

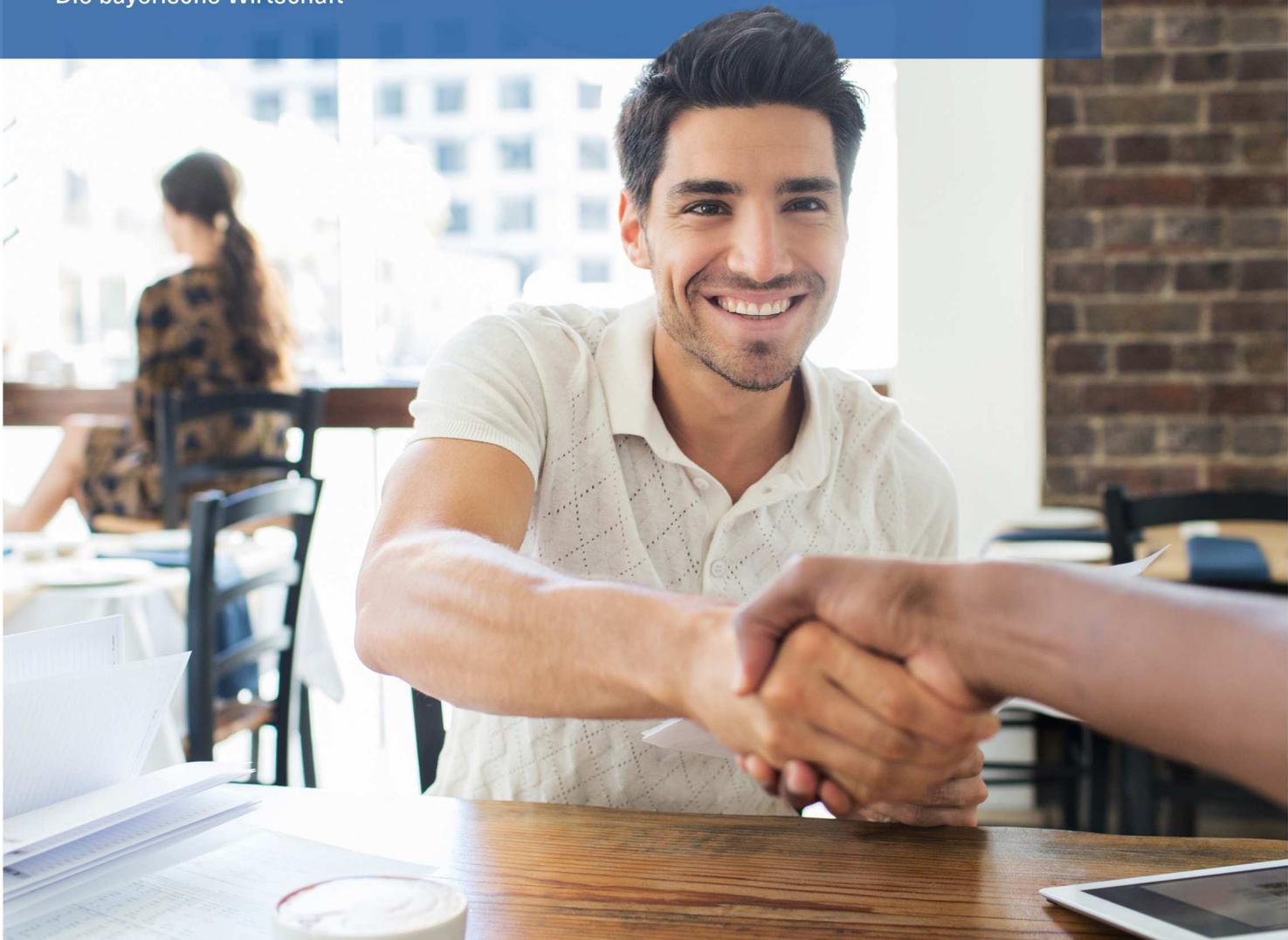
Arbeitsmarkt

Wirtschaft inklusiv

Position
Stand: März 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Menschen mit Behinderung sind am Arbeitsmarkt unverzichtbar

Der demografisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird dazu führen, dass es für einige Branchen und Regionen auch künftig eine besondere Herausforderung darstellt, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Dies gilt umso mehr, wenn die Konjunktur wieder Fahrt aufnimmt. Mit unserer *Initiative Fachkräftesicherung+* unterstützen wir Betriebe dabei, ihren Personalbedarf zu decken, indem wir alle verbliebenen Erwerbspersonenpotenziale aktivieren.

