

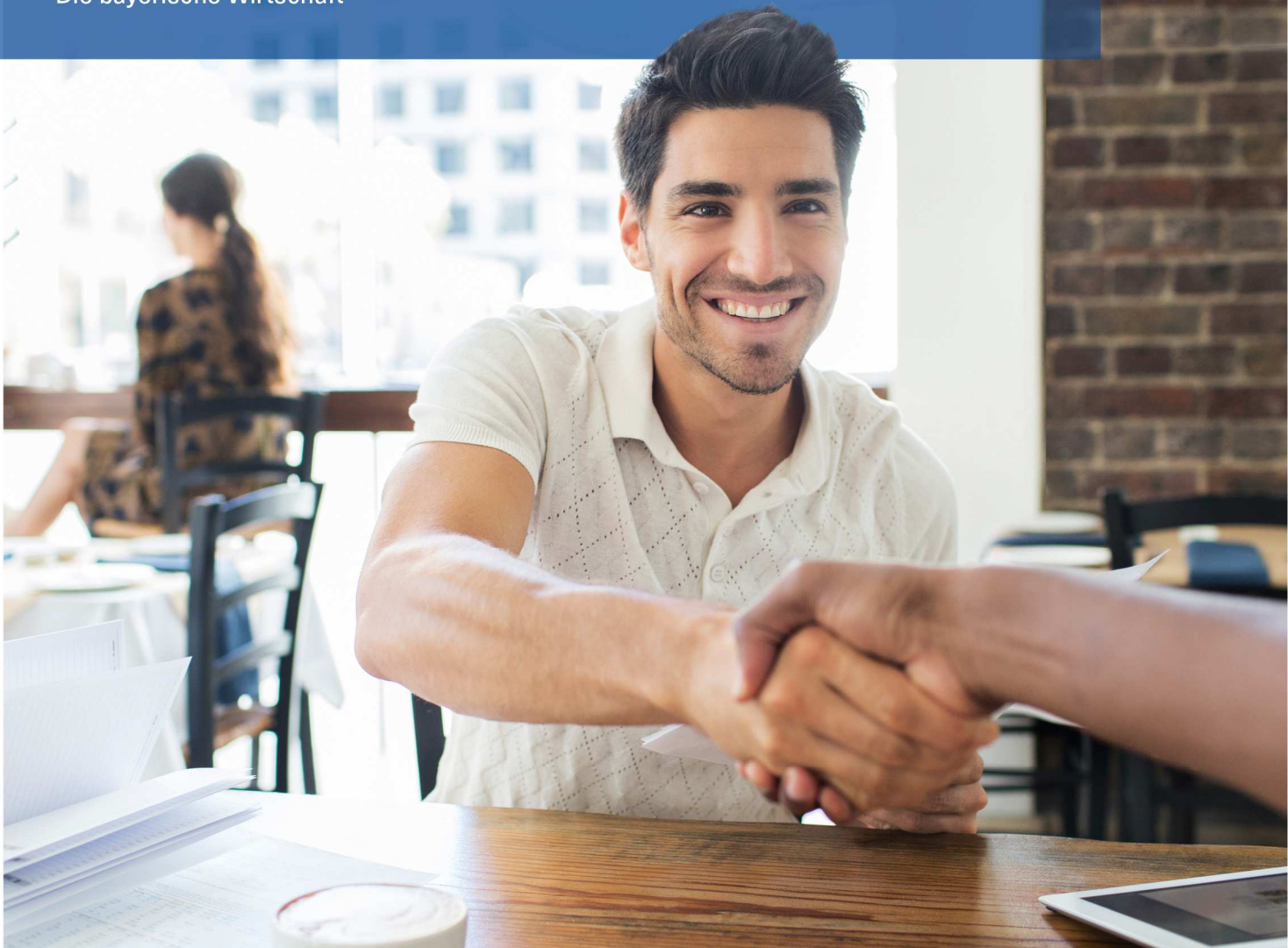
Arbeitsmarkt

Wirtschaft inklusiv

Position
Stand: März 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Menschen mit Behinderung sind am Arbeitsmarkt unverzichtbar

Mit unserem *Aktionsprogramm Fachkräftesicherung* haben wir schon vor Jahren eine überzeugende Antwort auf die Herausforderungen durch den zunehmenden Fachkräftemangel gegeben.

