

Fachkonferenz der FES:  
**Herausforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt**  
17. Juni 2015, 13.00 Uhr in Berlin

**Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussionen der Arbeitsgruppe 4:**

***Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt – Anforderungen aus der Sicht der Unternehmen***

<i>Moderation:</i>	Kerstin Tack, MdB
<i>Impulsreferate:</i>	Nora Fasse, BDA, Abteilung Arbeitsmarkt, Berlin. Manfred Otto-Albrecht, Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Wirtschaft inklusiv – ein Projekt der BAG abR e. V., Hamburg.
<i>Themenpate:</i>	Prof. Dr. Ernst von Kardorff, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Rehabilitationswissenschaften.

Im ersten Impulsreferat stellte Frau Fasse aus der Sicht der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände sechs Thesen zur Bedeutung eines inklusiven Arbeitsmarkts, zu den Bedingungen für erfolgreiche Wiedereingliederung und zu den Erwartungen an das Rehabilitationssystem vor:

1. Inklusion werde inzwischen von den Unternehmen - nicht zuletzt aufgrund des branchenspezifischen Fachkräftemangels und der demografisch bedingten Zunahme gesundheitlicher Beeinträchtigungen vor allem der älteren Belegschaften nicht nur als wichtiges Thema erkannt und als Chance begriffen, um neue Arbeitskräfte zu gewinnen und Beschäftigte auch mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen möglichst lange im Arbeitsleben zu halten. Dabei bestehe allerdings bei den Unternehmen ein Informationsdefizit über die gesamte breite Palette der Unterstützungsmöglichkeiten aus dem Rehabilitationssystem.
2. Der BDA plädiert dafür Behinderung nicht mit Leistungsminderung gleichzusetzen; so berichteten Unternehmen von positiven Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten vor allem in den Bereichen, Motivation, Einsatzfreudigkeit und sähen die Beschäftigung behinderter Menschen als Bereicherung, wenn besondere Stärken und Befähigungen genutzt werden könnten; hervorzuheben sei auch die Bedeutung des in langer Betriebszugehörigkeit erworbenen Erfahrungswissens älterer Beschäftigter, auf das Unternehmen nicht verzichten wollten, wenn bei dieser Personengruppe gesundheitliche Beeinträchtigungen/Behinderungen auftreten. Insofern betrachtet der BDA den Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt auch unter dem Aspekt eines Wettbewerbsvorteils – vor allem betriebsbezogen, aber auch mit Blick auf positive Außenwirkungen.
3. Inklusion könne nur durch gemeinsames Handeln von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelingen, wie etwa beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM § 84 SGB IX). Entlastende Effekte und eine Verbesserung des Betriebsklimas und der Unternehmenskulturen setzten allerdings ein Aufeinanderzugehen und Offenheit auf beiden Seiten voraus und – bezogen auf Programme oder Vorgaben – einen vertretbaren organisatorischen und Kostenaufwand.
4. Als zentrale Barriere für eine (vermehrte) Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen/Behinderungen werden von Arbeitgeberseite Überregulierung und Bürokratisierung gesehen, einzelne Regelungen würden von Betrieben als „Bestrafung“ empfunden und führten nicht zu einer vermehrten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. An die Politik richtet sich daher der Wunsch nach einer Vereinfachung von Verfahrensschritten, einer Reduzierung vielfältiger und unklarer Zuständigkeiten sowie nach Flexibilisierung von Regelungen.
5. Bedeutung von bereits bestehenden best practice Beispielen, die zur Ermutigung dienen und als Multiplikator wirken können. Ein besonderes Merkmal von best practice sei die gelungene Herstellung einer Passfähigkeit zwischen dem/der behinderten Bewerber/-in und der

Tätigkeit und dem Arbeitsplatz. Beispiele hierfür ließen sich etwa bei den mit Inklusionspreisen ausgezeichneten Betrieben finden oder z.B. auf der Webseite: [www.inklusion-gelinkt.de](http://www.inklusion-gelinkt.de) oder in dem BDA-Leitfaden „Inklusion Unternehmen“.

6. Anforderungen aus Sicht der Arbeitgeber zu einer Förderung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt:

- Bessere Informationen über Zuständigkeiten und gezielte Beratung
- Finanzielle Hilfen.

Das zweite Impulsreferat von Herrn Manfred Otto-Albrecht (FAW = Fortbildungsakademie der Wirtschaft), der das Projekt „Wirtschaft inklusiv“, eine Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft der ambulanten beruflichen Rehabilitation (BAG-abR e.V.), leitet, das vom BMAS und dem BDA unterstützt wird, ging zunächst auf ein zentrales Ziel der Initiative ein: die Schaffung stabiler vernetzter Arbeits- und Kommunikationszusammenhänge zwischen Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen auf der einen und den Unternehmen auf der anderen Seite. Inhalte und Formen der Beratung müssten, basierend auf den bisherigen Erfahrungen

- Arbeitgeber- und betriebsorientiert sein und
- anlasslos erfolgen, also proaktiv zugehend angelegt sein
- betriebliche Erfordernisse und Reha-Strukturen müssten zusammengebracht werden (fallbezogene Abstimmung um passgenaue Unterstützung zu gewährleisten)
- die persönliche Beratung von Personalverantwortlichen müsse gegeben sein.

