



Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“

Thesen zur
„Digitalisierung in der
Arbeitswelt zu Gunsten
von Älteren und Menschen
mit Behinderung“
aus der Sitzung vom 7. November 2017

An der 6. Sitzung des Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ am 7. November 2017 zum Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt zu Gunsten von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung“ nahmen teil:

die Bayerische Staatsregierung vertreten durch

- **Staatssekretär Johannes Hintersberger und**
- **Staatssekretär Franz Josef Pschierer**

Vertreterinnen und Vertretern der bayerischen Wirtschaft

- **Dr. Frank Rahmstorf (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft)**
- **Elfriede Kersch (Bayerischer Industrie- und Handelskammertag)**
- **Franz Xaver Peteranderl (Bayerischer Handwerkstag)**
- **Silke Wolf (Bayerischer Bankenverband)**
- **Erich Thanner (BMW AG)**

Vertreter der Sozialversicherung

- **Beatrix Lautenbacher (Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit)**
- **Elisabeth Häusler (Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd)**

Vertreterinnen und Vertreter aus der Wissenschaft

- **Dr. Florian Lehmer (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit)**

Vertreter der Katholischen Kirche

- **Dr. René Löffler (Katholisches Büro Bayern)**

Als Vortragsredner

- **Johannes Magin, Vorstandsvorsitzender der LAG der Integrationsfachdienste in Bayern e.V. (LAG ifd)**

Vorwort

Die Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebensbereiche des Menschen aus. Das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ hat sich zunächst mit den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt befasst – dem Bereich, in dem die Veränderungen wohl am größten sein werden. Das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ hat hierzu ein Ergebnispapier veröffentlicht. Das Ergebnispapier kann [auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration](#) sowie [auf der Seite des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie](#) abgerufen werden.

In seiner 6. Sitzung am 7. November 2017 hat das Dialogforum den Aspekt „**Digitalisierung in der Arbeitswelt zu Gunsten von Älteren und Menschen mit Behinderung**“ vertieft. Die Arbeitsmarktsituation in Bayern ist hervorragend. Auch ältere Menschen und Menschen mit Behinderung profitieren mehr und mehr von dieser Situation. Insbesondere aufgrund des demographischen Wandels und zu erwartender Fachkräftengpässe kommt es darauf an, alle Erwerbspotenziale auszuschöpfen. Wesentliches Ziel ist es, älteren Menschen eine lange Erwerbstätigkeit bei guter Gesundheit und Motivation zu ermöglichen und das große Erwerbspotenzial von Menschen mit Behinderung vollständig zu heben.

Chancen der Digitalisierung für ältere Menschen und Menschen mit Behinderung nutzen

Das Dialogforum ist sich einig, dass die Digitalisierung zahlreiche Chancen bietet, um zum einen ältere Menschen länger im Arbeitsleben zu halten und zum anderen die Inklusion von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben weiter voranzutreiben.

Diese Chancen gilt es zu ergreifen, denn für die Wettbewerbsfähigkeit Bayerns ist es unabdingbar, dass kein Erwerbspotenzial ungenutzt bleibt.


Johannes Hintersberger

Staatssekretär im Staatsministerium
für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration


Franz Josef Pschierer

Staatssekretär im Staatsministerium
für Wirtschaft und Medien,
Energie und Technologie

Herausforderungen bei älteren Menschen und Menschen mit Behinderung

Beide Gruppen – Ältere und Menschen mit Behinderung – profitieren mehr und mehr von der hervorragenden Arbeitsmarktsituation. So ist beispielsweise die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schwerbehinderten in Bayern zwischen 2008 und 2014 um 38,3 Prozent gestiegen, in ganz Deutschland im selben Zeitraum nur um 20,9 Prozent. Dennoch sind Ältere und Menschen mit Behinderung nach wie vor stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere Menschen beziehungsweise Menschen ohne Einschränkungen.

