

Gesperrt bis zum Beginn -

Es gilt das gesprochene Wort!

**Rede von Dr. Rolf Schmachtenberg
Leiter der Abteilung V im Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

**„Der inklusive Arbeitsmarkt – Was haben wir
erreicht, was liegt noch vor uns?“**

anlässlich der Jahrestagung 2017 „Inklusionsbetriebe
– Investition in die Zukunft“
der BAG Integrationsfirmen
30. Mai 2017 in Potsdam

Redezeit: 30 Minuten

Gliederung der Rede

- Einleitung
- Ausgangssituation
- Beschäftigungssituation sbM
- Sensibilisierung der Arbeitgeber
- Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- Modellvorhaben § 11
- Inklusionsbetriebe
- Beschäftigungsalternativen
- Berufliche Orientierung
- Weitere Regelungen im BTHG
- Zuverdienst
- Schluss

(Einleitung)

Sehr geehrte Frau Ministerin Golze,
sehr geehrte Abgeordnete des Deutschen Bundestages,
liebe Verena Bentele,
sehr geehrter Herr Dr. Baur,
sehr geehrte Frau Rustige,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die freundliche Begrüßung.

Ich freue mich, heute hier zu sein und zu Ihnen sprechen zu dürfen.

Vielen Dank für die Einladung, die es mir ermöglicht hat, mal wieder einen Weg nachzufahren, der 11 Jahre, von 1990 bis 2001 mein täglicher Weg zur Arbeit war. So kann ich mich gut daran erinnern, wie mich damals Anfang der 90er Regine Hildebrandt, meine verehrte Ministerin, beschwor, mit daran zu arbeiten, dass die geschützten Abteilungen bzw. Brigaden – eine Art Vorläufer von firmeninternen Integrations-, nein besser Inklusionsbetrieben – über den Umbruch der Wende gerettet werden konnten.

Und so schließt sich auch inhaltlich und nicht nur örtlich - ein Kreis, wenn ich heute hier im Luftschiffhafen in Potsdam für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu Ihnen sprechen darf.

Es ist ja mittlerweile schon gewissermaßen Tradition, dass jemand von unserem Hause zu Gast auf der Jahrestagung der BAG IF ist und zu den aktuellen Entwicklungen der Teilhabe am Arbeitsleben spricht. Auch zu Ihrer Zuverdienst-Tagung haben Sie mich kürzlich eingeladen und mir damit die Möglichkeit gegeben, hierzu die Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vorzutragen. Das zeugt von guter Zusammenarbeit. Dafür herzlichen Dank.

Inklusionsbetriebe, so wie sie von Ihnen in Übereinstimmung mit dem Bundesteilhabegesetz schon heute bezeichnet werden, sind für mich das Beispiel schlechthin von gesetzlich verordneter Inklusion. Sieht

Stand: 13.06.2017 10:17

doch das Gesetz ein ausgewogenes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in den Inklusionsbetrieben als die zentrale Fördervoraussetzung vor. Und so freue ich mich über die Zunahme dieses Angebotes in den letzten Jahren. Er bildet sich auch ab in dem wachsenden Zuspruch Ihrer Jahrestagung heute mit über 420 Teilnehmern, vor 2 Jahren waren es noch 300 – so wurde es mir von Frau Rustige auf Nachfrage gesagt. Da es mittlerweile über 800 Inklusionsbetriebe gibt, kann umgekehrt geschlossen werden, dass doch einige der Führungskräfte auch heute bei den Betrieben geblieben sind und sich darum kümmern, dass sie laufen – irgendwie auch beruhigend für mich.

(Ausgangssituation)

Meine Damen und Herren,

mein Thema ist der inklusive Arbeitsmarkt. Daran arbeiten wir nicht nur, weil die UN-Behindertenrechtskonvention uns das vorgibt. Oder aus reiner sozialer Verantwortung heraus.

Nein, es ist auch wichtig, dass Menschen mit Behinderungen zur Wertschöpfung beitragen, wenn sie in Lohn und Brot sind. Und die Bedeutung der Arbeitskraft von Menschen mit Handicap wird in der Zukunft noch steigen, und nicht sinken.

Die Folgen des **demografischen Wandels** spüren wir auf dem Arbeitsmarkt bereits heute. Und zwar **beim Mangel an Fachkräften**. Gerade auch in den ländlichen Räumen, wie wir sie außerhalb des Berliner Umlandes beispielhaft in Brandenburg antreffen. Andererseits sind gerade bei Menschen mit Behinderungen viele Talente und Fähigkeiten ungenutzt.

Das ist nicht in Ordnung. Menschen mit Behinderungen werden ausgeschlossen. Das kann sich unsere Gesellschaft aber auch **beschäftigungspolitisch nicht leisten**.

