



Harms- Teilhabe am
Arbeitsmarkt

Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt

Dr. Hans-Günther Ritz

Gutachten im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung

Vorstellung wichtiger Gutachteninhalte am 3.2.2016

In Hannover

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Landesbüro Hannover

Aufbau des Gutachtens

- 1. Einleitung**
- 2. Ziel der Expertise und zentrale Ergebnisse**
- 3. Inklusiver Arbeitsmarkt - Ausgangslage und strategische Anforderungen**
- 4. Hinweise zur Vorbereitung einer neuen Strategie:
Erfahrungen mit Alternativen zur WfbM**
- 5. Anhang:
Stellungnahme zu Einzelfragen des Gutachtenauftrages**

Teil 2

Ziel der Expertise und zentrale Ergebnisse

Ziele:

- Das Gutachten „Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt“ entwickelt Vorschläge für eine stärker inklusiv orientierte Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für den Personenkreis.
- Dieser Personenkreis erhält heute Leistungen der Eingliederungshilfe für die Teilhabe am Arbeitsleben (SGB XII).
- Im Wesentlichen behandelt die Expertise die Weiterentwicklung der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und ihrer Alternativen in Richtung Öffnung und Wahlfreiheit.
- Die Vorschläge werden eingebettet in allgemeine behindertenpolitische Vorschläge wie Stärkung der Integrationsämter, kooperative Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern oder stärkere Förderung der Teilzeitarbeit



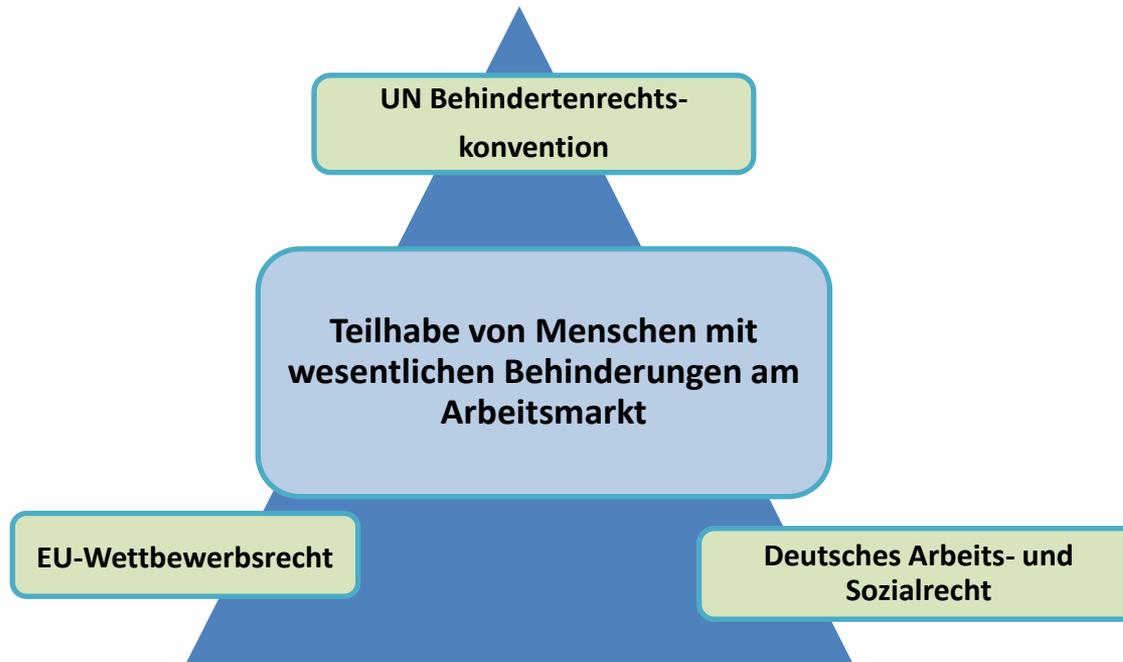
Teil 3 Inklusiven Arbeitsmarkt

Ausgangslage und strategische Anforderungen

1. Bedeutung der WfbM für die Teilhabe heute
2. Was leistet die WfbM heute sozialpolitisch für ihre Beschäftigten?
3. **Anforderungen aus unterschiedlichen Rechtszusammenhängen**
 - Deutsches Arbeits- und Sozialrecht
 - UN-Behindertenrechtskonvention
 - ❖ Menschenwürde und Teilhabe am Arbeitsleben in der UNBRK
 - ❖ Abschließende Bemerkungen des UN-Ausschuss im Staatenprüfungsverfahren vom 17. April 2015
 - EU-Wettbewerbsrecht
4. Ordnungspolitische Maßnahmen
 - 5.1 Zuständigkeit des Integrationsamtes stärken
 - 5.2 Teilzeitsektor in die Beschäftigungsstrategie einbeziehen
5. Kooperation mit den Arbeitgebern festigen



