

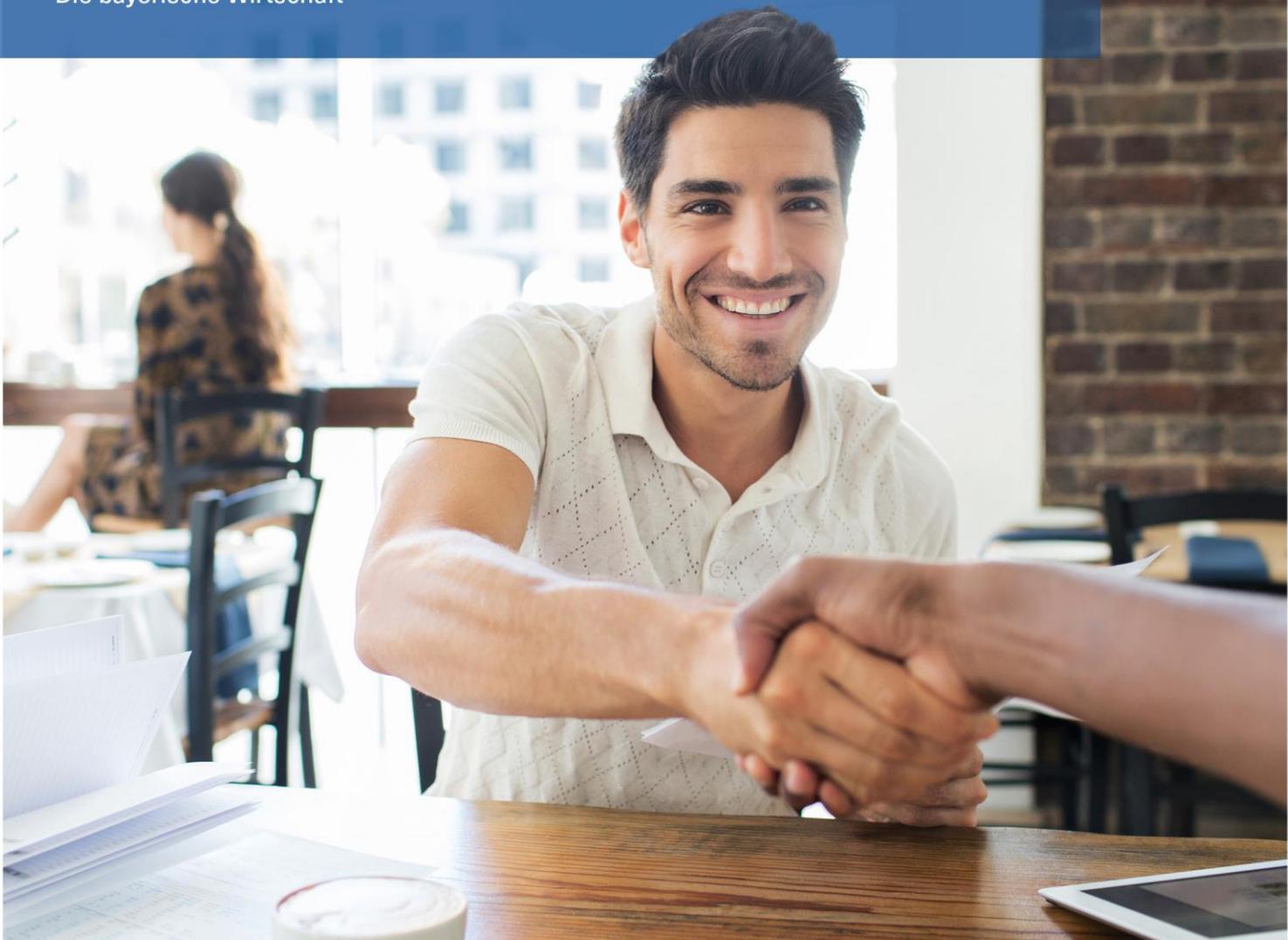
Arbeitsmarkt

# Wirtschaft inklusiv

Position  
Stand: April 2023

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

### Menschen mit Behinderung sind am Arbeitsmarkt unverzichtbar

Der Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf stellt eine zentrale Herausforderung für die bayerische und deutsche Wirtschaft dar. Zudem wird die Zahl der Erwerbspersonen in Bayern bis 2035 um ca. 700.000 Personen sinken (vbw Studie Arbeitslandschaft).

