

Claudia Rustige (Interview)

Inklusionsbetriebe in Deutschland als Leuchttürme auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Claudia Rustige, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V., im Gespräch



Inklusionsbetriebe sind ein in Deutschland gesetzlich verankertes Modell, das darauf abzielt, die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Grundsätzlich kann jedes Unternehmen als Inklusionsbetrieb geführt werden. Voraussetzung für den Status als Inklusionsbetrieb ist ein Anteil von Menschen mit Behinderung in der Belegschaft von 30 bis 50 Prozent. MitarbeiterInnen mit Behinderung erhalten zumindest Mindestlohn und sind voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Um eine hinreichende Wettbewerbsfähigkeit zu ermöglichen, erhalten Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe, die dazu dienen, die behinderungsbedingte Leistungsminderung auszugleichen und Aufwände für die Betreuung von MitarbeiterInnen mit Behinderung zu finanzieren. Einen Großteil ihrer Einnahmen erwirtschaften Inklusionsbetriebe jedoch über Markterlöse (im Durchschnitt rund 75 Prozent).

Im Rahmen der vom AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, beauftragten Studie »Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich«¹ führte Martin Stark vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif in Wien mit Claudia Rustige, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft

Inklusionsfirmen e.V. (bag if) in Deutschland, das folgende Gespräch.

Frau Rustige, welche Bedeutung haben Inklusionsbetriebe auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft?

Claudia Rustige: Ich denke, Inklusionsbetriebe nehmen für den inklusiven Arbeitsmarkt beziehungsweise für die inklusive Gesellschaft eine Beispielfunktion ein. Wir beweisen seit mehr als dreissig Jahren, dass wirtschaftliches Handeln, verbunden mit sozialer Verantwortung durch die Beschäftigung besonders betroffener Schwerbehinderter, ein Erfolgsmodell sein kann. Im Grundgesetz heißt es ja, dass niemand aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Auch die UN-Behindertenrechtskonvention formuliert die Forderung, wonach Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben müssen, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld zu verdienen. Genau dafür tragen Inklusionsbetriebe Sorge. Sie sichern berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Im Spannungsverhältnis zwischen ökonomischer Effizienz und gleichberechtigter beruflicher Teilhabe verfolgen sie ein Leitbild, dass den höchsten Ansprüchen der sozialen Marktwirtschaft einfach gerecht wird.

Für wen eignen sich Inklusionsbetriebe? Gibt es bestimmte Zielgruppen, die von dem Modell besonders profitieren?

Claudia Rustige: Das Gesetz in Deutschland gibt vor, welche Zielgruppen genau gemeint sind. Das sind Menschen mit seelischer Behinderung, mit Sinnesbehinderung, mit geistiger

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

-  [AMS report 126: Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich](#)
-  [AMS info 395: Inklusionsbetriebe in Deutschland: Eine Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Schwerbehinderung \(Kurzfassung\)](#)
-  [Deutsche Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.](#)
-  [abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Behinderung und mit schwereren mehrfachen Behinderungen. Also nicht der Akademiker, der im Rollstuhl sitzt. Es geht immer um die besondere Betroffenheit, also Menschen, die trotz Ausschöpfens aller Fördermittel keinen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt finden. Gleichwohl ist es so, dass das Modell der Inklusionsbetriebe aus dem Bereich der Psychiatrie kommt. Ich glaube nach wie vor, dass es für Menschen mit psychischer Behinderung wirklich ein sehr geeignetes Modell ist, um einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt finden zu können. Diese Personengruppe ist insgesamt am Arbeitsmarkt sehr ausgegrenzt. Inklusionsbetriebe schaffen hier spezielle Rahmenbedingungen, indem sie Wissen über diese Krankheiten haben, den Arbeitsplatz entsprechend ausgestalten können und die Menschen ihre psychische Erkrankung nicht verstecken müssen. Die geringe Akzeptanz psychischer Erkrankungen in Unternehmen ist häufig das Problem und macht es für die Betroffenen schwierig, mit ihrer psychischen Erkrankung offen umzugehen. In einem Inklusionsbetrieb ist klar, dass man seine psychische Erkrankung nicht verstecken muss. Andererseits muss man sagen, dass Menschen mit geistiger Behinderung, die vorher eigentlich immer nur Arbeitsmöglichkeiten in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung gefunden haben, auch vermehrt in Inklusionsbetrieben einen Arbeitsplatz finden. Im Moment haben wir in der Landschaft der Inklusionsbetriebe circa ein Drittel an Menschen mit psychischer Behinderung, ein Drittel an Menschen mit geistiger Behinderung und zu einem Drittel Menschen mit anderen Behinderungsformen, beispielsweise gehörlose oder blinde Menschen.