Rechtlicher Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben



Finanzpolitische Rahmenbedingung

„Die Neuorganisation der Ausgestaltung der Teilhabe zugunsten der Menschen mit Behinderung wird so geregelt, dass daraus keine neue Ausgabendynamik entsteht.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: Juli 2015)

Abschließende Bemerkungen des UN-Ausschuss im Staatenprüfungsverfahren vom 17.4.2015

WfbM-relevanten UN-Ausschuss-Punkte (S. 19/20 der Broschüre):

unter Ziff.50 b

wird die „**schrittweise Abschaffung der WfbM**“ verlangt

unter Ziff. 50 c:

wird – etwas schwierig formuliert – die Abschaffung der
Rentenprivilegierung verlangt, d.h. eigentlich die Mitnahme
auf den ersten Arbeitsmarkt

auf Seite 20 unter

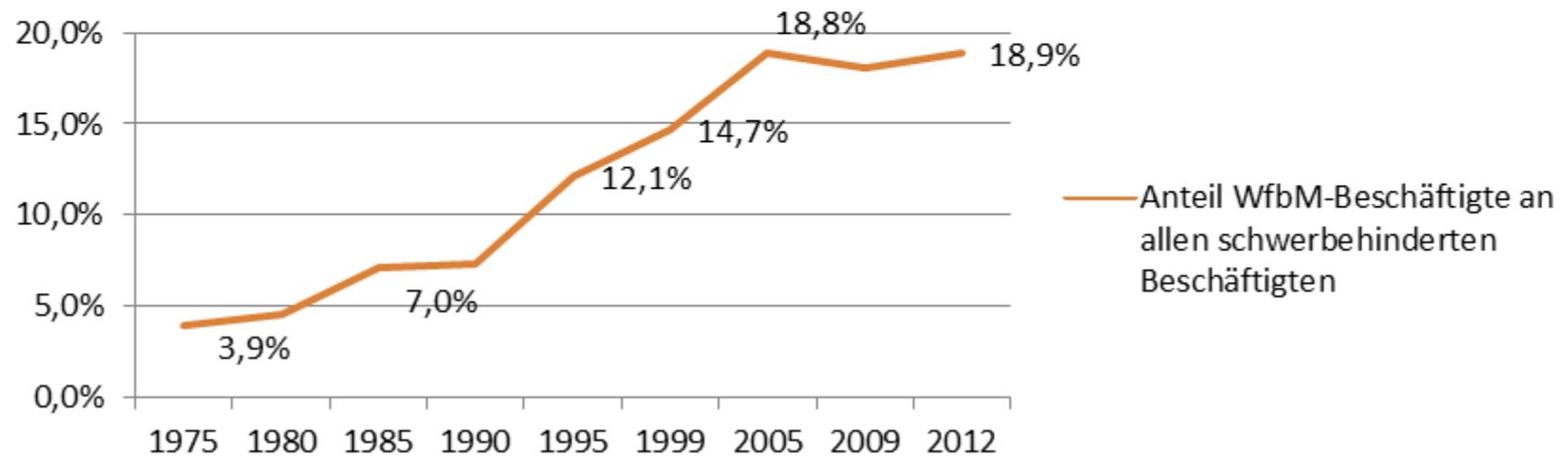
Ziff. 51/52

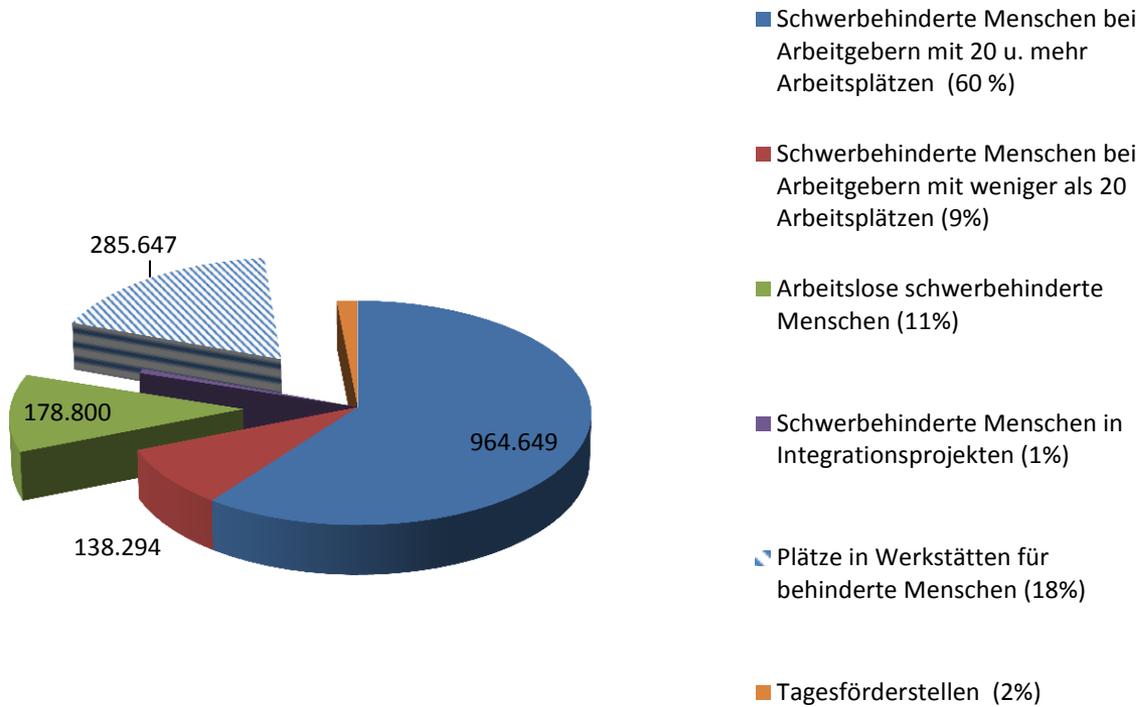
wird ebenfalls sehr schwierig formuliert, die Aufgabe des
sozialhilferechtlichen Rückgriffs wegen Leistungen der
Eingliederungshilfe gefordert.

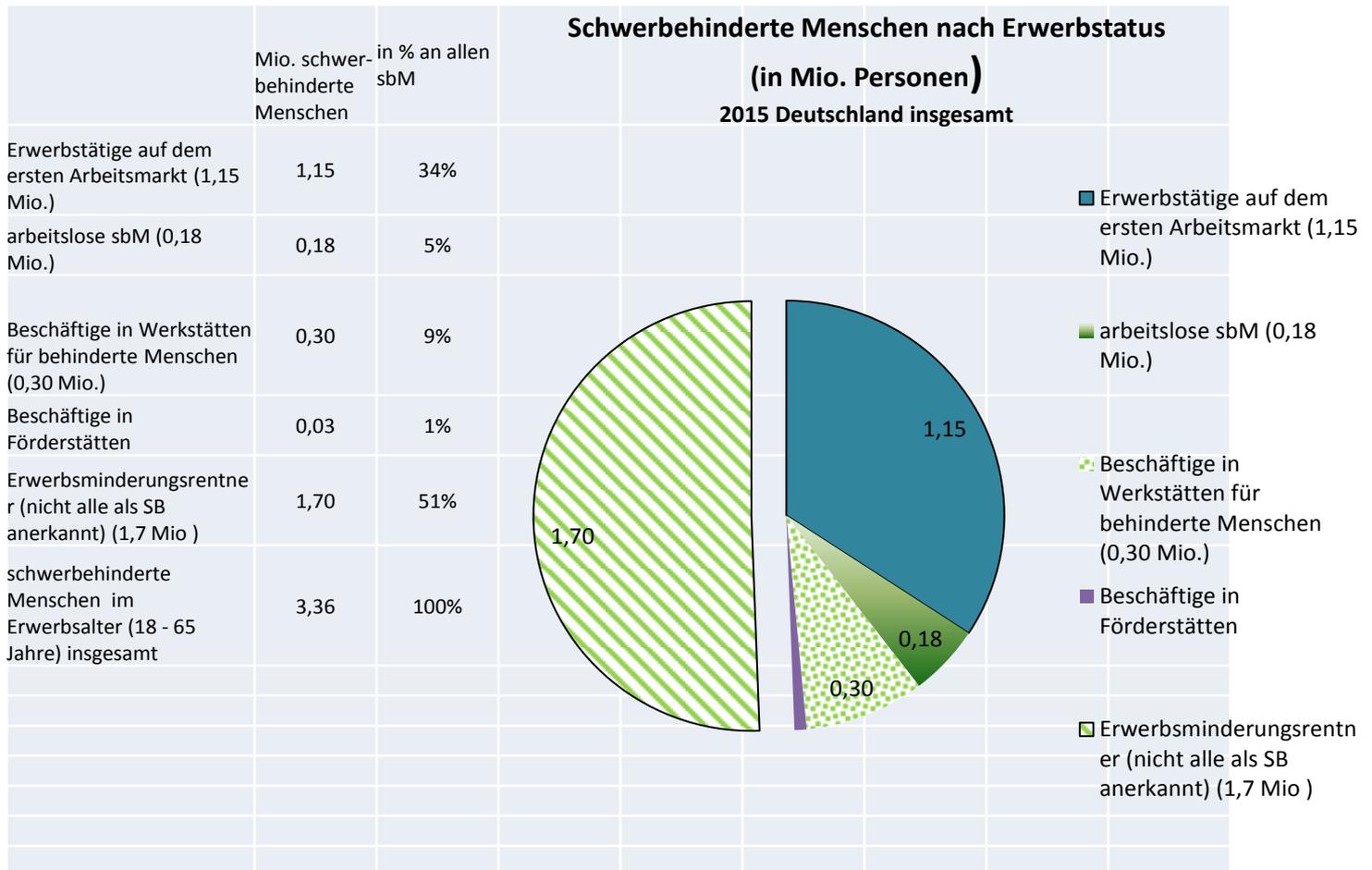
Die statistische Bedeutung der WfbM-Beschäftigten

