindet und durch diese klar und deutlich das Recht auf die individuelle Leistungsfähigkeit eines jeden Einzelnen anerkannt wird. Das bedeutet aber auch, dass nicht von den Mitarbeitern ausschließlich gefordert werden kann, diese haben sich den Anforderungen des betrieblichen Ablaufs anzupassen. Das bedeutet, dass von den Unternehmen eine flexible Arbeitsgestaltung und flexible Aufgabenstrukturierung gefordert werden muss. Das bietet die Möglichkeit, das sich der einzelnen Mitarbeiter im Betrieb entsprechend seiner ganz persönlichen Fähigkeiten einbringen kann, was wiederum damit verbunden ist, dass sich einerseits mehr Zufriedenheit und Kreativität entwickeln kann und dies durch die damit verbesserte Leistung wiederum eine Steigerung der Gewinnzahlen einstellen kann. Dies lässt sich leicht am Beispiel von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen darstellen: diese benötigen in aller Regel eine stressfreie Arbeitsumgebung, damit sie ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit entsprechen können. Wird eine solche Arbeitsumgebung geschaffen, können sie ihre Arbeitsmöglichkeiten voll entfalten.

Dieser Punkt betrifft insbesondere die Beschäftigung behinderter Frauen, die auf Grund ihrer Mehrfachbelastung gerade dem Faktor Stress in erheblichem Maße ausgesetzt sind. Hierzu führen: doppelte Belastung durch Haushalt und Arbeit, unflexible Kinderbetreuungsangebote und fehlendes Verständnis sowohl des Arbeitgebers als auch den Mitarbeitern, wenig Entlastung durch den Partner und damit verbunden zu wenig freie Zeit, Monotonie sowohl im Haushalt als auch an der Arbeitsstelle, da durch mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten kaum Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind, und damit verbunden wiederum Einkommenseinbußen, die verstärkt dazu führen, dass sich Frauen dem Faktor Armut und Angst vor Arbeitsplatzverlust ausgesetzt sehen. Nach der Bedürfnispyramide des amerikanischen Psychologen Abraham H. Maslow berühren diese

Faktoren alle die Mangel-bzw. Defizitbedürfnisse auf den untersten Ebenen, deren Beeinträchtigung zwangsläufig zur erheblichen gesundheitlichen Gefährdung führt.²⁷

3.3.2. Umsetzungsmöglichkeiten und -ideen

Diese Voraussetzungen können umgesetzt werden,

- indem ein gutes Kommunikationsnetz im Betrieb aufgebaut wird, in dem niemand aus Angst vor negativen Folgen seine Beeinträchtigung verleugnen muss.
- Gute Kenntnisse der persönlichen Umstände, gesundheitliche und arbeitsplatzbezogene Situation vorhanden sind
- Rücksichtnahme über die Vorgesetztenebene transportiert wird
- Arbeitsplätze über die Gesamtheit der vorhandenen Mitarbeiter definiert werden und auf diese zugeschnitten werden

Gerade dieser letzte Punkt ist wesentlich, um über die damit verbundene Arbeitszufriedenheit einerseits und transportierte Wertigkeit andererseits höhere Leistung erbringen zu können, die letztendlich auch wieder dem Unternehmen zugute kommt. Der Einzelne nimmt dann die Aufgaben wahr, die er selbst auch bewältigen kann. Das Unternehmen selbst kann sich dabei der Integrationsfachdienste bedienen, die mit derartigen Arbeitsplatzanalysen vermehrt beschäftigt sind. Dabei sollte es möglich sein, Eigenorganisation zu treffen und Entscheidungsspielräume zugebilligt zu bekommen

Gleichzeitig muss in dem Unternehmen dafür gesorgt werden, dass sowohl behinderte als auch nichtbehinderte Mitarbeiter tatsächlich formal gleichgestellt werden. Das bedeutet, dass die Bezahlung möglichst tariforientiert sein sollte und weder Frauen noch behinderte Menschen benachteiligt. Das bedeutet weiter, dass behinderten Menschen und dabei wiederum besonders behinderten Frauen der Zugang zu Qualifikationsmöglichkeiten eröffnet werden muss. Dies ist insbesondere zu gewährleisten über betriebsinterne, möglichst arbeitsplatznahe Qualifizierung wie z.B. Training on the Job.