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 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 2021

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Zahlen, Daten und 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 und seelischer Beeinträchtigungen sowie der Reintegration und Inklusion von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt.
- *Die 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 und Fakten – Deutschland und Bayern

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist deutlich gestiegen.

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 deutlich 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 2008 (843.000 Personen) und 2018¹ (1.100.000 Personen) um 30,5 Prozent gestiegen. In Bayern wuchs diese Zahl im selben Zeitraum sogar um 42,2 Prozent: von rund 131.000 auf 187.000 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 die Inklusion zeigt Wirkung!

Mehr als zwei Drittel (69,9 Prozent) der in Deutschland beschäftigten Schwerbehinderten arbeitete 2018 bei einem privaten Arbeitgeber. Mit rund 270.000 arbeiteten die mit Abstand meisten im Verarbeitenden Gewerbe, darunter knapp 186.000 in der Metall- und Elektroindustrie. Darüber hinaus nahmen auch das Gesundheitswesen mit 78.000 Beschäftigten sowie der Bereich Pflege und Soziales mit 76.000 Beschäftigten wichtige Rollen ein.

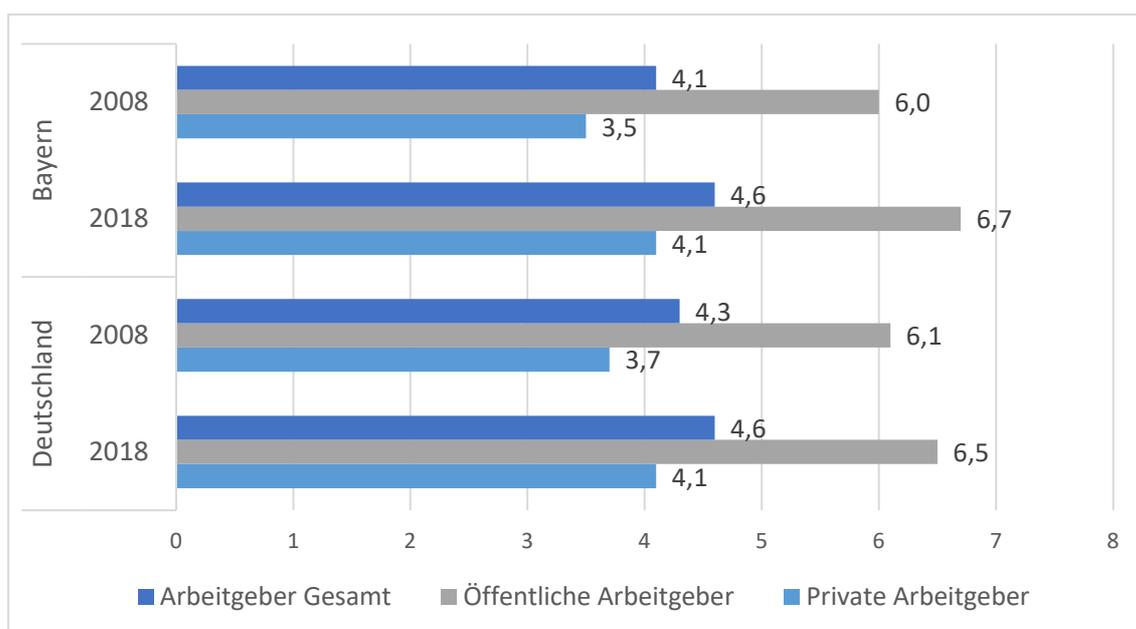
¹ Die Zahlen stehen erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung zur Verfügung. 2018 ist der aktuellste Stand.

1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern

Zwischen 2008 und 2018 haben sich die tatsächlichen Beschäftigungsquoten für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten konstant nach oben entwickelt. Insbesondere bei bayerischen Arbeitgebern ist die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter in diesem Zeitraum mit 42,2 Prozent deutlich überdurchschnittlich gestiegen (Bundesdurchschnitt: + 30 Prozent). 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

