



## Wortprotokoll der 62. Sitzung

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 15. Februar 2016, 14:00 Uhr  
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1  
MELH  
MELH 3.101

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Tagesordnungspunkt 1

Seite 1053

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

### Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen

**BT-Drucksache 18/5227**

#### **Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

#### **Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Finanzausschuss

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Haushaltsausschuss

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Lagosky, Uwe Oellers, Wilfried Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Zech, Tobias	Hüppe, Hubert Schummer, Uwe
SPD	Griese, Kerstin Hiller-Ohm, Gabriele Paschke, Markus Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta Werner, Katrin
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Rüffer, Corinna	



Ministerien	Kramme, PStSin Anette (BMAS) Mozet, MR Dr. Peter (BMAS)
Fraktionen	Bechtold, Jörg (DIE LINKE.) Drebes, Dr. Sven (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Ergin, Tanja (CDU/CSU) Rasmussen-Bonne, Dr. Ulrike (CDU/CSU) Schurath, Gisela (CDU/CSU)
Bundesrat	Kronenberger, Ref. Peter (SN) Liebetruth, SozRin Dr. Dörte (NDS) Martfeld, RVWDin Tanja (SH) Richter, RAnge Annett (ST)
Sachverständige	Adam, Alfons Bessenich, Janina (Deutscher Caritasverband e.V.) Fischer, Konstantin (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.) Helbig, Silvia (Deutscher Gewerkschaftsbund) Otto-Albrecht, Manfred (Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. , Wirtschaft inklusiv) Pella, Jeannette Pfeiffer, Johannes (Bundesagentur für Arbeit) Ritz, Dr. Hans-Günther Robinson, Dr. Katja (Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.) Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Stadler, Peter (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.) Vieweg, Barbara



## Tagesordnungspunkt 1

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

### Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen

#### BT-Drucksache 18/5227

**Vorsitzende Griese:** Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Damen und Herren der Öffentlichkeit und ganz besonders die Damen und Herren Sachverständigen, die heute hier sind, ich begrüße Sie herzlich zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich freue mich auch, dass das Ministerium durch Herrn Dr. Mozet vertreten ist. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Antrag der Abgeordneten Werner, Hupach, Zimmermann und weiterer Abgeordneter sowie der Fraktion DIE LINKE. zum Thema „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ auf der Drucksache 18/5227.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen, die Sie freundlicherweise geschrieben haben, liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 18(11)533 vor. Nun sind wir heute hier für eine Stunde zusammengekommen, um von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen zu hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen noch die üblichen Erläuterungen geben, die die Abgeordneten schon kennen. Das heißt aber nicht, dass Sie sich immer daran halten, aber für Sie ist es eine Wiederholung und für die anderen ist es neu. Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, bitte ich Sie um präzise Fragen, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind mündliche Eingangstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen, die Sie abgegeben haben.

Schließlich noch der Hinweis, was wir in diesem Aus-

schuss eingeführt haben, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten gibt - hier können die Fragen von allen kommen, so wie sie dann in die fünf Minuten passen. Ich freue mich auch, dass Frau Staatssekretärin da ist. Frau Kramme, ich heiße Sie herzlich willkommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Dr. Anna Robra, von der Bundesagentur für Arbeit Herrn Johannes Pfeiffer, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Silvia Helbig, vom Deutschen Caritasverband e.V. Frau Janina Besenich, von der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. Herrn Peter Stadler, von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Herrn Konstantin Fischer, von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. Frau Dr. Katja Robinson, von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. – Wirtschaft inklusiv – Herrn Manfred Otto-Albrecht. Als Einzelsachverständige heiße ich ganz herzlich willkommen Herrn Dr. Hans-Günther Ritz, Herrn Alfons Adam, Frau Barbara Vieweg sowie Frau Jeanette Pella.

Wir beginnen jetzt direkt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich die Abgeordneten, gleich zu Beginn der Frage zu sagen, an welche Institution bzw. Sachverständigen Sie Ihre Frage richten. Wir beginnen mit der Runde der CDU/CSU-Fraktion. Als Erster hat das Wort Herr Kollege Schummer.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an die Sozialpartner, also an BDA und DGB. Es ist nachzulesen, dass seit der Einführung der sog. ReZa (Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung) die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze für behinderte Menschen um 40 % eingebrochen ist. Wir wollen aber mehr Inklusion auf dem Ersten Arbeitsmarkt, mehr betriebliche Ausbildung. Sie haben das als Sozialpartner im Hauptausschuss des Berufsbildungsinstitutes so beschlossen. Können Sie uns zumindest ein Stück weit Ermutigung mitgeben, dass die Hürden für diejenigen, die betrieblich ausbilden, also die Handwerksmeister, gesenkt werden, und zwar nicht qualitativ, sondern so angepasst werden, dass es auch für den Arbeitgeber möglich ist. Also wie gedenken Sie denn, auch im Hauptausschuss mit dem Thema umzugehen, dass ReZa derzeit betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze offenkundig blockiert?



**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank. Zum Thema ReZa haben wir in unserer Stellungnahme Stellung genommen. Aus unserer Sicht ist es wichtig, dass das Instrument, was ja ein richtiges Ziel verfolgt hat, nicht so umgesetzt wird, dass es die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung erschwert. Das ist etwas, was wir in der Praxis hören, dass es eher ein Hindernis darstellt. Und wir plädieren dafür, dass die Anforderungen noch einmal kritisch überprüft werden.

**Sachverständige Helbig** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der DGB ist natürlich immer für die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung. Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, die auch die Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden ausweisen, sind im letzten Jahr sogar gestiegen. Deswegen sehe ich das jetzt nicht ganz so kritisch. Ich weiß nicht, auf was Sie sich beziehen. Zum anderen ist diese ReZa insbesondere für die Zielgruppe der lernbehinderten Jugendlichen zugeschnitten. Die lernbehinderten Jugendlichen sind überwiegend in der außerbetrieblichen Ausbildung. Sie sollten unserer Meinung nach mehr in der dualen Ausbildung vertreten sein. Da gibt es, glaube ich, aber auch noch andere Hemmnisse. Ich denke mal, die Unternehmen sind generell zurückhaltend bei der Ausbildung behinderter Jugendlicher.

Die ReZa haben wir mitbeschlossen. Ich denke, dass es wichtig ist, dass die Ausbilder, die mit jungen Menschen mit Behinderung umgehen, ein Grundwissen haben, welche Behinderungsarten es gibt, wie die sich auswirken, wie man mit diesen jungen Menschen in der Ausbildung verfährt. Meiner Meinung nach ist es auch ein Problem, dies zu bewerben. Es gibt bei der Bundesagentur für Arbeit die begleitete betriebliche Ausbildung, die eben auch dem Unternehmen Ausbilder im Betrieb zur Seite stellt, die diese ReZa haben. Diese Fachausbildung muss gar nicht im Betrieb vorgehalten werden. Deswegen, denke ich, ist es auch eher noch eine Informationsaufgabe, die wir gemeinsam alle haben.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Herr Dr. Ritz, Sie haben eine Studie vorgelegt, in der auf der einen Seite die Lenkungswirkung einer Ausgleichsabgabe oder von Strafzahlungen kritisch gesehen wird, auf der anderen Seite haben Sie dann aber auch erarbeitet, dass die soziale Kompetenz der Schwerbehinderten-Vertretungen ganz entscheidend ist, damit auch mehr Inklusion in

der Arbeitswelt stattfindet, weil hier offenkundig auch Erfahrung in den Unternehmen, in den Verwaltungen stattfindet. Können Sie beide Positionen, die sie in dieser Studie erarbeitet haben, kurz darstellen? Warum ist die Lenkungswirkung einer Ausgleichsabgabe nicht in dem Maße vorhanden und was ist der Mehrwert letztendlich für die Unternehmen und Verwaltungen durch Schwerbehindertenvertretungen?

**Sachverständiger Dr. Ritz:** Ich vertrete die Auffassung, dass die Erhöhung der Ausgleichsabgabe für die zusätzliche Beschäftigung nichts bringen würde. Ich habe in der schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, man könnte etwas wie den § 82, also Vorstellungsanspruch für alle schwerbehinderten Bewerber, die nicht offensichtlich ungeeignet sind, auch im Privatbereich ausprobieren. Man muss eine organisatorische Maßnahme machen, um mehr arbeitslose Schwerbehinderte zu vermitteln, und keine reine Druckmaßnahme.

Bei der Frage der Erhöhung der Quote bin ich der Auffassung, dass das rechtlich sehr eng wird. Man könnte das versuchen. Wir haben bis 180.000 Arbeitslose, 255.000 freie Pflichtplätze, das ist schon ein Unterschied, der akzeptabel ist, weil man Vermittlungsreserven braucht. Aber wenn man jetzt noch einmal 250.000 freie Arbeitsplätze durch Quotenerhöhung hinzugeben würde, hätte man ein verfassungsrechtliches Problem. Das würde zu einer Unsicherheit führen. Ich habe diese Phasen noch miterlebt; als 1981 das Urteil kam, war das zwei bis drei Jahre vor der Rechtsprechung eine ziemlich gelähmte Zeit. Das zur Quote und zur Ausgleichsabgabe, aber ich bin für das Festhalten an beiden Größen in der jetzigen Form, zum jetzigen Moment, aber unter der Bedingung, dass wir weitere Maßnahmen der Steuerung und betrieblichen Lenkung durchführen. Dazu gehört auch eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretungen, wo die Freistellung verändert werden muss. Was mit den Stellvertretern genau passiert, das ist eine Frage, die kann man diskutieren.

