



*Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen*

Forschungseinheit:

**Qualifikationsforschung
und Kompetenzerwerb**

zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt

Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse Akzeptanz der Instrumente zur Integration

Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung
in Unternehmen des Landes Bremen

Brigitte Fietz, Günter Gebauer, Gerlinde Hammer
Bremen, Januar 2011

Die Senatorin für Arbeit, Frauen,
Gesundheit, Jugend und Soziales



**Freie
Hansestadt
Bremen**

**Versorgungsamt /
Integrationsamt Bremen**

**Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt
Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse – Akzeptanz der Instrumente zur Integration
Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen**

Bremen, Januar 2011

Brigitte Fietz, Günter Gebauer, Gerlinde Hammer

Projektteam

Projektleitung:

Gerlinde Hammer

Telefon: 0421 218-9514

E-Mail: ghammer@uni-bremen.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterin:

Brigitte Fietz

Wissenschaftlicher Mitarbeiter:

Dr. Günter Gebauer

Postanschrift:

Universität Bremen / IAW

Postfach 330440

28334 Bremen

Fax: 0421 218-4560

iaw

Institut Arbeit und Wirtschaft

Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Forschungseinheit:

**Qualifikationsforschung
und Kompetenzerwerb**

zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008



DIN EN ISO 9001:2008

Zertifikat: 01 100 030365

Im Internet:

www.iaw.uni-bremen.de

Im Auftrag:

Versorgungsamt /

Integrationsamt Bremen

**Die Senatorin für Arbeit, Frauen,
Gesundheit, Jugend und Soziales**



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Inhalt

Einführung	3
1 Anteil schwerbehinderter Menschen in Gesellschaft und Arbeit	6
2 Auftrag und Durchführung	10
2.1 Das Untersuchungsdesign	10
2.2 Umsetzung des Untersuchungsdesigns	12
2.2.1 Kriterien der qualitativen Betriebsauswahl für Panel 1 und 2.....	13
2.2.1.1 Panel 1 – Betriebe, die die Beschäftigungsquote erfüllen.....	13
2.2.1.2 Panel 2 – Betriebe, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen	15
2.2.2 Binnengliederung der Panels 1 und 2	16
2.2.3 Befragungsleitfaden für die Betriebsbefragungen.....	17
3 Ergebnisse der Betriebsbefragung.....	21
3.1 Die Erfüllung der Quote – ein Kriterium betrieblicher Einstellungspolitik? Ergebnisse aus Panel 1 und 2.....	21
3.1.1 Einschätzungen zur Beschäftigungspflicht.....	22
3.1.2 Bedingungen für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht.....	23
3.1.3 Das zentrale Einstellungskriterium: „Leistungsfähigkeit“.....	23
3.2 Panel 1: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Urteil der Betriebe	24
3.2.1 Großbetriebe mit hoher Beschäftigungsquote	24
3.2.1.1 Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen – nur in Ausnahmen	25
3.2.1.2 Die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter/innen – ein schwieriger werdendes Handlungsfeld.....	26
3.2.2 Keine besonderen Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeiter/innen ...	28
3.2.3 Arbeitsplätze und Qualifikationsvoraussetzungen	28
3.2.4 Die Förderleistungen des Integrationsamtes für Arbeitgeber/innen	29
3.2.4.1 Die Mehrheit der Betriebe nutzt beratende und finanzielle Leistungen.....	31
3.2.4.2 Förderinstrumente gleichen Leistungseinschränkungen weitgehend aus	32
3.2.5 Praktika und Probebeschäftigung	33
3.2.6 Kompetente fallbezogene Beratung durch Integrationsamt und IFD	34
3.2.7 Mitarbeiter/innen und Behinderungsarten	36
3.2.8 Schwerbehinderte Auszubildende.....	39

3.3 Stellenwert „sozialer Verantwortung“ für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen: Ergebnisse aus Panel 1 und Panel 2 ...	40
3.3.1 „Soziale Verantwortung“ in der aktuellen Diskussion	40
3.3.2 „Soziale Verantwortung“ im Urteil der Betriebe	42
3.3.3 Differenzen zwischen Panel 1 und 2: Soziale Verantwortung für schwerbehinderte Menschen	43
3.3.4 Kommunikation „Sozialer Verantwortung“ nach außen (Panel 1)	43
3.4 Panel 2: Einstellungshemmnisse im Urteil der befragten Betriebe.....	45
3.4.1 Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit.....	46
3.4.2 Generalisierung negativer Erfahrungen	47
3.4.3 Beantragung von Förderleistungen – ein „zusätzlicher Aufwand“	47
3.4.4 Schranken der Beschäftigung in den Betrieben.....	48
3.4.5 Einstellungsbereitschaft in Betrieben des Panels 2	49
3.5 Zwei Wachstumsbranchen mit Beschäftigungspotenzial – auch für schwerbehinderte Bewerber/innen?.....	50
3.5.1 Windenergie und Offshore-Technik.....	50
3.5.2 Zeitarbeit	52
3.6 Der besondere Kündigungsschutz: Ergebnisse aus Panel 1 und Panel 2	54
3.6.1 Beschäftigungshemmnis oder notwendige Schutzfunktion – eine kontroverse Diskussion	54
3.6.2 Der besondere Kündigungsschutz im Urteil der Betriebe	57
3.6.3 Konsequenzen für die Einstellungspraxis	59
4 Die Institution des Integrationsamtes im Urteil der Betriebe: Ergebnisse aus Panel 1 und 2.....	61
4.1 Das Bild des Integrationsamtes	62
4.2 Informations- und Fortbildungsangebote	65
5 Zusammenfassung und Empfehlungen	66
5.1 Zusammenfassung.....	67
5.2 Empfehlungen.....	70
Abbildungsverzeichnis	73
Tabellenverzeichnis.....	73
Literatur.....	74
Anhang	82

Einführung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für behinderte Menschen einen besonderen Stellenwert: Sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen ist insofern ein grundlegendes Ziel staatlicher Sozialgesetzgebung. Das Sozialgesetzbuch (SGB) IX setzt hierin einen Schwerpunkt.

SGB IX, Teil 1, Kapitel 1 definiert Menschen als „*behindert*“, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. „*Schwerbehinderte*“ Menschen sind behinderte Menschen, deren Grad der Behinderung in einem förmlichen Verfahren nach Teil 2 SGB IX mit mindestens 50 anerkannt worden ist. SGB IX, Teil 1, Kapitel 1 legt ferner fest, dass „Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30“ schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen, wenn sie ohne die Gleichstellung „einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.“

Für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen sieht das SGB IX Teil 2 zusätzliche Unterstützungen und Rechte vor¹, die ihre Teilhabe am Arbeitsleben befördern sollen. Diese Regelungen weisen darauf hin, dass es für schwerbehinderte Menschen vergleichsweise schwierig ist, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden und auch möglichst dauerhaft zu behalten. So verpflichtet das SGB IX, Teil 2 private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind die Arbeitgeber bei der Besetzung von Arbeitsplätzen verpflichtet, mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenzuarbeiten. Sie sind ferner verpflichtet, schwerbehinderte Menschen bei der Einstellung zu berücksichtigen, die aufgrund der Art und der Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besondere Schwierigkeiten haben. Erfüllen Arbeitgeber die Quote von 5% nicht, muss eine „Ausgleichsabgabe“ entrichtet werden – wobei die Entrichtung der Ausgleichsabgabe die Pflicht zur Beschäftigung nicht aufhebt.

Der Gesetzgeber greift mit diesen Bestimmungen auf der einen Seite regulierend in die unternehmerischen Aufgaben ein. Er verpflichtet die Arbeitgeber nicht nur zur Beschäftigung, sondern sieht für die Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen eine Reihe von Regelungen vor, die den besonderen Schutzbedürfnissen dieser Mitarbeiter/innen während der Beschäftigung Rechnung tragen. Genannt sei an dieser Stelle der „besondere Kündigungsschutz“, der Kündigungen durch den Arbeitgeber an bestimmte Voraussetzungen und Bedingungen knüpft. Auf der anderen Seite wird den betriebswirtschaftlichen Kalkulationen der Betriebe Rechnung getragen: Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird Ihnen eine Reihe differenzierter beratender und finanzieller Hilfen angeboten, die die Beschäftigung unterstützen, indem Nachteile, die durch sie entstehen können, kompensiert werden bzw. die geeignet sind, die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Mitarbeiter/innen, abhängig von den jeweiligen individuellen Einschränkungen, optimal zu entfalten. Die Ausgleichsabgabe ist insofern „ein wichtiges Instrument, um die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern“. BIH (2010, 14)

Sie ist bestimmt durch eine doppelte Funktion – eine „Antriebs- und Ausgleichsfunktion“: Die Antriebsfunktion besteht darin, dass bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen Abgaben für die Betriebe entfallen: Insofern soll sie „Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen“. BIH (2009, 14) Die *Ausgleichsfunktion* der Abgabe besteht in der

1. „Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 (Zusatzurlaub) und des Kapitels 13 (unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr) angewendet“ SGB IX, Teil 2, Kapitel 1, § 68

Verwendung der durch sie eingespielten Mittel, die „vor allem eingesetzt werden, Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu unterstützen.“ (BIH 2009, 14)

Dennoch zeigt ein Blick auf die Statistik, dass nicht alle Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, Statistik zum Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX, beträgt die Zahl der beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgeber im Jahr 2008 bundesweit 124.789 mit 15.696.407 zu zählenden Arbeitsplätzen und einem Soll an Pflichtarbeitsplätzen von 749.702. Davon wurden 586.961 Plätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt. 255.543 Plätze blieben hingegen unbesetzt. Das ergibt eine Beschäftigungsquote von 3,7 Prozent.²

„Die Privatwirtschaft besetzte 2008 – wie bereits seit 2004 – im Jahresdurchschnitt 3,7 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten und erfüllte somit auch in diesem Jahr nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent.“ BIH (2010, 12)

Anders stellt sich die Situation im öffentlichen Dienst dar, der die Beschäftigungsquote von 2002 bis 2008 kontinuierlich gesteigert hat und in 2008 bei einer Quote von 6,1 Prozent liegt. BIH (2010, 12) Die unterschiedliche Beschäftigungsintensität in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst trifft auch für das Land Bremen zu.³ In der privaten Wirtschaft ist das Beschäftigungspotenzial schwerbehinderter Menschen nach wie vor nicht ausgeschöpft und insofern ein Handlungsfeld für die zuständigen Stellen.

Diese Situation hat das Versorgungsamt/Integrationsamt Bremen aufgegriffen. Eine Aufgabe des Integrationsamtes ist es, Unternehmen darin zu unterstützen, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen, sie behindertengerecht zu gestalten und sie dauerhaft zu erhalten. Diese Zielsetzung kann aber nur dann optimal realisiert werden, wenn es hinreichend Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt, die diese Unterstützungen auch in Anspruch nehmen und schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Trotz einer umfangreichen Informations- und Aufklärungsarbeit zur Unterstützung der Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen, die in den vergangenen Jahren geleistet worden ist, scheint es in der privaten Wirtschaft Beschäftigungshemmnisse zu geben, die nicht überwunden werden konnten – wie an der Beschäftigungsquote abzulesen ist.

Deshalb hat das *Versorgungsamt/Integrationsamt Bremen* das *Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)*, *Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen*, beauftragt, in einer wissenschaftlichen Studie für das Land Bremen Beschäftigungschancen bzw. –hemmnisse dieser Zielgruppe in privaten Unternehmen zu ermitteln. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Beratung, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes besser mit den betrieblichen Anforderungen und Sichtweisen abstimmen zu können, um die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen in Bremen und Bremerhaven zu verbessern. Dieses Anliegen ist in den Rahmen des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Behindertenrechtskonvention – BRK)⁴ zu stellen, das in Deutschland 2009 in Kraft getreten ist. Mit dem tragenden Grundsatz und Leitbegriff der Konvention, der „Sozialen Inklusion“ wird eine neue Sichtweise auf die Lebenssituation behinderter Menschen und zugleich eine neue Praxis gefordert.

2. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2008a). Die Zahl der mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze enthält Arbeitsplätze mit Mehrfachanrechnungen.

3. Zahlen zur Beschäftigungssituation für das Land Bremen finden sich im folgenden Kapitel.

4. Vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange Behinderter Menschen.
http://www.behindertenbeauftragter.de/cIn_108/nn_1040386/DE/Home/UNKonventionText.html#doc2021002bodyText1 [letzter Zugriff: Januar 2010]

„Teilhabe behinderter Menschen ist ein Menschenrecht, kein Akt der Fürsorge oder Gnade. Die Konvention stellt dies klar und konkretisiert damit grundlegende Menschenrechte für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Sie erfasst Lebensbereiche wie Barrierefreiheit, persönliche Mobilität, Gesundheit, Bildung, Beschäftigung, Rehabilitation, Teilhabe am politischen Leben, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung. Grundlegend für die Konvention und die von ihr erfassten Lebensbereiche ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft.“

Hubert Hüppe, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange Behinderter Menschen⁵

Die Bundesregierung und einige Länder erarbeiten derzeit Aktionspläne zur Umsetzung der BRK. Bei der Umsetzung ist nicht nur die Politik gefordert, vielmehr muss sie auf allen Ebenen der Gesellschaft vorangetrieben werden. Zur Seite der Inklusion schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben sind die Arbeitgeber gefordert, ihren Beitrag zu leisten.

Die vom Versorgungsamt/Integrationsamt in Auftrag gegebene, qualitativ angelegte Studie wurde von Oktober 2009 bis September 2010 durchgeführt. Ausgewählte Ergebnisse der Studie wurden bereits am 21.09.2010 in einer gemeinsamen Veranstaltung von Integrationsamt Bremen und IAW vorgestellt.⁶ In dem hier vorliegenden Abschlussbericht werden die Gesamtergebnisse der Studie dargestellt. Am Ende eines jeden Kapitels finden sich – für den eiligen Leser – ein Fazit und Empfehlungen zu den einzelnen Befragungsschwerpunkten.

An dieser Stelle möchten wir uns sehr herzlich bei allen Expertinnen und Experten bedanken, die sich für – zum Teil sehr ausführliche – Befragungsgespräche Zeit genommen haben: Verantwortliche aus Bremer und Bremerhavener Betrieben, Experten und Expertinnen Bremens und Bremerhavens aus Verbänden, Kammern, Gewerkschaft und betrieblichen Interessensvertretungen, des Integrationsamtes und Integrationsfachdienstes sowie der Agentur für Arbeit.

5. Vgl. http://www.behindertenbeauftragter.de/cln_108/nn_1040386/DE/Home/UNKonventionText.html#doc2021002bodyText1 [letzter Zugriff: Januar 2010]

6. Die Vorträge können unter: <http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/content/mitteilungen/2010/veranstaltungsdocumentation.de> [letzter Zugriff: Dezember 2010] heruntergeladen werden.

1 Anteil schwerbehinderter Menschen in Gesellschaft und Arbeit

Dieses Kapitel will die gesellschaftspolitische Dimension der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen innerhalb der Gesamtbevölkerung und ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt anhand von statistischem Zahlenmaterial skizzieren.⁷

Tabelle 1: Schwerbehinderte Menschen in Deutschland und im Land Bremen

	Anzahl	je 1000 Einw.
Deutschland	6.918.172	84
Land Bremen	59.043	89
davon in: Altersgruppe 15 – unter 65 Jahre (= Beschäftigungsalter)		
Deutschland	3.041.875	17 – 148 ⁽¹⁾
Land Bremen	26.000 ⁽²⁾	etwa wie D ⁽³⁾

⁽¹⁾ Innerhalb dieser Altersgruppe wächst deren Anteil an der Gesamtbevölkerung progressiv: in der Altersgruppe 15 – 25 J. liegt der Anteil bei 1,7%, in der Altersgruppe 55 – 65 bei 14,8%.

⁽²⁾ Geschätzte Anzahl, berechnet entsprechend dem Anteil (= 44 %) dieser Altersgruppe in Deutschland.

⁽³⁾ Es ist anzunehmen, dass die Anteilsverhältnisse dieser Altersgruppe im Land Bremen etwa den für Deutschland angegebenen Werten entsprechen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009), eigene Darstellung

Die Zahlen dieser Tabelle geben Aufschluss über den Anteil der Gruppe der schwerbehinderten Menschen⁸ innerhalb der Gesamtbevölkerung:

- » 8,4 Prozent der Gesamtbevölkerung, also jede 12. Person, ist in Deutschland laut offizieller Statistik schwerbehindert; in Bremen ist es sogar jede 11. Person.
- » 44 Prozent, das sind über 3 Millionen Menschen, befinden sich im sog. Beschäftigungsalter. Die Zahl für Bremen – 26.000 – ist proportional von uns berechnet.
- » Interessant ist die Fußnote (1) in der letzten Spalte der Tabelle, die die Betroffenheit nach Alter aufschlüsselt: Der Anteil von schwerbehinderten Menschen wächst progressiv mit den Altersgruppen: Der Anteil in der Gruppe der 15 – 25 Jährigen liegt noch bei 1,7% (d.h. jeder 58. ist schwerbehindert). Er wächst auf 14,8 Prozent in der Altersgruppe der 55 – 65 Jährigen an (d.h. jede 6. bis 7. Person ist schwerbehindert). Insofern müssen Überlegungen zur Integration dieser Zielgruppe in den 1. Arbeitsmarkt korrespondieren mit den Konzepten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen

7. Die Erhebungszeiträume der Zahlen in den einzelnen Tabellen waren infolge der Datenlage nicht einheitlich zu wählen. Das sollte der Absicht, eine Übersicht zu geben, nicht abträglich sein.

8. Die Definition der Schwerbehinderung erfolgte in der Einführung in diesen Bericht. Ergänzt sei hier, dass der Grad der Behinderung keine Aussage über die Arbeitsfähigkeit einer Person zulässt.

(Stichwort: demographischer Wandel). Auf diese Thematik bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der privaten Wirtschaft im Land Bremen gehen wir in Kapitel 3.2.1 dieses Berichtes näher ein.

Tabelle 2a: Behinderte und nichtbehinderte Erwerbspersonen⁽¹⁾ und ihre Erwerbsquoten⁽²⁾

Erwerbsbeteiligung	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Behinderte		Nicht-behind.	Behinderte		Nicht-behind.	Behinderte		Nicht-behind.
	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾
Alter:									
15 – unter 65	2.206	50,1	75,9	1.326	53,3	83,2	881	45,9	68,6

(1) Ohne die nicht sofort verfügbaren Arbeitsuchenden (ILO-Konzept).

(2) Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007)

Tabelle 2b: Behinderte und nichtbehinderte Erwerbslose⁽¹⁾ und ihre Erwerbslosenquoten⁽²⁾

Erwerbslosigkeit	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Behinderte		Nicht-behind.	Behinderte		Nicht-behind.	Behinderte		Nicht-behind.
	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾	Tsd.	% ⁽²⁾	% ⁽²⁾
Alter:									
15 – unter 65	331	14,5	11,1	206	15,0	11,2	125	13,8	10,9

(1) Ohne die nicht sofort verfügbaren Arbeitsuchenden (ILO-Konzept).

(2) Erwerbslosenquote: Anteil der Erwerbslosen an der jeweiligen Erwerbspersonengruppe in %.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007)

Als Erwerbsbeteiligte gelten alle in Deutschland lebenden Personen von 15 – 65 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbslose). Die Erwerbsquote der behinderten und nichtbehinderten Personen benennt ihren Anteil an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe in Prozent.

Von den in Tabelle 1 genannten gut 3 Millionen schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsalter sind über 2.2 Millionen am Erwerbsleben beteiligt; 331.000 Personen sind offiziell als Erwerb suchend registriert.

Zur Erwerbsquote: In dieser Altersgruppe der Gesamtbevölkerung sind laut Mikrozensus 75,9 Prozent am Erwerbsleben beteiligt, während dies bei allen schwerbehinderten Menschen nur für die Hälfte der Fall ist.

Zur Erwerbslosenquote: Eine ähnliche Situation finden wir auch unter den Erwerbsuchenden (Erwerbslose): Bei den schwerbehinderten Menschen sucht gut ein Viertel mehr als bei den nichtbehinderten (14,5 Prozent gegenüber 11,1 Prozent) nach einer Beschäftigung.

Die Erwerbsquote von Männern und Frauen: Schwerbehinderte Männer dieser Altersgruppe haben gegenüber nichtbehinderten erheblich geringere Chancen auf eine Beteiligung am Erwerbsleben (53,3 gegenüber 83,2 Prozent). Bei den Frauen fällt diese Differenz geringer aus (45,9 gegenüber 68,6 Prozent).

Für die Fragestellung unserer Untersuchung ist die regionale Situation schwerbehinderter Arbeitsuchender von Bedeutung. Aufschluss darüber geben die Zahlen der nächsten Tabelle:

Tabelle 3: Schwerbehinderte Arbeitsuchende im Land Bremen, Stand: 08/2010

	Bremen		Bremerhaven		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Schwerbehinderte Arbeitslose gesamt	1.146	3,8	410	4,4	1.556	4,0
davon im:						
– Rechtskreis SGB II (Alg II)	871	3,7	320	4,0	1.191	3,7
– Rechtskreis SGB III (Alg I)	275	4,6	90	4,0	365	4,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2010)

Diese Tabelle nimmt Bezug auf die regionale Situation schwerbehinderter, auf dem 1. Arbeitsmarkt Beschäftigung suchender Menschen.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist im August 2010 für das Land Bremen insgesamt 1.556 arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen aus. Ihr Anteil an allen Arbeitsuchenden beträgt hier 4 Prozent. Während in der Stadt Bremen der Anteil bei 3,8 Prozent liegt, weist Bremerhaven dagegen mit 4,4 Prozent eine leicht höhere Arbeitslosenquote auf.

1.191 dieser Arbeitsuchenden, das sind 76,5 Prozent, sind dem Rechtskreise des SGB II zugeordnet, sind also Langzeitarbeitslose und erhalten Arbeitslosengeld II. Diese Zahlen verweisen auf die äußerst schwierige Vermittlungslage.

Für diese 1.556 arbeitsuchenden schwerbehinderten Menschen im Land Bremen besteht konkreter Handlungsbedarf, um Ihnen einen ihren Behinderungen entsprechenden Arbeitsplatz in Unternehmen des Landes Bremens zu vermitteln.

Rein rechnerisch und unter der Annahme, dass mehr Arbeitgeber/innen im Land Bremen ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen, müsste es für diese Arbeitsuchenden Arbeitsplätze geben. Dies wird an den Zahlen⁹ der folgenden Tabelle deutlich.

9. Aufgrund der Datenlage zum Zeitpunkt der Abfassung des Berichtes müssen wir hier Zahlen aus dem Jahr 2008 zu Grunde legen.

Tabelle 4: Pflichtarbeitsplätze in der Privatwirtschaft (> 20), Land Bremen 2008

Anzahl: Beschäftigungspflichtige Betriebe	1.350
davon:	
– beschäftigen nicht	398
– beschäftigen	952
<i>darunter:</i>	
– erfüllen Quote	449
– erfüllen Quote nicht	503

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2008a)

Im Land Bremen wurden in 2008 1.350 beschäftigungspflichtige Betriebe in der privaten Wirtschaft gezählt.

In 952 dieser Betriebe arbeiten schwerbehinderte Menschen. 449 dieser Betrieb erfüllen oder übererfüllen die Pflichtquote (33,3%). 503 kommen ihrer Pflicht nicht in vollem Umfange nach: sie bleiben unter der Pflichtquote von 5 Prozent.

398 der beschäftigungspflichtigen Betriebe beschäftigen überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Folglich finden sich im Land Bremen insgesamt 901 (76,7 Prozent) die Quote nicht erfüllende Betriebe.

Das Soll an Pflichtarbeitsplätzen im Land Bremen beträgt 7.401, davon sind 5.534 Stellen (hier sind auch Plätze mit Mehrfachanrechnungen gezählt) mit schwerbehinderten Menschen besetzt, 2.709 Stellen sind jedoch „unbesetzt“. Diesen Stellen stehen rein rechnerisch (und ohne Berücksichtigung der von uns verwendeten Daten aus unterschiedlichen Erhebungszeiträumen) also ca. 1.500 schwerbehinderte Arbeitsuchende gegenüber. Selbstverständlich werden die Qualifikationen dieser Arbeitsuchenden und ihre Möglichkeiten aufgrund jeweils spezifischer Behinderungen nicht 1:1 der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage entsprechen. Doch stellen diese Arbeitsuchenden auf dem Hintergrund der potenziellen Unterstützungsmöglichkeiten einer Beschäftigung durch das Integrationsamt eine Herausforderung an die Integrationsdienste dar.

Diese Aufgabe stellt sich um so mehr, wenn Experten nach dem Krisenjahr 2009 infolge der Finanzkrise einen – wenn auch noch nicht eindeutig nachhaltigen – Aufschwung in 2010 erkennen, der für schwerbehinderte Arbeitsuchende jedoch nicht gilt. Denn für diese Zielgruppe

„...verschlechtert sich die Lage ... am Arbeitsmarkt seit Frühjahr 2010 – entgegen dem allgemeinen Trend. Das heißt – nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit – ist im Juli 2010 die allgemeine Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Juli 2009 um 7,8 Prozent zurückgegangen, aber die Arbeitslosenquote bei den schwerbehinderten Arbeitslosen ist im gleichen Zeitraum um 4,4 Prozent gestiegen“. BIH (2010, 13)

2 Auftrag und Durchführung

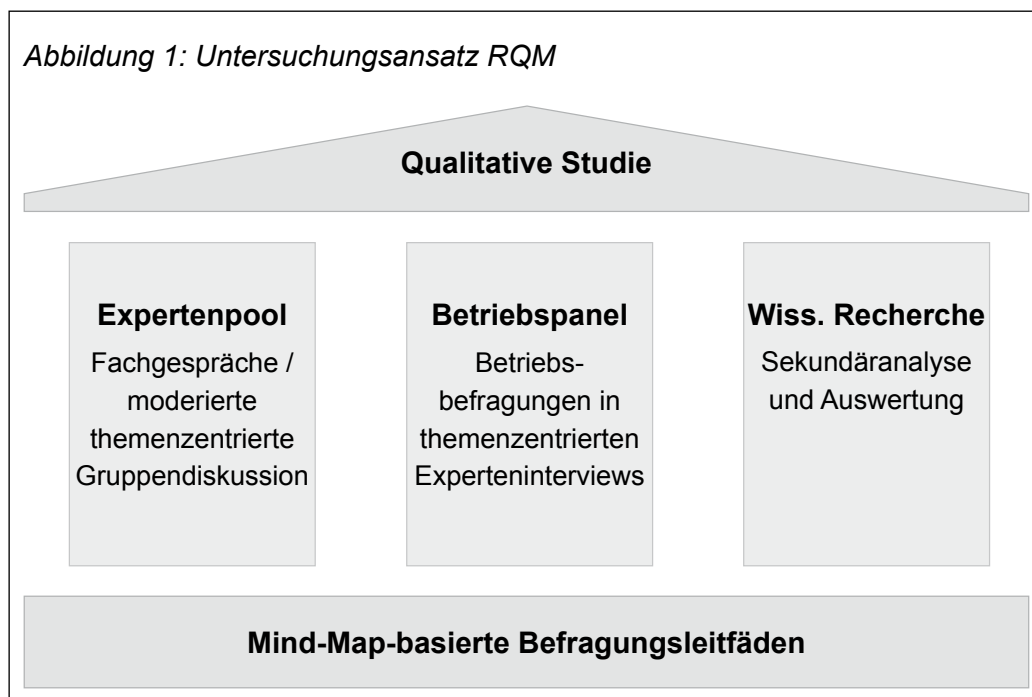
Unter der Zielsetzung Verbesserungspotenziale für die erfolgreiche Vermittlung von schwerbehinderten Menschen in Beschäftigungsverhältnisse auf dem 1. Arbeitsmarkt zu eruieren, gliederte sich der Auftrag des Integrationsamtes in zwei Schwerpunkte:

1. Zum Einen sollte aus der Identifizierung und Analyse der Gründe Pro und Contra Beschäftigung in den Unternehmen Schlüsse auf die Akzeptanz der Integrationsinstrumente und -strategien gezogen und eventuelle neue, bisher nicht berücksichtigte Unterstützungsbedarfe erkannt werden.
2. Zum Zweiten wollte das Integrationsamt das betriebliche Urteil über seine durch seine Mitarbeiter/innen angebotenen und realisierten Dienste erfahren, um bei Bedarf auch diese Dienste zu verbessern.

2.1 Das Untersuchungsdesign

Für diesen oben skizzierten Forschungsauftrag versprechen qualitative Untersuchungsmethoden, insbesondere qualitative Experteninterviews in Unternehmen, belastbare Ergebnisse, die sich in Handlungsempfehlungen umsetzen lassen, da nicht feststehende Meinungen/Urteile abgefragt und quantifiziert werden sollen, sondern diskutiert und hinterfragt werden sollen.

Das für diese Untersuchung vorgeschlagene Untersuchungsdesign basiert auf dem im IAW im Rahmen des Projektes EQUIB¹⁰, Ermittlung des Qualifikationsbedarfes im Land Bremen, entwickelten Instrumentarium des Regionalen Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (kurz: RQM) und seinem qualitativen Untersuchungsansatz.¹¹



10. Nähere Ausführungen zum Projekt EQUIB siehe unter: www.equib.de

11. Eine ausführliche Darstellung des RMQ findet sich in: Hammer u. Benedix (2010, 139-150) sowie: Hammer u. Benedix (2005, 43-52).

Das RMQ stützt sich in seiner Gesamtanlage auf drei Säulen:

- » Im Zentrum steht das Betriebspanel, bestehend aus Verantwortlichen in den Betrieben, die für die zu untersuchenden Fragestellungen als die Experten und Expertinnen gelten; das Panel wird nach qualitativen Gesichtspunkten zusammengestellt (Säule 2).
- » Beratende Funktion (Betriebsauswahl, Leitfadententwicklung) hat der sog. Expertenpool, bestehend aus regionalen Verantwortlichen und Akteuren aus Politik, Institutionen sowie Sozialpartnern, die in dem zu untersuchenden Handlungsszenarium wichtige Funktionen erfüllen (Säule 1).
- » Wissenschaftliche Recherchen und Sekundäranalysen erlauben, die eigene Untersuchung dem Stand der Forschung entsprechend anzulegen und ggf. regionale Ergebnisse mit bundesweiten Trends abzugleichen und zu interpretieren (Säule 3).
- » Zentrales Instrument der betrieblichen Experten-/Expertinnenbefragung ist das qualitative, leitfadengestützte Interview, das als Mind-Map-basierter Befragungsleitfaden aufgearbeitet wird.

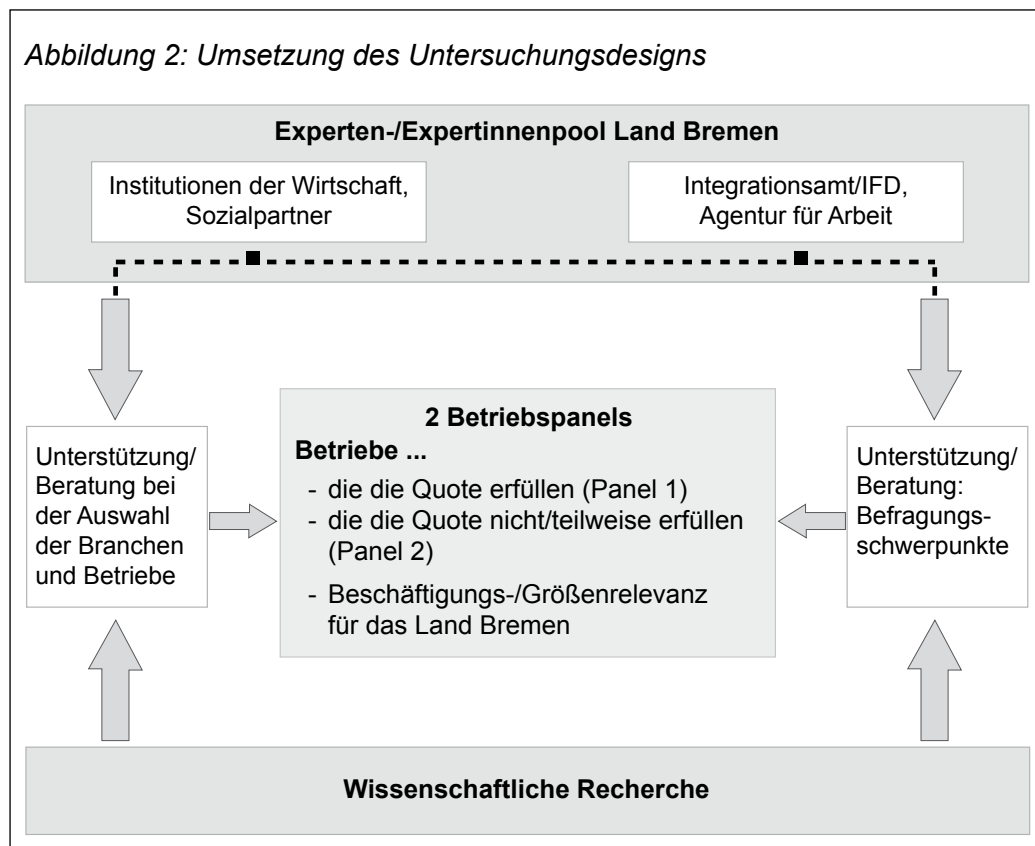
Das oben beschriebene RMQ setzt das in der qualitativen Sozialforschung entwickelte Konzept der „Repräsentanz“ oder „konzeptuellen Repräsentativität“¹² (vgl. Strübing 2004, 31) um. Das Auswahlverfahren der Betriebe orientiert sich am Konzept des „theoretischen Sampling“, bei dem auf analytischer Basis entschieden wird, welche Daten zu erheben sind und wo sie erhoben werden sollen. Vgl. Strauss (1998, 70)

Für die vorliegende Untersuchung bedeutet dies, unter dem Aspekt der Gewinnung von Informationen zu den entwickelten Leitfragen Betriebe so auszuwählen bzw. um weitere zu ergänzen, dass von ihnen jeweils weiterführende Erkenntnisse zu erwarten sind, um eine „Sättigung“ der gewonnenen Informationen in Bezug auf die Fragestellung zu erreichen. Das Konzept der „theoretischen Sättigung“ bedingt ein flexibles, dynamisches Vorgehen, bei dem noch während der laufenden Befragungen die Zwischenergebnisse nahe legen können, zusätzliche Betriebe in die Untersuchung einzubeziehen, um offen gebliebene Fragen zu klären, unbefriedigend erscheinende Ergebnisse zu ergänzen und zu verdichten.

Eine möglichst deutliche „Kontrastbildung“ bei der Auswahl der zu befragenden Betriebe als Material einer vergleichenden Analyse (vgl. Flick u. a. 1995, 443) ist dafür von zentraler Bedeutung. Konsequenz für diese Untersuchung der förderlichen und hinderlichen Bedingungen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen war die entsprechende Aufstellung zweier Betriebspanels (s.u.).

12. In Abgrenzung zur statistischen Repräsentativität der quantitativen Forschung.

2.2 Umsetzung des Untersuchungsdesigns



- a) Für das im Zentrum der Untersuchung stehende Betriebspanel war eine Auswahl nach qualitativen Kriterien zu treffen: Solche Betriebe müssen für eine Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden, von deren Teilnahme in besonderem Maße Informationen und Beiträge zu den aufgeworfenen Fragestellungen erwartet werden können, um eine größtmögliche Repräsentanz der Aussagen sicher zu stellen. Für diese Untersuchung wurde – auch auf Basis im Vorfeld der Untersuchung eingeholter Expertenmeinungen – davon ausgegangen, dass eine Differenzierung der Betriebe nach ihrer Praxis der Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen in ihrer Personalentwicklung das wichtigste Kriterium für eine vergleichende Analyse darstellt, insbesondere, um zu Aussagen über die zwei Leitfragen der „förderlichen“ bzw. „hinderlichen“ Faktoren für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu kommen. Folglich wurden zwei Panels (Privatwirtschaft) gebildet:
- » **Panel 1** (Betriebe, die die Quote von 5% (über-)erfüllen) sollte Auskunft geben über die positiven Gründe, die zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen geführt haben und
 - » **Panel 2** (Betriebe, die keine oder nur vereinzelt schwerbehinderte Menschen beschäftigen) sollte Erkenntnisse über die Hemmnisse, die der Einrichtung solcher Arbeitsplätze entgegenstehen, erbringen.

Die Betriebsbefragungen erfolgten zeitlich nacheinander, um die Ergebnisse aus Panel 1 (2010/02-05) für die Strukturierung von Panel 2 (2010/05-08) nutzen zu können. Persönliche, leitfadenzentrierte, ein- bis zweistündige Experten- und Expertinnen-Interviews wurden mit

Personalverantwortlichen in den Unternehmen durchgeführt. In Panel 1 wurden 19, in Panel 2 18 solcher Gespräche angesetzt. Hinzu kamen Gespräche mit 7 Vertretern und Vertreterinnen aus Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen.