Sie haben in ihrer Karriere auch schon selbst einen Inklusionsbetrieb geführt und sind seit einigen Jahren bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen. Gibt es so etwas wie ein persönliches Highlight in ihrer Karriere?

Claudia Rustige: Da gibt es einige. Es gibt so Situationen, wo man denkt: »Ja, das ist genau das Richtige. Das was ich hier mache, wofür ich mich engagiere, da sehe ich einen Sinn darin.« Ich erinnere mich an eine Mitarbeiterin, die in einem Naturkostladen arbeitete, der als Inklusionsbetrieb geführt wurde und wo ich die Geschäftsführung innehatte. Ich war selbst als Kundin dort, und als ich an der Kasse war, sagt die Mitarbeiterin nebenbei: »Wissen sie eigentlich, Frau Rustige, dass die gpe² mir das Leben gerettet hat?« Da musste ich natürlich schlucken. Gefragt nach dem Grund erzählt mir die Frau von ihrer schweren psychischen Erkrankung und akuten Selbstmordgedanken. Über eine psychiatrische Einrichtung kam sie dann zur gpe und konnte so einen Arbeitsplatz finden. Das hat ihr Leben völlig verändert, hat ihr wieder einen Selbstwert gegeben, und sie konnte sich wieder stabilisieren. Das sind so Situationen, wo man sieht, dass auch Menschen, die durch alle Raster fallen, in Inklusionsbetrieben wieder aufgefangen werden können. Das war einer der vielen besonderen Momente in meiner Karriere.

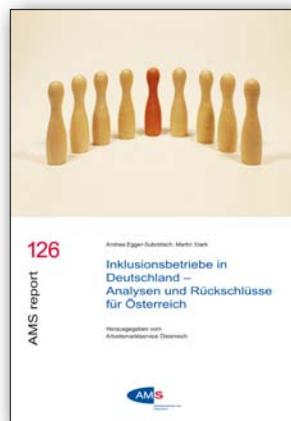
Die bag if ist Mitglied im Netzwerk europäischer Sozialfirmen. Kennen sie Modelle aus anderen Ländern, die sie als Best Practice bezeichnen würden?

Claudia Rustige: Das lässt sich nicht so leicht beantworten. Es gibt in vielen europäischen Ländern ähnliche Ansätze. Erst vor kurzem haben wir einen europäischen Dachverband gegründet und dabei festgestellt, dass es viele Gemeinsamkeiten, wie etwa sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhält-

nisse oder eine Bezahlung, die zumindest dem Mindestlohn entspricht, gibt. Auf der anderen Seite findet man aber teilweise sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen, was beispielsweise Zielgruppen, Nachteilsausgleiche oder Rechtsansprüche betrifft. Im Grunde fehlt es an einer vergleichenden Studie. Die wäre wichtig, damit man auch weiß, für welche Personen in welchen Ländern bestimmte Ansätze gelten. Aufgrund der unterschiedlichen Zugänge und Rahmenbedingungen ist es daher schwer, ein Best-Practice-Modell zu nennen.

Welche Hoffnungen und Wünsche haben sie für die Zukunft der Inklusionsbetriebe?

Claudia Rustige: Wir hoffen, dass die Leuchtturmmodelle der aktuell bestehenden Inklusionsbetriebe noch viele Nachahmer finden. Außerdem wäre es großartig, wenn gute Geschäftsideen nicht an fehlenden Mitteln scheitern. Die Finanzierung ist ja an die Mittel der Ausgleichsabgabe gekoppelt, die begrenzt sind. Wenn die Mittel erschöpft sind, können neue und gute Geschäftsideen nicht mehr realisiert werden. Kann die Beschäftigung von schwer betroffenen Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht umgesetzt werden, besteht die Alternative in Arbeitslosigkeit oder einem Platz in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung. Das ist ausgesprochen tragisch. Aus meiner Sicht sollte Arbeit in einem inklusiven Unternehmen immer Vorrang haben, vor Arbeit und Teilhabe in einem gesonderten Betrieb. Wäre schön, wenn wir da mal hinkommen. ❖



Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.



Claudia Rustige lebt in Bielefeld. Bevor sie im Jänner 2015 die Geschäftsführung der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. (bagif) übernahm, war sie u.a. auch Geschäftsführerin bei der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gpe) in Mainz. Als Interessensvertretung der deutschen Inklusionsbetriebe vertritt die bag if die Interessen von 900 Unternehmen und mehr als 26.000 MitarbeiterInnen, betreibt Lobbyarbeit und vertritt die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben mit dem Ziel der Förderung einer inklusiven Teilhabe. Kontakt: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V., Kommandantenstraße 80, 10117 Berlin, Internet: www.bag-if.de

Foto: Claudia Rustige

2 Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen (gpe), der Träger des Inklusionsbetriebes, den Frau Rustige damals leitete.