

BAG-IF Jahrestagung 2012 am 11. bis 13.06.2012 in Bonn
So geht's weiter mit den Integrationsfirmen

Die Zukunft der Teilhabe am Arbeitsleben in Integrationsfirmen aus Sicht der BIH

Dr. Helga Seel, Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und Leiterin des LVR-Integrationsamtes

Sehr geehrter Herr Dr. Baur, sehr geehrte Frau Meyer-Johann, sehr geehrter Herr Sommer, meine sehr geehrten Damen und Herren,

ENTWICKLUNGSGESCHICHTE: DATEN UND FAKTEN

Lassen Sie mich an den Anfang meines Vortrages ein paar Daten zur Ausgangslage stellen, die dem Jahresbericht der BIH entnommen sind. Da die Zahlen für das Jahr 2011 noch nicht komplett vorliegen, beziehe ich mich auf den Jahresbericht 2010.

2002 gab es 314 bundesweit geförderte Integrationsprojekte,
2010 gab es bereits 634, davon wurden allein 51 in 2010 neu geschaffen.
24.614 Beschäftigte arbeiteten in 2010 in Integrationsunternehmen, davon waren 8.710 Menschen schwerbehindert, das sind 35,4 Prozent.
7.551 Beschäftigte zählten zur Gruppe der besonders betroffenen Menschen, das sind 86,7 Prozent. 460 Personen wechselten von einer Werkstatt für behinderte Menschen in ein Integrationsunternehmen, 431 Schüler kamen aus einer Förderschule für Menschen mit geistiger Behinderung. Erfreulicherweise stellen wir hier seit 2007 fest, dass die Zahl dieser beiden Personengruppen kontinuierlich steigt. Die Zahlen, die wir derzeit für den Jahresbericht 2011 zusammenstellen, bestätigen diese Entwicklung einmal mehr.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die hinter der Förderung von Integrationsprojekten nach dem SGB IX stehende Idee aufgeht: es gelingt den Integrationsprojekten, schwerbehinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen zu beschäftigen und wirtschaftlich erfolgreich zu sein, zumindest aber sich über Wasser zu halten; denn ein Blick auf die Zahl der Insolvenzen zeigt, dass vergleichsweise wenige Integrationsunternehmen Insolvenz anmelden mussten.

Aus Sicht der Integrationsämter kann die Förderung von Integrationsfirmen als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden.

Ich möchte zunächst auf die Gründe für den Erfolg eingehen, auf die „Gefährdungen“ und auf „Wie kann es weiter gehen?“ „Was ist zu beachten, damit es gut weiter geht?“

MARKTORIENTIERUNG ALS GRUNDAUSRICHTUNG

Aus Sicht der BIH ist die wirtschaftliche Grundausrichtung von Integrationsunternehmen hervorzuheben.

Das Modell der Integrationsprojekte ist so erfolgreich, weil es sich am Markt orientiert und eben nicht an Maßnahmen ausgerichtet ist. Diese Festlegung der Ausrichtung hat sich auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise bewährt. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass die Zahl der Integrationsprojekte, die in eine Insolvenz gegangen sind bzw. schließen mussten, äußerst gering war.

Zu beobachten ist inzwischen, dass die bisher so erfolgreiche Ausrichtung durch zunehmende Aktivitäten, Integrationsprojekte als Beschäftigungsmöglichkeit für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen alternativ zur Werkstatt für behinderte Menschen zu nutzen, gefährdet werden könnte. Dieser Trend lässt sich z.B. an Modellprojekten zum „Zuverdienst“ oder „zu ausgelagerten Arbeitsplätzen“ beobachten. Als zeitlich befristete Station auf dem Weg zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis werden ausgelagerte Arbeitsplätze seitens der Integrationsämter ausdrücklich unterstützt. Dass allerdings arbeitgeberseitig diese Beschäftigungsform ohne Personalverantwortung, ohne Arbeitgeberpflichten und in Verbindung mit den geringen Kosten wenig Anreiz für Arbeitgeber bietet, mit dem/ der Betroffenen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einzugehen, ist nicht von der Hand zu weisen.