Die vbw engagiert sich zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbänden bayme vbm schon seit langem im Bereich der Fachkräftesicherung. Mit der *Initiative Fachkräftesicherung FKS+* wurde dieses Engagement nochmals intensiviert. Gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung verfolgen wir das Ziel, zusätzliche Fachkräfte für den bayerischen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Im Fokus stehen dabei verschiedene Zielgruppen, zu denen selbstverständlich auch Menschen mit (Schwer-)Behinderung zählen. Viele von ihnen sind gut oder sehr gut qualifiziert und können einen wichtigen Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung leisten. An der richtigen Stelle im Unternehmen eingesetzt, nehmen sie als leistungsfähige Mitarbeiter oft besonders motiviert ihre Aufgaben wahr.

Wir setzen uns auch in Zukunft dafür ein, die erprobten Ansätze dazu in die Fläche zu tragen und noch mehr Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Arbeit zu haben, bedeutet für jeden Menschen persönliche Unabhängigkeit, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung. Die Unternehmen übernehmen mit der Inklusion eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und gewinnen gleichzeitig wertvolle Arbeits- und Fachkräfte.

Bertram Brossardt  
April 2023

# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Zahlen, Daten, Fakten – Deutschland und Bayern</b>	<b>2</b>
1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen	2
1.1.1 Schwerbehinderte Beschäftigte allgemein	2
1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern	2
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation	3
1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor	4
1.3 Fazit: Schwerbehinderte Menschen haben enormes Potenzial	5
<b>2 Positionen und eigene Aktivitäten</b>	<b>6</b>
2.1 Inklusion muss möglichst früh ansetzen	6
2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung	6
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 Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs:* Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind gut qualifiziert. Sie werden am Arbeitsmarkt gebraucht. Die Zahl beschäftigter Schwerbehinderter in Bayern hat sich in den letzten zehn Jahren um rund 33 Prozent erhöht. Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen: 55 Prozent (2021 im Jahresdurchschnitt) der schwerbehinderten Arbeitslosen verfügten über einen Berufs- oder Hochschulabschluss gegenüber 45 Prozent unter den nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. 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 von stabilem Arbeitsmarkt

### 1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen

#### 1.1.1 Schwerbehinderte Beschäftigte allgemein

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).

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (und ihnen gleichgestellter Personen) hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. In ganz Deutschland ist sie nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bei Betrieben mit *mehr als 20 Arbeitsplätzen* zwischen 2010 (901.538 Personen) und 2020 (1.110.717 Personen) um 23,2 Prozent gestiegen. In Bayern wuchs diese Zahl im selben Zeitraum sogar um 34,1 Prozent: von 142.567 auf 191.228 Beschäftigte.