Nachfolgend einige Zahlen zur
Bedeutung der WfbM

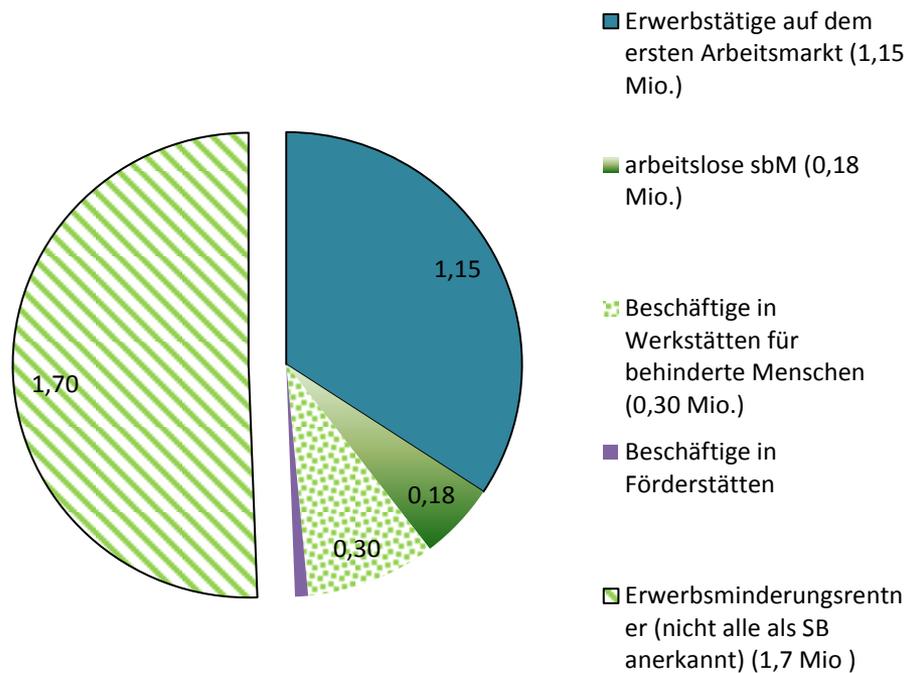
Anteil WfbM-Beschäftigte an allen schwerbehinderten Beschäftigten 1975 - 2012







Schwerbehinderte Menschen nach Erwerbstatus
(in Mio. Personen)
2015 Deutschland insgesamt



Armut, Entgelt, Erwerbsminderungsrente

Größte Hemmnis für den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt ist m.E. der **Fürsorgegrundsatz in der Eingliederungshilfe – für bestimmte Gruppen behinderter Menschen lohnt sich Arbeit nicht, da sie ab einer relativ geringen Einkommensgrenze zu den Kosten Ihrer behinderungsnotigen Unterstützung voll herangezogen werden. Der UN-Ausschuss hat dies als menschenrechtswidrig bewertet.**