- b) Die Mitglieder des Expertenpools waren so zu bestimmen, dass er in seiner Zusammensetzung der doppelten Funktion gerecht werden konnte:
 - » Er unterstützt das Projektteam bei der gezielten Auswahl der an der Untersuchung zu beteiligenden Betriebe und Branchen. Seine Empfehlungen von Betrieben und Ansprechpersonen sind wichtig für eine methodisch abgesicherte qualitative Auswahl, die für die Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse entscheidend ist.
 - » Er unterstützt das Projektteam bei der Konkretisierung der Befragungsschwerpunkte im Einzelnen und sichert so die Orientierung des Systems an den Erkenntnisinteressen des Auftrages.

Vertreter/innen mit unterschiedlichen Sichtweisen auf das Thema wie Praktiker/innen, politisch Verantwortliche und Sozialpartner konnten für die Mitarbeit im Expertenpool gewonnen werden. Im Vorfeld der Betriebsbefragungen wurde mit 32 Personen (5 Gruppen- und 12 Einzelgespräche) die Thematik diskutiert.

- c) Abgesichert wird die Untersuchung durch wissenschaftliche Recherche und Sekundäranalyse anderer Untersuchungen zum Thema (quantitative Erhebungen wie qualitative Studien). Bezüge werden jeweils an den Stellen im Bericht deutlich gemacht, an denen deren Ergebnisse für die Entwicklung und Auswertung der Untersuchung bedeutsam waren.

2.2.1 Kriterien der qualitativen Betriebsauswahl für Panel 1 und 2

Der Untersuchungsauftrag richtete sich auf Betriebe der privaten Wirtschaft, da hier im Unterschied zum öffentlichen Sektor die Beschäftigungsquote nicht erfüllt ist (vgl. hierzu das einführende Kapitel). Durch Handlungsempfehlungen evozierte Optimierungseffekte könnten hier – so die Intention – besonders positiv ausfallen.

Die im Folgenden beschriebenen Kriterien für die Auswahl der Betriebe in Panel 1 und 2 waren Resultat der Diskussionen und Gespräche mit überbetrieblichen Expertinnen und Experten im Land Bremen, insbesondere den Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes, die vor Ort im Rahmen der „Begleitenden Hilfe“ die Betriebe beraten und unterstützen, die Schulungs- und Informationsangebote vorbereiten und durchführen, den Mitarbeiter/innen des Integrationsfachdienstes¹³ mit ihren vielfältigen Erfahrungen der Unterstützung behinderter Menschen sowie der Agentur für Arbeit. Der Erstkontakt zu den Ansprechpartner/innen in den Betrieben wurde zu den Betrieben des Panels 1, den die Quote erfüllenden Betrieben, aus datenschutzrechtlichen Gründen auch durch die Mitarbeiter/innen dieser Institutionen hergestellt.

2.2.1.1 Panel 1 – Betriebe, die die Beschäftigungsquote erfüllen

Auswahlkriterium: Kooperation mit den Integrationsinstitutionen

Die Betriebe des Panels 1 (Good-Practice-Betriebe) sollten möglichst kontinuierliche Kooperationsbezüge – im Rahmen der Begleitenden Hilfen oder des BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) – zu den Integrationsinstitutionen aufweisen, um Material für den

13. Die Integrationsfachdienste Bremen und Bremerhaven beraten, vermitteln und begleiten arbeitssuchende und beschäftigte Arbeitnehmer/innen mit Behinderung und beraten Arbeitgeber. Sie arbeiten auf der Grundlage des SGB IX im Auftrag des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit sowie anderer Rehabilitationsträger und Auftraggeber.

zweiten Befragungsschwerpunkt, das Integrationsamt/der IFD und seine Praxis im Urteil der Betriebe, zu erhalten.¹⁴

Auswahlkriterium: Betriebsgröße

Großbetriebe: Im Land Bremen sind es – wie im gesamten Bundesgebiet – diese Betriebe, die schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in hohem Umfang beschäftigen, so dass vermutet werden konnte, hier auch gute Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen zu finden.

Klein- und Mittelbetriebe: In den Experten-/Expertinnengesprächen wurde diese Größenordnung und hier besonders familiengeführte Betriebe als offen für Beschäftigung genannt. Ergänzt wird diese Einschätzung für das Land Bremen darin, dass Betriebe dieser Größenordnung auch offen sind für die Übernahme von Praktikanten/Praktikantinnen. Grenzen findet die Bereitschaft zur Beschäftigung oder zur Aufnahme von Praktikanten gerade bei den kleineren Unternehmen allerdings in deren personellen Kapazitäten.

Nicht beschäftigungspflichtige Betriebe: In der Expertenbefragung wurden diese Betriebe mit ihren möglichen Beschäftigungspotenzialen für schwerbehinderte Menschen genannt. Das ist angesichts von beispielsweise ca. 5.000 Handwerksbetrieben im Land Bremen mit durchschnittlich 7 Beschäftigten für Bremen und 5 für Bremerhaven sicherlich nicht von der Hand zu weisen.¹⁵

Insofern waren alle Betriebsgrößenklassen in den Panels vertreten, da sich im Vorfeld der Untersuchung keine Exponierung einer Größenklasse heraus stellte.

Auswahlkriterium: Wirtschaftsbereiche/Branchen

Bestimmte Wirtschaftszweige bzw. Branchen, in denen die Integration schwerbehinderter Menschen im Land Bremen besonders günstig verlaufe und die deshalb als Best-Practice einbezogen werden sollten, sind nach Aussagen der Expertinnen und Experten nicht zu identifizieren. Festgehalten wird, dass der Erfolg der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder auch in ein Praktikum weniger mit bestimmten Branchen in Verbindung gebracht werden könne. Entscheidender sei vielmehr quer durch alle Branchen die positive oder negative Einstellung, die Ansprechpartner/innen in den Betrieben gegenüber schwerbehinderten Menschen hätten.

Als Auswahlparameter wurde deshalb zugrundegelegt, dass Betriebe aus Wirtschaftsbereichen repräsentiert sind, die aufgrund ihrer Beschäftigungszahlen für die Region relevant sind. Dieses Kriterium gilt gleichermaßen für Bremer wie für Bremerhavener Betriebe.

Auswahlkriterium: Einfache – qualifizierte Arbeitsplätze

Die Expertinnen und Experten sehen – wie es auch für das Bundesgebiet in der Literatur festgehalten wird – im Wegfall von Einfacharbeitsplätzen in den Betrieben generell ein großes Problem für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Grundsätzlich sei aber da, wo

14. Die Betriebe des Panels 2 wurden – zur Kontrastierung – ebenfalls nach Kooperationserfahrungen bzw. nach Gründen für den Abbruch oder der Nichtaufnahme der Kooperation befragt.

15. Seit 2009 bzw. 2010 sind mit Sitz in der Handwerkskammer Bremen und der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven/Wesermünde die „Integrationsberater/innen“ tätig, die beschäftigungspflichtige Betriebe und auch das Potenzial der nicht beschäftigungspflichtigen Betriebe für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen durch Beratung erschließen sollen. In Bremerhaven wurde die Finanzierung einer halben Stelle möglich durch eine Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt Bremen und den Elbe-Weser Werkstätten gGmbH, die Träger des Integrationsfachdienstes sind; das Integrationsamt Bremen finanziert für Bremen eine Stelle aus der Ausgleichsabgabe. Das Beratungsangebot wird unterstützt von der Handelskammer Bremen, der Handwerkskammer Bremen sowie den Unternehmensverbänden im Lande Bremen e.V.

es Einfacharbeitsplätze gäbe (z.B. in der Altenpflege/Gesundheitswirtschaft), die Bereitschaft, behinderte Menschen beispielsweise als Praktikanten mit der Option auf eine Einstellung zu beschäftigen, höher als in qualifizierten Berufen. Als Beispiel für letztere wurden die Büroberufe genannt: sie erweisen sich nach Aussagen der Expertinnen und Experten als „schwieriges Handlungsfeld“. Sie werden von behinderten Menschen häufig nachgefragt, da Berufsunfähige aus dem gewerblich – technischen Berufen bevorzugt in diesen Bereich umgeschult werden. Praktika, die als Voraussetzung für eine Beschäftigung nach Aussagen der Experten einen hohen Stellenwert haben, sind hier kaum zu realisieren (aufwändige Einarbeitung, Umgang mit sensiblen Daten – sind die Argumente der Ablehnung seitens der Arbeitgeber). Die Betriebsauswahl richtete sich demnach auf beide Kategorien von Arbeitsplätzen.

Auswahlkriterium: Betriebspraktika als Übergangsmaßnahme in Einstellung

Es wurde bereits ausgeführt, dass die Expertinnen und Experten Praktika oder andere vorbereitende Einstiege in die Betriebe als den probaten Weg charakterisieren, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu erreichen. Um die Erfahrungen der Betriebe zu untersuchen, in der ein vorgeschaltetes Praktikum den gewünschten Erfolg gezeitigt hat, wurden Arbeitgeber mit diesem Merkmal in das Panel aufgenommen.

2.2.1.2 Panel 2 – Betriebe, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen

Um eine möglichst deutliche Kontrastbildung der betrieblichen Einschätzungen und Beschäftigungspraxis in Bezug auf schwerbehinderte Menschen zu erreichen, wurden für eine vergleichende Analyse im Panel 2 Betriebe herangezogen, die der Beschäftigungspflicht nach SGB IX, Teil 2, nicht oder nur in geringem Umfang nachkommen.

Diese Betriebe sind zum Teil Branchen/Sektoren zuzuordnen, in denen der Realisierung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen die Charakteristik der Tätigkeiten und Aufgaben entgegen zu stehen scheint, die zugleich aber gute prospektive Beschäftigungsmöglichkeiten aufweisen. Bei der Auswahl dieser Branchen wurden zum einen die Aussagen der befragten Experten und Expertinnen aus dem Spektrum der Integrationsdienstleister/innen im Lande Bremen zugrunde gelegt, die auf Erfahrungswerten aus der Praxis der Akquisition von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen basieren. Zum anderen wurde diese Auswahl ergänzt durch Hinweise, die zu diesem Zusammenhang in der Literatur gegeben werden (vgl. Schröder u. Steinwede 2004, 72 f.), sowie durch Daten aus der Statistik aus dem Anzeigeverfahren gem. § 80 Abs. 2 SGB IX der Bundesagentur für Arbeit.

Genannt wurden die Branchen:

- » Banken/Versicherungen
- » Windenergie (v.a. Bremerhaven)
- » Personaldienstleister/Zeitarbeit
- » Verkehr/Lagerei
- » Einzelhandel
- » Gastronomie

Unter Berücksichtigung von Betrieben dieser Branchen erfolgte die Betriebsauswahl nach folgenden Kriterien:

- » Betriebe, die die Beschäftigungsquote nicht oder nur in geringem Umfang erfüllen und innerhalb der Branchen, wie in Panel 1 – nach folgenden Kriterien:

- Vertretung der verschiedenen Größenklassen
- Vertretung von kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen
- Relevanz des Beschäftigungsaufkommens für das Land Bremen

Für die Befragung des Panels 2 wurden die Themenfelder des Gesprächsleitfadens (siehe Anhang) des Panels 1 beibehalten – insbesondere wegen der Vergleichbarkeit der Ergebnisse – allerdings in den einzelnen Unter-Fragestellungen auf die Gründe und Faktoren für die Nichtbeschäftigung schwerbehinderter Menschen bezogen (siehe Anhang).

2.2.2 Binnengliederung der Panels 1 und 2

Insgesamt wurden anhand von Gesprächsleitfäden (siehe Anhang) in Bremen und Bremerhaven 39 Betriebe befragt. Darin eingeschlossen sind zwei Betriebe des öffentlichen Dienstes im Land Bremen. Diese beiden Betriebe wurden einbezogen, um eventuell zusätzliche „gute Gründe“ für Beschäftigung dieser Zielgruppe zu finden.

Die Befragung des Panels 1 fand von Februar bis Mai 2010 und die des Panels 2 von Mai bis August 2010 statt.

Einen Überblick über die Wirtschaftszweige¹⁶ und Betriebsgrößen der befragten Betriebe geben die folgenden Tabellen 5 und 6.

Tabelle 5: Befragte Betriebe nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige / WZ 2008	HB	Brhv	Gesamt
Einzelhandel	2	0	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	1	2
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2	1	3
Gastgewerbe	2	1	3
Gesundheitswirtschaft	3	1	4
Information / Kommunikation	1	0	1
Instandhaltung / Reparaturen KFZ	1	1	2
Öffentlicher Dienst	2	0	2
Verarbeitendes Gewerbe	5	11	16
Verkehr und Lagerei	3	1	4
Gesamt	22	17	39

16. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erfolgte auf Basis der Zuordnung durch das Statistische Bundesamt: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/Content75/Infoklassifikation.psm1> [letzter Zugriff: November 2010]

Tabelle 6: Befragte Betriebe nach Größenklassen⁽¹⁾, Land Bremen

Betriebsgrößenklassen	Anzahl: Land Bremen ⁽²⁾
Großbetriebe (über 249 Beschäftigte)	15
KMU (bis 249 Beschäftigte)	16
KMU (nicht beschäftigungspflichtig)	6
Gesamt	37

⁽¹⁾ Die Kategorie „nicht beschäftigungspflichtige KMU“ wurde von uns hinzugefügt.

⁽²⁾ ausschließlich der befragten Betriebe des Öffentlichen Dienstes

Betriebsgrößenklassen nach: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbelnsolvenzen/KMU-Mittelstand/Aktuell,templateld=renderPrint.psml>, eigene Darstellung

2.2.3 Befragungsleitfaden für die Betriebsbefragungen

Für die Befragung der betrieblichen Expertinnen und Experten wurde auf die im Regionalen Monitoring-System (siehe Punkt 2.1 Untersuchungsdesign) entwickelte Form des Mind-Map-basierten Gesprächsleitfadens zurückgegriffen: Diese neue Form kombiniert auf der einen Seite offene Fragestellungen mit einem Angebot zur Strukturierung in Form von Mind-Maps auf der anderen Seite. So wird einerseits die erforderliche Offenheit für die Diskussion der spezifischen Gründe und Erfahrungen der jeweiligen Personalpolitik im befragten Betrieb geschaffen. Andererseits wird eine Grundstruktur angeboten, die die Fülle potenziell interessierender Fragestellungen abbildet und die gleichzeitig dabei hilft, in der Durchführung der Befragung die erforderliche Parallelität der Interviews und damit deren Vergleichbarkeit abzusichern (siehe die Befragungsleitfäden im Anhang).

Entwicklung der Themenfelder

Der Ausgangspunkt der Untersuchung ist das Faktum, dass es nach wie vor auch im Lande Bremen nicht wenige Betriebe der privaten Wirtschaft gibt, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (knapp 30%) bzw. unzureichend nachkommen. Dieser Gruppe sind insgesamt ca. 65% aller Betriebe zuzuordnen. Dieser Gruppe von Betrieben steht diejenige gegenüber, die ganz offensichtlich die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen in ihre betriebliche Personalpolitik einbeziehen und ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen. Hieraus ergibt sich die Fragestellung der Untersuchung: Welche Bedingungen machen sich bei der ersten Gruppe als Hindernis für eine Beschäftigung geltend? Was veranlasst die andere Gruppe dagegen schwerbehinderte Menschen einzustellen?

Wie bereits im vorherigen Kapitel dargestellt, haben wir zur Entwicklung der Themenschwerpunkte für die Betriebsbefragung das Wissen und die Erfahrungen von überbetrieblichen Expertinnen und Experten des Landes Bremen herangezogen. Insbesondere die Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes sowie der Agentur für Arbeit in Bremen und Bremerhaven haben uns in den Gesprächen wichtige Hinweise zu hemmenden wie förderlichen Aspekten der Beschäftigungsbereitschaft in Betrieben gegeben. Ferner wurden Einschätzungen zum Thema von Expertinnen und Experten aus arbeitgeber- wie

arbeitnehmerorientierten Kammern und Verbänden im Lande Bremen hinzugezogen. Hier sind insbesondere die unterschiedlichen Sichtweisen auf das Thema von Interesse. Ergänzt und abgesichert wurden diese Aussagen durch Ergebnisse überregional durchgeführter Studien. Hervorgehoben seien an dieser Stelle die Ergebnisse der repräsentativen quantitativen Studie von Schröder u. Steinwede (2004) sowie die qualitativ angelegte regionale Studie von Klatta u. a. (2005).

Auf dieser Basis wurde eine Reihe von Bedingungen identifiziert, die auf die betrieblichen Entscheidungen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, Einfluss nehmen können.

Positive Bedingungen:

- » gute Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten (Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft)
- » Praktika und Probebeschäftigung zum Kennenlernen der Potenziale schwerbehinderter Bewerber/innen
- » eigene Betroffenheit der Personalverantwortlichen oder Erfahrungen mit Behinderungen im persönlichen Umfeld
- » „soziale Verantwortung“ als Bestandteil betrieblichen Handelns
- » Unterstützung der Beschäftigung durch finanzielle Ausgleichsleistungen

Negative Bedingungen:

- » Vorurteile im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Bewerber/innen
- » Befürchtungen von finanziellen Belastungen (Verwaltungsaufwand, vergleichsweise höherer Krankenstand, höherer Urlaubsanspruch nach SGB IX, Teil 2)
- » geringer Informationsstand über mögliche Unterstützungsleistungen zur Förderung der Beschäftigung
- » der besonderer Kündigungsschutz nach SGB IX, Teil 2
- » kritische Beurteilung der die Beschäftigung unterstützenden und begleitenden Institutionen: Integrationsamt und Integrationsfachdienst (IFD)

Die Resultate der Literaturanalyse und der Befragung der überbetrieblichen Expertinnen und Experten wurden in vier Themenfeldern zusammengefasst und darin in offene Leitfragen untergliedert. Für beide Panels wurden diese Themenfelder (angepasst an die Charakteristik des Panels) den Befragten in Mind-Map-Form zur Verfügung gestellt.

Themenfeld I: Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen – Warum beschäftigen Betriebe schwerbehinderte Menschen – warum tun sie dies nicht?

Dieses Themenfeld zielt darauf, Einschätzungen der Betriebe in zweierlei Hinsicht zu gewinnen: Erstens zur Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Bewerber/innen und zweitens zur Verpflichtung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Erstens: In der Literatur ist auf die Betonung der Leistungsfähigkeit auch bei schwerbehinderten Menschen seitens der Betriebe als wichtiges Einstellungskriterium schon früh hingewiesen worden (vgl. Bizer 2000, 14) und in der repräsentativen Befragung von Schröder u. Steinwede (2004) bestätigt worden. Wir sind deshalb erstens davon ausgegangen, dass dieses Kriterium auch ein wesentliches bei den befragten Betrieben sein würde. Zweitens aber weisen die von uns befragten überbetrieblichen Expertinnen und Experten darauf hin, dass in Betrieben die Leistungsfähigkeit der Zielgruppe vielfach skeptisch und mit Vorurteilen behaftet eingeschätzt wird. Diese seien vor allem darin begründet, dass der Status der Schwerbehinderung oftmals gleichgesetzt würde mit einer per se eingeschränkten Leistungsfähigkeit. Es müsse deshalb von ihnen im Einzelfall in dieser Frage noch viel an Aufklärungsarbeit geleistet werden, um deutlich zu machen, dass aus dem Grad der Schwerbehinderung keine verallgemeinernden

Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit der Betroffenen gezogen werden könnten. Wir wollten also Informationen darüber gewinnen, ob und in welchem Maße in den Betrieben solche doch eher generalisierenden Vorurteile vorliegen, um daraus Schlüsse auf Möglichkeiten des Abbaus dieser Vorurteile ziehen zu können.

Zweitens zielt die Fragestellung dieses Themenfeldes darauf ab, Aufschlüsse darüber zu erhalten, wie die Befragten für ihre jeweiligen Betriebe die Verpflichtung zur Erfüllung der Beschäftigungsquote einschätzen. Wird diese Verpflichtung überhaupt als ein Grund für Einstellungen gesehen? Die Nichterfüllung der Quote durch einen Teil der beschäftigungspflichtigen Betriebe legt nahe, dass dies jedenfalls hier nicht der Fall sein könnte. Vielmehr scheint es zentrale betriebliche Erwägungen zu geben, die dieser Verpflichtung entgegen stehen. Wie aber stellt sich diese Frage für die Betriebe dar, die die Quote erfüllen? Welche Erwägungen führen hier zur Erfüllung der Quote? Die Gewinnung von Aussagen darüber, welche Erwägungen, Einschätzung und betrieblichen Bedingungen in beiden Gruppen der befragten Betriebe vorherrschend sind, wie sie sich auf die Beschäftigungsbereitschaft auswirken, sollten Anhaltspunkte aufzeigen, wie die gegebene Situation verbessert werden könnte.

Themenfeld II: Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Männer und Frauen sowie Auszubildenden

In diesem Befragungsschwerpunkt sind die vielfältigen Bedingungen Thema, die in den Betrieben auf die Entscheidung einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Einfluss nehmen können.

Erfahrungen, die während der Beschäftigung gemacht werden, scheinen grundsteinlegend für die zukünftige Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sein. So scheinen positive Erfahrungen eine gute Bedingung dafür zu sein, dass Betriebe sich offen für Einstellungen zeigen. Diese Einschätzung der überbetrieblichen Expertinnen und Experten wird gestützt durch die empirische Untersuchung von Schröder u. Steinwede (2004), nach der verschiedene Vorbehalte von Betrieben gegenüber einer Beschäftigung bei denjenigen ein weitaus geringeres Gewicht haben, die bereits Erfahrungen mit diesem Personenkreis gemacht haben.

Wir haben im Gesprächsleitfaden den Befragten folgende Themen als Gesprächsstruktur vorgeschlagen:

- » Finanzielle Leistungen zur Unterstützung der Beschäftigung (Information über die Leistungen, ihre Inanspruchnahme sowie ihre Begutachtung als Bedingung für Beschäftigung)
- » Erfahrungen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Art der Behinderung
- » Praktika und Probebeschäftigung
- » Die Einschätzung der Schutzgesetze für schwerbehinderte Beschäftigte – der besondere Kündigungsschutz und der Urlaubsanspruch nach SGB IX, Teil 2
- » Erfahrungen mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Frauen und Auszubildenden

Themenfeld III: „Soziale Verantwortung“ sowie die Wirkung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach außen als günstige Bedingung für Beschäftigung (Arbeitgeberimage)

Dieser Schwerpunkt richtet sich auf die Frage, welche Rolle das Bekenntnis der „sozialen Verantwortung“ des Unternehmens für die Beschäftigung spielen kann:

In den Gesprächen mit den überbetrieblichen Expertinnen und Experten wurde die Übernahme „sozialer Verantwortung“ als eine günstige Bedingung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen identifiziert. Eine Bedingung allerdings, die – so die Befragten – eine stark abnehmende Tendenz habe. Zurückgeführt wird dieser Bedeutungsschwund im unternehmerischen Handeln vor allem auf den fortschreitenden Prozess der Globalisierung. Der weltweite Vergleich von Arbeitskosten verursache einen hohen Kostendruck, aufgrund dessen Konzepte „Sozialer

Verantwortung“ in den Betrieben in den Hintergrund gedrängt würden. „Soziale Verantwortung“ würde eher noch in KMU als in Großbetrieben gepflegt.

Wir sind in diesem Themenfeld der Frage nachgegangen, inwieweit die Betriebe sich einer sozialen Verantwortung verpflichtet sehen und welchen Einfluss dies auf die Beschäftigungsbereitschaft ausüben kann. Ferner haben wir nachgefragt, inwieweit sie sich von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine positive Außenwirkung (soziales Image) versprechen – auch das könnte eine Motivation für Beschäftigung sein.

Themenfeld IV: Die Rolle des Integrationsamtes und des IFD in der Sichtweise der Unternehmen

Dieser Schwerpunkt richtet sich darauf, Einschätzungen der Unternehmen über das Integrationsamt und den IFD zu erhalten. Eingeschätzt werden sollte, wie die Informationspolitik, das umfangreiche Schulungsprogramm und natürlich die konkrete Beratungs- und Unterstützungsarbeit bei der Schaffung von Arbeitsplätzen von den Adressaten aufgenommen wird. Dieser Frage wurde in einem eigenen Themenfeld nachgegangen, weil die Nutzung der Integrationsdienste in der Personalabteilung, die gute Zusammenarbeit und die Informiertheit der Betriebe wesentliche Grundlagen für die Schaffung neuer und den Erhalt bestehender Arbeitsplätze darstellen. Deshalb sollte untersucht werden, ob und wo in der Arbeit bzw. für die Funktionen der Integrationsdienste aus Sicht der Unternehmen Verbesserungspotenziale zu identifiziert sind.

Das Integrationsamt und IFD verstehen sich als unparteiliche Dienstleister der Integration für die Betriebe *und* für die schwerbehinderten Menschen. Gleichzeitig wird nach Aussagen von Expertinnen und Experten im Land Bremen – auch aus Kammern und Verbänden – berichtet, dass Betriebe dieses Selbstverständnis (noch) nicht in ausreichendem Umfang wahrnehmen. Das wird in der Literatur für andere Bundesländer bestätigt. (vgl. Klatta u. a. 2005) Stattdessen überwiege eine Tendenz, die Institution „Integrationsamt“ in erster Linie als „Amt“ zu sehen, einer Sichtweise, mit der negative Konnotationen verbunden seien: zum Beispiel „unflexibles Handeln“, Arbeitsbelastungen der Betriebe durch „Vorschriften und Formulare“ etc. und insbesondere auch die „Parteinahme für das schwerbehinderte Klientel“.

Das Integrationsamt wendet sich mit Informationen und einem umfangreichen Schulungsprogramm an die betrieblichen Interessensvertretungen und an die Personalverantwortlichen aus den Betrieben. Das Schulungsprogramm wird nach Aussagen der Expertinnen und Experten aber noch nicht in wünschenswertem Umfang von den Personalverantwortlichen genutzt. Wir wollten deshalb gerade bei diesem Personenkreis in den Betrieben erfahren, wie diese Angebote eingeschätzt und genutzt werden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung

Die Frage, ob die Unternehmen bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Frauen – im Unterschied zu Männern – andere förderliche oder hemmende Bedingungen in Anschlag bringen, war in der Untersuchung kein gesondertes Themenfeld. Vielmehr war diese Frage jeweils in die Themenfelder integriert. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die befragten Verantwortlichen aus den Betrieben keine unterschiedlichen Problemlagen bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Frauen und Männern sehen. Deshalb wurde dieser Punkt auch nicht in die Auswertungsergebnisse einbezogen.¹⁷

17. Zahlen zur Lage und Beschäftigung von schwerbehinderten Frauen vgl. Gender Datenreport der Bundesregierung – Frauen und Männer mit Behinderung in der amtlichen Statistik. <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/9-Behinderung/9-5-frauen-und-maenner-mit-behinderung-in-der-amtlichen-statistik.html> [letzter Zugriff: November 2010]

3 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Zur Darstellung der Ergebnisse

Für die Darstellung halten wir uns nur bedingt an die Handlungsfelder, die in den Befragungsleitfäden vorgegeben waren, um dem Gewicht, das die Befragten in den offenen Expertengesprächen einzelnen Fragestellungen beimaßen, gerecht zu werden. Aus demselben Grund werden drei zentrale Themen in der Diskussion um das Beschäftigungspotenzial schwerbehinderter Menschen der Kontrastierung wegen nicht getrennt nach Panel 1 und Panel 2 ausgewertet, sondern in je einem gemeinsamen Kapitel.

Wir beginnen die Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung aus Panel 1 und 2 mit der Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungspflicht. Diese Beschäftigungspflicht ist der rechtliche Tatbestand, auf den sich alle Unternehmen beziehen müssen. Welche Rolle spielt die 5%ige Beschäftigungsquote für die Personalpolitik im jeweiligen Panel? (Kapitel 3.1)

Es folgen die Ergebnisse aus Panel 1, den Betrieben, die die Beschäftigungsquote erfüllen. Wir gehen in 8 Abschnitten der Frage nach, aus welchen unterschiedlichen Gründen und Erfahrungen sowie unter Nutzung welcher Unterstützungsleistungen diese Unternehmen schwerbehinderte Menschen beschäftigen. (Kapitel 3.2)

Im nächsten Kapitel folgt wieder eine gemeinsame Darstellung der Ergebnisse aus beiden Panels zum Stellenwert der „sozialen Verantwortung“ in den Unternehmenskulturen. Denn es deutet sich an, dass das jeweilige Unternehmensselbstverständnis die Haltung schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen gegenüber und damit die Bereitschaft diesen die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, beeinflusst. (Kapitel 3.3)

Dieses Kapitel bildet den Übergang zur Darstellung der Ergebnisse aus Panel 2, den Betrieben, die die Quote nicht erfüllen. Hier gehen wir zunächst in 4 Abschnitten der Frage nach, welche Gründe vorliegen, schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen entweder gar nicht oder in geringem Umfang zu beschäftigen. Ein eigenes Kapitel widmet sich zwei regionalen Wachstumsbranchen, der Windenergie und der Zeitarbeit, die viel Personal beschäftigen und einstellen, aber kaum die zu untersuchende Zielgruppe. Hier fragen wir die betrieblichen Gesprächspartner/innen, ob das an branchenspezifischen Besonderheiten liegen kann. (Kapitel 3.4 und 3.5)

Den Abschluss bildet das Kapitel zum „Besonderen Kündigungsschutz“, in dem wieder beide Panels zusammen abgehandelt werden. Gerade bei diesem zentralen Thema, das zwischen den Sozialpartnern kontrovers als Schlüssel bzw. Haupthinderungsgrund für mehr Teilhabechancen von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben diskutiert wird, ist keine klare Trennlinie zwischen den Panels zu ziehen. Die Mehrheit nimmt eine ablehnende Haltung gegen dieses Gesetz ein und definiert es als Einstellungshemmnis – und trotzdem werden Einstellungen vorgenommen. Uns hat interessiert, welche Gründe diese Haltung relativieren. (Kapitel 3.6)

Am Ende der Kapitel ziehen wir in der Regel ein Fazit und leiten, wenn angebracht, daraus Handlungsempfehlungen für die Beförderung der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen ab.

3.1 Die Erfüllung der Quote – ein Kriterium betrieblicher Einstellungspolitik? Ergebnisse aus Panel 1 und 2

Wie wir bereits oben¹⁸ ausgeführt haben, ist das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe nach SGB IX für die Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen von zentraler Bedeutung:

Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen trägt das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe entschei-

18. Vgl. Einführung, Seite 3 dieses Berichtes

dend bei. Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, auf mindestens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Pflichtarbeitsplätze). Wird diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllt, sind die Arbeitgeber verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zu zahlen. Ziel ist es, Unternehmen zu motivieren, verstärkt schwerbehinderte Menschen einzustellen (Anreizfunktion). Kommt ein Unternehmen dieser Pflicht nicht nach, ist die Schwerbehindertenausgleichsabgabe zu zahlen, um Belastungen zwischen denjenigen Arbeitgebern auszugleichen, die ihrer Verpflichtung genügen, und denjenigen, die diese Verpflichtung nicht erfüllen (Ausgleichsfunktion).“ BMAS (2009, 160)

In den Befragungen der Panels 1 und 2 wurden Einschätzungen von den befragten Verantwortlichen aus den Betrieben zur Bedeutung dieses Anreiz- und Ausgleichssystems vorgenommen. Welchen Stellenwert sie diesem bei ihrem Einstellungsverhalten zugunsten oder ungunsten schwerbehinderter Bewerber/innen beimessen, wird im Folgenden dargestellt.

3.1.1 Einschätzungen zur Beschäftigungspflicht

Zunächst einmal wird die Quotenregelung und die damit verbundene Verpflichtung zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe im Falle der Nichterfüllung von mehr als der Hälfte der Befragten im Gespräch im Kern für „gerechtfertigt“ gewertet. Dass es sich dabei vor allem um diejenigen Betriebe handelt, die die Quote erfüllen, überrascht nicht.

Aber auch Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, vermitteln in der Befragung diese Sichtweise. Stellvertretend für diese formuliert das ein Personalverantwortlicher so: *„Kein Betrieb schreit „Hurra“, wenn er vom Staat zur Kasse gebeten wird, aber wir als Betriebe haben auch Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft.“* Die Mehrheit der Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, sieht jedoch die ‚gesellschaftlichen Verpflichtung‘ in dieser Frage nicht. Vielmehr sehen sie sich durch verschiedene Bedingungen daran gehindert, schwerbehinderte Menschen einzustellen und die Quote zu erfüllen – darauf gehen wir im Kapitel 3.4 ein. Für sie steht deshalb die Kostenseite der staatlichen Regelung im Vordergrund. Hier finden sich auch Gesprächspartner/innen, die für eine ersatzlose Abschaffung der Quotenregelung plädieren; sie bilden jedoch Ausnahmen und sind den Betrieben des Panels 2 zuzuordnen. Sie argumentieren mit einer grundsätzlich *„inakzeptablen Belastung“*, die für die Betriebe entstehe – sowohl nach der Seite der Beschäftigung wie nach der Seite der Ausgleichsabgabe hin.

Dagegen thematisieren einzelne Gesprächspartner/innen die Höhe der Ausgleichsabgabe als zu gering, als dass sie tatsächlich eine Motivation der Betriebe für Beschäftigung darstellen könnte: *„Das wird aus der Portokasse bezahlt“, „die Ausgleichsabgabe tut nicht weh“*, formulieren das gleichermaßen Betriebe, die die Quote erfüllen und Betriebe, die das nicht tun. Erstere drücken damit die Überzeugung aus, dass nur ein erheblicher Druck auf der Kostenseite Betriebe zur Erfüllung der Quote veranlassen könnte, den sie mit der derzeitigen Höhe der Ausgleichsabgabe nicht als gegeben sehen. Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, bringen damit zu Ausdruck, dass sie bereits eine Abwägung vorgenommen haben, mit dem Ergebnis, dass die Entrichtung der Ausgleichsabgabe für sie im Vergleich zu einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das *„kleinere Übel“* darstellt, wie das ein Gesprächspartner formuliert.¹⁹

19. Einige wenige Betriebe sprechen in diesem Zusammenhang vom „Freikauf durch die Ausgleichsabgabe“. Obwohl das nur Einzelfälle sind, sind sie dennoch bemerkenswert, da sie auf ein problematisches Verständnis der Beschäftigungspflicht hindeuten. Die Formulierung legt den Schluss nahe, dass die Entrichtung der Ausgleichsabgabe als eine eher freiwillige Alternative zur Beschäftigungspflicht gesehen wird. Der Gesetzgeber sieht im SGB IX, Teil 2, § 77 (1) jedoch ausdrücklich vor, dass die Entrichtung der Ausgleichsabgabe die Betriebe nicht von der Pflicht

FAZIT

Bereits auf dieser allgemeinen Ebene zeigt sich eine deutlich unterschiedene Wahrnehmung der Beschäftigungspflicht in den befragten Betrieben der Panels 1 und 2: Für die Betriebe des Panels 1 ist die Realisierung der Quote eine weitgehend akzeptierte und vor allem auch realisierbare sozialstaatliche Vorgabe; für die Betriebe des Panels 2 stehen dagegen die staatliche Verpflichtung und die Kosten, die ihren Betrieben durch die Nichterfüllung der Quote entstehen, negativ im Vordergrund.

3.1.2 Bedingungen für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Die Vermeidung der Kosten, die durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entstehen, stellt für beide Gruppen als isoliertes Ziel keine „Motivation“ für Beschäftigung dar. Dieser Befund der vorliegenden Untersuchung wird durch wissenschaftliche Erkenntnisse für das Bundesgebiet bestätigt.

„Mit nur 47 Prozent schätzen schließlich weniger als die Hälfte der Betriebe die Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter ein. Die Pflichtquote hat im Rahmen einstellungsförderlicher Bedingungen die geringste Bedeutung.“
Schröder u. Steinwede (2004, 85)

Nach Einschätzung der Mehrheit der befragten Gesprächspartner/innen in Panel 1 und 2 ist bei der Entscheidung für oder gegen schwerbehinderte Bewerber/innen vielmehr die Frage leitend, ob sich ihre Beschäftigung nach betriebswirtschaftlichen Kriterien (unter Einschluss von Unterstützungsleistungen des Integrationsamtes) lohnt. Oder, das Kernproblem mit den Worten einer Gesprächspartnerin ausgedrückt – „Aufwand und Ertrag müssen sich rechnen“. Die „Anreizfunktion“ der Ausgleichsabgabe wirkt demnach nur dann, wenn für die Betriebe die Bedingungen für eine lohnende Beschäftigung erfüllt sind.

3.1.3 Das zentrale Einstellungskriterium: „Leistungsfähigkeit“

Alle befragten Betriebe – unabhängig davon, ob sie die Quote erfüllen oder nicht – thematisieren in den Gesprächen die Einstellungsbedingung „Leistungsfähigkeit“ und eng verknüpft damit die „passende Qualifikation“ der schwerbehinderten Bewerber/innen. Erwartet wird, dass sie die Anforderungen eines Arbeitsplatzes ausfüllen, so dass dieser sich nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten „rechnet“. „Uns interessiert, ob ein Bewerber Leistung bringen kann, wir stellen nicht wegen der Ausgleichsabgabe oder einer Quote ein“ – diese Aussage eines Gesprächspartners steht stellvertretend für die anderer.