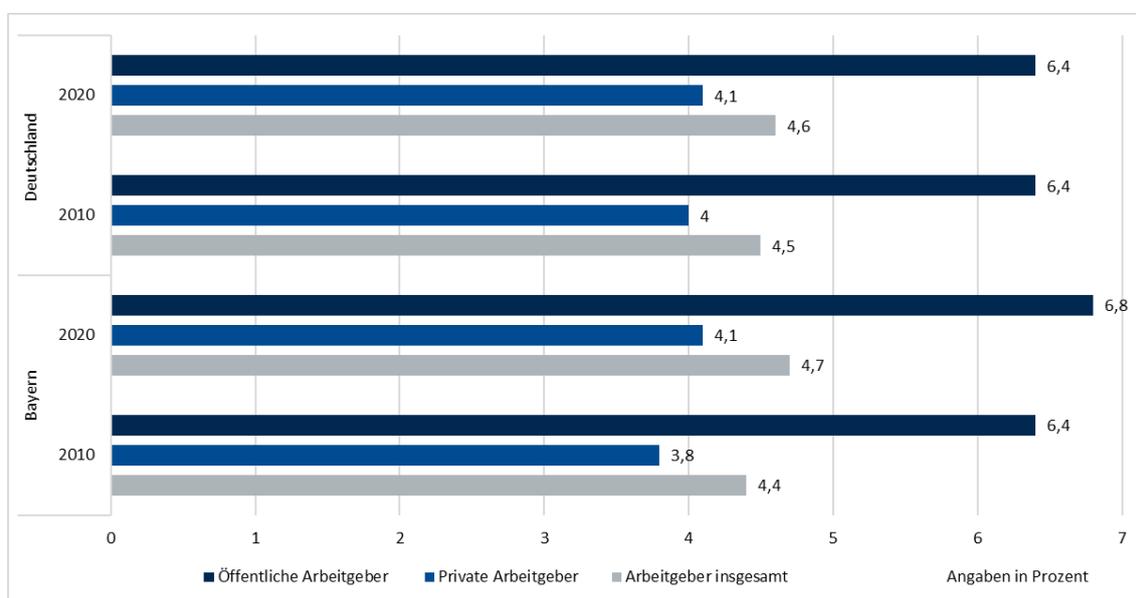
Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Für kleinere Betriebe gilt diese Quotenvorgabe nicht. Im Freistaat hat sich die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter bei Betrieben mit *unter 20 Arbeitsplätzen* besonders kräftig erhöht: Sie stieg zwischen 2010 und 2020 von 24.000 Personen auf 27.400 Personen, was einer Steigerung von 55,8 Prozent entspricht. Diese Zahl, die im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung alle fünf Jahre ermittelt wird, ist im selben Zeitraum in ganz Deutschland um über 61 Prozent gestiegen (von 128.300 Personen auf 223.400 Personen). Dadurch wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Einstellung schwerbehinderter Menschen keineswegs nur das Ergebnis von staatlicher Regulierung ist. Das Engagement für Inklusion, das gerade die bayerische Wirtschaft lebt, zeigt Wirkung!

Fast 79 Prozent der 24,7 Millionen Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen lagen im Jahr 2020 in Deutschland bei einem privaten Arbeitgeber. Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe (rund 23 Prozent) machen den größten Anteil aus.

#### 1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern

Zwischen 2010 und 2020 haben sich die tatsächlichen Beschäftigungsquoten für Betriebe über 20 Beschäftigte geringfügig gesteigert. Die tatsächlichen Ist-Beschäftigungsquoten sind aus der nachfolgenden Tabelle ablesbar.

Abbildung 1  
Beschäftigungsquoten (ist) nach privaten und öffentlichen Arbeitgebern



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit

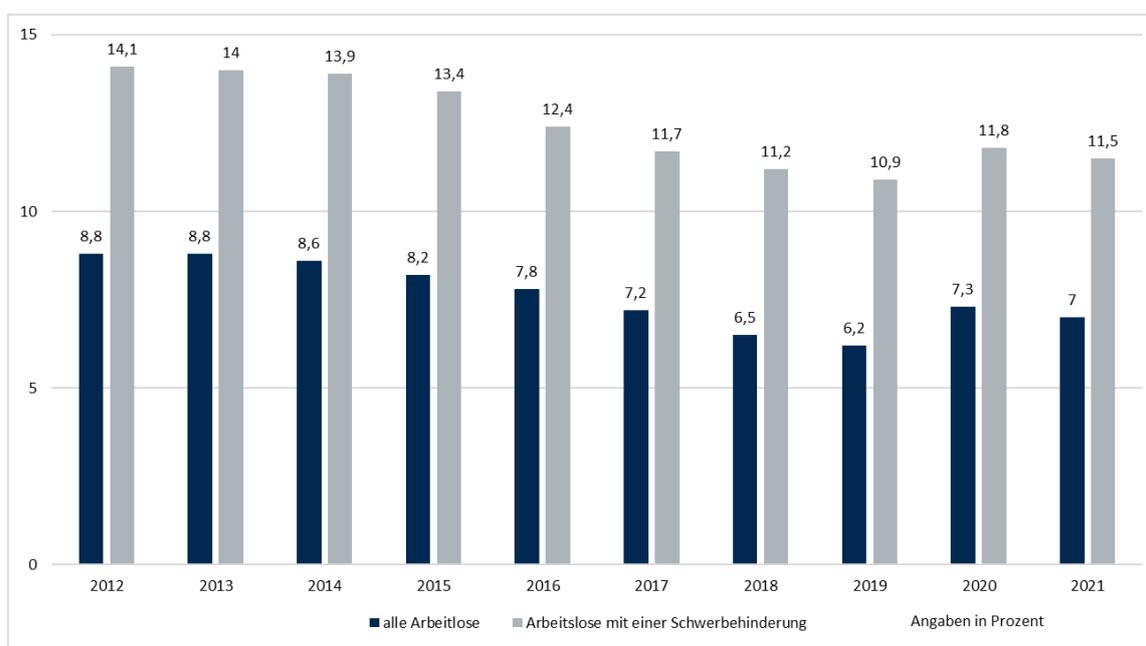
### 1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Im Jahr 2022 waren in Deutschland 163.507 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet (-5,2 Prozent im Vorjahresvergleich). Davon wurden rund 43 Prozent im Rechtskreis SGB III und rund 57 Prozent im Rechtskreis SGB II betreut. Im gleichen Zeitraum waren in Bayern insgesamt 23.337 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet (5,5 Prozent weniger als im Vorjahr).