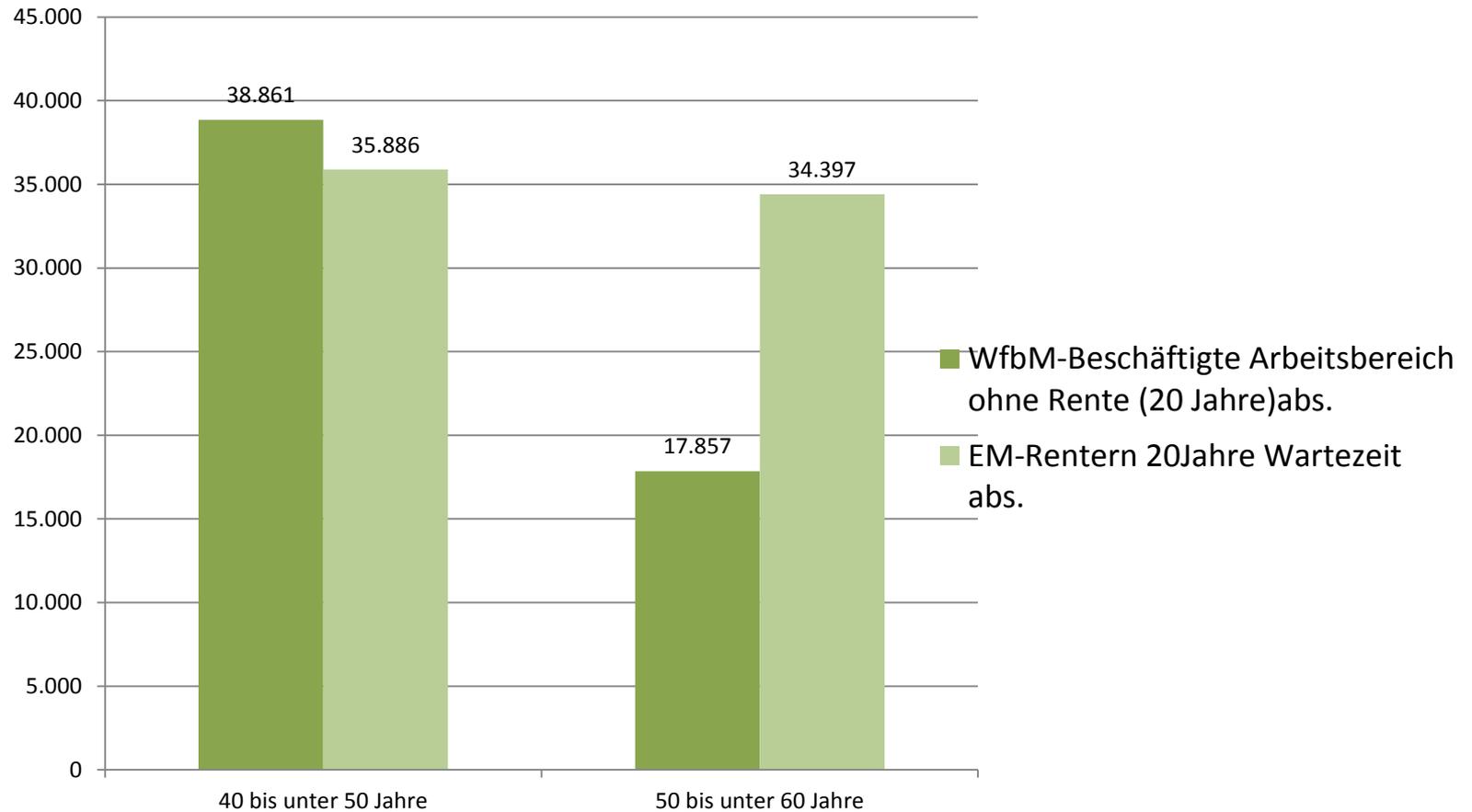
Entgelte in der WfbM im Durchschnitt bei 185 € p.m. –stagniert!

Arbeitsförderungsgeld (§ 43 SGB IX) stagniert seit 2001!

