

– Fachbeitrag D35-2016 –

13.09.2016

## **Bericht zur Veranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit: Inklusion – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn für alle!“ am 21.06.2016 in Berlin<sup>1</sup>**

*Von Dipl. jur. Angelice Falk, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*

Am 21.06.2016 fand in Berlin die Tagung „Zusammen erfolgreich in Arbeit II“ statt. Veranstalter war die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Tagung stand unter dem Motto „Inklusion – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn für alle!“ und schloss an die Auftaktveranstaltung „Zusammen erfolgreich in Arbeit I“ zu dem Thema „Strategien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ an, welche am 19.01.2016 von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) veranstaltet wurde.<sup>2</sup>

### **I. Begrüßung und thematischer Einstieg**

Mit kurzen Begrüßungsvorträgen führten **Christina Ramb** (BDA), **Yasmin Fahimi** (Staatssekretärin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ([BMAS]), und **Simone Wuschech** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen [BIH]) in die Veranstaltung ein. **Ramb** forderte eine Bewusstseinsstärkung für erfolgreich gelebte Inklusion und machte auf die noch weit verbreiteten Berührungspunkte gegenüber Menschen mit Behinderungen aufmerksam. **Fahimi** gab einen Überblick über die bisherige und aktuelle Situation der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt und benannte künftige Maßnahmen<sup>3</sup> zur Verbesserung. Inklusion sei eine große Chan-

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D35-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Falk: Bericht zur Veranstaltung – „Zusammen erfolgreich in Arbeit: Inklusion – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn für alle!“ am 21.06.2016 in Berlin; Beitrag D35-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 13.09.2016.

<sup>2</sup> Eine Dokumentation der Auftaktveranstaltung vom 19.01.2016 ist abrufbar unter: [http://www.forever-clean.de/wp-content/uploads/2016/04/ZIA1\\_Dokumentation\\_Web.pdf](http://www.forever-clean.de/wp-content/uploads/2016/04/ZIA1_Dokumentation_Web.pdf).

<sup>3</sup> Zum Zeitpunkt der Veranstaltung lag der am 22.06.2016 veröffentlichte Regierungsentwurf (RegE) eines Bundesteilhabegesetzes (BTHG) noch nicht vor. Alle genannten Normen und Maßnahmen beziehen sich daher auf den Stand des Referentenentwurfs (RefE) vom 26.04.2016, dieser ist abrufbar unter: [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Referentenentwurf\\_BTHG.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Referentenentwurf_BTHG.pdf?__blob=publicationFile&v=2). Der Regierungsentwurf vom 22.06.2016 kann abgerufen werden unter:

ce für alle Beteiligten, deren Potential bisher noch nicht ausreichend wahrgenommen wurde. Daran gelte es zu arbeiten, insbesondere müsse Menschen mit Behinderungen die Qualifikation ermöglicht werden, die sie persönlich anstreben, und eine passende Unterstützung für Unternehmen sichergestellt werden. Seit Einführung der Ausgleichsabgabe<sup>4</sup> sei ein Anstieg der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen von 3,8 auf 4,7% zu verzeichnen.<sup>5</sup> Zudem zeige sich anhand aktueller Daten ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen und zwar gerade auch der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen. Mit Blick auf die tatsächlich veröffentlichten Daten ist diese Annahme jedoch noch zu relativieren (*Anmerkung der Autorin*).<sup>6</sup> Aus dem in ihren Augen zu verzeichnenden Rückgang der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen leitete Fahimi einen positiven Effekt der Ausgleichsabgabe ab, der künftig noch weiter ausgebaut werden könne. **Wuschech** wies auf die Erforderlichkeit gut funktionierender Zusammenarbeit aller an der Beschäftigung beteiligten Akteure hin und berichtete vom positiven Praxisbeispiel einer Cottbusser Tankstelle.<sup>7</sup>

---

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz-entwurf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz-entwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1) sowie in der aktuellen Fassung vom 12.08.2016 unter [http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0401-0500/428-16.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0401-0500/428-16.pdf?__blob=publicationFile&v=1). Fahimi nannte als geplante Maßnahmen z. B. die Einführung des Budgets für Arbeit in § 61 SGB IX-RefE (jetzt § 61 SGB IX-RegE) sowie eines verbindlichen Teilhabeplanverfahrens und die geplanten Änderungen bei der Anrechnung von Einkommen und Vermögen im Bereich der Eingliederungshilfe (Teil 3 SGB IX-RefE, jetzt Teil 3 SGB IX-RegE).