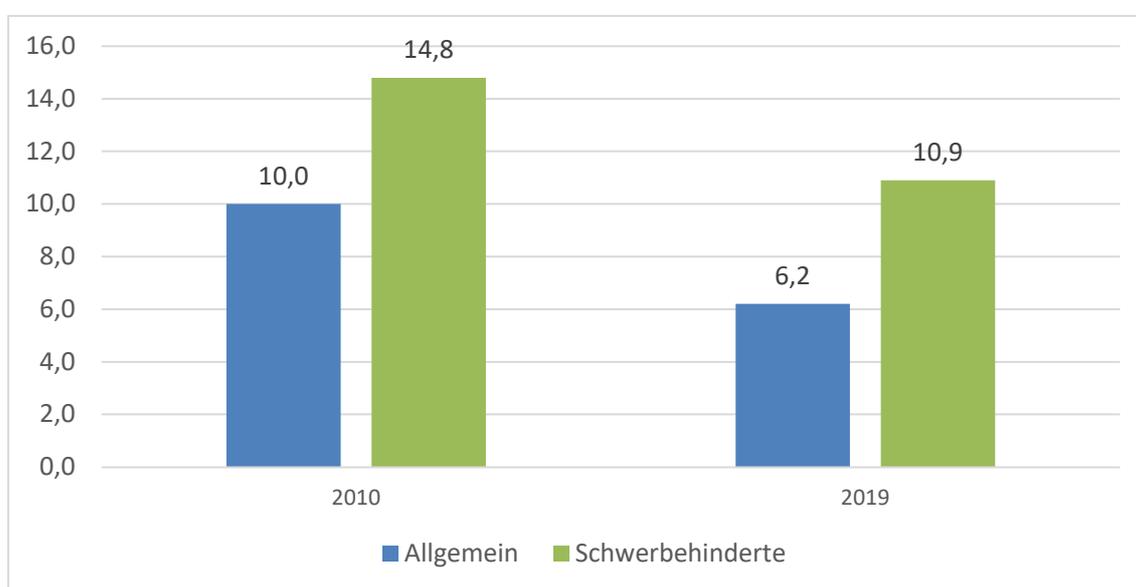
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Im Jahr 2020 waren in Deutschland 169.700 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, ein Plus von 9,7 Prozent im Vorjahresvergleich (Bayern: + 14,4 Prozent von rund 21.000 auf 24.000 Personen). Der Anstieg ist vorwiegend auf die Corona-Krise zurückzuführen. Die allgemeine Arbeitslosigkeit ist im selben Zeitraum um 18,9 Prozent gestiegen, in Bayern sogar um 29,8 Prozent. Zuletzt wurden rund 44 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III und 56 Prozent im Rechtskreis SGB II betreut.

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 in Prozent (je 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 53 Prozent konnten Erstere im Jahresdurchschnitt 2018 deutlich häufiger eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung vorweisen als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose (39 Prozent). Gleichzeitig lag der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen ohne Berufsausbildung mit 42 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 gut 3 Prozent der Schwerbehinderten sind von Geburt an beeinträchtigt. Schwerbehinderungen werden in hohem Maße im Laufe des (Erwerbs-)Lebens „erworben“. Laut Statistischem Bundesamt wurde bei 88 Prozent der 7,8 Millionen schwerbehinderten Menschen, die in Deutschland leben (Stand: 2017), die Behinderung durch eine Krankheit ausgelöst. Hauptursachen waren Funktionsbeeinträchtigung der Wirbelsäule, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schädigungen innerer Organe. Auch psychische Erkrankungen – z. B. Neurosen, Psychosen, Depressionen, Burnout – können zu einer Schwerbehinderung führen und als solche anerkannt werden. Nur ein äußerst geringer Anteil von Behinderungen lässt sich unmittelbar auf Arbeitsunfälle zurückführen (1 Prozent).

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 2019 (neueste Zahlen) war ein Anstieg um rund 200.000 (+6,5 Prozent) auf knapp 3,3 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 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, um 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 Berufe hinweg, Helfer ausgenommen, nahm die durchschnittliche Vakanzzeit – die Zeit vom geplanten Besetzungstermin einer Stelle bis zur tatsächlichen Besetzung – in Deutschland zwischen 2013 und 2019 um 40 Tage (+ 51 Prozent) zu. 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 Bevölkerungsvorberechnung des Bayerischen Landesamts für Statistik zwar zwischen 2019 und 2039 um knapp eine halbe Million Menschen auf über 13,5 Millionen zunehmen. Doch betrifft diese Steigerung wesentlich die Alterskohorte der Über-65-Jährigen: Diese Gruppe wird um 33 Prozent anwachsen. 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 und seelischen 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 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 (in Bayern: ZBFS-Inklusionsamt). 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 2021 deutlich auf folgende Sätze erhöht worden:

- 140 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent,
- 245 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
- 360 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Die gemeinsame gesellschaftliche Botschaft, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen ein Gewinn ist, wird mit einer verschärften Sanktionierung leider konterkariert. Strafgeder senden gegenüber den ohnehin aktuell arg belasteten Unternehmen ein komplett falsches Signal.

