



Regionale Herausforderungen, engagierte Unternehmen | Nr. 3, 2017

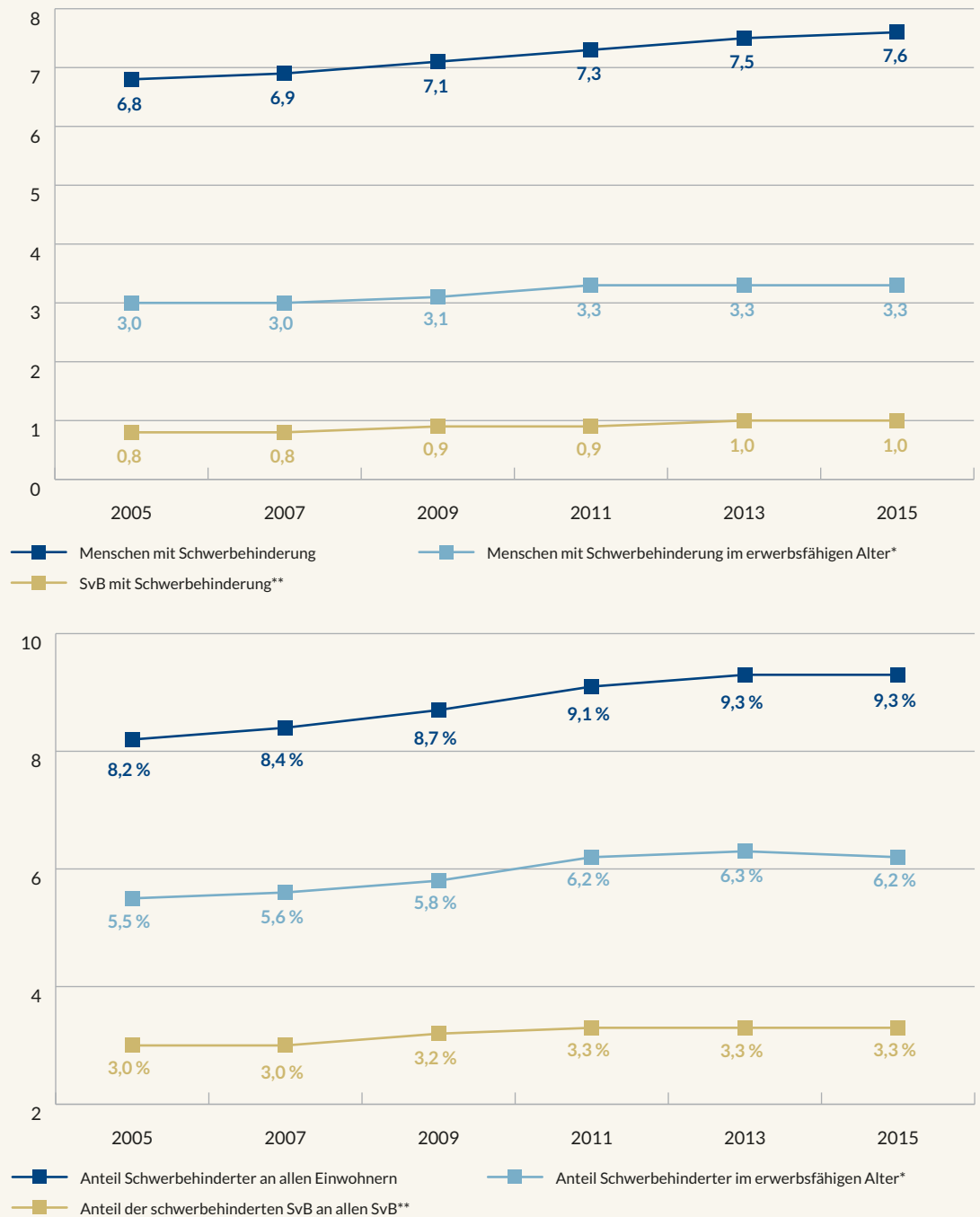
# Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung

Die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Menschen unterscheidet sich regional recht deutlich, doch fast überall könnte sie noch besser sein. Für Unternehmen gibt es gute Gründe für eine inklusive Personalpolitik – die Orientierung an guten Beispielen aus der Wirtschaft kann auf diesem Weg helfen.

