



Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. April 2022 zum

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken

20/1013

b) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren

20/1115

Siehe Anlage

Matthias Münning
Landesrat

Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der
überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der
Eingliederungshilfe (BAGüS)



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Der Vorsitzende
Bernd Rützel, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Münster, 20.04.2022

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu dem

- a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken 20/1013**
- b) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren 20/1115**

am 25. April 2022 in der Zeit von 14:00 Uhr bis 15:30 Uhr

Ihr Schreiben vom 11. April 2022

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nehme ich an der Anhörung teil und übersende vorab die beigefügte Stellungnahme.

Freundliche Grüße

Der Leitsatz des Artikels 27 der UN-BRK lautet:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“

Der Leitsatz des Art. 24 Abs. 5 der UN BRK lautet:

„Menschen mit Behinderungen sollen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben.“

Diese Leitsätze sind nicht relativiert. Sie gelten für alle Menschen mit Behinderungen, und zwar unabhängig vom Maß der Behinderung. Arbeit in diesem Sinne ist nicht gleich Beschäftigung oder sinnvolle Freizeitgestaltung oder Tagesstruktur. Arbeit bedeutet vielmehr, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und damit unabhängig von staatlichen Transferleistungen zu werden.

Die Leitsätze normieren Staatsverpflichtungen. Der Gesetzgeber hat sie umfangreich in deutsches Leistungsrecht umgesetzt und sie auf sieben Sozialleistungsträger verteilt.¹ Das zeigt nicht nur, wie wichtig ihm das Ziel, sondern auch wie differenziert das deutsche Sozialleistungssystem ausgebaut ist. Diese Differenzierung kann man beklagen oder nutzen.

Auf jeden Fall stellt die Vielzahl der Leistungsträger besonders hohe Anforderungen an eine qualitativ gute Kooperation. Dafür gibt es sehr gute Beispiele. Bei ihnen ist es gelungen, das Ziel der Inklusion gemeinsam anzustreben. So arbeiten in NRW Schulministerium, Sozialministerium, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und die beiden Landschaftsverbände als Leistungsträger der Eingliederungshilfe und Träger der Integrationsämter eng zusammen, um Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang von der Schule in einen Beruf zu unterstützen. An allen Schulen des Landes wird sowohl Schüler:innen im gemeinsamen Unterricht als auch an Förderschulen eine 3-jährige praxisorientierte Berufsorientierung für den allgemeinen

¹ Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe und neuerdings noch der Eingliederungshilfe

Arbeitsmarkt angeboten. Hierbei werden die Fähigkeiten der jungen Menschen in den Mittelpunkt gestellt.²

1. Bei den jungen Menschen anfangen

Eine inklusive Gesellschaft beginnt bei dem Kleinsten. Spätestens im 8. Schulbesuchsjahr muss sich der Blick auch auf die Arbeitswelt richten. Die besondere Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf (nicht nur) von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf kann dabei nicht von der Schule allein bewältigt werden. Es handelt sich um eine sozialpolitische Aufgabe, für die eine Rahmengesetzgebung des Bundes zweckmäßig erscheint.

Derzeit gibt es kein übersichtliches Faktenwissen über die Entwicklung der Zahl der Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und deren „Verbleib in der Arbeitswelt“. Eine Gesetzgebung sollte zunächst einen Überblick über die Zielverwirklichung in den Bundesländern erreichen. Zudem sollte sie die Aufgabenerfüllung bei der Bundesagentur für Arbeit³ in den Blick nehmen.

2. Budget für Ausbildung entwickeln

Mit dem Angehörigenentlastungsgesetz hat der Bundesgesetzgeber im Jahr 2019 das Budget für Ausbildung⁴ mit einer komplexen Zuständigkeitsregel⁵ eingeführt. Der für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen zuständige Leistungsträger ist auch der Leistungsträger für das Budget für Ausbildung, es sei denn die leistungsberechtigte Person arbeitet bereits im Arbeitsbereich einer Werkstatt.