Aber es ist völlig klar, dass allein über die Einführung des BEM schon deutlich mehr Aufgaben, also vom Volumen her, auf jede Schwerbehindertenvertretung zukommt oder in der Vergangenheit zugekommen ist, und dass das in der Zukunft noch weitergehen wird, weil die weitere Alterung der Belegschaft auch zu mehr betrieblichem Eingliederungsmanagement führen wird.



Wir wollen ja die Fachkräfte und die Arbeitnehmer halten, das heißt, wir wollen sie beraten, wir wollen versuchen, Probleme am Arbeitsplatz zu lösen, damit sie weiter erwerbstätig bleiben können. Dafür ist so eine gewählte Person wie die Schwerbehindertenvertretung meines Erachtens eine sehr gute Lösung, sowohl für die Unternehmen, als auch für die Beschäftigten.

**Abgeordnete Schmidt** (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte den Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, Herrn Pfeiffer, ganz grundsätzlich fragen. Welche Initiativen und besonderen Anstrengungen unternehmen Sie in Ihrem Haus zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt? Welche Erfahrungen haben Sie gesammelt, wie ist die Rückmeldung der Betriebe und Arbeitgeber zu der Einstellungs- und Beschäftigungsbereitschaft von Menschen mit Behinderung? Können Menschen mit Behinderungen von der derzeit sehr guten Arbeitsmarktlage profitieren?

**Sachverständiger Pfeiffer** (Bundesagentur für Arbeit): Wir haben in der Tat eine ganze Reihe von Produkten, mit denen wir die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung attraktiver ausgestalten. Es sind einzelne Instrumente, die in aller Regel darauf abzielen, zunächst einmal die Lohnkosten zu subventionieren. Das bezieht sich auf den Bereich der Ausbildung, wie auch auf den Bereich der Beschäftigung. Das sind also Eingliederungszuschüsse oder Ausbildungszuschüsse. Es gibt aber auch darüber hinaus Leistungen, die dazu beitragen, Einstiegshürden zu erleichtern, indem wir mit konkreten Maßnahmen der Berufsvorbereitung, hier insbesondere die jugendlichen Behinderten entsprechend auf die Ausbildung vorbereiten und dann während der Ausbildung zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses beitragen, indem ganz individuell im Betrieb beraten wird, der Jugendliche insbesondere begleitet wird und wir hier insgesamt zur Stabilisierung und zur Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse beitragen.

Konkrete Produkte sind hier die begleitete berufliche Ausbildung, die assistierte Ausbildung, die begleitete berufliche Umschulung oder die individuelle berufliche Umschulung zum Beispiel. Unsere Erfahrung ist die, dass viele Arbeitgeber über diese entsprechenden Möglichkeiten nicht hinreichend informiert sind und dann, wenn dieses Informationsdefizit beseitigt wird, es auch zu einer größeren Aufgeschlossenheit kommt, was die Einstellung von schwerbehinderten Menschen angeht.

Und wir wissen inzwischen auch aus unseren Erfahrungen, dass Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigt haben, eine größere Bereitschaft zeigen, dann erneut schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, so dass unsere Aktivitäten auch darauf gerichtet sind, hier die Transparenz zu erhöhen und insgesamt den Grad der Informiertheit zu steigern.

**Abgeordneter Lagosky** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Vertreterin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke und der Caritas. Was halten Sie von den Forderungen des Antrags, die Ausbildung in den anerkannten Berufen vorrangig zu prüfen und verbindlichere Festlegungen für die betriebliche Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher zu schaffen? Was wären Vor- und Nachteile einer Ausbildungsquote und einer Ausbildungsplatzausgleichsabgabe?

**Sachverständige Dr. Robinson** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V.): Für uns ist die vorrangige Prüfung einer anerkannten Berufsausbildung ein ganz wichtiges Argument. Gerade auch die 66er-Ausbildung, also die sogenannten theoriereduzierten praxisorientierten Ausbildungen sind für uns wichtige Einstiegsmöglichkeiten für junge Menschen mit Lern- und psychischen Behinderungen. Insbesondere auch, weil sie uns unter enger Einbindung der Berufsschulen die Möglichkeit geben, flexibel mit Ausbildungsinhalten umzugehen und zielorientiert junge Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zu Ihrer Frage. In wie weit Quoten in diesem Kontext sinnvoll sind - ich denke, Quoten haben immer den Charme einer Verteilung von Mehraufwendungen. Grundsätzlich ist es uns ein wichtiges Argument in der Kooperation mit entsprechenden Betrieben, dass die jetzt vorherrschenden Regelungen im SGB IX, dass auch junge Menschen mit psychischen und Lernbehinderungen im Rahmen der Ausgleichsabgabe bei ihrer Ausbildung mit angerechnet werden können, erhalten bleiben. Das sind wichtige Argumente für die Zusammenarbeit mit Betrieben, für die Realisierung betrieblicher Ausbildungen, aber auch verzahnter und kooperativer Ausbildungen.

Darüber hinaus arbeiten wir vor allen Dingen mit 14.000 kleinen und mittelständischen Unternehmen zusammen, für die Ersteingliederung junger Menschen mit Behinderung sind das unsere wichtigsten Partner. Hier



brauchen wir vor allen Dingen funktionierende flexible und personenzentrierte Unterstützungssysteme, die aber auch die Bedarfe der Betriebe stärker mit in den Blick nehmen, um vor allen Dingen im Zeitalter flacher Hierarchien und Arbeit 4.0 möglicherweise auch Unterstützung für das Management bereithalten.

**Sachverständige Bessenich** (Deutscher Caritasverband e. V.): Aus der Sicht des Deutschen Caritasverbandes wäre so eine Ausbildungsplatzabgabe nicht zielführend. Ich möchte auf das Gutachten von Dr. Ritz hinweisen. Das bezog sich auf die Beschäftigungspflicht, dass die Ausgleichsabgabe letztendlich nicht die gezielte Wirkung hat. Ähnlich sehen wir das bei den Ausbildungsplätzen. Hier wäre es viel wichtiger, statt pauschale Lösungen zu finden, eher die individuellen Bedürfnisse der jungen Menschen mit Behinderung in den Blick zu nehmen und tatsächlich Programme zu entwickeln, die dazu führen, dass inklusive Ausbildung von jungen Menschen möglich ist.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf das Programm des Bundesarbeitsministeriums hinweisen - Initiative Inklusion -, die auch dazu geführt hat, dass viele junge Menschen mit Behinderung tatsächlich auch Ausbildungsplätze gefunden haben. Es ist wichtig, Ausbildungsplätze so einzurichten, dass tatsächlich junge Menschen mit Behinderung den Zugang haben. Es gibt schon jetzt gesetzliche Regelungen, das ist in § 66 Berufsbildungsgesetz. Es gibt Möglichkeiten der Anpassung der Ausbildungsplätze für die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung. Das soll nämlich bei der Umsetzung tatsächlich auch geschehen. Allerdings ist das nicht die Aufgabe des Gesetzgebers, der den rechtlichen Rahmen schon geschaffen hat, sondern eine verwaltungstechnische Umsetzung. Da gibt es schon Empfehlungen vom Bundesinstitut für Berufsbildung, da sollen die Möglichkeiten einfach noch weiter ausgenutzt und in die Praxis umgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang ist es vielleicht wichtig - also aus der gesetzgeberischen Sicht - berufliche Orientierung tatsächlich auch so zu verankern. Wir haben die Ergebnisse des Programms des Bundesministeriums, auch Budget für Arbeit, das ist schon ein Beteiligungsprozess zum Bundesteilhabegesetz, das ist auch schon besprochen worden, das nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für berufliche Bildung zu ermöglichen. Es ist auch zu prüfen, inwieweit § 38, der auch berufliche Qualifizierung und Einstiegsqualifizierung für Jugendliche mit Behinderung ermöglicht, tatsächlich auf eine

weitere Zielgruppe zu verankern.

Im Vordergrund steht eigentlich die Durchlässigkeit der Ausbildungen, auch Anerkennung von Teilqualifizierungen im Rahmen der Ausbildungen und die Flexibilität, damit tatsächlich mehr junge Menschen Ausbildungen absolvieren können.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Frau Bessenich, Sie haben das Thema Budget für Arbeit angesprochen. Jetzt richtet sich meine Frage an Herrn Stadler. Wären denn dieses Budget für Arbeit, Lohnkostenzuschuss und Assistenz für Integrationsprojekte eigentlich auch eine zusätzliche Möglichkeit, gerade Menschen auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt hier mehr Chancen und Möglichkeiten zu eröffnen? Wie ist das Ihre Einschätzung?

**Sachverständiger Stadler** (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.): Auf jeden Fall wird das Budget für Arbeit die inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Integrationsfirmen - genauso wie in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ohne den Status Integrationsfirma - erleichtern. Ich wollte nur sagen, dass die Positionen, die ich hier vertrete, nicht nur für Integrationsfirmen gelten, sondern dass die Integrationsfirmen sich Gedanken gemacht haben, wie eine optimale inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ganzen Arbeitsmarkt möglich ist. Fast alle Positionen, die Ihnen auch als Stellungnahme vorliegen, kommen eigentlich allen Arbeitgebern zugute, welche inklusive Absichten verfolgen. Das Budget für Arbeit wird auf jeden Fall eine gute Sache sein und die Inklusion unterstützen.