Mit der *Initiative Fachkräftesicherung FKS+* setzt die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. dieses Engagement fort. Ziel ist es, bis zum Jahr 2023 für Bayern 250.000 zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. Dies schließt selbstverständlich Menschen mit (Schwer-)Behinderung ein. Viele von ihnen sind gut oder sehr gut qualifiziert und können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Sie sind – sofern richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen.

Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen: In Bayern bringen nach Angaben der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit deutlich über 50 Prozent der arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen eine abgeschlossene Ausbildung oder sogar einen höheren Abschluss mit.

Es gilt, diese Potenziale zu heben – für den Arbeitsmarkt, aber auch für die Menschen persönlich. Arbeit zu haben, bedeutet persönliche Unabhängigkeit, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung. Das ist der Kern von Inklusion.

Bertram Brossardt
März 2019

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Zahlen, Daten, Fakten – Deutschland und Bayern	2
1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen	2
1.1.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	2
1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern	3
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation	3
1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor	5
1.3 Fazit: Schwerbehinderte Menschen haben enormes Potenzial	5
2 Positionen und eigene Aktivitäten	6
2.1 Inklusion muss möglichst früh ansetzen	6
2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Fachkräftesicherung	7
2.3 Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv	7
2.4 Informationen und Anreize statt Regulierung und Zwang	8
2.5 Integration in Arbeit braucht differenzierte Ansätze	9
2.6 Das Engagement der Wirtschaft zeigt Wirkung	10
Ansprechpartner / Impressum	12

Position auf einen Blick

Engagement der Wirtschaft durch Informationen und Anreize stärken

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist nicht nur wesentlich für ein selbstbestimmtes Leben, sondern auch betriebs- und volkswirtschaftlich ein wichtiges Handlungsfeld, das in einer älter werdenden Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die fünf folgenden Positionen müssen dabei handlungsleitend sein:

- *Inklusion muss möglichst früh ansetzen:* Das gemeinsame Lernen und Miteinander von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung in allen Bildungseinrichtungen muss selbstverständlich werden.
- *Menschen mit Behinderung leisten einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs:* Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind gut qualifiziert. Sie werden am Arbeitsmarkt gebraucht. Die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Schwerbehinderter in Bayern hat sich in den letzten zehn Jahren um fast 50 Prozent erhöht. Es gilt, dieses Potenzial weiter zu heben.
- *Die Wirtschaft engagiert sich bereits in erheblichem Maße für die Inklusion:* Mit diversen Projekten unterstützen die Arbeitgeberverbände schon heute Unternehmen bei der Prävention körperlicher Beeinträchtigungen sowie der Reintegration und Inklusion von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt.
- *Die stetige Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv:* Sonderregelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer bewirken oft das Gegenteil von Inklusion. Damit werden vielmehr neue, zusätzliche Einstellungshemmnisse erzeugt.
- *Informationen und Anreize statt Regulierung:* Für weitere Fortschritte bei der Inklusion braucht es einen Richtungswechsel von Regulierung und Zwang hin zu Information und Anreizen. Arbeitgeber müssen umfassend über die Chancen der Beschäftigung schwerbehinderter Personen sowie die damit verbundenen rechtlichen Vorgaben informiert werden.

1 Zahlen, Daten, Fakten – Deutschland und Bayern

Schwerbehinderte profitieren vom Aufschwung am Arbeitsmarkt

1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen

1.1.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (und ihnen gleichgestellter Personen) hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Das Beschäftigungswachstum ist dabei nicht ausschließlich eine Folge der demografischen Entwicklung. Die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter hat sogar stärker zugenommen als die Zahl schwerbehinderter Menschen in der Bevölkerung. In ganz Deutschland ist sie nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitsplätzen zwischen 2006 (824.000 Personen) und 2016¹ (1.078.000 Personen) um 30,8 Prozent gestiegen. In Bayern wuchs diese Zahl im selben Zeitraum sogar um 45,3 Prozent: von rund 128.000 auf 186.000 Beschäftigte.