Auf die Bedeutung dieser Einstellungsbedingung wurde in wissenschaftlichen Ergebnissen auf überregionaler Ebene bereits hingewiesen, sie werden durch die der vorliegenden Untersuchung Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigt.

„Die Orientierung an der Leistungsfähigkeit eines schwerbehinderten Bewerbers hat für 79 Prozent eine Bedeutung bei der Entscheidungsfindung.“ Schröder u. Steinwede (2004, 85)

FAZIT

Die Vermeidung der Kosten, die durch die Ausgleichsabgabe anfallen, stehen nach der mehrheitlichen Aussage der befragten Betriebe nicht im Mittelpunkt der Erwägungen bei der Frage, ob schwerbehinderte Arbeitsuchende berücksichtigt werden oder nicht. Diese Größe

zur Beschäftigung entbindet; stattdessen sind sie auch dann, wenn sie die Ausgleichsabgabe entrichten, verpflichtet, nicht auf dem Status quo zu verbleiben, sondern aktiv die Einlösung der Beschäftigungspflicht zu verfolgen.

ist vielmehr eine abhängige Variable der Kalkulation des wirtschaftlich lohnenden Einsatzes schwerbehinderter Arbeitskräfte. Bei einer Einstellung sind „Leistungsfähigkeit und Qualifikation“ der Bewerber/innen das entscheidende Kriterium.

Die Bedeutung, die die Ausrichtung der Betriebe an der Leistungsfähigkeit als Einstellungskriterium auch für schwerbehinderte Bewerber/innen hat, wird in Verlautbarungen unterschiedlicher Institutionen, Verbände und Einrichtungen reflektiert.²⁰ Aufgezeigt wird, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen Leistungsträger in Betrieben sein können, wenn die Anforderungen eines Arbeitsplatzes und die mitgebrachten Voraussetzungen der Bewerber/innen zusammenpassen. Die neue Broschüre ZB spezial, „Informationen für Arbeitgeber. Thema: Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB Spezial 2010), stellt an umfangreichen, bundesweiten Beispielen aus der betrieblichen Praxis dar, wie in verschiedensten Konstellationen des richtigen Einsatzes und der Unterstützung durch die Integrationsämter und anderer Leistungsträger ein leistungsorientierter Einsatz schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben realisiert wird. Dies wird durch die Aussagen der jeweiligen Arbeitgeber bestätigt.

Dennoch: Bei den die Quote nicht erfüllenden Betrieben unserer Untersuchung scheinen sich im Zusammenhang mit dem Maßstab der Leistungsfähigkeit nach wie vor Einstellungshemmnisse geltend zu machen.

3.2 Panel 1: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Urteil der Betriebe

In den befragten Betrieben des Panels 1 ist die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gängige Praxis. Der zentrale Maßstab, Mitarbeiter/innen zu beschäftigen, die mit ihrer Leistung den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes befördern, hat nach den oben dargestellten Ergebnissen auch in diesen Betrieben Priorität. Im Unterschied zu den Betrieben des Panels 2 scheint sich dieser Maßstab für diese Betriebe einzulösen. Wir stellen gehen deshalb zuerst der Frage nach, wie sich die Einstellungsbereitschaft dieser Betriebe konstituiert.

3.2.1 Großbetriebe mit hoher Beschäftigungsquote

Bei der Auswahl der Betriebe des Panels 1 richtete sich unser Interesse auch auf die großen Beschäftiger der privaten Wirtschaft im Land Bremen. Große Betriebe sind es, die bundesweit die Beschäftigungsquote in hohem Maße erfüllen:

„Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hängt nicht zuletzt von der Größe des Betriebes ab Grundsätzlich gilt, je größer der Betrieb, desto höher die Beschäftigungsquote.“ BIH (2009, 10)

Das trifft auch für die Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes im Land Bremen zu, die in die Untersuchung einbezogen waren. Sie haben insgesamt eine hohe Bedeutung für die Beschäftigung im Lande und zugleich auch für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen. Wir sind davon ausgegangen, dass hier gute Gründe für die Einstellung dieses Personenkreises vorliegen, die für die Argumentation gegenüber nicht beschäftigenden Betrieben richtungsweisend sein könnten. Die überwiegende Mehrheit der in unsere Befragung einbezogenen Betriebe dieser Kategorie erfüllt die Beschäftigungsquote mit 5 bis 9 Prozent.

20. Einige Beispiele dazu finden sich hier: ikk classic, <http://www.ikk-classic.de/arbeitgeber/arbeitshilfen/beschaefigung-schwerbehinderter-menschen.html>; mosaik Berlin. Ifd für Unternehmen. <http://www.mosaik-berlin.de/integrationsfachdienst/fur-unternehmen/>; AGV bremerhaven. Die Arbeitgeber. Arbeitgeberverband Bremerhaven Pressemeldung Türöffner für Arbeitgeber. 23.10.2010; http://agv-bremerhaven.uvhb.de/index.php?id=startseite0&no_cache=1

Bereits nach wenigen Gesprächen zeigte sich folgendes Phänomen: diese Betriebe verfügen zwar über vielfältige Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen, stellen jedoch nur in geringem Umfang schwerbehinderte Mitarbeiter/innen ein. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier eine hohe Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter/innen beschäftigt ist, die den Status im Verlauf ihrer Betriebszugehörigkeit erworben haben. Auch Klatta u.a. sprechen in ihrer Regionalstudie diesen Zusammenhang kurz an:

„Wie zu erwarten, tritt die Behinderung in der Mehrzahl der Fälle (...) überwiegend im Laufe der Beschäftigung auf. Die Einstellung von behinderten Menschen fällt damit deutlich geringer aus.“ Klatta u. a. (2005, 21)

Nach Aussagen der Gesprächspartner/innen in den Großbetrieben stellt sich der Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen als vordringliche Aufgabe und zugleich als ein zunehmendes Problem dar. Um dieses Ergebnis weiter zu verfolgen, haben wir im Verlauf der Untersuchung²¹ das Panel um weitere Großbetriebe erweitert und gezielt auch auf dieses Phänomen hin befragt.

Die Ergebnisse stellen wir im Folgendem dar. Für diese Ausführungen legen wir 7 Betriebe des produzierenden Gewerbes zugrunde. Sie beschäftigen im Land Bremen allein rund 1.250 Arbeitnehmer/innen dieses Personenkreises.

3.2.1.1 Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen – nur in Ausnahmen

Der erste o.g. Befund wurde von den zusätzlich ins Panel aufgenommenen Großbetrieben bestätigt. Wegen der hohen Beschäftigtenzahl und dem hohen Anteil an schwerbehinderten Mitarbeiter/innen erscheint dieser Sektor von außen betrachtet als gute Chance auch für Neueinstellungen. Die Quote deutet auf Einstellungsbereitschaft und -möglichkeiten hin. Allerdings werden nach Aussagen der befragten Personalverantwortlichen kaum schwerbehinderte Menschen eingestellt. Die Erfüllung bzw. Übererfüllung der Beschäftigungsquote resultiert vielmehr aus den im Verlaufe einer langjährigen Beschäftigung in der Belegschaft angefallenen Krankheits- und Unfallfolgen in der Belegschaft. Darin sind berufsunabhängige Krankheiten oder Unfälle eingeschlossen. Den Status der Schwerbehinderung haben diese Mitarbeiter/innen demnach im Verlauf ihrer langjährigen Beschäftigung in den Betrieben erworben.

Als Einstellungspotenzial für schwerbehinderte Bewerber/innen kommen sie zudem nur in relativ beschränktem Umfang infrage, weil nach Auskunft dieser Betriebe neue oder freigewordene Arbeitsplätze vor allem mit den eigenen Ausbildungsabsolventen besetzt werden – und weniger über Neueinstellungen. Damit sollen Leistungsprobleme noch jenseits des Aspektes der Schwerbehinderung, die sich aus einer generell „alternden Belegschaft“ ergeben, durch den Einsatz junger leistungsstarker Fachkräften abgefedert werden. Daran wird sich nach Aussagen der Betriebe auch in absehbarer Zeit nichts ändern.

Diese Betriebe sind seit Jahrzehnten im Lande Bremen ansässig. Sie haben nach Aussagen von Befragten etwa in den 80iger Jahren überwiegend junge Bewerber/innen zwischen 20 und 30 Jahren eingestellt. Diese Mitarbeiter/innen sind mittlerweile als langjährig Beschäftigte zwischen 50 und 60 Jahre alt, so dass es zu hohen Altersballungen in der Belegschaft kommt. Immer mehr Ältere benötigen zum Leistungserhalt Veränderungen an ihren Arbeitsplätzen. Diese Entwicklung kumuliert mit der hohen Zahl von älteren schwerbehinderten Beschäftigten. Allein ca. vier Siebtel dieser Gruppe sind im Durchschnitt über 50 Jahre alt.

21. Vgl. die Ausführungen zum Konzept der „theoretischen Sättigung“, in Kapitel 2.1 dieses Berichtes.

3.2.1.2 Die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter/innen – ein schwieriger werdendes Handlungsfeld

Solange diese Mitarbeiter/innen mit einer festgestellten Schwerbehinderung ihren Arbeitsplatz ausfüllen, ist ihre Weiterbeschäftigung in der Regel kein Problem. Aber vielfach bleibt ihr Gesundheitszustand nicht stabil. Dann stehen Veränderungen am Arbeitsplatz oder im Betrieb an. Nach Aussagen eines Betriebes tritt *„in zumeist in vorher absehbarer Weise durch Alterung und Verschlimmerung eines Leidens“* bei vielen dieser Mitarbeiter/innen der Zeitpunkt ein, an dem – wegen ihres veränderten Leistungsvermögens – für sie neue Arbeitsplätze gefunden werden müssen. Den Eintritt des Falles abzuwarten, wird als problematisch angesehen; es sollen deshalb *möglichst präventive Lösungen* erarbeitet werden.

Es wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass mit dem wachsenden Kostendruck infolge der voranschreitenden Globalisierung die Beschäftigung der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen im Korridor reduzierter Tätigkeitsfelder und Aufgaben (lean production und Auslagerung) zunehmend schwieriger wird: *„Wir kommen an unsere Grenzen“*, erläutern die Befragten. Diese Entwicklung betrifft vor allem die schwerbehinderten Mitarbeiter/innen, die stärker leistungsgemindert sind – und das fällt in vielen Betrieben mit dem zunehmenden oben skizzierten Alterungsprozess der Gesamtbelegschaft zusammen. Vor diesem Hintergrund wird die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter inzwischen als betriebliches Integrationsproblem gesehen.

Bei der Entwicklung von Lösungen finden sich in den Betrieben unterschiedliche Strategien:

- » Eine Linie zentriert sich um die Beschäftigung der leistungsgeminderten Mitarbeiter/innen auf Arbeitsplätzen, deren Anforderungen sie aufgrund ihrer physischen Verfasstheit genügen können. In der Regel handelt es sich dabei um Arbeitsplätze, die ein geringeres Qualifikationsniveau erfordern. Dieser Einsatz stellt sich für den Betrieb jedoch oft als nicht lohnend dar. Die Gesprächspartner/innen problematisieren das Kostenproblem dieser Umsetzungen, da Lohnkosten, je nach Tarifvertrag *„abgestuft oder weiter gezahlt werden müssen, für Mitarbeiter/innen, die ihrer bisherigen Tätigkeit nicht mehr nachgehen können.“* Hinzu kommt, dass diese Arbeitsplätze infolge von Auslagerungen in nicht ausreichendem Maße zur Verfügung stehen: *„Es fällt inzwischen immer schwerer, die Mitarbeiter/innen, die einen neuen Arbeitsplatz brauchen und wirklich in ihrem Arbeitsvermögen eingeschränkt sind, im Betrieb unterzubringen, weil die wenigen noch vorhandenen Schonarbeitsplätze alle besetzt sind.“*

In Betrieben, in denen sich diese Argumentationslinie findet, wird die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen nach Aussagen der Gesprächspartner/innen zwar verfolgt, aber langfristig als nur sehr schwer zu realisieren erachtet.

- » Eine andere Strategie verfolgen Großunternehmen, indem sie leistungsgeminderte noch jenseits des Status der Schwerbehinderung und schwerbehinderte Beschäftigte weiterqualifizieren, sofern ein entsprechendes Qualifikationsniveau vorhanden ist. Als ein Beispiel steht hierfür ein Großunternehmen, für das der Gesprächspartner diese Strategie beschreibt. Beim Großteil der Leistungsgewandelten handele es sich um qualifizierte Mitarbeiter/innen der Produktion mit einer Berufsausbildung. *„Sie verfügen über Potenziale für hochwertige Arbeiten“*. Es gehe deshalb nicht darum, die *„Leute auf einfache oder Arbeitsplätze zu verschieben, die gemeinhin als Schonarbeitsplätze bezeichnet werden“*. Für diese Kollegen und Kolleginnen sei *„die Arbeit zum Beispiel als Reinigungskraft keine Perspektive“*. Um die Potenziale dieser Beschäftigten zu nutzen, setzte man hingegen darauf, sie für neue Tätigkeiten zu qualifizieren und lohnend für den Betrieb einzusetzen. Diese Einsatzfelder finden sich in Abteilungen, die in der Vergangenheit aus Kostengründen ausgelagert worden sind, für die jedoch

qualifiziertes Personal erforderlich ist. Abteilungen, die dies zulassen, werden wieder in das Unternehmen zurückgeholt.

- » Eine weitere Strategie verfolgt ein Großunternehmen mit der Einrichtung eines internen Pools, in den leistungsgewandelte Beschäftigte integriert sind. Diese Beschäftigten fungieren im Betrieb quasi intern als „Leiharbeiter“. Sie decken Beschäftigungsspitzen ab, kommen als Ersatz bei Urlaubszeiten und anderen Ausfallzeiten von Belegschaftsmitgliedern zum Einsatz. Erfahrungen zeigen nach Aussagen des Gesprächspartners, dass die Mitarbeiter/innen im kurzfristigen Einsatz viele Arbeiten gut bewältigen können, die als Dauereinsatzgebiete für sie nicht leistbar waren. Darüber hinaus lösten sie aufgrund ihrer Kenntnis der Besonderheiten des Betriebes viele Aufgaben besser als die Mitarbeiter/innen von Fremdfirmen können. In den Pool werden auch die eigenen Auszubildenden nach der Ausbildung für zwei Jahre integriert, d.h. im Regelfall, junge Menschen ohne gesundheitliche Einschränkungen. Damit erweitert sich die Einsatzbreite des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiter/innen im Pool sowohl zur Seite der Qualifikation als auch zur Seite der Flexibilität hin. Es wird bei der Zusammensetzung der Teams auch darauf geachtet, dass unterschiedlich belastbare Mitarbeiter/innen für die Arbeitsaufträge zusammengestellt werden. Ferner sind Aufgabenbereiche in den Pool einbezogen worden, die vorher ausgelagert waren. Hier wurden mit Unterstützung des Integrationsamtes neue Arbeitsplätze für leistungsgewandelte schwerbehinderte Mitarbeiter/innen geschaffen.

Diese hier kurz dargestellten Strategien, die in den befragten Betrieben entwickelt und praktiziert werden, stellen Lösungsansätze zum Erhalt von Arbeitsplätzen für leistungsgewandelte Beschäftigte – mit und ohne Status der Schwerbehinderung – dar. Ihre Notwendigkeit ist Resultat der demografischen Entwicklung, die noch nicht abgeschlossen ist. Darauf und auf die damit verbundenen „Zukunftsaufgaben“ weist auch die ZB – Zeitschrift für Behinderte hin.

„Zukunftsfragen – neue Aufgaben“ – „Eine weitere Herausforderung stellt die demografische Entwicklung dar. In zehn Jahren werden laut Statistischem Bundesamt fast 40 Prozent der Erwerbstätigen älter als 50 sein! Das bedeutet, dass es auch mehr schwerbehinderte Arbeitnehmer geben wird, denn mit dem Alter nehmen gesundheitliche Einschränkungen zu. Angesichts eines schon jetzt spürbaren Fachkräftemangels wird es gleichzeitig immer wichtiger, die Beschäftigten im Betrieb zu halten. Arbeitgeber müssen sich daher verstärkt mit gesundheitlicher Prävention und Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinandersetzen.“ ZB Online (2010a, o.S.)

FAZIT

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass eine hohe Beschäftigungsquote nicht unmittelbar einhergeht mit zusätzlichen Einstellungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Bewerber/innen – was der Augenschein nahe legen mag. Großbetriebe verschiedener Branchen stehen aufgrund der Alterung ihrer langjährig beschäftigten Belegschaften vor der Situation, dass zunehmend mehr ältere leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen noch jenseits des Status der Schwerbehinderung zu verändernde Arbeitsplätze benötigen. Diese Entwicklung verstärkt sich durch die hohe und wachsende Zahl schwerbehinderter Beschäftigter, deren Gesundheitszustand nicht stabil bleibt. Der veränderten Leistungsfähigkeit angepasste und zugleich wirtschaftliche Arbeitsplätze für diese beiden Gruppen zu finden, stellt die Betriebe mittlerweile vor Probleme. Auf Grundlage dieser Entwicklung stellen diese Betriebe kein Potenzial für zusätzliche neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Bewerber/innen dar: Einstellungen sind eher Ausnahmen, zumal in diesen Betrieben auch interne Rekrutierungsstrategien über Ausbildung verfolgt werden. Zentrales Aufgabenfeld ist der Erhalt bestehender Arbeitsverhältnisse.

3.2.2 Keine besonderen Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeiter/innen

Bei der Frage nach Erfahrungen, die im Arbeitsprozess mit schwerbehinderten Beschäftigten gewonnen werden, stellen die Gesprächspartner/innen Vergleiche zu den nichtbehinderten Beschäftigten an. Die Mehrheit der Gesprächspartner/innen weist darauf hin, dass man im Grundsatz *„eigentlich keine besonderen Erfahrungen“* mit schwerbehinderten Beschäftigten mache. Sie seien Teil der Belegschaft, *„die ihren positiven Beitrag zur Wertschöpfung bringen – besser oder schlechter.“* Mit diesen und ähnlichen Aussagen halten die Gesprächspartner/innen fest, dass es in jeder Belegschaft Mitarbeiter/innen gibt, die – schwerbehindert oder nicht – in der Leistungsbeurteilung den betrieblichen Anforderungen in unterschiedlichem Maße entsprechen. Darin werden von den Betrieben des Panels 1 keine prinzipiellen Unterscheidungskriterien zwischen behinderten und nicht behinderten Mitarbeiter/innen genannt.

Nicht nur zur Seite der Leistungsfähigkeit, auch zur Seite der Ausfallzeiten beider Gruppen von Beschäftigten wird dieser Vergleich gezogen. Zum Teil werden bei den schwerbehinderten Beschäftigten weniger Ausfallzeiten gesehen, da sie zwar Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen behinderungsbedingten Ursachen aufwiesen, im Durchschnitt jedoch weniger krankgemeldet seien. Dies wird in den Aussagen eines Befragten so zum Ausdruck gebracht:

„Insgesamt sind die Schwerbehinderten weniger krank als die Nichtbehinderten. Es gibt zwar krankheitsbedingte Ausfälle, die eindeutig mit der Behinderung zusammenhängen. Aber mal zwei Tage hier und dort zwei Tage nicht erscheinen, das gibt es bei schwerbehinderten Mitarbeitern viel weniger.“

Die Mehrheit der Befragten schätzt die Lage in ihren Betrieben jedoch so ein, dass sich im Hinblick auf Ausfallzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit schwerbehinderte und nichtbehinderte Beschäftigte nicht unterscheiden.

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen hebt sich gegenüber der der nichtbehinderten Beschäftigten im betrieblichen Leistungsprozess weder zur positiven noch zur negativen Seite ab: Die Gesprächspartner/innen betonen die Normalität der Beschäftigung. Zu dieser Normalität gehören auch die negativen Erfahrungen, die Konfliktfälle. Wie werden diese von den Gesprächspartner/innen eingeschätzt? Zunächst einmal kann festgehalten werden, dass nur eine Minderheit der Befragten dieses Panels von Konflikten mit schwerbehinderten Beschäftigten überhaupt berichtet. Im ungünstigen Falle – dann, wenn im Hause und unter Hinzuziehung des Integrationsamtes keine für den Betrieb befriedigende Lösung gefunden wird –, ziehen Konflikte auch Kündigungen nach sich; auch darüber geben die Gespräche Auskunft. In den Betrieben des Panels 1 ist jedoch die Auffassung vorherrschend, dass Konfliktsituationen nicht dem Umstand zuzuschreiben sind, dass Mitarbeiter/innen den Status der Schwerbehinderung haben. Der „Zündstoff“ für Konflikte sei – bei Behinderten wie Nichtbehinderten – vielmehr der Person des Einzelnen geschuldet. Aus diesem Grund erwächst bei den Betrieben dieses Panels auch aus negativen Erfahrungen kein grundsätzliches Bedenken, erneut schwerbehinderte Mitarbeiter/innen einzustellen.

3.2.3 Arbeitsplätze und Qualifikationsvoraussetzungen

Das Spektrum der Einsatzbereiche schwerbehinderter Beschäftigter ist in den befragten Betrieben weit gestreut. Sie arbeiten im Prinzip an denselben Arbeitsplätzen wie ihre nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen. Sie unterscheiden sich nach Aussagen der Befragten auch nicht im Hinblick auf ihre Qualifikationsvoraussetzungen. Genannt werden Einsatzgebiete, für die Berufe aller Ebenen der Berufshierarchie erforderlich sind.

- » Ärzte/Ärztinnen
- » Ingenieure/Ingenieurinnen

- » Fachkräfte im Bereich der Neuen Technologien
- » Kaufmännische Mitarbeiter/innen
- » Sozialpädagogen/pädagoginnen
- » Pflegepersonal
- » Fahrer/innen
- » Facharbeiter/innen in Industrie und Handwerk
- » Verkäufer/innen
- » Reinigungskräfte
- » Angelernte und Helfer/innen

Vergleichbare Aussagen lassen sich auch zu den Funktionen, die schwerbehinderte Menschen in den Betrieben wahrnehmen, treffen. Sie arbeiten als Abteilungsleiter/innen und Geschäftsführer/innen in den befragten Betrieben. Darüber hinaus haben einige der befragten Personen selbst den Status der Schwerbehinderung.

Die genannten Einsatzgebiete beziehen sich nicht ausschließlich auf schwerbehinderte Personen, deren Behinderung nicht sichtbar oder deren Behinderung keine unterstützenden Maßnahmen erfordert. Sie beziehen sich auf viele Arten der Behinderung.

In den Betrieben des Panels 1 arbeiten demnach schwerbehinderte Beschäftigte an Arbeitsplätzen, die ein breites Spektrum unterschiedlicher beruflicher Abschlüsse, Qualifikationen und Kompetenzen erfordern. Vorstellungen, schwerbehinderte Menschen könnten „nur“ für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden, weil ihre Behinderung keine qualifizierte Tätigkeit erlaube, treffen nach diesen Aussagen der Befragten nicht zu. Die Befragten des Panels 1 bestätigen dagegen, dass schwerbehinderte Mitarbeiter/innen über ein breites Spektrum an Qualifikationen verfügen.

3.2.4 Die Förderleistungen des Integrationsamtes für Arbeitgeber/innen

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen spielen die Förderleistungen des Integrationsamtes eine zentrale Rolle insofern sie Nachteile, die Betrieben durch die Beschäftigung erwachsen können, ausgleichen. Sie kommen zum Tragen für Menschen, deren Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung eingeschränkt ist, deren Beschäftigung besonderer Vorkehrungen am Arbeitsplatz/der Arbeitsumgebung bedarf, damit sie ihre Arbeit überhaupt aufnehmen können, oder die dauerhafte Unterstützung oder Anleitung durch Dritte im Arbeitsprozess benötigen. Ferner kommen sie zum Einsatz, wenn für Beschäftigte in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen aufgrund des Auftretens oder der Verschlimmerung eines Leidens veränderte oder neue Arbeitsplätze im Betrieb gefunden werden müssen.

In den Befragungen wollten wir Einschätzungen von den Gesprächspartner/innen aus den Betrieben darüber erhalten, ob die vorhandenen Förderleistungen des Integrationsamtes ein Motiv für Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit Unterstützungsbedarfen bieten. Fokussiert auf die wirtschaftliche Kalkulation von Betrieben, lautet die Frage, ob sich Einschränkungen aufgrund von Behinderungen durch die Förderleistungen so ausgleichen lassen, dass sich Neueinstellung bzw. Beschäftigung als lohnend erweisen.

Schwerbehinderte Beschäftigte ohne Unterstützungsbedarfe

Der erste Befund zu dieser Fragestellung ist, dass sich Vorstellungen widerlegen, schwerbehinderte Beschäftigte benötigten grundsätzlich Unterstützung. In nahezu allen Betrieben des Panels 1 sind Beschäftigte mit dem Status der Schwerbehinderung vertreten, deren Leistungsfähigkeit durch ihre Behinderung nicht beeinträchtigt ist. Sie benötigen nach Aussagen der Befragten weder behinderungsgerechte Arbeitsplätze noch eine besondere Betreuung.

Im Vergleich zu ihren nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen *„fallen diese Mitarbeiter/innen überhaupt nicht auf“*. Vor allem handelt es sich bei diesen Beschäftigten um Menschen mit nicht sichtbaren, inneren organischen Erkrankungen. Quantifizierungen zum Anteil dieser Gruppe konnte die überwiegende Mehrheit der Betriebe nicht geben. Ein Großbetrieb beziffert ihn beispielsweise mit *„gefühlten“* 50 – 60 Prozent; ein anderer Großbetrieb schätzt diese Gruppe auf *„weniger als die Hälfte“* ein; ein kleiner Betrieb unter 50 Beschäftigten nennt einen konkreten Anteil von 80%.

Mit diesen Aussagen bestätigen die befragten Betriebe, dass sich Behinderungen auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten in vielen Fällen nicht auswirken – und damit die Aussage, dass allein der Status der Schwerbehinderung über die Leistungsfähigkeit eines Menschen nichts aussagt.

Es ist davon auszugehen, dass sich die „Anreizfunktion“ der Ausgleichsabgabe bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen dieser Gruppe in hohem Maße geltend macht.

Schwerbehinderte Beschäftigte mit Unterstützungsbedarfen

Neben dieser Gruppe von schwerbehinderten Beschäftigten gehen die Gesprächsteilnehmer/innen auf diejenigen ein, die Unterstützung benötigen. Bei der Beschäftigung dieses Kreises schwerbehinderter Menschen kommen die Förderleistungen des Integrationsamtes zum Tragen.

Leistungen des Integrationsamtes für Arbeitgeber

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist eine wesentliche Aufgabe des Integrationsamtes. Damit soll erreicht werden, dass

„schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie (...) befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.“ (SGB IX, § 102)

Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe stehen dem Integrationsamt zur Realisierung der Aufgaben im Rahmen der Begleitenden Hilfe finanzielle Mittel für Arbeitnehmer/innen wie auch Arbeitgeber/innen zur Verfügung. Im Befragungszusammenhang der Untersuchung standen die letzteren im Zentrum des Interesses.

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, können in Abhängigkeit vom Einzelfall diese Förderleistungen in Anspruch nehmen. Auch Betriebe, die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, haben diese Möglichkeit. Dabei handelt es sich um Informations- und Beratungsleistungen sowie um finanzielle Leistungen im Rahmen der „Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben.“ Das sind im Einzelnen:

- » Leistungen zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und deren Umgebung
- » Zuschüsse zu den Investitionskosten (unter bestimmten Bedingungen) bei der Schaffung neuer zusätzlicher Arbeitsplätze, oder wenn schwerbehinderte Mitarbeiter/innen behinderungsbedingt an einen neu geschaffenen Arbeitsplatz im Betrieb versetzt werden
- » Zuschüsse zu den Lohnkosten von schwerbehinderten Beschäftigten, wenn die Arbeitsleistung aufgrund einer Behinderung in Vergleich zur Normalleistung eines nicht behinderten Beschäftigten um mindestens 30, höchstens aber 50 Prozent gemindert ist
- » Leistungen, wenn schwerbehinderte Beschäftigte zur Verrichtung der Tätigkeit Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen und dies durch Mitarbeiter/innen des Betriebes geleistet wird

3.2.4.1 Die Mehrheit der Betriebe nutzt beratende und finanzielle Leistungen

Eine knappe Mehrheit der befragten Betriebe aller Größenklassen und Branchen nimmt Leistungen des Integrationsamtes in Anspruch. Einige wenige Betriebe haben noch nie Leistungen beantragt. Dabei handelt es sich um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Größenordnung bis etwa 50 Beschäftigte, sowie um nicht beschäftigungspflichtige Betriebe. In den Gesprächen wird anhand von Beispielen auf die ganze Bandbreite verwiesen, die im Einzelfall an Förderungen zum Tragen kommt. Aussagen zur Rangfolge einzelner Leistungen konnte und wollte die Mehrheit der Gesprächspartner/innen nicht machen, mit dem Argument, dass es sich immer um Leistungen für einen einzelnen gerade zur Diskussion stehenden „Fall“ handele, für den eben sehr unterschiedliche Maßnahmen und Mittel in Frage kommen können.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen bei der Nutzung der Förderleistungen Besonderheiten entlang der Betriebsgröße auf.

Großbetriebe

Die Mehrheit der Großbetriebe nimmt Förderleistungen im vorhandenen Spektrum seit Jahren kontinuierlich sowohl bei Neueinstellungen als auch für den Erhalt von Arbeitsplätzen in Anspruch. Aussagen, dass Leistungen nur in einem „*verschwindend geringen Maße in Anspruch genommen*“ werden, mit der Begründung, der Aufwand zur Erlangung eines doch eher geringfügigen Ertrages sei zu hoch, bilden Ausnahmen.

In Betrieben mit einer hohen Anzahl bereits im Betrieb beschäftigter schwerbehinderter Mitarbeiter/innen und einer zunehmenden Anzahl leistungsgeminderter älterer Beschäftigter noch jenseits des Status der Schwerbehinderung²² lässt sich die Tendenz feststellen, dass in der letzten Zeit zunehmend auf die Leistungen des Integrationsamt zum Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte zurückgegriffen wird. Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz in Aussagen von Gesprächspartner/innen, die in der Vergangenheit kaum Leistungen in Anspruch genommen haben. Als Beispiel steht die Aussage der Personalverantwortlichen eines Großbetriebes:

„Lange Jahre haben finanzielle Hilfen und andere Unterstützungen bei uns keine Rolle gespielt. Jetzt wurden (...) zum ersten Mal Mittel zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes für eine Mitarbeiterin genutzt. (...) Wir sehen mittlerweile die Notwendigkeit, finanzielle Unterstützung systematisch anzugehen. Vor allem geht es dabei um die Förderung bereits beschäftigter Mitarbeiter/innen beim Nachlassen ihrer Arbeitsfähigkeit.“

Weil für beide Gruppen von Beschäftigten, leistungsgeminderten Älteren und schwerbehinderten Menschen, lohnende Beschäftigung im Betrieb organisiert werden muss, wird der Aspekt der finanziellen Förderung durch das Integrationsamt für schwerbehinderte Menschen weitaus wichtiger als das in der Vergangenheit der Fall war. Diese Zuschüsse verringern die finanziellen Belastungen der Betriebe, die insgesamt für Anpassungsleistungen leistungsgeminderter Beschäftigter aufgebracht werden müssen.

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Förderleistungen für schwerbehinderte Beschäftigte in Unternehmen mit einem hohen Anteil an älteren und schwerbehinderten Beschäftigten in Zukunft stärker nachgefragt werden dürften.

Klein- und Mittelbetriebe

In Betrieben dieser Größenordnung wird nach Aussagen der Gesprächspartner/innen das ganze Spektrum von Förderleistungen genutzt. Besondere Erwähnung findet hier die Zuschussung der Einrichtung neuer, zusätzlicher Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen, die unter bestimmten Bedingungen gewährt werden kann.

22. Vgl. dazu Kapitel 3.2.1

Nicht beschäftigungspflichtige Betriebe

Auch in den nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben wird dieses Förderinstrument besonders hervorgehoben. Es ermöglicht oder erleichtert bei einer vergleichsweise knappen Kapitaldecke die Anschaffung von Arbeitsgeräten und Maschinen, mit denen ein neu geschaffener Arbeitsplatz ausgestattet wird, erläutert ein Gesprächsteilnehmer. Hier handelt es sich um die Bezuschussung von Kosten, die zum großen Teil für den Betrieb auch anfallen würden, wenn er einen nichtbehinderten Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einstellen würde.

Wie oben bereits angesprochen, nehmen einige wenige kleinere beschäftigungspflichtige und nicht beschäftigungspflichtige Unternehmen keine Leistungen in Anspruch mit dem Argument, das Antragsverfahren sei ihnen nicht deutlich; manche äußern auch die Befürchtung, das „*Kleingedruckte*“ berge die Gefahr, dass man als Leistungsnehmer letztlich „*den Kürzeren*“ ziehe. Hier deutet sich Informationsbedarf an. Würden finanzielle Zuschüsse in Anspruch genommen, könnten auch neue Arbeitsplätze entstehen.

3.2.4.2 Förderinstrumente gleichen Leistungseinschränkungen weitgehend aus

Aus dem vorherigen Kapitel wurde deutlich: die Förderinstrumente der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben werden von den die Quote erfüllenden Betrieben des Panels 1 in hohem Umfang genutzt. Die Befragten machen deutlich, dass ohne diese Leistungen eine Beschäftigung von Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen für sie nicht leistbar sei. Vielmehr kommt nach Aussagen der Befragten die Beschäftigung dieser Gruppe von schwerbehinderten Beschäftigten nur dadurch zustande, dass die Förderleistungen in Anspruch genommen werden können. Dieser Beurteilung der Leistungen, die für den speziellen Arbeitsplatz vom Integrationsamt gewährt werden, stimmen nahezu alle Befragten zu.

Die Mehrheit der Befragten führt aus, dass die Leistungen in ihrem Umfang den betrieblichen Bedarfen entsprechen. Die Inanspruchnahme einzelner oder die Kombination verschiedener Leistungen bewirkt, dass Einschränkungen, die sich durch verschiedene Behinderungsarten negativ auf den Ertrag auswirken könnten, kompensiert werden.

In die Berechnung, die die Betriebe anstellen, gehen die Kosten für die Ausgleichsabgabe, die durch die Beschäftigung vermieden wird, ein: *„Durch die kompensatorischen finanziellen Hilfen und die Tatsache, dass eben dann keine Ausgleichsabgabe fällig wird, ist eine Beschäftigung auch aus betriebswirtschaftlicher Sichtweise machbar.“* Die Ausgleichsabgabe bildet einen Anreiz für Beschäftigung dann, wenn für einen bestimmten Arbeitsplatz die Leistung der Mitarbeiter/innen als lohnend erachtet wird.

Vorschläge zu prinzipiellen Änderungen sind uns von der Mehrheit der Befragten weder im Hinblick auf die Struktur noch auf den Umfang der Förderleistungen genannt worden. Insofern kann die im Ausgangspunkt gestellte Frage, ob die Förderleistungen des Integrationsamtes geeignet seien, das zentrale Kriterium der „Leistungsfähigkeit“, das auch an die schwerbehinderten Mitarbeiter/innen angelegt wird, für die Betriebe zu realisieren, eindeutig bejaht werden. Die Förderleistungen gleichen vorhandene Einschränkungen aus, so dass sich die Beschäftigung nach betriebswirtschaftlichen Kriterien „rechnet“. Dass die Kosten für die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entfallen, geht in die Kalkulation einer lohnenden Beschäftigung mit ein.

Nur in Ausnahmen äußern sich Gesprächspartner/innen kritisch zur gewährten Höhe einzelner Leistungen. So wird darauf verwiesen, dass Anleitung und Betreuung etwa von geistig behinderten Beschäftigten im Arbeitsprozess zumeist sehr arbeitsintensiv seien. Die bewilligten Leistungen stünden deshalb im konkreten Fall mitunter in einem Missverhältnis zum tatsächlichen Anleitung- und Betreuungsaufwand, den die dafür eingesetzten Mitarbeiter/innen leisten. In diese Richtung gehen auch kritische Anmerkungen zur Höhe des gewährten Minderleistungsausgleichs, der von einer Gesprächspartner/in in einem konkreten Fall

als zu niedrig eingeschätzt wird. Inwieweit diese einzelnen Aussagen Einfluss auf zukünftige Beschäftigungsbereitschaft haben, ist nicht eindeutig. Einerseits wird eine solche Bereitschaft signalisiert – andererseits ist man hier eher verhalten. Es wird in solchen Fällen darauf ankommen, mit den Verantwortlichen verstärkt das konstruktive Gespräch zu suchen, damit Fronten sich nicht verhärten.

