

Vermittlung von Fachkräften mit Behinderungen.

- Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen.

Benjamin Seehaus – Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

„



1

Der Arbeitsmarkt steht Kopf – Zahlen, Daten, Fakten

2

Herausforderungen und Lösungen

3

Praxis-Check

4

Abschluss und Feedback

Machen Sie mit!

Ihre Erfahrung ist gefragt.

1. Welche Herausforderungen sehen Sie aktuell bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung in Ihrem Betrieb als Schwerbehindertenvertretung?
2. Arbeiten Sie bereits mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen?

www.mentimeter.com 6349 7332



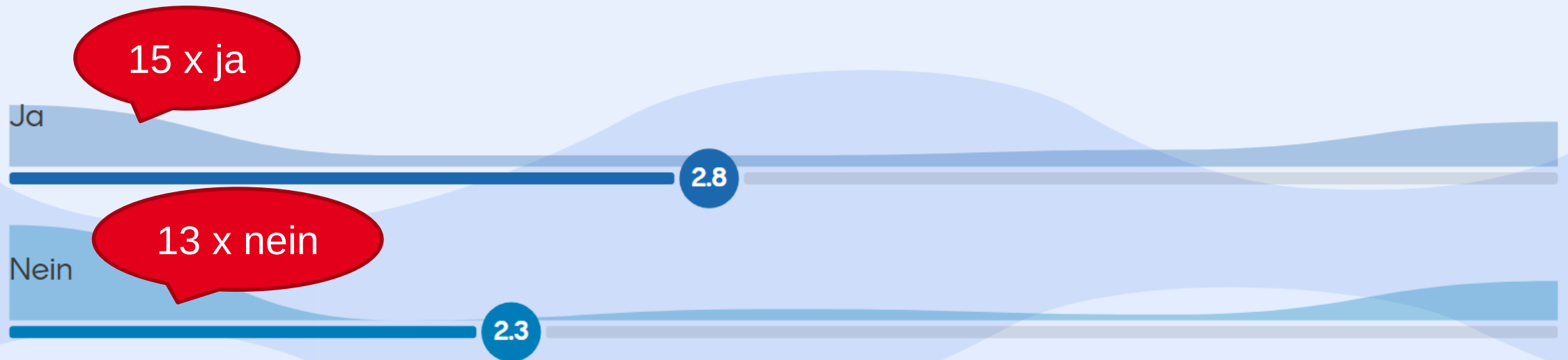
Welche Herausforderungen sehen Sie aktuell bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung in Ihrem Betrieb als Schwerbehindertenvertretung?



Machen Sie mit!

Ihre Erfahrung ist gefragt.

Arbeiten Sie bereits mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen?