Deswegen müssen wir hier handeln:

- Zum Teil immer noch bestehende Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen abbauen und Bewusstsein bei den Arbeitgebern erzeugen.
- Mit dem Ziel, dass sich bisheriges Verhalten ändert.
- Und dies muss flankiert werden, mit dem passenden gesetzlichen Rahmen.

Das hat der Gesetzgeber mit dem Bundesteilhabegesetz gemacht.

Darauf gehe ich gleich noch ein. Doch lassen Sie mich mit ein paar Daten beginnen, damit wir wissen wo wir stehen.

(Beschäftigungssituation sbM)

Als erstes möchte ich feststellen, dass unser System von

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe Wirkung zeigt:

- Heute sind rund 44 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt als im Jahr 2002, als dieses System eingeführt wurde.
- Entsprechend ist in diesem Zeitraum auch die Beschäftigungsquote gestiegen, nämlich von 3,8 auf 4,7 Prozent.
- Konkret waren in 2015 mit insgesamt knapp 1,2 Mio. Menschen so viele schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie noch nie zuvor.

Und auch die aktuellen Zahlen zur Arbeitslosigkeit machen Mut.

Zuletzt waren im April 2017 **163.642** schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Einen solch niedrigen Bestand hatten wir zuletzt vor gut sieben Jahren, also Ende 2009!

Das ist gut so und kann als Bestätigung dafür gelten, dass wir mit den auf den Weg gebrachten Aktivitäten auf dem richtigen Weg sind.

(Sensibilisierung der Arbeitgeber)

Doch zugleich sind es noch viel zu viele, meine Damen und Herren.

Was wir also brauchen, sind noch **mehr Arbeitgeber**, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und dabei die bestehenden Förderinstrumente zu nutzen.

Nach dem letzten Inklusionsbarometer der Aktion Mensch – der hier draußen am Stand der Aktion Lebenshilfe ausliegt - wissen **rund 15 Prozent** der Arbeitgeber nichts von den Möglichkeiten der Unterstützung durch den Staat für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Auch dies wird ein Grund dafür sein, dass immer noch rund 40.000 Betriebe trotz entsprechender Verpflichtung keinen einzigen schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Diese 40.000 Arbeitgeber sind übrigens ganz überwiegend kleine, weniger mittlere Unternehmen. Große Unternehmer erreichen regelhaft höhere Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Deswegen haben wir im Rahmen **des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention** – **kurz NAP** – 2011 zahlreiche Aktivitäten initiiert, um Arbeitgeber zu informieren, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Praxis gelingen kann.

Besonders hervorheben möchte ich dabei, dass die Wirtschaft selbst den Handlungsbedarf erkannt hat und mit der **Kampagne „Inklusion gelingt“** und dem **Projekt „Wirtschaft Inklusiv“** bei ihren Mitgliedsunternehmen dafür wirbt, mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung bereitzustellen.

Dieses Ziel verfolgt auch die Förderung der Inklusionskompetenz bei Handwerks-, Industrie- und Handelskammern sowie Landwirtschaftskammern im **Handlungsfeld 4 der Initiative Inklusion**. Werden Unternehmer von Unternehmern angesprochen, so ist das überzeugender – auch eine Anwendung des Peer-Prinzips.

Außerdem fördert das BMAS aus Mitteln des Ausgleichsfonds das Projekt „**Unternehmensnetzwerk Inklusion**“.

Das Projekt soll die Grundlage dafür bilden, dass sich ein **dauerhaftes, von Einrichtungen der Wirtschaft getragenes Beraternetz für Arbeitgeber zur betrieblichen Inklusion entwickelt**.

Das ist ganz im Sinne des weiterentwickelten Nationalen Aktionsplans „NAP 2.0“, den das Bundeskabinett am **28. Juni 2016 beschlossen** hat.

Dort wurde als Maßnahme verankert, den **Bewusstseinswandel der Arbeitgeber für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiter voranzutreiben**. Das Projekt „Unternehmensnetzwerk Inklusion“ hat genau das zum Ziel.

Alle Ressorts bringen in den NAP 2.0 Maßnahmen ein. Aktuell läuft die erste Fortschrittsüberprüfung zur Vorbereitung einer Monitoring-Besprechung aller Ressorts auf Abteilungsleiterebene.

Und natürlich beinhaltet der fortgeschriebene Aktionsplan auch das, was wir mit Gesetzgebungsvorhaben an Verbesserungen zur Teilhabe am Arbeitsleben anstreben. Damit bin ich beim Bundesteilhabegesetz.

(Bundesteilhabegesetz (BTHG))

Meine Damen und Herren,

das Bundesteilhabegesetz, oder auch BTHG, gilt als **eines der wichtigsten sozialpolitischen Gesetzgebungsvorhaben dieser 18., nun bald endenden Legislaturperiode auf Bundesebene**.