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für kleinere Betriebe gilt diese Quotenvorgabe nicht. Im Freistaat hat sich die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter bei Betrieben mit unter 20 Arbeitsplätzen besonders kräftig erhöht: um 41,8 Prozent (8.500 Personen) zwischen 2005 und 2015. Diese Zahl, die im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung alle fünf Jahre ermittelt wird (nächste Veröffentlichung im April 2022), ist im selben Zeitraum in ganz Deutschland um knapp 18 Prozent bzw. 25.000 Personen gestiegen. Dadurch wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Einstellung schwerbehinderter Menschen keineswegs nur das Ergebnis von staatlicher Regulierung ist. Das Engagement gerade der bayerischen Wirtschaft für Inklusion zeigt Wirkung!

Mehr als zwei Drittel (69,2 Prozent) der in Deutschland beschäftigten Schwerbehinderten arbeitete 2015 bei einem privaten Arbeitgeber. Mit rund 257.000 arbeiteten die meisten im verarbeitenden Gewerbe. Darüber hinaus nahmen auch das Gesundheitswesen mit 74.000 Beschäftigten sowie der Bereich Pflege und Soziales mit 67.000 Beschäftigten wichtige Rollen ein.

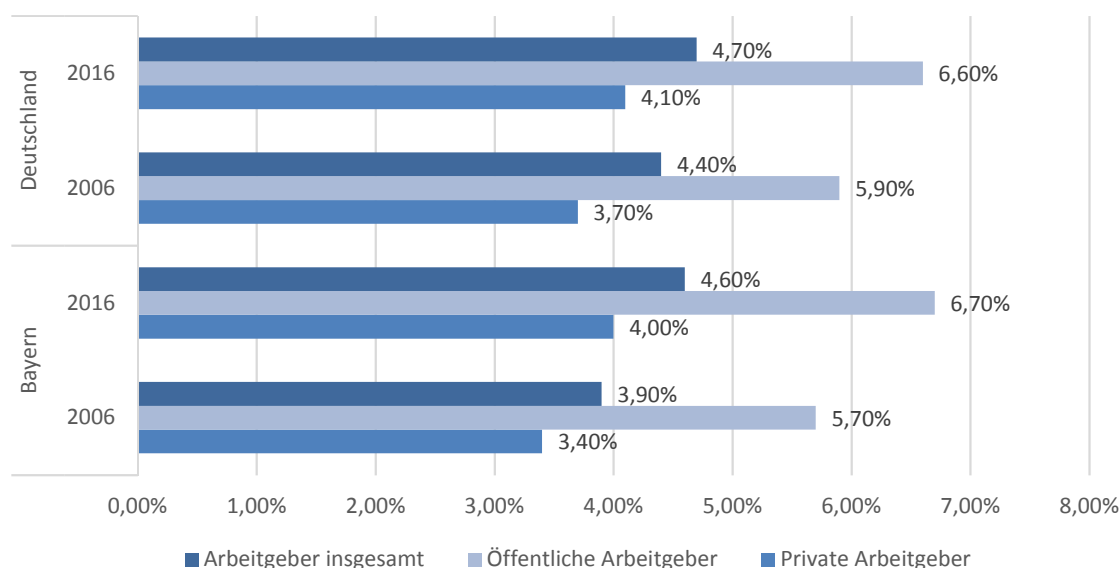
¹ Die Zahlen stehen erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung zur Verfügung. 2016 ist der aktuellste Stand.

1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern

Zwischen 2006 und 2016 haben sich die tatsächlichen Beschäftigungsquoten für Betriebe über 20 Beschäftigte konstant nach oben entwickelt. Insbesondere der Anstieg bei den öffentlichen und privaten Arbeitgebern in Bayern stellt sich überdurchschnittlich dar. Nur in vier Bundesländern können private Arbeitgeber insgesamt höhere Beschäftigungsquoten für Schwerbehinderte vorweisen. Private Arbeitgeber in Bayern können die Quoten nicht in jedem Fall erfüllen, zeigten aber in den letzten Jahren dieselbe Dynamik beim Beschäftigungsaufbau der genannten Personengruppe wie öffentliche Arbeitgeber. Die tatsächlichen Ist-Beschäftigungsquoten sind aus der nachfolgenden Tabelle ablesbar.