Auch dürfen gerade vor diesem Hintergrund alternative Beschäftigungsformen nicht zum Verlust oder zur Verhinderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führen.

Von daher muss ein kritischer Blick auf ausgelagerte Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen erlaubt sein. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es doch häufig bei der Auslagerung bleibt, und - aus den verschiedensten Gründen - eben kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande kommt. Als steuerndes Element kann hier sehr wohl die Vereinbarung einer Quote gesehen werden.

BAG IF und BIH sind sich einig: die Marktorientierung unter Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche des SGB IX muss für den dauerhaften Bestand der Integrationsprojekte als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes erhalten bleiben.

BRÜCKENFUNKTION VON INTEGRATIONSFIRMEN

In Integrationsfirmen werden die schwerbehinderten Menschen ausgebildet, beschäftigt und arbeitsbegleitend betreut. Auch werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder die Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes angeboten. Unter diesem Aspekt kommt den Integrationsunternehmen eine Art Brückenfunktion zu.

Der Gesetzgeber hat diese Brückenfunktion durchaus vorgesehen. Allerdings zeigt die Praxis, dass die Fluktuation von Beschäftigten aus bestehenden Integrationsunternehmen sehr gering ist und das Hauptziel darin besteht, möglichst dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen.

Dieses Ziel halten wir auch für das richtige. Wenn von Integrationsfirmen erwartet wird, dass sie sich wirtschaftlich erfolgreich aufstellen, dann braucht es dafür qualifiziertes Personal, das bleibt. Umgekehrt würden ständige Wechsel in der Belegschaft diesem Ziel entgegen stehen.

Entgegen den Vorstellungen des Gesetzgebers bei der Einführung der Integrationsprojekte – handelt es sich bei den Arbeitsplätzen von Zielgruppenbeschäftigten in der Regel um Dauerarbeitsplätze. Dass die Zielgruppenbeschäftigten in einem Integrationsprojekt über einen Zeitraum von 2-3 Jahren qualifiziert werden, um dann zu anderen Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes zu wechseln, ist eher die Ausnahme.

TRAGFÄHIGKEIT UND UNABHÄNGIGKEIT

Integrationsunternehmen müssen wirtschaftlich erfolgreich und sozial engagiert sein. Ihnen muss es gelingen, Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität einerseits und die Schaffung und dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen und ebenso der nichtbehinderten Beschäftigten erfolgreich zu verbinden. Um dieses Spannungsfeld zu bewältigen ist es einerseits eine absolute Voraussetzung für den Start eines Integrationsprojektes eine tragfähige Geschäftsidee, ein tragfähiges Geschäftskonzept.

Die Integrationsämter unterstützen bei der Ausarbeitung – aber letzten Endes muss diese Voraussetzung vom Antragsteller kommen. Auch was die weitere Entwicklung einer Integrationsfirma angeht, sind die Integrationsämter verlässliche Begleiter.

Dennoch sind die Rollen klar verteilt: für das Integrationsunternehmen muss Ziel sein, den überwiegenden Teil ihrer laufenden Kosten selbst zu decken und nur in geringem

Umfang laufende öffentliche Zuschüsse zu benötigen. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, dass Integrationsfirmen mit einer nachhaltigen Geschäftsidee Erfolg versprechende Marktnischen besetzen und dafür tragfähige Konzepte entwickeln, die ein solides Marketing kombiniert mit einer detaillierten betriebswirtschaftlichen Planung enthalten.

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG IST UNVERZICHTBAR

Gerade die Phase der betriebswirtschaftlichen Beratung ist von wesentlicher Bedeutung für die erfolgreiche Realisierung einer Unternehmensidee. Dabei bestehen die besonderen Anforderungen auch darin, die Geschäftsidee auf ihre Realisierbarkeit und lang angelegte Tragfähigkeit im Wettbewerb am Markt hin zu prüfen und die Integrationsunternehmen sukzessive von öffentlichen Zuschüssen unabhängiger zu machen.

Deshalb spielt auch bei laufenden Projekten die betriebswirtschaftliche Beratung und Begleitung eine wichtige Rolle, zum Beispiel dann, wenn geschäftspolitische Korrekturen vorgenommen werden müssen, um das Unternehmen zu erhalten.