Als ein positives Beispiel aus eigener Erfahrung kann so z.B. genannt werden :der Fall einer behinderten, aber nicht als Schwerbehinderte anerkannten Mitarbeiterin, die nach langer Erkrankung und zeitlich befristeter Erwerbsminderungsrente ihren Arbeitsplatz behalten konnte, nachdem sich Arbeitgebervertreter, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung mit der Organisationseinheit und der betroffenen Mitarbeiterin mehrfach regelmäßig zusammengesetzt haben, um Bedarfe zu analysieren und Möglichkeiten der Qualifikation intern und extern zu suchen, damit die Mitarbeiterin sich langsam wieder in ihrem Arbeitsumfeld einfinden konnte. Die Krankenkasse konnte für diese Kollegin nichts tun, da sie keinen Anspruch auf Krankengeld hatte. Das Integrationsamt war nicht zuständig, da keine festgestellte Schwerbehinderung vorlag. Der Rentenversicherungsträger hatte die rentenrechtlichen Voraussetzungen abgelehnt. Die Mitarbeiterin selbst war aber nicht in der Lage, sofort und vollwertig ihren Arbeitsplatz auszufüllen.

Hierfür musste sowohl in der Organisationseinheit das Verständnis geweckt werden als auch die Bereitschaft durch Training on the Job direkt vor Ort Arbeitshilfestellungen zu geben. Notwendig wurde auch der oben beschriebene Weg der Umgestaltung des Arbeitsplatzes auf die Möglichkeiten der behinderten Person. Dies wiederum hatte zur Folge, dass sich sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Seiten aller betroffenen Mitarbeiter hohe sozialkommunikative Fertigkeiten eingefunden haben, die sich wiederum positiv auf das Arbeitsklima insgesamt ausgewirkt haben.

4. Rolle und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertreter

Kann also insgesamt festgehalten werden, dass ein Umdenken im Unternehmen Voraussetzung dafür ist, dass in der betrieblichen Wirklichkeit Diskriminierungsschutz behinderter Menschen tatsächlich betrieben wird und die Unternehmen damit ihre sozialpolitischen Verantwortung übernehmen, behinderte Menschen am Arbeitsleben als wichtigem Baustein des gesellschaftliche Lebens teilhaben zu lassen, stellt sich die Frage, welche Rolle den betrieblichen Interessenvertretern zukommt und welche Möglichkeiten sie in diesem Zusammenhang haben, um diesen Demokratisierungsprozess maßgeblich beeinflussen zu können.

4.1. Erforderliche Rollenklärung

Zunächst einmal ist insoweit festzuhalten, dass Interessenvertreter im Unternehmen gefordert sind, Probleme in Bezug auf Eingliederung und Beschäftigungssicherung ebenso wie die Rehabilitation, Gesundheitssicherung und Prävention zu bearbeiten. Diese Aufgabenbereiche richten sich sowohl an die Betriebsräte als auch an Schwerbehindertenvertretungen. Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen haben im wachsenden Maße Beratungs- Unterstützungs- und Hilfeleistungen zu gewähren, die sowohl von anerkannt behinderten Menschen, als auch von Langzeiterkrankten, Rehabilitanden und Beschäftigten mit psychischen Problemen , die vor allen Dingen durch Stress ausgelöst werden, abgefordert werden.

Da ein Großteil der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung mit den Themen Krankheit und Behinderung besetzt ist, kommt dieser Funktion eine besondere Bedeutung zu. Denn hier ergeben sich besonders die Schnittstellen in Bezug auf Diskriminierung, Mobbing und Konfliktbearbeitung.

Schwerbehindertenvertretungen vertreten zwar zunächst einmal nur einen kleinen Teil der Belegschaft im Betrieb und bilden ein eigenständiges Organ zur Vertretung ihrer Klientel. Sie sind kein Teil des Betriebsrates oder Personalrates und handeln eigenständig und unabhängig von den Beschlüssen des Betriebsrates. Dennoch kann eine Veränderung der Unternehmenskultur nur dann gelingen, wenn zunächst beide betriebliche Interessenvertretungen ihre Arbeit aufeinander abstimmen und gemeinsam die Interessen der betroffenen Mitarbeiter vertreten. Denn nur ein solches gemeinsames Vorgehen birgt die Sicherheit und Kompetenz im Umgang mit diskriminierenden Momenten.