<sup>4</sup> Die Ausgleichsabgabe wurde erstmals mit § 9 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16.06.1953 eingeführt. Dieses ist abrufbar unter [http://www.inklusion-als-menschen-recht.de/data/user/Dokumente/Gesetze/Gesetz\\_%C3%BCber\\_die\\_Besch%C3%A4ftigung\\_Schweresch%C3%A4digter\\_1953.pdf](http://www.inklusion-als-menschen-recht.de/data/user/Dokumente/Gesetze/Gesetz_%C3%BCber_die_Besch%C3%A4ftigung_Schweresch%C3%A4digter_1953.pdf).

<sup>5</sup> Anders der Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen des BMAS, S. 130 f. (Stand: August 2013), abrufbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile).

<sup>6</sup> Vgl. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) (NAP 2.0, S. 34 ff. (Stand: 28.06.2016), abrufbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4); sowie Bundesagentur für Arbeit. 2014. Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg November 2014, abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Kurzinfo-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-Nov-2014.pdf>; auch Kardorff/Ohlbrecht: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen – Ergebnisse einer Expertise im Auftrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Forum D, Beitrag D16-2015 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 20.05.2015.

<sup>7</sup> Nachzulesen in ZB Online, unter <https://www.integrationsaemter.de/Inklusives-Fruehstueck/586c8612i1p62/index.html>.

## II. Impulsreferat: „Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“

In seinem Impulsreferat „Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ befasste sich **Detlef Scheele** (BA) mit der Frage, wie die BA zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) organisiert und strukturiert werden muss. Wichtig sei vor allem, dass sich die Leistungsberechtigten mit sämtlichen Ansprüchen an einen Reha-Träger als Ansprechpartner wenden können, den Beratern der BA komme insofern eine Lotsenfunktion zu. Unter diesem Aspekt stelle die BA gerade ihre Beraterausbildung um. Neben dem obligatorischen Pflichtteil der Ausbildung zum Berater werde künftig ein Schwerpunktbereich angeboten, welcher eine besondere Schulung im Bereich der Rehaleistungen beinhaltet und die Ausbildung spezialisierter Berater ermöglicht. Diese positive Wendung nach der bisher zu Recht vielfach kritisierten Zurückhaltung der BA ist sehr zu begrüßen und weiterhin aufmerksam zu verfolgen (*Anmerkung der Autorin*).

Der Referent wertete die aktuelle Entwicklung als positiv und beschrieb die derzeitige Teilhabe behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus seiner Sicht als nahezu gleichberechtigt. Das Bild gleicher Teilhabechancen am Arbeitsmarkt lässt sich allerdings mit den aktuellen Daten sowohl der BA selbst als auch des NAP 2.0 nicht begründen und bedarf daher einer kritischeren Reflexion.<sup>8</sup> Zugleich warnte der Referent aber vor einer Pauschalisierung „des behinderten Menschen“. Die Vielzahl behinderter Menschen erlange erst im Laufe ihres Lebens einen (Schwer-) Behindertenstatus, zudem müsse bei der Beschäftigung sensibel nach der Art der Behinderung unterschieden und auf die damit zusammenhängenden besonderen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden. Dies gelte insbesondere und zunehmend für psychische Erkrankungen. Im Folgenden widmete er sich dem Übergang Schule – Beruf und sprach sich für die vorrangige Ausbildung aller jungen Menschen mit Behinderungen<sup>9</sup> im Regelsystem, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Ausschöpfung der Förderinstrumente, wie z. B. der Assistierte Ausbildung (AsA)<sup>10</sup>, des Budgets für Arbeit (BfA)<sup>11</sup> oder der

---

<sup>8</sup> Vgl. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) (NAP 2.0, S. 34 ff. (Stand: 28.06.2016), abrufbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4); auch Bundesagentur für Arbeit. 2014. Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg November 2014, abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Kurzinfo-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-Nov-2014.pdf>.

