



Ritz- Teilhabe am Arbeitsmarkt

# **Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt**

Dr. Hans-Günther Ritz

**Gutachten im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung**

Stand 18.06.2015

## **Einleitung**

**Teil I      Ziel der Expertise und zentrale Ergebnisse**

**Teil II      Ausgangslage und  
strategische Anforderungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt**

**Teil III     Die praktische Vorbereitung einer neuen Strategie:  
Erfahrungen mit Alternativen zur WfbM**

## Teil I 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.

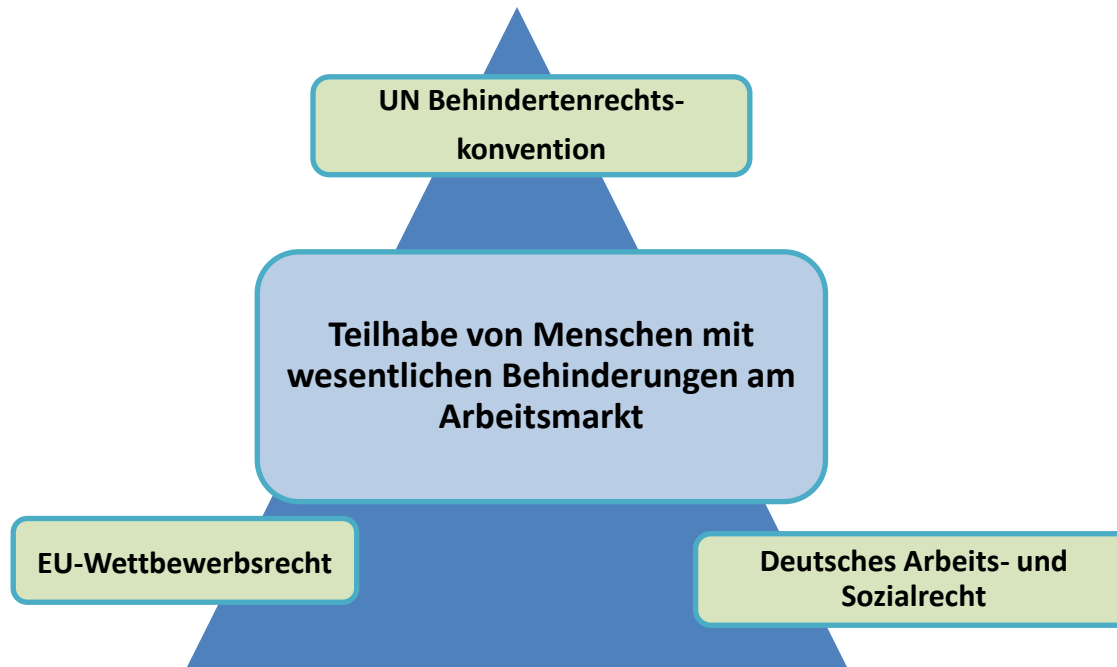


## Teil II Ausgangslage und strategische Anforderungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt

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 Beschäftigung Strategie einbeziehen
5. Kooperation mit den Arbeitgebern festigen