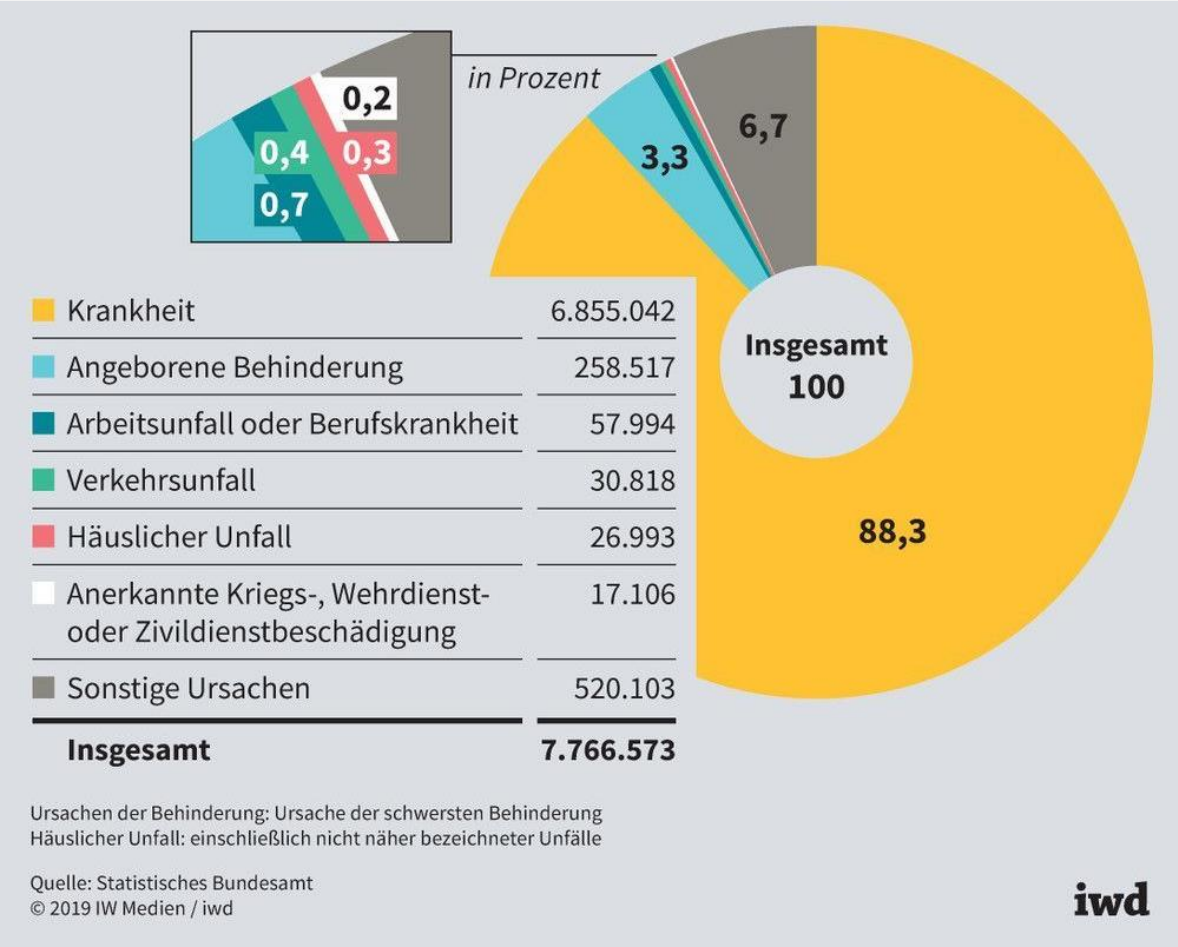


Ursachen der Schwerbehinderungen

4 Fakten



- 1. Fast 90 Prozent aller Schwerbehinderungen entstehen im Laufe des Lebens durch eine Krankheit.
- 2. Nur 3 Prozent der Beeinträchtigungen sind angeboren.
- 3. Der überwiegende Teil der Personen mit einer Schwerbehinderung ist älter als 50 Jahre
- 4. Demografiebedingt gehen in den nächsten Jahren viele Babyboomer auch unter SB in Rente.



Schwerbehinderung und Rehabilitation

Definition



Schwerbehinderte Menschen

(§ 2 Abs. 2 SGB IX)

GdB von 50



Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen

(§ 2 Abs. 3 SGB IX)

Behinderte Menschen

mit GdB 30 o. 40

mit bewilligter Gleichstellung

Rehabilitanden (§ 19 SGB III)

Aussichten, am **Arbeitsleben** teilzuhaben, sind wegen Art und Schwere der Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert und Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind notwendig (inklusive Lernbehinderte)



Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt



Ein paar schnelle Fakten zum Einstieg.

- Deutschlands Wirtschaft steckt in der Krise. Meldungen von Insolvenzen und Stellenabbau prägen die Stimmung. Doch gleichzeitig suchen viele Firmen mehr Personal.
- Im 4. Quartal 2024 konnten 1.4 mio Stellen nicht besetzt werden, weil die Unternehmen keine passenden Bewerber fanden.
- Mehr als die Hälfte der unbesetzten Stellen (rund 820.000) entfiel auf Klein- und Mittelständische Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden.
- Im Februar 2025 haben mehr als 500 Unternehmen im Zuge der Transformation einen Personalabbau prognostiziert, das betrifft mehr als 180.000 Beschäftigte.

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt



Ein paar schnelle Fakten für schwerbehinderte Menschen

- Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen trüben sich weiter ein
- 183.930 sbM arbeitslos (Februar 2025)
- Dauer der Arbeitslosigkeit sbM im Verhältnis zur allgemeinen Dauer um 95 Tage länger (353 Tage vs. 257 Tage)
- Anträge auf Kündigungen sbM bei Integrationsämtern lagen 2023 bei 21.369 (Vorjahr 17.145)
- Anzahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber 2022, die keinen sbM beschäftigten steigt auf 46.000 (+1000 im Vergleich zum Vorjahr)
- 100 Millionen Euro Teilhabe am Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen (2023)