TEILHABECHANCEN FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN DURCH INTEGRATIONSFIRMEN

Ein wesentlicher Erfolg von Integrationsfirmen besteht darin, dass sie den Beweis erbringen, dass sich mit zielgerichteter Förderung auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes behaupten können, und dass sich Arbeitgeber dieser Zielgruppe unternehmerisch behaupten können. Wenn dabei finanzielle Förderung mit öffentlichen Geldern im Sinne eines Nachteilsausgleichs ihren Teil dazu beiträgt, ist dies nicht mehr als recht und schmälert den Erfolg keineswegs. Schließlich steht jedem Arbeitgeber, der schwerbehinderte Menschen beschäftigt, Förderung zu.

Wenn heute von Inklusion gesprochen wird, dann kann man sicherlich die Integrationsunternehmen als anschauliches Beispiel anführen für das was Inklusion meint: im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ein gemeinsames Arbeiten von behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten.

Integrationsunternehmen sind ein hervorragender Lernort für Inklusion.

Bei der Frage, wie das Miteinander gestaltet sein muss, um zu gelingen, fällt auf, dass der Fokus eher auf den Bedürfnissen der behinderten Menschen liegt. Dabei ist mir in Gesprächen immer wieder deutlich geworden, wie wichtig auch die zielgerichtete Vorbereitung und Begleitung der nichtbehinderten Beschäftigten ist. Die Tatsache in

einem Integrationsunternehmen zu arbeiten, heißt noch lange nicht, mit der besonderen Situation zurecht zu kommen, z.B. wenn der behinderte Kollege anders redet, anders arbeitet, langsamer ist.

Weiter ist zu beobachten: gerade in der Aufbauphase haben Integrationsprojekte mit einem Anteil von Zielgruppen-Beschäftigten von mehr als 25 Prozent oftmals Schwierigkeiten bei der Etablierung. Der Umfang der eingeschränkten Leistungsfähigkeit kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht voll eingeschätzt und schon gar nicht kompensiert werden. Inwieweit flexiblere Regelungen im Umgang mit der Beschäftigungsquote eine wichtige Unterstützung während der Aufbauphase leisten könnten, ist zu zumindest prüfen.

INTEGRATIONSUNTERNEHMEN ALS BEISPIEL FÜR ANDERE UNTERNEHMEN

Dass Menschen, die von ihrer Behinderung besonders betroffen sind, unter bestimmten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt erfolgreich tätig sein können, zeigen sie in Integrationsunternehmen. Und ganz offensichtlich bestehen in Integrationsunternehmen Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, dass eine größere Anzahl schwerbehinderter Menschen zusammen mit nicht behinderten Menschen im besten Sinne von Inklusion und Marktwirtschaft Dienstleistungen und Produkte gewinnbringend erarbeiten.

Dass allerdings die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nur in Integrationsunternehmen gelingen kann und eine Verstärkung der Teilhabe nur und ausschließlich über die Gründung und den Ausbau von Integrationsunternehmen erfolgen kann – so weit würde ich nicht gehen wollen.

Vielmehr wünsche ich mir, dass das, was Integrationsunternehmen vormachen, auch insoweit Früchte trägt, dass Arbeitgeber insgesamt erkennen, dass auch diese Zielgruppe „arbeitsmarkttauglich“ ist, wenn man dafür die Voraussetzungen schafft.

Von daher ist aus Sicht der Integrationsämter und verbunden mit ihrem Auftrag, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, bei der Frage: Wie geht es weiter? auch der Aspekt zu berücksichtigen, wie bzw. was andere Unternehmen von Integrationsunternehmen lernen können.

BEITRAG DER INTEGRATIONSÄMTER

Der Beitrag der Integrationsämter besteht einerseits in der Förderung eines Integrationsunternehmens aus Ausgleichsabgabemitteln, andererseits aber auch in einer fachlichen Beratung auf dem Weg dahin.

Finanziell gesehen stellten die Integrationsämter in 2010 56,4 Mio Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung, fast 8,8 Mio Euro mehr als im Vorjahr. Interessant ist die Verteilung: rund 40 Mio Euro, das sind 71 % der Gesamtförderung umfassen Zuschüsse für den besonderen Aufwand und den Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen (Minderleistungsausgleich), also die laufenden Leistungen.

