Auftaktveranstaltung „Wirtschaft inklusiv – wir brauchen Sie alle!“

Freitag, 17.10.2014 um 14:30 Uhr

Restaurant Leerer Beutel, Historischer Festsaal

Bertoldstraße 9, 93047 Regensburg

Der Einsatz der bayerischen Wirtschaft für Inklusion

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung des Bayerischen Wirtschaft e. V.

bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Staatsministerin, liebe Emilia,

sehr geehrter Herr Braun,

lieber Herr Moser,

sehr geehrte Damen und Herren,

„Integration bedeutet Duldung, Inklusion ist Teilhabe.“

Getreu dieser treffenden Definition sind

- die vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.
- und die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm

sehr gerne Partner des Projekts „Wirtschaft inklusiv – Wir brauchen alle!“

Hohes Engagment der Unternehmen für Inklusion

Schon heute sind Schwerbehinderte ein selbstverständlicher Teil der Belegschaften in unseren Unternehmen.

Schwerbehinderte Menschen haben vom Job-Boom der letzten Jahre stark profitiert.

Die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sprechen da eine eindeutige Sprache:

- In deutschen Unternehmen arbeiten rund eine Million Schwerbehinderte,
- das ist ein Plus von 20 Prozent innerhalb von fünf Jahren!

In Bayern fällt die Steigerung sogar noch deutlicher aus:

- In unseren Unternehmen arbeiten heute 160.000 Menschen mit Schwerbehinderungen – das sind 29 Prozent mehr als noch 2007!

Die Zahl der gemeldeten Beschäftigten ist im Vergleich sogar stärker gestiegen als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen!

Unsere Unternehmen bilden auch mehr aus:
Derzeit haben wir in Deutschland rund 7000 Azubis mit Behinderung.

Und hält man sich vor Augen, dass in der Statistik nur Betriebe ab 20 Arbeitnehmern erfasst sind, dürfte die tatsächliche Zahl der Menschen mit

Schwerbehinderungen in unseren Unternehmen noch höher sein!

Das Beschäftigungswachstum bei den Schwerbehinderten ist also

- nicht ausschließlich eine Folge der demografischen Entwicklung,
- sondern auch das Ergebnis gezielter Inklusionsanstrengungen unserer Unternehmen.

Das ist gut – aus menschlicher wie wirtschaftlicher Perspektive.

Denn um den Bedarf an Fachkräften zu decken, müssen wir alle vorhandenen Potenziale heben.

Und das heißt: Weg mit verbreiteten Vorurteilen! Denn schwerbehindert heißt schließlich keineswegs leistungsgemindert.

Ganz im Gegenteil: Viele Menschen mit Behinderungen sind gut oder sehr gut qualifiziert, oft sogar – auch das zeigen Studien – einen Tick besser als Nicht-Behinderte.

Menschen mit Behinderungen sind voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach

besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen –
wenn sie richtig eingegliedert sind.

Weitere Schutzvorschriften grenzen eher aus

Ein immer Mehr an gesetzlichen
Schutzvorschriften bewirkt leider oft das
Gegenteil.

Sie verstärken das Vorurteil „schwerbehindert
gleich leistungsgemindert“ sogar noch, anstatt es
aufzubrechen.

Das kann doch nicht im Sinne der Betroffenen
sein!

- Die Einführung eines
Diskriminierungsverbots mit
Entschädigungsanspruch,
- der Ausbau der Sonderpflichten,
- die Ausweitung der Präventionsregelung,
- die Erweiterung der Rechte der
Schwerbehindertenvertretung,

das alles hat durchaus seine Berechtigung und ist
gut gemeint.

Aber es hat auch zu mehr Bürokratie geführt und bei den Unternehmen Rechtsunsicherheit geschaffen.

Bestes Beispiel für eine solche Überregulierung:

Die gesetzlich geforderte Zustimmung des Integrationsamts vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters kann zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung und damit nicht selten zur Verschleppung führen – während dann in der überwiegenden Mehrheit der Fälle ohnehin nichts beanstandet wird.

Auch die Forderungen

- sowohl die Ausgleichsabgabe
- als auch die Beschäftigungsquote

zu erhöhen, würde das Engagement unserer Unternehmen eher abwürgen als beschleunigen.

Denn im Zweifel werden Unternehmen gerade in Zeiten einer wirtschaftlich fragilen Lage besonders geschützte Personen nicht einstellen.

Außerdem tragen schon jetzt die Unternehmen über die Ausgleichsabgabe einseitig zur

Finanzierung der Integrationsämter und –
fachdienste bei.