Dieser Im Projekt „Wirtschaft inklusiv“ gewählte Zugang, würde auch durch eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung bestätigt, in der u.a. Informationsdefizite und fehlende Transparenz der Fördermöglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation und Platzierung behinderter Arbeitnehmer/-innen seitens der Unternehmen konstatiert werden.

Als weitere besonders wichtige Punkte zeigten sich die Forderung nach *vereinfachten Verfahren zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* (LTA-Leistungen) sowie die Forderung nach einer *größeren Flexibilität der Regelsysteme*; als ein Beispiel wurden hier die Anforderungen an die Ausbildereignungsprüfungen genannt, die für kleinere Betriebe nur schwer zu verwirklichen seien.

In der anschließenden recht lebendigen Diskussion wurden verschiedene Aspekte aufgegriffen, die teilweise direkt auf die Impulsreferate reagierten, teilweise neue Gesichtspunkte benannten.

#### *Bereitschaft zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer/-innen seitens der Unternehmen*

Mit Blick auf die Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmens des Allgemeinen Arbeitsmarkts wurde betont, dass nach wie vor Ängste vor aufwändigeren Kündigungsverfahren, aber auch vor Konflikten in den Betrieben und vor Unsicherheiten im Umgang mit den behinderten Beschäftigten existierten. Diese Ängste seien letztlich bedeutsamer als finanzielle Aspekte (Ausgleichsabgabe). Bei vielen – vor allem kleinen und mittleren Unternehmen – sei die Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten oder behinderten Beschäftigten häufig auch durch die persönliche Betroffenheit des Unternehmers (Behinderung in Familie oder Verwandtschaft) motiviert, durch die Verbesserung des sozialen Images des Betriebes und nicht zuletzt durch den Nutzen der Beschäftigung behinderter Menschen für die Betriebe bedingt; letzteres beziehe sich aber häufig darauf, erfahrene Fachkräfte im Unternehmen zu halten, wie die hohe Quote der internen Rekrutierung Schwerbehinderter aus den Betrieben und die geringe Erst- oder Neueinstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer/-innen von außen nahe lege.

#### *Besondere Bürokratische Hürden:*

Hier wurden besonders Probleme bei der Einstellung eines Menschen mit einer Behinderung genannt, die dazu beitragen, die Einstellung zeitlich deutlich zu verzögern, bis ggf. erforderliche

Hilfen bewilligt würden (Kostenträgerzusagen). Hier sei eine deutliche Beschleunigung erforderlich. Die Gemeinsamen Servicestellen nach § 23 SGB IX wären hier bislang keine Hilfe. Viel eher wäre es sinnvoll, wenn eine Person – etwa ein Case- oder Disability Manager – für die Koordination aller erforderlicher Hilfen und für den Vermittlungs- und Beratungsprozess zuständig wäre und als Ansprechpartner für den behinderten Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber zur Verfügung stünde. Diese *Beratung, Vermittlung und Betreuung aus einer Hand* wäre besonders auch für die bislang zahlenmäßig eher wenig genutzten Hilfen wie das Persönliche Budget für Arbeit, Arbeitsassistenten sowie für die Unterstützte Beschäftigung sinnvoll, um diese bekannter zu machen, ihre besonderen Leistungen herauszustellen und sie unter aktiver Einbeziehung der behinderten Beschäftigten zielgerecht umsetzen zu können.

### *Informationsdefizite und Möglichkeiten ihrer Behebung*

Angesichts der vielfältigen Informationsangebote im Internet von der umfassenden Datenbank Reha-Dat des Deutschen Instituts der Wirtschaft angefangen bis zu den Webseiten der Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter und der Integrationsfachdienste (und ihrer Spezialabteilungen für blinde und gehörlose Menschen) sowie der Unzahl von Flyern aller Beratungsämter erschien der Verweis auf Informationsdefizite erstaunlich; in der Diskussion zeigte sich aber, dass die entscheidende Frage sei, von wem und in welchem Umfang diese Informationen tatsächlich genutzt würden; hier wurde darauf hingewiesen, dass die reine Sachinformation auf den unterschiedlichsten Informationskanälen erst dann operativ wirksam würden, wenn sie etwa durch folgende Strategien bzw. Maßnahmen lebendig gemacht würden:

- a) anlasslos: hier sei eine generelle proaktive Zugangsweise – wie im Beitrag von Otto-Albrecht herausgestellt wurde – hilfreich und motivierend, die konkret und persönlich auf die Unternehmen und Personalverantwortliche, aber auch Betriebsräte zugehen sollten, um die Möglichkeiten der Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen betriebsnah zu verdeutlichen und dafür zu sensibilisieren, in welchen Bereichen Menschen mit spezifischen Beeinträchtigungen eingesetzt werden könnten, an die im Unternehmen bislang noch nicht gedacht worden sei; anzufügen wäre hier auch die konkrete Nutzung von best-practice Beispielen sowie auch der Einsatz von betroffenen Arbeitnehmern/-innen, die erfolgreich (wieder-)eingegliedert wurden, als Botschafter mit ihren eigenen Erfahrungen.
- b) Anlassbezogen: Unterstützung bei konkretem fallbezogenem Eingliederungsmanagement
- c) Diagnosebezogen: Konkrete Hinweise darauf, wie Arbeitgebende und Kollegen/-innen mit Menschen umgehen und auf sie reagieren sollen, wenn diese nicht-sichtbare Beeinträchtigungen, vor allem psychische Krankheiten, Anpassungsstörungen und seelische Erschöpfungszustände zeigten. Mit Blick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten wäre es sinnvoll zu zeigen, für welche Tätigkeitsbereiche sie zuverlässig in Frage kommen können.