**Vorsitzende Griese:** Dann schließen wir jetzt die Frageunde der CDU/CSU-Fraktion und kommen zur Frageunde der SPD-Fraktion. Dort beginnt die Kollegin Kerstin Tack.

**Abgeordnete Tack** (SPD): Meine Frage geht an Herrn Otto-Albrecht. Sie haben mit der Initiative Wirtschaft inklusive einen ganz großen Erfahrungsschatz mit über 4.000 Beratungen in Unternehmen. Meine Frage: Welche Hemmnisse stellen Sie fest bei den Arbeitgebern und Unternehmen, Menschen mit schwerer Behinderung einzustellen? Wo sehen Sie Lücken bei den Möglichkeiten der Unterstützung? Welche Instrumente fehlen aktuell?

**Sachverständiger Otto-Albrecht** (Bundesarbeitsgemein-



schaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. Wirtschaft inklusiv): Die zentrale Erfahrung, gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, ist sicherlich aus Sicht der Betriebe, dass zentrale Ansprechpartner zum Thema Inklusion fehlen. Die Betriebe erleben es häufig als einen Weg von Pontius zu Pilatus mit unterschiedlichen Zuständigkeiten. Insofern ist es eine zentrale Erfahrung, aber auch ein zentrales Hemmnis, dass Unternehmen einen solchen Ansprechpartner, der Ihnen dauerhaft zur Verfügung steht, nicht haben. Das zeigt sich an unterschiedlichen Punkten. Es fehlen häufig ganz elementare Informationen in kleinen und mittelständischen Betrieben über fachliche Dinge, über unterschiedliche Arten von Behinderungen, über Einsatzmöglichkeiten und darüber, dass nicht alle behinderten Menschen im Rollstuhl sitzen, um es einmal ganz klar zu sagen. Das sind Informationen, die fehlen. Es fehlen aber auch juristische Informationen, § 81 Rechte und Pflichten, Rechte der schwerbehinderten Menschen und Pflichten von Arbeitgebern, das sind Informationen, die den Arbeitgebern fehlen, natürlich auch über die entsprechende Umsetzung. Da brauchen die Unternehmen einen entsprechenden Ansprechpartner, der für alle diese Fragen zuständig ist.

Dazu kommen häufig auch die Vorbehalte und fehlenden Erfahrungen, wenn wir über kleine Unternehmen reden, wo häufig gesagt wird, dass es viele Unternehmen gibt, die gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Das sind vielfach sehr kleine Unternehmen, wo auch nicht jeden Tag Arbeitsplätze frei werden, damit man einen schwerbehinderten Menschen einstellen könnte. Dort fehlen auch die positiven Erfahrungen. Nicht, weil man diese nicht machen möchte, sondern weil diese Erfahrungen aufgrund der betrieblichen Realität häufig nicht machbar sind. Diese Orientierung an der betrieblichen Realität ist gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ein sehr wichtiger Punkt. Natürlich fehlen gute Beispiele. Es fehlt die Vernetzung von Unternehmen mit den Rehabilitationsträgern. Das wird von kleinen Betrieben häufig als ein Buch mit sieben Siegeln wahrgenommen. Das sind keine Akteure, wo Inklusion in unserem Sinne jeden Tag auf Platz 1 der Agenda steht. Das muss man sich einfach vor Augen halten, wenn man über kleine und mittelständische Betriebe spricht.

Zum zweiten Teil der Frage, wie man damit umgehen kann: Das ist aus unserer Sicht ganz elementar, das merken wir auch bei den Unternehmen, mit denen wir es zu

tun haben. Sie sagten ja, wir haben in dem Bereich über 4.000 persönliche Beratungen durchgeführt. Ein zentraler Ansprechpartner hilft dann zu unterstützen, wenn der Bedarf auch vorkommt, wenn der Bedarf auch existiert. Es hilft auch eine bessere Vernetzung mit den Reha-Trägern oder auch eine bessere Zusammenarbeit der Reha-Träger untereinander. Da gibt es noch Luft nach oben. Es fehlt auch eine Vernetzung zwischen den Unternehmen, wie Kommunikationszusammenhang, Arbeitszusammenhang zwischen den Betrieben. All das wären Anhaltspunkte, die man über eine zentrale und dauerhafte Unterstützung für kleine und mittelständische Unternehmen - im Sinne einer Begleitung - für die Sensibilisierung von Unternehmen mit einem zentralen Ansprechpartner leisten könnte.

**Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD):** Meine Frage richtet sich an Frau Helbig und Herrn Adam. Lassen Sie uns mal schauen zu den Betriebs- und Personalräten, aber auch zu der Schwerbehindertenvertretung – die spielen eine sehr wichtige Rolle, wenn es darum geht, schwerbehinderten Beschäftigten bei allen betrieblichen Entscheidungen zu ihren Rechten zu verhelfen. Meine Frage an Sie ist: Welche Veränderung zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen sollte aus Ihrer Sicht vorgenommen werden? Die Frage an Herrn Adam: Wenn man das vorgesehene Aussetzungsrecht für Schwerbehindertenvertretungen anschaut, wie ist Ihre Meinung dazu? Wird es aus Ihrer Sicht als ausreichend empfunden oder sollte dort auch noch etwas geändert werden?

**Sachverständige Helbig (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Sie haben es ja erwähnt, die Arbeit der Schwerbehinderten-Vertretung im Unternehmen ist sehr wichtig und sie hat in den letzten Jahren auch an Bedeutung gewonnen, gerade vor dem Hintergrund alternder Belegschaften. Es gibt mehr schwerbehinderte Menschen durch die älterwerdenden Belegschaften und die Schwerbehindertenvertretung hat auch zusätzliche Aufgaben übernommen, wie z. B. das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Da geht es um die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten, um den Erhalt von Arbeitsplätzen und auch um den Erhalt von Fachkräften. Diese Aufgabe ist eine sehr große Herausforderung.

Die Schwerbehindertenvertretung, das kann vielleicht Herr Adam aus der Praxis berichten, arbeitet mit den Reha-Trägern zusammen, was nicht immer einfach ist und was Herr Otto-Albrecht gerade schon erwähnt hat.



Sie kümmert sich um die persönlichen Belange von Menschen, die gerade eine schwere Erkrankung, eine Krebserkrankung zum Beispiel, hinter sich haben. Das erfordert sehr viel persönliches Engagement, sehr viel Kraft. Wir haben momentan die Regelung, dass die Schwerbehindertenvertretung für diese Aufgabe ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten freigestellt werden kann. Wir haben eine Freistellungsregelung für Betriebsräte auch ab 200 Beschäftigten. Dabei muss man aber sehen, die Schwerbehindertenvertretung kümmert sich um viel mehr Menschen, weil sie sich um die behinderten Menschen kümmert, um die Langzeiterkrankten. Sie hat einen viel größeren Personenkreis und eine schwierigere Aufgabe. Wie schon gesagt, eine Wiedereingliederung von jemandem, der eine schwere Krankheit hatte, ist etwas anderes als vielleicht eine personelle Maßnahme, wo es um eine falsche Eingruppierung geht. Deswegen finden wir, dass die Schwerbehindertenvertretung auf jeden Fall mehr Ressourcen braucht, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Wir schlagen deshalb eine Freistellung ab 100 schwerbehinderten Menschen vor, damit Zeit für diese Arbeit ist - die letztendlich auch dem Unternehmen hilft, indem der Arbeitsplatz und die Fachkraft erhalten wird.

**Sachverständiger Adam:** Gerade die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsräte haben eine entscheidende Rolle in der Frage der Inklusion in den Betrieben. Ich will das mit dem vorher diskutierten Beispiel deutlich machen. Wir haben über Inklusionsbetriebe oder Inklusionsabteilungen gesprochen. Inklusionsbetriebe sind einerseits wirtschaftlich so aufgestellt, dass sie jemanden haben müssen, der sich genau in diesem Gesetzesdschungel auskennen und wissen muss, wo diese Fördermöglichkeiten herzubekommen sind, um schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Das ist ein Teil ihres Erfolgs. Alle anderen Unternehmen in Deutschland haben einen anderen Auftrag, oder zumindest die Unternehmen haben einen anderen Auftrag. Und wenn Sie dort - und das ist meine Erfahrung jetzt seit fast 25 Jahren - keine Gesamt- und Konzern-Schwerbehindertenvertreter oder keine Schwerbehindertenvertretungen haben, findet das Thema Inklusion in der Regel nicht statt.

Sie haben am Anfang das Thema Ausbildung diskutiert. In meiner Firma - und das ist keine kleine Firma - hat es bis vor zehn Jahren das Thema Ausbildung von schwerbehinderten Menschen nicht gegeben. Es würde es höchstwahrscheinlich auch heute, zumindest in diesem

Umfang, nicht geben, wenn die Schwerbehindertenvertretung sich nicht mit diesem Thema beschäftigt und gesagt hätte, wir müssen der Verpflichtung aus dem SGB IX nachkommen. Wir wollen das Versprechen der Arbeitgeber einhalten, das damals, als die Quote auf 5 % gesetzt wurde, von den Arbeitgebern abgegeben wurde, dass wir auch schwerbehinderte junge Menschen ausbilden. In meinem Betrieb ist uns das gelungen, seit acht oder neun Jahren 250 schwerbehinderte junge Menschen auszubilden und 99 % danach auch zu übernehmen.