Dies hat unterschiedlichste Gründe: Bei Menschen mit Behinderung hängt es maßgeblich von Art und Schwere der Behinderung(en) ab. Bei älteren Menschen spielen – neben ggf. entstehenden gesundheitlichen Problemen – unter Umständen auch mangelnde oder veraltete Qualifikationen eine Rolle. Zusätzlich sehen sich beide Gruppen nach wie vor Vorurteilen ausgesetzt, z. B. zur Leistungsfähigkeit oder mangelnder Anpassungsfähigkeit.

Auch wenn die Herausforderungen bei Menschen mit Behinderung häufig größer sind, so gibt es doch eine nicht unerhebliche Schnittmenge zwischen beiden Gruppen – zumal der Anteil der Schwerbehinderten mit dem Alter zunimmt, da die meisten Behinderungen im Laufe des Lebens entstehen.

Digitalisierung – gesteigerte Chancen zur Arbeitsmarktteilhabe

Im Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ besteht Konsens, dass die Digitalisierung große Chancen bietet, um

- die Inklusion von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu verbessern und
- die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen lange zu erhalten.

Denn die Digitalisierung macht kompensatorische Technologien möglich, die Behinderungen oder gesundheitliche Probleme ganz oder teilweise ausgleichen können. Außerdem bieten digitale Lösungen neue Möglichkeiten, die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z. B. gemischte Teams) an die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung oder älterer Menschen anzupassen.

Die Digitalisierung bringt aber auch die Herausforderung mit sich, Menschen mit bestimmten Behinderungen (z. B. geistige Behinderungen) weiterhin ins Arbeitsleben zu integrieren. Damit das gelingt, sind gesamtgesellschaftliche Anstrengungen notwendig. Die Politik ist gefordert, weiterhin eine aktive Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung zu betreiben und die Unternehmen durch gute Rahmenbedingungen bei der Integration von Menschen mit

Behinderung zu unterstützen. In den Unternehmen muss eine inklusive Beschäftigungspolitik weiter vorangetrieben werden.

Chancen ergreifen, Förderung nutzen!

Oft sind – gerade für Menschen mit Behinderung – maßgeschneiderte Anpassungen der Arbeitsplätze nötig. Hier gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten, um finanzielle Belastungen für Unternehmen auszugleichen (vgl. Anlage 1 – Unterstützungsleistungen zur Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt).

Insbesondere bei älteren Menschen spielt zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit die lebenslange Weiterbildung eine große Rolle. Auch die alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung ist von großer Bedeutung. An Beispielen wird deutlich, wie dies gelingen kann. Die Bayerische Staatsregierung unterstützt entsprechende Projekte aus dem Arbeitsmarktfonds und dem Europäischen Sozialfonds (vgl. Anlage 2 – Ältere in der Arbeitswelt). Darüber hinaus hat die Staatsregierung zusammen mit der Wirtschaft und den Sozialpartnern bereits vor fünf Jahren die Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ ins Leben gerufen, um die Erwerbstätigkeit noch stärker in Einklang mit den Bedürfnissen einer älter werdenden Gesellschaft zu bringen.

Im Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ besteht auch Einigkeit darüber, dass der Zugang zu Informationen über Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung eine bedeutende Rolle spielt. Hier hat gute und kompetente Beratung eine Schlüsselfunktion. Mehrfachzuständigkeiten und bürokratische Hürden sind – ganz besonders mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen – möglichst zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Die bayerischen Integrationsämter (ab 1. Januar 2018: Inklusionsämter) bieten, was die Inklusion von Menschen mit Behinderung betrifft, eine sehr umfassende und kompetente Beratung an.

Prävention stärken

Vor dem Hintergrund, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen und Behinderungen häufig erst im Laufe des Lebens entstehen, erscheint es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Dialogforums besonders wichtig, die Prävention zu stärken.

Die Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd weist darauf hin, dass die Möglichkeiten, die hier seitens der Rentenversicherung bestehen, tatsächlich kaum ausgeschöpft werden. Es würden sehr wenige Anträge von Einzelpersonen gestellt und auch Unternehmen würden die

Möglichkeiten nur wenig nutzen, wenngleich Bayern bundesweiter Spitzenreiter sei. Bei jenen Unternehmen, welche die Möglichkeiten nutzen, bestehe hohe Zufriedenheit.