Mit dem BTHG wollen wir **weg von der Fürsorge in der Eingliederungshilfe**, weg von dem Schauen auf Defizite. Nicht mehr die Form der Angebote – „stationär“, „teilstationär“ oder „ambulanz“ -

soll über die bereit gestellten Leistungen entscheiden. Wir wollen da hinkommen, dass der **Mensch im Mittelpunkt** steht – mit dem was er kann, was er will, was er braucht. Im Behördendeutsch nennt sich das „**personenzentrierter Ansatz**“. Zugegeben: das hat mit leichter Sprache nichts zu tun.

Ganz praktisch heißt das, dass wir mit dem BTHG die Lebenssituation der Menschen mit Behinderungen verbessern.

Auch und gerade bei der **Anrechnung von Einkommen und Vermögen**:

- Bereits ab 2017 wurden die Freibeträge für Erwerbseinkommen um bis zu 260 Euro monatlich und für Barvermögen von 2.600 um 25.000 Euro auf dann 27.600 Euro deutlich erhöht.
- In einem weiteren Schritt wird ab 2020 das bisherige System durch ein neues, an das Einkommenssteuerrecht anknüpfendes Verfahren ersetzt. Dies führt für die allermeisten zu einer Besserstellung durch eine weiter verbesserte Einkommensanrechnung, eine zusätzliche Barvermögensfreigrenze von rund 50.000 Euro.
- Der Wegfall der Anrechnung des Partnereinkommens und -vermögens ab 2020 markiert am deutlichsten, dass dies keine Sozialhilfe mehr sein wird. Dort, in einem subsidiären Leistungssystem, muss immer erst einmal die unmittelbare Familie einstehen; das gilt so nicht mehr für die Eingliederungshilfe. Für die meisten, die wesentlich behindert sind, wird damit die Eingliederungshilfe zu einem System voller Nachteilsausgleiche, zu denen die Betroffenen keine Eigenleistungen mehr einbringen müssen. Denn – nicht zuletzt aufgrund ihrer Behinderung – erzielen nur die wenigsten der Menschen mit wesentlichen Behinderungen ein Einkommen von mehr als 30.000 Euro im Jahr. Und über ein Barvermögen von mehr als 50.000 Euro verfügen auch nur rund 20 % aller Deutschen.

Wer arbeitet, soll das auch auf dem Konto sehen.

Außerdem: Wenn Leistungen zur Teilhabe beantragt werden und für die Erbringung dieser Leistungen mehrere Rehaträger zuständig sind, soll **dies „wie aus einer Hand“** erfolgen. Das ist – theoretisch – bisher schon so, funktioniert in der Praxis aber oftmals nicht. Nicht selten gibt es Zuständigkeitsgerangel und das ist zum Nachteil der Betroffenen. Und das schreckt eben auch einen Arbeitgeber ab, Menschen mit Behinderungen einzustellen, wenn er fürchten muss, dass sein künftiger Mitarbeiter die notwendigen Unterstützungsleistungen nicht oder nicht rechtzeitig erhält.

Darum muss die **Zusammenarbeit der verschiedenen Rehabilitationsträger verbindlicher werden**. Sie sollen künftig nicht jeder für sich einzeln ermitteln, was jemand braucht. Sondern sie sollen das in einem Teilhabeplanverfahren gemeinsam tun. Und dann **tatsächlich die Leistungen wie aus einer Hand** erbringen.

Und zwar unter Beteiligung des Betroffenen individuell im Rahmen sogenannter Fallkonferenzen. Und dabei ist ein **einzigster Reha-Antrag ausreichend**, um dieses Verfahren in Gang zu setzen.

Um dies zu erreichen, hat der Gesetzgeber die von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes entwickelten Regeln zum SGB IX aus 2001 nun in den Gesetzestext aufgenommen. Dabei wurden Erfahrungen der Praxis berücksichtigt, um Praktikabilität zu erreichen (Beispiel: die sogenannte „Turbo-Weiterleitung“). Mit Zustimmung der Länder wurden diese Verfahrensregelungen „abweichungsfest“ im Sinne des Grundgesetzes gestaltet; sie gelten nun für alle Rehaträger unabänderlich in gleicher Weise.

Und um sicherzustellen, dass dies auch tatsächlich praktiziert wird, hat der Gesetzgeber einen Teilhabeverfahrensbericht eingeführt. Ab 2019 werden wir, dann erstmals für 2018, aufgrund dieses Berichtes mehr darüber wissen, wo es in der Zusammenarbeit gut läuft und wo etwa übermäßig viele Weiterleitungen oder überdurchschnittliche lange Bearbeitungszeiten auf einen Handlungsbedarf hinweisen. Auch

bekommen damit – im Unterschied zum bisherigen Recht – die Aufsichtsbehörden einen „Packan“, um Defizite erkennen und – hoffentlich – auch abstellen zu können.