Ich will damit einfach deutlich machen, dass man die Rolle eines Schwerbehindertenvertreters in einem Betrieb auch haben muss, die einen Rückhalt benötigt. Wir sind als Schwerbehindertenvertretung ziemliche Einzelkämpfer. Betriebsräte sind Gremien, die haben durch das Betriebsverfassungsgesetz einen Riesenschutz. Die Schwerbehindertenvertretungen haben das eher nicht, weil sie, wie gesagt, Einzelkämpfer sind. Ich erlebe halt viele Betriebe, da wird die Schwerbehindertenvertretung überhaupt nicht ernst- oder wahrgenommen oder es wird nicht zugelassen, dass eine SBV gewählt wird. Wir haben schon den großen Wunsch - und darüber diskutieren wir jetzt schon fast acht Jahre -, dass wir eine Rolle im SGB IX bekommen, die uns dem Arbeitgeber gegenüber auch eine Rolle gibt, die etwas rechtsverbindlicher ist als heute.

Wir wollen - und das sage ich ganz deutlich, weil das von der Fraktion DIE LINKE. gefordert wurde -, wir wollen keine Mitbestimmung. Die Mitbestimmung nutzt aus unserer Sicht nichts. Wir wollen eine Verpflichtung dem Arbeitgeber gegenüber, uns rechtzeitig zu informieren, einzubinden und uns auch ernst zu nehmen in der Frage, nicht nur beim betrieblichen Eingliederungsmanagement, sondern auch in der Integrationsvereinbarung, in allen Dingen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, und Regelungen, die vielleicht noch kommen.

**Abgeordnete Schmidt (Wetzlar) (SPD):** Dann schließe ich noch eine Frage an den DGB an. Frau Helbig, halten Sie es für hilfreich, dass auch im Rahmen von Tarifverhandlungen Rahmenbedingungen und Zielzahlen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten thematisiert werden?

**Sachverständige Helbig (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Wir haben eine gesetzliche Beschäftigungspflicht, die Fünf-Prozent-Quote, die gilt bundesweit. Da



müssen wir in den Tarifverträgen nichts aushandeln. Was hilfreich wäre, wenn die Interessenvertretung im Unternehmen selbst mehr Handhabe bekommt, bei der Inklusion und bei der Integration von Menschen mit Behinderung mitzubestimmen. Deswegen würden wir vorschlagen, das in den Katalog der Mitbestimmungsrechte mit aufzunehmen.

**Vorsitzende Griese:** Wir gehen über zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. und es beginnt die Kollegin Werner.

**Abgeordnete Werner (DIE LINKE.):** Meine Fragen gehen an Barbara Vieweg. Wie bewerten Sie unseren Antrag vor dem Hintergrund der Anforderung der UN-Behindertenrechtskonvention an inklusive Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen? Und inwieweit steht die bestehende Ausgestaltung der Leistungen beispielsweise für Arbeitsassistenten, Arbeitsplatzausstattung oder Eingliederungszuschüsse sowie das gesamte Beantragungsverfahren im Einklang mit dem Recht auf gleichberechtigte berufliche Teilhabe? Und ich möchte eine dritte Frage gleich stellen, um die Zeit zu nutzen. Welche besonderen Belange und Bedürfnisse sind bei Frauen mit Behinderung zu berücksichtigen?

**Sachverständige Vieweg:** Ich würde auf einige Punkte des Antrages eingehen wollen. Positiv ist hervorzuheben, dass ein Zusammenhang hergestellt wird zu der Veränderung des Arbeitsmarktes, mit der wir jetzt konfrontiert sind – Stichwort: Arbeit 4.0 oder Industrie 4.0. Es wird ausgeführt, dass man mehr Anreize für die Beschäftigung behinderter Menschen bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern braucht. Ich will das mal aufgreifen. Es wird im Antrag gesprochen, dass öffentliche Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Beschäftigung behinderter Menschen haben. Wenn der Antrag gleichzeitig fordert, Ausstiegsstrategien oder Zeitpläne für die Werkstätten für behinderte Menschen und auch deren Durchlässigkeit zu erhöhen, dann ist es ja so, dass man, um die Übergangsquote aus den Werkstätten zu erhöhen, nicht einfach nur die Stellenanzeigen lesen müsste, sondern diese Stellen müssten im Prinzip erst gesucht werden. Da könnte der öffentliche Dienst beispielsweise eine Vorreiterrolle spielen, in dem Arbeitsplätze geschaffen werden, die für Anlern Tätigkeiten geeignet sind.

Wichtig ist auch der Hinweis auf das Budget für Arbeit. Wir haben jetzt schon einzelne wenige Beispiele, wo

das persönliche Budget aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angewendet wird. Aber das Budget für Arbeit würde vor allen Dingen hier die ungeklärte Frage der Sozialversicherung endlich klären. Ebenso kann man die verbindliche Prüfung unterstützen, bevor eine Aufnahme in eine Werkstatt erfolgt. Ob es andere Möglichkeiten der Beschäftigung gibt? Das führt dann wieder zu dem Punkt, diese Prüfung, ob es andere Beschäftigungsmöglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben in einer Region gibt, setzt erstens eine Kenntnis der ambulanten oder betrieblichen Angebote voraus. Aber diese Angebote müssen auch vorhanden sein. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass diese Angebote sich oft nicht von alleine entwickeln, sondern dass es eine gewisse Strukturverantwortung braucht, um solche ambulanten Angebote oder betrieblichen Angebote auch zu schaffen. Das heißt, diese Prüfung ist wichtig für den Übergang in die Werkstatt oder nicht in die Werkstatt, aber die Angebote müssen da sein. Was dann wieder zu der Problematik der Integrationsfachdienste führt, dass diese Ausschreibungspraxis, die vielfach kritisiert worden ist, im Prinzip verhindert, dass es verlässliche Unterstützungsstrukturen gibt. Das Problem des einheitlichen Ansprechpartners, den auch die Arbeitgeber sich wünschen, ist mehrfach genannt worden.

Ich will noch auf die zweite Frage eingehen. Es ist wichtig, diese Frage der Eingliederungszuschüsse, Arbeitsassistenten oder Arbeitsplatzausstattungen angesprochen zu haben. Aus meiner Praxis habe ich in den letzten Jahren zunehmend den Eindruck gewinnen müssen, dass zum Beispiel bei Beantragungen von Arbeitsassistenten, Arbeitsplatzausstattung oder Eingliederungszuschüssen die Fragen der Kosten – und Nutzengegenüberstellung, der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sehr stark in den Vordergrund gerückt sind, dass aber die Lebenssituation oder die Beschäftigungssituation des Menschen mit Behinderung dabei nicht immer adäquat abgebildet wird.

Arbeitsplatzassistenten, Arbeitsplatzausstattung und Eingliederungszuschüsse sind ganz wichtige Instrumente, um die Beschäftigung behinderter Menschen zu fördern und zu sichern. Das ist natürlich regional sehr verschieden. Es wird öfter auf Quantität gesetzt, das heißt, man bewilligt eher kurzfristig Maßnahmen und weniger langfristige Maßnahmen.



Dann die Frage, wenn man sich die Statistiken anschaut, wieviel langfristig nachhaltig wirkende Maßnahmen werden für über 50. Jährige Menschen mit Behinderung bewilligt? Da haben wir einen großen Rückgang, was mit den Forderungen des Arbeitsmarktes nicht in Übereinstimmung steht.

Bei bestimmten Maßnahmen wird vorher sehr stark geprüft, ob die Maßnahme auch Erfolg haben wird. Das empfinden wir mitunter als Ungleichbehandlung im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung. Wichtig ist auch die Forderung des Mindestlohns für Assistenzkräfte. Wir haben im Bereich der Arbeitsassistenten einen Zuwachs von sogenannter prekärer Beschäftigung, weil die Höhe der Arbeitsassistenten, die bewilligt wird, nicht ausreichend ist, um tatsächlich eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Ein weiterer wichtiger Punkt, eine schon vielfach erhobene Forderung sind barrierefreie Arbeitsplätze, damit auch im Bewerbungsverfahren - dies ist vorhin schon genannt worden -, Menschen mit Behinderung die gleichen Möglichkeiten haben. Wichtig ist auch, dass die Bearbeiterinnen und Bearbeiter der Integrationsämter oder anderer Verwaltungen sich gut auskennen in der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung, weil viele Anträge zunächst doch überkritisch in Frage gestellt werden. Viele werden in ein Klageverfahren gedrängt, um dann doch unter Umständen Recht zu bekommen. Aber ein großer Teil geht diesen Weg der Klage nicht. Damit können einige oder eine ganze Reihe von Menschen mit Behinderung ihren Rechtsanspruch nicht durchsetzen.

Zum Schluss möchte ich noch auf die Frage von Frauen mit Behinderung eingehen. Das ist im Antrag genannt worden. Hier ist noch einmal stichpunktartig sehr zu unterstützen, wenn Förderprogramme regional, lokal oder bundesweit aufgelegt werden, dass dann Frauen mit Behinderung entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung auch gleichberechtigt berücksichtigt werden. Auch hier sind Schulungsangebote für die dort Mitarbeitenden in den Verwaltungen sehr wichtig, damit sie die Lebenssituation von Frauen mit Behinderung erkennen.

Ein wichtiger Punkt ist die Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung. Das heißt, es gibt viele Frauen, die überhaupt nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, die in den Statistiken nicht auftauchen. Hier ist zu überlegen, welche auch nachhaltig wirkenden Maßnahmen sind

geeignet, um mehr Frauen mit Behinderungen in das Arbeitsleben zu integrieren? Es wäre auch wichtig, Daten über Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit Behinderung zu erheben oder wie viele Frauen mit Behinderung Tätigkeit unterhalb und ihrer eigenen Qualifikation ausüben oder zum Beispiel Teilzeit arbeiten, obwohl sie eigentlich lieber Vollzeit arbeiten möchten.