Die Arbeitgeber sehen hier einen erhöhten Beratungsbedarf, um die Vielfalt der Angebote der einzelnen Sozialversicherungsträger bekannter zu machen und dabei auch die richtige Auswahl treffen zu können. Hierbei müsse – gerade gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen – auch die Frage beantwortet werden können, welchen Nutzen entsprechende Maßnahmen dem einzelnen Unternehmen bringen. In diesem Zusammenhang ist es auch von großer Bedeutung, den bürokratischen Aufwand zu minimieren. Dabei können digitale Medien hilfreich sein.

Neben der verbesserten Beratung über solche Angebote erachten die Arbeitgeber eine Verzahnung aller Präventionsmaßnahmen zu einem betrieblichen Gesamtpaket als sehr sinnvoll. Auch hier können digitale Techniken gute Unterstützung bieten.

Berufliche Rehabilitation nutzen

Die Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd weist auch darauf hin, dass ihr Budget für die berufliche Rehabilitation nicht ausgeschöpft wird. Gerade für Menschen mit Behinderung oder einer drohenden Behinderung ist dieses Mittel geeignet, um einen vorhandenen Arbeitsplatz zu erhalten oder die betroffenen Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument ist von großer Bedeutung für die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

In diesem Zusammenhang wird auch auf das „Aktionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention“ hingewiesen. Das Aktionsprogramm ist [hier](#) abrufbar.

Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts weiter verbessern

Um zunehmenden Fachkräfteengpässen zu begegnen und die Kompetenzen Älterer weiter zu nutzen, ist es für die Arbeitgeber von großer Bedeutung, dass die Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts weiter verbessert werden. Es müssen insbesondere noch deutlichere Anreize für ein längeres Arbeiten im Alter gesetzt werden.

Weiterbildung stärken

Gerade zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ist – ganz besonders im Zeitalter der Digitalisierung – beständige Weiterbildung notwendig. Das Dialogforum hat sich in seiner 5. Sitzung bereits auf Thesen zur Aus- und Weiterbildung verständigt, die im entsprechenden [Thesenpapier](#) niedergelegt sind.



Unterstützungsleistungen zur Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

1. Leistungen der Integrationsämter

- Das **Integrationsamt** mit seinen sieben Außenstellen (ab 01.01.2018 in Bayern „**Inklusionsämter**“) sichert **und fördert** die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen finanziell, aber auch durch **persönliche Betreuung, Begleitung und Beratung**.
- Es unterstützt **Arbeitgeber** beispielsweise durch
 - **finanzielle Förderung** bei der **Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen** für schwerbehinderte Menschen.
 - Dabei können **behinderungsbedingte Kosten** (z. B. Kosten für spezielle Möbel oder Hilfsmittel) **bis zu 75 Prozent** (wenn der Betrieb die Beschäftigungspflicht noch nicht erfüllt) **oder sogar bis zu 90 Prozent** (wenn der Betrieb die Beschäftigungspflicht bereits erfüllt oder nicht beschäftigungspflichtig ist) **übernommen werden**.
 - **Nicht behinderungsbedingte Kosten**, die für eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung notwendig sind, können in Höhe von **bis zu 50 Prozent** der notwendigen Gesamtkosten bzw. in Höhe von **maximal 50.000 Euro pro Arbeitsplatz** (Obergrenze) übernommen werden.
 - **finanzielle Förderung** bei **Maßnahmen für die behinderungsgerechte Einrichtung/ Umgestaltung** von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.
 - **Förderung der Lohnkosten** eines Mitarbeiters mit Behinderung (bis zu 30 Prozent).
- Das Integrationsamt unterstützt auch **schwerbehinderte Arbeitnehmer** (z. B. durch technische Arbeitshilfen oder Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes).
- Das Integrationsamt **beauftragt** darüber hinaus die **Integrationsfachdienste** mit der Förderung schwerbehinderter **Menschen mit besonderen Bedarfen**.
- **Finanziert** werden die Leistungen aus der **Ausgleichsabgabe** (2016 in Bayern 75,1 Mio. Euro).