(Modellvorhaben § 11)

Meine Damen und Herren,

Reha-Träger sollen drohende Behinderungen früh erkennen und **gezielt Maßnahmen möglichst noch vor Eintritt der Rehabilitation ergreifen.**

Zur Unterstützung dieser gesetzlichen Pflicht wird der Bund **auf fünf Jahre befristete Modellvorhaben** mit der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und der gesetzlichen Rentenversicherung fördern. Dafür stellt der Bund **bis zu 100 Mio. Euro pro Jahr und pro Rechtskreis** zur Verfügung.

Mit diesen Modellvorhaben möchten wir neue Wege ausprobieren. **Ziel ist es, bereits vor Eintritt einer chronischen Erkrankung oder Behinderung durch geeignete präventive Maßnahmen zu helfen und die Erwerbsfähigkeit zu erhalten.**

Dies ist eigentlich kein neues Thema. Doch es besteht große Übereinstimmung, dass alle bisherigen Anstrengungen nicht zu befriedigenden Lösungen geführt haben. Daher wollen wir in Vorbereitung des Förderrahmens und der Förderrichtlinie mit einer Reihe von Werkstattgesprächen die bisherigen Erfahrungen aufnehmen und Erkenntnisse zusammentragen, um die Ansatzpunkte zu identifizieren, die besonders aussichtsreich erscheinen; sei es in neuen Formen der Ansprache, neuen Fördermöglichkeiten, neuen Zusammenarbeitsformen oder besserer Verzahnung von Angeboten.

Konkret kann das bedeuten: Jobcenter-Mitarbeiter sollen **mehr Möglichkeiten** haben, wenn sie erste Anzeichen für eine Bedarfslage erkennen. Sie sollen ermutigt werden, den Betroffenen Angebote zu

machen, die über das hinausgehen, was heute möglich ist. Hier sind folgende Aktivitäten denkbar:

- Erprobung eines trägerübergreifenden Fallmanagements
- Stärkere Vernetzung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation
- Spezifische Angebote für psychisch kranke Menschen und Suchtkranke
- Coaching durch freiberufliche Experten, gesundheitliche Aufklärung, Ernährungsberatung.

Wir wünschen uns hier vor allem eine engere Verzahnung zwischen Arbeitsmarktleistungen und der GKV sowie der Rentenversicherung – also drei Rechtskreise übergreifend. Am Ende der Förderphase von 5 Jahren werden wir besser wissen, ob und wie gesetzliche Regelungen optimiert werden müssen.

(Inklusionsbetriebe)

Meine Damen und Herren,

für einen inklusiven Arbeitsmarkt ist es von ganz entscheidender Bedeutung, dass es **ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** gibt. Das ist ganz besonders für Menschen wichtig, deren Leistungsvermögen aufgrund der Behinderung eingeschränkt ist und die einen hohen Förder- und Unterstützungsbedarf haben.

Hier haben wir mit der **Unterstützten Beschäftigung und den Inklusionsbetrieben** zwei Instrumente, die solchen Menschen erfolgreich Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Inklusionsbetriebe heißen heute noch „Integrationsprojekte“. Der Wechsel der Bezeichnung war glaube ich überfällig und wird diesen Betrieben viel besser gerecht. Daher bin ich mit Ihnen heute schon einmal unserer Zeit voraus und benutze die neue Bezeichnung, die ab 2018 gelten wird.

Gerade die Inklusionsbetriebe sind wichtige Partner bei der inklusiven Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Deswegen hat uns der Deutsche Bundestag am 24. September 2015 den Auftrag gegeben, die Inklusionsbetriebe weiterzuentwickeln und besonders zu fördern. Einen Anfang haben wir dabei bereits vor das BTHG gezogen.

Im Rahmen des Programms „**Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb**“ stellen wir insgesamt **150 Mio. Euro zusätzlich** zur Verfügung. Damit in diesen Betrieben **noch mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden können.

Unter anderem für **langzeitarbeitslose schwerbehinderte** Menschen, für die wir den Zugang in die Inklusionsbetriebe mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz erleichtert haben.

Menschen, die aufgrund psychischer Beeinträchtigungen behindert oder von Behinderung bedroht sind, wurde mit diesem Gesetz der Zugang zu Inklusionsbetrieben erstmals eröffnet.

Außerdem können die Integrationsämter **die begleitende Hilfe im Arbeitsleben** in Integrationsbetrieben nun **bereits ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 12 Stunden** erbringen. Auch diese Regelung soll insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen zugutekommen und diesen eine schrittweise Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Wir werden im kommenden Quartal damit beginnen, die Wirkungen des Programms „**AlleImBetrieb**“ **wissenschaftlich evaluieren** zu lassen. Dabei werden wir auch ein besonderes Augenmerk darauf richten, unter welchen Bedingungen und in welchen Branchen Inklusionsbetriebe besonders erfolgreich arbeiten. An dieser Stelle wird uns möglicherweise auch die „Landkarte der Integrationsfirmen“ auf der Homepage der bag if als eine Art **Branchenatlas** eine Hilfe sein.