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt



Ein paar schnelle Fakten für Rehabilitanden

- 182.951 Rehabilitanden (davon 141.626 Rehabilitanden am Übergang Schule Beruf) (Dezember 2024)
- 2,68 Milliarden Euro Reha-Budget der BA (2023)
- 2,86 Milliarden Euro für Reha-Budget der BA (2024)
- Schüler*innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf 595.700 Schuljahr 2021/2022 (2023)

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt



Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen nach Bundesländern



1. Nordrhein-Westfalen: 56.970
2. Bayern: 27.880
3. Baden-Württemberg: 16.980
4. Niedersachsen: 14.790
5. Hessen: 11.900
6. Sachsen: 9.610
7. Berlin: 8.660
8. Rheinland-Pfalz: 6.780
9. Schleswig Holstein: 5.190
10. Thüringen: 4.990
11. Brandenburg: 4.420
12. Mecklenburg-Vorpommern: 4.270
13. Sachsen-Anhalt: 3.960
14. Hamburg: 3.780
15. Saarland: 2.090
16. Bremen: 1.670

Zahlen und Daten

Menschen mit Schwerbehinderungen



Erwerbsfähigen Alter

3,1 mio. sbM (zwischen 15 und 65 Jahre)



Beschäftigung

Im Jahr 2022 waren 1,12 mio. sbM bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigt (+7000 im Vergleich zum Vorjahr).



Stille Reserve

Rund 1,6 mio. sbM die aktuell nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind.



Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber

179.000 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber 2022

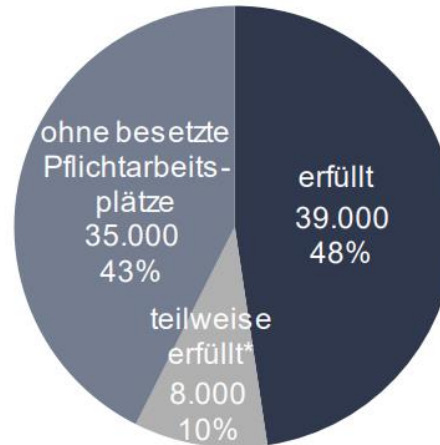


Erfüllungsquote

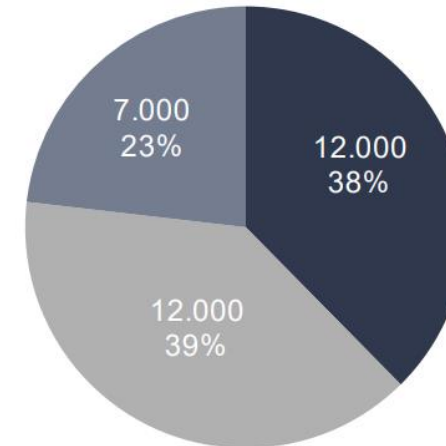
Erfüllungsquote der Beschäftigungspflicht lag 2022 bei 39,0%.

Erfüllungsquote

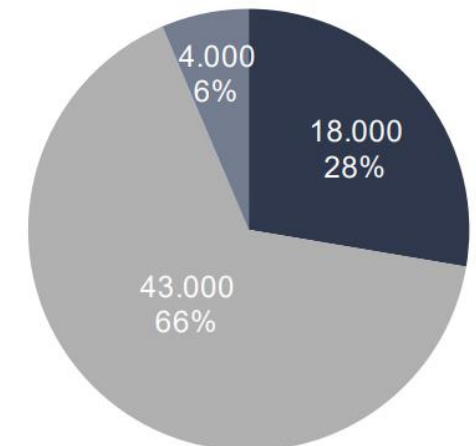
20 bis unter 40
zu zählende Arbeitsplätze



40 bis unter 60
zu zählende Arbeitsplätze



60 und mehr
zu zählende Arbeitsplätze



Klein- und mittelständische Unternehmen

Der Vergleich zwischen 2015 und 2020 zeigt, dass die Beschäftigung sbM in den vergangenen Jahren bei Kleinbetrieben stark zugenommen hat (+56.000). Dies ergibt einen Anstieg um 33 Prozent in den letzten fünf Jahren.