<sup>9</sup> Hierbei nannte Scheele insbesondere auch ehemalige Förderschüler.

<sup>10</sup> Zur Assistierte Ausbildung ausführlich Schimank: Assistierte Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung – Teil 1 – Ausgangspunkt und rechtliche Grundlagen, Beitrag D25-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 13.07.2016; Schimank: Assistierte Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung – Teil 2 – Aufbau und Ausgestaltung, Beitrag D26-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 15.07.2016.

<sup>11</sup> Vertiefend zum Budget für Arbeit (BfA) Forschungsbericht zum BfA des LVR-Integrationsamtes,

Unterstützung durch einen Gebärdendolmetscher, aus.<sup>12</sup> Erst zweitrangig dürfe auf die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) verwiesen werden. Um dies gewährleisten zu können, sei ein frühzeitiges Ansetzen bei der Ausbildungs- und Berufsberatung sowie die dauerhafte Gewährung eines Lohnkostenzuschusses erforderlich. Um frühe und weitreichende Berufsberatung sicherzustellen, will die BA diese künftig in den schulpflichtigen Bereich der sechsten bis achten Klasse vorverlagern. Hinsichtlich des Lohnkostenzuschusses appellierte Scheele an das BMAS, im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz (BTHG) keine Fehler zu machen<sup>13</sup> und den Lohnkostenzuschuss dort als beständige Leistung zu regeln.<sup>14</sup>

### III. Workshops

Im Anschluss tauschten sich die Teilnehmenden in geführten Workshops zu den Themen „Übergang Schule – Beruf“, „Erhalt von Beschäftigung“, „Übergang in Arbeit“ und „Angebote der Leistungsträger“ aus. Die Autorin berichtet von **Workshop 3 „Übergang in Arbeit“**.

---

[http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/15\\_0456\\_Forschungsbericht\\_barrierefrei.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf) sowie Nebe/Waldenburger: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA), Forum D, Beitrag D26-2014 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 12.12.2014.

<sup>12</sup> Zum Thema Inklusion und Ausbildung siehe auch Schimank: Tagungsbericht „Inklusion in der Schule – und dann? Gleichberechtigter Zugang zur beruflichen Ausbildung“, Forum D, Beitrag D23-2014 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 06.11.2014; Grote: Inklusion in der Schule – und dann? Inka – ein Beispiel für einen gleichberechtigten Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung, Forum D, Beitrag D15-2015 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 13.05.2015; Niehaus/Kaul/Menzel/Bergs: Barrieren und Lösungsstrategien für die Rekrutierung von Auszubildenden mit Behinderung: Ergebnisse aus der betrieblichen Praxisforschung, Beitrag D17-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 11.05.2016.

<sup>13</sup> Fundierte Kritik an der derzeitigen Ausgestaltung des BfA wurde beispielsweise bereits durch das Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) geäußert. Vgl. dessen Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG), Diskussionsstand des Gesetzentwurfs: 26.04.2016, Bearbeitungsstand: 17. Mai 2016, S. 37–39, abrufbar unter [www.gemeinsam-einfach-machen.de](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de). So auch der Bundesverband Psychiatrie-Erfahrener e. V. in seiner Stellungnahme zum BTHG-Entwurf vom 26.04.2016, S. 1. Ausführliche Kritik übt auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf eines BTHG vom 18.05.2016, S. 9 f. und Anlage 1, abrufbar unter [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Stellungnahme\\_BAG\\_Integrationsaemter.pdf?sessionid=38E91C59043E6E2878A2C1911E7E0E7A.1\\_cid351?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Stellungnahme_BAG_Integrationsaemter.pdf?sessionid=38E91C59043E6E2878A2C1911E7E0E7A.1_cid351?__blob=publicationFile&v=2). Vgl. hierzu auch Schimank: Bericht zur Fachtagung „Gleichberechtigt und Selbstbestimmt? Was bringt das neue Teilhabegesetz?“, Beitrag D28-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 25.07.2016; Schülle/Falk/Schimank: Kurzbericht zur Verbändeanhörung zum Referentenentwurf eines Bundesteilhabegesetzes am 24.05.2016 in Berlin, Beitrag D22-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 17.06.2016.