Inklusion und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung haben Kernthemen einer modernen Gesellschaft zu sein. In Deutschland schuf die Bundesregierung im Jahr 2001 mit der Beschäftigungspflicht für Menschen mit Schwerbehinderung den gesetzlichen Rahmen für den Ausbau bundesweiter Fördermaßnahmen. Demnach gilt für Unternehmen mit mehr als zwanzig Mitarbeitern, dass mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze durch Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden müssen, ansonsten ist monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Unabhängig davon suchen heute schon viele Unternehmen mühsam nach qualifizierten Fachkräften. Diese Entwicklung könnte sich aufgrund des demographischen Wandels noch verschärfen.

Die gezielte berufliche Integration der bislang unterrepräsentierten Gruppe erwerbsfähiger Schwerbehinderter kann Unternehmen helfen, den drohenden Fachkräftengpässen entgegenzuwirken. Darüber hinaus können sowohl personalwirtschaftliche als auch soziale Motive für eine Anstellung Schwerbehinderter sprechen: Unternehmen erhöhen die Vielfalt im Betrieb und können von den besonderen Erfahrungen und Kompetenzen der behinderten Menschen profitieren. Ein Unternehmen übernimmt durch inklusive Personalpolitik aktiv Verantwortung für mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft und kann nicht zuletzt dadurch in der gesamten Belegschaft eine höhere Zufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber erreichen.

ABBILDUNG 1 Menschen mit (Schwer-)Behinderung, absolut und relativ zur Gesamtbevölkerung, 2005–2015



\* Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

\*\* SvB: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt (Destatis); eigene Berechnungen: IW Consult GmbH

## Jeder Elfte in Deutschland von Schwerbehinderung betroffen

Ein Blick auf einige relevante Kennzahlen verdeutlicht schnell, welches Potenzial von der Erwerbstätigkeit schwerbehinderter Menschen ausgeht: Von den über zehn Millionen Menschen, die mit einer anerkannten Behinderung in Deutschland leben, werden etwa 7,6 Millionen als schwerbehindert eingestuft. Dies entspricht einem Anteil von 9,3 Prozent der bundesweiten Bevölkerung (Abbildung 1). Als schwerbehindert gelten dabei alle Personen, welchen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 bis 100 bescheinigt wurde.<sup>1</sup>

Von den 3,3 Millionen schwerbehinderten Menschen, die sich 2015 im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren befanden, hatte jeder Zweite das 54. Lebensjahr bereits vollendet. Ein solch hoher Anteil der 55- bis 65-Jährigen lässt sich durch eine Analyse der Ursachen von Schwerbehinderung erklären: Demnach sind Krankheiten im Lebensverlauf die Hauptursache schwerer Behinderung (87 Prozent aller Fälle), nur knapp sechs Prozent sind genetisch bedingt oder Folge eines Unfalls (sonstige Ursachen: acht Prozent).

## Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten gestiegen

Seit 2005 steigt der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitnehmern nahezu kontinuierlich. Im Jahr 2015 waren 3,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als schwerbehindert eingestuft (2005: 3,0 Prozent). Zwischen 2005 und 2015 stieg die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in Deutschland um mehr als 250.000 auf 1,03 Millionen. Das Beschäftigungswachstum unter Schwerbehinderten betrug über besagten Zeitraum hinweg durchschnittlich 2,9 Prozent pro Jahr, während die allgemeine Beschäftigung im Mittel um 1,7 Prozent zunahm.

Das überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum lässt sich vor allem auf personalintensive

Wirtschaftszweige sowie das Engagement öffentlicher Arbeitgeber zurückführen. Im öffentlichen Dienst sind überdurchschnittlich viele Menschen mit Schwerbehinderung angestellt (212.000<sup>2</sup>): Während von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur sieben Prozent im öffentlichen Dienst arbeiten, ist es unter den Schwerbehinderten etwa jeder Fünfte. Dies spiegelt auch die besondere Vorbildfunktion öffentlicher Arbeitgeber wider, die sich auf Initiative von Bund und Ländern besonders intensiv um eine angemessene Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bemühen.