2. Sonderprogramme

- **Berufsorientierung Individuell:**
 - **Förderung der Berufsorientierung** von **Schülerinnen und Schülern mit Behinderung an allen allgemeinbildenden Schulen**.
 - **Beratung und Begleitung** der Schülerinnen und Schüler **durch den Integrationsfachdienst**, beispielsweise mit ausführlichen Stärken-Schwächen-Analysen, Praktikumsakquise, Bewerbungstraining u. v. m.
- **Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule-Beruf“**
 - Zusammen mit dem StMBW und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit werden **Schülerinnen und Schüler der Förderschulen** gefördert, damit ein **Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** gelingt.
 - Die **Teilnehmerinnen und Teilnehmer** erhalten bis zu **drei Jahre** lang **intensive individuelle Unterstützung** bei der Berufsorientierung, in Praktika sowie bei der Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz.

- **Förderung zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze:**
 - Für **Jugendliche** und **ältere Menschen mit Behinderung ab 55 Jahren** können **zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze gefördert** werden.
 - Arbeitgeber erhalten für einen **neu geschaffenen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bis zu 10.000 Euro. Werkstatt Inklusiv:**
 - Gefördert werden **sog. ausgelagerte Arbeitsplätze**, also Arbeitsplätze für schwerbehinderte Werkstattbeschäftigte in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes.
 - Werkstätten erhalten **bis zu 3.000 Euro** für jeden **neuen Außenarbeitsplatz**.
- **LASSE – Langzeitarbeitslose Schwerbehinderte Schnell Eingliedern:**
 - Besondere Unterstützung für **langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung** durch individuelles Coaching und Begleitung seitens der bayerischen Integrationsfachdienste sowie Praktika in Betrieben.
- **BÜWA – Begleiteter Übergang Werkstatt allgemeiner Arbeitsmarkt:**
 - Intensive Förderung und Begleitung von Menschen in einer Werkstatt für Behinderte, um den **Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** zu schaffen.

3. Integrationsprojekte (ab 01.01.2018 „Inklusionsbetriebe“)

- **Integrationsprojekte** sind keine „Sonderbetriebe“, sondern arbeiten wie andere Unternehmen **markt- und wettbewerbsorientiert**.
- Sie beschäftigen **mindestens 25 % schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Integrationsprojekte **können aus der Ausgleichsabgabe gefördert werden**. Sie können vom Integrationsamt Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung sowie für betriebswirtschaftliche Beratung und für „besonderen Aufwand“ (psychosoziale Begleitung der behinderten Beschäftigten) erhalten. Der Eigenanteil beträgt in der Regel mindestens 30% der förderfähigen Gesamtaufwendungen, die Gesamtförderung max. 50.000 Euro je Schwerbehinderten-Vollzeitarbeitsplatz.
- **Integrationsabteilungen** sind **besondere Abteilungen** innerhalb von Unternehmen (z.B. die Integrationsabteilung bei der Siemens AG am Standort Erlangen). Die Förderung entspricht der von Integrationsprojekten.

4. Kampagne „Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander“

- Viele Arbeitgeber sehen die Schwächen von Menschen mit Behinderung, aber nicht ihre Potenziale.
- Deshalb sind ein **stärkeres Verständnis** für Menschen mit Behinderung und vor allem ein **Bewusstseinswandel** über ihre Stärken und Potenziale notwendig.
- Dabei hilft die Kampagne „Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander“, deren Herzstück die [Webseite zur Inklusion in der Arbeitswelt](#) ist.
- Sie **hilft** auch dabei, **Vorurteile** wie z.B. zur eingeschränkten Leistungsfähigkeit oder zur (angeblichen) Unkündbarkeit **abzubauen**.
- Arbeitgeber, die sich um die Inklusion verdient gemacht haben, können mit dem **Emblem „Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander“** ausgezeichnet werden.



Ältere in der Arbeitswelt

1. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Bayern

➤ **Arbeitsmarktfonds (AMF):**

- Aus Mitteln des AMF werden **Maßnahmen zur Qualifizierung** und Arbeitsförderung für **marktbenachteiligte Menschen** unterstützt.
- Ein **besonderer Fokus** liegt dabei auch auf **älteren Menschen**.
- Weitere Schwerpunkte sind Projekte zur **Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels** auf dem regionalen Arbeitsmarkt und Projekte, die die **Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt** (Stichwort „Arbeitswelt 4.0“) in den Blick nehmen.