Ein wichtiger Punkt ist, dass man mehr Erfahrungen und Kenntnisse hat, mehr Daten sammeln kann über die Situation von Frauen mit psychischen Erkrankungen. Welche Maßnahmen sind hier zielführend?

Als letzter Punkt ist ganz wichtig, ich unterstütze die Forderung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen für behinderte Menschen, weil das eine wichtige Selbstbehauptung und ein wichtiges Instrument des Empowerment darstellt.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Sie haben die gesamte Fragezeit genutzt. Wir gehen über zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da beginnt die Frau Kollegin Ruffer, bitte sehr.

**Abgeordnete Ruffer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Fragen gehen an Frau Pella. Ich würde gerne jetzt noch einmal auf eine andere Zielgruppe eingehen. Ich möchte Sie um eine kurze Bewertung dieses Antrages bitten. Wem hilft dieser Antrag, wenn all diese Forderungen umgesetzt werden, Arbeit auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu finden? Wo besteht nach Ihrer Ansicht Handlungsbedarf? Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme von Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf. Vielleicht können Sie uns zu allererst einmal erzählen, von wem Sie da reden. Auch vor dem Hintergrund Ihrer Tätigkeit bei „Leben lernen“.

**Sachverständige Pella:** Ich hatte schon in der Stellungnahme geschrieben, dass ich glaube, dass der Antrag die Diskussion um die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung fördert, aber auch nur für einen Teil dieser Menschen. Ein großer Teil - das habe ich auch geschrieben - wird dabei einfach vergessen, wie so oft in der sozialpolitischen Diskussion. Nämlich die Menschen, die einen sehr hohen Unterstützungsbedarf haben. Deshalb habe ich auch in meiner Stellungnahme sehr ausführlich darüber geschrieben, damit wir alle wissen, um wen es hier geht. Das sind Menschen, die sich nicht selbst vertreten können. Deswegen sitze ich auch heute hier und nicht einer



dieser Menschen. Die werden in jeglichen sozialpolitischen Diskussionen, auch in diesem Antrag, so gut wie dieser auch ist für viele Menschen mit Behinderung, vergessen. Ganz eindeutig.

**Abgeordnete Rüffer** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielleicht haben doch nicht alle die Stellungnahme gelesen. Vielleicht könnten Sie nochmal etwas dazu sagen, über welche Personengruppe Sie hier reden? Dann stellt sich im Anschluss für viele auch die Frage: Warum ist denn die Teilhabe an Arbeit die Fragestellung, die Sie bewegt, für Menschen, die wahrscheinlich nicht so produktiv sind, wie diejenigen, auf die der Antrag fokussiert? Was hat es denn mit den zwei Milieus, die Sie für so notwendig halten, auf sich?

**Sachverständige Pella:** Dann führe ich das aus meiner Stellungnahme gerne noch einmal aus. Es geht vorrangig um Menschen mit einem sehr hohen Assistenzbedarf, entweder in der Form, dass sie über einen hohen Pflegebedarf verfügen bzw. dass sie ein sehr herausforderndes Verhalten zeigen. Das sind Menschen zum einen, die über eine Trachealkanüle beatmet werden, die über eine Pexsonde ernährt werden, die eine Körperbehinderung haben, die es ihnen nicht möglich macht, sich selbstständig fortzubewegen bzw. für sich selbst zu sorgen. Das sind aber auch Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung ein Verhalten an den Tag legen, das nicht immer adäquat ist dem, was die Gesellschaft erwartet. Von diesen Menschen spreche ich. Wirklich von den Menschen, die nicht verbal kommunizieren können, sondern nonverbal, die auch nicht die Hilfsmittel, die es auf dem Markt gibt, die auch gut sind, verwenden können, die zu fast 100 Prozent immer auf ihren Assistenten angewiesen sind, der sozusagen ihre Bedürfnisse und Fragen für sie erkennt und umsetzt. Um diese Menschen geht es.

Warum ich das Zwei-Milieu-Prinzip hervorgehoben habe? Weil es ganz wichtig ist, dass auch Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ein Zwei-Milieu-Prinzip haben, wie wir gerade alle hier in diesem Raum. Denn wir sitzen ja nicht zuhause. Das ist auch ganz wichtig, weil Wohnen und Arbeiten eigentlich zum alltäglichen Leben eines jeden Menschen gehören. Auch zu einem Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf, und das darf ihm auch nicht abgesprochen werden. Deswegen sind wir auch sehr dafür - und mit mir meine ich die Träger der Behindertenhilfe, aber auch die Menschen mit dem umfassenden Hilfebedarf -, dass

wir von der Arbeit auch reden. Diese wirtschaftlich verwertbare Arbeit, die immer so angegeben wird, die ist einfach ein Hemmnis – schon alleine diese Definition. Was ist denn wirtschaftlich verwertbare Arbeit? Das ist für Jeden etwas anderes; der eine kann das mehr und der andere kann das weniger. Für diese Menschen ist manchmal schon der Weg zur Arbeit – und wir sagen dazu auch Arbeit zu diesem Angebot, was wir unterbreiten - dann auch schon manchmal die Arbeit. Aber auch das Produkt herzustellen mit Handführung ist Arbeit.

Wir haben hier eine unterschiedliche Wahrnehmung von Arbeit. Einer definiert das - so steht es auch geschrieben - wirtschaftlich verwertbar, dagegen sozusagen, und das finde ich in diesem Antrag sehr unterstützenswert. Wir sind sehr dafür, dass das aufgehoben wird, genauso wie die Definition zwischen Werkstattfähigkeit und Nichtfähigkeit. Das diskriminiert einfach diese Menschen ungemein und lässt es auch nicht zu. Wir erleben das tagtäglich, dass der Begriff Arbeit aus allen unseren Konzeptionen herausgestrichen wird, weil immer auf das SGB II verwiesen wird. Das ist alles richtig, so steht es auch geschrieben, und trotzdem bleibt und ist es für die Menschen Arbeit, wenn sie ihren Ort wechseln und in irgendeiner Form ein Produkt oder was auch immer herstellen, egal, wie lange es dauert.

**Abgeordnete Rüffer** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Frage liegt nahe, welche rechtlichen Rahmenbedingungen Ihre Arbeit braucht. Sie sprechen über das Berliner Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung. Das ist mit Sicherheit nicht allen hier geläufig. Können Sie das ein bisschen erläutern und sagen, wo es da Weiterentwicklungsbedarf gibt? Darüber hinausgehend, was brauchen Sie für Ressourcen, um Ihre Arbeit mit dieser Personengruppe gut leisten zu können?

**Sachverständige Pella:** Das Angebot, von dem Sie sprechen, das heißt „Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung am Tag“. Das gibt es nach meinem Dafürhalten nur in Berlin und es ist ein niedrigrschwelliges Angebot noch unterhalb der Werkstatt, also für die Menschen, die zurzeit keinen Werkstatt- oder Förderbereichsplatz erhalten. Es gibt also nicht die schlechte Werkstatt oder den schlechten Förderbereich, sondern es gibt einfach Rahmenbedingungen, die nicht stimmen.

Wenn Sie nach Rahmenbedingungen fragen, die wir benötigen, um Menschen adäquat zu betreuen. Ich habe in



dem Antrag auch immer von Bedarfsfeststellungsverfahren gelesen und habe überlegt, wenn es bei uns um Bedarfsfeststellungsverfahren geht, dann geht es um - ich weiß nicht, wie weit es bekannt ist - ein HMB-W-Verfahren von Frau Metzler. Das ist auch ganz gut für eine Bedarfsfeststellung, letztendlich sind aber mit jeder Bedarfsfeststellung Ziele verbunden. Ein Mensch mit einem sehr hohen Hilfebedarf möchte wirklich eine umfassende Hilfestellung erhalten über eine Art von Leistungsminuten. Ich spare mir jetzt, das ganz zu erklären. Sie müssen mir jetzt vertrauen. Leistungsminuten bedeutet, dass er unheimlich viele Ziele haben muss. Es sind ungefähr 34 Items. Um wirklich eine adäquate Betreuung für einen Menschen mit hohem Hilfebedarf zu haben, benötigt man fast 32. Das ist die Crux in dem ganzen Hilfebedarfsfeststellungsverfahren. Es müsste ein Bedarfsfeststellungsverfahren geben, was nicht an Ziele gekettet ist.

Natürlich muss man Ziele formulieren, das ist ohne Frage, das wollen die Menschen selbst auch, sie wollen ja auch etwas erreichen. Aber es kann nicht abhängig davon sein, wie intensiv ist meine Betreuung, weil das in dem Bereich der Behinderung einfach nicht geht. Das ist das eine. Natürlich brauchen wir räumliche Bedingungen, die es möglich machen, dass Pflegebetten einen Rollstuhlradius ermöglichen. Aber wir brauchen eben auch personelle Ressourcen und die müssen auch mal ein 1:1 zulassen. Was in der Regel nicht so ist.

**Vorsitzende Griese:** Das Fragerecht hat erneut die Fraktion der CDU/CSU. Kollege Hüppe bitte.

**Abgeordneter Hüppe (CDU/CSU):** Ich habe eine Frage an die BA, an Herrn Pfeiffer. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme - aus meiner Sicht sehr positiv -, dass man auch darüber nachdenken soll, den Eingangs- und den Berufsbildungsbereich der Werkstatt zu budgetieren. Die Frage: Ist das nicht schon möglich? Was wäre, wenn es nicht möglich wäre, notwendig, um das einzuführen? Weil in der Tat heißt es ja immer, wenn einmal Sondereinrichtung, immer Sondereinrichtung. Hier würde man gleich am Anfang etwas anderes haben.