Und im Bundesteilhabegesetz haben wir geregelt, dass öffentliche Stellen künftig Inklusionsbetriebe genauso wie die Werkstätten für behinderte Menschen **bevorzugt beauftragen** können. Das stärkt die Stellung der Inklusionsbetriebe am Markt.

Auf Schritt und Tritt begegnet mir nun die Frage, wenn ich mit Kollegen aus dem Bereich der Inklusionsbetriebe, Ihnen also, spreche, was denn sein wird, wenn die Mittel des Programms „**AlleImBetrieb**“ verbraucht sein werden.

Dazu drei Punkte:

1. Vorerst sind diese Mittel noch lange nicht verbraucht; in manchen Regionen scheint die Inanspruchnahme nach dem, was ich so mitbekomme, sogar eher zögerlich zu sein.

2. kommen die Mittel aus dem Ausgleichsfonds und unterliegen sie deshalb nicht dem Prinzip von Jahresansätzen kameralistischer Haushaltsführung. Das ist auch gut so. Denn damit können die Vorhaben sorgfältig vorbereitet werden, auch wenn das Zeit in Anspruch nimmt.

3. Sorgen Sie bitte für eine qualitative hochwertige Realisierung der Möglichkeiten aus dem Programm „**AlleImBetrieb**“. Dann wird es aussichtsreich sein, die Politik dafür zu gewinnen, dann, wenn es wirklich erforderlich sein sollte, auch notwendige zusätzliche Mittel bereitzustellen. Dabei ist sehr hilfreich, dass sie selbst mit für Transparenz sorgen, was mit den Mitteln geschieht. Deswegen bin ich allen, die daran beteiligt waren, sehr dankbar für das Buch „Integrationsunternehmen als Wegweiser zur Inklusion – Wirkungen, Erfolge, Perspektiven“. Setzen Sie diese Arbeit bitte fort.

Kurzum, nehmen Sie bitte mit, dass Ihre Sorge im BMAS bekannt ist, akuter Handlungsbedarf besteht jetzt aber nicht. Seien Sie also versichert: Wir haben es im Blick.

(Beschäftigungsalternativen)

Meine Damen und Herren,

zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten sind nicht zuletzt deswegen wichtig, weil die Menschen mit Behinderung, denen bislang nur die Werkstatt offenstand, künftig mehr Wahlmöglichkeiten haben.

Diese Menschen haben künftig **drei Möglichkeiten**:

Erstens: In der Werkstatt bleiben.

Die Arbeit im geschützten Raum der Werkstätten soll für diejenigen, die das wollen und für die diese Arbeit dort der beste Weg zur beruflichen Teilhabe ist, auch in Zukunft möglich sein.

Die 2. Möglichkeit lautet: „**Andere Leistungsanbieter**“. Es gibt Menschen, die nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten möchten, warum auch immer.

Diese Menschen können künftig bei einem anderen Anbieter eine **gesetzlich klar geregelte Alternative** finden zu einer beruflichen Bildung und Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen.

Dabei gelten für einen anderen Leistungsanbieter dieselben fachlichen Anforderungen wie für Werkstätten. Auch die anderen Leistungsanbieter müssen also **qualifiziertes Fachpersonal mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation** haben und **über begleitende Dienste zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung** verfügen.

Es gibt einige wenige Ausnahmen. Zum Beispiel gilt die Mindestplatzzahl von 120 Beschäftigten nicht. Aber ich denke, das leuchtet unmittelbar ein.

Die Menschen mit Behinderungen stehen beim anderen Leistungsanbieter genauso wie sie in einer Werkstatt stehen würden. Es besteht also ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis. Und es gilt die gesetzliche Rentenversicherung zu 80 % der Bezugsgröße.

Die dritte Möglichkeit ist das „**Budget für Arbeit**“. Worum geht es dabei?

Mit dem Budget für Arbeit wollen wir die Tür zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungs- und Förderbedarf öffnen.

Kernstück des Budgets für Arbeit ist ein in der Regel **dauerhafter Lohnkostenzuschuss** an den Arbeitgeber, der bereit ist, einem voll erwerbsgeminderten Menschen eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung anzubieten, mindestens in Höhe des Mindestlohns.

Darüber hinaus wird der Mensch mit Behinderungen eine möglicherweise **dauerhafte persönliche Unterstützung** benötigen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Auch die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwendungen, etwa für eine Arbeitsassistenz, gehören zu den Leistungen im Rahmen eines Budgets für Arbeit.