Erwerbsminderungsrente (20 Jahre Wartezeit) p.m. durchschnittlich bei 668 € -> d.h. fast immer ergänzende Grundsicherung SGB XII



Erwerbsminderungsrenten (20 Jahre Wartezeit) durchschnittliche Rentenhöhe p.m. 668 €



➤ Menschenwürde und Arbeit:

- ❖ Es besteht ein **unlösbarer Zusammenhang zwischen Menschenwürde und Selbstsorge**.
- ❖ Ausschluss von der Teilhabe am Arbeitsleben ist für jeden Menschen egal ob mit oder ohne Behinderung ein „Angriff auf seine individuelle Würde“.
(Masuch 2012, 7)
- ❖ „Art. 27 BRK zielt darauf ab, dass jedem Menschen mit Behinderung eine Chance gegeben werden muss, einen persönlichen Beitrag dazu leisten zu können, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. **Darauf, dass dieser Mensch für den Unterhalt vollständig selbst aufkommen kann, kommt es nicht an.**
- ❖ Wer es also nicht vermag, durch seinen Beitrag am Arbeitsprozess seinen Lebensunterhalt vollständig selbst zu sichern, darf nicht allein deshalb schon von Arbeit ausgeschlossen werden.
- ❖ Fehlende Förderung der Arbeitsaufnahme in Teilzeit wegen der Behinderung ist **Diskriminierung eines Menschen mit Behinderungen**, eine verbotene Diskriminierung.



Neuer Arbeitsbegriff des Art. 27 UnBRK

Der Art. 27 UnBRK verlangt für seine Umsetzung eine erweiterten Arbeitsbegriff.

Es besteht danach auf jedem Erwerbsfähigkeitsniveau ein Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben,

Die Chancen, diese Teilhabe zu realisieren, muss staatliche Politik durch geeignete Maßnahmen fördern und ermöglichen.