**Sachverständiger Pfeiffer (Bundesagentur für Arbeit):** Wir sind in der Tat dafür, dass wir auch im Eingangsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen immer die Perspektive haben, den Menschen dann in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Deswegen glauben

wir, dass über eine solche Budgetierung diese Perspektive noch einmal deutlich unterstrichen würde und wir hier am Ende dann auch dem Risiko vorbeugen würden, dass ein relativ langer Verbleib in der Werkstatt am Ende das Ergebnis ist und wir die Perspektive aus dem Auge verlieren. Insofern über Budgetierung, über mehr Transparenz, die klare Perspektive in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu betonen. Das ist die Idee für diesen Vorschlag.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Ich habe eine Frage an Herrn Fischer und Herrn Stadler. Wir haben ungefähr 300.000 Menschen in sogenannten betreuten Werkstätten und wir wissen, dass für viele Behinderte auch Träger und Integrationsunternehmen, die wir haben, eine Option sind, um Differenzierung auf dem Ersten Arbeitsmarkt und Durchlässigkeit aus der Werkstatt heraus zu organisieren und zu schaffen. Wie sehen Sie das Potenzial in den Werkstätten, die über Integrationsfirmen auf dem Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können? Und was muss noch getan werden, um dieses Potential zu heben.

**Sachverständiger Fischer (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.):** Ich denke, das Potenzial ist bei einer gewissen Anzahl von Personen vorhanden. Man darf nicht vergessen, dass das Werkstattverhältnis in allererster Linie ein Rehabilitationsverhältnis ist. Aber für die Menschen, für die es möglich ist, ist es auch ein großes Anliegen, natürlich den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Es gibt da verschiedene gute Ansätze, aber mit Sicherheit ist der über die Integrationsfirma oder den Integrationsbetrieb mit Sicherheit einer, der charmant ist genauso wie das Budget für Arbeit, da kann ich mich den Ausführungen von Frau Vieweg anschließen. Ich denke schon, dass wir da Potenzial bei Beschäftigten haben, auch wenn es nicht das Gros der Beschäftigten ist. Das denke ich, muss man auch immer klar dazu sagen. Es kommt immer nur für den Teil in Frage, der es kann und der es auch wirklich möchte.

**Sachverständiger Stadler (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V.):** Es gibt positive Erfahrungen. Erstens hat fast jede Werkstatt heute oder bald ein Integrationsunternehmen. Es gibt hervorragende Erfahrungen mit dem Übergang. Ich sehe das Problem eher an einer anderen Stelle. Wenn man rein rechnerisch sagt, zwei Prozent der Werkstattbeschäftigten, die das können, die das wollen, wechseln in den allgemeinen Arbeitsmarkt,



jetzt mal völlig egal, ob sie in Integrationsunternehmen oder zu Karstadt wechseln, dann bedarf das bestimmter Nachteilsausgleiche. Zumindest auf dem Gebiet der Integrationsunternehmen gibt es einige Bundesländer, die fördern derzeit keine neuen Integrationsprojekte. Alle schauen jetzt auf das 150-Millionen-Programm. Das wird natürlich etwas ändern, aber die grundsätzliche Frage ist - das habe ich auch in der Stellungnahme von Frau Dr. Robra gelesen -, der Behindertenbegriff ist nicht definiert. Es gibt Menschen mit Behinderung mit viel Unterstützungsbedarf, es gibt welche, die bringen 100 oder 120 Prozent der Leistung. Diejenigen, um die es hier geht, Menschen, die aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt oder in Integrationsfirmen wechseln, werden Unterstützungsleistungen benötigen, so dass strategisch darüber nachgedacht werden muss, wie diese Nachteilsausgleiche an Arbeitgeber und an Integrationsunternehmen langfristig bezahlt werden können. Das Budget für Arbeit ist da ein guter Schritt nach vorne, auch die Leistungen der Ausgleichsabgabe, § 27 und so weiter.

Wenn man sich die Zahlen der Beschäftigten in Integrationsprojekten in den offiziellen Statistiken der BIH ansieht, zeigt sich, dass der Anteil besonderer Problemgruppen wie z. B. geistig behinderter Menschen, psychiatrisch erfahrener und psychisch behinderter Menschen, Werkstattabgänger und so weiter in den Integrationsunternehmen steigt, nicht nur die Zahl der Arbeitsplätze. Man hat sich in den Integrationsfirmen auf diese Personengruppen spezialisiert und ich glaube, dass es da gute Chancen gibt, die Inklusion zu vollziehen. Wir warten jetzt auf die 150 Millionen, auf die Ressourcen, um sie einsetzen zu können, dann wird es da auch noch einen weiteren Schub geben. In fünf Jahren hat wahrscheinlich jede Werkstatt mindestens ein Integrationsunternehmen.

**Abgeordnete Schmidt** (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte gleich bei Herrn Stadler weitermachen. Sie sind bei den Integrationsfirmen unser Ansprechpartner und Experte, deswegen die Frage ganz grundsätzlich. Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit Integrationsfirmen langfristig bestehen können? Haben Sie Hinweise darauf, welche Betriebsgrößen, welche Branchen besonders erfolgreich sind?

**Sachverständiger Stadler** (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V.): Eine Rahmenbedingung ist,

dass man der Geschäftsführung von Integrationsunternehmen unternehmerische Verantwortung überlässt, die Entscheidungen zu treffen, wen stellt man ein, in welchen Märkten ist man aktiv, wie stellt man das Team zusammen und so weiter. Es ist eine wichtige Grundbedingung. Dann wird man sehen - das zeigen die Erfahrungen -, dass diejenigen Integrationsunternehmen erfolgreich sind, die doppelt vernetzt sind, zum einen mit dem lokalen Markt. Denn die Integrationsunternehmen sind von Ihnen, den Abgeordneten des Deutschen Bundestages, ordnungspolitisch dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugeordnet worden. Sie müssen mit dem lokalen Markt vernetzt sein. Aber sie sind auch, das ist das zweite Erfolgskriterium, häufig vernetzt mit Institutionen und Organisationen der beruflichen Teilhabe, der Rehabilitation wie WfbM, Qualifizierung usw. und schaffen es deswegen, mit ihrem inklusionsbezogenen Know how ein gutes Team am Markt zu bilden und mit positivem Betriebsergebnis zu wirtschaften. Das zeigen die Zahlen.

Jetzt die Frage nach den Branchen. Es gibt Branchen, in denen die meisten Integrationsunternehmen existieren. Das sind Branchen wie Schulcatering, Grünbereich, industriennahe Service-Dienstleistungen, Facility Management, Einzelhandel - zum Beispiel CAP Märkte -, handelsnahe Dienstleistungen, Hotels und Tagungshäuser, Büroservice, Reinigung, Wäschereien, usw. Man kann aber nicht von einer Branche her und allein aus der lokalen Situation sagen, hier muss ein Integrationsunternehmen des Typus X erfolgreich sein; das kommt auf die handelnden Personen und ihr Netzwerk an. Das kommt auch auf die Einrichtungen an, die diese Integrationsfirmen aufbauen. Da müssen Erfahrungen vorhanden sein und es müssen auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, dann ist diese positive Entwicklung weiter fortführbar, die sich in den letzten Jahren gezeigt hat.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Fischer und Frau Bessenich. Der vorliegende Antrag beschäftigt sich auch mit der Frage der tariflichen Entlohnung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit für diejenigen, die in der Werkstatt tätig sind oder am Außenarbeitsplatz. Da interessiert mich, wie Sie denn die Finanzierungsmöglichkeiten dieser Forderung einschätzen. Zum Zweiten möchte ich fragen, ob das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis denn weiterhin aufrechterhalten werden sollte? Denn dies entspreche



nicht dem Schutzstatus oder stelle sogar etwas Minderwertiges dar. Wie stehen Sie da dazu?

**Sachverständiger Fischer** (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.): Ich fange gleich mit dem arbeitnehmerähnlichem Rechtsverhältnis an, das ich ganz und gar nicht als minderwertig einschätze. Wir sprechen uns sehr klar dafür aus, das aufrechtzuerhalten. Es bietet den Beschäftigten in Werkstätten, die - und das hat man nie vergessen - keine Arbeitnehmer sind, sondern Rehabilitanden, eine sehr große Schutzfunktion. Ich halte es ehrlich gesagt ehr für fahrlässig, über die Abschaffung eines Instituts zu diskutieren, das alle Arbeitnehmerschutzrechte den Beschäftigten bietet, auf der anderen Seite ihnen aber nur sehr geringe Pflichten aufbürdet. Was eine sehr gute Sache ist, ein Werkstattbeschäftigter hat im Moment gegenüber dem Werkstatträger keine explizite Leistungsverpflichtung zu erbringen. Auch die allgemeinen Bedingungen oder Regelungen über die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, so wie wir sie auf dem ersten Arbeitsmarkt kennen, gelten nicht. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht, es gibt keine Abmahnungen. Das alles bietet dieses arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis.