Abbildung 1

Beschäftigungsquoten (ist) nach privaten und öffentlichen Arbeitgebern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

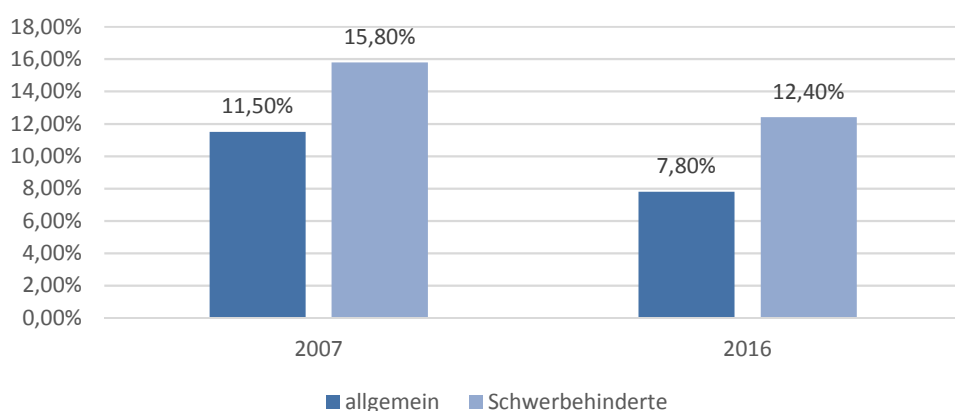
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Im Jahr 2018 waren in Deutschland 156.621 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet (-3,6 Prozent im Vorjahresvergleich). Davon wurden 42 Prozent im Rechtskreis SGB III und 58 Prozent im Rechtskreis SGB II betreut. Im gleichen Zeitraum waren in Bayern insgesamt 20.690 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet (3,3 Prozent weniger als im Vorjahr).

Die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter ist nach wie vor signifikant höher als die „allgemeine“ Arbeitslosenquote. Darüber hinaus ist die Dynamik der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen wesentlich geringer als bei Nicht-Schwerbehinderten. Daher sind die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil von Langzeitarbeitslosen in der erstgenannten Gruppe deutlich größer.

Abbildung 2

Arbeitslosenquote Schwerbehinderter in Deutschland im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote (jeweils eingeschränkte Bezugsgröße)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Hinweis: Eine offizielle Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen existiert nicht. Für eine jährliche Darstellung werden jedoch Arbeitslosenquoten auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen ermittelt (Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres).

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch höher qualifiziert als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose. Mit 55 Prozent konnten Erstere im Jahresdurchschnitt 2017 deutlich häufiger eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung vorweisen als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose (42 Prozent). Gleichzeitig lag der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen ohne Berufsausbildung mit 40 Prozent neun Prozentpunkte unterhalb des entsprechenden Anteils der Nicht-Schwerbehinderten.

Auch in Bayern bringen weit über 50 Prozent der arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen eine abgeschlossene Ausbildung oder sogar einen höheren Abschluss mit. Trotzdem gelingt es ihnen seltener, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.

1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. Nur 4 Prozent der Schwerbehinderten sind von Geburt an beeinträchtigt. Schwerbehinderungen werden in hohem Maße im Laufe des (Erwerbs-)Lebens „erworben“. Laut Statistischem Bundesamt wurde bei 87 Prozent der 7,6 Millionen schwerbehinderten Menschen, die in Deutschland leben (Stand: 2015), die körperliche Einschränkung durch eine Krankheit ausgelöst. Hauptursachen waren Funktionsbeeinträchtigung der Wirbelsäule, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schädigungen innerer Organe. Nur ein äußerst geringer Anteil von Behinderungen lässt sich unmittelbar auf Arbeitsunfälle zurückführen (1 Prozent). Auch psychische Erkrankungen – z. B. Neurosen, Psychosen, Depressionen, Burnout – können zu einer Schwerbehinderung führen und als solche anerkannt werden.

Mit unserer alternden Gesellschaft erklärt sich die mit dem Alter steigende Anzahl an schwerbehinderten Menschen. Die Demografie ist zugleich der wichtigste Faktor für deren Beschäftigungsanstieg. Er fiel bei der Gruppe der 55-Jährigen und älteren am deutlichsten aus: In dieser Altersgruppe waren 2015 222.000 bzw. 86 Prozent mehr beschäftigt als zehn Jahre zuvor. Bei den über 59-Jährigen hat sich die Zahl der Beschäftigten sogar mehr als verdoppelt und lag im Jahr 2015 bei 211.000. Das entspricht einem Fünftel aller schwerbehinderten Beschäftigten.