Abgang aus
Arbeitslosigkeit in
Beschäftigung 1.
Arbeitsmarkt

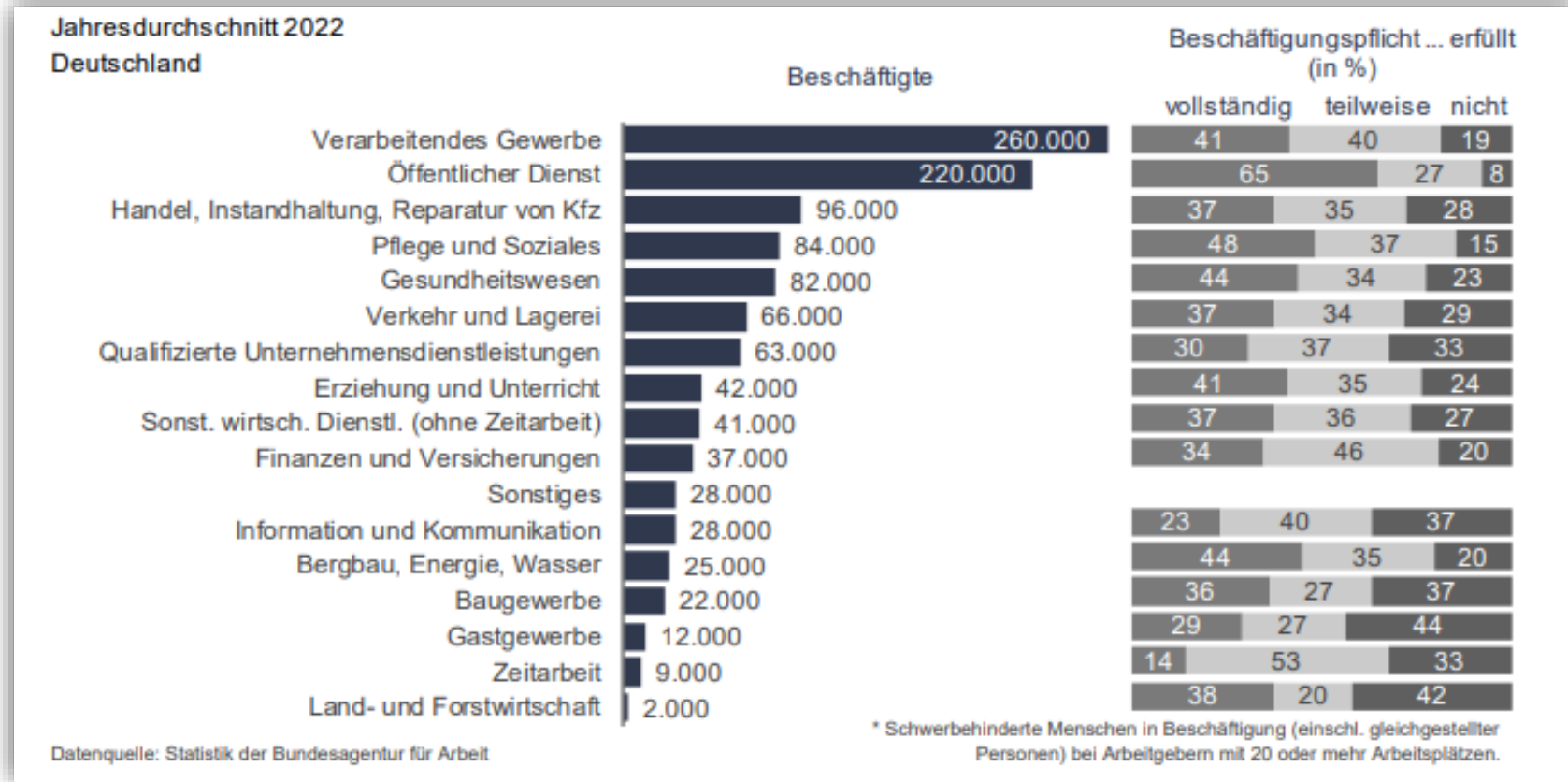
schwerbehinderte Menschen; Jahressumme 2022
Deutschland



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zahlen und Daten

Beschäftigung sbM und Erfüllungsquote



Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Wo kommen wir eigentlich her?



- Paradigmenwechsel u.a. durch**
- **UN-Behindertenrechtskonvention**
 - **Sozialgesetzbuch IX**

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Vermittlungsauftrag nach § 164 SGB IX.

1

Welches Stellenangebot möchten Sie erfassen?