Das sind aber eindeutig gesamtgesellschaftliche
Aufgaben, nicht nur die der Unternehmen!

Was wir stattdessen brauchen, sind

- umfassende Information der Arbeitgeber,
welche Chancen die Beschäftigung
schwerbehinderter Personen bietet sowie
- die rechtlichen Vorgaben, um dies so
unbürokratisch wie möglich umzusetzen.

Zusätzlicher Zwang bringt uns nicht weiter.

Stattdessen müssen wir alle gemeinsam den
Bewusstseinswandel vorantreiben, dass
Menschen mit Schwerbehinderung ein
vollwertiger Bestandteil der Arbeitswelt sind – auf
deren Kompetenzen wir weder verzichten können
noch wollen.

Darum sollten wir Inklusion nicht dogmatisch,
sondern pragmatisch angehen und fragen: Wie
können wir die Teilhabe von Menschen mit
Behinderungen optimieren?

Hier sind vor allem die

- Arbeitsagenturen
- Reha-Träger und nicht zuletzt die
- Integrationsfachdienste

gefordert.

Sie leisten bereits heute sehr gute Arbeit – indem sie zeigen, wie Chancengerechtigkeit im Arbeitsalltag ganz praktisch funktioniert.

Unser gemeinsames Projekt „Wirtschaft inklusiv“ setzt genau hier an.

Spezialisten schauen sich die Situation vor Ort an und entwickeln zusammen mit den Unternehmen passgenaue Lösungen.

Bedeutung der Prävention

Meine Damen und Herren,

Schwerbehinderung ist, das zeigen die Untersuchungen, häufig die Folge einer im Laufe des Lebens aufgetretenen physischen oder psychischen Erkrankung.

Deshalb ist neben der Inklusion auch die Prävention mindestens genauso wichtig.

Aber um es auch deutlich zu sagen und mit einem weit verbreiteten Vorurteil aufzuräumen:

- Nur ein sehr geringer Anteil der Schwerbehinderungen – Untersuchungen sprechen von nicht mehr als zwei Prozent – sind unmittelbare Folge einer Berufskrankheit oder eines Berufsunfalls.

Dennoch liegt den Unternehmen viel daran, dass die Arbeitnehmer bis ins hohe Alter leistungsfähig bleiben – auch weil wir aufgrund des demografischen Wandels auf Erfahrung und Leistung der Älteren angewiesen sind.

Die Rente mit 67 war hier ein richtiger und notwendiger Schritt.

Entsprechend gewinnt Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung.

Ein bedarfs- und betriebsspezifisches Gesundheitsmanagement ist bereits heute Standard in vielen bayerischen Unternehmen.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände haben eine Fülle von Projekten auf den Weg gebracht, um unsere Unternehmen dabei zu unterstützen.

Vier Beispiele möchte ich Ihnen geben:

Erstens. gesund(me) heißt das Programm, das die Mitgliedsunternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie

- beim Aufbau,
- bei der Ausgestaltung und
- bei der Umsetzung eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt.

Zweitens. Unser Programm „Psyche und Arbeitswelt“ schult Verantwortliche im Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Oberstes Gebot ist auch hier die Prävention. Wir haben eine eigene Telefonhotline eingerichtet, bei der Betroffene anonym anrufen und ein erstes Beratungsgespräch führen können.

Drittes Beispiel – ganz aktuell: Im Oktober haben erstmals einen Workshop zum Thema Disability Management gestartet, mit dem wir unseren bayme vbm Mitgliedern Infos und Hilfe zur Beschäftigung von Schwerbehinderten anbieten.

Der heutige Projektstart von „Wirtschaft inklusiv“ fügt sich optimal in dieses Netzwerk ein.

Ich danke den Verantwortlichen

- von der Bundesgemeinschaft für ambulante berufliche Rehabilitation
- und aus unserem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft

sehr herzlich für die Realisierung auf Landesebene.

Schluss

Meine Damen und Herren,

wie Sie sehen, sind wir in Bayern schon sehr weit auf dem Weg in die inklusive Arbeitswelt.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände vbw und bayme vbm wollen weiterhin einen tatkräftigen Beitrag zur Inklusion leisten.

- Was jetzt zu tun ist und
- wie wir das gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Akteuren bewerkstelligen können -

darüber freue ich mich, jetzt mit Ihnen zusammen ins Gespräch zu kommen.

Ich wünsche dem Projekt Wirtschaft inklusiv viel Erfolg und einen guten Verlauf –

- zum Besten für Menschen mit Behinderungen und
- zum Besten für den Erfolg unseres Standorts Bayern.

Vielen Dank.