Fast 15 Millionen Euro, das sind 26,5 % wurden als investive und einmalige Leistungen für den Aufbau und die Ausstattung von Arbeitsplätzen aufgewendet.

Die betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründungen aber auch für bestehende Integrationsprojekte wurde mit 1,4 Mio Euro gefördert.

Ein Blick in die Statistik zeigt allerdings eine ungleiche Verteilung:

Nur in wenigen Bundesländern – allen voran NRW, Baden-Württemberg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin - wurden im Jahr 2011 neue Integrationsprojekte gefördert und nicht überall ist die Zahl der geförderten Arbeitsplätze in bestehenden Unternehmen gestiegen. Die Anerkennung von Integrationsprojekten und die Förderung von Neugründungen wie auch des Ausbaus werden von immer mehr Integrationsämtern restriktiver behandelt.

Die Gründe dafür sind unterschiedlich:

Zunächst ist festzuhalten, dass die Initiative zur Gründung eines Integrationsprojektes regelmäßig vom Gründer ausgeht – nicht vom Integrationsamt. Auch hier sind die Aktivitäten unterschiedlich ausgeprägt.

Zum anderen legt jedes Bundesland selbstständig Schwerpunkte seines Handelns fest und zum anderen stehen einzelnen Integrationsämter schlichtweg keine Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung, um damit auch längerfristige Förderungen zusagen zu können.

Drittens ist festzustellen, dass da wo die Möglichkeit besteht, andere Finanztöpfe zu nutzen, der „Run“ auf die Gründung und den Ausbau von Integrationsfirmen gegeben ist. So etwa in NRW: Länderprogramme wie das Landesprogramm „Integration unternehmen“ in NRW und die Gelder, die damit zur Verfügung gestellt werden, wirken hier schon wie ein Motor.

FINANZIERUNG DER TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN DURCH DIE INTEGRATIONSÄMTER

Die Leistungen der Integrationsämter finanzieren sich ausschließlich aus der Ausgleichsabgabe, deren Aufkommen von der Entwicklung am Arbeitsmarkt abhängig, durch die Integrationsämter nicht steuerbar und von ihnen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben insgesamt einzusetzen ist.

Das heißt, wir sind beauftragt, mit den Leistungen zu erreichen, dass schwerbehinderte Menschen dauerhaft am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können. Dabei richtet sich die Förderung an alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, das sind Dienststellen, das sind Integrationsunternehmen, das sind Unternehmen, die nicht als Integrationsunternehmen firmieren.

Technische Arbeitshilfen, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, Investitionskostenförderung sind einmalige Leistungen. Anders verhält es sich bei den Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen oder dem so genannten Besonderen Aufwand. Dies sind laufende Leistungen, die zur Sicherung der Arbeitsplätze behinderter Menschen beitragen, um nicht zu sagen, in zahlreichen Fällen deren Erhalt ausmachen.

Die Integrationsunternehmen wie auch die behinderten Beschäftigten selbst müssen sich darauf verlassen können, dass sie diese Leistungen zumindest mittelfristig planbar erhalten können.

Unser Bestreben bei der Förderung von Arbeitsplätzen – dies gilt nicht nur für Integrationsunternehmen – muss sein, verlässliche Förderzusagen zu machen, die nicht jedes Jahr immer wieder neu auf den Prüfstand gestellt werden.

Bei der Förderung von neuen Unternehmen und der Förderung von Erweiterungen muss von daher berücksichtigt werden, was für die kommenden Jahre an Geldern fest gebunden werden muss. Unter diesem Gesichtspunkt muss jedes Integrationsamt für sich solide planen, in welchem Umfang Integrationsunternehmen neu gefördert werden können und sich je nach Haushaltslage verhalten. Dies kann Beschränkungen bei der Förderung von Integrationsprojekten bedeuten.

In der Regel macht sich eine restriktive Förderpraxis bei einzelnen Integrationsämtern auch nicht an der investiven Förderung fest, sondern eher an der Gewährung der laufenden Leistungen. Denn gerade hier geht es um eine erhebliche finanzielle Dauerbelastung der Integrationsämter, die über Jahre verlässlich einkalkuliert werden muss.