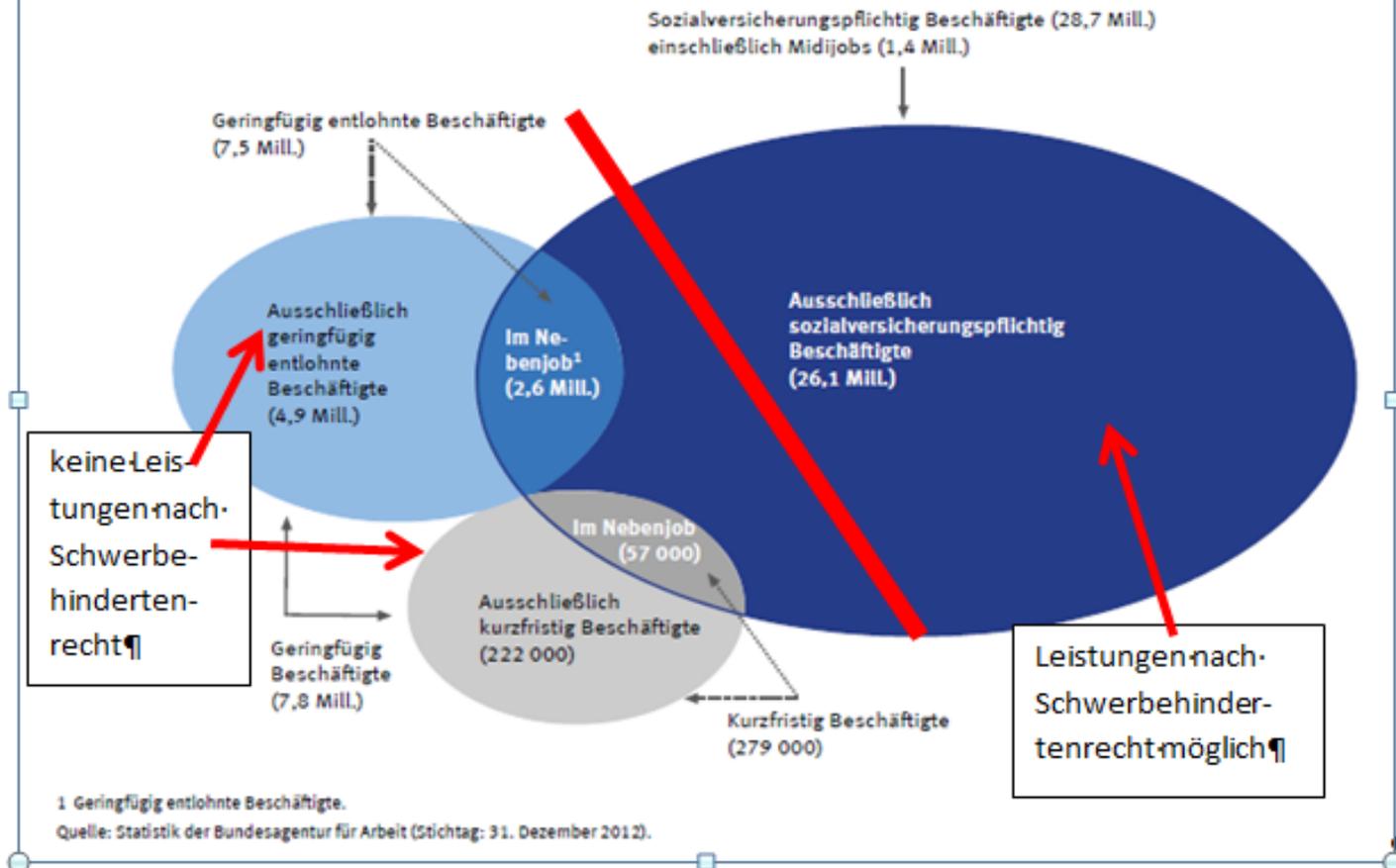
Zentrale Ergebnisse

- Der politikleitende Arbeitsbegriff muss nach der UN-Konvention an dem Zusammenhang **von Arbeit und Menschenwürde** durchgängig orientiert werden
- **Erwerbsminderung** steht dem Anspruch auf Teilhabe an Arbeit und Arbeitsentgelt nicht entgegen.
- Die **heutige restriktive Förderung von Teilhabe an Teilzeitarbeit – einschließlich Minijobs – ist nicht mit der UN-Konvention zu vereinbaren.** Teilzeitarbeit, auch geringfügige Teilzeitarbeit muss in die schwerbehindertenrechtliche Förderung einbezogen werden
- Nachstehendes Schaubild verdeutlicht wie groß die Beschäftigungsbereiche sind, auf die schwerbehindertenrechtliche Beschäftigungspflicht und Förderung ausgeweitet werden müsste.

Dr. Ritz Teilhabe am Arbeitsmarkt



Schaubild 1 Beschäftigte nach Beschäftigungsformen



Eine Einbeziehung der Minijobs in das schwerbehindertenrechtliche Beschäftigungssystem müsste deutlich unbürokratischer geregelt werden als die heutigen Regelungen für Arbeitsplätze über 18 Std. je Woche

Es müsste allerdings – am besten über die Pauschalabgabe für Minijobs – auch ein Wettbewerbsausgleich zwischen solchen Arbeitgebern herbeigeführt werden, die beschäftigen und solchen, die dies nicht tun.

Die vorgeschlagene Regelung würde vor allem auch für behinderte Menschen mit einer vollen Erwerbsminderungsrente auf unbürokratische Weise eine menschengemäße Förderung ihres Teilhabeanspruchs auf Arbeit in großem Umfang realisieren helfen.

Der Bedarf ist hier sehr hoch: jährlich treten ca. 60.000 Menschen wegen einer psychischen Behinderung in volle Rente wegen Erwerbsminderung ein.



Ausbau der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern

- **Der Weg aus der WfbM ist nur in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zu erreichen** - nicht auf Ausbau von Bußgeldoffensiven oder höherer Ausgleichsabgabe für Unternehmen
- **Wir erwarten hier, dass sich Arbeitgeber finden Menschen mit Behinderungen einzustellen, deren Beschäftigung auf normalen Arbeitsplätzen für ausgeschlossen gehalten wurde.**
- **Wenn trotzdem eingestellt wird, so setzt das hohes Vertrauen der Arbeitgeber in funktionierende, zuverlässige Unterstützung voraus.**
- **In Hamburg haben wir 2012 – 2014 sehr gute Erfahrungen gemacht, den örtlichen Arbeitgeberberatungsdienst „BIHA“ (www.Faw-biha.de) an der Umsetzung des Modellprojektes „Hamburger Budget für Arbeit“ zu beteiligen.**



Zusammenarbeit mit Arbeitgebern beim Budget für Arbeit

Beispiel Hamburg ab 2012



Gemeinsamer Flyer mit Grußworten aus Politik und Wirtschaft

Wir bitten die Hamburger Arbeitgeber um aktive Unterstützung für dieses Programm.

Detlef Scheele

Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Wir unterstützen die Integration schwerbehinderter Menschen in den Hamburger Arbeitsmarkt

Michael Thomas Fröhlich

Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UVNord)

!



Erklärung des Unternehmensverbandes Nord zum Hamburger Budget

Wir unterstützen die Integration schwerbehinderter Menschen in den Hamburger Arbeitsmarkt!

Die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt ist nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig.