**Stellenangebot ohne
Vermittlungsauftrag**
→ Keine Vermittlungsvorschläge von der Bundesagentur für Arbeit
→ Sie **verwalten** Ihr Stellenangebot **selbständig**
→ Veröffentlichung in der **Jobsuche**


**Stellenangebot mit
Vermittlungsauftrag**
→ Passende Vermittlungsvorschläge von der Bundesagentur für Arbeit
→ Sie **verwalten** Ihr Stellenangebot **gemeinsam** mit Ihrem Arbeitgeber-Service
→ Veröffentlichung in der **Jobsuche**

2

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen

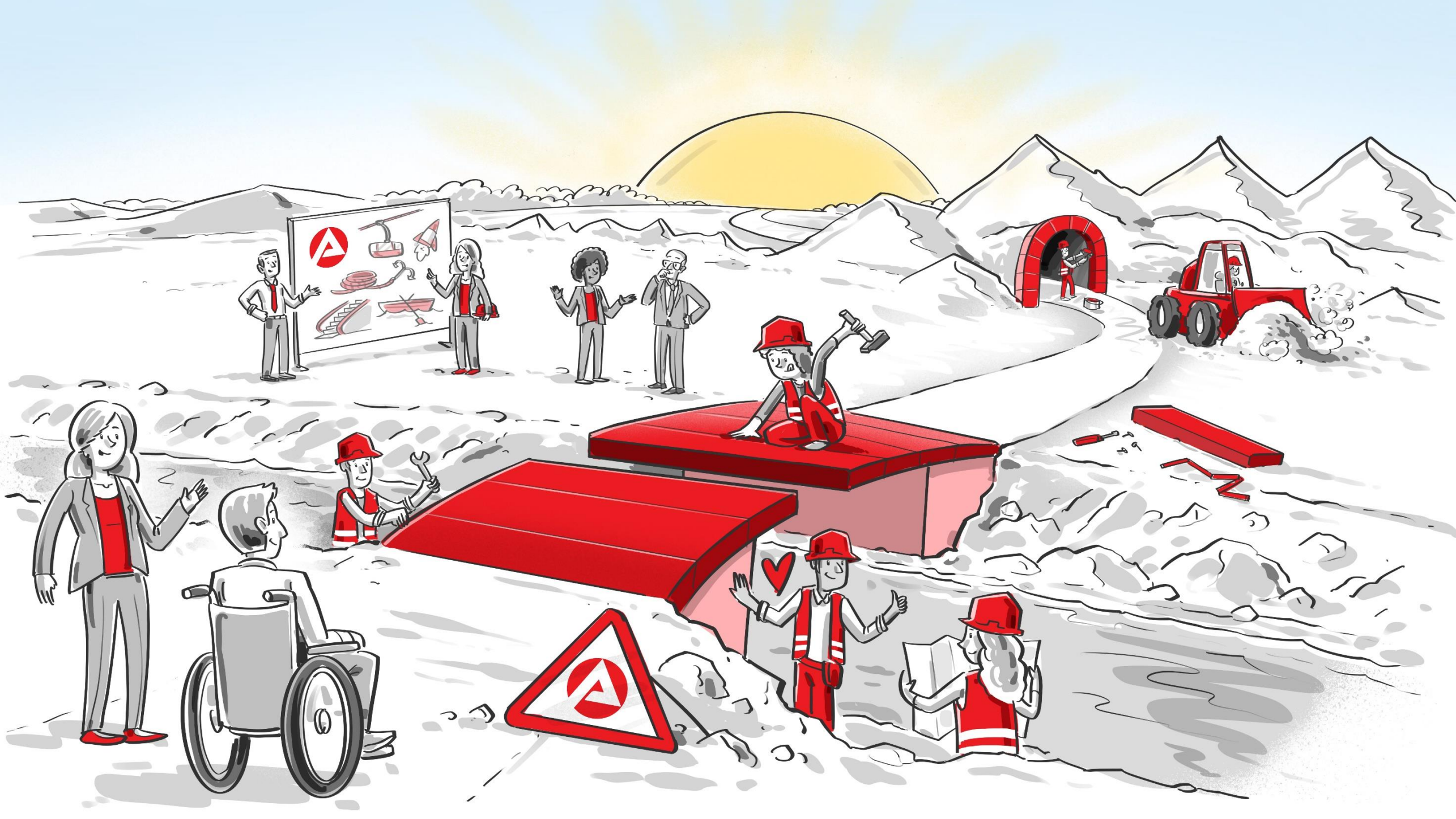
Mit dieser Angabe geben Sie schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen die Möglichkeit, explizit nach Ihrem Stellenangebot zu suchen.

☐ Diese Stelle wird **ausschließlich** schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen angeboten.

”

Vermittlung von Menschen mit Behinderungen

DIE ROLLE DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT





Bundesagentur
für Arbeit

Arbeitgeber-Services

§ 187 Abs. 5 SGB IX

(neben weiteren Hauptaufgaben im SGB II und SGB II)

(...) die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen sowie (...) Fördermöglichkeiten aufzeigen (...).