Bislang gibt es nur wenige Fälle. Das dürfte auch daran liegen, dass es für die Bundesagentur keinen „wirtschaftlichen Anreiz“ gibt, Personen mit hohen Hilfebedarfen und entsprechend hohem Verwaltungsaufwand auf Ausbildungsplätze mit Budget zu vermitteln. Andererseits wirkt es überraschend, dass es jungen Menschen nach Besuch

² KAOA/Star <https://www.mags.nrw/star> (abgerufen 14. April 2022).

³ § 48 SGB III

⁴ § 61a SGB IX

⁵ § 63 SGB IX

einer Förderschule und des Berufsbildungsbereiches einer WfbM gelingt, eine Vollausbildung zu absolvieren. Eine Mitfinanzierung dieser Budgets durch die Bundesagentur dürfte daher eine Anreizwirkung entfalten.⁶

Vorrang sollte immer die betriebliche Ausbildung haben. Wenn aber nur mit einer überbetrieblichen Ausbildung⁷ das Ziel eines inklusiven Beschäftigungsverhältnisses angestrebt werden kann, sollte das Budget für Ausbildung bei Bedarf auch für über- oder außerbetriebliche Ausbildungen eingesetzt werden können. Zu bedenken ist, dass es bereits für besondere Behinderungsarten solche Ausbildungsgänge gibt. Die dort erreichten Fachkenntnisse müssen für eine qualitativ hochwertige Förderung der jungen Menschen weiterhin fruchtbar bleiben.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass trotz des Begriffs "Budget" die Geldleistung nur ein notwendiger aber nicht ein hinreichender Teil des Konzeptes ist. Ohne geeignete fachliche Unterstützung kann für den Personenkreis der Menschen mit erheblichen Behinderungen eine inklusive Ausbildung nicht erreicht werden.

Grundsätzlich sollte aber vom Gedanken Abstand genommen werden, dass Menschen mit Behinderungen pauschal und immer eine pädagogisch andere Umgebung oder gar Vorgesetzte mit rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation benötigen.⁸ Viele Betriebe sind sehr erfahren in der Ausbildung von Menschen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen. Diese Stärke gilt es zu nutzen. Wichtiger als die Anhäufung formeller Qualifikationen ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit externen Berater:innen.⁹

Zudem ist zu berücksichtigen, dass es auch eine Vielzahl von jungen Menschen mit Behinderungen gibt, die die formellen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung nicht erfüllen können. Auch für diese Menschen muss ein Weg auf den inklusiven Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dazu erforderlich ist die Ausweitung der Möglichkeiten,

⁶ Die Arbeitsagenturen haben aber neben dem Budget für Ausbildung eine Mehrzahl weiterer Instrumente zur gezielten Förderung zur Verfügung. Entscheidend ist aber nicht, mit welchem Instrument die Inklusion gelingt, sondern wie man messen kann, dass sie zunehmend gelingt.

⁷ Dazu II11 des Antrages Drs. 20/2013

⁸ Dazu II15 des Antrages Drs. 20/2013

⁹ Fraglich ist auch der Wert aktueller Fachbegriffe wie etwa der „peer to peer“ Beratung. Diese findet bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes im Alltagsprozessen täglich statt.

Teilqualifikationen zu erwerben. Zudem ist der bisherige Berufsbildungsbereich der Werkstätten konsequent auf den Erwerb solcher Teilqualifikationen auszurichten. Die Qualifizierung auf ausgelagerten Berufsbildungsbereichsplätzen ist grundsätzlich zu begrüßen, wird aber auch bereits praktiziert.¹⁰

3. Budget für Arbeit weiter entwickeln

Im Bundesteilhabegesetz hat der Bundesgesetzgeber mit dem Budget für Arbeit¹¹ ein neues Instrument eingeführt. Dieses ist nicht hinreichend ausgestaltet.