Bundesweit ist jeder Vierte der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Verarbeitenden Gewerbe (257.000 Personen) tätig, rund jeder Siebte im Gesundheitssektor (141.000). Dies entspricht dem jeweiligen Anteil der beiden Wirtschaftszweige an allen Beschäftigten in Deutschland. In Betrieben der Produktion und Verarbeitung können schwerbehinderte Beschäftigte vom hohen Spezialisierungsgrad der Beschäftigung profitieren. Spezifische Tätigkeiten können dort häufig auch ohne Einschränkung durch etwaige individuelle Handicaps ausgeführt werden. Unterproportional repräsentiert sind Schwerbehinderte dagegen im Bau- und Gastgewerbe.<sup>3</sup>

## Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen weiterhin hoch

Trotz der oben beschriebenen Beschäftigungsentwicklung stagniert die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen: Von 2010 bis 2015 lag diese stets zwischen 170.000 und 180.000. Da im selben Zeitraum die Zahl aller Arbeitslosen in Deutschland um rund 500.000 auf 2,7 Millionen sank, stieg der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen bis 2015 auf 6,4 Prozent (2010 waren es noch 5,4 Prozent).

Wie groß das relative Beschäftigungspotenzial von Schwerbehinderten tatsächlich ist, verdeutlicht

<sup>1</sup> Destatis (2013). Schwerbehinderte Menschen. Fachserie 13 Reihe 5.1. Wiesbaden.

<sup>2</sup> Bundesagentur für Arbeit (2017). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg.

<sup>3</sup> Bundesagentur für Arbeit (2017). Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, Nürnberg.

ABBILDUNG 2 Anzahl der arbeitslosen Menschen insgesamt und die Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten 2007–2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

| BertelsmannStiftung

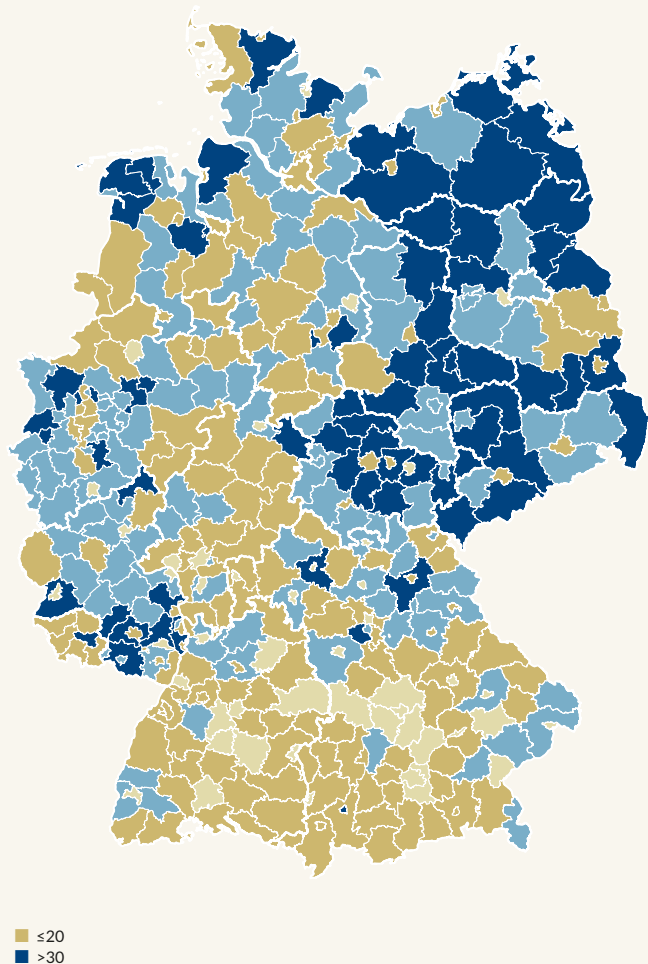
ein Vergleich der bundesweiten Arbeitslosenquote: Diese lag 2015 unter Berücksichtigung aller Erwerbspersonen bei 6,4 Prozent. Betrachtet man jedoch nur die Gruppe der Schwerbehinderten, steigt die Arbeitslosenquote auf das Zweieinhalbfache an und liegt im gleichen Jahr bei 14,8 Prozent. Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt sich zwar in einem überdurchschnittlich hohen Beschäftigungswachstum Schwerbehinderter, jedoch konnte der Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten nicht spürbar gesenkt werden. Für die berufliche Integration dieser Gruppe ist eine Intensivierung der Bemühungen seitens aller Verantwortlichen notwendig