Mehr als 40 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Deutschland sind im erwerbsfähigen Alter. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren stabil geblieben, die absolute Zahl wird infolge des demografischen Wandels hingegen weiter zunehmen. Bereits zwischen 2007 und 2013 (neueste Zahlen) war ein Anstieg um knapp 290.000 (+9,5 Prozent) auf insgesamt 3,32 Millionen zu verzeichnen. Für das Jahr 2021 wird eine Zunahme auf insgesamt 3,4 Millionen schwerbehinderte Menschen im Alter zwischen 15 und 65 erwartet.

1.3 Fazit: Schwerbehinderte Menschen haben enormes Potenzial

Die Demografie bedingt einen steten Anstieg der Anzahl schwerbehinderter Menschen in Deutschland. Diese sind häufig gut qualifiziert und können – sofern richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter sein, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen.

Dieses enorme Potenzial gilt es noch stärker zu nutzen, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Unternehmen haben großes Interesse daran, einerseits durch Präventionsmaßnahmen ihre Belegschaft bis ins Renteneintrittsalter hinein fit und gesund zu halten, und andererseits schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu eröffnen. Um die berufliche Inklusion Schwerbehinderter erfolgreicher leisten zu können, sind Regulierung und staatlicher Zwang für unsere Betriebe allerdings die völlig falschen Ansätze. Nötig sind vielmehr Informationen und Anreize, die geeignet sind, Unsicherheiten abzubauen und Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung zu unterstützen.

2 Positionen und eigene Aktivitäten

Richtungswechsel nötig – Informationen und Anreize statt Regulierung

2.1 Inklusion muss möglichst früh ansetzen

Das gemeinsame Lernen und Miteinander von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung muss schon im Kindergarten und in allen Schularten – so weit möglich und für alle Seiten zum Vorteil – selbstverständlich werden. Die frühzeitige Erfahrung des Umgangs miteinander stärkt die sozialen Kompetenzen aller und beugt Vorurteilen vor. Ein inklusives Bildungssystem leistet damit einen wichtigen Beitrag zur späteren Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Ziel muss daher sein, Inklusion weitestgehend in den Regeleinrichtungen der unterschiedlichen Bildungsstufen zu verwirklichen. Inklusion in der Fläche des Bildungssystems zu verankern ist ein großes und komplexes Vorhaben – die Politik ist daher gefordert, planvoll vorzugehen. Kitas wie Schulen bedürfen einer kompetenten Unterstützung und aktiven Begleitung. Insbesondere brauchen die Bildungseinrichtungen eine angemessene Ressourcenausstattung, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können. Auch der weitere Ausbau von qualitativ hochwertigen Ganztagschulen ist notwendig, um mehr Raum für die individuelle Förderung der Schüler zu schaffen.

Wo dem speziellen Förderbedarf in Kitas und Regelschulen nicht Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration allerdings nicht sinnvoll. Gemeinsames Lernen darf nicht als Selbstzweck erzwungen werden: Das Wohl des Kindes hat Vorrang. Differenzierte Angebote mit sonderpädagogischer Expertise sind deshalb gefordert. Den sehr unterschiedlichen Behinderungsbildern muss eine hohe fachliche Spezialisierung der sonderpädagogischen Lehrkräfte entsprechen.

Inklusion als volle Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Lebensbereichen bedeutet auch, über die eigenen Begabungen den Weg in das Berufsleben zu finden. Berufsorientierung in der Schule gelingt dann, wenn sie umfassend und praxisnah durchgeführt wird. Kinder mit Förderbedarf brauchen eine noch intensivere Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, um ihre Potenziale zur Geltung zu bringen.

Bei allen Kindern mit und ohne Behinderung ist eine Potenzialanalyse vorzunehmen. Stärken müssen weiter gefördert, sonderpädagogische Förderbedarfe definiert werden. Die gesetzlichen Grundlagen und Strukturen für die nötige Hilfeleistung sind gegeben. Über eine enge Kooperation aller beteiligten Akteure muss sie abrufbar sein.