Ein Vorschlag zum Ausbau der finanziellen Unterstützung von Betrieben bei der Weiterbeschäftigung älterer schwerbehinderter Mitarbeiter/innen wurde vom Gesprächspartner eines Großbetriebes formuliert:

„Probleme haben wir inzwischen damit, dass nach dem Tarifvertrag die Mitarbeiter/innen bei der Versetzung in leichtere Tätigkeiten ihren Lohnanspruch aus der alten Tätigkeit behalten, also die Lohnkosten insgesamt verteuert werden. Da die Mitarbeiter/innen häufig schon über 50 sind, wenn sie versetzt werden, kommen dabei erhebliche Summen zusammen. So wie es Zuschüsse bei der Neueinstellung von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen gibt, wäre es wünschenswert, solche Zuschüsse auch im Alter während der Überleitung in die Rente zu schaffen. Diese Mittel würden das sich abzeichnende Kostenproblem und damit die Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb erleichtern.“

Die Wirksamkeit der Instrumente relativiert sich nach den Aussagen der Gesprächspartner/innen allerdings dann, wenn die Personalpolitik den konjunkturellen Entwicklungen angepasst wird. Das sind Krisenphasen wie in 2009, hier wurden in den befragten Betrieben Einstellungsstopps verhängt oder weniger Einstellungen vorgenommen. Strukturelle Veränderungen in den Betrieben mit der Folge von Entlassungen in der Gesamtbelegschaft treffen behinderte Beschäftigte nach Aussagen der Betriebe ebenso wie nichtbehinderte.

FAZIT

Betriebe, die die Quote erfüllen, heben die Normalität der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen hervor. Dies begründet sich erstens daraus, dass diese aufgrund der mitgebrachten Qualifikationen in einem breiten Spektrum von betrieblichen Aufgabengebieten eingesetzt werden können. Zweitens werden in nahezu jedem Betrieb Menschen mit dem Status der Schwerbehinderung beschäftigt, deren Leistungsfähigkeit nicht tangiert ist. Drittens wirken die Förderleistungen des Integrationsamtes beschäftigungsfördernd, insofern sie für die Gruppe der unterstützungsbedürftigen Beschäftigten, die besondere Hilfen benötigen, Kompensationen für Betriebe bereitstellen, deren Inanspruchnahme Einschränkungen ausgleichen können. Struktur und Umfang der gewährten Leistungen entsprechen weitgehend dem wirtschaftlichen Kalkül der Arbeitgeber/innen, das auch bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zum Tragen kommt. Vorschläge zu einer prinzipiellen Veränderung dieser Leistungen zeigen die Untersuchungsergebnisse nicht auf.

3.2.5 Praktika und Probebeschäftigung

Wir sind mit der Fragestellung an die Gesprächspartner/innen herangetreten, ob sie Praktika oder Probebeschäftigungen als taugliche Instrumente zum Kennenlernen schwerbehinderter Bewerber/innen im Vorfeld einer Einstellung einschätzen und ob sie diese Instrumente nutzen. In der Beurteilung sind unterschiedliche Linien nach Betriebsgröße festzuhalten.

Großbetriebe

In Betrieben dieser Größenordnung überwiegt die Einschätzung, dass eine arbeitsvertragliche Probezeit von 6 Monaten ausreicht, um sich ein Bild von den Kompetenzen der Bewerber/innen im Arbeitsprozess zu machen und das Risiko einer Kündigung zu minimieren. Nur in Ausnahmen

wird dieser Standpunkt zugunsten von Praktika oder Probebeschäftigungen verlassen. Diese Aussagen treffen die Befragten zumeist für behinderte wie nichtbehinderte Bewerber/innen.

Eine weitere Schwierigkeit für schwerbehinderte Arbeitsuchende, über diese Instrumente die Chance zu erhalten, einen Arbeitsplatz auszuprobieren und in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einmünden zu lassen, deutet sich an. Es dürfte darin begründet liegen, dass in Großbetrieben mit hoher Quotenerfüllung derzeit kaum ein Bedarf an Einstellungen besteht.

Wie sieht die Situation für schwerbehinderte Jugendliche aus? Interne Rekrutierungsmaßnahmen in Großbetrieben haben zur Folge, dass Praktika an Schüler/innen vergeben werden. Angeboten werden sie auch für Jugendliche, die sich als Auszubildende beworben haben oder bewerben wollen. Nur in Ausnahmen sind das zur Zeit auch schwerbehinderte Jugendliche. Hier kann jedoch eine Chance liegen, über ein Praktikum die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe zusammen zu bringen²³; Praktika für Jugendliche jenseits des Zusammenhanges mit einer Ausbildung, schließen die Betriebe weitgehend aus.

Klein- und Mittelbetriebe sowie nicht beschäftigungspflichtige Betriebe

Im Unterschied zu den Großbetrieben setzen Betriebe dieser Größenordnung überwiegend auf die Instrumente Praktika und Probebeschäftigung. Das Risiko einer Einstellung wird von diesen Betrieben sehr hoch eingeschätzt, weshalb man allein auf die übliche Probezeit nicht vertrauen möchte. Erst in längeren Arbeitszusammenhängen zeige sich, ob eine Person in den Betrieb passe. Hier zeigt sich auch die Tendenz, längerfristige Probearbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Bewerber/innen einzugehen zu wollen. Die „Vermarktung“ dieser Instrumente kann in Betrieben, die die Quote erfüllen und gerade auch in Betrieben, die die Quote nicht erfüllen, zum Erfolg führen.

FAZIT

Die Möglichkeiten, für schwerbehinderte Menschen in Großbetrieben einen Arbeitsplatz zu erproben und darüber die Chance auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erlangen, sind vergleichsweise gering. Bei Personalbedarf setzen diese Betriebe auf die vertragliche geregelte Probezeit, um auch schwerbehinderte Bewerber/innen kennen zu lernen.

Klein- und Mittelbetriebe wie auch nicht beschäftigungspflichtige Betriebe hingegen präferieren neben der Probezeit auch langfristige Vorlaufmaßnahmen zum Kennenlernen von Bewerber/innen. Hier sind die Möglichkeiten für schwerbehinderte Menschen, einen Arbeitsplatz zu erproben, weitaus höher einzuschätzen.

3.2.6 Kompetente fallbezogene Beratung durch Integrationsamt und IFD

Wir haben den Gesprächspartner/innen die Frage vorgelegt, inwieweit sie die Leistungen der Integrationsdienste im Einzelnen kennen bzw. ob ein mehr an Informationen oder eine andere Aufbereitung auch ein Mehr an Beschäftigung in ihren Betrieben schaffen könnte. Diese Frage ist abschlägig zu beantworten.

Die befragten Personalleiter/innen bzw. Inhaber/innen der Betriebe kennen in ihrer Mehrheit mögliche Unterstützungsleistungen, jedoch nicht im Einzelnen. Mehrheitlich wird von ihnen in dieser Hinsicht aber auch gar kein Handlungsbedarf gesehen. Man sieht keine Veranlassung, sich vorab, gewissermaßen „auf Halde“ über alle Möglichkeiten der Förderung zu informieren. In Anspruch genommene unterstützende Leistungen werden immer fallbezogen betrachtet. Die Betriebe sehen sich darin durch das Integrationsamt und den Integrationsfachdienst, IFD,

23. Vgl. hierzu Abschnitt 3.2.8 „Schwerbehinderte Auszubildende“

umfassend beraten; deshalb sehen sie auch keinen Grund, sich im Vorfeld mit dieser Materie zu befassen.

Informationsbedarf über Antragsmodalitäten in kleinen Betrieben

Einige Betriebe der Größenordnung bis zu etwa 50 Mitarbeiter/innen lehnen die Inanspruchnahme von finanziellen Leistungen deshalb ab, weil sie die Beantragung als zu „kompliziert“, zu „zeitaufwändig“ einschätzen. Diese Betriebe haben nach ihren Aussagen eine solche Beantragung beim Integrationsamt noch nie versucht; ihr Urteil speist sich demnach nicht aus negativen Erfahrungen mit diesem, sondern aus der generellen Einschätzung, dass die Antragstellung bei einer „Behörde, von der man etwas will“ immer kompliziert sei. Ferner werden „Auflagen“ befürchtet, die mit einer Inanspruchnahme finanzieller Mittel verbunden seien und denen man misstraut, weil ihnen eventuell nicht genügt werden kann.

EMPFEHLUNG

Auch wenn diese Einschätzung nur von vergleichsweise wenigen der kleineren Betriebe formuliert worden ist, deutet sie auf einen Informationsbedarf von Betrieben dieser Größenordnung hin. Vor allem die Befürchtungen hinsichtlich der Modalitäten einer Beantragung sollten ausgeräumt werden.

Dieser Aufklärungsbedarf bekommt ein besonderes Gewicht vor dem Hintergrund, dass in Betrieben dieser Größenordnung auch nach den Befunden der vorliegenden Untersuchung Beschäftigungspotenziale für schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen vermutet werden können. Informationen über und die Unterstützung bei der Antragsabwicklung könnten die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in diesen Betrieben forcieren. Die Integrationsberater/innen in Bremen und Bremerhaven²⁴ bieten bereits im persönlichen Gespräch entsprechende Leistungen an.

Die Instrumente Praktika und Probebeschäftigung wirken vor allem in Klein- und Mittelbetrieben und in nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben, sie sollten weiter „vermarktet“ werden.

Betriebe kaum über Förderprogramme informiert

Festzuhalten ist, dass die Befragten lediglich in Ausnahmefällen über Förderprogramme zur Verbesserung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen informiert sind. Sie sind es dann, wenn sie solche Programme selbst nutzten, d.h. in der Regel dann, wenn vermittelnde Institutionen, sei es der Integrationsfachdienst oder die Agentur für Arbeit, eine solche Förderung in Verbindung mit einem Bewerber oder einer Bewerberin vorgeschlagen haben. So kannten nur wenige der Befragten zum Beispiel das Bremische Integrations- und Arbeitsmarktprogramm.²⁵ Mit befristeten Arbeitsverträgen werden hier betriebliche Erprobungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen möglich gemacht. Gesprächspartner/innen schätzen dieses Programm als sehr interessant ein, da es Gelegenheit bietet, Bewerber/innen mit schweren Behinderungen kostenneutral über einen längeren Zeitraum kennen zu lernen. Es wurde der Vorschlag gemacht, bei Neuauflagen solcher Programme in Zukunft die Personalleitungen bzw. Inhaber/innen persönlich in einem Rundbrief zu informieren.

24. Seit 2009 bzw. 2010 sind mit Sitz in der Handwerkskammer Bremen und der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven/Wesermünde die „Integrationsberater/innen“ tätig, die beschäftigungspflichtige Betriebe und auch das Potenzial der nichtbeschäftigungspflichtigen Betriebe für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen durch Beratung erschließen.

25. Dieses sogenannte „Bremische Arbeitsmarktprogramm“, umgesetzt durch die Agenturen für Arbeit und die beiden Jobcenter in Bremen und Bremerhaven, wurde erfolgreich umgesetzt und wird nach Aussagen der „Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013“ fortgesetzt werden, siehe: Bremische Bürgerschaft (2011)

EMPFEHLUNG

Diesen Vorschlag, Personalverantwortliche über Neuauflagen von Förderprogrammen – wie z.B. das „Bremische Arbeitsmarktprogramm“ – gezielt und persönlich „in einem kurzen Schreiben“ zu informieren, sollte man aufgreifen. In der Kenntnis solcher Programme kann ein Anreiz für zusätzliche Beschäftigung liegen.

3.2.7 Mitarbeiter/innen und Behinderungsarten

In den Gesprächen mit den überbetrieblichen Expertinnen und Experten im Vorfeld der Betriebsbefragungen wurde deutlich, dass es nach wie vor für Menschen mit schweren Behinderungen vergleichsweise schwierig ist, betriebliche Arbeitsplätze zu finden. Darauf weisen auch Schröder u. Steinwede (2004) mit überregional gewonnenen Ergebnissen hin:

„Vor allem Personen mit Anfallsleiden und Epilepsie, Blinde und Sehbehinderte, psychisch behinderte sowie geistig behinderte Menschen stehen im ersten Arbeitsmarkt nicht allein in einem Verdrängungswettbewerb mit Nichtbehinderten. Auch im Vergleich zu anderen Behindertengruppen befinden sie sich erheblich im Nachteil. Ein breiterer Einsatz scheint dagegen für Personen mit inneren Erkrankungen und – branchenspezifischer – für Körperbehinderte möglich.“
Schröder u. Steinwede (2004, 97)

Im vorherigen Kapitel wurde gezeigt, dass die vorhandenen Förderinstrumente für die Gruppe von Menschen mit Unterstützungsbedarfen greifen. Als Ergänzung dazu stellen wir in diesem Abschnitt Erfahrungen von Betrieben vor, die sie mit der Beschäftigung von Menschen mit solchen Behinderungen gemacht haben. Daran wird deutlich, dass zusätzliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungssituation für diesen Personenkreis geschaffen werden können.

Von den Gesprächspartner/innen aus den Betrieben werden Aussagen über Beschäftigte getroffen, die blind oder stark sehbehindert, auf den Rollstuhl angewiesen, gehörlos, geistig oder lernbehindert sind sowie seelische Behinderungen haben.

Gute Erfahrungen: Mitarbeiter/innen mit Sehbehinderungen und Blindheit, Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit

Die Einsatzgebiete finden sich überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben wie in nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben. Die Arbeitsleistungen dieser Mitarbeiter/innen werden als „gut“ und „normal“ bezeichnet. Diese Personen arbeiten auf Arbeitsplätzen, die unterschiedliche Berufsabschlüsse voraus setzen:

- » Qualifizierte Facharbeiter/innen in kleineren Handwerksbetrieben (bis 50 Beschäftigte)
- » Qualifizierte Tätigkeiten im Bereich der Neuen Technologien (unter 20 Beschäftigte)
- » Anlertätigkeiten in Mittelbetrieben (zwischen 50 und 250 Beschäftigten)

Als Voraussetzungen für eine Beschäftigung wird vor allem die *Bereitschaft* des Betriebes zu vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen betont. Genannt wird in diesem Zusammenhang zuallererst die Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes; sehr wichtig sei eine gute Einarbeitungsphase, die Inanspruchnahme von Gebärdendolmetscher/innen bei Gehörlosen und das Beachten besonderer Sicherheitsvorkehrungen. Ferner seien vor allem auch die Kolleginnen und Kollegen mit den besonderen Bedürfnissen dieser Mitarbeiter/innen vertraut zu machen. Das alles erfordere von den Verantwortlichen einen nicht unerheblichen Einsatz. Gleichzeitig wird auf die gute Arbeitsleistung der Mitarbeiter/innen hingewiesen, trotz der Besonderheiten, unter denen sie nur erbracht werden kann.

Von den Gesprächspartner/innen wird vermutet, dass viele Betriebe diesen Einsatz scheuen; die Entrichtung der Ausgleichsabgabe sei für diese Betriebe „unkomplizierter“. Aufgrund ihrer eigenen guten Erfahrungen regen Verantwortliche an, für Menschen mit diesen Behinderungsarten „mehr Werbung“ zu machen, sprich: in der Öffentlichkeit deren Können und Leistungsfähigkeit („ohne mitleidheischende Tour“) zu verdeutlichen. Zur Aufklärung und Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Sehbehinderungen, Blindheit, Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit sollte dieser Hinweis von Gesprächspartner/innen aufgegriffen werden, mit „guten Beispielen aus der betrieblichen Praxis“ aus dem Land Bremen an die regionale Öffentlichkeit/Medien zu gehen.

Gute Erfahrungen mit stark gehbehinderten Menschen: Rollstuhlfahrer/innen

Konkrete Aussagen über die Beschäftigung konnten nur von einem Gesprächspartner getroffen werden. Die Arbeitsleistungen werden ebenfalls als gut bewertet. Eingesetzt ist die betroffene Person in einem Großbetrieb; sie verfügt über einen Hochschulabschluss.

Von anderen Gesprächspartner/innen des Panels werden Menschen mit dieser Behinderungsart nicht grundsätzlich für eine Beschäftigung ausgeschlossen, aber doch mit einer gewissen Skepsis als eventuelle Mitarbeiter/innen betrachtet. Als denkbare Einsatzgebiete werden vor allem kaufmännische Tätigkeiten in Betracht gezogen.

Im gewerblichen Bereich werden jedoch überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der vorhandenen Arbeitsplätze als Hemmnisse geltend gemacht. Es finden sich mittlerweile viele Beispiele, die zeigen, dass auch im gewerblich-technischen Bereich Beschäftigung praktiziert wird. Für einen Großteil der Betriebe liegen die Schranken in den baulichen Voraussetzungen ihrer Betriebsstätten, die – so die Befragten – „nur mit sehr hohem Aufwand“ verändert werden könnten. Das ist anhand der Aussagen einiger Betriebe nachvollziehbar, bei anderen bedürfte es einer sachkundigen Prüfung.

Im Hinblick auf die möglichen Einsatzgebiete deuten sich Informationsbedarfe auch in den Betrieben an, die die Quote erfüllen. Insofern könnte neben persönlichen Beratungen eine gute Medienarbeit für die Gruppe der Rollstuhlfahrer/innen neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen helfen. Hier gilt es vor allem die Einsatzgebiete und die Möglichkeiten der Unterstützung bei der Schaffung barrierefreier baulicher Voraussetzungen in den Mittelpunkt der Berichterstattung zu stellen.

Gute Erfahrungen mit geistig behinderten Mitarbeiter/innen – ihr Einsatz relativiert sich am Wegfall von Einfacharbeitsplätzen

Von guten Arbeitsleistungen berichten Betriebe, die in der Produktion einfache, sich wiederholende Tätigkeiten anzubieten haben; ferner Betriebe, in denen die Arbeit in Kolonnen organisiert ist. In diese sind diese Beschäftigten integriert, und werden von dafür bestellten Mitarbeiter/innen angeleitet und betreut. In Einsatzgebieten, in denen diese Beschäftigten nicht in Gruppen, sondern an Einzelarbeitsplätzen arbeiten, wird der Aufwand von den Gesprächspartner/innen für Anleitung und Betreuung vergleichsweise höher eingeschätzt. Dennoch „rechnet“ sich nach der Einschätzung der Befragten die Beschäftigung über die Inanspruchnahme der unterstützenden Leistungen des Integrationsamtes.

Menschen mit geistigen oder Lernbehinderungen sind in den Betrieben des Panels nahezu ausschließlich in Betrieben der Größenordnung zwischen ca. 40 bis 250 Beschäftigten eingesetzt. Trotz guter Erfahrungen schränken Strukturveränderungen in den Betrieben deren Beschäftigung ein:

Großbetriebe nennen als Grund für die Nichtbeschäftigung die Auslagerung ganzer Abteilungen, in denen Einfacharbeitsplätze vorhanden waren, auf denen vor einiger Zeit noch Arbeitskräfte mit diesen Behinderungen eingesetzt waren. Vor allem von Betrieben dieser Größenordnung wird darauf verwiesen, dass Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM)

vergeben werden – in der Regel zusätzlich zu den in den Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter/innen mit anderen Behinderungsarten.

Auch Klein- und Mittelbetriebe – und hier auch Betriebe der Größenordnung mit bis zu ca. 50 Beschäftigten – nennen den Wegfall von Einfacharbeitsplätzen infolge durchgeführter Automation als Grund dafür, immer weniger Arbeitskräfte mit diesen Behinderungen beschäftigen zu können.

Problematisch: Mitarbeiter/innen mit seelischen Erkrankungen

Die Erfahrungen im Arbeitsprozess mit Beschäftigten dieser Erkrankungen werden überwiegend als problematisch dargestellt. Die Arbeitsleistung sei hier nur schwer bzw. überhaupt nicht kalkulierbar, die Ausfallzeiten seien vergleichsweise hoch. Eine Kontinuität des Arbeitsablaufs sei nicht erreichbar.

Die Betriebe, die konkrete Erfahrungen mit psychisch erkrankten Beschäftigten haben, sehen es für die Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiter/innen als sehr entlastend an, in allen Fragen Beratung und Unterstützung durch die Integrationsfachdienste im Land zu erhalten. Neueinstellungen sind hier sehr fraglich.

Betriebe ohne konkrete Erfahrungen haben sich die Frage einer Einstellung entweder noch nicht vorgelegt oder sie äußern sich ablehnend, mitunter auch uneindeutig.

Menschen mit seelischen Erkrankungen haben „schlechte“ Chancen, auf dem ersten Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden. Vor dem Hintergrund, dass gerade diese psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren stark zugenommen haben und weiterhin zunehmen, besteht ein dringender Bedarf für alternative Lösungen.

Zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für diesen Personenkreis wie von anderen schwerbehinderten Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise geringe Chancen haben, könnte der Ausbau/die Förderung von Integrationsunternehmen oder -projekten im Land Bremen schaffen. Kurz umrissen sind

„Integrationsunternehmen (...) selbständige Firmen. Es sollten möglichst gleich viele schwerbehinderte und nichtbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sein. Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen sind Teile einer Firma. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts werden sie von ihren Gesellschaftern in eigener Verantwortung geführt. Integrationsprojekte erhalten eine öffentliche Unterstützung in Form von Nachteilsausgleichen. Diese dient nicht der Abdeckung unternehmerischer Risiken, sondern dem Ausgleich der betriebswirtschaftlichen Nachteile, die durch die besondere Zusammensetzung der Belegschaft entstehen.“²⁶

Das Strukturprinzip von Integrationsunternehmen sowie umfangreiche Erfahrungen wurden von Vertretern des LWL Integrationsamt Westfalen-Lippe auf der Veranstaltung „Wie kann die Integration von schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt besser gelingen? Einstellungsgründe und -hemmnisse in Unternehmen im Land Bremen“ vorgestellt. Diese Veranstaltung hat am 21.09.2010 im Rahmen der vorliegenden Studie stattgefunden.²⁷

FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Beschäftigte Menschen mit unterschiedlichen Arten schwerwiegender Behinderungen werden von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen überwiegend als Mitarbeiter/innen eingeschätzt, die

26. Vgl. LWL Westfalen Lippe, Internet: <http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/leistungen/Integrationsprojekte/> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

27. Downloadmöglichkeit des Vortrages auf der Internetseite des IAW: <http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/navigation/das-institut/archiv/veranstaltungen/2010/> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

einen guten Beitrag im Betrieb leisten. Dennoch haben sie vergleichsweise zu Menschen mit nicht sichtbaren inneren Erkrankungen schlechtere Arbeitsmarktchancen. Wir empfehlen zwei Richtungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation:

- » Der Hauptakzent sollte auf der Schaffung *zusätzlicher* sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen mit vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktchancen liegen. Dieses Ziel könnte über die Gründung/Förderung von Integrationsunternehmen und -projekten²⁸ realisiert werden. Die Möglichkeiten im Land Bremen für die Unterstützung solcher Unternehmen sollten ausgelotet werden.²⁹
- » Durch kontinuierliche Berichte in der regionalen Presse sowie den Öffentlichkeitsorganen der Sozialpartner sollten an „guten Beispielen“ aus dem Land Bremen die Potenziale verdeutlicht werden, die Menschen mit schwerwiegenden Behinderungsarten in verschiedenen Berufen und Tätigkeitsfeldern einbringen können. Die Öffentlichkeit und insbesondere die potenziellen Arbeitgeber müssen für die geforderte „Inklusion“ der schwerbehinderten Menschen auch auf der Ebene der Beschäftigung sensibilisiert werden.

3.2.8 Schwerbehinderte Auszubildende

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Anzeigeverfahren gem. § 80, Abs. 2 SGB IX weist in 2008 für das Land Bremen 49 schwerbehinderte Auszubildende, davon 16 Frauen, aus. Von den Betrieben des Gesamtpanels der vorliegenden Untersuchung bilden derzeit 4 Betriebe schwerbehinderte, dagegen 22 Betriebe nichtbehinderte Jugendliche aus.

Wir haben die Gesprächspartner/innen nach den Gründen gefragt, die sie daran hindern, schwerbehinderte Jugendliche in die Ausbildung einzubeziehen. Das Resultat ist, dass die Betriebe sich mit der Entscheidung für oder gegen diese Jugendlichen nicht konfrontiert sehen. Die Mehrheit der Befragten teilte uns mit, dass ihnen keine Bewerbungen oder Vermittlungen von schwerbehinderten Jugendlichen vorlägen.

Im Land Bremen ist in dieser Frage mittlerweile Handlungsbedarf erkannt worden. Politik und Sozialpartner haben sich dieses Problems angenommen. In der Bremer Vereinbarung zur Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013 vom 14.12.2011³⁰ ist die Inklusion schwerbehinderter Jugendlicher in den Ausbildungsmarkt als zu forcierende Aufgabe festgehalten – verstanden als Beitrag zur Umsetzung im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im Land Bremen sollen demnach alle Anstrengungen unternommen werden, den für schwerbehinderten Jugendlichen vorgezeichneten Weg der beruflichen Ausbildung vor allem in Werkstätten für behinderte Menschen zu durchbrechen, der ihnen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erheblich erschwert.

Gute Beispiele gibt es im Land Bremen – wie etwa das bundesweit durchgeführte Projekt „Automobil: Ausbildung ohne Barrieren“, an dem unter anderem das Daimler-Benz-Werk in Bremen beteiligt war. Hier wird gezeigt, wie der Weg der Inklusion schwerbehinderter Jugendlicher – jungen Frauen und Männern – in Ausbildung gehen kann.

28. Im Land Bremen behauptet sich z.B. seit 2007 wirtschaftlich erfolgreich das Integrationsunternehmen Cafe Julius im Bamberger Haus; gefördert wird es aus Mitteln der Initiative Job4000.

29. Diese Empfehlung, die bereits auf der Veranstaltung am 21.09.2009 mit den ersten Ergebnissen der vorliegenden Studie vorgestellt wurde, ist bereits in die Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013 aufgenommen worden; siehe unter <http://www.bildung.bremen.de>

30. Vgl. Bremische Bürgerschaft (2011)

3.3 Stellenwert „sozialer Verantwortung“ für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen: Ergebnisse aus Panel 1 und Panel 2

In den Gesprächen mit den überbetrieblichen Expertinnen und Experten wurde die Übernahme „sozialer Verantwortung“ als eine günstige Bedingung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen identifiziert. Eine Bedingung allerdings, die – so die Befragten – eine stark abnehmende Tendenz habe. Zurückgeführt wird dieser Bedeutungsschwund im unternehmerischen Handeln vor allem auf den fortschreitenden Prozess der Globalisierung. Der weltweite Vergleich von Arbeitskosten verursache einen hohen Kostendruck, aufgrund dessen Konzepte „Sozialer Verantwortung“ in den Betrieben in den Hintergrund gedrängt würden. „Soziale Verantwortung“ würde eher noch in KMU als in Großbetrieben gepflegt.³¹

Wir haben in den Befragungen die Frage gestellt, inwieweit die Betriebe sich einer sozialen Verantwortung verpflichtet sehen und welchen Einfluss das auf ihre Beschäftigungsbereitschaft hat. Im Vergleich der Ergebnisse beider Panels zeigen die Ergebnisse aus Panel 1 eine deutlich positive Tendenz, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in diesen Rahmen zu stellen.

3.3.1 „Soziale Verantwortung“ in der aktuellen Diskussion

Bevor wir die Ergebnisse zu diesem Punkt im Einzelnen darstellen, gehen wir auf die Bedeutung ein, die dieses Thema in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion gewonnen hat.

„Corporate Social Responsibility“ – Die soziale Dimension der Globalisierung

„Eigentum verpflichtet“ heißt es im Grundgesetz und die freiwillige Verpflichtung der Arbeitgeber auf das Prinzip der „sozialen Verantwortung“ begleitet die Soziale Marktwirtschaft seit ihrem Bestehen. Dass im Prozess der Globalisierung die Selbstverpflichtung von Unternehmen auf die Berücksichtigung sozialen und gesellschaftlichen Engagements Einschnitte erfahren hat, deutet sich darin an, dass dieses Thema seit geraumer Zeit unter dem Begriff CSR – „Corporate Social Responsibility“ in Politik, Öffentlichkeit und Wissenschaft eine besondere Aufmerksamkeit erfährt. Darunter ist auf Basis der Definition der Europäischen Union gefasst das

„...verantwortliche unternehmerische Handeln im eigentlichen Kerngeschäft. Für viele Unternehmen ist eine global ausgerichtete, verantwortungsbewusste Umwelt- und Sozialpolitik über die gesetzlichen und tariflichen Anforderungen hinaus bereits heute eine Selbstverständlichkeit.“ BMAS (2010)

Die Einlösung von CSR hat verschiedene Aspekte, die das „Kerngeschäft“ der Unternehmen betreffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS, führt auf seiner Internetseite „Unternehmenswerte. Corporate Social Responsibility in Deutschland“⁽¹⁾ dazu aus, dass insbesondere „Umwelt- und soziale Belange“ von den deutschen Unternehmen auf freiwilliger Basis stärker in ihre Unternehmenstätigkeit aufgenommen werden müssen.

⁽¹⁾ Vgl. http://www.csr-in-deutschland.de/portal/generator/3634/gruende__fuer__csr.html [letzter Zugriff: Dezember 2010]

31. Auch die Untersuchung von Schröder u. Steinwede kommt zu dem Resultat, dass nur 41 Prozent der befragten Unternehmen und Verwaltungen am Motiv der „Sozialen Verantwortung“ bei der Einstellung und Beschäftigung dieses Personenkreises orientiert sind. Schröder u. Steinwede (2004, 85)

„Dies bedeutet nach Ansicht der EU nicht nur, die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, sondern über die bloße Gesetzeskonformität hinaus mehr zu investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern. Diese Sichtweise ist auch die Grundlage der deutschen CSR-Strategie.“ BMAS (o. J.)

Der für unseren Arbeitszusammenhang wesentliche Aspekt von CSR ist der verantwortungsvolle Umgang mit dem sog. „Humankapital“ – den Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen. Hierin könnte eine Chance auch für die verstärkte Berücksichtigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen und Auszubildender liegen. Auf der bereits zitierten Internetseite des BMAS – CSR in Deutschland – wird erläutert:

„Wenn Unternehmen Verantwortung übernehmen, dann nützt das der Gesellschaft. Es bedeutet mehr auszubilden, als für den eigenen Betrieb nötig. Jungen Menschen, die Schwierigkeiten haben, eine Chance zu geben. Es bedeutet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten. Nicht gleich eine Kündigung auszusprechen, auch wenn es rechtlich möglich wäre, sondern alternative Lösungen zu suchen. Es bedeutet zum Beispiel, einen Betriebskindergarten und flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten.“ BMAS (o. J.)

Die derzeit praktizierte Intensität gesellschaftlichen Engagements der Unternehmen wird in wissenschaftlichen Untersuchungen als nicht hinreichend gewertet. So zeigt das Ergebnis der Befragung der Bertelsmann Stiftung von 500 „Top-Entscheidern“ der deutschen Wirtschaft zur Einschätzung des Stellenwerts gesellschaftlicher Verantwortung, dass dieser von den Unternehmen zwar ein höherer zukünftiger Stellenwert zugemessen werde, jedoch

„zurzeit noch nicht zu den Kernzielgrößen der deutschen Wirtschaft gehört. Derzeit sind die Unternehmen für solche Herausforderungen ... noch denkbar schlecht gerüstet. Es werden nur geringe operative Ressourcen und knappe Budgets für das gesellschaftliche Engagement aufgewendet...“ Bertelsmann Stiftung (2005, 26)

Gemeinsam mit Verantwortlichen unterschiedlicher Interessensgruppen in der Gesellschaft⁽¹⁾ soll das freiwillige Engagement zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen nach dem Willen der Bundesregierung vorangetrieben werden. Die Ausrichtung an CSR wird als „moderne Form der sozialen Marktwirtschaft“ verstanden, die die „soziale Dimension der Globalisierung“ im Blick hat.

⁽¹⁾ Vgl. die Internet-Seite von BDI und BDA: „Germany – deutsche Unternehmen übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und stellen sich den ökonomischen, sozialen und ökologischen Herausforderungen der globalisierten Wirtschaft. Basis für dieses Engagement ist der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen. Nur wettbewerbsfähige und wirtschaftlich gesunde Unternehmen sind in der Lage, ihren Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme zu leisten. Gleichzeitig bedeutet für ein Unternehmen ökologisch und gesellschaftlich verantwortliches Handeln die Sicherung seiner Zukunftskompetenz und Innovationskraft.“ <http://www.csrgermany.de/www/csrcms.nsf/id/2B757709E2892024C1257715004B8891> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Vgl. hierzu auch: Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility (CSR), Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, 25. Januar 2005, Berlin, Veranstalter: Hans Böckler Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund; <http://www.dgb.de/themen/++co++article-mediapool-c7778807ecdff3572d55cc282ddcca32/@@ dossier.html> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Diese Fokussierung ist – wie das Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales ausführte – das Gebot einer globalisierten Wirtschaft und nutze der Gesellschaft ebenso wie den deutschen Unternehmen und ihrer Wettbewerbsfähigkeit.⁽¹⁾

Ursula von der Leyen erklärt anlässlich des Beschlusses zur ersten „Nationalen Engagementstrategie und des Aktionsplanes CSR“ den ausdrücklichen Willen der Bundesregierung, CSR voranzutreiben, so dass sich mithilfe der Strategie CSR als ein spürbar positiver Standortfaktor für Deutschland entwickle:

„In der vernetzten Welt des 21. Jahrhunderts können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, auf rein kurzfristige Ziele zu setzen. Kunden und Investoren achten immer stärker auch auf soziale und ökologische Belange. Ich will, dass gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen ein echter Standortfaktor für Deutschland wird. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen, die wenig in Öffentlichkeit investieren, ist es enorm wichtig, dass ihr Einsatz sichtbar wird.“ BMAS (o.J.)

⁽¹⁾ Vgl. die Website des BMAS: UnternehmensWerte. CSR in Deutschland, http://www.csr-in-deutschland.de/portal/generator/3634/gruende__fuer__csr.html [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Nach der in diesem Exkurs skizzierten Entwicklung bestätigt sich, dass soziale und gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmenshaltung derzeit nicht in wünschenswertem Umfange zu verorten ist; gleichzeitig wird ihr aber als „soziale Dimension“ der Globalisierung ein hoher Stellenwert als Standortfaktor seitens der Politik zugeschrieben. Gute Ansätze sollen deshalb gefördert werden. Besonderer Unterstützungsbedarf wird bei Klein- und Mittelbetrieben festgehalten, die ihr gesellschaftliches Engagement wenig in die Öffentlichkeit tragen und es somit weder für die eigene Reputation noch für die des Standortes Deutschland nutzen.

Im folgenden Kapitel stellen wir die Befragungsergebnisse zu diesem Themenbereich dar. Wir legen dabei Aussagen der Gesprächspartner/innen von Panel 1 und 2 zugrunde.

3.3.2 „Soziale Verantwortung“ im Urteil der Betriebe

Die Mehrheit der Personalverantwortlichen in beiden Panels sieht ihre Betriebe in der Verpflichtung zu sozialer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter/innen. Nur wenige Betriebe stehen dazu, dass diese Haltung für ihr betriebliches Handeln keine Rolle spiele.

In den Gesprächen werden von den Betrieben meist mehrere Handlungsfelder genannt, die ihre Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeiter/innen und Mitarbeitern kennzeichnen, wie

- » Orientierung an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen
- » Keine Entlassungen trotz aktueller Krise
- » Qualifizierung der Mitarbeiter/innen
- » Engagement bei der Entwicklung und Durchführung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle
- » Durchführung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- » Konzeptentwicklung zur Bewältigung des Demografischen Wandels
- » Förderung des Fachkräftenachwuchses: Beteiligung an Berufsausbildung
- » Unterstützung von Schulpraktika, Berufsinformationsaktivitäten

Bis hierhin unterscheiden sich die Betriebe der beiden Panels in der Prioritätensetzung der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht. Bei der Frage aller-

dings, ob die Beschäftigung und/oder die Berufsausbildung schwerbehinderter Menschen ein Bestandteil der betrieblichen sozialen Verantwortung seien, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den die Quote erfüllenden (Panel 1) und den die Quote nicht erfüllenden Betrieben (Panel 2).

3.3.3 Differenzen zwischen Panel 1 und 2: Soziale Verantwortung für schwerbehinderte Menschen

Etwa zwei Drittel der Betriebe in **Panel 1** erläutert in den Gesprächen, dass für sie die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein Handlungsfeld sozialer Verantwortung darstelle. Sich eben nicht auf die Entrichtung der Ausgleichsabgabe „zurückziehen“, sondern Teilhabechancen zu realisieren, wird in den Gesprächen als betriebliche Aufgabe formuliert. Thematisiert wird von den Befragten auch, dass diese Haltung keinesfalls die Orientierung an der Leistungsfähigkeit der Bewerber/innen aufhebe. Diese sei vielmehr gerade die Voraussetzung dafür, dass ein Betrieb, der wirtschaftlich kalkulieren müsse, seiner sozialen Verantwortung auch nachkommen könne – *„Soziale Verantwortung muss sich rechnen“*. Oder: *„Soziale Verantwortung übernehmen wir, aber sie muss betriebswirtschaftlich machbar sein. Deshalb muss auch die finanzielle Unterstützung als Kompensation stimmen.“* Diese Aussagen sind typisch für diese Haltung.