Vermittlungsauftrag



Allgemeine Vermittlung und Teams Berufliche Rehabilitation und Teilhabe, Reha/SB-Spezialisten

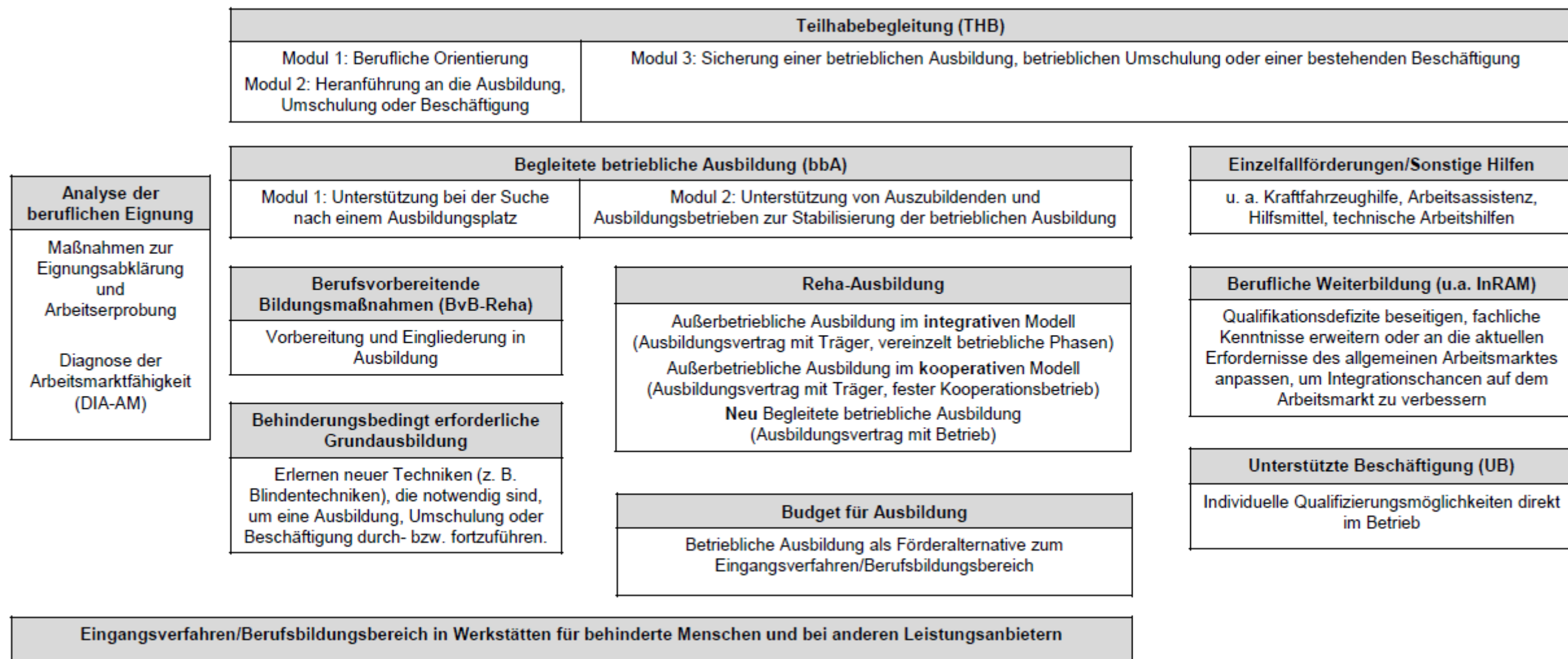
§ 187 SGB IX

(...) die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (...)

Vermittlungsauftrag

Überblick über die rehabilitationsspezifischen Förderinstrumente

– Anlage für den Fachdialog mit dem DGB vom 5.02.25



Diagnose

Berufsvorbereitung

Berufsausbildung

Eingliederung am AM

”

Vermittlung von Menschen mit Behinderungen

BEISPIEL DAS MOTIVIERT!



Bundesagentur
für Arbeit



Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber

Arbeitgeber-Services

&

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

§ 187 SGB IX

(neben weiteren Hauptaufgaben im SGB II und SGB II)



(...) die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen sowie (...) Fördermöglichkeiten aufzeigen (...).

Vermittlungsauftrag



§ 185a SGB IX

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.



Trägerunabhängiger Lotse



Von 0 auf 100 – Praxisbeispiel das motiviert!