2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Fachkräftesicherung

Den bayerischen Unternehmen fällt es von Jahr zu Jahr schwerer, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Offene Stellen bleiben immer länger unbesetzt: Über alle Berufsgruppen und Anforderungsniveaus hinweg nahm die durchschnittliche Vakanzzeit – die Zeit vom geplanten Besetzungstermin einer Stelle bis zur tatsächlichen Besetzung – in Deutschland zwischen 2013 und 2018 um 34 Tage (+43 Prozent) zu, in Bayern sogar um 35 Tage (+40 Prozent). Schon heute führt das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte in einigen Branchen und Regionen Deutschlands zu Unterauslastung und Produktionsminderung. Um Wachstum und Wohlstand in Bayern zu sichern, muss es gelingen, den Fachkräftebedarf unserer Unternehmen zu decken.

Der demografische Wandel in Deutschland wird das Problem absehbar weiter verschärfen. In Bayern wird die Bevölkerung nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Bayerischen Landesamts für Statistik zwar zwischen 2017 und 2037 um rund eine halbe Million Menschen auf knapp 13,5 Millionen zunehmen. Doch betrifft diese Steigerung wesentlich die Alterskohorte der Über-65-Jährigen. Dagegen schrumpft der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter deutlich. Um den Bedarf unserer Unternehmen an Fachkräften zu decken, müssen wir alle vorhandenen Potenziale ausschöpfen. Kein Talent darf verloren gehen.

Zu dieser Herausforderung zählt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben. Behinderte Menschen haben Talente und können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Ebenso wichtig wie die (Re-)Integration in das Erwerbsleben ist allerdings, körperlichen Beeinträchtigungen möglichst vorzubeugen. Wenn Beschäftigte ihren Beruf infolge einer im Laufe des Lebens erworbenen Schwerbehinderung nicht mehr ausüben können, verlieren die Unternehmen wertvolle Arbeitskräfte. Prävention am Arbeitsplatz und darüber hinaus ist daher ein zentrales Anliegen auch der bayerischen Wirtschaft.

2.3 Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv

Eine weitere Verschärfung der Schutzvorschriften ist strikt abzulehnen. Gut gemeinte Sonderregelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer bewirken oft das Gegenteil von beruflicher Integration: Sie können zu Einstellungshemmnissen werden. Denn im Zweifel werden Unternehmen besonders geschützte Personen in wirtschaftlich unsicherem Umfeld eher nicht einstellen. Die Änderungen im Schwerbehindertenrecht – z. B. der Ausbau der Sonderpflichten des Arbeitgebers, die Erweiterung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung – haben zu einer Überreglementierung geführt und bei Unternehmen Rechtsunsicherheit hervorgerufen.

Der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen muss auf den Prüfstand. Ihnen ist durch Beschäftigungsanreize mehr geholfen als durch Sonderpflichten zu Lasten der Arbeitgeber, wie etwa das Erfordernis der Zustimmung zu Kündigungen durch das Integrationsamt nach § 168 SGB IX. Mit der Neuerung durch das Bundesteilhabegesetz,

wonach die Kündigung eines Schwerbehinderten ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam ist, wurde eine doppelte Hürde eingeführt. Im Gegenzug muss die Regelung nach § 168 SGB IX entfallen. Das Verhältnis sowie die zeitliche Reihenfolge von Betriebsratsanhörung, Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und Einholung der Zustimmung des Integrationsamts sind unklar – die Unternehmen sind dementsprechend verunsichert. Wenn die Regelung nicht komplett gestrichen wird, müssen durch die Einführung einer Kleinbetriebsklausel und das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes gemäß § 168 SGB IX nach drei Jahren zumindest Einstellungshemmnisse abgebaut werden.

Zwar kann in der Praxis nach Angaben des ZBFS-Inklusionsamtes, das in Bayern die Aufgaben des Integrationsamtes nach dem SGB IX wahrnimmt, in 80 Prozent der Fälle eine Zustimmung zum Kündigungsantrag erfolgen bzw. das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Aufhebungsvertrages enden. Doch führt die gesetzlich geforderte Zustimmung vor der Kündigung zu zeitlicher Verzögerung sowie zu Unsicherheit für die Unternehmen und wird nicht selten zur Verschleppung verwendet.

Auch eine höhere Ausgleichsabgabe hilft nicht weiter. Sie ist aufgrund der in § 77 Abs. 3 SGB IX geregelten Anpassungsvorschrift erst in jüngster Vergangenheit zum 1. Januar 2016 deutlich erhöht worden.

