

Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Die Arbeitgeber setzen sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein. Sie engagieren sich bei der Ausbildung, der beruflichen Integration und beim nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen. Mehr als 1 Mio. schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung belegen dies. Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Die komplizierte, oft bürokratische Rechtslage und die Vielzahl unterschiedlicher Träger, die Unterstützungsleistungen gewähren können, erschweren Arbeitgeber jedoch oft die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Wirtschaft wirbt für Inklusion

Menschen mit Behinderungen brauchen keine Almosen, sondern die Chance, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln und ihr Können unter Beweis zu stellen. Mehr Inklusion zu ermöglichen, ist nicht nur gesellschaftspolitisch erwünscht, sondern für Arbeitgeber gerade auch aufgrund des Fachkräftemangels betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig. Die BDA wirbt gemeinsam mit DIHK und ZDH mit der Botschaft „Inklusion gelingt!“ für mehr Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Auf der Website inklusion-gelingt.de sind die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber aufbereitet und das Engagement der Unternehmen dargestellt. Das Projekt Wirtschaft inklusiv hat als erstes arbeitgeberorientiertes, kostenfreies Beratungsangebot von der Wirtschaft für die Wirtschaft konkrete Unterstützung für Arbeitgeber in ihrer Region geboten. Das Projekt wurde im April 2017 erfolgreich abgeschlossen. In Zukunft wird die Expertise in das neue Projekt „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“ einfließen.

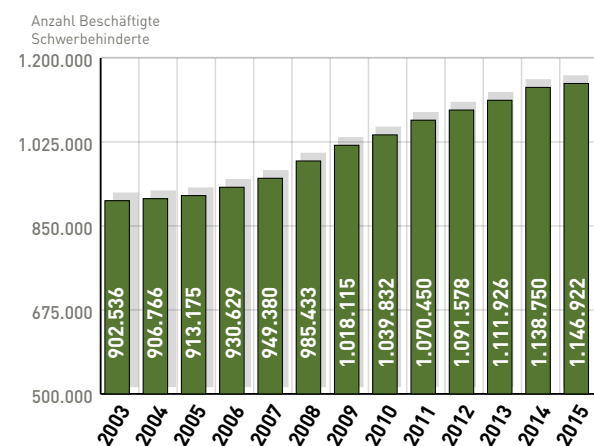
Für mehr Inklusion früh ansetzen

Durch mehr gemeinsames Lernen und Miteinander von Kindern mit und ohne Behinderung schon im Kindergarten und in der Schule können Vorbehalte und Vorurteile frühzeitig abgebaut werden. Diese Aufgabe muss bisher viel zu häufig von den Unternehmen bei der späteren Integration in den Arbeitsmarkt geleistet werden. Während Inklusion im Kindergarten schon recht gut gelingt, gibt es beim gemeinsamen Lernen immer noch Aufholbedarf. Wo Menschen mit Behinderungen besondere Förderung brauchen, darf gemeinsames Lernen nicht als Selbstzweck erzwungen werden. Das Wohl des Kindes und Jugendlichen hat Vorrang. Richtig ist vielmehr: so viel gemeinsames Lernen wie möglich, so viel spezielle Förderung wie nötig. Differenzierte Angebote mit sonderpädagogischer Expertise sind deshalb gefordert.

Einstieg in Arbeit möglich

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung ist auf deutlich über 1 Mio. gestiegen. Diese Entwicklung ist nicht allein Folge der demografischen Entwicklung: Denn die Zahl der Beschäftigten ist stärker gestiegen als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter. Von der guten Lage am Arbeitsmarkt profitieren also auch Menschen mit Behinderungen. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sinkt seit März 2016 sogar stärker als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Auch die Zahl schwerbehinderter Auszubildender ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel. Diese erfreulichen Entwicklungen sollten in der politischen Diskussion viel stärker beachtet werden.

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gestiegen



Quelle: BA, 2017

Nicht durch Schutzvorschriften ausgrenzen

Die vielen, gut gemeinten Sonderregelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erschweren es, das bei Beschäftigten und Arbeitgebern leider oft noch bestehende Vorurteil „schwerbehindert gleich Leistungsgemindert“ aufzubrechen und Unternehmen zu mehr Einstellungen schwerbehinderter Menschen zu ermutigen. Viele Schutzvorschriften bewirken oft das Gegenteil von Inklusion, indem sie sogar neue, zusätzliche Einstellungshemmnisse errichten. Entscheidend für mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sind professionelle Hilfe sowie erfolgreiche Inklusionsbeispiele.