Der Rechtsfigur liegt eine nicht mehr zeitgemäße Zweiteilung zu Grunde. Diese unterscheidet strikt zwischen Personen, die erwerbsfähig oder nicht erwerbsfähig sind. Das Budget für Arbeit unternimmt auf dieser gesetzlichen Basis den paradoxen Versuch, nicht erwerbsfähige Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen.¹²

Diese Zweiteilung sollte aufgegeben werden und durch eine UN-BRK gemäße Logik ersetzt werden. Die Rechtsfigur der „mit voraussichtlich dauerhaftem besonderem Unterstützungsbedarf erwerbsfähigen Person“ sollte geschaffen werden. Diese Personen sollten vollständig gleichgestellt werden. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht. Der Antrag der CDU-Fraktion zu II Nummer 10 wird daher ausdrücklich unterstützt.

Messbarkeit der Ergebnisse erreichen

Das Instrument des Budgets für Arbeit ist zudem nicht geeignet, die Erfolge beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu messen. Bereits heute gibt es neben dem Budget für Arbeit eine Reihe anderer Programme, die inhaltlich vergleichbares leisten. Der wesentliche Kern ist, dass Menschen unterstützt werden, die auf dem allgemeinen

¹⁰ Vgl. II17 des Antrages Drs. 20/2013; wenn die Voraussetzungen für eine Vollausbildung vorliegen, ist dieses Instrument nicht erforderlich.

¹¹ § 61 SGB IX

¹² und zählt sie dann auch nicht bei der Arbeitslosenstatistik. Im Sinne der UN-BRK wäre das zwingend. Denkt man den Ansatz der UN-BRK zu Ende sind auch die im Antrag Drs. 20/2013 wiedergegebenen Angaben zur Zahl der Arbeitslosen Menschen mit Behinderung geschönt und bilden die Realität nicht ab.

Arbeitsmarkt sonst ohne Chancen wären. Das ist nicht nur gut für die Menschen, sondern auch gut für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wie das gelingt, ist nicht nur von der Geldleistung, dem Budget, abhängig, sondern von einer Reihe zusätzlicher Faktoren. Dazu gehört in der Regel die persönliche Begegnung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in, die besondere soziale Betreuung, die sog. Warmaqueise auf dem Arbeitsplatz, die Ansprechbarkeit von Fachleuten bei neuen Herausforderungen sowie häufig auch ein spezielles Jobcoaching¹³ oder Jobcarving.¹⁴

Der Austausch über die besten Formen der Unterstützung kann den zuständigen Behörden und Leistungsanbietern überlassen werden. Wichtig wäre aber, durch Gesetz Zielvorgaben zu setzen und die beim Bund und der Arbeitsagentur vorhandenen Mittel hierauf auszurichten.

4. Inklusionsbetriebe sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes

Anders als Projekte und Beschäftigungsinitiativen sind Inklusionsbetriebe Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie sind auf gutes Personal angewiesen. Ihre Stärke besteht darin, Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen zu regulären Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Dies sollte anerkannt und nicht durch den Ruf nach Übergängen auf den Rest des allgemeinen Arbeitsmarktes konterkariert werden.¹⁵ Dabei ist selbstverständlich, dass die Arbeitnehmer:innen die Freiheit der Berufswahl haben und den Arbeitgeber auch wechseln können.

Allerdings ist die Zahl der Inklusionsbetriebe in Deutschland sehr unterschiedlich entwickelt. Daher ist die Forderung, die Zahl dieser Unternehmen in dieser Legislaturperiode deutlich zu erhöhen¹⁶ zwar richtig. Man muss aber zur Kenntnis nehmen, dass Gründung oder Ausbau von Unternehmen nicht staatlich angeordnet werden kann sondern aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung erfolgt. Die Rahmenbedingungen für diese Entscheidungen sollten konsequent auf das Ziel der UN-BRK ausgerichtet werden.