2.4 Informationen und Anreize statt Regulierung und Zwang

Um die Teilhabe Schwerbehinderter am Arbeitsleben weiter zu steigern, ist eine umfassende Information der Arbeitgeber nötig – sowohl über die Chancen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Personen bietet, als auch die rechtlichen Vorgaben, die dabei einzuhalten sind. Entscheidend ist auch professionelle Hilfe für Unternehmen: Hier sind vor allem die Spezialisten in den Arbeitsagenturen sowie bei den Reha-Trägern und nicht zuletzt auch die Integrationsämter und Integrationsfachdienste, die bereits sehr gute Arbeit leisten, gefordert. Die gemeinsamen Bemühungen zur Verbreitung des Bewusstseinswandels, dass „behindert“ nicht automatisch „leistungsgemindert“ bedeutet, sind voranzutreiben.

Das gute Miteinander von Staatsregierung, Behörden und der bayerischen Wirtschaft ist auch bei der beruflichen Inklusion Grundlage des Erfolgs im Freistaat. In einer „Gemeinsamen Erklärung“ haben sich die Akteure im Oktober 2018 das allseitige Anliegen bekräftigt, den Bewusstseinswandel voranzutreiben, bestehende Maßnahmen weiter auszubauen und das Spektrum an Leistungen durch eine Informationskampagne bekannter zu machen. Die zahlreichen Hilfen des Bayerischen Staatsministeriums für Familien, Arbeit und Soziales über dessen Inklusionsamt sowie der Integrationsfachdienste zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung müssen bei den Unternehmen noch präsenter werden und diese besser erreichen.

Bei allem Idealismus gilt: Unternehmen dürfen durch ihr Engagement keine dauerhaften Nachteile fürchten müssen. Zu begrüßen ist daher das mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) deutschlandweit eingeführte „Budget für Arbeit“, das in Bayern um 20 Prozent höher ausgestattet wurde. Das heißt: Der maximale Zahlbetrag des Budgets für Arbeit wurde

in Bayern von 40 auf 48 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erhöht. Damit wurde die Höhe des Lohnkostenzuschusses so ausgestaltet, dass sie den durchschnittlichen Kosten eines Platzes in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Bayern entspricht. Arbeitgeber erhalten dadurch einen Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung des behinderten Beschäftigten. Anspruchsberechtigt sind nur diejenigen Menschen, die einen Anspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen haben. Der tatsächliche Besuch einer Werkstatt ist nicht notwendig.

Das „Budget für Arbeit“ unterstützt somit einen Wechsel auf den Ersten Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung können einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber abschließen und trotzdem Unterstützung erhalten. Die Entlohnung muss tarifvertraglich oder ortsüblich sein. Konkret umfasst das „Budget für Arbeit“ folgende Leistungen: Einen Zuschuss zu den Lohnkosten für den Arbeitgeber. Die Höhe beträgt bis zu 75 Prozent des Arbeitslohnes, maximal 1.495,60 Euro (Stand: Januar 2019). Die Kosten für die Begleitung und Anleitung (Assistenz) am Arbeitsplatz sind – falls erforderlich – ebenfalls über das Budget für Arbeit abgedeckt. Zuständig für die Leistungsgewährung sind die Träger der Eingliederungshilfe, in Bayern die jeweiligen Bezirke.

2.5 Integration in Arbeit braucht differenzierte Ansätze

Schwerbehinderung hat viele Erscheinungsformen und wird in über 50 Kategorien unterschieden. Die Einteilung richtet sich dabei nicht in erster Linie nach der ursächlichen Krankheitsdiagnose, sondern nach der durch sie bestimmten Funktionseinschränkung (z.B. eine Funktionseinschränkung der Wirbelsäule bzw. eine Schädigung der inneren Organe).²

Entsprechend differenziert müssen auch die Ansätze zur Prävention und Wiedereingliederung gestaltet sein. Das Engagement der Wirtschaft berücksichtigt die Heterogenität der Ursachen und Folgen körperlicher Beeinträchtigungen und enthält eine große Bandbreite an Handlungsansätzen.

Gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales zeigen vbw und bayme vbm auf der Website www.arbeit-inklusive.bayern.de Beispiele aus der betrieblichen Praxis von Mitgliedsunternehmen auf. Mit diesen Best Practices wird deutlich, dass berufliche Inklusion in Betrieben jeder Größe gelingen kann – aber aus den Gegebenheiten vor Ort heraus passgenau entwickelt werden muss. Gesetzliche Vorschriften würden die unternehmerische Initiative eher gefährden als fördern.

² Menschen gelten nach § 2 Abs. 1 SGB IX als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. (Bundesagentur für Arbeit)

2.6 Das Engagement der Wirtschaft zeigt Wirkung

Die Arbeitgeberverbände haben zahlreiche Initiativen auf den Weg gebracht und einen wesentlichen Beitrag zum Beschäftigungsanstieg schwerbehinderter Menschen geleistet. Aus Sicht der Arbeitgeber ist auch die Prävention von großer Bedeutung. Über das Gesetz hinaus (Stichwort: Arbeitsschutz) haben sie ein großes Interesse daran, dass ihre Mitarbeiter das Renteneintrittsalter bei guter physischer und psychischer Gesundheit erreichen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge gewinnen daher immer mehr an Bedeutung.

a. Initiativen auf Bundesebene für die Arbeitsmarktintegration (Auswahl)

- Initiative *Inklusion gelingt!* der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH): Die Internetplattform informiert und unterstützt Betriebe, damit diese die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten können. Die Website enthält u. a. Handlungsempfehlungen, eine Übersicht der Förderinstrumente, zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden und Publikationen.
- Unternehmer-Netzwerk Inklusion (Nachfolgeprojekt von *Wirtschaft inklusiv*): Es handelt sich um ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt, das sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) wendet, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Dabei stehen die Anforderungen und Möglichkeiten der Betriebe im Mittelpunkt. Experten beraten Personalverantwortliche und Führungskräfte und wirken so auf die teilhabeförderliche Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse hin. Bayerische Teilprojekte finden in Augsburg, Regensburg und Schweinfurt statt. Die Projektumsetzung liegt dabei beim bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

b. Initiativen und Projekte der bayerischen Arbeitgeberverbände für Prävention

Da Schwerbehinderungen meist im Laufe des (Erwerbs-) Lebens „erworben“ werden, kommt dem Thema Prävention große Bedeutung zu. Die Arbeitgeberverbände haben zahlreiche Projekte auf den Weg gebracht, mit denen sie die Mitgliedsunternehmen informieren und in ihrem Engagement für die Gesundheit der Mitarbeiter unterstützen:

- *gesund(me)*: Mitgliedsunternehmen werden beim Aufbau, der Ausgestaltung und der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt. Ziel ist es, die Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten. Erfahrungsberichte und praktische Tipps werden im Rahmen von Veranstaltungen aufbereitet und in Informationspapieren zusammengefasst. Workshops zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ergänzen das Programm.
- *Psyche und Arbeitswelt*: Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, bieten wir ebenfalls unter dem Dach von *gesund(me)* Workshops und In-house-Trainings für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und

Betriebsärzte rund um das Thema psychische Belastungen an. Zudem wurde ein telefonischer Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet.

- *demografie(me)*: M+E Unternehmen in Bayern werden bei der Entwicklung einer demografiefesten Personalpolitik mit Tools, Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung unterstützt. Mit einem Inhouse-Training Ergonomie sowie ergonomischen Arbeitsplatzanalysen vor Ort können die Unternehmen aktiv den Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter, die Vermeidung von Gesundheitsschäden und damit die Senkung ihres Krankenstands fördern.

c. Projekt der bayerischen Arbeitgeberverbände für die Arbeitsmarktintegration

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative *FKS+* wird die vbw gemeinsam mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit ein Modellprojekt zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen in ländlichen Regionen auf den Weg bringen. Ziel ist es, Menschen mit einer anerkannten Behinderung auf den Weg in Ausbildung und Beschäftigung zu unterstützen. Gerade im ländlichen Raum stellen die Erreichbarkeit einer Bildungsmaßnahme oder Arbeitsstätte für die Betroffenen ein zentrales Hindernis dar. Daher wird im Projekt ein sozialraumorientierter Ansatz gewählt, der das Umfeld der Menschen aktiv in die Integrationsstrategie einbindet.

Ansprechpartner / Impressum

Dr. Markus Meyer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-215

Telefax 089-551 78-91 215

markus.meyer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de