<sup>14</sup> Die Veranstaltung und der Bericht berücksichtigen den Stand des Referentenentwurfes eines BTHG vom 26.04.2016, der Regierungsentwurf vom 22.06.2016 lag zum Zeitpunkt der Veranstaltung noch nicht vor (s.o.).

## 1. Impulsreferate

**Mathilde-Schulze-Middig** (BA) und **Jürgen Ritter** (Deutsche Rentenversicherung [DRV]) führten mit ihren Impulsreferaten thematisch in den dritten Workshop ein. **Schulze-Middig** veranschaulichte mit ihrem Vortrag „Menschen mit Behinderung – Einstellung die sich lohnt“, den doppelten Vorteil, welcher sich für Arbeitgeber bietet. Zum einen erhalten sie motivierte und engagierte Beschäftigte für ihren Betrieb, zum anderen können sie von den Unterstützungsmöglichkeiten, wie Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, Eingliederungszuschüsse, Arbeitshilfen (z. B. Arbeitsplatzassistenten) sowie die Möglichkeit der Probebeschäftigung, profitieren und dauerhaft den sog. Arbeitgeberservice<sup>15</sup> der BA nutzen. Dieses Potential werde bisher von vielen Arbeitgebern noch nicht erkannt und genutzt. Auch **Ritter** thematisierte die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auf Seiten der Beschäftigten nannte er selbstbestimmtes Arbeiten ohne Abhängigkeit von Rentenleistungen sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins und Lebensgefühls. Arbeitgeber profitierten von qualifizierten Arbeitskräften und könnten neben der BA auch von der DRV unterstützt werden, z. B. durch Hilfen beim Bestreiten des Arbeitsweges oder bei der behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Weiterhin betonte er die enge Zusammenarbeit mit Unfall- und Krankenversicherung und brachte in diesem Zusammenhang sein Bedauern über den geplanten Wegfall der Gemeinsamen Servicestellen im BTHG-Entwurf zum Ausdruck.

## 2. Best Practice

Anschließend berichteten **Joachim Wieler** (Deeg Garten- und Landschaftsbau GmbH), **Frank Schäfer** (Beschäftigungszentrum Karlsruhe GmbH [BZKA]) und **Erich Reichert** (Sägewerk Reichert) von ihren positiven Erfahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Alle drei beschrieben diese als lohnenswert und als Bereicherung für ihre Unternehmen. Reichert übte jedoch Kritik an der praktischen Förderung durch die BA. Diese habe sich in seinem Fall derart schwierig gestaltet, dass er letztlich darauf verzichtet habe. Dank der guten Arbeitsleistung seiner Beschäftigten, die hauptsächlich psychisch behindert und lernbeeinträchtigt sind, seien ihm aber dennoch kaum Nachteile entstanden. Auch Wieler, der insgesamt zwölf Arbeitnehmer, davon drei mit anerkannter Behinderung sowie weitere neun, mit nicht förderungsfähigen kommunikativen und sozialen Beeinträchtigungen beschäftigt, hob die guten Arbeitsleistungen hervor. Für die gelungene inklusive Beschäftigung komme es maßgeblich auf gegenseitiges Verständnis sowie die Rücksichtnahme und Anpassung der Arbeitsabläufe entsprechend der Qualifikationen und Kapazitäten der Beschäftigten an. Reichert ging in diesem Zusammenhang näher auf die Zusammenarbeit mit dem anwesenden Jobcoach **Markus Hänle** (BayWa Deutschland) ein. Dessen Aufgabe ist zum einen die Vermittlung von Beschäftigten mit Behinderung und zum anderen die dauerhafte Unterstützung der Beteiligten. Der Jobcoach gleicht Anforderungsprofil und Quali-