Insoweit ist also eine entsprechende Rollenklärung zwischen den einzelnen Interessenvertretungen unbedingt erforderlich.

4.2. Möglichkeiten

Ist die Rollenklärung zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung klar, sollte zunächst eine Analyse erfolgen, ob der eigene Betrieb integrativ ist oder nicht.

Die Interessenvertretungen müssen also analysieren, wie das Bild in der Belegschaft ist, wie die Vorgesetzten agieren, wie die Personalleitung handelt, welche Arbeitsprobleme auftauchen, insbesondere bei Leistungsproblemen aus gesundheitlichen Gründen und welche Veränderungsmöglichkeiten bestehen.

Ist eine solche Analyse durchgeführt worden, so reichen die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten von Einzelmaßnahmen bis hin zu kollektiven Maßnahmen, d.h. den Abschluss von entsprechenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.

Bei den Einzelmaßnahmen ist zu beachten, dass es sich hier zunächst hauptsächlich um kurzfristige Reaktionen handeln wird, um akute Probleme zu lösen. Dies setzt voraus, dass Interessenvertretungen Kenntnis von den einschlägigen Normen des Diskriminierungsschutzes Behinderter haben und über die Handlungsmöglichkeiten Auskunft erteilen müssen. In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, ein entsprechendes Konfliktmanagement im Unternehmen zu etablieren, um entsprechende Konflikte frühzeitig bearbeiten zu können.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass betriebliche Beschwerdewesen entsprechend auszubauen, denn dieses ist sowohl über das Betriebsverfassungsgesetz als auch im Rahmen des AGG entsprechend vorgesehen.

Interessenvertretungen sollten kurzfristig Informationen über Intranet oder schwarzes Brett aushängen. Sie können Betriebsversammlungen und Schwerbehindertenversammlungen nutzen, um immer wieder Diskriminierungsschutz als wichtigen demokratischen Prozess zu betonen und langfristig damit ein Umdenken zu erreichen und die Belegschaft zu solidarisieren.

Es können Sprechstunden zur Konfliktbearbeitung eingerichtet werden und Mitarbeiterbefragungen insbesondere zur Situation an den Arbeitsplätzen durchgeführt werden, um langfristig Ideen zu für Behinderte notwendigen Arbeitsplatzveränderungen entwickeln zu können.

Zu nennen sind in diesem Zusammenhang auch die Überwachungspflichten des Betriebsrates gem. § 80 Abs.1 Ziff. 1 BetrVG in Bezug auf die Einhaltung geltender Rechte der Arbeitnehmer sowie die Überwachungspflicht der Schwerbehindertenvertretung über die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten gegenüber Behinderten gem. § 95 Abs.1 Satz 2 SGB IX und der Gesundheitsprävention nach § 84 Abs. 2 SGB IX.

Letztendlich ist im Rahmen einer langfristigen Planung wichtigstes Instrument zur Veränderung der Betriebskultur die Vereinbarung einer entsprechenden Betriebs-bzw. Dienstvereinbarung zur Integration, betrieblichen Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung. Denn besonders hier kann von den Interessenvertretern gestaltet werden, indem Führungskräfte und Arbeitgeber immer weiter in den Prozess der Prävention, Bearbeitung und Bewältigung von Diskriminierungstatbeständen eingebunden werden. Insbesondere hier liegt die Chance, entsprechende Regelungen aufzunehmen in Bezug auf z.B. die Einrichtung individueller Arbeitsplätze und Arbeitszeiten, auf Qualifizierung von Führungskräften, durch die das Bewusstsein für integrative Beschäftigungspolitik geschärft wird.

Der Gesetzgeber hat durch die Neuregelung in den §§ SGB IX deutlich gemacht, welchen hohen Wert er gerade diesen Betriebsvereinbarungen zu misst. Es wäre sträflich, wenn Interessenvertretungen diesen Weg vernachlässigen würden.