Jetzt gehe ich auf den Punkt tarifliche Entlohnung ein. Ob man das jetzt tarifliche Entlohnung nennt oder nicht, auf jeden Fall steht außer Frage, dass die Entgelt-situation von Beschäftigten in Werkstätten verbessert werden muss. Aber mit Sicherheit nicht für den Preis, dass morgen alle Arbeitnehmer sind, denn dann fällt der arbeitnehmerrechtliche Status weg. Deswegen eine ganz konkrete Antwort auf die Frage: Nein, keine Abschaffung, sondern Aufrechterhalten dieses Status.

**Sachverständige Bessenich** (Deutscher Caritasverband e. V.) Ich möchte mich den Ausführungen anschließen. Allerdings möchte ich auch darauf hinweisen, dass bereits heute der § 138 vorsieht, dass Menschen mit Behinderung in Werkstätten entweder Arbeitnehmer sind oder im arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen. Die gesetzliche Vorgaben sind tatsächlich schon heute gegeben, allerdings geht es auch darum, das umzusetzen und tatsächlich auch in der Werkstatt zu prüfen, inwieweit die Leistungsfähigkeit soweit ist, dass die Person auch in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden kann.

Wir haben in der Werkstatt vorwiegend Personen die

volle Erwerbsminderung haben. Nach einem bestimmten Prozess der Förderung kann es durchaus sein, dass die Leistungsfähigkeit so ist, dass ein Wechsel ins Arbeitsverhältnis stattfinden kann. Es gibt dafür ja schon heute rechtliche Rahmenbedingungen.

Weil Sie wegen tariflicher Entlohnung gefragt haben, natürlich gilt das im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Wenn der Wechsel stattfindet, ist das richtig. Wir setzen uns auch dafür ein, dass die Situation der Werkstattbeschäftigten verbessert wird. Zum Beispiel bei der Anrechnung von Werkstatt-einkommen plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales da eine andere Anrechnung von Arbeitsförderungsgeld, das begrüßen wir. Wir möchten darum gerade bei diesen Fragen bitten - arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis ja oder nein -, dass auch die Bundesvereinigung der Werkstatträte, das sind die Personen, die direkt in diesem Arbeitsverhältnis eben nicht stehen, sondern in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, ihre Stimme hier erheben darf, was sie wirklich darüber denkt.

**Vorsitzende Griese:** Dann beenden wir diese Runde und kommen wieder zu einer Fragerunde der SPD-Fraktion. Es beginnt der Kollege Dr. Rosemann.

**Abgeordneter Dr. Rosemann** (SPD): Herr Stracke hat die Frage nach der Entlohnung von Werkstattbeschäftigten schon gestellt. Ich möchte hier noch einmal nachfragen, und zwar Herrn Dr. Ritz. Wie bewerten Sie das? Können die Werkstätten aus Ihrer Sicht eine tarifliche Entlohnung der Werkstattbeschäftigten, die einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus haben, gewährleisten? Falls nicht, was wären dann andere Möglichkeiten, die sich dem Gesetzgeber bieten, um die Entlohnung von Werkstattbeschäftigten zu verbessern?

**Sachverständiger Dr. Ritz:** Die Werkstätten können natürlich die tarifliche Entlohnung schon deswegen nicht leisten, weil die Leistungsfähigkeit der Menschen in den Werkstätten dem in der Regel nicht entspricht. Wir haben das auch beim Budget für Arbeit in Hamburg geprüft, da haben die WfbM-Wechsler ungefähr den Deckungsbeitrag von 400 bis 500 Euro im Monat erwirtschaftet - in gut funktionierenden Unternehmen. Das ist in der Werkstatt ein ganzes Stück schwieriger, weil die Werkstatt so eine plurale Zusammensetzung hat. Es gibt keine branchenmäßige Spezialisierung. Man geht davon aus, wen muss man beschäftigen? Das ist eine zusätzliche Erschwernis. Der Weg, der eigentlich nur machbar



ist, ist so etwas wie das Arbeitsförderungsgeld zu erhöhen - und zwar spürbar. Es gibt auch ein zweites, rechtliches Problem. Das Europarecht lässt es nicht zu, für Arbeitnehmer beliebig hohe, beliebig lange Lohnkostenzuschüsse zu zahlen. 75 % als Dauerlohnkostenzuschuss ist diese Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO). Darüber geht nichts. Das Europarecht könnte man theoretisch ändern, aber ich glaube, darüber brauchen wir hier nicht diskutieren.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Meine zweite Frage geht auch an Herrn Dr. Ritz. Insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen, die aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt kommen und dann in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten, wollen diese dann häufig aus Angst nicht verlassen. Angst nämlich, dass sie sich dann auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht wieder zurechtfinden. Deshalb die Frage, welche Formen von Beschäftigungen außerhalb von Werkstätten, gerade für diese Personengruppe, halten Sie denn für sinnvoll? Welche Förderung wäre dazu notwendig, Stichwort Teilhalbe am Arbeitsleben?

**Sachverständiger Dr. Ritz:** Die Gruppe der psychisch behinderten Menschen ist zum größeren Teil eine Gruppe, die die psychische Erkrankung im Laufe ihres Erwerbslebens erworben hat. Das sind die 60.000 Zugänge an Erwerbsminderungsrentnern wegen einer psychiatrischen oder psychischen Diagnose. Es sind 60.000 jedes Jahr. Wir haben in den Werkstätten bestenfalls 5.000 Zugänge im Jahr von psychisch kranken Menschen. Das ist eher schon großzügig geschätzt, das heißt, der allergrößte Teil der Menschen mit psychischer Erkrankung kommt gar nicht in der Werkstatt an. Er will da nicht hin oder findet den Weg nicht. Die UN-Konvention hat uns ja einen neuen Arbeitsbegriff gegeben, der weiter nach unten geöffnet ist, was Herr Masuch sagt, es gibt keine Untergrenze für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben, was die Leistungskraft angeht. Das haben wir in Deutschland immer anders gemacht. Wenn jemand wegen Erwerbsminderung Rente bekam, der brauchte nicht mehr arbeiten. Für die psychisch erkrankten Menschen, die ein Arbeitsvermögen von vielleicht zwei Stunden am Tag haben, unter 15 Stunden in der Woche, haben wir heute kein Leistungssystem. Die sind aus dem Schwerbehindertenrecht ausgeschlossen, ausdrücklich per Gesetz. Es gibt zwar 6,7 Mio. Minijobs, die sind unterschiedlich beliebt, aber das ist natürlich die Form von Arbeit vom Volumen her, die die nachfragen würden. Wir haben für dieses große Segment des

Arbeitsmarktes mit vielen Menschen, vielen Arbeitsplätzen keine Lösung.

Ich habe in meiner Stellungnahme einen kleinen Vorschlag gemacht. Man müsste im Grunde überlegen, wie man diese geringfügige Beschäftigung für psychisch kranke Menschen erschließen kann. Dazu wären die Instrumente eigentlich entwickelt, weil der teilzeitbeschäftigte psychisch kranke Mensch braucht kein anderes Instrument als der, der noch eine große Stundenzahl, meinerwegen die halbe Stellenzahl oder volle Stelle nimmt; er braucht eine Unterstützung durch ein Integrationsfachdienst. Das Instrument haben wir gut geschärft, das funktioniert. Das rettet auch sehr viele Arbeitsverhältnisse. Aber die psychiatrische Medizin sagt heute auch, man muss einen psychisch kranken Menschen, den man wieder ins normale Leben zurückführen will, möglichst wenig herausnehmen. Dr. Unger zum Beispiel in Hamburg, der lange Erfahrungen hat, sagt ganz klar, so schnell wie möglich zurück. Früher hat man es ganz anders gesehen und dann Unterstützung. Da muss das Umfeld wie auch der Mensch unterstützt werden, also Unternehmen, Kollegen und der Mensch.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Meine dritte Frage geht auch an Herrn Dr. Ritz. Ich will noch einmal zurückkommen auf das Budget für Arbeit. Das ist in der ersten Runde schon angesprochen wurden, dass es sich durchaus in den Modellversuchen als geeignet gezeigt hat, um Menschen mit wesentlichen Behinderungen Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für welche Zielgruppe würden Sie denn dem Gesetzgeber empfehlen, dieses Budget für Arbeit flächendeckend einzuführen? Was müsste bei der flächendeckenden Einführung zusätzlich noch besonders berücksichtigt werden?

**Sachverständiger Dr. Ritz:** Budget für Arbeit heißt, wir subventionieren normale Arbeitsverträge bei normalen Arbeitgebern, von mir aus bei Integrationsprojekten, mit bis zu 75 % dauerhaft. Die Erfahrung wird zeigen, dass ein Teil der Leute geringere Dauersubventionierung braucht, aber sie brauchen eine hohe und langfristige Subventionierung, wie es das jetzige System so nicht hergibt.

Bisher war das so ein Ausweg aus der Werkstattzahl. Man hat das praktisch in der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe nur so diskutiert, das war teilweise abenteuerlich. Man sollte die Kosten der Werkstatt maximal einsetzen, um einen Menschen auf den Arbeitsmarkt zu



bringen. Das führt dazu, dass, wenn man in einer teuren Werkstatt war, höhere Lohnkostenzuschüsse bekam als in einer billigen Werkstatt. Was ein Anachronismus ist. Ich denke, man sollte schon ein bisschen von der Fallkalkulation mit den Kosten weggehen.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob andere Personenkreise auch dauerhafte Lohnkostenzuschüsse brauchen. Hier würden mir natürlich gleich wieder psychisch Kranke einfallen. Aber man wird aus wirtschaftlichen Gründen die Zahl der Menschen, die dauerhaft Lohnkostenzuschüsse bekommen, nicht allzu groß machen können. Eine Gruppe zum Beispiel wäre auch die wenig berücksichtigte Gruppe der jungen psychisch kranken Menschen. Die Jugendhilfe entlässt sie, wenn sie 18., 21. Jahre oder von mir aus 27. Jahre sind. Die Übernahme eines neuen Rehabilitationsträgers ist ein schwieriger Prozess, der viel zu wenig beachtet wird. Die Gruppe wäre eventuell auch so eine, da würde es sich wirklich lohnen, weil die jetzt zwischen 20 und 30. Jahre sind. Wenn man die nicht ins Arbeitsleben bringt, dann scheitern die natürlich - beide Gruppen, jüngere psychisch Kranke und auch psychisch Kranke überhaupt.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Dann schließen wir auch diese Runde ab. Ich schaue noch einmal in die Runde, ob es noch eine weitere Frage gibt. Frau Tack, bitte sehr.