- Ein Unternehmen aus der Region Regensburg hat innerhalb kurzer Zeit seine Beschäftigungsquote (vorher 0 von 4 Pflichtarbeitsplätzen) von schwerbehinderten Menschen von null auf hundert erfüllt.
- Der entscheidende Impuls kam durch ein Job-Speeddating für Menschen mit Behinderungen, bei dem das Unternehmen eine 28jährige Rollstuhlfahrerin mit spinaler Muskelatrophie kennenlernte. Trotz vermeintlicher unüberwindbaren Hürden entschied sich das Unternehmen, gemeinsam mit der BA, der EAA sowie dem Inklusionsamt nach Lösungen zu suchen. Es fanden gemeinsame Arbeitsmarktberatungen durch die beteiligten Akteure bei dem Unternehmen vor Ort statt. Das Ergebnis: Die junge Frau wurde als Recruiterin eingestellt.
- Dabei blieb es nicht. Inspiriert von der positiven Erfahrung sichtete das Unternehmen erneut alte Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen und konnte damit eine weitere Besetzung einer offenen Stelle erreichen. Diese bewusste Öffnung für Menschen mit Behinderungen hatte eine unerwartete Folge: Zwei Beschäftigte outeten sich und teilten dem Unternehmen mit, dass sie ebenfalls eine Schwerbehinderung haben.



Quelle: depositphotos

Job-Speed-Dating

- Weiblich
- 28 Jahre
- GdB 100
- Körperliche Beeinträchtigung
- Job-Speed-Dating



Herausforderungen und Lösungen – Kleingruppenarbeit (30 Min)



1

Erfolgreiche Vermittlung: Welche Strategien und „good practices“ gibt es bereits in Ihrem Unternehmen, in der Sie als SbV gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen erfolgreich in Arbeit zu bringen?

2

Barrieren abbauen: Welche Stolpersteine gibt es in der Praxis (Vorurteile, fehlende barrierefreie Arbeitsplätze etc.)? Wie können SbV & BA gemeinsam gegensteuern?

3

Gezielte Ansprache von Arbeitgebern: Wie können Unternehmen besser über die Potenziale und Fördermöglichkeiten informiert werden?

4

Netzwerkarbeit stärken: Wie kann die Zusammenarbeit zwischen SbV, BA, Integrationsämtern und Unternehmen weiter verbessert werden?



ELEVATOR PITCH (15 min)

- Vorstellung der Ergebnisse
- Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse max. 3 min

1

Erfolgreiche Vermittlung: Welche Strategien und „good practices“ gibt es bereits in Ihrem Unternehmen, in der Sie als SbV gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen erfolgreich in Arbeit zu bringen?

2

Barrieren abbauen: Welche Stolpersteine gibt es in der Praxis (Vorurteile, fehlende barrierefreie Arbeitsplätze etc.)? Wie können SbV & BA gemeinsam gegensteuern?

3

Gezielte Ansprache von Arbeitgebern: Wie können Unternehmen besser über die Potenziale und Fördermöglichkeiten informiert werden?

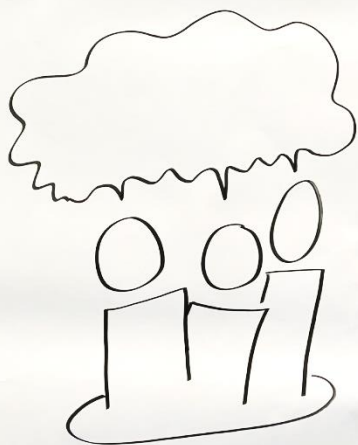
4

Netzwerkarbeit stärken: Wie kann die Zusammenarbeit zwischen SbV, BA, Integrationsämtern und Unternehmen weiter verbessert werden?

1

Welche Strategien und „good practices“ gibt es bereits bei Ihnen im Unternehmen, in der Sie (als SBU) gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen in Arbeit bringen?

- Direkten AS oder AA (Mailadresse), ideal im AG-S
- Abgleich von gemeldeten Stellen des AG's
- Bewerbungen über Jobsuche (Praxis von SGB)
- Einzelfallberatung durch Reha-Beratung
- Stellenausschreibungen vereinfachen, anpassend ... nur Mindestanforderung
- Inklusionsnetzwerk wichtig
- § 164 SGB IX
 - ↳ SBU bekommt Übersicht über Bewerbungen von AA
 - ↳ wichtig ALLE Stellen!
- Befähigung BA
 - ↳ Mit Meldung passiert nur



Bewährte Maßnahmen:

- Direkter Kontakt (Name und E-Mailadresse) zur regionalen AA und aktiver Nutzung der Jobsuche der AA
- Individuelle Beratung durch die Reha-Beratung der AA
- Inklusionsnetzwerke aktiv nutzen
- Alle Stellen nach § 164 SGB IX prüfen (auch interne Stellenausschreibungen)
- Stellenausschreibungen vereinfachen und auf Mindestanforderungen reduzieren

2.