Ein ganz wichtiger Punkt, den wir auch geregelt haben, ist das **garantierte Rückkehrrecht in die Werkstatt**, wenn die Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt doch nicht die richtige Entscheidung war. Menschen mit Behinderungen müssen hier kein Risiko fürchten und können die neuen Möglichkeiten gefahrlos ausprobieren.

Berufliche Orientierung

Es geht aber nicht nur darum, Werkstattbeschäftigten, die die Werkstatt verlassen wollen, den Übergang zu ermöglichen. Sondern es muss ganz entscheidend auch darum gehen, dass sich die Jugendlichen mit Behinderung schon **bei der ersten Berufswahlentscheidung** bewusst für den Weg entscheiden, der ihren Fähigkeiten, Wünschen und Neigungen am ehesten entspricht.

Das ist im günstigsten Fall eine betriebliche Ausbildung. Das kann aber auch Unterstützte Beschäftigung, ein Berufsbildungswerk oder eine Werkstatt sein. Oder es kann künftig eine Beschäftigung mit Hilfe eines Budgets für Arbeit oder eines anderen Leistungsanbieters werden.

Je mehr Möglichkeiten es aber gibt, desto wichtiger ist es, den Jugendlichen mit Behinderungen im Rahmen einer professionellen beruflichen Orientierung schon in der Schule die Alternativen für ihren künftigen Berufsweg aufzuzeigen.

Hier leistet die **Initiative Inklusion** seit 2011 Pionierarbeit.

Im Handlungsfeld 1 der Initiative werden 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds des BMAS als Anschubfinanzierung eingesetzt, um vor Ort in den Schulen Strukturen einer beruflichen Orientierung auf- bzw. auszubauen.

Und so wird das dann eine runde Sache:

- Mit der **beruflichen Orientierung** werden mittelfristig alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in Förder- und Regelschulen über ihre individuellen Möglichkeiten für den weiteren beruflichen Werdegang beraten.
- Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Anschluss an eine berufliche Orientierung gibt es aber nur, wenn es entsprechende **Beschäftigungsmöglichkeiten** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.

Hier lauten die Stichworte Unterstützte Beschäftigung, Inklusionsbetriebe und Budget für Arbeit.

- Neben dem Ausbau des Beschäftigungsangebots ist es als weitere Komponente wichtig, dass die Träger der Arbeitsvermittlung arbeitsuchende Menschen mit Behinderungen passgenau in reguläre Ausbildung oder Beschäftigung vermitteln.

Im Rahmen des **Förderprogramms der Bundesregierung zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen** entwickeln Agenturen für Arbeit, gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger fortschrittliche Konzepte, um schwerbehinderte Menschen zusätzlich zum Regelgeschäft in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Für dieses Programm, das Bestandteil der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung ist, werden bis zu 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung gestellt.

- Um bei Arbeitgebern die Bereitschaft zu erhöhen, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen, wurden wie schon von mir geschildert gezielte Maßnahmen zur Aufklärung und Beratung initiiert.
- Als Anreiz für die Arbeitgeber stellen die **Handlungsfelder 2 und 3 der Initiative Inklusion** ergänzend zu den bestehenden gesetzlichen Förderleistungen Mittel für **zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung.

Mit diesem Gesamtprogramm, das in den letzten Jahren Schritt für Schritt umgesetzt wird, greifen gezielte gesetzliche Änderungen, nachhaltige finanzielle Förderung sowie Aktivitäten aller maßgeblichen Arbeitsmarktakteure ineinander und ergänzen sich gegenseitig.

Weitere Regelungen im BTHG

Meine Damen und Herren,

über das BTHG und über unsere Projekte könnte ich noch eine Weile reden. Denn es wurden hier sehr viele Punkte vorangebracht, die für

das Leben von Menschen mit Behinderung höchst relevant sind. Von der Frühförderung bis hin zu Regelungen, nach denen bei vielen Sachverhalten künftig die Pflege von der Eingliederungshilfe umfasst sein wird. Oder dass im Zusammenhang mit dem BTHG die Leistungen zum Lebensunterhalt verbessert wurden (etwa für erwachsene Kinder, die im Haushalt ihrer Eltern leben). Um meine Redezeit zu begrenzen, möchte ich einige weitere wichtige Neuerungen nur kurz anreißen.

Mit dem BTHG haben wir auch das ehrenamtliche Engagement der **Schwerbehindertenvertretungen** gestärkt.

Insbesondere haben wir den Schwellenwert für die Freistellung der Vertrauensperson **um die Hälfte abgesenkt** (von 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100).

Verbessert wurden auch die Möglichkeiten zur **Heranziehung von Stellvertretern und zur Fortbildung**. Außerdem trägt der Arbeitgeber nun auch die Kosten einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung.

Und nicht zuletzt haben wir die Position der Schwerbehindertenvertretungen dadurch gestärkt, dass **Kündigungen**, die ohne die vorgeschriebene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen werden, **künftig unwirksam** sind.

