

Rede

Seminar "Behinderte Menschen im Beruf"
am 04. (-05).10.2007 bei BASF in Ludwigshafen um 10.30 h

Zielgruppe:

Angehörige von Personalabteilungen aus der Bundesverwaltung und aus Unternehmen

Gemeinschaftsveranstaltung von
Paul-Ehrlich-Institut, Langen
BASF AG, Ludwigshafen,
Unternehmensforum, (Frau Levy, Mainz)
Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

Anrede,

ich bedanke mich für die Einladung zu dieser Veranstaltung hier in Ludwigshafen und für die Gelegenheit, einige Worte zur Eingliederung behinderter Menschen an Sie richten zu können.

Ich möchte zunächst mit allgemeinen Anmerkungen zur Behindertenpolitik beginnen. Wir haben vor einem knappen Jahrzehnt umfangreiche Reformen in der Behindertenpolitik eingeleitet. Wenn wir betrachten, was bis heute erreicht wurde, können wir ein Stück weit stolz sein.

Mit dem Sozialgesetzbuch IX ist 2001 ein wirklich modernes und leistungsfähiges System der Teilhabe behinderter Menschen eingeführt worden; 2002 trat das Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft und im vergangenen Jahr das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Alle drei Gesetze sind ganz zentrale Schritte hin zu Chancengleichheit und Teilhabe behinderter Menschen. Diese richtungsweisende Gesetzgebung hat nicht nur in Deutschland den Grundstein für eine Verbesserung der Situation behinderter Menschen gelegt, sie ist in Teilen auch auf internationaler Ebene beispielgebend.

An dieser Stelle lässt sich auch gleich der Bogen nach Europa spannen. Die Europäische Kommission hat 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt. Was in unserer modernen Gesellschaft eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte - Toleranz, Akzeptanz und Chancengleichheit für alle Menschen -, ist in vielen Bereichen leider nach wie vor ein frommer Wunsch und muss konsequent und immer wieder neu eingefordert werden.

Deswegen können wir uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen. Im Gegenteil. Ich weiß sehr wohl, dass gute gesetzliche Vorgaben allein nicht ausreichen. Man muss sie mit Leben füllen, indem man die Möglichkeiten und Spielräume nutzt. Dann – und nur dann – tragen solche Gesetze zu einem Bewusstseinswandel bei.

Denken wir nur an die Vorschriften zur Prävention. Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt das Ziel, mit den vorhandenen Akteuren und Strukturen im Betrieb sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale, Menschen gesund und arbeitsfähig zu halten: Es betrifft also nicht nur schwerbehinderte Menschen. Die Vorteile kommen allen zugute: Den Unternehmen, den betroffenen Beschäftigten, aber auch den sozialen Sicherungssystemen.

Und, meine Damen und Herren, ich bin zutiefst davon überzeugt, dass auch die Unternehmen erkennen werden, dass angesichts des bestehenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels, der eine längere Lebensarbeitszeit notwendig macht, besonders die Instrumente Integrationsvereinbarung und betriebliches Eingliederungsmanagement zur Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unverzichtbar sind. Sie erleichtern das Miteinander im Betrieb und bieten Verlässlichkeit für alle Seiten.

Die Berufswelt heute ist eine andere als die vor zwanzig oder fünfundzwanzig Jahren. Themen wie Bildung, lebenslanges Lernen und berufliche Anpassung werden in Zeiten einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt immer wichtiger. Wie viele andere Länder erleben auch wir derzeit einen Wandel in der Arbeitswelt: den Umbruch von einer Industriegesellschaft in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft und das vor dem Hintergrund eines dramatischen demografischen Wandels. Das alles hat Auswirkungen auf unsere Arbeitsmärkte und damit auf jeden Einzelnen von uns.

In der Gesellschaft definieren wir unsere persönliche Identität und soziale Stellung ganz maßgeblich über unsere Arbeit. Das selbst erwirtschaftete Einkommen sichert unsere Existenz, verleiht Bestätigung, Selbstbestimmung und das Gefühl, dazu zu gehören. Wenn dies alles fehlt, vielleicht sogar schon über eine lange Zeit, fühlen wir uns nicht mehr als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft. Daher sind Bildung und Beschäftigung Schlüsselkomponenten und spielen bei der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen eine ganz zentrale Rolle.

Und wir dürfen noch etwas nicht aus dem Auge verlieren: Wenn wir uns weiterhin einen angemessenen Lebensstandard in unserem Land erhalten wollen, müssen wir dafür sorgen, dass trotz eines abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials ausreichend Güter und Dienstleistungen bereit stehen. Wir können es uns also volkswirtschaftlich gesehen gar nicht erlauben, irgendwelche Personenkreise zu vernachlässigen.

In Deutschland leben rund 8,6 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung. Im Durchschnitt ist also jeder zehnte Einwohner behindert und die Tendenz ist steigend. Der größte Teil mit rund 6,7 Millionen Menschen, ist schwerbehindert. Wir sprechen also nicht über eine Randgruppe oder eine unbedeutende Minderheit.