Welche Stolpersteine gibt es in der Praxis (z.B. Unzuständigkeit, fehlende barrierefreie Arbeitsplätze usw.)?
Wie können SbV und BA gemeinsam gegensteuern?

- Unkenntnis der Ansprechpartner
- regelmäßige Besuche der BA bei AG
- Barrierefreiheit
- LTA Verfahren dauern zu lange
- gegenseitige Info über Bewerber
- Digitale Datenaustausch zw. BA und SbV
- Keine Zuständigkeit bei Härtefällen
- SbV weiß nicht welche DL es durch die BA gibt



Häufige Herausforderungen und Lösungen:

- Unklarheiten bei Ansprechpartnern → Regelmäßige Besuche der BA vor Ort bei den Arbeitgebern
- Lange Verfahren bei LTA Leistung → Effizientere Prozesse fördern
- Fehlende digitale Vernetzung zwischen AA und SbV → Digitalen Datenaustausch zwischen SbV und BA etablieren.
- Unwissenheit über BA Dienstleistungen für SbV → Mehr Transparenz schaffen

3

Wie können Unternehmen besser über die Potenziale und Förder-/Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden?

Probe

— Personalsachbearbeiter **einladen**

— BA → **aktiv** in die Dienststellen/
Betriebe
/ EAA

— **Beauftragte** des Arbeitgebers
(Inklusionsbeauftragte)

Inklusion ankommen?



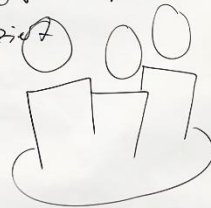
Maßnahmen für mehr Informationen:

- Personalabteilungen aktiv zum Austausch einladen
- BA und EAA stärker in die SbV Arbeit einbeziehen bzw. einbinden
- Zusammenarbeit mit Inklusionsbeauftragten forcieren

4

Wie kann die Zusammenarbeit zwischen SBV, BA, Integrationsämtern ~~usw.~~ ^{Inklusionsbeauftragte} ~~weder~~ verbessert werden?

- ⇒ BA muss sagen, was kann sie leisten
- Präsenztermine von BA für SBV
- persönliche Ansprechpartner für AG oder SBV!
- Kommunikationsweg für SBV (Durchwahl / Mail)
- BA muss selbst digital Barrierefrei sein (Prüfungen)
- BA sollte Tag der offenen Tür für SBV durchführen
- SBV kann BA einladen zu Versammlungen der SBV
- dto. für JFD oder JA
- EAA werden in den Ländern finanziert
enge Vergabe für EAA



Wichtige Verbesserungen:

- Die BA muss gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der SbV klar kommunizieren, welche Dienstleistungen sie anbieten kann
- Die SbV soll die regionale AA, EAA, IFD usw. proaktiv zum Austausch einladen, z.B. in Versammlungen einladen
- Ansprechpartner muss gegenseitig bekannt sein (z.B. AG-S Mitarbeiter) oder SbV

Hier ist Musik für die SbV drin!

1. Stellenausschreibungen anpassen an Mindestanforderungen.
2. Regionale Ansprechpartner bei BA, EAA, IFD usw. aktiv ins Unternehmen zum Austausch z.B. mit der SbV einladen.
3. Ansprechpartner im AG-S der regionalen zuständigen AA sowie EAA-Fachberater ausfindig machen und regelmäßigen Austausch proaktiv befördern.
4. Gemeinsam mit Inklusionsbeauftragten und SbV Hand in Hand die Themen im Unternehmen anpacken.
5. Alle Stellen zur Besetzung nach §164 SGB IX prüfen und der BA melden.
6. Regionale Inklusionsnetzwerke aktiv einbinden.



Linksammlung



Nützliche Internetseiten für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung.

[Statistik Bundesagentur für Arbeit – Themenseite Menschen mit Behinderungen](#)

[Inklusion in der Arbeitswelt – Publikationen des IAB](#)

[Bundesagentur für Arbeit – Menschen mit Behinderungen](#)

[Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber](#)