¹³ <https://jade.hawk.de/de> (abgerufen 14. April 2022)

¹⁴ <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Job-Carving/> (abgerufen 20. April 2022)

¹⁵ anders II6 des Antrages Drs. 20/2013

¹⁶ S. 2 des Antrages Drs. 20/2013

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der Inklusionsbetriebe in Deutschland nach Bundesländern:

Anzahl der Inklusionsbetriebe/Beschäftigten in Inklusionsbetrieben 2020

Integrationsamt	Alle Projekte	Neu Im Jahr 2020	Anzahl Beschäftigte	Anzahl schwer- behinderte Menschen	Anzahl besonders betroffene schwerbe- hinderte Menschen
Baden-Württemberg	62	1	4.231	1.801	1.741
Bayern	99	2	3.898	1.858	1.703
Berlin	43	5	1.513	689	685
Brandenburg	31	0	711	336	265
Bremen	10	0	276	130	123
Hamburg	8	0	300	152	137
Hessen	57	4	2.052	855	759
Mecklenburg-Vorpommern	23	0	325	166	152
Niedersachsen	73	6	1.304	610	571
Nordrhein-Westfalen/ Rheinland	147	6	4.056	1.814	1.677
Nordrhein-Westfalen/ Westfalen-Lippe	170	3	4.305	2.435	2.276
Rheinland-Pfalz	65	0	2.553	965	824
Saarland	11	0	258	97	97
Sachsen	66	0	1.900	732	730
Sachsen-Anhalt	27	0	397	131	125
Schleswig-Holstein	20	0	915	406	397
Thüringen	33	4	923	413	363
Summe	945	31	29.917	13.590	12.595
davon Frauen			13.292	5.378	4.971

Unterstellt, dass unternehmerischer Geist und die Bereitschaft die Ziele der UN-BRK grundsätzlich in Deutschland gleich verteilt sind, stellen sich zwei Fragen. Zum einen, welche Gründe diese unterschiedliche Entwicklung hat. Zum anderen, wie die deutsche

Sozialpolitik darauf reagieren will. Soll sie die Starken stärken oder die Schwachen stärker antreiben?

Auch die jüngste Initiative „Alle im Betrieb“ hat die Ungleichheiten nicht beseitigt. Es fehlt offenbar an einem Anreiz für alle. Dieser kann aber nicht dadurch geschaffen werden, dass die ungenutzten Mittel verfallen. Vielmehr sollte es so sein, dass diese den Inklusionsbetrieben in anderen Teilen des Landes zur Verfügung gestellt werden, die Beschäftigung schaffen.

Ein bloßer Verzicht des Bundes auf Mittel der Ausgleichsabgabe¹⁷ hätte jedenfalls beim derzeitigen Stand die Folge, dass der Bund darauf verzichtet, Steuerungsimpulse zu setzen und "mit der Gießkanne" auch denjenigen Mittel zur Verfügung stellt, die keine Initiative entwickeln. Das führt aber zu einer Fehlallokation, die vermieden werden sollte.

Rahmenbedingungen der Inklusionsunternehmen

Zu den Rahmenbedingungen, die die Tätigkeit der Inklusionsunternehmen erleichtern, sind eine Reihe von zutreffenden Forderungen in der Diskussion.¹⁸ An ihrer Realisierung sollte konsequent gearbeitet werden. So sollten Wirtschaftshilfen in Krisenzeiten nicht nach der Gemeinnützigkeit differenzieren. Der Forderung II. 5 des Antrages Drs. 20/2013 wird daher ausdrücklich beigespflichtet.

Zu den Rahmenbedingungen gehören auch Folgerungen aus der Erkenntnis, dass Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf, diesen im Laufe ihres Lebens nicht verlieren werden. Die Förderbestimmungen müssen daher so ausgestaltet werden, dass sie diese personenorientiert für die gesamte Zeit der Tätigkeit bereithalten. Einer bloß vorübergehenden Förderung aus Sonderprogrammen fehlt es daher an gebotener Nachhaltigkeit.