Viele Schutzvorschriften bewirken oft das Gegenteil von Inklusion, indem sie sogar neue, zusätzliche Einstellungshemmnisse errichten. Entscheidend für mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sind professionelle Hilfe sowie erfolgreiche Inklusionsbeispiele.

schwerbehinderter Menschen zu ermutigen. Viele Schutzvorschriften bewirken oft das Gegenteil von Inklusion, indem sie sogar neue, zusätzliche Einstellungshemmnisse errichten. Entscheidend für mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sind professionelle Hilfe sowie erfolgreiche Inklusionsbeispiele. Hier sind vor allem die Spezialisten in den Arbeitsagenturen sowie bei den Reha-Trägern und nicht zuletzt auch die Integrationsämter und Integrationsfachdienste gefordert. Die vielfältigen Förderinstrumente zur Ausbildung und Beschäftigung

schwerbehinderter Menschen müssen vorrangig die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Erfolgreich können diese Maßnahmen letztlich nur sein, wenn sie in ein Gesamtkonzept für Wachstum und Beschäftigung eingebettet werden, das mehr Chancen für alle eröffnet.

Bundesteilhabegesetz: positive Ansätze nutzen

Mit dem Bundesteilhabegesetz werden richtige Ziele verfolgt, wie z. B. die Einführung eines ggf. dauerhaften Minderleistungsausgleichs („Budget für Arbeit“), das zum Ziel hat, mehr Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen zu erreichen, die sonst in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen arbeiten würden. Zentral ist auch eine verbesserte Zusammenarbeit der Reha-Träger. Die Neuregelungen zur Schwerbehindertenvertretung bringen hauptsächlich neue Kosten und zusätzliche Bürokratie.

Publikationen und Ansprechpartner

Zusammen erfolgreich in Arbeit

Tagungsbroschüre, März 2016

Teilhabe von Menschen mit Behinderung verbessern – Strukturen der Rehabilitation optimieren – Verschiebeparkplätze verhindern

Stellungnahme, April 2015

INKLUSION UNTERNEHMEN – Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Leitfaden, Februar 2014

BILDUNG INKLUSIV – Potenziale entfalten durch Inklusion

Broschüre, Januar 2014

Inklusion gelingt!

Erklärung von BDA, DIHK und ZDH, Januar 2014

Betriebliches Eingliederungsmanagement individuell gestalten

Das gesetzlich vorgesehene betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX kann ein hilfreiches Instrument zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen sein. Es wirft aber noch immer zahlreiche Fragen bei Arbeitgebern und Beschäftigten auf. Grundsätzlich kann ein BEM nur erfolgreich sein, wenn der Formalismus auf ein erträgliches Maß reduziert wird. Weitergehende gesetzliche Regulierungen sind hingegen kontraproduktiv und tragen nicht zur Verwirklichung eines individuellen BEM bei. Sie würden die bestehenden erfolgreichen Umsetzungsstrategien des BEM wie auch darüber hinausgehende, freiwillige betriebliche Initiativen zur Wiederherstellung und zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unnötig erschweren. Schließlich ist immer ein maßgeschneidertes Fallmanagement erforderlich. Das BEM wird zudem nur dann nachhaltig gelingen, wenn die betroffenen Beschäftigten selbst ein Interesse daran haben.

Initiativen der BDA

- Kampagne der Spitzenverbände der Wirtschaft „Inklusion gelingt!“ mit der Internetplattform www.inklusion-gelingt.de
- Veranstaltungsreihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“, u. a. mit dem Bundesarbeitsministerium
- Beratungsprojekte Wirtschaft inklusiv und Unternehmens-Netzwerk Inklusion, umgesetzt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. und die dort zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft
- Beteiligung an der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesarbeitsministeriums
- Inklusionspreis der Wirtschaft, zusammen mit dem UnternehmensForum, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt
- Engagement in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), alternierender Vorstandsvorsitz durch BDA und DGB

Mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung gemeinsam gestalten

Stellungnahme, Februar 2013

Chancen von Menschen mit Behinderung weiter verbessern

Stellungnahme, März 2012

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de