Von den Befragten der Betriebe in **Panel 2** wird dieser Zusammenhang lediglich von rund einem Drittel der Befragten bestätigt. Hier handelt es sich zumeist um Betriebe, die schwerbehinderte Beschäftigte ihrer Belegschaften weiterbeschäftigen.

Den Zusammenhang zwischen einer aktuellen Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen und der Haltung, dies in den Rahmen sozialer Verantwortung für diesen Personenkreis zu stellen, bestätigen auch Schröder u. Steinwede:

„...für Unternehmen, die derzeit schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen, spielt das Motiv (der sozialen Verantwortung, d. Verf.) weit eher eine Rolle (46 Prozent) als für Betriebe, die derzeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter haben (33 Prozent). Der Bezug auf die sozialpolitische Verantwortung ist mithin nicht unabhängig davon, ob ein Betrieb Erfahrungen mit der Beschäftigung Schwerbehinderter macht.“ Schröder u. Steinwede (2004, 87)

3.3.4 Kommunikation „Sozialer Verantwortung“ nach außen (Panel 1)

Bereits 2000 formuliert Bitzer, dass Unternehmen die Integration schwerbehinderter Menschen als Bestandteil ihrer sozialpolitischen Verantwortung nach außen sehr wenig kommunizieren. Damit ließen sie die Chance einer Imageaufwertung ihrer Unternehmen gegenüber den sog. „Stakeholdern“ oder „Anspruchsgruppen“ wie zum Beispiel Kunden, Lieferanten aber auch den eigenen Mitarbeitern ungenutzt:

„Erstaunlich ist ..., dass die Befragten der Imagepflege in puncto SB-Integration kaum eine Bedeutung beimessen. ... das positive soziale Image (ist) ... bisher wohl nicht für die Schwerbehindertenintegration erschlossen worden.“ Bitzer (2000, 20)

In der hier vorliegenden Untersuchung fällt diese Haltung bei Betrieben aller Größenklassen des Panels 1 auf. Großbetriebe ab 250 Beschäftigten etwa stellen auf ihren Internetseiten zwar die verschiedenen Formen der Förderung ihrer Mitarbeiter/innen als „wichtige Ressource“ für die Realisierung der Unternehmensziele dar – die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter/innen ist dabei jedoch kein Gesichtspunkt. Nur in Ausnahmen, und das betrifft Großbetriebe, dokumentieren Unternehmen die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter/innen – etwa im

Rahmen der Zielsetzungen des Diversity-Managements – und/oder die Ausbildung behinderter Jugendlicher in ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Diese Betriebe stellen in der vorliegenden Untersuchung jedoch nur einen kleinen Prozentsatz dar. Klein- und Mittelbetriebe des Panels 1 kommunizieren die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht nach außen. Sie nutzen ihr Engagement nicht als „Imagewerbung“.

Diese Haltung von Klein- und Mittelbetrieben bestätigt auch die wissenschaftliche Studie von sneep:

„Es fiel ... auf, dass die Kommunikation des unternehmerischen Engagements (bei kleinen und mittleren Unternehmen bis 250 Beschäftigten, d.V.) nach Außen kaum einen Stellenwert hat. Nur wenige der befragten Unternehmen kommunizieren ihr soziales Engagement an Externe, wie Kunden oder Lieferanten. Die Mehrheit der befragten Unternehmen kommuniziert ihr soziales Engagement auch nicht an die Öffentlichkeit. Pressemitteilungen oder die Homepage als Mittel zur Berichterstattung werden nur sehr wenig genutzt.“ sneep (2007, 49)

Es ist also zu überlegen, Betriebe aller Größenordnungen, jedoch mit besonderer Berücksichtigung der Klein- und Mittelbetriebe sowie der nicht beschäftigungspflichtigen Unternehmen dabei zu unterstützen, ihr Engagement durch die Auslobung von Preisen in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Auszeichnung und der Imagegewinn, der dadurch in der Region für diese Betriebe entstehen kann, könnten für nicht beschäftigende Betriebe ein Anreiz sein, ihre Beschäftigungspolitik zu überdenken. Es gibt in anderen Bundesländern gute Beispiele³² dafür, gelungene Praxis der Integration schwerbehinderter Menschen öffentlich zu machen, indem Betriebe ausgezeichnet werden. Als ein Beispiel sei hier auf den „Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, der vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz ausgeschrieben wird, verwiesen. In dieser Ausschreibung wird auf den Zusammenhang zwischen der Preisverleihung und dem Imagegewinn für die Geschäftsbeziehungen der Preisträger hingewiesen:

„Der Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ trägt dazu bei, dass ermutigende Beispiele für die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen in der Öffentlichkeit bekannt werden. Für die ausgezeichneten Unternehmen bedeutet der Preis nicht nur Anerkennung für ihr Engagement, sondern auch Prestigegewinn bei ihren Kunden- und Geschäftsbeziehungen.“
Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung – Rheinland-Pfalz (2010)

Als ein weiteres Beispiel sei die Verleihung des „Sozial Oskar“³³ genannt. Dieser Preis wird gemeinsam von der Gütersloher Stiftung für psychisch Kranke und geistig Behinderte und des Kreises Gütersloh verliehen. Als richtungweisend soll hier auf die Publizierung der Preisverleihung auf der Internetseite „CSR – Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung“³⁴ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber, BDA, und dem Bundesverband der Deutschen Industrie, BDI, hingewiesen werden. Die Berichterstattung in Organen der Wirtschaft erreicht Arbeitgeber in besonderem Maße und sollte genutzt werden.

32. Ein weiteres Beispiel findet sich unter: Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, Integrationspreis 2010: Berlin sucht das behindertenfreundliche Unternehmen des Jahres! http://www.berlin.de/imperia/md/content/lageso/arbeit/integrationspreis/aufruf_ip_2010.pdf?start&ts=1292330063&file=aufruf_ip_2010.pdf [letzter Zugriff: Dezember 2010]

33. Vgl. <http://www.guetersloher-stiftung.de/CSS/htm/aktiv.htm> [letzter Zugriff: Dezember 2011]

34. Vgl. www.gesellschaftliche-verantwortung.de [letzter Zugriff: Dezember 2010]

FAZIT UND EMPFEHLUNG

Betriebe, die die Quote erfüllen, begreifen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anstelle des Rückzuges auf die Entrichtung der Ausgleichsabgabe als Beitrag zu sozialer Unternehmensverantwortung. Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, sehen diesen Zusammenhang eher in Ausnahmen.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Selbstverpflichtung von Betrieben auf das Prinzip sozialer Verantwortung in ihrer unternehmerischen Tätigkeit eine günstige Bedingung für die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen darstellt: Gleichzeitig aber wird dieses Engagement von ihnen kaum in die Öffentlichkeit getragen. Eine solche Kommunikation kann aber zum Imagegewinn der Betriebe beitragen und als Wettbewerbsvorteil wirken.

Empfehlenswert ist es deshalb, das soziale Engagement von Betrieben mit „guten Beispielen“ gelungener Integration mit der Unterstützung des Integrationsamtes in Bremen und Bremerhaven in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und auszuzeichnen. Als Mittel empfiehlt sich die Auslobung von Preisen. Für Betriebe, die derzeit eher auf die Entrichtung der Ausgleichsabgabe setzen, könnte dies ein Hinweis sein, ihre Beschäftigungspolitik zu überdenken. Diese Aktionen sollten einen wiederkehrenden Rhythmus haben, um eine gewisse Präsenz in der Öffentlichkeit zu erzeugen. Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sollte gesucht und ihre Öffentlichkeitsorgane genutzt werden.

3.4 Panel 2: Einstellungshemmnisse im Urteil der befragten Betriebe

Die Betriebe des Panels 2 sind durchgehend zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe verpflichtet, da Ihre Quote zwischen ca. 3,5 bis 0 Prozent liegt.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass hier vor allem Mitarbeiter/innen beschäftigt werden, die den Status der Schwerbehinderung im Verlauf ihrer Betriebszugehörigkeit erworben haben – nur in Ausnahmen lässt sich eine aktive Einstellungspolitik im Hinblick auf die Beschäftigung dieses Personenkreises feststellen. Andererseits zeigt sich, dass nahezu alle dieser Betriebe bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemacht haben. Von der Mehrheit der Gesprächsteilnehmer/innen werden hemmende Bedingungen erläutert, die begründen, warum keine aktive Einstellungspolitik verfolgt wird. Diese Erläuterungen ihrer Einstellungspraxis ergeben ein differenziertes Bild. Theoretisch lassen sich die Betriebe dieses Panels in zwei Gruppen teilen, die im Folgenden als Gruppe A und B gefasst werden.

Gruppe A umfasst etwa zwei Drittel der befragten Betriebe. Sie ist im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass sich in den Gesprächen Aussagen zu hemmenden Bedingungen für eine Beschäftigung abzeichnen, die die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen und die Anforderungen der Arbeitsplätze in diesen Betrieben als nicht kompatibel festhalten. Diese Einschätzung beruht überwiegend auf negativen Erfahrungen, die in diesen Betrieben bereits einmal mit deren Beschäftigung gemacht worden sind. Aus diesen Erfahrungen werden verallgemeinernde Schlüsse auf die generelle Leistungsfähigkeit der Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten gezogen.

Andererseits werden Bedingungen geltend gemacht, die eher strukturellen Charakter haben. Sie liegen in den Strukturen der Branche begründet, in den Rekrutierungsstrategien, an einem konstatierten Mangel von passenden Bewerber/innen sowie der bereits im Betrieb eingebundenen leistungsgewandelten Beschäftigten aus der eigenen Belegschaft.

Gruppe B umfasst etwa ein Drittel der befragten Betriebe. Die Gesprächspartner/innen charakterisieren die Leistungs- und Qualifikationsanforderungen des eigenen Betriebes ebenfalls als sehr hoch und setzen damit die Schranken für die Beschäftigung schwerbehinderter Personen

hoch an. Doch werden diese so bestimmten Arbeitsplatzanforderungen nicht identisch mit einem Hemmnis für eine Beschäftigung gesetzt. Diese Unternehmen tendieren in die Richtung, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erstmalig zu realisieren oder weiter auszubauen.

3.4.1 Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit

In der **Gruppe A** wird eine Reihe von Bedingungen thematisiert, die Neueinstellungen verunmöglichen. Diese sind in der folgenden Ausführung zwar getrennt dargestellt. In der Argumentation der Gesprächsteilnehmer/innen überlappen sie sich zumeist.

In erster Linie wird die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen thematisiert. Verwiesen wird dabei auf die jeweiligen Arbeitsplätze, die dadurch charakterisiert seien, dass sie hohe Anforderungen an Leistungsfähigkeit und Flexibilität der Beschäftigten stellten. Dies mache sich als Hemmnis für die Beschäftigung geltend. Typisch für diese Position sind Aussagen wie zum Beispiel:

„Die Arbeitsplätze verlangen vollen Einsatz und volles Funktionieren. Wenn einer die Leistung nicht bringt, einer nicht mitzieht oder ausfällt, hat man Probleme.“

„Die Belastungen sind sehr hoch. Wechselnde Anforderungen verlangen hohe Flexibilität (...). Das sind keine Jobs für Behinderte.“

Die Aussagen zu den Belastungen der Arbeitsplätze korrespondieren in den Gesprächen mit Einschätzungen zu prognostizierten Ausfallzeiten infolge behinderungsbedingter Arbeitsunfähigkeit, mit denen die Problematik des Einsatzes schwerbehinderter Menschen bekräftigt wird:

„Ständige Fehlzeiten verkraftet unser Betrieb nicht.“ Oder: „Ein Mitdurchschleppen von Kranken ist nicht möglich.“

Ferner werden – in vergleichsweise geringerem Umfang – Aussagen getroffen, die die mangelnden Qualifikationen als ein Hindernis für Beschäftigung geltend machen.

Wie sind diese der Beschäftigung entgegenstehenden Aussagen der Gesprächspartner/innen einzuschätzen?

- » Zur Seite der *Leistungsfähigkeit* ist festzuhalten, dass sich für bestimmte Arbeitsplätze und ihren Anforderungen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen mehr oder weniger gut eignen können. Eine Beschäftigung kann sich im konkreten Einzelfall als nicht ratsam oder unmöglich erweisen.³⁵ Bei einem Vergleich mit Betrieben derselben Branche und Betriebsgröße des Panels 1, also den die Quote erfüllenden Betrieben, zeigt sich jedoch, dass dort schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden. Und zwar an Arbeitsplätzen, die von Betrieben des Panels 2 als „ungeeignet“ hinsichtlich der Leistungsanforderungen für diesen Personenkreis beschrieben werden. In Panel 1 wird hingegen darauf verwiesen, dass diese Mitarbeiter/innen diese Arbeitsplätze gut ausfüllen.
- » Dasselbe gilt für die Befürchtung eines hohen *Krankenstandes* infolge der Behinderung. Die Mehrheit der Befragten des Panels 1 hält fest, dass sich in der Regel schwerbehinderte von nicht behinderten Mitarbeiter/innen in dieser Frage nicht unterscheiden.
- » In Richtung der *Qualifikationsanforderungen* zeigt sich das gleiche Phänomen. Auch hier ist zunächst festzuhalten, dass es im konkreten Fall Beispiele geben wird, in denen die Qualifikationsanforderungen nicht denen einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines Bewerbers entsprechen. Dabei handelt es sich immer um eine konkrete Bewerbung und dieser Fall kann bei einem nicht Behinderten auch auftreten. Zum anderen aber

35. Dass die Struktur einer ganzen Branche sich als problematisch für die Beschäftigung erweisen kann, wird gesondert in Abschnitt 3.5.2 an der der „Zeitarbeit“ dargestellt.

zeigt sich in Panel 1, dass hier auf vergleichbaren Arbeitsplätzen schwerbehinderte Mitarbeiter/innen beschäftigt werden.

Folglich gilt es die Vorbehalte gegen die mangelnde Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Personen im konkreten Einzelfall zu überprüfen, zu bestätigen oder zu relativieren. Eine Aufgabe, die die Vertreter/innen des Integrationsamtes in der konkreten Betriebsberatung wie in der Öffentlichkeitsarbeit angehen.

3.4.2 Generalisierung negativer Erfahrungen

Bei den Begründungen, die die Gesprächspartner/innen zu ihrer ablehnenden Einstellungspraxis anführen, fällt auf, dass es sich in kaum einem Fall um vorgefasste Meinungen der Befragten handelt, die sich etwa durch Berichte anderer, nur durchs „Hörensagen“ konstituieren. Es wird vielmehr deutlich, dass die Einwände gegen eine Beschäftigung im Spektrum der mangelnden Leistungsfähigkeit/Arbeitsunfähigkeitszeiten vielfach an Beispielen thematisiert werden, denen konkrete Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeiter/innen zugrunde liegen.

„Das hat gereicht, einmal und nie wieder dieses Theater“; „...sie war immer krank. Gottseidank hat sie dann gekündigt, so brauchte ich das nicht auch noch zu machen.“

Die Beschäftigung hat sich in diesen Fällen für die Betriebe überwiegend als unbefriedigend erwiesen. In den Gesprächsverläufen zeigt sich, dass es sich dabei in der Regel um Einzelfälle handelt, die zur Folge hatten, dass von weiteren Neueinstellungen Abstand genommen wurde. Dies lässt den Schluss zu, dass negative Erfahrungen – statt Wirtschaftlichkeit der Beschäftigung hat sich „Ärger“ eingestellt – auf die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen generell übertragen werden. In solchen Generalisierungen von Erfahrungen dürfte die Hauptursache für die negativen Einschätzungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Beschäftigter begründet sein.

Dies bestätigt sich auch an verallgemeinernden Aussagen über die Arbeitsplätze, die in den Betrieben vorhanden sind. Nur von wenigen Betrieben wird eine Differenzierung unterschiedlicher Anforderungen etwa von Arbeitsplätzen der Verwaltung und Arbeitsplätzen, die hohe Anforderungen an die physische Belastbarkeit der Mitarbeiter/innen stellen, vorgenommen. Liegen einmal Erfahrungen in dem einen oder anderen Arbeitsbereich dergestalt vor, dass die geforderte Leistung nicht erbracht werden konnte, werden andere Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht mehr in Erwägung gezogen.

3.4.3 Beantragung von Förderleistungen – ein „zusätzlicher Aufwand“

Die Seite der Leistungen, mit denen das Integrationsamt Beschäftigung initiiert und unterstützend erhält, hat für die Mehrheit der Gesprächspartner/innen dieser Gruppe kein Gewicht, das die negativen Einschätzungen im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Bewerber/innen relativieren könnte. Im Gegenteil: Die Beantragung von Förderleistungen wird wie ein zusätzlicher Kostenfaktor bewertet, der in dieser Einschätzung mit dem Verwaltungsaufwand begründet wird. Diese Bewertung basiert wiederum zumeist auf negativen Erfahrungen, die in Einzelfällen gewonnen worden sind. Dabei kommt auch der Standpunkt zum Tragen, mit „Ämtern“ und „Behörden“³⁶ in Personalfragen „nichts zu tun haben zu wollen“. In der Kategorie „Amt/Behörde“ kommt in erster Linie das Integrationsamt in den Blick, da es vor der Agentur für Arbeit etwa oder anderer Leistungsträger als zuständige Instanz für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Bewusstsein der Betriebe ist.

Ausnahmen hiervon bilden Betriebe, die derzeit schwerbehinderte Mitarbeiter/innen beschäftigen. Hier erläutern die Befragten, dass es sich zumeist um die Weiterbeschäftigung

36. Auf diese Problematik gehen wir in Abschnitt 4 gesondert ein.

von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen handelt (siehe den nächsten Abschnitt). Für diese Mitarbeiter/innen werden zum Teil Leistungen des Integrationsamtes in Anspruch genommen, die nach Aussagen der Befragten einen akzeptablen Ausgleich der Belastungen, die mit der Beschäftigung dieser Mitarbeiter/innen einhergeht, darstellen.

3.4.4 Schranken der Beschäftigung in den Betrieben

Neben den oben ausgeführten hemmenden Bedingungen, die sich aus negativen Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen herleiten, wird von den Gesprächspartner/innen auf weitere Bedingungen hingewiesen, die einer Neueinstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen im Wege stehen; diese sind eher als strukturelle Schranken für die Beschäftigung zu charakterisieren.

Leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen in der Belegschaft

Auf den negativen Zusammenhang von Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen und der Zunahme von leistungsgewandelten älteren Mitarbeiter/innen als Folge des demografischen Wandels haben wir bereits in der Darstellung der Ergebnisse aus der Befragung von Großbetrieben im verarbeitenden Gewerbe in Bremen und Bremerhaven hingewiesen.³⁷

An den Ergebnissen der Befragung im Panel 2 ist sowohl in Großbetrieben wie auch in Klein- und Mittelbetrieben ebenfalls dieser Entwicklungstrend abzulesen. Die Zunahme der Beschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeiter/innen – mit und ohne Status der Schwerbehinderung – stellt nach Aussagen der Befragten eine weitere negative Bedingung für die Arbeitsmarktintegration von schwerbehinderten Menschen dar.

Etwa die Hälfte der Betriebe der Gruppe A beschäftigt derzeit Mitarbeiter/innen, die – wie oben bereits erwähnt – den Status der Schwerbehinderung im Verlauf der Beschäftigung erworben haben; sie beschäftigen zusätzlich auch Mitarbeiter/innen, die – unterhalb des Status der Schwerbehinderung – krankheitsbedingte Einschränkungen ihrer Leistungsfähigkeit aufweisen. Für beide Gruppen sind in den Betrieben (noch) Lösungsmöglichkeiten der Weiterbeschäftigung gefunden worden. Vor diesem Hintergrund wird von den Befragten argumentiert, dass die Kapazitäten an Arbeitsplätzen, die für die Beschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiter/innen infrage kommen können, erschöpft seien.

Diese Wirkung – der Anteil der älteren, leistungsgewandelten Mitarbeiter/innen in der Belegschaft erhöht sich – der demographischen Entwicklung zeigt, dass in der Tendenz die Leistungen des Integrationsamtes künftig verstärkt für den Erhalt bestehender Arbeitsplätze denn für die Schaffung neuer Stellen in Anspruch genommen werden wird.

Rekrutierungsstrategien in den Betrieben

Ein weiter Aspekt, der in den Betrieben des Panels 2 angesprochen wird, liegt in deren Personalbeschaffungsstrategien. Genannt werden in den Gesprächen vor allem zwei Wege: Der Personalbedarf wird durch interne Besetzungen über die Auszubildenden des Betriebes gedeckt. Diese Strategie wird vor allem von Großbetrieben verfolgt. Klein- und Mittelbetriebe einzelner Branchen führen aus, dass Stellenbesetzungen weder ausgeschrieben noch über die Agentur für Arbeit erfolgen. Passende Bewerber/innen finden sich über Mundpropaganda und Empfehlungen aus anderen Betrieben. Beide Strategien schränken die Chancen schwerbehinderter Arbeitssuchender weiter ein.

Grenzen in der Verfügbarkeit schwerbehinderter Bewerber/innen

„Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen liegen so gut wie nicht vor“ – diese Aussage wird nahezu von allen Betrieben als eine Schranke für Beschäftigung genannt. Diesen Sachverhalt bestätigen auch die befragten Interessensvertretungen und Schwerbehinderten-

37. Vgl. dazu Abschnitt 3.2.1

beauftragten einzelner Betriebe. Letztere weisen darauf hin, dass in Stellenausschreibungen verstärkt schwerbehinderte Bewerber/innen direkt angesprochen werden müssten, da diese Arbeitssuchenden aufgrund negativer Erfahrungen bei Bewerbungen mitunter resigniert hätten und deshalb Stellenangebote expliziten „Aufforderungscharakter“ beinhalten sollten.

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach SGB IX

Der besondere Kündigungsschutz wird von der Mehrheit der Befragten als weitere negative Bedingung für die Einstellung schwerbehinderter Menschen angeführt. Auf diese Einstellungsbedingung, die in der Diskussion um die Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion einen besonderen Stellenwert einnimmt, gehen wir in Abschnitt 3.6 gesondert ein. Denn in beiden Panels ist der besondere Kündigungsschutz von Relevanz.

Die Summe dieser hier dargestellten Bedingungen macht sich für die Mehrheit der befragten Betriebe des Panels 2 als Einstellungshemmnis geltend. Für ein weiteres Drittel der Befragten des Panel 2 relativieren sich diese Bedingungen. Darauf wird im folgenden Kapitel eingegangen.

3.4.5 Einstellungsbereitschaft in Betrieben des Panels 2

Für die in der **Gruppe B** zusammengefassten Betriebe spielen Leistungsfähigkeit und Qualifikation von Mitarbeiter/innen ebenso eine zentrale Rolle wie für die der Gruppe A.

Gleichzeitig ist hier jedoch eine tendenzielle Offenheit für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erkennbar. Zugespielt formuliert ein Befragter dies so: *„Ob die Leistung vom Rollstuhl aus erbracht wird oder nicht, ist zweitrangig. Entscheidend ist, dass sie erbracht wird.“* Negative Erfahrungen mit der Beschäftigung liegen in diesen Betrieben in der Regel nicht vor. Liegen sie vor, werden sie – wie von den Betrieben des Panels 1 – als „Ausnahmen“ gekennzeichnet, die in *„Beschäftigungsverhältnissen immer mal auftreten können“*.

Im Vordergrund stehen bei diesen Betrieben Erwägungen, die sie davon ausgehen lassen, geeignete Bewerber/innen im Kreis der schwerbehinderten Arbeitssuchenden auch zu finden. Genannt werden vor allem drei Größen, die zumeist nicht isoliert, sondern in einer Wechselbeziehung zueinander stehen

- » die Aufwertung des Unternehmensimages
- » der prognostizierte Fachkräftemangel
- » Vermeidung der Ausgleichsabgabe durch die Einstellung qualifizierter und leistungsstarker schwerbehinderter Bewerber/innen – auch mit Förderung des Integrationsamtes

Diese Gesprächspartner/innen, direkt angesprochen auf potenzielle Neueinstellungen von schwerbehinderten Arbeitssuchenden, lassen eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsbereitschaft erkennen. Nahezu alle dieser Betriebe schließen auch qualifizierte Bewerber/innen mit sichtbaren Behinderungen bzw. mit Behinderungen, die besonderer Vorkehrungen für eine Beschäftigung bedürfen, nicht aus. Genannt werden in diesem Zusammenhang Menschen, die auf den Rollstuhl verwiesen sind, sowie blinde oder gehörlose Bewerber/innen. Man geht dort davon aus, dass bei passenden Qualifikationsvoraussetzungen und unterstützenden Maßnahmen die Arbeitsplatzanforderungen erfüllt werden können. Auf eine dieser Branchen, die Wachstumsbranche „Windenergie“ gehen wir im folgenden Abschnitt ein. Empfehlungen zur Erschließung des hier genannten Potenzials an Arbeitsplätzen erfolgen an gleicher Stelle.

FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, begründen dies in erster Linie damit, dass schwerbehinderte Menschen den Leistungs- und Qualifikationsanforderungen des Betriebes nicht gerecht

werden können. In der Tendenz wird diese Einschätzung aus negativen Einzelerfahrungen gewonnen, die verallgemeinernd auf die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen bezogen werden. Eine zusätzliche Schranke macht sich in den Betrieben geltend, die bereits schwerbehinderte oder leistungseingeschränkte Mitarbeiter/innen noch jenseits des Status der Schwerbehinderung aus ihren Belegschaften weiterbeschäftigen. Großbetriebe wie auch Klein- und Mittelbetriebe sehen ihre Kapazitäten an passenden Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis als ausgeschöpft an. Insofern wirkt die demographische Entwicklung mit der Folge der Zunahme dieses Personenkreises aus älteren Beschäftigten an der Belegschaft als ein die Einstellungschancen negativ verstärkender Faktor.

Um negative Urteile von Betrieben gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen aufzubrechen, müssen gute Erfahrungen, die andere Betriebe mit der Beschäftigung machen, vermittelt, besser noch, „vermarktet“ werden. Dies sollte im Rahmen von breit angelegten regionalen Öffentlichkeitskampagnen unter Einbeziehung vor allem der Kammern und Verbände der Arbeitgeberseite erfolgen. Mit solchen Kampagnen wird man zwar nicht die Mehrheit der Betriebe, die keine/wenige Schwerbehinderten beschäftigen, überzeugen können, einige aber schon. Ein weiterer Schritt in diese Richtung kann die bereits im Kapitel 3.3.4 „Soziale Verantwortung“ empfohlene Auspreisung guter Beispiele von Integration in der Region sein. Kleinere und mittlere Betriebe, die das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitsuchenden nicht im Blickfeld haben, könnte eine gezielte und persönliche Ansprache zu einzelnen Themen von unterstützter/geförderter Beschäftigung im konkreten Bewerbungsfall zum Umdenken anregen. Die sog. Integrationsberater der Kammern gehen bereits diesen Weg.

3.5 Zwei Wachstumsbranchen mit Beschäftigungspotenzial – auch für schwerbehinderte Bewerber/innen?

Ein Kriterium der Betriebsauswahl war es, Branchen einzubeziehen, die die Quote nicht erfüllen (deutlich unter 5 Prozent), für die Beschäftigungssituation des Landes Bremen jedoch eine hohe Bedeutung haben. Dies trifft auf die Branche der „Zeitarbeit“ und auf die der „Windenergie“ zu. Folglich wurden beide Branchen in die Untersuchung einbezogen; es wurden drei Bremerhavener Betriebe der Windenergie und zwei Bremer Zeitarbeitsunternehmen befragt.

Die im vorigen Abschnitt dargestellten Ergebnisse haben aufgezeigt, dass Betriebe des Panels 2 (Gruppe A) Leistungsmöglichkeiten generalisierend als nicht gegeben für die Anforderungen ihrer Arbeitsplätze einschätzten. Die Praxis der Beschäftigung in anderen Unternehmen widerlegt diese Einschätzung in vielen Fällen. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass es immer auf die genaue Abstimmung/Passung von Arbeitsanforderungen und Möglichkeiten der Bewerber/innen ankommt.

Anhand der Branche der „Zeitarbeit“ zeigen wir im Folgenden auf, dass sich bestimmte Sektoren weniger geeignet für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darstellen können. Umgekehrt skizzieren wir anhand der „Windenergie“, inwiefern sich bisher für schwerbehinderte Bewerber/innen kaum erschlossene Bereiche bei genauerer Analyse und Beratung als Sphäre für Beschäftigung erweisen können.

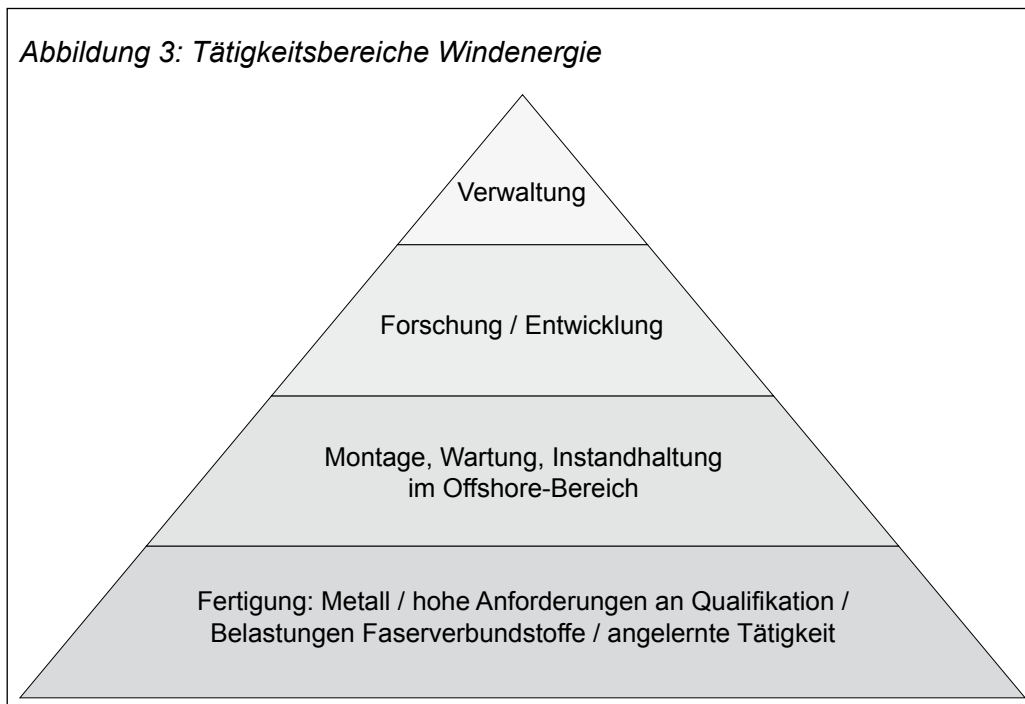
3.5.1 Windenergie und Offshore-Technik

Deren Geschäftsfeld hat sich in der letzten Zeit insbesondere im Offshore-Bereich als Wachstums- und Beschäftigungsmotor entwickelt.

Die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche steigt: allein in Bremerhaven sind bereits 1.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die in den nächsten Jahren auf ca. 2.000 Beschäftigte anwachsen sollen. In diesen Unternehmen der Windenergie wird ständig neu eingestellt; zum

Teil aus den in den Betrieben eingesetzten hohen Pools an Zeitarbeitern und Zeitarbeiterinnen³⁸ heraus.

Die Unternehmen unterscheiden sich in ihrem jeweiligen Beschäftigungsschwerpunkt danach, wie weit sie in der Region Forschungs- und Entwicklungskapazitäten eingerichtet haben oder als ‚Werkbank‘ vor Ort fungieren. Die Belegschaften sind nach Aussage der Befragten größtenteils jung, leistungsfähig und zum Teil hoch qualifiziert. In einigen Betrieben sind derzeit mehr als ein Drittel der Beschäftigten Diplom-Ingenieure. Die Tätigkeiten unterscheiden sich aber nicht nur nach qualitativen Graden, sondern auch nach herkömmlichen und neuen Tätigkeiten (Metallbearbeitung und Montage (innen/außen) / Offshore-Parks / Faserverbundverformung und -montage).



Dass die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen in diesen Betrieben kein Thema der Personalpolitik ist, führen alle der befragten Verantwortlichen auf die aktuellen Arbeitsbedingungen zurück:

Die Branche ist bislang (und wohl noch auf längere Zeit hinaus) nur teilautomatisiert. Das liegt an der geringen Seriengröße und der Dimension der Fertigungsteile. Zum überwiegenden Teil werden von den Mitarbeitenden in der Fertigung anstrengende körperliche Arbeiten verlangt, die ihren flexiblen Einsatz im Team erfordern. Viele Mitarbeitende müssen wenigstens drei unterschiedliche Tätigkeiten beherrschen und sie in Rotation wahrnehmen. Der Belastungsgrad der Arbeit und die langen Laufwege werden als Gründe von den Gesprächspartner/innen genannt, warum man bislang davon abgesehen hat, schwerbehinderte Menschen einzubeziehen. Wenn einige dieser Betriebe den einen oder anderen schwerbehinderten Menschen beschäftigten, liegt das nach Aussagen eines Verantwortlichen vor allem an dessen Fähigkeits- und Qualifikationsprofil.

38. Sofern Neueinstellungen aus dem Pool an Zeitarbeitern/Zeitarbeiterinnen heraus vorgenommen werden, ist es nahezu ausgeschlossen, dass darunter auch schwerbehinderte Menschen sind, weil deren Anteil in der Zeitarbeit verschwindend gering ist. Vgl. dazu die Ausführung zum Sektor Zeitarbeit im nächsten Abschnitt.

In den befragten Betrieben bestehen keine Bedenken, schwerbehinderte Menschen in der Verwaltung oder als Ingenieure einzustellen.

Es wäre zu prüfen, inwieweit auch im Fertigungsbereich schwerbehinderte Fachkräfte und/oder angelernte Faserverbundtechniker/innen eingesetzt werden könnten. Dabei wird es zuerst auf die Qualifikation und Leistungsmerkmale im Abgleich mit vorliegenden Behinderungsarten ankommen. Da viele angelernte Arbeitskräfte aus Qualifizierungskursen kommen, die die Agentur für Arbeit nutzt, könnte die Agentur für Arbeit zielführend eingreifen und die Berücksichtigung schwerbehinderter Teilnehmer/innen prüfen. Die Weiterentwicklung und Neuorientierung der „Fachkräfteinitiative des Landes Bremen“ für die Jahre 2011-2013³⁹ nimmt explizit Bezug auf diesen Sektor.

FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Die neu aufgestellte Branche stellt sich nüchtern auf den Standpunkt, dass Qualifikation und Leistung die vorrangigen Einstellungsmaßstäbe zu sein haben. Sie ist als Wachstumsbranche mit Beschäftigungspotenzialen einzuschätzen, die sich derzeit mit unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern im Aufbau befindet. Die aktuell geringe Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen ist nicht als Indiz für generell nicht vorhandene Beschäftigungsbereitschaft zu verstehen.

Nach Beendigung der „stürmischen“ Personalaufbauphase, also in der Konsolidierungsphase in 2011, sollte zusammen mit der *Windenergieagentur Bremerhaven Bremen e.V. (WAB)* ein Gesprächskreis für Personalverantwortliche in Bremerhaven geplant werden. Hier könnte das Integrationsamt seine Aufgaben und Leistungen vorstellen und mit guten Beispielen untermauern. Die Idee zu einem solchen Gesprächskreis wurde von einem Gesprächspartner angestoßen, ein weiterer hat sein Interesse daran bekundet.

Als weiterer Schritt könnte daran gedacht werden, die WAB als Forum zu nutzen, um Betrieben der Branche die Schaffung wirtschaftlich tragfähiger Integrationsbetriebe als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen vorzustellen.

3.5.2 Zeitarbeit

Die Zeitarbeit hat inzwischen die Krise hinter sich gelassen und stellt wieder ein hohes Beschäftigungspotenzial für Arbeitsuchende dar. In einer Zeit, in der die Unternehmen ihre Stammebelegschaften verkleinern, ist Zeitarbeit „eine flexiblere Form konventioneller Arbeitsverhältnisse“⁴⁰. Es wird angenommen, dass die Branche weiter kräftig wachsen wird. Deswegen wurden exemplarisch in zwei Unternehmen Interviews durchgeführt, um diese Branche als Beschäftigungspotenzial auch für schwerbehinderte Menschen auszuloten.

Die Befragten haben in den folgenden Punkten des Gesprächs übereinstimmend Argumente angeführt, warum sie Schwierigkeiten sehen, schwerbehinderte Menschen in ihrem Geschäftsfeld einzusetzen. Sie weisen auf Besonderheiten dieser Branche als Hemmnisse der Beschäftigung hin:

1. Die Arbeit findet woanders statt

Das Eigentümliche dieser Branche liegt darin, dass sie keine Arbeit sui generis anbietet, sondern ihr Tätigkeitsfeld in anderen Unternehmen hat. Nur in der eigenen Verwaltung hat sie ein eigenständiges Beschäftigungsfeld, das maximal 5 – 8 Prozent ihrer Aufgaben ausmacht.