---

<sup>15</sup> Hierbei stellt die BA spezialisierte Ansprechpartner für Arbeitgeber in allen Regionen bereit, um diesen ständig auch trägerübergreifend beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

fikation miteinander ab und berücksichtigt Betriebskultur und -strukturen bereits bei der Vermittlung. Weiterhin weckt und motiviert er die Beschäftigten und begleitet sie teilweise sogar zum Arbeitsplatz. Schäfer stellte mit dem BZKA die Besonderheiten eines Integrationsunternehmens i. S. d. §§ 132 ff. SGB IX<sup>16</sup> vor. Durch die verschiedenen Tätigkeitsfelder (z. B. für den Kosmetikhersteller L’Oreal, für Mensen, Cateringservices, Garten- und Landschaftsbau sowie die Digitalisierung von Akten) könne das BZKA seinen Angestellten vielseitige Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, z. B. im Bereich Lagerlogistik, Abwicklung von Retouren, Betreuung von Onlineshops oder im direkten Kundenkontakt. Neben dieser Flexibilität betonte Schäfer gute Vernetzung sowie die allseitige Bereitschaft zum Miteinander für erfolgreiche Inklusion. Seit der Gründung im Jahr 2000 konnte ein Anstieg der Mitarbeiterzahlen von anfangs 11 auf aktuell 202, darunter 139 sog. Integrationsmitarbeiter (Beschäftigte mit Schwerbehinderung), erreicht werden.<sup>17</sup> Für die Zukunft, insbesondere im Hinblick auf das BTHG, seien die Bereitstellung weiterer finanzieller Mittel, eine gemeinsame Anlaufstelle sowie Kontinuität in der Beratung und dauerhafte Unterstützungsmöglichkeiten wünschenswert.

### 3. Diskussion

In der anschließenden kurzen Diskussion wurde näher auf die Chancen eines Jobcoachings eingegangen und die Frage aufgeworfen, wie dieses, als wichtige trägerübergreifende Unterstützung<sup>18</sup>, nachhaltig von den Reha-Trägern implementiert werden kann. **Angela Ulrich** (Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung e. V. [BAG UB], integra gGmbH) sah eine Möglichkeit in der Beteiligung der Integrationsämter. Die Finanzierung könne mittels Gutscheinelösung oder im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX-RefE) oder der Unterstützten Beschäftigung realisiert werden.

### IV. Zusammenfassung der Workshopergebnisse

Später wurden die Ergebnisse der einzelnen Workshops im offenen Podiumsdialog präsentiert. Den Workshop 1: „Übergang Schule-Beruf“ stellte **Dietmar Thönes** (BA) vor. Für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben sei ein frühzeitiges Ansetzen der Beratung sowie eine gute Vernetzung und Zusammenarbeit von Schülern, Lehrern und Eltern maßgebend. Das Erlernen und Vermitteln sozialer Kompetenzen spielt hierbei eine wichtige Rolle, berichtete **Marco Götz** (Pilkington Deutschland AG) von seinen Praxiserfahrungen.

Aus Workshop 2: „Erhalt von Beschäftigung“ berichteten Vertreter der **Adam Opel AG** und **Sachsen Guss GmbH**. Sie präsentierten praktizierte betriebliche Maßnahmen

---

<sup>16</sup> Nach der Fassung des Referentenentwurfs (RefE) eines BTHG erfolgte zunächst eine Umbenennung in „Inklusionsprojekte“, §§ 215 ff. SGB IX-RefE (Stand 26.04.2016), in der Fassung des Gesetzesentwurfs (RegE) (Stand 22.06.2016) „Inklusionsbetriebe“, §§ 215 ff. SGB IX-RegE.

<sup>17</sup> Stand Juni 2016.

<sup>18</sup> Nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch auf Seiten der Arbeitgeber stellen Jobcoaches eine große Hilfe, z. B. bei der Beantragung von Fördermitteln, dar.

zum Erhalt von Beschäftigung, wie eine gesundheitsfreundliche Gestaltung der Produktionsabläufe, betrieblich organisierte Sportveranstaltungen und Kooperationen mit der AOK PLUS.