## Arbeitsmarktintegration in Städten besser als in Landkreisen

Einen weiteren Indikator für die derzeitige Arbeitsmarktsituation stellt das Verhältnis von beschäftigten zu arbeitssuchenden Menschen mit Schwerbehinderung dar, also wie viele arbeitslose Schwerbehinderte (in einem bestimmten Gebiet) auf 100 schwerbehinderte Beschäftigte entfallen. Je geringer das Verhältnis von Arbeitslosen zu Beschäftigten, desto besser gelingt die Integration der Schwerbehinderten in den regionalen Arbeitsmarkt. 2015 ergab sich bundesweit ein Verhältnis von 17:100. Auffällig sind die Unterschiede zwischen einzelnen Regionen und Landkreisen: Während der Osten Deutschlands in weiten Teilen ein Verhältnis größer als 30:100 aufweist, kommen in den meisten Landkreisen Hessens, Bayerns und Baden-Württembergs weniger als zehn arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung auf hundert beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung. (Abbildung 3)

Neben den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Hessen weisen auf föderaler Ebene vor allem die Hansestädte Hamburg (11:100) und Bremen (15:100) die besten Verhältnisse auf. Auch Berlin (20:100) schneidet deutlich besser ab als die angrenzenden Landkreise. Generell erzielen die kreisfreien Städte (16:100) im Mittel einen deutlich besseren Wert als der Durchschnitt aller Landkreise (23:100). Schwerbehinderte Menschen profitieren in urbanen Gebieten von einem besse-

ABBILDUNG 3 Menschen mit Schwerbehinderung: Zahl der Arbeitslosen relativ zu 100 Beschäftigten, 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt (Destatis); eigene Berechnungen: IW Consult GmbH

| BertelsmannStiftung

ren Angebot an Beschäftigungs- und Förderprogrammen und der oftmals besseren Infrastruktur. Und auch die Nähe zu vielen potenziellen Arbeitgebern aus allen Wirtschaftsbranchen erleichtert die Inklusion in Ballungsgebieten. Zudem scheint sich die Anwesenheit von Großunternehmen positiv auf die Beschäftigungsperspektive von schwerbehinderten Menschen auszuwirken: International führende Konzerne, z. B. aus der Automobil- oder IT-Branche, besitzen in der Regel eigene Inklusionsprogramme, haben mehr Erfahrung bei diesem Thema und setzen zum Teil gezielt auf Menschen mit Behinderung als bedeutsamen Teil ihrer Belegschaft.

### Schwerbehinderte: Arbeitslose je 100 Beschäftigte

1.	Wolfsburg, Kreisfreie Stadt	1,43
2.	Ingolstadt, Kreisfreie Stadt	4,61
3.	Passau, Kreisfreie Stadt	4,87
4.	Schweinfurt, Kreisfreie Stadt	5,21
5.	Freising, Landkreis	6,00
6.	Trier, Kreisfreie Stadt	6,07
7.	Regensburg, Kreisfreie Stadt	6,10
8.	Dingolfing-Landau, Landkreis	6,17
9.	Darmstadt, Wissenschaftsstadt	6,24
10.	Potsdam, Kreisfreie Stadt	6,36

So überrascht es nicht, dass Wolfsburg im regionalen Vergleich mit einem Verhältnis von 1,4:100 am besten abschneidet. Mit Ingolstadt folgt eine weitere Autostadt auf den Top-Plätzen des Rankings (4,4:100). Passau, Schweinfurt und Freising, welche die Ränge drei bis fünf einnehmen, beweisen jedoch, dass die Beschäftigung Schwerbehinderter nicht allein von der Niederlassung großer Industriekonzerne abhängig sein muss. In vielen Fällen kann ein Netzwerk regionaler Arbeitgeber einzelne Big Player ersetzen: In der Region Mainfranken, zu der Schweinfurt gehört, beschäftigen vier von zehn Unternehmen Schwerbehinderte im kaufmännischen Bereich, jedes vierte Unternehmen arbeitet mit schwerbehinderten Angestellten in der Logistik.