Daher zahlt es sich letztlich aus betriebswirtschaftlicher Sicht aus, behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen, Produkte und Dienstleistungen allen Kunden – d.h. auch Menschen mit Behinderungen – zugänglich zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass Betriebsgelände, Geschäftsräume und Informationen auch behinderten Menschen zugänglich sind.

Wenn ich an dieser Stelle skeptische Blicke sehe, verweise ich gern auf die Situation vor etwa 30 Jahren. Damals war die Ansicht verbreitet, Frauen in den Arbeitsalltag zu integrieren wäre mit hohen Kosten verbunden, ohne einen nennenswerten Vorteil zu bringen. Heute, das darf hier mal so sagen, sind dynamische Frauen eine treibende Kraft in Wirtschaft und Politik.

Keiner wird in Frage stellen wollen, dass sie einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum leisten. Daher sollten wir uns ins Bewusstsein rufen, dass behinderte Menschen richtig eingesetzt und unterstützt einen wesentlichen Beitrag an unserer Volkswirtschaft haben.

Leider nehme ich auch in öffentlichen Diskussionen immer noch wahr, dass Behinderung in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz häufig als Belastung empfunden wird und die nötige Akzeptanz noch nicht vorhanden ist. Hier müssen besonders Unternehmen in zunehmendem Maße davon überzeugt werden, behinderten Menschen in Ihrem Unternehmen eine Chance zu geben. Dabei werden die Unternehmen nicht allein gelassen: Es gibt eine Vielzahl von Fördermaßnahmen, die ein Arbeitgeber in Anspruch nehmen kann. Erwähnt seien hier nur das **Probearbeitsverhältnis**, in dem sich Arbeitgeber und der mögliche Arbeitnehmer bis zu drei Monate beschnuppern können, um herauszufinden, ob man zueinander passt. Dann gibt es als ganz wesentliches Instrument der Teilhabeförderung den Zuschuss zu den Lohnkosten, der so genannte **Eingliederungszuschuss**.

Sollte eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz erforderlich sein, die eine regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich macht, können die Kosten für eine **notwendige Arbeitsassistenz** übernommen werden, um eine Teilhabe am Arbeitsleben sicherzustellen. Darüber hinaus fördern Rehabilitationsträger die **behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen**. Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, das über die Mindestanforderung der Prävention hinausgeht, können **Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements** erhalten. Sollten dem Arbeitgeber überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen bei der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen entstehen, kann das Integrationsamt **Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen** gewähren.

Das ist nur beispielhafte Aufzählung. Aber sie zeigt allein schon, dass es für die verschiedensten Arten und Ausprägungen von Behinderung die richtige Förderung gibt. Inzwischen gibt es für eine Vielzahl von Töpfen den passenden Deckel.

Ich kann daher nur sagen: Trauen Sie sich, behinderte Menschen einzustellen; die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer ist ein Gewinn für das Unternehmen, und zwar ein wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Gewinn!

Was alles möglich ist, zeigen die Modellprojekte aus der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Für jedes Unternehmen ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Ausdruck gelebter sozialer und gesellschaftspolitischer Verantwortung. Das sind Pfunde, mit denen man wuchern sollte. Und ich denke, unser Gastgeber hier kann damit bereits wuchern. Bei der Vorbereitung auf diese Veranstaltung war ich beeindruckt von der vorbildlichen Integrationsvereinbarung und den Aktivitäten für, mit und durch schwerbehinderte Menschen, wie sie zum Beispiel bei der Firma BASF erfolgen. Dazu zählt ganz sicher auch der Integrationsbetrieb. Solche Beispiele müssen Schule machen und in die Fläche getragen werden.

Wie ich dem Programm entnommen habe, werden Sie morgen früh Gelegenheit haben, sich den Integrationsbetrieb anzusehen. Und ich muss sagen, ich bedauere sehr, dafür leider keine Zeit zu haben, denn der Integrationsbetrieb ist mit seiner einheitlichen Förderstruktur bei gleichzeitig betrieblichem Ansatz ein ganz wesentliches Instrument zur Integration und damit Teilhabe behinderter Menschen.

Aufgrund sich ständig wandelnder Gesellschaftsstrukturen und neuen Anforderungen durch einen verschärften Wettbewerb werden wir uns immer wieder neuen Herausforderungen gegenüber sehen. Nur gemeinsam können wir die große Aufgabe schultern, Menschen mit Behinderungen eine umfassende Teilhabe zu sichern. Wenn jeder von uns bereit ist, über den Tellerrand zu schauen, sich zu bewegen, vielleicht auch neue Wege zu gehen mit den Instrumenten, die der Gesetzgeber geschaffen hat, dann bin ich sicher, dass uns dies gelingt.

In diesem Sinne sehe ich auch in dieser Veranstaltung einen wichtigen Beitrag, die richtigen Ansprechpartner dafür zu begeistern und mit ins Boot zu holen.

Es ist ein langer Weg, den wir gemeinsam gehen wollen. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen eine erfolgreiche Tagung mit interessanten Gesprächen und nachhaltigem Erkenntnisgewinn.

Vielen Dank.