**Abgeordnete Tack (SPD):** Ich hätte noch eine Frage an Frau Dr. Robra von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Wir haben gehört, dass viele Unternehmen nicht hinreichend Informationen haben. Sie sind ein Dachverband vieler Unternehmen. Heute zahlen wir aus der Ausgleichsabgabe viele Initiativen, um die Betriebe zu informieren. Meine Frage ist, könnte sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auch vorstellen, diese Kosten, die heute durch die Ausgleichsabgabe finanziert werden, als eigene Aufgabe wahrzunehmen und sie eigenständig zu finanzieren, so dass wir das Geld der Ausgleichsabgabe für andere Bereiche zur Förderung des Arbeitsmarktes einsetzen könnten?

**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die BDA hat sich als Spitzenverband gerade in den letzten Jahren stark engagiert, hat auch aus eigenen Finanzmitteln und aus eigenem Know how zum Beispiel die Plattform „Inklusion gelingt“ ins Leben gerufen und fördert die Information

ihrer Mitgliedsunternehmen und Mitgliedsverbände sehr stark. Die Ausgleichsabgabe ist natürlich eine zweckgebundene Abgabe, die gerade darauf zielt, Unternehmen dazu zu befähigen, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Deswegen sehen wir das nicht vorrangig als Aufgabe der BDA an, anstelle dieser Ausgleichsabgabefunktion jetzt hier einzutreten. Wir tun das, was wir ohnehin schon tun, und werden unsere Anstrengung da auch noch weiter ausbauen. Aber dass jetzt die BDA als Spitzenvereinigung der Deutschen Wirtschaft ergänzend zur Ausgleichsabgabe hier noch Geld in die Hand nimmt, das sehen wir im Moment nicht.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage geht an Frau Helbig vom Deutschen Gewerkschaftsbund. In dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird eine ganze Reihe arbeitsmarktpolitischer Initiativen und Maßnahmen vorgeschlagen. Gehen Sie davon aus, dass diese Initiativen, sollten sie umgesetzt werden, die Situation von behinderten Menschen nachhaltig verbessern, oder sehen Sie Hürden, an denen das möglicherweise scheitern könnte?

**Sachverständige Helbig** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es gibt durchaus Ansatzpunkte, die wir begrüßen, zum Beispiel die Stärkung des Engagements der Schwerbehindertenvertretung. Ich habe das vorhin ausgeführt, dass die Schwerbehindertenvertretungen mehr Ressourcen brauchen. Was mir so bei dem nationalen Aktionsplan fehlt, das ist so das große Ganze, dass man sagt, wir nehmen wirklich alle Maßnahmen in den Blick, die helfen könnten, dieses gleiche Recht auf Teilhabe, wie es die UN-Konvention in Artikel 27 fordert, auch umzusetzen. Meiner Meinung nach steht der Aktionsplan unter dem Vorbehalt, die Maßnahmen dürfen kein Geld kosten und die Unternehmen sollen nicht belastet werden. Es gibt sicherlich auch Maßnahmen, die sinnvoll sind, die diese zwei Kriterien erfüllen. Tatsächlich ist diese Teilhabe am Arbeitsleben auch ein Menschenrecht. Deswegen zu sagen, es darf kein Geld kosten und die Unternehmen dürfen nicht belastet werden, dass man dadurch Maßnahmen auch ausschließt, das sehen wir kritisch.

**Abgeordneter Hüppe (CDU/CSU):** Ich habe nur eine Frage an Herrn Otto-Albrecht. Mich würde interessieren, glauben Sie, dass der Rentenanspruch für Werk-



stattangehörige, wenn der der Person und nicht der Einrichtung folgen würde, möglicherweise auch mehr Arbeitsplätze für diese Menschen und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten im Ersten Arbeitsmarkt eröffnen könnte?

**Sachverständiger Otto-Albrecht** (Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V., Wirtschaft inklusive): Im Rahmen des Budgets für Arbeit, das in Hamburg durchgeführt worden ist, gab es eine Einzelberatung von der Deutschen Rentenversicherung, die sichergestellt hat, dass bei dem Übergang die Ansprüche der betroffenen Menschen aus der Werkstatt mit berücksichtigt werden. In Ihrem Sinne der Frage, ob das weiterhilft, bin ich überfragt, das muss ich ganz ehrlich sagen. Da würde ich mich lieber an die Rentenversicherung wenden.

Beim Budget für Arbeit ist sicherlich ein entscheidender Punkt die Konzeption. Ob dann wirklich auch eine Umsetzung zum Erfolg führt, hängt sicherlich stark damit ab, inwieweit welche und in welchem Umfang Betroffene davon profitieren, mit welcher Priorität das in der Fläche auch umgesetzt werden kann. Das haben wir auch in Hamburg gemerkt, dass das ein entscheidender Punkt war, mit welcher politischen Priorität und Verantwortlichkeit das umgesetzt wird - unabhängig vom Design. Das finde ich bei der Frage, wie viele Personen

werden letztlich davon profitieren und führt dies zu einem Erfolg, aus meiner Sicht beim Budget für Arbeit als entscheidenden Faktor.

**Vorsitzende Griese:** Damit sind auch diese fünf Minuten beendet. Vielen Dank an die Sachverständigen. Das war eine interessante Runde. Das Thema wird uns weiter beschäftigen. Wie Sie alle wissen, haben wir neben diesem Antrag noch ein großes Teilhabegesetz vor uns. Sie haben uns einige Anregungen gegeben - auch für Sachverständige und Themen. Wir bedanken uns sehr herzlich bei Ihnen im Namen des gesamten Ausschusses und werden das im Lichte dieser Anhörung weiter beraten.

Die Ausschussmitglieder wissen, dass sie schnellstmöglich das Wortprotokoll dieser Anhörung bekommen. Ich wünsche Ihnen allen für Ihre Arbeit und Ihr Engagement alles Gute, bedanke mich ganz herzlich dafür. Ich finde, dass sollte auch einmal sein, Sie machen dort einen tolle und wichtige Arbeit, um Menschen mit Behinderungen eine inklusivere Gesellschaft zu ermöglichen. Wir versuchen von unserer Seite aus, von Seiten der Politik das Nötige dafür zu tun. Ihnen allen einen schönen Tag und herzlichen Dank.

**Ende der Sitzung: 15.13**



### Personenregister

- Adam, Alfons 1052, 1053, 1057, 1058  
Bessenich, Janina (Deutscher Caritasverband e.V.)  
1052, 1053, 1056, 1063, 1064  
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1051  
Fischer, Konstantin (Bundesarbeitsgemeinschaft  
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.)  
1052, 1053, 1062, 1063  
Griese, Kerstin (SPD) 1050, 1051, 1053, 1056,  
1059, 1060, 1062, 1064, 1066, 1067  
Helbig, Silvia (Deutscher Gewerkschaftsbund)  
1052, 1053, 1054, 1057, 1058, 1066  
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1051, 1057  
Hüppe, Hubert (CDU/CSU) 1051, 1062, 1066  
Kramme, PStS Anette (BMAS) 1052, 1053  
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1051, 1066  
Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 1051, 1055  
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE  
GRÜNEN) 1051  
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 1051  
Otto-Albrecht, Manfred  
(Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante  
berufliche Rehabilitation e. V. , Wirtschaft  
inklusiv) 1052, 1053, 1056, 1057, 1066  
Paschke, Markus (SPD) 1051  
Pella, Jeannette 1052, 1053, 1060, 1061  
Pfeiffer, Johannes (Bundesagentur für Arbeit)  
1052, 1053, 1055, 1062  
Ritz, Dr. Hans-Günther 1052, 1053, 1054, 1056,  
1064, 1065  
Robinson, Dr. Katja (Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Berufsbildungswerke e.V.) 1052, 1053, 1055  
Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände) 1052, 1053,  
1054, 1063, 1066  
Rosemann Dr., Martin (SPD) 1051, 1064, 1065  
Rüffer, Corinna (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)  
1051, 1060, 1061  
Rützel, Bernd (SPD) 1051  
Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 1051,  
1055, 1063  
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 1051, 1058  
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 1051, 1053, 1054,  
1062  
Stadler, Peter (Bundesarbeitsgemeinschaft  
Integrationsfirmen e.V.) 1052, 1053, 1056, 1062,  
1063  
Stegemann, Albert (CDU/CSU) 1051  
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 1051, 1056, 1063,  
1064  
Tack, Kerstin (SPD) 1051, 1056, 1066  
Vieweg, Barbara 1052, 1053, 1059, 1062  
Werner, Katrin (DIE LINKE.) 1050, 1051, 1053,  
1059  
Zech, Tobias (CDU/CSU) 1051