Kalkulierbar ist, dass 150 Zielgruppen-Arbeitsplätze pro Jahr laufende Leistungen in Höhe von durchschnittlich einer Million Euro nach sich ziehen. Aufgrund des Gehaltsgefüges von Zielgruppenbeschäftigten würde die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns sich merklich auf die Förderung der laufenden Leistungen auswirken.

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe sind demgegenüber aber nicht verlässlich kalkulierbar und unterliegen merklichen Schwankungen.

Gerade vor diesem Hintergrund und vor dem Hintergrund des unbestrittenen Erfolges von Integrationsfirmen darf es kein Tabu sein, über die Kostenbeteiligung anderer Kostenträger, die von der Beschäftigung der Zielgruppe in Integrationsunternehmen profitieren, offen zu sprechen. Wenn zum einen unter dem Teilhabeaspekt gerade den Integrationsunternehmen ein hohes Maß an Inklusion bescheinigt wird und zudem der volkswirtschaftliche Nutzen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Zielgruppe unbestritten ist, dann ist es nur konsequent, wenn sich weitere Arbeitsmarktakteure an der Förderung beteiligen.

BEITRAG DER INTEGRATIONSPROJEKTE

In NRW gibt es erfolgreiche Aktivitäten – auch der Integrationsämter -, verstärkt Integrationsabteilungen bei privaten Arbeitgebern aufzubauen. Diese Form von Integrationsprojekt erweist sich für beide Seiten als Gewinn: die Einbindung kommerzieller Arbeitgeber erweist sich für diesen wie auch für die Integrationsabteilung als attraktiv.

Dies sollte auch auf Bundesebene forciert werden. Die BIH steht dazu im Kontakt mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), um Unternehmen auf die Möglichkeiten und Chancen gezielt hinzuweisen und an Beispielen zu veranschaulichen. (Diese Option steht sozialen Trägern nur beschränkt zur Verfügung, da die Wirtschaftlichkeit und Marktorientierung auszuweisen ist.)

Ein weiterer Beitrag kann von den Integrationsunternehmen kommen: auch Integrationsprojekte sind aufgefordert, in Zeiten knapper werdender Mittel und in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten (wie alle anderen Unternehmen), ihre Arbeitsprozesse zu optimieren und (auch ggfs. mit unserer Unterstützung, wie z.B. Job-Coachings) ihren Personaleinsatz zu optimieren. Auch muss der vielfach durchaus feststellbare Automatismus, dass jede Investition einer Förderung durch das Integrationsamt bedarf, hinterfragt werden. Gerade in diesem Zusammenhang müssen die Integrationsämter heute restriktiver als früher prüfen und von den Integrationsunternehmen – wo es möglich ist - auch eigene Anstrengungen einfordern.

„SONDERBEHANDLUNG“ VON INTEGRATIONSUNTERNEHMEN

Hier tut sich insoweit ein Spannungsfeld auf, als wir auf der einen Seite die Normalität von Integrationsunternehmen als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes hochhalten – auf der anderen Seite aber eben doch die Besonderheiten, die ein Integrationsunternehmen ausmachen, hervorheben, vor allem dann, wenn es gilt, das was Integrationsunternehmen ausmacht, zu schützen, wenn Gefahr lauert.

Dieser Zusammenhang wird deutlich im Rahmen der neuen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Bis zu deren Inkrafttreten fand das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur Anwendung auf gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Die nunmehr geltenden Änderungen sind zurückzuführen auf die im Dezember 2008 in Kraft getretene Leiharbeitsrichtlinie der EU, die bis spätestens Dezember 2011 in deutsches Recht umgesetzt werden musste. Die neuen Regelungen gelten nunmehr für alle Unternehmen, die in dieser Branche tätig sind.

