



„Wir müssen Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderungen besser zusammenbringen“

Christiane Keitel

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen. Andernfalls müssen sie eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Ein aktueller IAB-Kurzbericht untersucht die Erfahrungen der Betriebe mit Menschen mit Schwerbehinderungen und geht der Frage nach, warum viele Betriebe die Schwerbehindertenquote nicht erfüllen. Die Redaktion des IAB-Forum hat dazu bei Karolin Hiesinger und Alexander Kubis nachgefragt.

In der [IAB-Stellenerhebung](#) haben Sie nach den Erfahrungen der Betriebe gefragt, die Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen. Welches Ergebnis hat Sie dabei überrascht?



[Karolin Hiesinger](#) ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich “Arbeitsmarktprozesse und Institutionen” im IAB.

Karolin Hiesinger: Für mich war es eine spannende Beobachtung, dass immerhin etwa 12 Prozent der Betriebe berichten, dass die Arbeitsmotivation bei Menschen mit Schwerbehinderungen höher ist als bei Menschen ohne Schwerbehinderungen. Ebenso viele Betriebe sagen, dass die Sozialkompetenz der Kolleginnen und Kollegen gesteigert wird, wenn eine Person mit Schwerbehinderungen im Team ist.

Alexander Kubis: Ich fand es schön zu sehen, dass trotz des nach wie vor bestehenden Aufholbedarfs und vieler offener Baustellen auch Menschen mit Schwerbehinderungen deutlich von dem Wirtschaftsaufschwung der vergangenen Jahre profitieren konnten.

Warum erfüllen trotzdem so viele Betriebe die Schwerbehindertenquote nicht?

Kubis: Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sicher gibt es in manchen Betrieben noch Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen. Immerhin geben etwa 18 Prozent der Betriebe an, dass sie Quote deshalb nicht erfüllen, weil sie davon ausgehen, dass die Leistungsfähigkeit bei Menschen mit Schwerbehinderungen eingeschränkt ist.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/wir-muessen-betriebe-und-menschen-mit-schwerbehinderungen-besser-zusammenbringen/> | 2

Fast 80 Prozent der Betriebe führen die schlechte Bewerberlage als Grund dafür an, dass sie die Quote nicht erfüllen.



[Dr. Alexander Kubis](#) ist Mitarbeiter im Forschungsbereich "Arbeitsmarktprozesse und Institutionen" am IAB.

Hiesinger: Unsere Ergebnisse machen aber auch deutlich, dass viele Betriebe zwar bereit sind, Menschen mit bekannter Schwerbehinderung einzustellen, sie aber nicht finden. Fast 80 Prozent führten die schlechte Bewerberlage als Grund dafür an, dass sie die Quote nicht erfüllen. Wir haben nicht näher danach gefragt, ob es an der fehlenden Zahl oder der fehlenden Eignung der Bewerberinnen und Bewerber liegt, gehen aber davon aus, dass beide Aspekte eine wichtige Rolle spielen. Ziel muss deshalb auch sein, Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderungen besser zusammenzubringen.

Kubis: Einige, vor allem kleinere Betriebe, haben auch gesagt, dass der besondere Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderungen für sie ein Hindernis darstellt. Das ist interessant, weil diese Regelung ja eigentlich zum Schutz der Menschen mit Schwerbehinderungen geschaffen wurde.

Man muss den Betrieben klar machen, dass sie angesichts des Fachkräftemangels und einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung vermehrt auf Menschen mit Schwerbehinderungen angewiesen sein werden.

Wie kann etwaigen Vorbehalten der Betriebe begegnet werden?

Kubis: Interessant ist doch, dass sehr viele Betriebe von keinerlei Einschränkungen des Betriebsablaufs berichten, wenn sie Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen. Einige berichten ja sogar von einer höheren Arbeitsmotivation dieser Gruppe. Wichtig ist daher, den Betrieben zu zeigen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen Potenziale birgt. Man muss den Betrieben auch klar machen, dass sie in Zukunft angesichts des Fachkräftemangels und einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung vermehrt auf Menschen mit Schwerbehinderungen angewiesen sein werden. Wenn sie schon jetzt inklusive Arbeitsbedingungen schaffen, Vorbehalte ausräumen und um Menschen mit Schwerbehinderungen werben, werden sie auch in Zukunft einen deutlichen Wettbewerbsvorteil haben.

Im Schul- und Ausbildungssystem, aber auch bei Weiterbildungen, stehen Menschen mit Schwerbehinderungen noch viele Barrieren gegenüber.

Was kann die Politik tun, um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben noch mehr zu fördern?

Hiesinger: Um Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderungen besser zusammenzubringen, muss das, was diese Personengruppe an Fachwissen und Kompetenzen mitbringt, zu dem passen, was Betriebe brauchen. Wir sind deshalb davon überzeugt, dass die Qualifizierung von Menschen mit Schwerbehinderungen – wie für alle anderen – enorm wichtig ist. Im Schul- und Ausbildungssystem, aber auch bei Weiterbildungen im Erwerbsleben, stehen ihnen jedoch noch viele Barrieren gegenüber, die es auszuräumen gilt.

So [hat erst kürzlich eine Kollegin in einem Artikel anschaulich beschrieben](#), welche Hindernisse man überwinden muss, wenn man als Person mit einer Sehbehinderung promovieren möchte. Dazu gehören nicht zuletzt Probleme bei der Literaturbeschaffung oder bei der Nutzung von Software.

Kubis: Neben der Ausgleichsabgabe, die ja Betriebe sanktioniert, welche die Quote nicht erfüllen, könnte man zusätzlich auf ein Belohnungssystem setzen. Das würde bedeuten, dass

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/wir-muessen-betriebe-und-menschen-mit-schwerbehinderungen-besser-zusammenbringen/> | 4

Betriebe, die die Quote übererfüllen oder kleine Betriebe, die Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen, ohne dass sie es müssten, für ihre Inklusionsbemühungen verstärkt belohnt werden. Das könnten finanzielle Anreize sein, aber auch öffentliche Anerkennung. Einen weiteren Punkt sehe ich in der Tatsache, dass viele Menschen erst im Laufe ihres Lebens mit stärkeren gesundheitlichen Einschränkungen konfrontiert sind. Angesichts der demografischen Entwicklung wäre es aus Sicht der Politik und der Betriebe geradezu fahrlässig, sich diesen vielfach in Beschäftigung stehenden Menschen nicht verstärkt zuzuwenden, und ihre Beschäftigungsfähigkeit bereits frühzeitig zu fördern. Denn jede Person, die den Betrieb nicht vorzeitig verlassen muss, muss auch nicht vorzeitig ersetzt werden.

Literatur

Hiesinger, Caroline; Kubis, Alexander (2022): [Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen. Betrieben liegen](#)

oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Peschek, Melanie; Lukassek, Agathe (2022): [Hochschule ohne Hindernisse. Aufgaben, Beispiele, Chancen. Erkenntnisse und Herausforderungen des Fachkollegs 'Inklusion an Hochschulen - gendergerecht'](#). Hildegardis-Verein, Bonn.

[doi: 10.48720/IAB.FOO.20220524.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20220524.01)