¹⁷ So aber II8 des Antrages Drs. 20/2013

¹⁸ II4, 5, 7, 20 des Antrages Drs. 20/2013

Mindestlohn stützen

Schließlich gehört zu den aktuellen Rahmenbedingungen, dass der ab 1. Oktober 2022 geplante Mindestlohn von 12 Euro auch von den Inklusionsbetrieben zu zahlen ist.¹⁹ Dies erhöht anteilig auch die Finanzierungsverpflichtungen der Integrationsämter stellt aber für die beschäftigungsorientierten Inklusionsbetriebe eine besondere Herausforderung dar. Der Bund sollte daher prüfen, ob mit einem Sicherungsfonds gesunde Inklusionsunternehmen übergangsweise gestützt werden können. Eine flächendeckende pauschale Unterstützung wie sie zu Zeiten der Corona-Pandemie teilweise geleistet wurde, sollte vermieden werden.

5. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) und "Andere Leistungsanbieter" sind kein Ersatz für den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die häufig vorgetragene Kritik, dass die WfbM menschenrechtswidrig sei,²⁰ trifft nicht zu. Werkstätten sind zunächst Einrichtungen der Rehabilitation. Sie können dem Ziel der Inklusion dienen oder es verfehlen. Auch insoweit empfiehlt sich zunächst eine genauere Analyse der Ergebnisse und eine weitere zielorientierte Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Sie können aber konzeptionell nicht als Teil der Arbeitsmarktpolitik verstanden werden. Sie bieten kein inklusives Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten gelingt es ihnen nur selten, das ihnen vorgegebene Rehabilitationsziel²¹ zu erreichen. Diese minimale Quote wird dann in der Regel als Beleg für die Unmöglichkeit herangezogen, dieses Ziel überhaupt zu erreichen.

Diese Betrachtungsweise hindert. Eine realistische Bewertung der Zielerreichung und damit eine bessere Bewertung der Erfolge wäre durchaus möglich. Dazu sollten die Zu- und

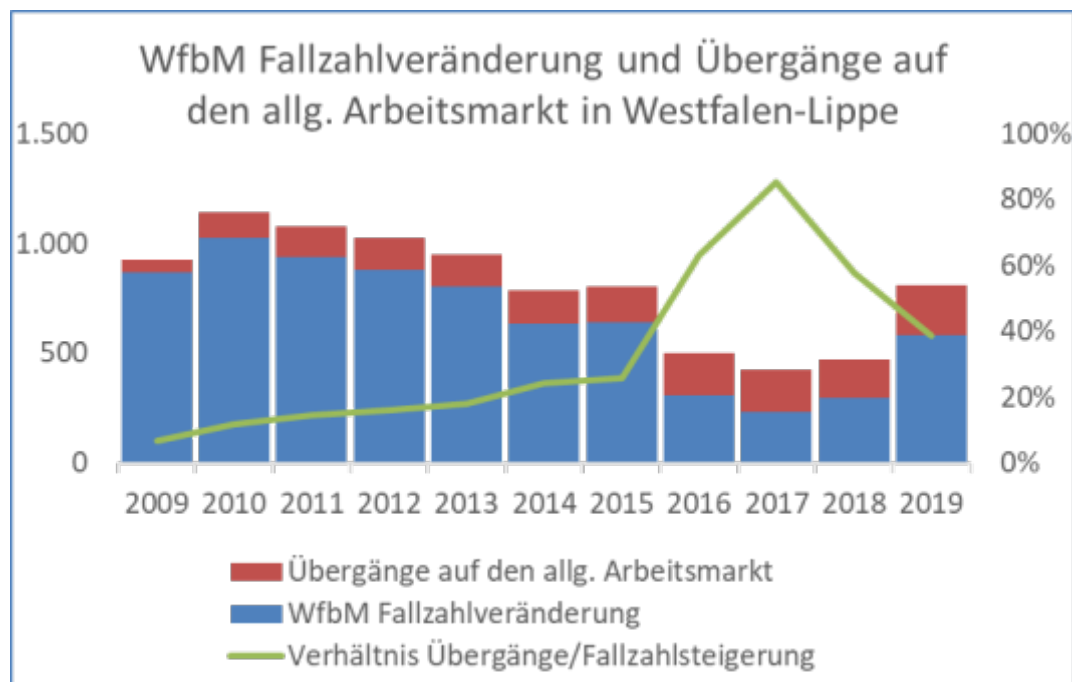
¹⁹ S. 2 unten des Antrages Drs. 20/2013

²⁰ Vgl. z.B. Deutsches Institut für Menschenrechte, Wer Inklusion will sucht Wege, März 2019