39. Vgl. Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm, „Fachkräfteinitiative des Landes Bremen“, Weiterentwicklung und Neuorientierung 2011 bis 2013/14, Deputationsvorlage, 01.06.2010, Lfd-Nr. 322/10. Die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen

40. G. Bindan, Gründer einer Zeitarbeitsfirma, zitiert nach Weser-Kurier vom 03.06.2010

2. Keine Weisungsbefugnis am Ort des Einsatzes

Die Befragten weisen auf eine zweite Besonderheit der Branche hin. Sie erläutern, dass sie die Anforderungen an ihre Arbeitskräfte nur sehr bedingt selbst definieren. Die Weisungsbefugnis liegt beim Entleiher. Damit entfällt aber auch die prinzipielle Berücksichtigung, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem SGB IX, Teil 2 findet: Hilfe bei Einrichtung des Arbeitsplatzes, Minderleistungsausgleich usw., weil es sich gar nicht um die *eigenen* Arbeitsplätze handelt.

3. Lean Production, Intensivierung der Arbeit und die Folgen

Die Gesprächspartner/innen weisen ferner drauf hin, dass nach ihren Erfahrungen ein Großteil der Betriebe, die Zeitarbeit nachfragen, die Arbeit verdichten und die Fertigungstiefe verringern. Das hat erst einmal Folgen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in deren Stammbeschaftungen, für die sich der Korridor der Beschäftigungsalternativen verengt. Das hat zweitens aber auch Folgen für die Zeitarbeit, denn für sie gelten die von den Betrieben gesetzten hohen Anforderungen auch.

4. Nahtloses Passen auf den Arbeitsplatz

Die Firmen verlangen ein sofortiges Passen der Leiharbeiter/innen auf den Arbeitsplatz. Diese Entwicklung habe sich nach dem Krisenjahr 2009 weiter verschärft. Das heißt, Planungs- und Einarbeitungsphasen entfallen. Vor einiger Zeit noch war ein Planungsvorlauf von 2 – 3 Monaten üblich. Jetzt werden Zeitarbeitskräfte im Wochenmodus abgerufen. Diese Arbeitskräfte müssen sofort einsetzbar sein. Das Sorge dafür, dass man nur noch mit „spitzenflexiblen“ Kräften arbeite. Daraus ergibt sich nach der Einschätzung der Gesprächspartner/innen eine weitere Einschränkung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Gerade bei diesen Mitarbeiter/innen sehen sie eine längere Eingewöhnungsphase als notwendig an. Sie betonen ferner, dass schwerbehinderte Menschen in der Anfangsphase oft eine spezielle Betreuung benötigen. Das könne die Zeitarbeit angesichts der Anforderungen der entleihenden Betriebe nicht leisten. Diese Einschränkungen könne man *„nicht durch einen Kostenerlass kompensieren“*.

5. Hohe Mobilität und Flexibilität

Ein weiteres Charakteristikum ist nach Aussagen der Befragten, dass Mitarbeiter, die in der Montage oder im Handwerk eingesetzt werden, im gesamten Land zum Einsatz kommen. Sie müssen sich rasch auf wechselnde Arbeitsplätze sowie Anforderungen und Arbeitsorte einstellen können. Von ihnen sei eine hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft gefordert.

FAZIT

Die Anforderungen der Arbeitsplätze der Branche „Zeitarbeit“ werden von denjenigen Betrieben bestimmt, die die Arbeitskräfte entleihen. Es wird ein hohes Maß an Einsatz, Flexibilität und Mobilität und insbesondere ein umstandsloses „nahtloses Passen“ auf den Arbeitsplatz erwartet: Für schwerbehinderte Arbeitssuchende, deren Beschäftigung besonderer Vorkehrungen bedarf, wie etwa die Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes, die eine längere Einarbeitungsphase oder eine Arbeitsassistenz benötigen, sind Arbeitsverhältnisse schwer denkbar. In dieser Branche wird es stark abhängig von der jeweiligen Behinderungsart sein, ob eine Beschäftigung infrage kommen kann oder nicht. Denkbar sind Einsatzbereiche im Kernbereich der Branche, in den Verwaltungen. Diese Wachstumsbranche ist aufgrund ihrer Besonderheiten als Potenzial für schwerbehinderte Beschäftigte sehr kritisch zu betrachten.

3.6 Der besondere Kündigungsschutz: Ergebnisse aus Panel 1 und Panel 2

Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten⁴¹ wird vom Gesetzgeber ein besonderer Kündigungsschutz zuerkannt, der im Schwerbehindertenrecht (SGB IX; §§ 85 – 92) geregelt ist. Dieser besagt, dass zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bei diesem Personenkreis die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist. Diese Zustimmungsregelung ist das „Kernstück“ des besonderen Kündigungsschutzes. Denn erst, wenn das Integrationsamt einer Kündigung zugestimmt hat, kann der Arbeitgeber die Kündigung rechtswirksam erklären.⁴² Ziel des besonderen Kündigungsschutzes ist es, Nachteile schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt dadurch zu minimieren, dass Arbeitsplätze nach Möglichkeit erhalten werden sollen. Diese Möglichkeiten gemeinsam mit allen Beteiligten zu prüfen und auszuschöpfen, ist Aufgabe des Integrationsamtes. Der besondere Kündigungsschutz wird vor allem bei Kündigungen wirksam, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen. Bevor wir die Ergebnisse der Betriebsbefragungen darstellen, soll kurz auf die gesellschaftspolitische Debatte zum besonderen Kündigungsschutz eingegangen werden.

3.6.1 Beschäftigungshemmnis oder notwendige Schutzfunktion – eine kontroverse Diskussion

Seit Jahren wird der besondere Kündigungsschutz kontrovers im Zusammenhang mit der Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen diskutiert. Die Positionen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften klaffen in dieser Frage ‚naturgemäß‘ auseinander – dies wurde auch in den im Rahmen der vorliegenden Untersuchung geführten Gesprächen mit den überbetrieblichen Expertinnen und Experten deutlich. Wir skizzieren im Folgenden diese beiden Positionen.

Schröder u. Steinwede haben in ihrer repräsentativen Studie die Frage verfolgt, ob der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen von Betrieben als ein „Beschäftigungshemmnis“ gewertet wird. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Betriebe dies in hohem Maße bejahen, dass konkrete Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen diese Einschätzung jedoch etwas relativieren:

„Als wichtigsten Grund, der gegen die Einstellung bzw. zusätzliche Beschäftigung von Schwerbehinderten spricht, nennen die Betriebe den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. 79 Prozent der Betriebe, die derzeit einen Schwerbehinderten beschäftigen, meinen, dass diese Regelung einen (stärkeren) Einsatz von Behinderten nicht zulässt. (...) Unternehmen ohne Beschäftigung machen den Kündigungsschutz zu 86 Prozent als Einstellungshindernis geltend (bzw. zu 88 Prozent, wenn sie auch keine frühere Erfahrung mit der Beschäftigung Schwerbehinderter haben).“ Schröder u. Steinwede (2004, 87f)

Die Unternehmen lehnen folglich in ihrer übergroßen Mehrheit den besonderen Kündigungsschutz ab und bewerten ihn als gravierendes Einstellungshemmnis.

Der **Arbeitgeberverband** vertritt die These, dass Lockerungen im besonderen Kündigungsschutz die Teilhabechancen für schwerbehinderte Arbeitsuchende verbessern würden.

41. Den besonderen Kündigungsschutz haben auch Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, die nach § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.

42. Vgl. hierzu die Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter, BIH, <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Kuendigungsschutz/77c426i1p/index.html> [letzter Zugriff: November 2010]

Diesbezügliche Aussagen sind einbettet in generelle Deregulierungsüberlegungen zum Kündigungsschutz:

„Das deutsche Kündigungsschutzgesetz ist ein Beschäftigungshemmnis. Ein beschäftigungsförderndes Arbeitsrecht setzt verständliche, kalkulierbare und rechtsichere Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen voraus. Das geltende Kündigungsschutzrecht erfüllt diese Voraussetzung nicht.“ BDA (2010b)

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen wird in ähnlicher Weise und als kontraproduktiv für die Bemühungen der Arbeitgeberseite um mehr Beschäftigung eingeschätzt. Ohne im Rahmen dieses Berichts die Änderungsvorschläge der Arbeitgeberseite zum besonderen Kündigungsschutz im Detail würdigen zu können, werden im folgenden zwei wesentliche Problembereiche kurz skizziert. Kritisiert wird vor allem das für den besonderen Kündigungsschutz nach SGB IX vorgesehene gesetzliche Verfahren der Zustimmung des Integrationsamtes, das „Kernstück“ dieses Gesetzes:

„Die gesetzlich geforderte Zustimmung des Integrationsamtes vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters führt zu erheblicher zeitlicher Verzögerung und wird nicht selten zur Verschleppung oder zum Abfindungspoker missbraucht.“ BDA (2010a), vgl. auch: BDI u. BDA (2008)

Gefordert wird in diesem Zusammenhang unter anderem eine Verfahrensbeschleunigung für die Entscheidung der Integrationsämter bei Kündigungsanträgen.

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt ist der sog. „doppelte Rechtsweg“, den schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen beschreiten können. Damit ist gemeint, dass diese zum einen die Berechtigung der Zustimmung des Integrationsamtes zu einer Kündigung bei den Verwaltungsgerichten überprüfen lassen können und zudem – wie andere nicht behinderte Arbeitnehmer/innen auch – beim Arbeitsgericht gegen eine Kündigung Widerspruch einlegen können:

„Nach momentaner Rechtslage sind bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zwei verschiedene Rechtswege eröffnet. Zum einen steht dem Arbeitnehmer nach dem Widerspruchsverfahren der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten offen, wenn er die Überprüfung der Richtigkeit der Zustimmung des Integrationsamtes begehrt. Zum anderen kann er gegen die ausgesprochene Kündigung vor dem Arbeitsgericht im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens vorgehen. Diese Rechtslage führt zurzeit oftmals zu einer Inanspruchnahme beider Rechtswege mit der Konsequenz, dass die Verfahrensdauer durch diese Inanspruchnahme unnötigerweise ausgedehnt wird. Diese Doppelgleisigkeit der Rechtswege sollte dergestalt beseitigt werden, dass nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses offen steht. Hier ist dann durch die Arbeitsgerichtsbarkeit inzident zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zustimmung des Integrationsamtes vorlagen.“ Unternehmensforum (2008)

„Nicht kalkulierbar“, „zeitaufwändig“, „einstellungshemmend“ sind zusammengefasst die Kritikpunkte der Arbeitgeberseite am besonderen Kündigungsschutz, die im Zusammenspiel mit anderen Regelungen des Schwerbehindertenrechts nicht geeignet seien, Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen zu verbessern; stattdessen stellten sie Belastungen für die Arbeitgeberseite dar, die zur Folge hätten, dass Einstellungen verhindert würden:

„Die Änderungen im Schwerbehindertenrecht – insbesondere die Einführung eines Diskriminierungsverbots mit Entschädigungsanspruch, der Ausbau der Sonderpflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern, die Ausweitung der Präventionsregelung und die Erweiterung der Rechte der

Schwerbehindertenvertretung – haben nur zu einer Überreglementierung geführt und bei Unternehmen erhebliche Rechtsunsicherheit hervorgerufen. Die tatsächlichen Einstellungshemmnisse für behinderte Menschen hat der Gesetzgeber jedoch nicht beseitigt. Im Gegenteil: Anstatt z.B. den besonderen Kündigungsschutz oder den Zusatzurlaub abzuschaffen, wurde mit noch umfangreicheren Sonderregelungen das gemeinsame Ziel einer verbesserten Integration und eines raschen und nachhaltigen Abbaus der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zusätzlich erschwert. Hier muss daher dringend umgesteuert werden.“⁴³

Von Seiten der **Gewerkschaften** wird dagegen jede (weitere) Deregulierung des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Beschäftigte abgelehnt. Diesen Standpunkt vertritt der Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB, auch in seinem Positionspapier „Eine Arbeitswelt für alle. Maßnahmen zur besseren beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Konvention“:

„Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung ist notwendig, um Nachteile im Berufsleben auszugleichen. Ohne diesen besonderen Schutz, durch den eine Kündigung nur nach Zustimmung des Integrationsamtes nach Ausschöpfung aller Unterstützungsmöglichkeiten gültig ist, wären Menschen mit Behinderung noch stärker von Kündigung bedroht und hätten noch geringere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben. Die bereits in 2004 erfolgte Lockerung des Kündigungsschutzes muss rückgängig gemacht werden. D.h. auch für Menschen, deren Behinderung zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht anerkannt ist, muss der besondere Kündigungsschutz gelten.“ DGB (2010, 13)⁴⁴

Der DGB betont den Schutzcharakter dieser gesetzlichen Regelung. Dieser muss nach dieser Sichtweise gegen alle Bestrebungen nach einem Abbau verteidigt werden, um ein Ansteigen von Kündigungen zu vermeiden. Gerade durch den besonderen Kündigungsschutz wird – konträr zum Arbeitgeberstandpunkt – eine Möglichkeit gesehen, die Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen zu erhalten bzw. zu verbessern.

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, BIH**, weist in ihren Jahresberichten immer wieder darauf hin, dass der besondere Kündigungsschutz nicht gleichzusetzen sei mit einer Unkündbarkeit der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen und infolgedessen auch nicht als Hemmnis für die Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen zu werten sei. Die Integrationsämter suchten im Falle von Kündigungsanträgen nach einvernehmlichen Regelungen für alle Beteiligten, d.h. sie haben die betriebswirtschaftliche Seite der Arbeitgeber ebenso im Blick wie die der von Kündigung bedrohten schwerbehinderten Mitarbeiter/innen. Bevor über eine Kündigung seitens des Integrationsamtes entschieden wird, werden alle Möglichkeiten geprüft und ausgeschöpft, um die infrage stehenden Arbeitsplätze zu erhalten:

43. Internetseite BDA: <http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/8151C9C52CC5BAD0C12574F000348E03?open&ccm=800> [letzter Zugriff: November 2010]

44. Vgl. dazu: Verdi: Behindertenpolitischer Leitantrag – Antragsteller: Gewerkschaftsrat: „Die deutliche Lockerung des Kündigungsschutzes durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 21. April 2004, wonach es der Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung nicht bedarf, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist, muss rückgängig gemacht werden, weil der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die sich im Antrags-, Widerspruchs- bzw. Klageverfahren befinden, damit ausgehebelt wird.“ http://www.verdi.de/sozialpolitik/teilhabepolitik_sbv [letzter Zugriff: November 2010]

„Allen Entscheidungen über die Zustimmung zur Kündigung bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingt gefährdeten Beschäftigungsverhältnissen gehen immer genaue Prüfungen voraus. Sorgfältig geprüft wird zum Beispiel, ob der Kündigungsgrund auf die Behinderung zurückzuführen ist und ob eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Weiterbeschäftigung mit Unterstützung des Integrationsamtes möglich ist oder ob beim Wegfall des Arbeitsplatzes eine anderweitige Beschäftigung gefunden werden kann. Die Mitarbeiter des Integrationsamtes und die gegebenenfalls von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste informieren und beraten umfassend in allen Fragen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffen sowie über die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.“ BIH (2010, 33)

Nach Prüfung dieser Möglichkeiten mussten nach den Angaben der BIH im Jahr 2008 die Integrationsämter bundesweit zu 77 Prozent⁴⁵ Kündigungsanträgen zustimmen. BIH (2010, 36) Angesichts dieser Zahlen geht die BIH auf die Sichtweise der Kritiker des besonderen Kündigungsschutzes ein, die ihn nach wie vor als ein „Einstellungshemmnis“ für schwerbehinderte Menschen werten:

„Diese Zahlen belegen, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen keinesfalls ein wesentliches Einstellungshemmnis ist oder gar zur Unkündbarkeit führt. Ein Festhalten an unzumutbaren Arbeitsverhältnissen gibt es nicht.“ BIH (2010, 36)

Die Tatsache, dass die Personalabteilungen der Betriebe bei vorgesehenen Kündigungen in mehr als drei Viertel der Fälle die Zustimmung des Integrationsamtes erhalten, ändert nichts an der Tatsache, dass der „besondere Kündigungsschutz“ weiterhin als „entscheidendes Hemmnis“ für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen gilt. Deshalb hat sich auch diese vorliegende Untersuchung die Frage nach dem Stellenwert dieses Arguments bezogen auf die praktischen Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt vorgelegt und hat der Diskussion dieser Frage in den Betriebsinterviews einen größeren Raum gegeben.

3.6.2 Der besondere Kündigungsschutz im Urteil der Betriebe

Wir haben in der vorliegenden Untersuchung (im Themenfeld 2 des Befragungsleitfadens) mit den Verantwortlichen aus den Betrieben darüber diskutiert, wie sie den besonderen Kündigungsschutz beurteilen und welche praktischen Konsequenzen sie aus ihrem Urteil ableiten. Wir haben diese Einschätzungen in einem zweiten Schritt der faktischen Einstellungspraxis gegenübergestellt und daraus Schlüsse auf die Wirksamkeit dieser gesetzlichen Regelung auf die Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen gezogen.

Die Mehrheit der Befragten beider Panels lehnt den besonderen Kündigungsschutz ab

Zunächst ist festzuhalten, dass die Vorstellung, schwerbehinderte Beschäftigte seien unkündbar, in den Betrieben nicht vorzufinden war. Einige wenige ältere Betriebsinhaber/innen verweisen darauf, im Jahre zurückliegenden Meisterkurs etwa solche Einschätzungen noch gehört zu

45. Nach Angaben der BIH hat sich infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 der Erhalt von Arbeitsplätzen zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer/innen entwickelt: „Der Prozentsatz der Arbeitsplätze, die nach Abschluss der Kündigungsschutzverfahren erhalten blieben, betrug im Jahr 2009 etwa 21 Prozent. Das Absinken der Quote, die sich in den letzten Jahren auf konstantem Niveau von 23 Prozent bewegte, ist der Finanz- und Wirtschaftskrise zu schulden, die 2009 überwiegend den Arbeitsmarkt bestimmte. Mit dem besonderen Kündigungsschutz wurde erreicht, dass 6.407 schwerbehinderte Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis fortführen konnten. Das bedeutet: durchschnittlich blieb jedes fünfte Arbeitsverhältnis erhalten.“ BIH (2010, 36)

haben. Insofern ist davon auszugehen, dass die Öffentlichkeitsarbeit der BIH und des Integrationsamtes im Land Bremen diese Vorstellungen ausgeräumt hat und eine realistische Einschätzung dieser Kündigungsbeschränkung vorliegt. Der Zeit-, Kosten- und Verwaltungsaufwand wie prinzipiell der Eingriff in Personalentscheidungen werden als Ablehnungsgründe angegeben. Insofern zeigt auch die vorliegende Untersuchung, dass die Betriebe – bis auf wenige Ausnahmen – prinzipiell dem besonderen Kündigungsschutz nach wie vor ablehnend gegenüberstehen, jedoch dieses Urteil nicht in dieser übergroßen Mehrheit zum Argument gegen Einstellungen benutzen:

- » Die Mehrheit der befragten Verantwortlichen äußert sich kritisch und ablehnend gegenüber dem besonderen Kündigungsschutz. In der Tendenz kann festgehalten werden, dass diese gesetzliche Regelung als ein Einstellungshemmnis beurteilt wird.
- » Dem gegenüber sieht ein Drittel der Befragten im besonderen Kündigungsschutz keine Bedingung, die einen negativen Einfluss auf ihre Einstellungsentscheidung für oder gegen schwerbehinderte Bewerber/innen ausübt.
- » In dieser Gruppe sind auch einige wenige Aussagen von Personalverantwortlichen und Inhabern bzw. Inhaberinnen zu verorten, die den besonderen Kündigungsschutz als eine „*sinnvolle und notwendige Schutzbestimmung*“ beurteilen.⁴⁶

Zentrale Einwände gegen den besonderen Kündigungsschutz

Was sind nun die zentralen Vorbehalte gegen den besonderen Kündigungsschutz im Einzelnen? Hier finden sich im Wesentlichen die Positionen wieder, die bereits oben anhand der Argumentation der Arbeitgeberverbände skizziert worden sind. Die Vorbehalte lassen sich zu folgenden drei Schwerpunkten zusammenfassen:

1. Externe, also sachfremde Gesichtspunkte machen sich gegen wirtschaftliche Entscheidungskompetenz als einer genuin betriebliche Aufgabe geltend.
2. Das Kündigungsverfahren bedeutet einen erheblichen Zeit- und Kostenaufwand.
3. Das Kündigungsschutzverfahren ist nicht kalkulierbar.

Schwerpunkt 1: Die Einschaltung externer Dritter

Die Befragten wenden sich gegen die Befugnis einer externen Institution, ihre betriebliche Beurteilung der Notwendigkeit einer Kündigung zu überprüfen. Verwiesen wird unter anderem auf den Allgemeinen Kündigungsschutz, der ausreichend gesetzlichen Schutz für Mitarbeiter/innen bei Kündigungen bietet. Die Aussage eines Verantwortlichen – „*Man muss sich von einem schwerbehinderten Mitarbeiter trennen können wie von anderen auch, ohne dass das von jemandem geprüft wird, der den Betrieb nicht kennt*“ ist typisch für die Beschreibung des Problems, das mit dem besonderen Kündigungsschutz verbunden wird. In dieser und ähnlichen Aussagen manifestiert sich eine recht prinzipielle Ablehnung von Korrekturen an den betrieblichen Wirtschaftlichkeitskalkulationen, aufgrund derer eine Kündigung ausgesprochen wird, die von „*betriebsfremden*“ Dritten ausgeht. Diese (eher als ordnungspolitisch zu verstehende) Grundhaltung wird auf den Sonderfall der Entlassung von schwerbehinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen als einer ebenfalls wirtschaftlichen Entscheidungsfrage übertragen. Insofern stellt sie ein bleibendes Einstellungshemmnis in Betrieben, die den Kündigungsschutz kritisch

46. Befragte, die diesen Standpunkt vertreten, haben entweder selbst den Status der Schwerbehinderung oder kennen die Situation schwerbehinderter Menschen aus ihrem engen persönlichen Umfeld. Obwohl es sich um Einzelfälle handelt, finden sie hier Erwähnung. Denn diese Befragten sind der Ansicht, in der Öffentlichkeit müsse sehr viel *offensiver* im Sinne der Herstellung gleicher beruflicher Chancen auf die Notwendigkeit der Schutzfunktion des besonderen Kündigungsschutzes hingewiesen werden. Diese Einschätzung ist unseres Erachtens überdenkenswert.

beurteilen, dar. Diese prinzipielle Ablehnung einer „*Einmischung von Dritten*“ in betriebliche (Personal-)Entscheidungsprozesse mindert die Teilhabechancen der schwerbehinderten Menschen. Diese Grundhaltung der unternehmerischen Freiheit ist als der zentrale Einwand gegen den besonderen Kündigungsschutz zu werten.

Schwerpunkt 2: Zeit- und Kostenaufwand

Aus der Einschaltung des Integrationsamtes und seiner Prüfung der Möglichkeiten zum Erhalt eines infrage stehenden Arbeitsplatzes resultiert nach der Einschätzung der Verantwortlichen ein sehr hoher und zeitintensiver Verwaltungsaufwand, der Personal bindet und insofern Kosten verursacht. Wenn das Arbeitgeberinteresse an einer Kündigung und die für die Weiterbeschäftigung sprechende Rechts- und Sachlage nur schwer zu einer Lösung gebracht werden können, entsteht ohne Zweifel Zeit- und Kostenaufwand.

Schwerpunkt 3: Unkalkulierbarkeit des Verfahrens

Argumentiert wird ferner mit dem „*nicht kalkulierbaren*“ Ausgang des Verfahrens, der die Kalkulationssicherheit, hier bei personalstrategischen Entscheidungen, beeinträchtigt. Hierbei wird der „doppelte Rechtsweg“ angesprochen. Wie bereits oben dargestellt, ist damit angesprochen, dass Arbeitnehmer/innen, deren Kündigung das Integrationsamt zugestimmt hat, diese Entscheidung durch die Verwaltungsgerichte prüfen lassen und ferner Klage beim Arbeitsgericht einreichen können. („*Diese Abwicklung kann gut und gerne zwei weitere Jahre dauern*“). Daraus können – so die Befragten – weitere Kosten (Lohn- und Abfindungszahlungen) erwachsen.

Diese von der Mehrheit der betrieblichen Gesprächspartner vorgetragene kritische Sichtweise lässt zunächst vermuten, dass sich diese ablehnende Haltung zum besonderen Kündigungsschutz auch in ihrer Einstellungspraxis negativ niederschlägt. Hier allerdings zeigt sich, dass diese gesetzliche Regelung für die Mehrheit der Betriebe keine starre und entscheidende Hürde darstellt.

3.6.3 Konsequenzen für die Einstellungspraxis

Im nächsten Schritt gehen wir auf die Ergebnisse der Fragestellung ein, inwieweit sich die negative Beurteilung des besonderen Kündigungsschutzes in der Einstellungspraxis als hemmend geltend macht. Hier bietet sich ein differenziertes Bild.

Wenige Betriebe stellen mit Hinweis auf den besonderen Kündigungsschutz prinzipiell nicht ein

Nur in Ausnahmen zeigt sich eine deutliche Übereinstimmung der kritischen Bewertung des besonderen Kündigungsschutzes mit der Einstellungspraxis der Betriebe. In diesen Fällen wird entweder auf negative Erfahrungen mit Kündigungsschutzverfahren verwiesen, aus der die Praxis der Nichteinstellung resultiert; oder es wird erläutert, dass noch nie schwerbehinderte Mitarbeiter/innen eingestellt worden sind und man dies auch in Zukunft nicht vorhabe – mit dem expliziten Hinweis auf die Notwendigkeit der Abschaffung des besonderen Kündigungsschutzes.

Insofern kann auf Basis dieser dezidierten Aussagen festgehalten werden, dass der besondere Kündigungsschutz ein Hemmnis für die Einstellung schwerbehinderter Menschen sein kann.

Knapp die Hälfte der Betriebe lehnt den besonderen Kündigungsschutz ab und erfüllt die Quote

Dagegen erfüllt etwa die Hälfte der Betriebe, die den besonderen Kündigungsschutz ablehnen und als hemmend beurteilen, die Quote. Daran wird deutlich, dass das Urteil der Verantwortlichen über die gesetzliche Regelung nicht durchgängig mit deren Beschäftigungspraxis zusammenfällt. Dieses zunächst als Diskrepanz erscheinende Phänomen erklärt sich, wenn die Aussagen dieser Betriebe einbezogen werden, die sie zur Einstellung schwerbehinderter

Bewerber/innen veranlassen. Solche positiven Gründe, die wir bereits dargestellt haben, sind vor allem im Spektrum des als wirtschaftlich erfahrenen Verhältnisses von Aufwand und Ertrag, das für eine Einstellung von Menschen mit dem Status der Schwerbehinderung spricht, zu sehen. Die negative Einschätzung des besonderen Kündigungsschutzes kommt demnach nicht als isolierter Gesichtspunkt bei Einstellungsentscheidungen zum Tragen. Stattdessen werden weitere Aspekte hinzugezogen, die sich positiv für diesen Personenkreis auswirken.

Bemerkenswert sind Äußerungen von einzelnen Betrieben, die nach ihren Aussagen „*sehr negative*“ Erfahrungen mit Kündigungsverfahren gemacht haben und dennoch daran anschließend wieder schwerbehinderte Bewerber/innen eingestellt haben. Diese Betriebe argumentieren, dass sie Konflikte mit schwerbehinderten Beschäftigten in der jeweiligen Person und nicht generell als ein Problem „der“ Schwerbehinderten begreifen. Ferner haben sie die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes außerhalb des Kündigungsverfahren positiv als Unterstützung erfahren. Eine gewisse Vorsicht bleibt dennoch: Sie setzen nach ihren Aussagen wegen ihrer negativen Erfahrungen verstärkt auf die Instrumente Praktikum oder Probebeschäftigung, um die Bewerber/innen im Vorfeld gut kennen zu lernen, und zukünftige Konflikte möglichst auszuschalten. Allerdings gilt diese Praxis dort auch für nicht behinderte Bewerber/innen.

Es bleiben die Aussagen derjenigen Verantwortlichen zu erläutern, die im besonderen Kündigungsschutz keine negative Bedingung für eine Einstellung sehen.

Warum für ein Drittel der Betriebe der besondere Kündigungsschutz kein Einstellungshemmnis bildet

Bei diesen Betrieben überwiegt die Argumentation, bei Einstellungen auch schwerbehinderter Mitarbeiter/innen vor allem die erwartete Leistung, wegen der eine Arbeitskraft eingestellt wird, zu fokussieren – „*Bei Einstellungen denke ich nicht an Kündigungen, sondern an eine passende Arbeitskraft.*“ Überlegungen hinsichtlich eintretender Konflikte, die im Verlauf der Beschäftigung eine Kündigung notwendig machen könnten, stehen deshalb bei Neueinstellungen nicht im Vordergrund.

Bei Betrieben, die so argumentieren, finden sich ferner Einschätzungen, die davon ausgehen, dass eine Probezeit von 6 Monaten ausreichen dürfte, einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kennen zu lernen. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit könnten in dieser Zeit für schwerbehinderte wie nicht behinderte Beschäftigte eingeschätzt werden. Passen diese nicht, trennt man sich in dieser Zeit. Selbstverständlich schließen auch diese Betriebe eventuelle Kündigungen und vor allem betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Die dann möglicherweise anstehenden Kündigungsschutzverfahren sprechen nicht gegen eine Einstellung.

FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Der besondere Kündigungsschutz wird von der Mehrheit der befragten Betriebe in Panel 1 und Panel 2 als negative Bedingung der Einstellung schwerbehinderter Menschen beurteilt. Die Einschätzung wendet sich im Prinzip gegen die vom Gesetzgeber gewollte Einschaltung des Integrationsamtes als „*betriebsfremder*“ Instanz bei originär betrieblichen Entscheidungen wie einer Kündigung von Beschäftigten. Insofern dürfte trotz der Zustimmungspraxis des Integrationsamtes zu Kündigungen (ca. jeder 5. Arbeitsplatz kann erhalten werden) diese ablehnende Haltung weiterhin bestehen bleiben.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der negativen Bewertung des besonderen Kündigungsschutzes und der Beschäftigungspraxis der Betriebe feststellen. Daraus ist zu schließen, dass dieses Negativkriterium kein isolierter Aspekt bei Personalentscheidungen für oder gegen schwerbehinderte Bewerber/innen ist. Bei diesen Entscheidungen machen sich in der betrieblichen Praxis weitere Gesichtspunkte geltend, die vor allem im Spektrum betriebswirtschaftlicher Überlegungen angesiedelt sind

– Aufwand und Ertrag müssen in einem ökonomischen Verhältnis stehen. Auf die Frage, ob die Abschaffung des besonderen Kündigungsschutzes eine Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen zur Folge haben könnte, kann deshalb auf Basis dieser Untersuchungsergebnisse keine Antwort gegeben werden; denn neben dem besonderen Kündigungsschutz haben eine Reihe weiterer Faktoren bedeutenden Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft der Betriebe.

Die bereits vorhandenen Ansätze, Betriebe auf die Instrumente Praktika und Probebeschäftigung hinzuweisen, sollten weiter ausgebaut werden. Hingewiesen werden sollte auch auf die vertraglich geregelte Probezeit. Diese Regelungen können dazu beitragen, das Risiko „Kündigungsverfahren“ zu vermeiden, weil sich beide Seiten mit ihren Erwartungen und Möglichkeiten bereits im Vorfeld kennen lernen. Den Befürchtungen, die mit dem besonderen Kündigungsschutz gerade bei nicht einstellenden Betrieben verbunden werden, könnten am besten durch Informationsstrategien (z. B. Öffentlichkeitsarbeit mit Artikeln und Veranstaltungen), die gerade solche Betriebe als Multiplikatoren einbeziehen, die „negative“ Erfahrungen mit dem Kündigungsschutz positiv wenden und schwerbehinderte Bewerber/innen weiterhin einstellen, begegnet werden. Auch die Darstellung von Fallbeispielen, die eine Kündigung rechtfertigten, könnte Aufklärungsarbeit leisten.

4 Die Institution des Integrationsamtes im Urteil der Betriebe: Ergebnisse aus Panel 1 und 2

Die überwiegend negative Sicht auf den besonderen Kündigungsschutz, wie wir sie in Betrieben beider Panels vorgefunden haben (siehe Kapitel 3.6), überträgt sich in gewisser Weise auf die Institution „Integrationsamt“. Es wird wahrgenommen als die „betriebsfremde“ Institution, die die Einhaltung staatlicher Vorgaben in den Betrieben überprüft mit dem Ziel, Arbeitsplätze weitgehend zu erhalten. Die Aufgabe des Integrationsamtes nach SGB IX, die Erhebung der Ausgleichsabgabe, kann diese negativ besetzte Sicht auf das Integrationsamt verstärken. Erfahrungen, die bei der Abklärung von bereits zum „Fall“ avancierten Arbeitsverhältnissen einzelner schwerbehinderter Mitarbeiter/innen noch jenseits von Kündigungsanträgen gewonnen werden, können ebenfalls dazu beitragen, das Image des Integrationsamtes negativ zu beeinflussen. Die positiven Leistungen des Integrationsamtes zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung in den Betrieben können aufgrund der dargestellten Einflussgrößen auf das Image in den Hintergrund geraten.

Das Selbstverständnis des Integrationsamtes

Das Selbstverständnis des Integrationsamtes – vertreten durch seine Mitarbeiter/innen – ist das eines unparteilichen Dienstleisters: Es steht als Mittler zwischen den Belangen der schwerbehinderten Menschen und denen der Arbeitgeberseite beratend und unterstützend zur Verfügung. Gleichzeitig wird dieses Selbstverständnis noch nicht in ausreichendem Maße in der unternehmerischen Öffentlichkeit wahrgenommen. Das wird in der Literatur bestätigt (vgl. dazu Klatta u. a. 2005). In der Unternehmerschaft wird stattdessen im Integrationsamt eine Institution gesehen, mit der sich ein negatives Image verbindet. „Parteilichkeit“ für das Klientel, verbunden mit einem mangelnden Verständnis für die Belange der Arbeitgeber und eine bürokratische Arbeitsweise – dies sind einige der Attribute, die diese Sichtweise kennzeichnen.

Auch die im Rahmen der Untersuchung befragten Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes und auch des Integrationsfachdienstes sehen sich nicht durchgängig, aber doch mitunter mit dieser Sichtweise in den Betrieben konfrontiert. In den Unternehmen sind beide Standpunkte anzutreffen, wie das auch in der Aussage eines Vertreters der BIH zum Ausdruck gebracht wird:

„... viele Betriebe schätzen die kompetente Beratung durch die Integrationsämter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind viel vor Ort an den Arbeitsplätzen

und mit vielen Arbeitgebern hat sich eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Wir werden nicht mehr ausschließlich als „Kündigungsschutzbehörde“ und Stelle wahrgenommen, an die man die Ausgleichsabgabe bezahlen muss, sondern zunehmend als auch kompetente Dienstleister.“ ZB Online (2010b)

Das Interesse und der Auftrag des Integrationsamtes

Das Integrationsamt Bremen war daran interessiert, zu erfahren, welche Urteile in den Betrieben der Region über die Institution vorherrschend sind. Der Zugang zu den Betrieben und die Entwicklung einer kooperativen Zusammenarbeit sind von diesen Urteilen und Haltungen tangiert und somit auch die Realisierung der Aufgaben des Integrationsamtes insgesamt.

Eine weitere Bedingung für die Realisierung von Teilhabechancen ist die Informiertheit der Verantwortlichen in den Betrieben über Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt bietet zum einen ein umfangreiches Informations- und Bildungsprogramm für die betrieblichen Integrationsteams/Verantwortlichen an. Die Betriebe werden zum zweiten mit vielfältigen Informationen versorgt, die in Form von Broschüren, Merkblättern, Flyern etc. zu verschiedenen Themenschwerpunkten auch die Personalverantwortlichen erreichen. Von Interesse war hier die Frage, wie die Personalverantwortlichen diese Materialien beurteilen und nutzen sowie wie dieser Personenkreis eventuell in höherem Maße für die Informations- und Bildungsveranstaltungen des Integrationsamtes gewonnen werden könne. Diese Frage stellt sich in besonderem Maße für die Betriebe, die die Quote nicht erfüllen.

Wir haben deshalb in den Befragungen von Panel 1 und 2 diesen Fragestellungen – im Handlungsfeld IV des Befragungsleitfadens – Raum gegeben, um Rückschlüsse darauf zu ziehen, ob für das Integrationsamt Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Außenwirkung der Institution sowie auf seine Informationsstrategien bestehen.

4.1 Das Bild des Integrationsamtes

Positive wie negative Aussagen zur Institution „Integrationsamt“ finden sich bei den Personalverantwortlichen der Betriebe der Panels 1 und 2. Während in den Aussagen der Befragten in Panel 2 negative Einschätzungen überwiegen, zeigt sich in Panel 1 eine gegenläufige Tendenz.