Der Landkreis Freising setzt auf eine enge Kooperation mit dem benachbarten Kreis Erding: Die gemeinsam verantwortete Werkstätten GmbH beschäftigt in diversen Branchen mehrere hundert Menschen mit Behinderung. Mithilfe eines Tochterunternehmens bemüht sich der Verein „Lebenshilfe Freising e. V.“ parallel, die Beschäftigung von Schwerbehinderten in Unternehmen auszubauen. In beiden Landkreisen konnte dadurch die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter zwischen 2010 und 2015 um mehr als 37 Prozent gesenkt werden.

### Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten, 2010–2015

1.	Oder-Spree, Landkreis	-67,2%
2.	Erding, Landkreis	-43,9%
3.	Biberach, Landkreis	-37,4%
4.	Bamberg, Landkreis	-37,4%
5.	Freising, Landkreis	-37,4%
6.	Wolfsburg, Kreisfreie Stadt	-37,3%
7.	Tuttlingen, Landkreis	-35,1%
8.	Regensburg, Landkreis	-34,9%
9.	Harz, Landkreis	-34,7%
10.	St. Wendel, Landkreis	-34,7%

Welche Wirkung die Aktivierung des ersten Arbeitsmarktes entfalten kann, beweist die Lebenshilfe bereits in der Region Bamberg: Auf Initiative eines Netzwerks regionaler Unternehmer wurde die Kampagne „Integra Mensch. Bamberg bewegt“ gestartet, um die Integration schwerbehinderter Menschen in regionale Betriebe zu fördern. Hierzu entwickelte man das Bamberger Modell einer sozialraumorientierten Werkstatt: Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung arbeiten, unterstützt von Betriebskollegen und Integrationsbegleitern, in Unternehmen. Das Modell fungiert somit als Alternative zur klassischen Lebenshilfe-Werkstatt.

Die Entwicklung der letzten Jahre spricht für den Erfolg der Initiative: Von 2010 bis 2015 konnte die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Bamberg um mehr als 37 Prozent gesenkt werden. Besonders sticht in dieser Statistik allerdings der Oder-Spree Landkreis heraus: Dort drittete sich die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten innerhalb von fünf Jahren von 34,8 auf 11,4 Prozent. Vor allem die Kooperation des dortigen Lebenshilfe Vereins, verantwortlich für die Werkstatt Eisenhüttenstadt, mit dem regionalen Jobcenter sowie diversen Stiftungen diente als Basis zur erfolgreichen Bekämpfung der hohen Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen.

## Handlungsfelder für Unternehmen für eine bessere Einbindung von Menschen mit Schwerbehinderung

Trotz Bemühungen der öffentlichen Hand um Inklusion von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt: die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten der Menschen mit Schwerbehinderung weisen keine besonderen Verbesserungen auf. Um Fortschritte bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, bedarf es weiterer Maßnahmen, und zwar von verschiedenen Akteuren, z. B. aus der Politik, den Verbänden, Arbeitsagenturen oder Gewerkschaften, – und natürlich bedarf es der Aktivität von Betrieben.

Mit Blick auf die Unternehmen und deren Handlungsmöglichkeiten sind einige wichtige Differenzierungen vorzunehmen. Denn die Fragen und Herausforderungen, die sich bei der Integration von Personen in einen Betrieb stellen, unterscheiden sich nach Art und Umfang deren Behinderungen und der damit verbundenen Leistungseinschränkungen. Ebenso ist zu unterscheiden, ob es darum geht, Menschen nach Krankheit oder Unfall im Betrieb zu halten oder jemanden mit Schwerbehinderung neu einzustellen. Aber auch die Größe und Branche der Betriebe spielt bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen eine Rolle.