# Rechtlicher Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben

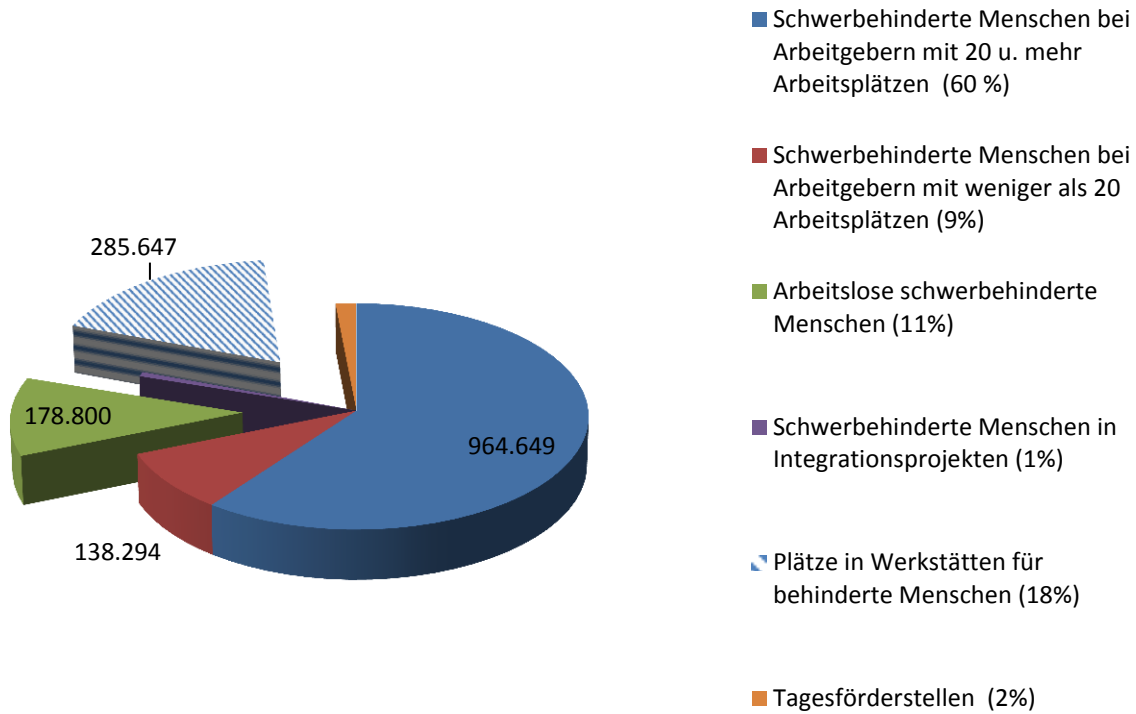


## Beschäftigte schwerbehinderter Menschen insgesamt 2012/2013

	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	

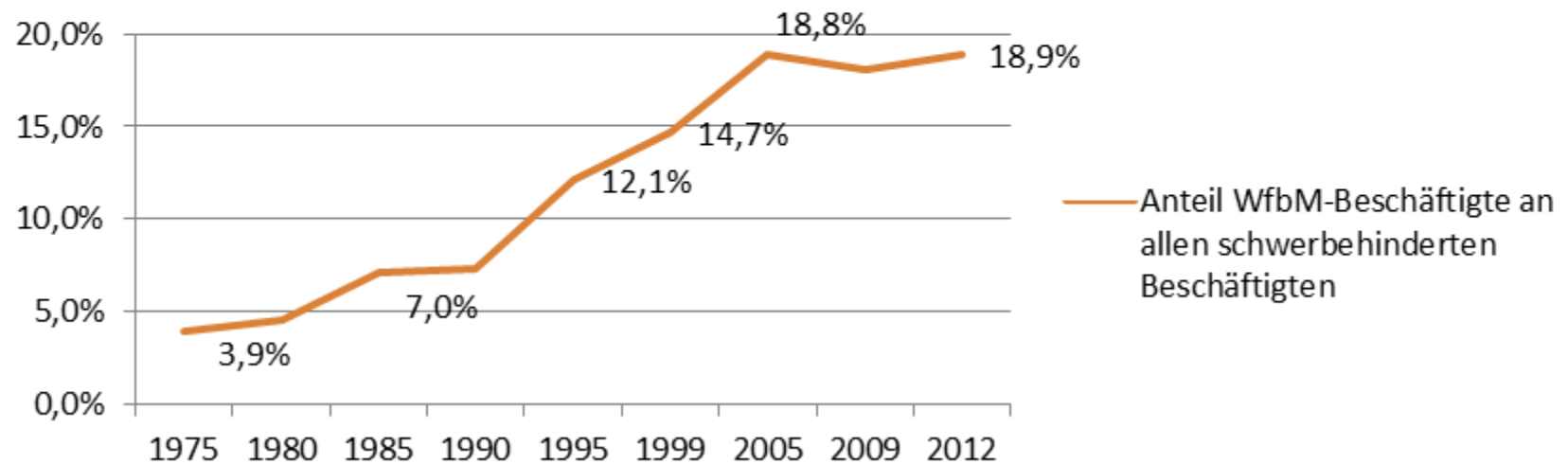
Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BIH, BAG WfbM; Stat. Bundesamt







