

Gemeinsam arbeiten

Sozialethische Anmerkungen zur menschenrechtsbasierten Inklusion im Arbeitsmarkt



Menschen mit Behinderung sind häufig vom Erwerbsleben ausgeschlossen. Ihr Wunsch, einer regulären Erwerbstätigkeit nachzugehen, bleibt oft unerfüllt, weil viele Arbeitgeber lieber Ausgleichszahlungen leisten, als betriebliche Abläufe im erforderlichen Umfang zu verändern. Dennoch gibt es auch gegenteilige positive Beispiele. Der folgende Beitrag setzt zunächst das menschenrechtsbasierte Verständnis von Inklusion von einem bloß funktional-systemtheoretischen Verständnis von Inklusion ab. Vor diesem Hintergrund werden unterschiedliche Grade der Teilhabe an weiteren gesellschaftlichen Teilsystemen und insbesondere am regulären Arbeitsmarkt erläutert. Ausgehend von der Achtung jener Würde, die jedem Menschen als Mensch innewohnt, werden rechtliche und soziale, berufliche und private Bedingungen für eine gleichwertige Zugehörigkeit dargelegt. Die ambivalenten Auswirkungen des geschützten zweiten Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung werden ebenso thematisiert wie die Frage, ob es gerechtfertigt ist, ihre Arbeitskraft in das Kalkül einer profitorientierten Wirtschaft einzubeziehen.



Deutscher Ethikrat (DER)

Andreas Lob-Hüdepohl

„Autisten bei SAP“ – ein paradigmatisches Beispiel für gelingende Inklusion?

Am 21.5.2013 meldete *Spiegelonline* unter der Überschrift „Super-Talente mit Überraschungseffekt“ eine weithin beachtete personalpolitische Initiative des Software-Konzerns SAP. Dieses international hoch erfolgreiche und innovative Unternehmen beabsichtigt die Einstellung von hunderten von Frauen und Männern mit „Störungen“ aus dem Autismus-Spektrum – „Störungen“, die es üblicherweise verhindern, dass die betroffenen Frauen und Männer halbwegs erfolgreich auf dem „normalen“ (Ersten) Arbeitsmarkt reüssieren können; „Störungen“ aber auch, die ihnen und vor allem den einstellenden Unternehmen jetzt zum (ökonomischen) Segen werden sollen: „Nun hat auch SAP“, wie es in der Pressemitteilung des Unternehmens heißt, „diese Arbeitnehmergruppe in Deutschland für sich entdeckt und will bis 2020 Hunderte Autisten als Softwaretester, Programmierer und Spezialisten für Da-

tenqualitätssicherung einsetzen.“ Dabei macht es aus Sicht der IT-Branche, so begründet SAP sein Engagement, „Sinn, auf Autisten zu setzen. Sie haben oftmals ein *besseres Gefühl* für Details. Lange Zahlenkombinationen zu überprüfen, ist beispielsweise für Autisten kein Problem. Für Unternehmen, die im Zeitalter der ständigen technologischen Veränderungen immer wieder neue Programme und Produkte entwickeln müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben, sind sie ein *Glücksgriff*.“ (SAP 2013, Hervor. ALH)

Auch aus Sicht des *Bundesverbandes Autismus Deutschland* ist diese personalpolitische Initiative fast schon ein Paradebeispiel für gelingende Inklusion und für die praktische Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 (BRK). Denn diese fordert für jeden Menschen mit Behinderungen das „Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu ver-

dienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld freigewählt oder angenommen wird.“ (Art. 27 UN-BRK) Mehr noch: Mit der geplanten Einstellungs-politik von SAP erfahren die betroffenen Menschen die Anerkennung und Wertschätzung jener „Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten“, die Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt einbringen und mit denen sie die Arbeitswelt insgesamt bereichern. (Art. 8 UN-BRK) Während Menschen mit Behinderungen bislang dadurch qualifiziert wurden, ihre Defizite in Richtung so genannter „Auch-Kompetenzen“, die sie wie andere Menschen auch besitzen, zu überwinden, stehen jetzt ihre „Nur-Kompetenzen“ im Zentrum der Aufmerksamkeit – Kompetenzen also, die im Gegensatz zu anderen auf Grund ihrer spezifischen Lebensumstände und Lebensweise nur sie besitzen. Damit wird der Kern aller *inklusiven Prozesse* berührt: Die Mitarbeiter*innen aus dem Autismus-