Die Ergebnisse des Workshops 4: „Angebote der Leistungsträger“ fassten **Karin Kolpsch** (DRV Bund) und **Jens Hupfeld** (GKV) zusammen. Kolpsch verdeutlichte die Arbeitgeberberatung zu betrieblicher Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung als wesentliche Aufgabe der DRV, um Bewerber und Beschäftigte im Arbeitsleben dauerhaft fit halten zu können. Auch seitens der GKV setzt man auf betriebliche Gesundheitsförderung als Präventionsmaßnahme, erklärte Hupfeld und betonte die dabei wichtige Zusammenarbeit aller Leistungsträger.

## V. Podiumsdiskussion

Die Tagung schloss mit einer Podiumsdiskussion mit **Detlef Scheele** (BA), der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen **Verena Bentele**, **Gundula Roßbach** (DRV), **Dr. Joachim Breuer** (DGUV), **Dr. Rolf Schmachtenberg** (BMAS), **Christina Ramb** (BDA) und **Dr. Robert Scharpf** (Flughafen München), zu dem zentralen Thema der Veranstaltung „Inklusion – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist ein Gewinn für alle!“. Grundsätzlich waren sich die Beteiligten darüber einig, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einen Gewinn für alle darstellt, Probleme wurden jedoch in der praktischen Umsetzung gesehen. Als eine Ursache benannte Bentele die Scheu vieler Arbeitgeber vor bereits kleinen Barrieren, ihnen fehle häufig das Vorstellungsvermögen für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen. Daher sei eine umfassende und dauerhafte Beratung sowie Unterstützung der Arbeitgeber erforderlich, welche über die gesamte Beschäftigungsdauer erfolgt. Zudem dürfe die Behinderung eines Bewerbers im Bewerbungsprozess keine wesentliche Rolle spielen. Breuer benannte Beispiele aus Kanada und Skandinavien als aus seiner Sicht vorbildhaft, in denen eine Bewerbung neben der rein beruflichen Qualifikation keine persönlichen Angaben oder Fotos enthalten darf. Gegen diesen, auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes befürworteten Weg bestehen allerdings ganz erhebliche Einwände, auf die hier nur verwiesen werden kann.<sup>19</sup> Insgesamt komme es bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf die Bereitschaft aller Beteiligten an. Wo ein Wille sei, ergebe sich auch ein Weg, das Recht könne hierbei nur den Rahmen bilden. Schmachtenberg hob in diesem Zusammenhang die Bedeutung eines frühzeitigen Ansatzens und Zusammenwirkens aller Betroffenen, Eltern und Auszubildenden für eine erfolgreiche Inklusion hervor. Darüber hinaus

---

<sup>19</sup> Insbesondere werden durch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren auch positive Maßnahmen unmöglich. Gegen die anonymisierte Bewerbung: <https://www.absolventa.de/karriereguide/tipps/anonyme-bewerbung-contra> sowie <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/anonymisierte-bewerbungen-13404576.html>. Die aufgezeigten Gegenargumente vermag die Antidiskriminierungsstelle in ihrem positiv wertenden Fazit nicht zu entkräften, <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressearchive/DE/2012/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.html>.

thematisierten die Teilnehmenden die Zusammenarbeit der Reha-Träger. Diese müsse künftig verbessert werden. Die Abschaffung der Gemeinsamen Servicestellen durch das BTHG sah Roßbach in diesem Zusammenhang jedoch als Herausforderung. Ramb, Roßbach und Bentele forderten insoweit eine transparente und trägerübergreifende Beratung. Abschließend bewertete Scheele die Entwicklung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im Hinblick auf physische Beeinträchtigungen sei diese positiv, die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Behinderungen gestalte sich hingegen derzeit noch schwer. Dabei sei jedoch nicht das Vorliegen der Behinderung problematisch, sondern das Zusammentreffen mit langer Arbeitslosigkeit und fehlender Ausbildung.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---