Verbesserte Mitwirkungsmöglichkeiten gibt es auch in den **Werkstätten für behinderte Menschen**.

Die Werkstattbeschäftigten können künftig in besonders wichtigen Angelegenheiten **nicht nur mitwirken**, sondern **mitbestimmen**. Zum Beispiel bei den Entlohnungsgrundsätzen oder beim Urlaubsplan.

Der Unterschied zwischen **Mitwirkung** **Mitbestimmung** besteht darin, wer am Ende entscheidet. Bei der **Mitwirkung** kann jede Seite die Vermittlungsstelle einschalten. Diese macht einen Einigungsvorschlag, aber am Ende entscheidet die Werkstatt. Bei der **Mitbestimmung** entscheidet am Ende die Vermittlungsstelle. Das ist neu.

Darüber hinaus haben wir weitere wichtige Änderungen vorgenommen. Zum Beispiel die **Erhöhung der Zahl der Werkstatträte** in großen Werkstätten. Bisher hat ein Werkstattrat auch in großen Werkstätten höchstens 7 Mitglieder, künftig bis zu 13.

Oder die **Verbesserungen bei der Freistellung zur Fortbildung**. Bisher waren es maximal 10 Tage je Amtszeit, jetzt sind es 15 Tage.

Außerdem werden in jeder Werkstatt künftig eine **Frauenbeauftragte** und mindestens eine Stellvertreterin gewählt und zwar ausschließlich von den weiblichen Werkstattbeschäftigten.

Die Frauen dort haben dann eine eigene Ansprechpartnerin, wenn es um Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung geht, aber auch um Fälle sexueller Belästigung.

Alle diese Regelungen des Bundesteilhabegesetzes sind bereits am 30. Dezember 2016 in Kraft getreten.

Das bedeutet, dass die **nächsten Wahlen zu den Werkstatträten im Oktober schon nach den neuen Regeln** durchgeführt werden, dass also mehr Mitglieder in die Werkstatträte in den größeren Werkstätten gewählt werden können. Und, dass 2017 auch erstmals die weiblichen Werkstattbeschäftigten ihre Frauenbeauftragten wählen können.

Meine Damen und Herren,

wir haben also Einiges erreicht. Nun zur Frage: „Was liegt noch vor uns?“

Ich halte es für wichtig und sehr wünschenswert, dass sich vor allem der Beschäftigungsansatz der inklusiven Unternehmen noch weiter verbreitet.

Das neue Projekt der bag if „Inklusion durch Arbeit – MehrWert für Alle“ will die Inklusionsbetriebe bekannter machen und andere Unternehmen mit dieser Idee anstecken. Das Projekt trägt also dazu bei, dass die bestehenden Möglichkeiten, verstärkt genutzt werden und möglichst vielen Menschen zugute kommen.

(Zuverdienst)

Lassen Sie mich abschließend noch auf den Zuverdienst eingehen. Wenn Sie auf der Zuverdienst-Tagung vor ein paar Wochen waren, haben Sie meine Gedanken schon gehört. Aber ich will sie auch in diesem Rahmen noch einmal darstellen.

„Jeder Mensch will notwendig sein“. Dieses Zitat von Klaus Dörner aus dem Jahr 1994 findet sich auch in dem neuen **Fachbuch der bag if „Was tun - Zuverdienst - Chancen und Perspektiven“**. Und es ist heute wichtiger denn je. Denn „notwendig sein“ hängt ganz eng mit den Möglichkeiten zusammen, die man hat, um seine Fähigkeiten zu entfalten. Neue Ideen lagen in der Luft in den letzten Jahren. Ich bin froh, dass es uns allen gemeinsam mit dem Bundesteilhabegesetz gelungen ist, diese aufzugreifen.

Auch dadurch geben wir Menschen die Gewissheit, notwendig zu sein.

Das Wort „Zuverdienst“ steht nicht im BTHG. Gleichwohl will ich mit Ihnen überlegen, wie die neuen Maßnahmen und Möglichkeiten insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen wirken könnten.

Ich sage das mit Blick auf die sog. „**Zuverdienstfirmen**“, die im Lauf der Jahre entstanden sind, so wie es die landesspezifischen Förderbedingungen ermöglicht haben.

Zu diesem Thema wird Ihnen **Herr Gredig** morgen sicher noch ausführlich berichten.

Die Entlohnung in solchen Zuverdienstfirmen war in der Regel recht gering. Der gesetzliche Mindestlohn ist in diesen Firmen nicht mehr zu erwirtschaften.

Viele der Beschäftigungsverhältnisse sind deshalb in Betreuungsverhältnisse umgewandelt worden, die auch mit einem Statusverlust für die Betroffenen verbunden waren, so auch festgestellt im Zuverdienst-Buch.