## Anteil WfbM-Beschäftigte an allen schwerbehinderten Beschäftigten 1975 - 2012



# 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



# 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.**

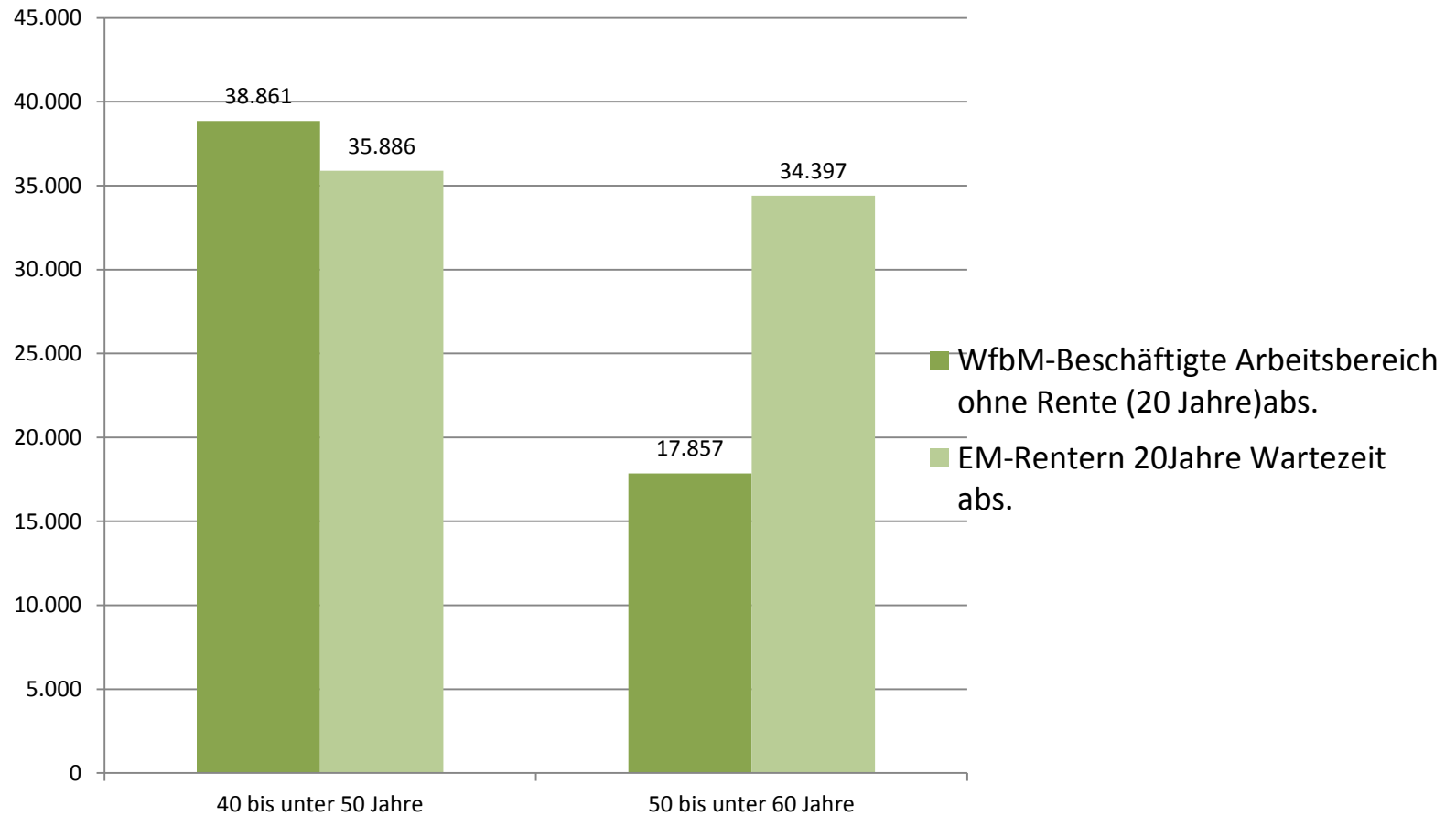
**Entgelte** in der WfbM im Durchschnitt bei 185 € p.m. –stagniert!