²¹ S. 3 Mitte des Antrages Drs. 20/2013 spricht von einem Zielkonflikt. Dieser besteht aber gerade nicht darin, Menschen zu habilitieren und Menschen für den Übergang zu befähigen. Diese Ziele sind kongruent. Das Ziel Menschen, die den Übergang schaffen können, wegen ihrer Produktivität in der Werkstatt zu halten, um anderen ein höheres Werkstattentgelt zu zahlen, ist jedenfalls kein gesetzlich vorgegebener Zielkonflikt.

Übergänge innerhalb eines Jahres im Bundesgebiet nach einheitlichen Vorgaben bemessen werden.

Beispielhaft sei hier die Betrachtung der Zugänge und Abgänge aus WfbM in Westfalen-Lippe dargestellt. Man sieht auf den ersten Blick klare Vergleichszahlen zur Entwicklung der Übergangserfolge:



Insgesamt hat es in Westfalen-Lippe über 2000 Wechselfälle gegeben.

Andere Leistungsanbieter

Mit dem BTHG hat der Gesetzgeber mit der Rechtsfigur des "Anderen Leistungsanbieters"²² eine neue nicht inklusive Angebotsform geschaffen. Diese weitete die Möglichkeiten arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung aus, spielt in der Praxis bislang aber kaum eine Rolle. Ihre Eignung, den in den Leitsätzen der UN-BRK beschriebenen Zielen zu dienen, kann aufgrund der gesetzlichen Vorgaben allein nur ansatzweise bestimmt werden.²³ Die bisherige gesetzliche Ausgestaltung ist daher weiter zu entwickeln. Die bloße Forderung nach niederschweligen Beschäftigungsangeboten²⁴ ist dafür keinesfalls hinreichend.

²² § 60 SGB IX

²³ Siehe LWL-Vorlage 15/0072/1, www.lwl.org

²⁴ So II18 des Antrages Drs. 20/2013

Wünschenswert wäre eine klare sprachliche Differenzierung zwischen bloßen Beschäftigungsangeboten, rehabilitativer Maßnahmen und inklusiver Arbeit.

Werkstattentgelt

Die Bunderegierung hat völlig zu Recht ein Forschungsvorhaben zum Thema Werkstattentgelt in Auftrag gegeben.²⁵ Allerdings sind in dem Auftrag mehrere Fragestellungen verquickt worden, die ihn sehr unübersichtlich machen. Tatsache ist, dass das Entgelt selbst für die Werkstattbeschäftigten in der Regel neben sozialen Transferleistungen eine sehr hohe Bedeutung hat und als Ausdruck der Wertschätzung für ihre Tätigkeit in der Werkstatt verstanden wird. Eine gerechte und nachvollziehbare Verteilung ist daher von höchster Bedeutung. Das gewährleistet das geltende Recht nicht hinreichend. Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum die Klärung dieser Frage den dafür vorgesehenen Zeitraum in Anspruch nehmen soll.