Die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter lag 2021 bei 11,5 Prozent ist damit signifikant höher als die „allgemeine“ Arbeitslosenquote (REHADAT Statistik 2023). Schwerbehinderte Arbeitslose haben größere Schwierigkeiten, den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden als Nicht-Schwerbehinderte. Folglich sind die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil von Langzeitarbeitslosen unter der Gruppe der Schwerbehinderten deutlich größer.

Abbildung 2

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



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit 2022 / REHADAT

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 ihre Qualifikation ist im Mittel auch höher als die nicht-schwerbehinderter Arbeitslosen. Mit 50 Prozent konnten schwerbehinderte Arbeitslose im Jahresdurchschnitt 2021 deutlich häufiger eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung vorweisen als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose (36 Prozent). Gleichzeitig lag der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen ohne Berufsausbildung mit 45 Prozent zehn Prozentpunkte unterhalb des entsprechenden Anteils der Nicht-Schwerbehinderten.

## 1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. Nur 3,3 Prozent der Schwerbehinderten sind von Geburt an beeinträchtigt. Schwerbehinderungen werden in hohem Maße im Laufe des (Erwerbs-)Lebens „erworben“. Laut Statistischem Bundesamt wurde bei rund 90 Prozent der rund 7,8 Millionen schwerbehinderten Menschen, die in Deutschland leben (Stand: 2021), die körperliche Einschränkung durch eine Krankheit ausgelöst.

Nur ein äußerst geringer Anteil von Behinderungen lässt sich unmittelbar auf Arbeitsunfälle zurückführen (1,3 Prozent). Bei den Arten der Behinderung machen Schädigungen bzw. Funktionsbeeinträchtigungen innerer Organe, Querschnittslähmungen, zerebrale Störungen sowie geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen den größten Anteil aus (Statistisches Bundesamt 2021).

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 älter) am deutlichsten aus: In dieser Altersgruppe waren 2020 219.781 bzw. 60,3 Prozent mehr beschäftigt als zehn Jahre zuvor. Betrachtet man nur die über 60-jährigen stieg die Zahl in dieser Zeit von 129.800 auf 280.319. Sie hat sich also mehr als verdoppelt und liegt nun bei einem Viertel aller Beschäftigten.

Rund 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.

### 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 Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs. 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.

#### 2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung

Den bayerischen Unternehmen fällt es von Jahr zu Jahr schwerer, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Offene Stellen blieben in Deutschland im Jahr 2023 im Schnitt 145 Tage unbesetzt (+ 19, 8 Prozent gegenüber 2021). In Bayern liegt der Wert bei 144 Tagen (+ 19,5 Prozent). Schon heute führt das Fehlen geeigneter Arbeits- und Fachkräfte in einigen Branchen und Regionen Deutschlands zu Unterauslastung und Produktionsminderung. Um