Ergebnisse aus Panel 2:

Die Betriebe dieses Panels stellen keine homogene Gruppe unter dem Gesichtspunkt der Quotenerfüllung und der Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt dar:

- » sie beschäftigen derzeit schwerbehinderte Mitarbeiter/innen unterhalb der Quote von 5 Prozent und stehen in Kooperationsbeziehungen mit dem Integrationsamt
- » sie beschäftigen derzeit schwerbehinderte Menschen, lehnen eine Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt jedoch ab
- » sie beschäftigen keine schwerbehinderten Mitarbeiter/innen, haben jedoch zum Teil Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt gemacht

Kritische Stimmen finden sich vor allem in den beiden zuletzt charakterisierten Gruppen. Für die erste Gruppe sind Besonderheiten festzuhalten, wie im Folgenden gezeigt werden.

Die kritischen Aussagen der Befragten zur Institution des Integrationsamtes beziehen sich im Kern auf die sozialpolitische Steuerungsfunktion, die der Gesetzgeber in SGB IX, Teil 2 mit der Definition der Aufgaben des Integrationsamtes festlegt. Es sind in Kern dieselben Vorbehalte, wie sie im vorhergehenden Kapitel anhand des „Besonderen Kündigungsschutzes“ aufgezeigt wurden. Es ist der Vorbehalt gegen eine „*Einmischung von Außen*“ in innerbetriebliche Angelegenheiten:

„Schon der Name Versorgungsamt hat einen schlechten Ruf (...), da er verbunden ist mit der Reglementierung der Unternehmen.“

Mit diesen und ähnlichen Argumentationen wird die Ablehnung zum Ausdruck gebracht, in Personalfragen – einer genuin betrieblichen Aufgabe – abhängig zu sein von der Mitsprache einer außerbetrieblichen Instanz. Einer Instanz, der abgesprochen wird, die wirtschaftlichen Belange eines Unternehmens einschätzen zu können und stattdessen vor allem sein „Klientel“ im Blickpunkt zu haben. Dieser Standpunkt ist besonders vehement bei den Betrieben zu verorten, die derzeit keine schwerbehinderten Beschäftigten in der Belegschaft haben:

„Ich habe ein Bild vom Amt im Kopf, das per Gesetz von außen in die Betriebe hineinregiert, das ist doch wie eine Art Blackbox“.

Dieser Standpunkt wird aber auch sehr dezidiert von einigen Betriebe vertreten, die zwar schwerbehinderte Menschen beschäftigen, jedoch mit diesem Argument der Unabhängigkeit in Personalfragen keine Leistungen in Anspruch nehmen.

Die Betonung der Souveränität in Personalfragen relativiert sich bei einer weiteren Gruppe dieses Panels: Diese Betriebe beschäftigen aktuell schwerbehinderte Menschen, arbeiten mit dem Integrationsamt zusammen und nehmen Leistungen in Anspruch. Von diesen Betrieben wird die Unterstützungsfunktion des Integrationsamtes in den Vordergrund gestellt, hinter denen das „Amt“ an Bedeutung verliert. Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes wird weitgehend als positiv – mehr als Hilfestellung für die Beschäftigung und weniger als Einmischung in betriebliche Aufgaben – begriffen.

Bereits hier deutet sich an, dass sich aus der konkreten Zusammenarbeit heraus und der Wahrnehmung des unterstützenden Angebots Modifikationen in der kritischen Beurteilung des Integrationsamtes und seiner staatlich gesetzten Funktion ergeben können. Dieser Zusammenhang zeigt sich sehr deutlich anhand der Ergebnisse aus Panel 1, den Betrieben also, die in der Regel kontinuierliche Kooperationsbezüge zum Integrationsamt aufweisen.

Ergebnisse aus Panel 1

In diesem Panel überwiegen die positiven Aussagen bei der Frage nach einer Einschätzung der Institution „Integrationsamt“. Es zeigt sich in den Gesprächen, dass sich diese Aussagen – streng genommen – auf die Mitarbeiter/innen der Institution beziehen. Die Rede ist vielfach von deren „Kompetenz“, die man in der Zusammenarbeit erfahren habe, während sich gleichzeitig negative Urteile über das „Amt“, das die Belange der Betriebe nicht verstehe, finden. Wie verhalten sich diese beiden Aussagen zueinander?

Da ist auf der einen Seite die sich aus dem SGB IX, Teil 2 – „besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ – ergebende Fürsorgepflicht der Arbeitgeber für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen. Auf der anderen Seite steht die wirtschaftliche Rechnungsweise der Unternehmen, die sich nicht immer unmittelbar mit den Verpflichtungen des Gesetzgebers vereinbaren lässt.

Die „Problemlöser“ vor Ort sind die Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes. Sie bringen die beratenden und materiellen Angebote des Integrationsamtes ein, die den wirtschaftlichen Belangen der Arbeitgeber Rechnung tragen sollen.

Ihre Kompetenz erweist sich immer dann, wenn bei Fragen der Beschäftigung – der Einstellung wie der Weiterbeschäftigung – Lösungen im Betrieb gefunden werden können, die beiden Seiten gerecht werden: Lösungen durch die der sozialpolitische Gesichtspunkt der Beschäftigung *und* die wirtschaftlichen Belange des Betriebes kompatibel gemacht werden. Vor diesem Hintergrund erfahren die Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes in der Regel ein „Plus“ in der Beurteilung der Betriebe des Panels 1: *„ein gutes Vertrauensverhältnis wurde*

aufgebaut“; „intelligente Lösungen wurden gefunden“; „gute Bewerber/innen-Auswahl durch den IFD“; „unbürokratische Unterstützung wurde geleistet.“

Dort, wo die Betriebe über die Fallbearbeitung oder die Vorbereitung eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Integrationsamt in Kontakt kommen und in der Folge kontinuierlich zusammenarbeiten, wird zwar die kritische Sicht der Institution Integrationsamt und ihrer sozialpolitischen Steuerungsfunktion in den Betrieben nicht unmittelbar aufgegeben, aber doch sukzessive relativiert.

Dafür steht die Aussage einer Gesprächsteilnehmerin, deren kontinuierliche Unterstützung durch die Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes – oder des IFD – das „Bild eines überwachenden, bürokratischen Amtes“ revidiert hat.

„Ich hatte früher immer eine negative Meinung über das Amt. Nicht aus Kontakten und Erfahrungen heraus, die habe ich gemieden. Da wacht eine Bürokratie über die Einhaltung von Gesetzen, mit der man besser nichts tun haben will. Deshalb habe ich um das Amt, solange es irgendwie ging, einen Bogen gemacht. Aus Erzählungen weiß ich, dass viele andere auch so denken, obwohl sie keine Erfahrungen haben. (...) Erst seit einigen Jahren ist diese Haltung bei mir aufgebrochen. Ich staune, mit was für kompetenten Leuten ich es zu tun habe.“

FAZIT UND EMPFEHLUNG

Vorbehalte der Betriebe gegenüber der Institution „Integrationsamt“ und ihren sozialpolitischen Steuerungsfunktionen in den Betrieben werden durch die guten Lösungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die die Mitarbeiter/innen als angepasste und flexible Unterstützungsleistungen den Betrieben anbieten, modifiziert. Wenn demnach persönliche Erfahrungen mit dem Integrationsamt in Gestalt der Mitarbeiter/innen und den Dienstleistungen des Integrationsamtes bei den Verantwortlichen in den Unternehmen den Ausschlag geben, negative Konnotationen zu überdenken, dann sind verstärkt persönliche Kontakte zu den Betrieben herzustellen.

- » *Erstens* sollten Integrationsamt und IFD intern Bilanz ziehen: was macht das Bild von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Außenwirkung so gut? Wie sehen das die Beschäftigten im Hause selber? Kann man voneinander lernen? Die Antworten, die sich aus diesen Fragen ergeben, sollten ausgewertet die Grundlage weiterer Verbesserungsprozesse im Umgang mit den Kunden sein. Wie lässt sich das Auftreten optimieren?
- » *Zweitens* sollten bei Betrieben, die bereits Kooperationsbezüge zum Integrationsamt haben, die Kontakte zu einem kontinuierlichen Austausch weiter entwickelt werden. Hierbei könnte der Vorschlag von Personalverantwortlichen aufgegriffen werden, die sich – neben der konkreten Kontaktaufnahme zur Bearbeitung aktueller „Fälle“ – kontinuierliche Gesprächstermine wünschen, die diese Fälle nachbereiten sowie die Personalentwicklung bezogen auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in einen größeren Zusammenhang – wie zum Beispiel demographischer Wandel und seine Folgen auf das Alter der Belegschaft – stellen.
- » *Drittens*: Die guten Erfahrungen, die viele Personalverantwortliche in den laufenden Kontakten bestätigen, eignen sich als Scharnier, um weitere Betriebe von der Zusammenarbeit als ein für sie nützliches Instrument zu überzeugen. In Unternehmensnetzwerken könnte „gute Praxis in der Kooperation“ über Multiplikatoren/Multiplikatorinnen verbreitet und damit neue, noch „unerfahrene“ Betriebe erreicht werden.

4.2 Informations- und Fortbildungsangebote

Das Integrationsamt wendet sich mit Informationen in Form von themenzentrierten Broschüren sowie der ZB – Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf⁴⁷ – an Arbeitgeber/innen, an die Schwerbehindertenvertretung und an die Betriebs- und Personalräte in den Betrieben. Vor Ort wird für diesen Personenkreis ein halbjährlich wechselndes umfangreiches Informations- und Fortbildungsprogramm angeboten. Dieses wird von den betrieblichen Interessensvertretungen in hohem Maße genutzt, die Arbeitgeberseite zeigt sich hingegen in der Wahrnehmung dieses Angebotes eher zögerlich.

Die betrieblichen Expertengespräche sollten deshalb gerade bei diesem Personenkreis in Erfahrung bringen, wie diese Angebote eingeschätzt und aus welchen Gründen sie nicht/kaum wahrgenommen werden. Erwartet wurden Anhaltspunkte und Hinweise, mit welcher Art von Angebot die Arbeitgeberseite stärker für das Themenspektrum der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen interessiert werden könnte.

Informationsmaterialien – Beurteilungen aus beiden Panels

Für die Verantwortliche in den Betrieben des Panels 2, für die die Frage der Einstellung von schwerbehinderten Menschen nicht virulent ist, sind die Informationsangebote nicht präsent. Bekannt sind sie hingegen bei den Personalverantwortlichen der Betriebe in beiden Panels, die schwerbehinderte Mitarbeiter/innen in den Belegschaften haben.

Wie schätzen letztere die Angebote ein? Die Einschätzungen lassen sich in 3 Punkten zusammenfassen:

- » Die angebotenen Themen werden durchaus als interessant und nützlich für die betriebliche Praxis bezeichnet.
- » Ausgewählte Themen, die für das Unternehmen aktuell und relevant sind, werden gelesen.
- » Broschüren werden eher „durchgeblättert“ als gelesen.

Die Mehrheit allerdings hält das Angebot für zu umfangreich, als dass ihr Tagesgeschäft es erlauben würde, sich ausgiebig mit der Lektüre zu befassen. Der Standpunkt, dass es für die Personalabteilung nicht notwendig sei, über das ganze Themenspektrum informiert zu sein, wird in Panel 1 überwiegend vertreten. Die konkrete Einzelfallberatung durch eine/n kompetente/n Mitarbeiter/in ist für die Betriebe das wichtigste und bevorzugte Instrument: *„Uns reicht es zu wissen, an man sich wenden muss; die kennen sich mit den Gesetzen und Paragraphen aus und setzen uns in Kenntnis. Da muss ich eigentlich nichts zusätzlich lesen.“*

Informations- und Fortbildungsprogramm – Beurteilungen aus beiden Panels

Hier gilt wie oben ausgeführt, dass sich Betriebsverantwortliche, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, auch nicht um das Programm des Integrationsamtes kümmern, es in der Regel nicht zur Kenntnis nehmen.

Auch hier ist bei denjenigen aus Panel 1 und 2, die das Programm kennen, die Aussage vorherrschend, dass die Themen gut gewählt seien, also keine Kritik oder ein grundsätzlicher Vorbehalt gegen das Programm besteht.

Aufmerksam macht jedoch die Aussage mehrerer Befragter, dass sie sich als Personalverantwortliche nicht angesprochen fühlen. Vielmehr werden die Veranstaltungen eher als ein Angebot für die betriebliche Interessensvertretung gewertet. Dabei gibt es durchaus Themen, die von Betrieben als interessant bezeichnet werden. Ein Gesprächspartner berichtet, an einer Veranstaltung zur Realisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements – kurz

47. Herausgeber dieser Informationen ist die BIH, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; vgl. <http://www.integrationsaemter.de/Aktuell/72c/index.html> [letzter Zugriff: Januar 2011]

BEM – teilgenommen zu haben. Der Informationsgehalt wird als nützlich bezeichnet. Kritisch gewürdigt wird jedoch die Tatsache, dass die Veranstaltung für Arbeitgeber und Interessensvertretung gemeinsam angeboten worden ist.

„Die Zusammenarbeit im Hause mit Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung ist gut. Trotzdem hat man als Arbeitgeber auch andere Fragestellungen als der Betriebsrat, die ich in dieser gemischten Veranstaltung nicht zur Sprache bringen und klären konnte.“

Diese Aussage steht als Beispiel für viele andere und lässt sich als Grund dafür, dass Personalverantwortliche in diesen Veranstaltungen wenig präsent sind, verallgemeinern.

Als Kern der „Abstinenz“ ist jedoch festzuhalten, dass solche Veranstaltungen für die Personalverantwortlichen solange relativ unbedeutend sein werden, wie der Aspekt der Inklusion schwerbehinderter Menschen in die Personalentwicklung nicht genereller Bestandteil der Unternehmenspolitik ist. Denn für die je aktuellen Fälle der Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von bestimmten schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen ist die Einzelfallberatung der Integrationsdienste das gewählte und probate Mittel.

FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Personalverantwortliche kennen und schätzen die diversen Informationsmaterialien, die sie über das Integrationsamt erreichen. Sie nehmen sie selektiv und bedarfsorientiert zur Kenntnis. Hier sehen wir keinen Handlungsbedarf.

Hinsichtlich des Informations- und Fortbildungsprogramms des Integrationsamtes sollte über den Vorschlag von Personalverantwortlichen nachgedacht werden, zu einzelnen Themen Veranstaltungen speziell für Arbeitgeber/innen anzubieten.

Um Betriebe, für die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen derzeit kaum oder nicht virulent ist und die insofern die Informationsangebote auch nicht zur Kenntnis nehmen, zu gewinnen, sollten zusätzliche Wege eingeschlagen werden. Denkbar ist die persönliche Ansprache über Rundbriefe/Newsletters, in denen Einzelthemen kurz und bündig angesprochen werden und ein dazu passender „Good-Practice-Betrieb“ beschrieben wird. Darüber hinaus dürften diese Betriebe am besten über eine Verdichtung der Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes auf regionaler Ebene interessiert werden. Dies ist auch im Rahmen der UN Behindertenrechtskonvention zu sehen, die Öffentlichkeitskampagnen zur Bewusstseinsbildung⁴⁸ als ein Ziel ausweist. Die Fähigkeiten schwerbehinderter Menschen und ihr Beitrag zum Arbeitsleben sollten dabei hervorgehoben werden.

Empfohlen wird ferner, dass das Integrationsamt Bremen/Bremerhaven mit einer eigenen Internetseite präsent sein sollte, wie das in anderen Bundesländern Praxis ist. Hier könnten sich sowohl die Mitarbeiter/innen mit ihren Dienstleistungen vorstellen als auch aktuelle Informationen aufbereitet werden.

5 Zusammenfassung und Empfehlungen

Neben den am Ende der einzelnen Kapitel vorgenommenen Zusammenfassungen (Fazit) und Empfehlungen sollen in diesem Schlusskapitel zum einen die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen zusammengefasst werden.

Zum anderen werden Empfehlungen ausgesprochen, die auf eine bessere Präsenz des grundlegenden Menschenrechts der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – wie es die UN Behindertenrechtskonvention definiert - in den Medien sowie in Veranstaltungen der Integrationsdienste und der Arbeitgeberseite zielen. Ferner werden Empfehlungen ausgesprochen, die auf konkrete Schritte zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zielen.

48. Vgl. <http://www.behindertenbeauftragter.de> [letzter Zugriff: Januar 2011]

5.1 Zusammenfassung

Auftrag: Im Land Bremen wurden in 2008 1.350 beschäftigungspflichtige Betriebe in der privaten Wirtschaft gezählt. In 952 dieser Betriebe arbeiten schwerbehinderte Beschäftigte. 449 dieser Betriebe erfüllen oder übererfüllen die Pflichtquote von 5 Prozent (33,3 Prozent); 503 Betriebe kommen ihrer Pflicht nicht in vollem Umfange nach. Folglich beschäftigen 398 der beschäftigungspflichtigen Betriebe keinen schwerbehinderten Menschen. Im Land Bremen finden sich damit insgesamt 901 (76,7 Prozent) die Quote nicht erfüllende Betriebe. Vor diesem Hintergrund hatte der Untersuchungsauftrag des Versorgungsamtes/Integrationsamtes Bremen das Ziel, Chancen und Hemmnisse für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Privatwirtschaft zu ermitteln. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Beratung, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit der Integrationsdienste besser mit den betrieblichen Anforderungen und Sichtweisen abstimmen zu können, um im Resultat die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im Land Bremen zu verbessern.

Einfluss der Folgen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen

Noch jenseits einzelner, mit den Voraussetzungen schwerbehinderter Menschen oder in den Strukturen von Arbeitsplatz-, Arbeitsorganisation und Wettbewerbsanforderungen begründeten Bedingungen, die für Unternehmen die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen erschweren, ist als ein Ergebnis der Untersuchung festzuhalten: Eine Schranke für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zeichnet sich im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und ihrem Einfluss auf die Alterszusammensetzung der Belegschaften in den Betrieben ab.

Auf diese Problematik verweisen die Untersuchungsergebnisse, die in Großbetrieben unterschiedlicher Branchen des verarbeitenden Gewerbes im Lande Bremen gewonnen wurden. Diese großen Unternehmen haben eine hohe Bedeutung für die Beschäftigung in Bremen und Bremerhaven und zugleich auch für die der schwerbehinderten Menschen: Sie erfüllen und übererfüllen die gesetzliche Beschäftigungsquote.

Diese Unternehmen stehen jedoch aufgrund der Alterung ihrer langjährig Beschäftigten vor der Situation, dass zunehmend mehr ältere leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen noch jenseits des Status der Schwerbehinderung veränderte Arbeitsplätze benötigen. Diese Entwicklung kumuliert mit der hohen und wachsenden Zahl schwerbehinderter Beschäftigter. Für beide Gruppen von Beschäftigten gilt es, Arbeitsplätze neu oder durch Veränderungen der Arbeitsorganisation zu schaffen, die der Leistungsfähigkeit angepasst sind und zugleich dem Maßstab der Wirtschaftlichkeit entsprechen. Diese Aufgabe stellt die Betriebe zunehmend vor Probleme. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung kommen diese Betriebe für Neueinstellungen schwerbehinderter Arbeitssuchender wenig infrage; der Arbeitsplatzerhalt für bereits beschäftigte schwerbehinderte sowie leistungsgewandelter Arbeitnehmer/innen ist hier das zentrale Aufgabenfeld der Personalplanung.

Diese Folgen der demografischen Entwicklung zeigen sich tendenziell auch in Betrieben kleinerer Betriebsgrößen aller Wirtschaftszweige. Diese Betriebe beschäftigen schwerbehinderte Menschen, bewegen sich aber unterhalb der 5 Prozent-Quote. Dies wird begründet mit den entsprechenden Arbeitsplätzen, die mit leistungsgewandelten Mitarbeiter/innen besetzt seien.

Die demografische Entwicklung verschärft das Problem der Integration schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Insofern könnte man überlegen, Konzepte und Maßnahmen zu alternsgerechter Personalentwicklung, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung, die im Rahmen der Bewältigung des demografischen Wandels eingesetzt werden, mit Integrationsmaßnahmen zu koordinieren.

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Die Erfüllung der Beschäftigungsquote und damit die Vermeidung der Kosten, die durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entstehen, stehen für Betriebe nicht im Mittelpunkt bei der Frage, ob schwerbehinderte Menschen bei Einstellungen berücksichtigt werden oder nicht. Vielmehr ist sie in den betrieblichen Abwägungen eine abhängige Variable der Kalkulation des wirtschaftlich lohnenden Einsatzes schwerbehinderter Arbeitskräfte.

Leistungsfähigkeit – Einstellungsbedingung und Hemmnis

Eine wirtschaftlich lohnende Beschäftigung setzt Leistungsfähigkeit und passende Qualifikation der Arbeitnehmer/innen voraus. Diese Bedingungen stehen deshalb für alle Betriebe – unabhängig davon, ob sie die Quote erfüllen oder nicht – an erster Stelle.

Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die die Quote nicht erfüllen (Panel 2), ihre Argumentation um diese Einstellungsbedingung zentrieren: hohe Leistungs-, Flexibilitäts- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze werden als nicht kompatibel mit den Voraussetzungen schwerbehinderter Arbeitssuchender bewertet. Diese negative Einschätzung basiert in vielen Fällen auf konkreten Einzelerfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten, deren Einsatz zu Problemen führte bzw. als nicht wirtschaftlich erfahren wurde. Diese Urteile werden generalisierend auf die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen übertragen. Eine Differenzierung nach unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Prüfung, ob sie für schwerbehinderte Arbeitssuchende geeignet sein könnten, wird auf Basis dieser „schlechten“ Erfahrungen vielfach nicht mehr vorgenommen.

Den Maßstab einer wirtschaftlich lohnenden Beschäftigung legen auch die Betriebe an, die die Quote erfüllen (Panel 1). Bei ihnen führt dieser Maßstab allerdings zu einem anderen Resultat. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass in diesen Betrieben eine Vielzahl von schwerbehinderten Beschäftigten arbeitet, die sich in ihrer Leistungsfähigkeit von den nicht behinderten überhaupt nicht unterscheiden – diese Befunde beziehen sich in der Regel auf Menschen mit inneren Erkrankungen. Positive Bilanz hinsichtlich des wirtschaftlichen Einsatzes wird jedoch weitgehend auch für die in diesen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen mit Unterstützungsbedarf gezogen. Für Menschen also, deren Behinderungen besondere Vorkehrungen an ihren Arbeitsplätzen notwendig machen, oder die eine laufende Unterstützung benötigen, um ihre Leistungsfähigkeit entfalten zu können. In diesen Betrieben sind schwerbehinderte Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten in einem breiten Spektrum von Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die berufliche Qualifikationen auf allen Ebenen der Berufshierarchie erfordern.

Dass sich die Beschäftigung schwerbehinderten Mitarbeiter/innen auch da als lohnend erweist, wo besondere Unterstützungsbedarfe vorliegen, ergibt sich aus der Inanspruchnahme der unterstützenden Leistungen des Integrationsamtes.

Förderleistungen des Integrationsamtes für Arbeitgeber/innen

Diese Leistungen spielen bei den die Quote erfüllenden Betrieben die entscheidende Rolle in ihrer Wirtschaftlichkeitsrechnung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen. Sie werden in hohem Maße in Anspruch genommen und weitgehend als Instrumente erfahren, die eventuelle „Nachteile“ eines solchen Arbeitsverhältnisses ausgleichen, und somit die Beschäftigung dieses Personenkreises mit unterschiedlichen Behinderungsarten wirtschaftlich möglich machen. Diese Unterstützungsleistungen wirken in diese Richtung sowohl bei Neueinstellungen wie beim Erhalt bestehender Arbeitsplätze.

Wenn vermehrt Betriebe dazu veranlasst werden sollen, den Katalog der Förderleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten zur Integration schwerbehinderter Menschen in Ihrer betrieblichen Kalkulation in Bezug auf Personalentwicklungspolitik zu berücksichtigen, wird es zukünftig darauf ankommen, diesem Instrumentarium zur Beförderung der Teilhabe dieses

Personenkreises eine starke Repräsentanz bei den Personalverantwortlichen zu verschaffen (siehe nächsten Punkt). Auf längere Sicht gesehen sollte diese Wirtschaftlichkeitsrechnung Bestandteil entsprechender Ausbildungen, z.B. in der Ausbildung zu Betriebswirten und Betriebswirtinnen oder Meistern und Meisterinnen werden.

Zwei Wachstumsbranchen – Windenergie und Zeitarbeit

Für diese zwei Branchen, die für die Beschäftigung im Land Bremen große Bedeutung haben, zeigen die Untersuchungsergebnisse unterschiedliche Chancen für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen auf.

Bei der Branche der Zeitarbeit zeigt sich, dass Wachstum und hohe Beschäftigungsraten nicht unmittelbar einhergehen mit Chancen für schwerbehinderte Menschen. Die Besonderheit der Branche – die Bedingungen und hohen Anforderungen an Flexibilität der Arbeitsplätze werden nicht von ihr definiert, sondern von den Entleihern vorgegeben – lässt den Einsatz schwerbehinderter Menschen insgesamt sehr kritisch erscheinen.

Am Geschäftsfeld der Windenergie hingegen zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe dieser Branche, deren Beschäftigungsquote bislang deutlich unter der von 5 Prozent liegt, bei näherer Analyse potenzieller Arbeitsplätze und bei entsprechender Beratung Beschäftigungsmöglichkeiten bieten können. Einzelne Unternehmen der Windenergie in Bremerhaven haben signalisiert, die Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen mit Unterstützung des Integrationsamtes prüfen zu wollen.

Soziale Verantwortung

Nahezu alle Betriebe sehen sich in sozialer Verantwortung für ihre Beschäftigten. Allerdings begreifen eher die Betriebe, die die Quote erfüllen, soziale Verantwortung auch als ein Handlungsfeld, in das sie die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen stellen. Insofern befördert der Standpunkt der sozialen Verantwortung in einem Unternehmen dessen Beschäftigungsbereitschaft. Auffällig ist, dass so gut wie keine „Vermarktung“, keine Außenwerbung mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Bezug auf das soziale Unternehmensimage erfolgt.

Einen Anstoß zu solch einem Außenauftritt des Unternehmens könnten die Aktionen der Bundesregierung zur Förderung der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung von Arbeitgeber/innen unter dem Begriff des ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) geben.

Denn jede Öffentlichkeitsarbeit verschafft dem Thema der „Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ mehr Präsenz in den Unternehmen.

Der besondere Kündigungsschutz

Dieses Gesetz wird seit Jahren kontrovers – Schutzfunktion gegen Beschäftigungshemmnis – in seiner Wirkung auf die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen diskutiert. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe – ob sie die Quote erfüllen oder nicht – dieses Gesetz ablehnen. Vergleichsweise wenige Betriebe sehen in diesem Gesetz kein Hemmnis für Beschäftigung. Kern der Kritik ist, dass sich durch die vom Gesetzgeber gewollte Einschaltung/Zustimmungspflicht des Integrationsamtes externe Gesichtspunkte bei einer originär betrieblichen Entscheidung, wie der Kündigung von Beschäftigten, geltend machen. Dieser prinzipielle Einwand wird trotz der hohen Zustimmungsraten (aktuell fast 80%) zu Kündigungen durch die Integrationsämter nicht relativiert. Denn die Ablehnung bleibt mit dem Hinweis auf den Verwaltungs- und Kostenaufwand, der bei jedem Kündigungsverfahren drohen kann, bestehen.

Andererseits zeigen die Ergebnisse der Untersuchung keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem besonderen Kündigungsschutz prinzipiell als Einstellungshemmnis charakterisierenden Standpunkt und der Einstellungs- und Beschäftigungspraxis der Unternehmen. Der besondere Kündigungsschutz ist ein Faktor innerhalb des Entscheidungsprozesses für

oder gegen die Einstellung schwerbehinderter Bewerber/innen. Der Einstellungsentscheidung liegen, wie im Bericht gezeigt werden konnte, unterschiedliche betriebswirtschaftliche Kalkulationsgrößen und soziale Positionierungen zu Grunde.

Das Bild des Integrationsamtes in den Betrieben

Eine kooperative Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt ist in der Regel die Voraussetzung für das Gelingen der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Der Zugang des Integrationsamtes zu den Betrieben ist jedoch abhängig von deren Bereitschaft zur Zusammenarbeit und damit auch von der Wahrnehmung der Unterstützungsleistungen dieser Institution.

Die Schranke für die Aufnahme von Kooperationsbeziehungen wird von betrieblicher Seite in den Aufgaben des Amtes gesehen, die von staatlicher Seite im SGB IX, Teil 2 definiert sind. Hier „darf“ sich ein Amt von außen mit einer sozialpolitischen Steuerungsfunktion zum Erhalt von Arbeitsplätzen und als Vertreter der Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in originäre betriebswirtschaftliche und Personalentscheidung „einmischen“ (ein Standpunkt, der auch beim besonderen Kündigungsschutz zu finden ist). Dass das Amt immer auch die wirtschaftlichen Belange und Kalkulationen der Unternehmen zu berücksichtigen hat, tritt dabei in den Hintergrund.

Die Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass dieses Bild des „Amtes“ insbesondere bei den die Quote nicht erfüllenden Betrieben vorherrschend ist und insofern Skepsis besteht, mit dem Amt in Kontakt zu treten. Dagegen zeigen die vielfachen Kooperationen von den die Quote erfüllenden Betrieben, dass solche negativen Konnotationen immer dann in den Hintergrund treten und an Bedeutung verlieren, wenn der persönliche Kontakt erfolgreiche Lösungen für beide Seiten, die der schwerbehinderten Beschäftigten und die der Unternehmen, zur Folge hatte. Dann dominieren die Dienstleistungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen das Bild. Folglich kann festgehalten werden, dass das „Amt“ in dem Maße in den Hintergrund tritt, in dem die Mitarbeiter/innen als unbürokratische, kompetente und lösungsorientierte Berater/innen wahrgenommen werden. Dieses Bild vom Integrationsamt als „Dienstleister“ für die Unternehmen muss mehr Präsenz in den Unternehmen gewinnen (siehe Empfehlungen), wenn die Aufnahme neuer Kooperationen zwischen beiden initiiert werden soll.

5.2 Empfehlungen

Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen sehen wir Handlungsbedarfe in zwei Richtungen:

- Öffentlichkeitsarbeit/Präsenz des Themas
- Realisierung aktueller Aktionsfelder

Öffentlichkeitsarbeit/Präsenz des Themas

Die vielfältigen Informationen/Broschüren, die vom Integrationsamt des Landes Bremen den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen angeboten und zur Verfügung gestellt werden, werden von den Personalverantwortlichen als informativ und nützlich eingeschätzt. In Kombination mit der fallbezogenen Information und Beratung „vor Ort“, die die Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes leisten, sehen sie sich gut informiert. Insofern besteht hier kein Handlungsbedarf.

Je weniger die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Betrieben jedoch auf der Tagesordnung steht, desto weniger werden auch die Informationsangebote zur Kenntnis genommen. Konsequenterweise stellt sich also die Frage, wie diese Personalverantwortlichen, die erst noch davon überzeugt werden müssen, schwerbehinderte Mitarbeiter/innen in die

Personalentwicklungsplanung mit aufzunehmen, erreicht werden können. Weiter, wie ihnen überzeugend nahe gebracht werden kann, dass sich die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen und die betriebswirtschaftliche Rechnungsweise in der Regel dann vereinbaren lassen, wenn Beratung und Förderung durch das Integrationsamt in Anspruch genommen werden. Wie können solche Betriebe zur Kontaktaufnahme und Kooperation mit dem Integrationsamt bewegt werden?

Die Gewinnung von Betrieben für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist als ein längerer Prozess zu begreifen, da sich neue Einstellungen und die Einschätzung der Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe verfestigen müssen. Erfordert ist ein Umdenken in die Richtung, wie sie der Begriff der „Inklusion“ vorgibt: die Teilhabe behinderter wie schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben muss zur Selbstverständlichkeit werden.

Überzeugungsarbeit in dieser Richtung kann eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit leisten, die sich über das ganze Themenspektrum der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben erstreckt. Verbesserungspotenziale liegen in der Regionalisierung der Nachrichten (man kennt die angesprochenen Unternehmen und Personen), in einer „dichten Präsenz“ (regelmäßige Beiträge/Serien/Rubriken in kurzen Abständen) sowie in einer gezielten Ansprache von Personalverantwortlichen (Aktuelles, Probleme und Lösungen).

Dabei sollten vorhandene Kommunikationswege und -instrumente ebenso genutzt wie neue geschaffen werden:

- Nutzung aller in Bremen und Bremerhaven *vorhandenen Kommunikationswege*, um dem Thema Raum zu geben und Präsenz zu erzeugen. Feste und regelmäßige Rubriken wären von Vorteil. Selbstverständlich ist, dass neben der Einstellung/Beschäftigung auch die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher einen inhaltlichen Schwerpunkt darstellen muss. Genutzt werden sollte:
 - die Tagespresse
 - die regionalen Presseorgane und Internetseiten der Arbeitgeberseite, ihrer Verbände und Kammern
 - die regionalen Presseorgane und Internetseiten der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer
- Einrichtung *neuer Kommunikationswege*:
 - eine Internetseite des Integrationsamtes Bremen als weitere Kommunikationsplattform für die Angebote an Information und Aktivitäten, für die Bekanntmachung neuer Förderprogramme, für die Darstellung „guter Beispiele“ von Beschäftigung und Ausbildung in der Region, für die erste Kontaktaufnahme
 - gezielte Ansprache von Personalverantwortlichen mittels eines themenzentrierten Newsletters
- Unternehmensnetzwerke und Veranstaltungen/Versammlungen der Kammern/Verbände nutzen:
 - prüfen, ob kurze Tagesordnungspunkte zum Thema möglich sind (Aktuelles, Schulung/Information zu einem Thema etc.)
 - Angebot an Unternehmensnetzwerke, für Fragen zum Thema zur Verfügung zu stehen
- (Verstärktes) Ausloben von Preisen und Auszeichnungen für regionale „good practice“ durch das Integrationsamt, auch in Kooperation mit anderen Institutionen, die Arbeitgeber/innen ansprechen

Realisierung von Aktionsfeldern

- Aktionsprogramm zum Aufbau von Integrationsunternehmen und -projekten prüfen, um zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen
- Unterstützung von Existenzgründungen
- Förderung von beruflicher Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in der Privatwirtschaft
- Planung eines Gesprächskreises mit der Windenergieagentur Bremen/Bremerhaven e.V. WAB für Personalverantwortliche der Windenergie-Unternehmen

Wir verweisen an dieser Stelle noch einmal auf die jeweils am Ende der Kapitel dieses Berichtes angeschlossenen Empfehlungen. Sie kennzeichnen die Stoßrichtung der verschiedenen inhaltlichen Handlungsfelder der vorgeschlagenen Öffentlichkeitsarbeit.