Unabhängig jedoch von diesen Differenzierungen und den daraus resultierenden spezifischen Handlungsmaßnahmen lassen sich Handlungsfelder identifizieren, die über die gesamte Herausforderung hinweg bedeutsam und zu bearbeiten sind, damit Unternehmen verstärkt schwerbehinderte Menschen behalten bzw. einstellen.

- Unternehmen brauchen eine Unternehmenskultur, die den Beschäftigten nicht nur als Produktionsfaktor, sondern auch als Menschen wertschätzt, die Vielfalt im Betrieb befürwortet und die sich der gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens bewusst ist. Solch eine Unternehmenskultur ist die Basis dafür, dass der Arbeitgeber auf Besonderheiten eingeht, welche die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen häufig mit sich bringt.
- Unternehmen brauchen einen individuellen Blick auf Kompetenzen, Fähigkeiten und Arbeitsplatzgestaltungen. Um Aufgaben an Menschen anzupassen – und nicht andersherum –, sind differenzierte Jobbeschreibungen und Arbeitsplatzanalysen nötig. Wenn die Arbeits- und Personalpolitik zu schematisch und standardisiert ausfällt, dann werden Beschäftigungschancen von schwerbehinderten Menschen zu leicht übersehen. Denn die Einsatzgebiete von z. B. körperbehinderten Menschen sind häufig größer als die vermeintlich so typisch behindertenfreundlichen kaufmännischen Tätigkeiten im Büro.
- Mittelständische Unternehmen brauchen Erfolgsgeschichten und konkrete gute Beispiele. Sie können voneinander lernen und sich ggf. auch an größeren Unternehmen orientieren. Die Betriebe können dadurch sehen, dass spezifische betriebliche Vorteile aus der Beschäftigung von Schwerbehinderten resultieren können (z. B. hinsichtlich Besetzung offener Stellen, Integration besonderer Erfahrungen und Kompetenzen, Employer Branding, Kundenloyalität u. Ä.).
- Unternehmen brauchen mehr Austausch und Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen sowie mit Vereinen und Initiativen, die sich im Feld der Inklusion bewegen, um von den Kompetenzen der Akteure dort zu lernen und weichere Übergänge und neue Brücken für schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Dass Inklusionsinitiativen in Unternehmen gelingen, deren Branchen bislang vergleichsweise wenig Erfahrungswerte hinsichtlich der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen vorweisen können, beweist die Warenhaus GmbH real: Während sich die Istquote des Handels 2015 auf 3,2 Prozent belief, betrug die real-interne Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung acht Prozent. Das Unternehmen beschäftigt dabei Mitarbeiter mit verschiedensten Behinderungen in vielfältigen Einsatzgebieten. Insbesondere die Tätigkeiten in den real-Märkten,

die regelmäßigen Kundenkontakt implizieren, sollen die gelebte Inklusionspolitik unterstreichen.<sup>4</sup>

Solche Beispiele aus allen Teilen der Republik zeigen, wie die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt funktionieren kann. Und auch arbeitsmarktpolitische Initiativen zur Unterstützung schwerbehinderter Arbeitssuchender haben immer wieder auch Erfolge vorzuweisen. Nichtsdestoweniger suchen immer noch viele Menschen mit Schwerbehinderung eine Arbeit und die Chance, ihre Potenziale am ersten Arbeitsmarkt einzubringen und Aktivposten in Unternehmen zu werden.

---

## Impressum

Herausgeber:  
Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Str. 256  
33311 Gütersloh  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Verantwortlich:  
Dr. Christian Schilcher  
Project Manager  
Unternehmen in der Gesellschaft  
Bertelsmann Stiftung  
Telefon 05241 81-81362  
[christian.schilcher@bertelsmann-stiftung.de](mailto:christian.schilcher@bertelsmann-stiftung.de)

Bildnachweis:  
Shutterstock | wavebreakmedia

Korrektur:  
Rudolf Jan Gajdacz

Gestaltung:  
Nicole Meyerholz

Veröffentlichung:  
November 2017

---

<sup>4</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Bundesagentur für Arbeit (2015). Inklusion schafft Vorteile. Für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Inklusionspreis 2015. Nürnberg.