Wachstum und Wohlstand in Bayern zu sichern, muss es gelingen, den Arbeitskräfte- und 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 2021 und 2040 um fast fünf Millionen Menschen auf rund 13,7 Millionen zunehmen. Doch betrifft diese Steigerung wesentlich die Alterskohorte der über 75-Jährigen. Dagegen schrumpft der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter deutlich (Bayerisches Landesamt für Statistik 2022). Um den Bedarf unserer Unternehmen an Arbeitskräften- und 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 Arbeitskräfte- und 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. Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft lebt dies etwa über die Mitgliedschaft im Bayerischen Bündnis für Prävention und Angebote für die Mitgliedsunternehmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

### 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. Die erneute Erhöhung der Ausgleichsabgabe ist nicht nachvollziehbar und trifft die Unternehmen in einer ohnehin schon schwierigen Zeit. Betriebe zeigen Offenheit für die Einstellung behinderter Menschen und ergreifen gezielte Schritte. Allerdings finden behinderte Menschen und Arbeitgeber häufig nicht zusammen (z. B. wegen fehlender Erfahrungen mit der Einstellung behinderter Menschen und unbekannter Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten). Die Sanktionierung durch die Ausgleichsabgabe kann gerade bei diesen Betrieben als ungerechtfertigte Strafe empfunden werden: Die Besetzung der Pflichtarbeitsplätze ist oft schwierig. Weiterhin arbeiten u. U. Menschen in den Unternehmen, die zwar behindert sind, deren Behinderung dem Arbeitgeber aber unbekannt ist und damit nicht in die Meldungen zum Ausgleichsverfahren einfließen kann. In der Folge zahlen u. U. Betriebe eine Ausgleichsabgabe, obwohl sie dazu nicht verpflichtet wären. Zudem gibt es nicht in allen Betrieben Tätigkeiten, die sich für Menschen mit Behinderung eignen und behinderte Menschen sind häufig weniger flexibel bzgl. des Wohnorts. Auch dies erschwert die Rekrutierung. Daher müsste folgendes gelten: Gelingt es Arbeitgebern trotz Bemühungen und mit Unterstützung durch die Arbeitsagentur nicht, die Pflichtarbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, sollten sie von der Zahlungspflicht befreit werden.

## 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, welche 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. Dabei können positive Beispiele aus der Praxis hilfreich sein.

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 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. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Bayern (EAA) können hier eine Lotsenfunktion für die Unternehmen übernehmen. Mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber soll Unternehmen die Einstellung behinderter Menschen deutlich erleichtert werden. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind gesetzlich verankert und haben 2022 ihre Arbeit aufgenommen.

Ziel der EAA ist es, Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Die EAA dienen dabei als „Lotse“ für die Arbeitgeber, da es eine Vielzahl an Leistungsträgern und Fördermöglichkeiten für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung gibt. Die EAA hilft den Arbeitgebern, die jeweils passenden Förderungen zu finden. Über eine kostenfreie Nummer gelangen Arbeitgeber direkt zur jeweiligen regionalen Beratungsstelle (insgesamt 12 in Bayern).

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. 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).

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.

Die Website [www.arbeit-inklusive.bayern.de](http://www.arbeit-inklusive.bayern.de) bietet Informationen rund um das Thema Inklusion und Arbeitswelt. Dort finden sich Beispiele aus der betrieblichen Praxis – auch von Mitgliedsunternehmen von bayme vbm. 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.

### 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*): Das Projekt wurde im April 2020 abgeschlossen, konnte aber stark für das Thema sensibilisieren und den Unternehmen viele Informationen zu Ansprechpartnern vermitteln. Es handelte sich um ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt, das sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) richtete, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Dabei standen die Anforderungen und Möglichkeiten der Betriebe im Mittelpunkt. Experten berieten Personalverantwortliche und Führungskräfte und wirkten so auf die teilhabeförderliche Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse hin. Bayerische Teilprojekte finden in Augsburg, Regensburg und Schweinfurt statt. Die Projektumsetzung lag dabei beim bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

### 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:

- 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 Workshops und Inhouse-Trainings für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsärzte rund um das Thema psychische Belastungen an.
- 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.

### **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. Lisa Hartmann

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-382

[lisa.hartmann@vbw-bayern.de](mailto:lisa.hartmann@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Sofern nicht anders angegeben, stammen die Zahlen von der Bundesagentur für Arbeit.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)