Es ist nur ein kleiner Schritt, um in diesem Zusammenhang erneut auf den Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention zu kommen. Dort ist die Rede von einem „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt“.

Ein weiterer kleiner Schritt führt dann zu der Frage, ob wir einen „**Zwischenarbeitsmarkt**“ brauchen. Also einen separaten Arbeitsmarkt für bestimmte Menschen mit Behinderungen.

Nun frage ich mich: Inwieweit passen solche Überlegungen zu dem Ziel der Inklusion?

Inklusion bedeutet, die Sache der behinderten Menschen von Anfang an mitzudenken. Dafür zu sorgen, dass behinderte Menschen möglichst dort arbeiten können, wo andere Menschen auch arbeiten.

Dieser Grundgedanke spricht eher gegen einen besonderen Arbeitsmarkt für bestimmte Menschen mit Behinderungen.

Jetzt könnte man einwenden, dann müsste man auch die Werkstätten abschaffen. Aber: In den Werkstätten sind Tausende von Menschen beschäftigt, die mit dieser Beschäftigung recht zufrieden sind.

Hier einfach so einen Schlusstrich zu ziehen, würde den Interessen dieser Menschen nicht gerecht.

Wenn wir allerdings über neue Regelungen nachdenken, dann tun wir schon gut daran, uns gedanklich von den klaren Worten des Artikels 27 der UN-Behindertenrechtskonvention leiten zu lassen.

Deswegen fördern wir Inklusionsbetriebe, denn sie gehören zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Deswegen fördern wir ein Budget für Arbeit, denn es führt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Deswegen sensibilisieren wir Arbeitgeber, denn sie stellen die Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung, die wir für Menschen mit Behinderungen brauchen.

Meine Damen und Herren,

ich will auf Folgendes hinaus:

Fortschritt stellt sich nur ein, wenn es Menschen gibt, die von ihren Ideen überzeugt sind und versuchen, sie umzusetzen. Dann laufen Modellprojekte, die kreativ irgendwie finanziert werden.

Ein anderer greift die Idee auf, macht etwas Ähnliches und findet auch dafür eine Finanzquelle. So ist das Budget für Arbeit gewachsen: Immer mehr Länder haben es modellhaft erprobt und immer ein bisschen anders. Jetzt steht es im SGB IX - vielleicht wieder ein bisschen anders.

In allen Ländern wird man sich ein bisschen anpassen müssen. Da muss manch einer über seinen Schatten springen. Denn jeder ist natürlich von den Vorzügen seines Modells überzeugt.

Aber der Vorteil der bundeseinheitlichen Regelung liegt auf der Hand: Die gesicherte Finanzierung unter bestimmten Voraussetzungen.

Mit dem Zuverdienst ist es im Grunde nicht anders. Seit der Gedanke vor etwa 40 Jahren aufkam, gibt es unterschiedliche Projekte mit unterschiedlicher Finanzierung. Und jetzt steht auch was im SGB IX. Nicht das Wort „Zuverdienst“. Aber die Wörter „Anderer Leistungsanbieter“. Und die Wörter „Budget für Arbeit“.

Die **anderen Leistungsanbieter und das Budget für Arbeit** sind Alternativen zu Werkstätten.

Sie sind wie die Werkstätten für Menschen geschaffen, die wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden. Also für voll erwerbsgeminderte Menschen.

Nach der Definition in Ihrem Zuverdienst-Buch speist sich der Lebensunterhalt der in dieser Form beschäftigten Menschen in erster Linie aus anderen Quellen, deshalb Zuverdienst.

Dabei ist die andere Quelle in der Regel die Erwerbsunfähigkeitsrente oder die Grundsicherung. Es geht also auch hier um **voll erwerbsgeminderte Menschen** - jedenfalls in vielen Fällen.

Es könnte deshalb der Mühe wert sein zu überlegen, wie man die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Behinderungen unter den Voraussetzungen der neuen gesetzlichen Regelungen gestalten kann. Vielleicht muss da auch manch einer über seinen Schatten springen. Vielleicht schon bei der Begrifflichkeit.

Und am Ende könnten zukunftsweisende Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Behinderungen herauskommen.

Und wie gesagt: Die bundeseinheitliche Regelung hat den Vorteil einer gesicherten Finanzierung unter bestimmten Voraussetzungen. „Andere Leistungsanbieter“ könnte also in diesem Zusammenhang das Stichwort sein, das auf das etwas deutet, was noch vor uns liegt.

Schluss

Ich hoffe, ich konnte Ihnen damit verdeutlichen, dass wir mit den geschilderten Aktivitäten wichtige Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt eingeleitet haben. Und dass ich gerne zu Ihnen zu Ihrer Tagung nach Potsdam gekommen bin.

Vielen Dank, dass ich darüber reden durfte und vielen Dank, dass Sie so aufmerksam zugehört haben.