Abbildungen

1: Untersuchungsansatz RQM	10
2: Umsetzung des Untersuchungsdesigns	12
3: Tätigkeitsbereiche Windenergie	51

Tabellen

1: Schwerbehinderte Menschen in Deutschland und im Land Bremen	6
2a: Behinderte und nichtbehinderte Erwerbspersonen und ihre Erwerbsquoten	7
2b: Behinderte und nichtbehinderte Erwerbslose und ihre Erwerbslosenquoten	7
3: Schwerbehinderte Arbeitsuchende im Land Bremen, Stand: 08/2010	8
4: Pflichtarbeitsplätze in der Privatwirtschaft (> 20), Land Bremen 2008	9
5: Befragte Betriebe nach Wirtschaftszweigen	16
6: Befragte Betriebe nach Größenklassen, Land Bremen	17

Literatur

Arbeitnehmerkammer Bremen 2007

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) in Kooperation mit dem Integrationsamt: „gesundheit!“. Ausgabe: total normal, Behinderte Menschen am Arbeitsplatz, Info 17/2007. Bremen, 2007

Bach u. a. 2008

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen: IAB Kurzbericht 20/2008: Aktualisierte Projektion für 2009: Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg, 2008

BDA 2008

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Berlin, 2008
Internet: [http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn_EntwurfG_Uebereinkommen_Menschen_Behinderungen.pdf/\\$file/Stn_EntwurfG_Uebereinkommen_Menschen_Behinderungen.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn_EntwurfG_Uebereinkommen_Menschen_Behinderungen.pdf/$file/Stn_EntwurfG_Uebereinkommen_Menschen_Behinderungen.pdf)

BDA 2010a

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.): BDA kompakt: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Berlin, 2010
Internet: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt_BeschaegftigschwerbehindMensch.pdf/\\$file/kompakt_BeschaegftigschwerbehindMensch.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt_BeschaegftigschwerbehindMensch.pdf/$file/kompakt_BeschaegftigschwerbehindMensch.pdf) [letzter Zugriff: Januar 2011]

BDA 2010b

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.): BDA kompakt: Kündigungsschutz. Berlin, 2010
Internet: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Kuendigungsschutz.pdf/\\$file/kompakt-Kuendigungsschutz.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Kuendigungsschutz.pdf/$file/kompakt-Kuendigungsschutz.pdf) [letzter Zugriff: Dezember 2010]

BDI u. BDA 2008

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI) und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.): Bürokratie abbauen – Mehr Wertschöpfung und Arbeitsplätze. BDI und BDA zur Deregulierung und zum Abbau von Bürokratiekosten. BDI Drucksachen – Nr.409. Berlin, 2008
Internet: http://www.bdi.eu/download_content/Publikation_Buerokratie_abbauen_-_Mehr_Wertschoepfung_und_Arbeitsplaetze.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

Benedix u. a. 2007

Benedix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Knuth, Jutta; Schick, Hubertus: Monitoring-Bericht 2007/2: Demographischer Wandel und alternsgerechte Personalpolitik. Bestandsaufnahmen, Strategien und Unterstützungsbedarfe in regionalen Unternehmen. Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW). Bremen, 2007

Bertelsmann Stiftung 2005

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Dokumentation der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, 2005
Internet: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/bst/CSR_lay.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

BIH 2008a

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): Drei Jahre Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste – 2005 bis 2007 – Zwischenbilanz und Ausblick. Karlsruhe, 2008

BIH 2008b

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): Jahresbericht 2007/2008. Hilfen für Schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe, 2008

BIH 2009

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): SGB IX, Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht. Stand: Februar 2009. Karlsruhe, 2009

BIH 2010

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): Jahresbericht 2009/2010. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe, 2010

Bizer 2000

Bizer, Kilian: Die Integration von Schwerbehinderten in die Arbeitswelt – Eine institutionenökonomische Analyse der Anreizfunktion von Akteuren. Sofia – Diskussionsbeiträge zur Institutionenanalyse Nr. 00 – 6. Darmstadt, 2000
Internet: <http://www.sofia-darmstadt.de/bizer.0.html> [letzter Zugriff: November 2010]

Blaschke u. Plath 1997

Blaschke, Dieter; Plath, Hans-Eberhard: Zu einigen Problemen der Forschung über Behinderte – eine Einführung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Jg. 30, Heft 2, S. 241-254

BMAS 2009

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Bonn 2009
Internet: http://www.bmas.de/portal/3524/property=pdf/a125__behindertenbericht.pdf [letzter Zugriff: Dezember 2010]

BMAS 2010

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR). Aktionsplan CSR der Bundesregierung. Bonn, 2010
Internet: http://www.bmas.de/portal/48966/property=pdf/a398__csr__aktionsplan.pdf [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Bremische Bürgerschaft 2011

Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 – 2013. Sitzung der staatlichen Deputation für Arbeit und Gesundheit am 20.01.2011. Bremen, 2011
 Internet: <http://www.bildung.bremen.de/fastmedia/13/Bremer%20Vereinbarungen%20f%FCr%20Ausbildung%20und%20Fachkr%E4ftesicherung%202011%20bis%202013.pdf>

Bundesagentur für Arbeit 2007

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.): Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Rehabilitanden. In: Arbeitsmarkt in Zahlen - Förderstatistik. Nürnberg, 2007

Bundesagentur für Arbeit 2008a

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). In: Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Nürnberg, 2008
 Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html> [letzter Zugriff: November 2009]

Bundesagentur für Arbeit 2008b

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Chancen für Menschen mit Behinderung – Teilhabe durch berufliche Rehabilitation. Beruf Bildung Zukunft (BBZ), Informationen für Arbeitnehmer/innen, Ausgabe: 2007/2008. Nürnberg, 2008
 Internet: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26192/Navigation/zentral/Buerger/Behinderungen/Rehabilitation/Rehabilitation-Nav,mode=print.html [letzter Zugriff: November 2009]

Bundesagentur für Arbeit 2010

Bundesagentur für Arbeit Statistik – Agentur für Arbeit Bremen (Hrsg.): Eckwerte des Arbeitsmarktes. Insgesamt (SGB II und SGB III). Freie Hansestadt Bremen. Nürnberg, 2010
 Internet: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NSB/Bremen/AA/A01-Allgemein-Info/Publikation/pdf-2010/Tabellenteil-Arbeitsmarkt-August-2010.pdf> [letzter Zugriff: November 2010]

Cornelißen 2005

Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Gender Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland – 2. Fassung. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt. München, 2005
 Internet: http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/chancen-gleichheit_frauen/frauen_in_fuehrungspositionen/downloads/gender_datenreport.pdf [letzter Zugriff: November 2009]

DGB 2010

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Eine Arbeitswelt für alle. Maßnahmen zur besseren beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Konvention. DGB Bundesvorstand – Bereich Arbeitsmarktpolitik – position. Berlin, 2010.
 Internet: www.dgb.de/presse/++co++1c6c25a0-335c-11df-5d34-00188b4dc422 [letzter Zugriff: November 2010]

EU 2003

Amtsblatt der EU Nr. L 124, 2003: Empfehlungen der Kommission vom 06. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2003) 1422) (Text von Bedeutung für den EWR) (2003/361/EG). Brüssel, 2003

Gütersloher Stiftung 2008

Gütersloher Stiftung für psychisch Kranke und geistig Behinderte. Sozial Oskar 2008. Allgemeine Infos. Güterloh, 2008
Internet: <http://www.guetersloher-stiftung.de/CSS/htm/aktiv.htm> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Haines 2005

Haines, Hartmut: Teilhabe am Arbeitsleben – Sozialrechtliche Leitlinien, Leistungsträger, Förderinstrumente. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben – Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart, 2005

Hammer u. Benedix 2005

Hammer, Gerlinde; Benedix, Ulf: EQUIB: Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen. In: Larsen, Christa; Dera, Susanne; Knobel, Claudia; Schmid, Alfons (Hrsg.): Regionales Arbeitsmarktmonitoring: Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland. München, 2005, S. 43 – 52

Hammer u. Benedix 2010

Hammer, Gerlinde; Benedix, Ulf: Erfahrungsbericht aus dem Bremer Projekt EQUIB. In: Kröcher, Uwe; Schwab, Herbert; Tute, Wiebke (Hrsg.): Weiterbildung in Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Trends aus Niedersachsen und Bremen. Oldenburg, 2010, S. 139 – 150

IFD Bremen 2008a

Integrationsfachdienst Bremen, IFD (Hrsg.): Auswertung der NutzerInnenbefragung 2007. Bremen, 2008

IFD Bremen 2008b

Integrationsfachdienst Bremen, IFD (Hrsg.): Jahresbericht 2007. Bremen, 2008

IFD Bremen 2009

Integrationsfachdienst Bremen, IFD (Hrsg.): Jahresbericht 2008. Bremen, 2009

Klatta u. a. 2005

Klatta, Rolf; Heidemeyer-Krug, Kristin; Vogelsang, Susanne: DIALOG. Unternehmensbefragung „Dialog zwischen Integrationsamt und Betrieben“. Abschlussbericht. Im Auftrag des Integrationsamtes (InA) beim Landeswohlfahrtsverband Hessen, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (BWHW). Darmstadt, 2005

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Rheinland - Pfalz 2010

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, Rheinland-Pfalz. Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Jahr 2010 – Ausschreibung. Mainz, 2010
Internet: http://www.lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/downloads/Arbeit_und_Qualifizierung/integrationsamt/Auslobungstext_2010.pdf [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung – Rheinland - Pfalz 2010

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, Rheinland-Pfalz. Integration – Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verliehen. Mainz, 2010
Internet: <http://www.lsjv.rlp.de/aktuelles/einzelansicht/archive/2010/november/article/landespreis-fuer-beispielhafte-beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen-verliehen/> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Langner 2008

Langner, Hans Christian: Grußwort Wirtschaftsverband Handwerk Schleswig Holstein e.V. im Rahmen der Regionalkonferenz „Chance Arbeit – Job4000“ am 10.06.2008 in Kiel

May-Strobl u. a. 2010

May-Strobl, Eva; Haunschild, Ljuba; Burg, Florian: Der Beschäftigungsbeitrag mittelständischer Unternehmen. Eine sektorale Analyse auf Basis des Umsatzsteuerpanels. In: *Wirtschaft und Statistik* 08/2010, Statistisches Bundesamt. Wiesbaden, 2010
Internet: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/FinanzenSteuern/Beschaeftigungsbeitrag810,property=file.pdf> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Niehaus u. a. 2008

Niehaus, Mathilde; Marfels, Britta; Vater, Gundrun; Magin, Johannes; Werkstetter, Eveline: Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Auftraggeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Köln, 2008
Internet: http://www.bmas.de/portal/25370/f374__forschungsbericht.html [letzter Zugriff: November 2009]

Rauch u. Brehm 2003

Rauch, Angela; Brehm, Hannelore: Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt, IAB – Werkstattbericht Nr. 06/2003, Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, 2003

Rauch u. Almendinger 2005

Rauch, Angela; Almendinger, Jutta: Behinderte und gesundheitlich eingeschränkte Menschen. Qualifikationsstrukturen und Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt heute und morgen. In: *Konturen. Fachzeitschrift zu Sucht und sozialen Fragen*, Jg. 26, Heft 1. Scheinfeld, 2005

Rauch u. a. 2008

Rauch, Angela; Dornette, Johanna; Schubert, Michael; Behrens, Johann: Berufliche Rehabilitation in Zeiten des SGB II, IAB – Kurzbericht Nr. 25/2008. Nürnberg, 2008
Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb2508.pdf> [letzter Zugriff: November 2009]

Rieth u. Göbel 2005

Rieth, Lothar; Göbel, Thorsten: Unternehmen, gesellschaftliche Verantwortung und die Rolle der Nichtregierungsorganisationen. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (zfwu)*, Ausgabe: 6/2 (2005). Kassel, 2005
Internet: http://zfwu.de/fileadmin/pdf/Praxis/6_2__Rieth_Goebel_Praxis.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

Roth 2009

Roth, Hartmut: Grußwort Unternehmensverbände im Lande Bremen im Rahmen der Regionalkonferenz „Talente entdecken – Potenziale nutzen“ am 29.04.2009 in Bremen

Schröder u. Steinwede 2004

Schröder, Helmut; Steinwede, Jacob: Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)* Nr. 285. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg, 2004

Schröder u. a. 2009

Schröder, Helmut; Knerr Petra; Wagner Mika: Vorstudie zur Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Projekt 4176. Bonn, 2009

Senatorin für Finanzen – Freie Hansestadt Bremen 2009

Die Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst für das Jahr 2008. Bremen, 2009

Smets 2009

Smets, Florian: Dynamik des regionalen Arbeitsmarkts Bremen. Auszüge aus dem Ergebnisbericht zum Projekt: Abgrenzung, Dynamik und Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen. Im Auftrag der Senatorin für Arbeit Frauen, Gesundheit Jugend und Soziales des Landes Bremen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). IAB – Regional. Niedersachsen – Bremen, Nr. 02/2009. Nürnberg, 2009

Internet: http://doku.iab.de/regional/NSB/2009/regional_nsb_0209.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

sneep 2007

Studentisches Netzwerk für Wirtschafts- und Unternehmensethik: Corporate Social Responsibility bei kleinen und mittleren Unternehmen in der Metropolregion Hamburg. Ein Forschungsprojekt der Studenteninitiative sneep Lokalgruppe Hamburg. Hamburg, 2007

Internet: http://www.wertevolle-zukunft.de/files/resourcesmodule/@random47564bfe-1ba70/1196837960_Projektbericht_CSR_bei_KMU.pdf [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Statistisches Bundesamt 2007

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2005. In: Wirtschaft und Statistik 12/2006. Wiesbaden, 2007

Internet: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte05,property=file.pdf> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Statistisches Bundesamt 2009

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistik der schwerbehinderten Menschen. Kurzbericht. Stand am 31.12.2007. Wiesbaden, 2009

Internet: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/SozialSchwerbehinderte2007.pdf,property=file.pdf> [letzter Zugriff: Dezember 2010]

Statistisches Landesamt Bremen 2008

Statistisches Landesamt Bremen (Hrsg.): Schwerbehinderte am 31.12.2007 im Land Bremen. Statistische Berichte. Bremen, 2008

Internet: http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/KIII%201%20und%202_2007_Schwerbehinderte.pdf [letzter Zugriff: November 2009]

Strauss 1998

Strauss, Anselm Leonard: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. München, 1998

Strübing 2004

Strübing, Jörg: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Qualitative Sozialforschung Bd. 15. Wiesbaden, 2004

Unternehmensforum 2008

Arbeitgeberfachforum Integration gem. e.V. (Hrsg.): Positionspapier zum besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer. Ingelheim, 2008
Internet: http://www.unternehmensforum.org/positionen/Positionspapier_Kuendigungsschutz.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

Welti 2008

Welti, Felix: Systematische Stellung des SGB IX im Sozialgesetzbuch – Zusammenarbeit der Leistungsträger und Koordinierung der Leistungen. In: Die Sozialgerichtsbarkeit (SGB), Zeitschrift für das aktuelle Sozialrecht, Ausgabe: 06/2008, S. 321-331
Internet: http://www.felix-welti.de/reha_teilhabe.htm [letzter Zugriff: November 2009]

Wulf u. a. 2007

Wulf, Marion; Borchers, Andreas; Behrendorf, Bernd; Schöberle, Hannah; Seifert, Matthias; Ittner, Johanna: Arbeitsassistenz zur Teilhabe (ArzT). Bundesweite Untersuchung der Leistung Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen gem. § 102 Abs. 4 SGB IX im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland und der BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Köln, 2007
Internet: http://www.lvr.de/soziales/arbeit_behinderung/aktionen_projekte/forschungsberichtarzt_rz_barrierefrei_070814_v03.pdf [letzter Zugriff: November 2009]

ZB Online 2009

Wirtschaftskrise. Wie wirkt sie sich auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus? In: ZB Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf – Online, Ausgabe: 03/2009. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Köln, 2009
Internet: <http://www.integrationsaemter.com/ZB-03-2009/215c1325i1p62/index.html> [letzter Zugriff: November 2010]

ZB Online 2010a

Eine starke Stimme im Betrieb. In: ZB Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf – Online, Ausgabe: 03/2010. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Köln, 2010
Internet: <http://www.integrationsaemter.de/Eine-starke-Stimme-im-Betrieb/205c1250i1p62/index.html> [letzter Zugriff: November 2010]

ZB Online 2010b

Wechsel an der BIH-Spitze. Kräfte bündeln, gemeinsam handeln. In: ZB Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf – Online, Ausgabe: 04/2010. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Köln, 2010
Internet: <http://www.integrationsaemter.de/Kraefte-buendeln-gemeinsam-handeln/-305c3682i1p62/index.html> [letzter Zugriff: November 2010]

ZB Spezial 2010

Informationen für Arbeitgeber. Thema: Behinderte Menschen im Arbeitsleben. In: ZB Spezial, Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf, Ausgabe: 2010. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Wiesbaden, 2010
Internet: http://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_screen_NEU_Einzelseiten.pdf [letzter Zugriff: November 2010]

Betriebsbefragung im Land Bremen 2010

Betriebliche Einstellungsgründe bzw. -hemmnisse für schwerbehinderte Menschen Bewertung der Instrumente zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Leitfaden für Experten- und Expertinnengespräche

Hinweise zum Gesprächsleitfaden

Schwerbehinderte Menschen haben in der Regel besondere Hürden zu überwinden, um einen Arbeitsplatz zu finden und dort auf Dauer betriebliche Anforderungen zu erfüllen. Ihre Förderung ist ein allgemein anerkanntes und daher grundlegendes Ziel der Sozialgesetzgebung. Die mit der Realisierung beauftragten Institutionen und Einrichtungen stellen ein umfangreiches Angebot an Beratung und materieller Unterstützung bereit, um schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen den (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen.

Es gibt engagierte Unternehmen, die dieses Angebot im Wissen darum nutzen, dass schwerbehinderte Menschen - am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt - leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Diese Erkenntnis ist aber nicht bei allen Unternehmen verbreitet.

Deshalb hat das *Versorgungsamt/Integrationsamt Bremen* das *Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)* der *Universität Bremen* beauftragt, in einer wissenschaftlichen Studie praxisbezogene Anregungen und Kritik von regionalen Experten und Expertinnen in Befragungen zu ermitteln, um aufgrund dieser Expertise Beratung und Unterstützung durch das Integrationsangebot besser mit den betrieblichen Anforderungen abstimmen zu können.

In den Gesprächen mit Ihnen, die Sie schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen, möchten wir erfahren, an *welchen Arbeitsplätzen* sich diese und *warum* bewährt haben, um darüber Eckpunkte für Beschäftigungschancen identifizieren zu können. Gleichzeitig wollen wir mögliche Einstellungshemmnisse aufdecken.

Wir schlagen vor, das Gespräch entlang von vier Themenfeldern zu strukturieren:

1. *Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als betriebliche Aufgabe*
2. *Beschäftigung / Ausbildung von schwerbehinderten Personen*
3. *Beschäftigung und Öffentlichkeit*
4. *Dienstleistungsangebote der Integration - Anregungen und Verbesserungsvorschläge*

Auf den nächsten Seiten finden Sie zunächst Leitfragen für unser Gespräch. Diesen Fragen ist ein Aufriss konkreter Themen gegenübergestellt, die für die jeweilige Leitfrage aus unserer Sicht wichtige konkrete Gesprächsschwerpunkte darstellen.

Wenn Sie aufgrund ihrer Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis andere Gesprächsschwerpunkte für notwendig erachten, sprechen wir darüber selbstverständlich auch.

Themenfeld 1:**Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als ein öffentlicher Auftrag auch an private Unternehmen**

Offene Leitfrage:

Welche Gesichtspunkte haben Sie als Arbeitgeber veranlasst, schwerbehinderten Menschen Beschäftigungschancen zu eröffnen?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 2:****Beschäftigung / Ausbildung von schwerbehinderten Personen / Unterstützungsbedarfe**

Offene Leitfragen:

Welche Erfahrungen haben Sie mit schwerbehinderten Beschäftigten gemacht?

Wo sehen Sie die Schwerpunkte für eine Unterstützung durch außerbetriebliche Dienstleistungen?

Können Sie zusätzliche Beschäftigungsfelder benennen - und wo sehen Sie konkrete Beschäftigungshemmnisse?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 3:****Beschäftigung von schwerbehinderten Personen und Öffentlichkeit**

Offene Leitfrage:

Nutzen Sie die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch, um andere Unternehmen vom Nutzen der Integration zu überzeugen?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 4:****Integrationsamt, Integrationsfachdienst und Agentur für Arbeit in der Sichtweise von Unternehmen - Beurteilungen, Anregungen, Verbesserungsvorschläge**

Offene Leitfrage:

Welche Erfahrungen haben Sie mit den Unterstützungsleistungen der Institutionen und Einrichtungen gemacht, die für schwerbehinderte Menschen und deren Teilhabe am Arbeitsleben zuständig sind?

Ihre Stichwörter:

**Themenfeld 1:
Beschäftigung von
schwerbehinderten Menschen als
ein öffentlicher Auftrag auch
an private Unternehmen**

- Aus welchen Gründen beschäftigen Sie schwerbehinderte Personen?
- Warum, glauben Sie, folgen viele andere Betriebe Ihrem Beispiel nicht?

- d Konjunkturelle Lage**
- Wie wirkt die schwierige wirtschaftliche Lage sich bei Ihnen auf die Beschäftigung von Schwerbehinderten aus?

a Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Unternehmen

- An welchen Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen setzen Sie diese ein?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit schwerbehinderten Menschen in Arbeit gemacht?
- Berücksichtigen Sie schwerbehinderte Mitarbeiter/innen als Gruppe in der Personalentwicklung?
- Welche Rolle spielt Behinderung bei Kundenkontakten und für das Betriebsklima?
- Sehen Sie weitere Einstellungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb? Wenn ja, welche „Anforderungen“ stellen Sie?

**Themenfeld 2:
Beschäftigung / Ausbildung von
schwerbehinderten Personen /
Unterstützungsbedarfe**

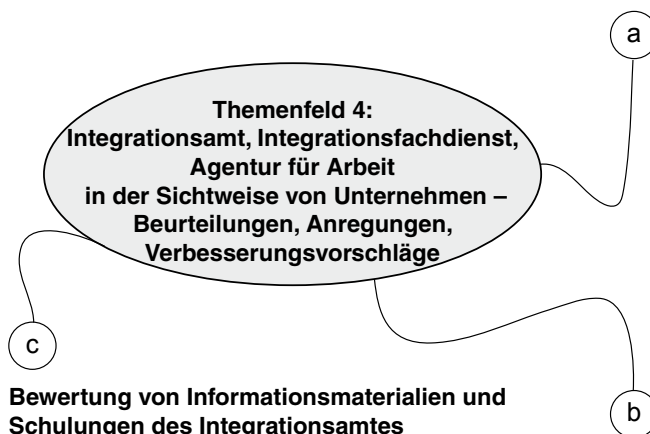
- c**
- Schutzgesetze, Praktika und Befristung**
- Wie sehen Sie **Kündigungsschutz** bzw. Sonderurlaub für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen?
 - Nutzen Sie die Möglichkeit eines Praktikums?
 - Nutzen Sie die Möglichkeit der Einarbeitung („Probebeschäftigung“)?
 - Unter welchen Bedingungen können Praktikum und Probebeschäftigung zu einem regulären Arbeitsverhältnis führen?
 - Wo sehen Sie konkret Einstellungshemmnisse?

b Der praktische Umgang mit Behinderungen / Unterstützungsbedarfe

- Welche Unterstützung nehmen Sie bei der Beschäftigung in Anspruch, welche halten Sie für besonders brauchbar? Welche eher nicht?
(z.B. *Eingliederungszuschüsse, behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen usw.*).
- Welche aktuellen Förderprogramme kennen Sie?
(z.B. *das „Bremer Arbeitsmarktprogramm“, Job 4000*)
- Welche Rolle spielen finanzielle Hilfen für Sie bei Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Personen?

**Themenfeld 3:
Beschäftigung von
schwerbehinderten Menschen
und Öffentlichkeit**

- Wenn man, wie Sie, seinen öffentlichen Beschäftigungsauftrag erfüllt, was kann man von Unternehmerseite noch für schwerbehinderte Menschen tun?
- Würden Sie Ihre Erfahrungen auch an andere Unternehmen, z.B. über Kammern, Arbeitgeberverbände usw. vermitteln?
- Man hört immer wieder, die *soziale Verantwortung* der Unternehmen nehme ab, wie sehen Sie das?



a
Erfahrungen mit den Integrationsdienstleistern und Verbesserungsvorschläge

- Welche Rolle spielen bei Einstellung und Arbeitsbegleitung die Integrationsdienstleister? (*Versorgungsamt – Integrationsamt und Integrationsfachdienst / Agentur für Arbeit*)
- Auf welche positiven bzw. negativen Erfahrungen können Sie zurückblicken? (*Beim Integrationsamt und Integrationsfachdienst / bei der Agentur für Arbeit?*)
- Denken sie einmal an Probleme der Zusammenarbeit, was müsste konkret verbessert werden?

c
Bewertung von Informationsmaterialien und Schulungen des Integrationsamtes

- Kennen Sie *Informationsmaterialien, Veranstaltungen und Schulungsprogramme* des Integrationsamtes? Wenn ja, sind diese eine Hilfe für Sie, wenn Sie z.B. jemanden einstellen oder aktuell einen Arbeitsplatz für einen behinderten Menschen einrichten wollen?
- Wie müssten aus Ihrer Sicht praxistaugliche Informationen gestaltet und verbreitet werden?

b
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Integrationsberatung

- Seit einigen Jahren gibt es nach dem Sozialgesetzbuch das BEM. Es muss *allen* Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, um langfristig Kranke wieder besser zu integrieren. Haben Sie das Instrument für Ihre schwerbehinderten Beschäftigten genutzt?
- In Bremen und Bremerhaven gibt es seit kurzer Zeit die Institution der Integrationsberatung. Wie kann diese Beratung für konkrete betriebliche Bedarfe genutzt werden?

Schlussfrage:

Bitte nehmen Sie einmal Abstand von allen Details: was müsste nach Ihrer Meinung passieren, damit die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsprozess einfacher wird?

Allgemeine Angaben zum Betrieb

Hier benötigen wir für die vergleichende Analyse einige allgemeine Daten zu Ihrem Betrieb. (Es genügen ungefähre Angaben).

Anzahl der Beschäftigten:	insges.	männlich	weiblich
davon: schwerbehinderte Beschäftigte:	insges.	männlich	weiblich
Anzahl der Auszubildenden:	insges.	männlich	weiblich
davon: schwerbehinderte Azubis:	insges.	männlich	weiblich
Wirtschaftszweig und Branche:		
Handwerksbetrieb?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	
Funktion der Expertin / des Experten im Betrieb:		

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Hinweis zum Datenschutz:

Die Befragung unterliegt selbstverständlich dem Datenschutz. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Es werden keine Daten veröffentlicht, aus denen ihre Teilnahme hervorgeht oder die eine Zuordnung von Aussagen zu Ihrem Betrieb möglich machen.

Kontakt:

Forschungsvorhaben: Betriebliche Einstellungsgründe bzw. -hemmnisse für behinderte Menschen und Akzeptanz der Instrumentarien zu deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Lande Bremen.

Auftraggeber: Versorgungsamt/Integrationsamt Bremen

Das Forschungsvorhaben wird am Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt.

Anschrift: Wilhelm-Herbst-Str. 7, 28359 Bremen, Fax: 0421/218-4560, Internet: www.iaw.uni-bremen.de;

Wiss. Mitarbeiterin: Brigitte Fietz Telefon: 0421/218-3575 E-Mail: bfietz@uni-bremen.de;

Wiss. Mitarbeiter: Dr. Günter Gebauer Telefon: 0421/218-3575 E-Mail: ggebauer@uni-bremen.de

Projektleitung: Gerlinde Hammer Telefon: 0421/218-9514 E-Mail: ghammer@uni-bremen.de

Betriebsbefragung im Land Bremen 2010

Betriebliche Einstellungsgründe bzw. -hemmnisse für schwerbehinderte Menschen und Akzeptanz der Instrumente zu deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Lande Bremen

Leitfaden für betriebliche Experten- und Expertinnengespräche

Hinweise zum Gesprächsleitfaden

Schwerbehinderte Menschen haben oft besondere Hürden zu überwinden, um einen Arbeitsplatz zu finden. Ihre Förderung ist ein allgemein anerkanntes und daher grundlegendes Ziel der Sozialgesetzgebung (SGB IX). Die mit der Realisierung beauftragten Institutionen und Einrichtungen stellen ein umfangreiches Angebot an Beratung und materieller Unterstützung bereit, um schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen den (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben und den Verbleib dort zu ermöglichen.

Es gibt eine Reihe Unternehmen in zahlreichen Branchen, die dieses Förderangebot im Wissen darum nutzen, dass schwerbehinderte Menschen - am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt – *verlässliche* und *leistungsfähige* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Wir haben in einer ersten Befragungsrunde mit Unternehmen gesprochen, die solches Wissen erfolgreich betrieblich umgesetzt haben, beispielsweise im Sektor mit klassisch hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und mit einer hohen Quote inzwischen leistungsgewandelter Beschäftigter. Diese Erfahrungen liegen aus unterschiedlichen Gründen aber nicht bei allen Personalverantwortlichen vor.

Deshalb hat das *Versorgungsamt / Integrationsamt Bremen* das *Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen* beauftragt, in einer wissenschaftlichen Studie praxisbezogene Anregungen und Kritik von Personalverantwortlichen zu ermitteln, um aufgrund dieser Expertise Beratung und Unterstützung besser mit den betrieblichen Anforderungen und Sichtweisen abstimmen zu können.

Wir möchten im Gespräch mit Ihnen erfahren, ob Sie bereits Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen haben, und wenn ja, an welchen Arbeitsplätzen sich diese bewährt oder warum sie sich nicht bewährt haben. Sollten Sie keine Erfahrungen mit der Beschäftigung dieses Personenkreises haben, ist es für unsere Expertise aufschlussreich, die Ursachen für die Nichtbeschäftigung zu erfahren, um darüber Eckpunkte für Beschäftigungschancen bzw. -hemmnisse zu ermitteln.

Unser Vorschlag ist, das Gespräch entlang der vier folgenden Themenfelder zu führen:

1. Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen – Pro und Kontra
2. Soziale Verantwortung, Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
3. Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten
4. Institutionelle Dienstleistungsangebote zur Integration - Anregungen

Auf den Innenseiten dieses Gesprächsleitfadens finden Sie zunächst die Leitfragen für unser Gespräch, denen ein Aufriss konkreter Themen gegenübergestellt ist, der zentrale Gesprächspunkte aus unserer Sicht bündelt.

Wenn Sie aufgrund ihrer Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis andere Gesprächsschwerpunkte für notwendig erachten, sprechen wir darüber selbstverständlich auch.

Themenfeld 1:**Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als öffentlicher Auftrag - Pro und Kontra**

Offene Leitfrage:

Welche Gesichtspunkte haben Sie als Arbeitgeber veranlasst, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen oder von ihrer Beschäftigung Abstand zu nehmen?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 2:****Soziale Verantwortung sowie Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe nach dem SGB IX**

Offene Leitfrage:

Die Beschäftigungspflicht (SGB IX, §71) und die Ausgleichsabgabe (§77) werden in Unternehmerkreisen kontrovers diskutiert. Wie sehen Sie diese Regelungen des Gesetzgebers?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 3:****Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten und Auszubildenden / Unterstützungsbedarfe und Beschäftigungshemmnisse**

Offene Leitfragen:

Welche Erfahrungen haben Sie mit schwerbehinderten Beschäftigten gemacht?

Wo sehen Sie konkret Beschäftigungshemmnisse in Ihrem Unternehmen?

Wo sehen Sie die Schwerpunkte für eine Unterstützung durch außerbetriebliche Dienstleistungen bzw. wo vermissen Sie diese?

Ihre Stichwörter:**Themenfeld 4:****Integrationsamt, Integrationsfachdienst und Arbeitsagentur**

Offene Leitfrage:

Wie sind Ihre Erfahrungen mit oder Ansichten über die Institutionen und Einrichtungen, die für schwerbehinderte Menschen und deren Teilhabe am Arbeitsleben zuständig sind?

Ihre Stichwörter:

**Themenfeld 1:
Beschäftigung von
schwerbehinderten Menschen –
Pro und Kontra**

- Wie viele schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen Sie?
- Aus welchen Gründen beschäftigen Sie diese Personen?
- Gibt es für Sie Unterschiede bei der Einstellung von schwerbehinderten Männern und Frauen?
- Sofern Sie nicht beschäftigen: welche Gründe haben Sie, von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Abstand zu nehmen?

**Themenfeld 2:
Soziale Verantwortung heute,
Beschäftigungspflicht und
Ausgleichsabgabe**

- In der Öffentlichkeit wird immer wieder die Auffassung vertreten, dass die ‚soziale Verantwortung‘ der Unternehmen abnehme, stimmt das?
- *„Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen... haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen“* (SGB IX, § 71,1). - Wie sehen Sie diese gesetzliche Bestimmung?
- Wie beurteilen Sie die „Ausgleichsabgabe“ (§ 77)?

d Konjunkturelle Lage

- Wirkt sich die schwierige wirtschaftliche Lage bei Ihnen auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus?

a Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten

- Welche Erfahrungen haben Sie mit schwerbehinderten Beschäftigten gemacht? Sehen Sie hierbei Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten?
- An welchen Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen setzen Sie schwerbehinderte Menschen ein – an welchen könnten Sie sich vorstellen, sie in Ihrem Betrieb zu beschäftigen?
- Wie wird mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen umgegangen, die im Laufe ihrer betrieblichen Beschäftigung schwerbehindert werden?
- Wo sehen Sie konkret Beschäftigungshemmnisse in Ihrem (oder in anderen) Unternehmen?
- Spielt Behinderung eine Rolle in Ihrem Unternehmen bei Kundenkontakten und für das Betriebsklima?

**Themenfeld 3:
Erfahrungen mit schwerbehinderten
Beschäftigten und Auszubildenden /
Unterstützungsbedarfe und
Beschäftigungshemmnisse**

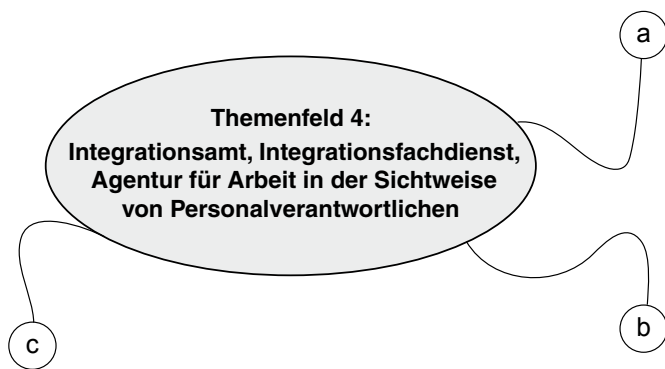
c

Schutzgesetze, Praktika und Befristung

- Wie stehen Sie zum Kündigungsschutz bzw. der Urlaubsregelung für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen?
- Wie beurteilen Sie die Möglichkeit von Praktika und Einarbeitung („Probebeschäftigung“) von schwerbehinderten Menschen?
- Unter welchen Bedingungen können Praktikum und Probebeschäftigung bei Ihnen zu einem regulären Arbeitsverhältnis führen?

**b Praktische Kompensation von Behinderungen /
Unterstützungsbedarfe**

- Welche institutionelle Unterstützung nehmen Sie bei der Einstellung / Beschäftigung in Anspruch?
- Kennen Sie die vielfältigen Unterstützungsleistungen, die zur Verfügung gestellt werden können?
(z.B. Eingliederungszuschüsse, behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen usw.)
- Auf welchen Informationswegen haben Sie von diesen Leistungen erfahren? Welche würden Sie sich wünschen?
- Welche Rolle spielen finanzielle Hilfen für Sie bei Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Personen?



Erfahrungen mit den Integrationsdienstleistern und Verbesserungsvorschläge

- Wie beurteilen Sie die Integrationsdienstleister? (*Versorgungsamt / Integrationsamt und Integrationsfachdienst / Agentur für Arbeit*)
- Denken sie einmal an Probleme der Zusammenarbeit, welche fallen Ihnen ein?
- Was vermissen Sie an Beratung und praktischer Unterstützung?

Integrationsberatung und betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- In Bremen und Bremerhaven gibt es seit kurzer Zeit die Institution der *Integrationsberatung*, die an mittlere und kleinere Unternehmen herantreten soll, um ihnen die Integrationshilfen vorzustellen. Wie kann diese Beratung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen praktisch genutzt werden?
- Seit einigen Jahren gibt es nach dem SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement, BEM, das *allen* Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen angeboten werden muss, um langfristig Kranke wieder zu integrieren. Ist das bekannt? Haben Sie Erfahrungen damit? Erleichtert dies die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?

Informationsmaterialien und Fortbildungsveranstaltungen des Integrationsamtes

- Kennen Sie Informationsmaterialien, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen des Integrationsamtes (z.B. zum BEM, zum SGB IX: Mein Navi für das SGB IX)? Wenn ja, sind diese nach Ihrer Erfahrung eine Hilfe, wenn Sie z.B. schwerbehinderte Menschen einstellen oder im Betrieb umsetzen wollen?
- Welche Art von Informationen braucht man für die betriebliche Praxis (Umfang, Schwerpunkte, Rechtsauskünfte)?

Schlussfrage:

Bitte nehmen Sie einmal Abstand von allen Details: Was müsste nach Ihrer Meinung getan werden, damit die Teilhabe schwerbehinderter Menschen an der Erwerbsarbeit einfacher wird?

Allgemeine Angaben zum Betrieb

Hier benötigen wir für die vergleichende Analyse einige allgemeine Daten zu Ihrem Betrieb. (Es genügen ungefähre Angaben).

Anzahl der Beschäftigten:	insges.	männlich	weiblich
davon: schwerbehinderte Beschäftigte:	insges.	männlich	weiblich
Anzahl der Auszubildenden:	insges.	männlich	weiblich
davon: schwerbehinderte Azubis:	insges.	männlich	weiblich
Wirtschaftszweig und Branche:		
Handwerksbetrieb?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	
Funktion der Expertin / des Experten im Betrieb:		

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Hinweis zum Datenschutz:

Die Befragung unterliegt selbstverständlich dem Datenschutz. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Es werden keine Daten veröffentlicht, aus denen ihre Teilnahme hervorgeht oder die eine Zuordnung von Aussagen zu Ihrem Betrieb möglich machen.

Kontakt:

Forschungsvorhaben: Betriebliche Einstellungsgründe bzw. -hemmnisse für behinderte Menschen und Akzeptanz der Instrumentarien zu deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Lande Bremen.

Auftraggeber: Versorgungsamt - Integrationsamt Bremen

Das Forschungsvorhaben wird am Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt.

Anschrift: Wilhelm-Herbst-Str. 7, 28359 Bremen, Fax: 0421/218-4560, Internet: www.iaw.uni-bremen.de;

Wiss. Mitarbeiterin: Brigitte Fietz Telefon: 0421/218-3575 E-Mail: bfietz@uni-bremen.de;

Wiss. Mitarbeiter: Dr. Günter Gebauer Telefon: 0421/218-3575 E-Mail: ggebauer@uni-bremen.de

Projektleitung: Gerlinde Hammer Telefon: 0421/218-9514 E-Mail: ghammer@uni-bremen.de