Eine andere Frage ist, ob und wie die nicht durch die Produktivität der Werkstatt erzielten Erlöse so gestärkt werden können, dass sie einerseits die Werkstattentgelte stützen, andererseits aber nicht zu Fehlallokation und Fehlanreizen führen. Die von Bundeseite immer gern in Erwägung gezogene Lösung über das AföG²⁶ ist jedenfalls durch zusätzliche Bundesmittel gegen zu finanzieren.²⁷

6. Ansätze für den allgemeinen Arbeitsmarkt smarter machen und personenorientiert ausgestalten

Der Analyse, dass die verschiedenen Programme der verschiedenen Leistungsträger für die Leistungsempfänger unübersichtlich sind,²⁸ ist zutreffend. Das gilt selbst dann, wenn es sich um Leistungen für hochentwickelte Unternehmen handelt. Zum Teil ist dies darauf zurück zu führen, dass es sich bei den Programmen um solche handelt, die sehr spezifische Bedarfe decken sollen. Es liegt auf der Hand, dass man dieses Problem nicht durch die Schaffung weiterer Institutionen mit nochmals weiter spezifizierten Aufgaben reduzieren

²⁵ Dazu II19 des Antrages Drs. 20/2013

²⁶ § 59 SGB IX

²⁷ Unklar II19 des Antrages Drs. 20/2013

²⁸ S.1 unten des Antrages Drs. 20/2013

kann.²⁹ Richtig ist zwar dennoch, dass eine möglichst personen- oder betriebsorientierte Beratung notwendig ist. Gut ist auch, diese im Gesetz zu verankern.³⁰ Es wird aber wenig aussichtsreich sein, dies durch eine bundesweite Koordinierung der Bundesregierung zu erreichen. Zum einen zeigt sich schon heute, dass die Ansätze in sehr unterschiedlichen Strukturen der Bundesländer und bei sehr unterschiedlichen Interessenlagen der notwendigen Akteure nicht zu vereinheitlichen sind. Das ist auch nicht erforderlich. Entscheidend sollte allein die Zielerreichung sein. Diese hingegen muss an Kriterien gemessen werden. Die sog. smart-Kriterien³¹ sind dafür ein auch bundesweit geeigneter Ansatz.

Personenzentrierung umsetzen

Zu den wesentlichen Instrumenten, die gesetzlich zu benennen, durch den Gesetzgeber aber kaum zu steuern sind, gehört es den personenzentrierten Ansatz und das ganzheitliche Fallmanagement beim Zugang zu den Werkstätten durchzusetzen.³² Wie beim Thema Übergang Schule Beruf ist eine enge Kooperation mehrerer Sozialleistungsträger, u.a. auch der Bundesagentur und der Rentenversicherung und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes erforderlich. Wenn diese gelingt, ist eine deutliche Zunahme inklusiver Beschäftigung zu erwarten.

Eher Skepsis ist bei allgemeinen Informationskampagnen angebracht.³³ Diese können begleitend eingesetzt werden, sollten aber kein unangemessenes Budget verbrauchen. Vielfach bestehen geeignete Informationsangebote etwa der Kammern oder der Verbände, in denen über erfolgreiche Arbeit gerne berichtet wird.

²⁹ Mit den Regelungen zur Strukturverantwortlichkeit der Integrationsfachdienste in § 194 SGB IX hat der Gesetzgeber wesentliche Vorgaben auch für die Kooperation der Leistungsträger geschaffen. Dieser Ansatz muss auch für die Personen realisiert werden, die voraussichtlich dauerhaft eine Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen.

³⁰ Siehe S.1f sowie II1 des Antrages Drs. 20/2013

³¹ [https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_\(Projektmanagement\)](https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_(Projektmanagement)); abgerufen 19.04.2022

³² Zum aktuellen Stand mit ersten Ergebnissen des Ansatzes vgl. die LWL Vorlage 15/0642; www.lwl.org

³³ Vgl. II12 des Antrages Drs. 20/2013. Dies zumal, wenn die zuständigen Leistungsträger daran nicht beteiligt sind.

Das Thema Digitalisierung³⁴ bietet wie auch das Thema Klimaschutz neue Perspektiven für Menschen mit Behinderungen. Diese müssen nutzbar gemacht werden. Insbesondere geeignete Forschungsvorhaben sollten die Wirkungen auf die Entwicklung der Beschäftigungschancen in den Blick nehmen.

³⁴ Dazu II13, 14 des Antrages Drs. 20/2013