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. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen und Formalitäten es für Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter, aber auch bei der etwaigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten gilt, haben wir in unserem vbw Leitfaden *Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung* zusammengefasst.

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. In einer „Gemeinsamen Erklärung“ haben die Akteure 2018 das allseitige Anliegen bekräftigt, den Bewusstseinswandel voranzutreiben, bestehende Maßnahmen weiter auszubauen und das Spektrum an Leistungen bekannter zu machen. Die zahlreichen Hilfen des Bayerischen Staatsministeriums für Familien, Arbeit und Soziales über das 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 1.528,80 Euro (Stand: 2020). 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 Bezirksregierungen.

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

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)

Entsprechend differenziert müssen auch die Ansätze zur Prävention und Wiedereingliederung gestaltet sein. Das Engagement der Wirtschaft berücksichtigt die Heterogenität der Ursachen und Folgen körperlicher und seelischer 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.

2.6 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.
- Initiative *Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen*: Die gemeinsame Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wurde 2019 pilotiert. Ziel der Initiative ist es, beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, für die Belange schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren und auf deren Potenziale aufmerksam zu machen. Darüber hinaus sollen für diesen Personenkreis weitere Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden. Alle Beteiligten haben sich Anfang 2020 für eine Fortsetzung und Ausweitung der Initiative ausgesprochen.

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:

- *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*: Workshops für Unternehmen fördern das gemeinsame Ziel, die Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten. Erfahrungsberichte und praktische Tipps werden im Rahmen von Veranstaltungen aufbereitet und in Informationspapieren zusammengefasst.
- *Ergonomie/Demografie*: Das ServiceCenter Arbeitswissenschaft der bayerischen M+E Arbeitgeberverbände unterstützt Mitgliedsunternehmen bei der Analyse Ihrer Ausgangssituation und der Ableitung von individuellen, passgenauen Maßnahmen. Der Fokus liegt dabei auf der betriebsspezifischen Gestaltung von alters- und altersgerechter Arbeit. Ziel ist es, Betriebe dabei zu unterstützen, internen Handlungsbedarf zeitig zu erkennen, um Gesundheitsschäden zu vermeiden und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten.

c. Projekt der bayerischen Arbeitgeberverbände für die Arbeitsmarktintegration

Die vbw hat als Baustein ihrer *Initiative Fachkräftesicherung+* 2019 das Projekt „SoMI – Sozialraumorientiertes Modellprojekt zur Integration von Menschen mit Behinderung“ gestartet. Ziel ist es, zunächst 100 Arbeitsuchende mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Begleitet werden die teilnehmenden Betriebe und schwerbehinderten Beschäftigten dabei von der [Taskforce Fachkräftesicherung+](#), deren Ansprechpartner bayernweit für Arbeitgeber zur Verfügung steht, um bislang ungenutzte Fachkraftpotenziale in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Modellprojekt bietet arbeitsuchenden Menschen mit Behinderung zum einen ein persönliche Mobilitätskonzept. Denn häufig scheitert ein Arbeitsverhältnis daran, dass Bildungsstätten oder Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung schwer erreichbar sind. Zum anderen hilft ein persönlicher Coach, jegliche sonstige Hindernisse bei der Jobsuche zu überwinden. Dazu werden etwa berufspraktische Trainings zu relevanten fachlichen und sozialen Fähigkeiten oder eine Praktikumsvermittlung angeboten, um etwaige Vermittlungshürden abzubauen. Und: Die Coaches begleiten Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber auch nach einer erfolgreichen Jobvermittlung weiter – bis sich das Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis stabilisiert hat.

Zeichnet sich ab, dass die Eingliederung im Betrieb sowohl für das Unternehmen und als auch für den Beschäftigten mit Behinderung gut verläuft, kann die Intensität der Nachbetreuung reduziert werden. Bei auftretenden Problemen wird die Zusammenarbeit mit dem oder der ehemaligen Teilnehmenden sowie dem Betrieb intensiviert. In Einzelfällen kann die Nachbetreuung auf maximal neun Monate verlängert werden.

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 ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de