Behinderte Menschen am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, sind wertvolle Mitarbeiter, die ihre Arbeit häufig noch motivierter und engagierter als andere verrichten.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Fachkräfteverknappung können wir es uns nicht leisten, vorhandene Potentiale ungenutzt zu lassen. Einbeziehung statt Ausgrenzung ist deshalb nicht nur sozialpolitisch, sondern auch ökonomisch dringend geboten.

UVNord wird das Hamburger Budget für Arbeit aktiv unterstützen.

Michael Thomas Fröhlich

Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UVNord)



Programmelemente für ein Budget für Arbeit

Programmelemente im Hamburger Budget für Arbeit (Modellphase 2012 - 2014)

	Programmelemente
1	Systematische Informationsangebote an die WfbM-Beschäftigten
2	Dauerhafter Lohnkostenzuschuss bis zu 70 Prozent des Arbeitgeberbruttogehalts (max. 1.100 Euro p. m.)
3	Kontinuierliche Arbeitsbegleitung durch IFD oder WfbM
4	Nur Förderung mindestens bei Mindestlohn
5	Uneingeschränktes und schriftlich zugesichertes Rückkehrrecht in die WfbM
6	Verpflichtende Rentenberatung durch die Deutsche Rentenversicherung vor Budgeteintritt
7	Prämien an Arbeitgeber von montl. 230 €, wenn keine Ausgleichsabgabe durch die Einstellung gespart wird
8	Einbeziehung der WfbM, IFD und besonderer Beratungsprojekte in die „Vermarktung“ des Programms
9	Unterstützung der Programmdurchführung durch den Unternehmensverband Nord
10	Wissenschaftliche Modellbegleitung und Programmevaluation



Herzlichen Dank für Ihre Geduld und
Aufmerksamkeit

Drei Merksätze als Zusammenfassung:

Teilzeitarbeit schwerbehindertenrechtlich fördern

**Mit den Arbeitgebern kooperieren – auch- beim Budget für
Arbeit und der Beruflichen Orientierung**

**Armut wegen der Behinderung sozialpolitisch überwinden
– sozialhilferechtlichen Rückgriff schnell und vollständig
abschaffen**





Beschäftigte schwerbehinderter Menschen insgesamt 2012/2013

	absolut	in Prozent
Schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 u. mehr Arbeitsplätzen (60 %)	964.649	60%
Schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen (9%)	138.294	9%
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen (11%)	178.800	11%
Schwerbehinderte Menschen in Integrationsprojekten (1%)	10.164	1%
Plätze in Werkstätten für behinderte Menschen (18%)	285.647	18%
Tagesförderstellen (2%)	24.432	2%
Beschäftigte schwerbehinderte Menschen insgesamt	1.601.986	100%
Nachrichtlich: Schwerbehinderte Menschen 15 - 65 Jahre (31.12.2011)	3.271.921	

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BIH, BAG WfbM; Stat. Bundesamt



Teilhabe an Arbeit: sehr hoher Anteil WfbM **19 %**

Seit 1990 steigt der WfbM Anteil aller Menschen mit Behinderungen in Arbeit: **von 7% auf ca. 19 % (2012)**

Alle Maßnahmen der letzten 15 Jahre haben diesen Trend nicht gestoppt.

Diskutierte Maßnahmen mit Potential:

- **Budget für Arbeit** (mit vorgelagerten Außenarbeitsplätzen)
- **Berufliche Orientierung** für schwerbehinderte Jugendliche



Übersicht				
Besetzte und freie Pflichtplätze, Istquote und Arbeitsplätze nach Größenklasse des Arbeitgebers				
				2013
Größenklasse Arbeitsplätze	besetzte Pflichtplätze	freie Pflichtplätze	Ist - Quote	Arbeitsplätze insgesamt
20 bis unter 40	36.203	23.392	2,9	1.263.215
40 bis unter 60	40.269	20.716	3,1	1.298.083
60 bis unter 100	61.149	31.295	3,5	1.732.673
100 bis unter 250	129.190	57.400	3,9	3.290.376
250 bis unter 500	107.283	35.026	4,3	2.476.311
500 bis unter 1000	111.821	25.919	4,8	2.339.941
1.000 bis 10.000	280.788	45.988	5,3	5.327.646
10.000 und mehr	249.362	15.603	6,2	4.028.272
insgesamt	1.016.065	255.340	4,7	21.756.517
Nur Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen - (§ 80 Abs. SGB IX)				
Arbeitgeber unter 20 Arbeitsplätzen beschäftigen weitere 138.294 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. (Erhebung 2010)				
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, April 2015; eigene Berechnungen				