Bundesweit gibt es 27 Integrationsunternehmen, die im Geschäftsfeld Arbeitnehmerüberlassung tätig sind. Die Integrationsunternehmen sind als gemeinnützig anerkannt; es besteht ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Integrationsunternehmen und dem schwerbehinderten Beschäftigten. Der Verleih der schwerbehinderten Menschen in ein anderes Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgt dabei unter enger Begleitung durch das Integrationsunternehmen, dessen Unterstützung weniger erwerbswirtschaftliche Ziele verfolgt und auch nicht auf eine kurze zeitliche Befristung des Arbeitnehmerverleihs ausgelegt ist. Vielmehr steht im Vordergrund eine intensive Vorbereitung und Einarbeitung der schwerbehinderten Beschäftigten in Bezug auf die Tätigkeiten im Entleihbetrieb und ebenso die Möglichkeit für das Entleihunternehmen selbst, den schwerbehinderten Menschen über einen längeren Zeitraum zu erproben. Diese Zielsetzungen sind mit den neuen Regelungen des AÜG nicht vereinbar; hier steht die kurze zeitliche Befristung des Arbeitnehmerverleihs im Mittelpunkt.

Die kurze zeitliche Befristung ist ein Beispiel, dass die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung mit den neuen Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung schwer vereinbar sind.

Insgesamt ist deshalb der Frage nachzugehen, ob die Tätigkeit von Integrationsunternehmen in diesem Geschäftsbereich überhaupt dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterfällt.

SO GEHT'S WEITER !

Der Titel der Jahrestagung der BAG-IF ist nicht unbescheiden.

Darauf als Vertreterin der Integrationsämter eine abschließende, verlässliche Antwort zu geben, wäre sicherlich vermessen.

Nicht im Raum steht für uns die Frage: geht es weiter ? Dennoch stellen sich auch für die Integrationsämter die Fragen „Wie geht es weiter ? Wie kann es weiter gehen ?“

Es ist unbestritten, dass Integrationsfirmen zu einer wichtigen Handlungsform zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geworden sind. Die Entwicklung hat gezeigt, dass wir es nicht mit einer vorübergehenden Initiative zu tun haben, sondern mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich fest etabliert haben. Dies sollte darin seinen Ausdruck finden, dass man endlich von dem Begriff des „-projektes“ wekommt und hier wirklich von Unternehmen, von Firmen spricht.

Unbestritten ist auch, dass Ausgleichsabgabemittel allein die Unterstützung von Integrationsfirmen nicht werden stemmen können. Hier braucht es dringend – und wer A sagt muss auch B sagen – nicht nur handfeste Aussagen, wie wichtig Integrationsfirmen sind, sondern handfeste Zusagen über eine finanzielle Beteiligung:

- der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihrer Aufgaben,
- der überörtlichen Sozialhilfeträger, wenn damit der Wechsel in ein Integrationsunternehmen ermöglicht wird.

Mit seinem Landesprogramm „Integration unternehmen hat NRW gezeigt, was möglich ist.

BIH und BAG-IF stehen in engem Austausch:

So haben Herr Dr. Baur, Herr Sommer und Herr Stadler im März an der Vorstandssitzung der BIH teilgenommen.

Regelmäßige Treffen, Erarbeitung eines Positionspapieres, gemeinsame Tagung in 2013 waren Vereinbarungen, die wir gemeinsam umsetzen wollen. In Arbeit befindet sich ein Strategiepapier, in dem wir die gemeinsamen Positionen der BAG-IF und der BIH zur Rolle und Bedeutung von Integrationsfirmen formulieren und zum anderen die aus unserer Sicht erforderlichen Rahmenbedingungen sowie notwendige Veränderungen herausstellen wollen.

In 2013 wird der LVR einen Fachkongress in Köln ausrichten – hier sollen fachliche Fragen rund um die Entwicklung und Weiterentwicklung von Integrationsfirmen stehen. Dies in Ergänzung zur LWL-Messe, wie sie bereits in 2010 und in diesem Jahr stattgefunden hat.

Dahinter steht ein klares Bekenntnis für die Unterstützung von Integrationsfirmen – wenn ich den „behördlichen“ Zusatz „im Rahmen der Möglichkeiten“ hinzufüge, dann soll dies das Bekenntnis keineswegs schmälern, sondern Ausdruck von Bodenhaftung und Verlässlichkeit sein.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.