Zusammengefasst: mehr zugehende und vor Ort stattfindende Information und Beratung und konkrete fallbezogene Unterstützung.

Informationsdefizite bestünden aber nicht nur bei den Unternehmen und vielfach auch bei den betroffenen Menschen selber – und hier wurde noch einmal betont, dass die Allgemeinen Servicestellen hier bislang keine Hilfe darstellten –, sondern auch bei den einzelnen Einrichtungen und Hilfesystemen: dies verweist darauf, dass Informationsdefizite auch innerhalb des Versorgungssystems abgebaut werden müssen; zusätzlich sei auch davon auszugehen, dass die Perspektiven und Eigeninteressen der einzelnen von unterschiedlichen Kostenträgern finanzierten Einrichtungen nicht deckungsgleich sind und hier auch zwischen den Einrichtungen Intransparenz und oft auch keine einheitliche Linie erkennbar sei.

### *Größere Flexibilität der Regelsysteme*

Mit Blick etwa auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach medizinischer oder beruflicher Rehabilitation sei die etwa von einigen BFWs angebotene Nachbegleitung für 6-Monate nicht ausreichend;

dies gelte auch für die zeitliche Befristung der Unterstützten Beschäftigung. Hier wäre es erforderlich zu fallbezogen bedarfsgerechten und flexiblen Lösungen zu kommen, bei denen es sich nicht um eine dauerhafte, sondern um eine zeit- bzw. phasenweise Begleitung handele – etwa bei Konflikten mit Kollegen oder den Vorgesetzten, bei einer Verschlechterung der gesundheitlichen Bedingungen oder bei einer akuten Krise (etwa bei psychischen Erkrankungen) –, bei der eine Fachkraft den/die betroffenen Arbeitnehmer/-in unterstützen oder als Mediator zu Kollegen/-innen oder zu Vorgesetzten hin fungieren könnte.

#### *Zur Forderung nach einer rechtlichen Gleichstellung der Schwerbehinderten-Vertretung mit dem Betriebsrat (Stimmrecht !)*

Hier ist die Position der Arbeitgeber ein eindeutiges Nein, nicht zuletzt weil die Befürchtung besteht, dass es zu betriebsinternen Konflikten kommen könne. Dagegen wurde eingewandt, dass es ja schon jetzt bei kleineren Betrieben keine eigene Schwerbehindertenvertretung gäbe, sondern diese Aufgabe von einem Betriebsrat zusätzlich wahrgenommen werde. Dafür dass es zumindest zu innerbetrieblichen Unstimmigkeiten zwischen Betriebsräten und Schwerbehinderten-Vertretung kommen kann, gibt es empirische Belege, die auf unterschiedliche Interessenlagen verweisen.

#### *Zur Kooperation zwischen Unternehmen und dem System der medizinischen und beruflichen Rehabilitation*

Bei dieser Kooperation sollte nicht vergessen werden, dass es hier nicht nur um eine Kooperation mit den jeweiligen Unternehmensleitungen und dem Reha-System geht, sondern dass die Kooperation, vor allem auch die konkrete Vor-Ort-Information – mit good- und best-Practice Beispielen – und Sensibilisierung des Themas mit den Belegschaften erfolgen muss. Hier bestehen auch nach wie vor Vorbehalte und Vorurteile gegenüber behinderten Beschäftigten, Ängste vor einer Bevorteilung behinderter Mitarbeiter/-innen und Unsicherheiten, wie behinderten Beschäftigten im Betriebsalltag zu begegnen sei.

Die Zeit war natürlich viel zu kurz, um alle Aspekte in die Tiefe gehend zu verfolgen, hat aber deutlich gemacht, wie sehr das wechselseitige Interesse an Fragen der Erst- und Wiedereingliederung behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt und an der Stabilisierung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, das mit der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention unter der Überschrift „Inklusion“ einen erheblichen Auftrieb erhalten hat, die Diskussion innerhalb des Reha-Systems und der Arbeitgeber und ein Aufeinanderzugehen der beiden Seiten bestimmt, so dass über die wechselseitige Wahrnehmung eine gemeinsam abgestimmte Perspektive schrittweise auf den Weg gebracht werden kann. Mit Blick auf die vorhandenen Barrieren und die Überbürokratisierung könnte, das in der Beratung befindliche Bundesteilhabegesetz sicher noch weitere Impulse aufnehmen.

Für die Zusammenfassung: Prof. Dr. Ernst von Kardorff