Beispiel: Gekai – Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege

- **Fachkräfteengpass** in der **Altenpflege** erfordert **kreative Wege**, um Altenpflegekräften auch in höherem Alter die Ausübung ihres Berufs bei guter Gesundheit zu ermöglichen.
- Ziel: Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene, damit alterskritische Arbeitsbedingungen vermieden werden, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle entwickelt und Potentiale älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal genutzt werden können.
- Das bayernweite Projekt wurde mit rund 386.000 Euro bis September 2017 gefördert.

Beispiel: „Demografiefeste Personalentwicklung – Perspektive Mensch“

- Ziel: Mit einer **lebensphasenorientierten** Personalentwicklung soll das vorhandene **Mitarbeiterpotenzial** identifiziert und dies für die Bewältigung der demografischen Veränderungen genutzt werden.
- Der Fokus liegt auf **Entwicklung** und **Erhalt nachhaltiger Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit** aller Mitarbeitenden, der Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituation und den Auswirkungen einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und richtet sich vorrangig an KMU.
- Das Projekt in der Region Hochfranken wurde mit rund 232.000 Euro bis Oktober 2017 gefördert.

➤ **Europäischer Sozialfonds (ESF):**

- In der aktuellen Förderperiode 2014-2020 wird die Förderung älterer Personen als **Querschnittsziel** behandelt.
- **Ältere** sollen **bei Projekten durchgängig** in allen Phasen der Ausarbeitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung **berücksichtigt** werden.
- So wird sichergestellt, dass mit bayerischen ESF-Projekten auf die Förderbedarfe älterer Personen in Bayern angemessen reagiert wird. Zudem wird der Förderung Älterer bei konkurrierenden Anträgen grundsätzlich ein Vorrang eingeräumt.

Beispiel: „Get (attr)active“

- Ziel: Unternehmen sollen die Notwendigkeit und Chance einer **demografiefesten und lebensphasenorientierten Personal- und Unternehmenspolitik** erkennen und die nötigen Handlungskompetenzen entwickeln. Arbeitgeber sollen zukunftsfähig und attraktiv Konzepte anbieten, die die Bedürfnisse von Arbeitskräften aus verschiedenen Lebensphasen integrieren und so dem demografischen Wandel aktiv begegnen.
- Drei Durchgänge in den Standorten Augsburg und Kempten (2017 und 2018).

2. Initiative „Ältere und Arbeitswelt“

- Die Initiative „**Ältere und Arbeitswelt**“, welche im Frühjahr 2011 vom StMAS ins Leben gerufen wurde, hat als Partner die Arbeitsgemeinschaft der HWK, BIHK, vbw, DGB und RD Bayern der BA.
- **Ziel** der Initiative ist, die **Erwerbstätigkeit** noch **stärker in Einklang mit** den Bedürfnissen einer **älter werdenden Gesellschaft** zu bringen.
- Die **Partner** haben sich **auf** eine **gemeinsame Herangehensweise** sowie auf folgende Themen **verständigt** und hierzu in 2012 ein Maßnahmenkonzept verabschiedet:
 - **Weiterbildung / Lebenslanges Lernen**
 - **Gesundheitsmanagement / Beschäftigungsfähigkeit**
 - **Demografieorientierte Arbeitsorganisation**
- **Jährlich** findet eine **Veranstaltung** bei einem der Partner zu einem **speziellen Thema statt**, um die Ideen der Initiative an die Unternehmen weiterzugeben.
- Darüber hinaus erfolgen **regelmäßige Betriebsbesuche**.
- Auf der Homepage des StMAS steht eine **Beispielsammlung** bestehender Maßnahmen zum Download zur Verfügung gestellt, die durch die Arbeitsgruppe zur Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ regelmäßig aktualisiert wird ([Link zur Beispielsammlung der Initiative Ältere und Arbeitswelt](#)).