5. Fazit:

Grundgesetz und AGG fordern den weitreichenden Schutz aller behinderten Menschen im Betrieb. In vielen Unternehmen wird diese Verpflichtung zur Integration, die sich vor allen Dingen an Arbeitgeber richtet, nicht gelebt, behinderte Menschen werden von der Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen oder ausgegrenzt. Dies führt zu einer Bedrohung ihrer grundlegenden menschlichen Bedürfnisse, der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Gänze. Konflikte im Betrieb sind dadurch vorprogrammiert.

Durch ihre doppelte Diskriminierung im Hinblick auf Behinderung und Geschlecht sind Frauen ganz besonders davon betroffen.

Unternehmen muss gerade im Hinblick auf längere Erwerbsbiographien bewusst gemacht werden, dass eine konsequente Unternehmenspolitik für eine Integration behinderter Menschen dazu führt, Effektivität und Effizienz der betroffenen Arbeitnehmer zu steigern und damit das Unternehmen wirtschaftlich zu gestalten. Behinderung und Leistung müssen sich nicht entgegenstehen sondern sollten so verstanden werden, dass durch das Ergreifen entsprechender Maßnahmen eine Anpassung an ein verändertes Leistungsvermögen erfolgt.

Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen kommt bei der Implementierung dieser Grundsätze sowie der entsprechenden Umsetzung ein hohes Maß an Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten zu, um auf die Unternehmenskultur entsprechend einzuwirken.

„Nicht behindert zu sein ist kein Verdienst sondern ein Geschenk, das jedem Mensch jederzeit genommen werden kann,“. Dieser Satz von Richard von Weizsäcker zeigt, dass manche Menschen diesseits einer Grenze stehen und andere Menschen jenseits dieser Grenze und diese Wahl zufällig ist. Was hindert die Betriebe und deren Betriebsangehörige also dann, Menschen mit Behinderung nicht auszugrenzen, sondern gleichwertig zu behandeln.

Literaturliste (Bücher)

- ABC Behinderung und Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis, Ausgabe 2002
- Creifelds, Rechtswörterbuch, 5. Aufl., C.H. Beck
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 7. Aufl. 2007, C.H. Beck
- „Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau“, Ewinkel, Carola, Herms, Gisela u.a. München 1985
- Kommentar AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer|Gopfert|Krieger, Verlag C.H. Beck, München 2007

Literaturliste (Aufsätze und Berichte)

- Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2007/2008, Herausgeber BAG, Universum Verlag
- ANBA Jahresheft 2007
- Jahresbericht europäische Kommission 2001
- BGBL I
- Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention
- Karin-Evers-Meyer in www.startrampe.net (2005) – Broschüre der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen zum „AGG“, Herausgeber www.behindertenbeauftragte.de
- Frauen mit Behinderungen: oft unsichtbar, aber zunehmend unüberhörbar von Dr. Sigrid Arnade in Quer 15/08
- Dr. Sigrid Arnade: Dimension Behinderung in ISS
- Petra Stahr: Gesundheit im Arbeitsleben: Leistungsfähig trotz Behinderung und/oder chronischer Erkrankung? Vortrag 4.6.2005 auf dem Frauengesundheitstag Münster in: Netzwerk Büro Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen in NRW
- Siegert: Leistungsprinzip und soziale Positionierung behinderter Menschen, <http://bidok-nibk.ac.at/library/siegert-leistung-dipl.html>
- Tobias Uhl, überfallen und abserviert in: Spiegel online vom 25.11.08, www.spiegel.de/wirtschaft
- www.dgb.de/themen/mobbing
- Siemens Leitbild: Behinderte sprechen über das Siemens Leitbild und die erlebte Wirklichkeit, www.nci-net.de/Archiv/Historie/2003-Siemens_vom_5.1.2009
- Silke Martini, Skripten zur Konfliktberatung Modul I
- ZDF Auslandsjournal vom 7.1.2009, Thorkel Sonne: Arbeitsvermittlung für Menschen mit Autismus oder Asperger Syndrom