**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.**



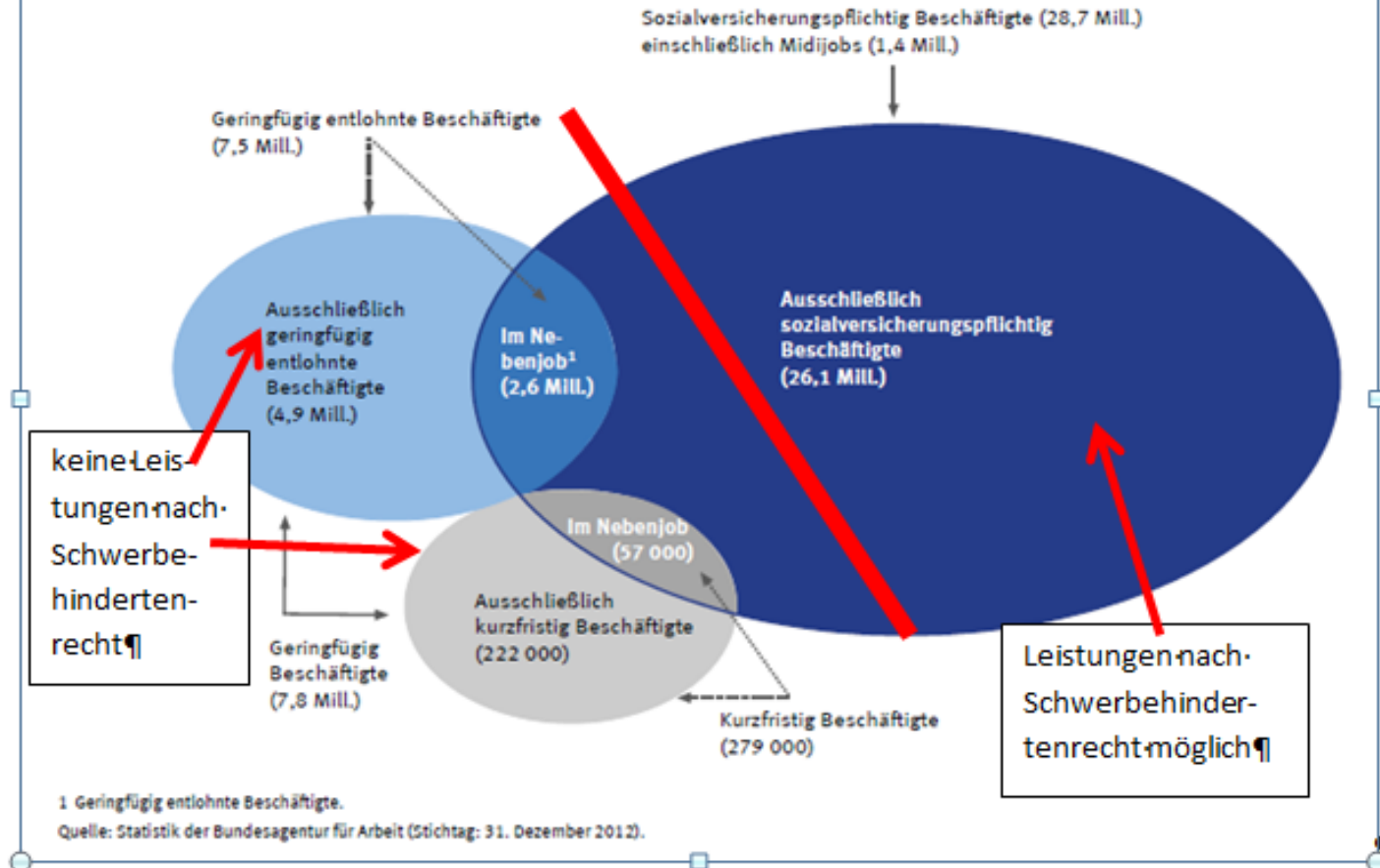
## Zentrale Ergebnisse

- 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.

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 menschenrechtsgemäße 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.**



## Noch Teil II : Zentrale Ergebnisse

### **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](http://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)



	<b>Programmelemente für ein Budget für Arbeit</b>	<b>Finanzierung durch Sozialhilfe</b>	<b>Finanzierung durch Integrationsamt (Ausgleichsabgabe)</b>
1	Systematische Informationsangebote an die WfbM-Beschäftigten durch WfbM und IFD	Im Rahmen der WfbM-Finanzierung für WfbM	Für IFD
2	Dauerhafter Lohnkostenzuschuss bis zu 70% des Arbeitgeberbruttogehalts (max. 1100 € p.m.)	Ja	nein
3	Kontinuierliche Arbeitsbegleitung durch IFD oder WfbM nach Arbeitsvertragsabschluss	nein	ja
4	Uneingeschränktes und schriftlich zugesichertes Rückkehrrecht in die WfbM	ja	
5	Verpflichtende Rentenberatung durch die Deutsche Rentenversicherung vor Budget-Eintritt		
6	Prämien an Arbeitgeber von montl. 230 €, wenn keine Ausgleichsabgabe durch die Einstellung gespart wird		ja
7	Einbeziehung der WfbM, IFD und besonderer Beratungsprojekte in die „Vermarktung“ des Programms	Ja, WfbM	Ja
8	Unterstützung der Programmdurchführung durch den Unternehmensverband		ja



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**







<b>Übersicht</b>				
<b>Besetzte und freie Pflichtplätze, Istquote und Arbeitsplätze nach Größenklasse des Arbeitgebers</b>				
				<b>2013</b>
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
<b>insgesamt</b>	<b>1.016.065</b>	<b>255.340</b>	<b>4,7</b>	<b>21.756.517</b>
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				

