



Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

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

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände	
LIGA Selbstvertretung	4
Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.	12
Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.	19
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.	36
ProjektRouter gGmbH	40
Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.	52
Mensch zuerst-Netzwerk People First Deutschland e.V.	59
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	61
Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe	66
Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.	81
Deutscher Gewerkschaftsbund	88



Mitteilung

Berlin, den 19. April 2022

**Die 9. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 25. April 2022, 14:00 Uhr bis ca. 15:30 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
Sitzungssaal: MELH 3.101**

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

**Achtung!
Abweichender Sitzungsort!**

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung¹

Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Potentiale nutzen - Inklusivere Arbeitswelt stärken

BT-Drucksache 20/1013

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Finanzausschuss

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Bildung, Forschung und

Technikfolgenabschätzung

Ausschuss für Digitales

Ausschuss für die Angelegenheiten der

Europäischen Union

Haushaltsausschuss

¹ Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen und unter www.bundestag.de ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.



- 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

BT-Drucksache 20/1115

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Gesundheit

Liste der Sachverständigen

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.

LIGA Selbstvertretung

Mensch zuerst-Netzwerk People First Deutschland e.V.

ProjektRouter gGmbH

Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.



Schriftliche Stellungnahme

LIGA Selbstvertretung

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

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Potentiale nutzen - Inklusiv 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

LIGA Selbstvertretung, Krantorweg 1, 13503 Berlin

An den
Ausschuss für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1

11011 Berlin

Stellungnahme der LIGA Selbstvertretung zur Ausschussan- hörung am 25. April 2022

**zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen – Inklus-
sive Arbeitswelt stärken“**

**und zum Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne
Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar,
Jan Korte, Pascal Meiser, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jes-
sica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE. „Volle und
wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und
deren Organisationen garantieren“**

Als Zusammenschluss bundesweit arbeitender Selbstvertretungsorganisati-
onen behinderter Menschen begrüßt die LIGA Selbstvertretung die Mög-
lichkeit, zu den oben genannten Anträgen eine entsprechende Stellung-
nahme abgeben und an der mündlichen Anhörung mitwirken zu können.
Da es sich insbesondere im Antrag der CDU/CSU Fraktion um eine ganze
Reihe von zum Teil sehr komplexen Fragen bezüglich der Beschäftigung
behinderter Menschen handelt, beschränken wir uns in dieser schriftlichen
Stellungnahme auf einige uns als besonders wichtig erscheinende As-
pekte.

Vorbemerkung:

Beim Durchlesen des Antrags der CDU/CSU Fraktion, der eine Reihe von
Vorschlägen enthält, die durchaus im Sinne der weiteren Umsetzung der
UN-Behindertenrechtskonvention sind, stellen wir uns die Frage, warum
viele dieser Ansätze während der jahrelangen Regierungsbeteiligung der

Union nicht offensiv vertreten bzw. konsequenter vorangebracht wurden und erst jetzt aus der Opposition heraus so beantragt werden. Damit verbunden ist unsere Hoffnung, dass die konsequente Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und eine entsprechende Sicherstellung der im Antrag der Abgeordneten der Linksfraktion eingeforderten Partizipation behinderter Menschen bei entsprechenden Entscheidungsprozessen zukünftig nicht nur Angelegenheit der Opposition bleibt. So bieten diese Anträge vielleicht eine Chance, die im Vertrag der nunmehr regierenden Koalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP verankerten Ziele und geplanten Maßnahmen zur Behindertenpolitik fraktionsübergreifender im Sinne der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention voranzutreiben.

Dabei ist der LIGA Selbstvertretung bei den vorgeschlagenen Maßnahmen wichtig, dass die UN-Behindertenrechtskonvention den Maßstab des Handelns bestimmt, der sich an einer echten Inklusion orientiert bzw. bestehende Systeme der Aussonderung behinderter Menschen gezielt zugunsten inklusiver Angebote umgewandelt werden. Dies betrifft vor allem die Umwandlung des Systems der Werkstätten für behinderte Menschen zugunsten inklusiver Fördermöglichkeiten wie das Budget für Arbeit, das Budget für Ausbildung oder eine Beschäftigung in Inklusionsbetrieben.

Partizipation ist dabei aus Sicht der LIGA Selbstvertretung ein zentraler Schlüssel, wenn nicht wieder über die Köpfe behinderter Menschen hinweg entschieden werden soll und die Interessen derjenigen nicht wieder in den Vordergrund gestellt werden, die vorrangig die Interessen von Leistungserbringern und Kostenträgern vertreten. Der Slogan „Nichts über uns ohne uns“ darf also nicht nur in Sonntagsreden bemüht werden, sondern muss ein fester Bestandteil des parlamentarischen und Regierungshandelns bieten. Daher bietet der Antrag der Abgeordneten der Linksfraktion zur vollen und wirksamen Partizipation behinderter Menschen und ihrer Organisationen wichtige Ansatzpunkte für eine echte Partizipation.

Anmerkungen zu den Anträgen

Zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“

Die LIGA Selbstvertretung teilt die im Antrag beschriebene Situationsbeschreibung in Sachen Beschäftigung behinderter Menschen in weiten Teilen. Ergänzen möchten wir diese allerdings um die Ausführungen in den Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen vom 13. Mai 2015. Diese Bemerkungen sind heute

noch so aktuell wie 2015 und beschreiben unseres Erachtens die Handlungsrichtung für eine inklusive Beschäftigung behinderter Menschen. Dort heißt es zum Thema Arbeit und Beschäftigung (Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention) unter Punkt 49:

„Der Ausschuss ist besorgt über

- (a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
- (b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
- (c) den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.“

Unter Punkt 50 empfiehlt der Ausschuss durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, u.a. durch

- „(a) die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen gemäß der Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 (2014) des Ausschusses, insbesondere für Frauen mit Behinderungen;
- (b) die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt;“

Und genau hier sind unseres Erachtens im Antrag der CDU/CSU Fraktion konkretere und überprüfbarere Maßnahmen zur Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nötig. So wichtig eine gute Beratung von Arbeitgeber*innen sein mag, so braucht es unseres Erachtens eine Stärkung der Beschäftigungspflicht, vor allem der beschäftigungspflichtigen Unternehmen, die keinen einzigen behinderten Menschen beschäftigen. Die in der letzten Legislaturperiode in die Diskussion gebrachte Verdoppelung der Ausgleichsabgabe für diese „Null-Beschäftigter“ wurde vor allem von der CDU/CSU Fraktion blockiert. Hier besteht unseres Erachtens daher erheblicher Handlungsbedarf, denn damit könnte der Wille überhaupt erst eine Beratung in Anspruch zu nehmen bzw. entsprechend aktiv zu werden, bei Arbeitgeber*innen gestärkt bzw. herausgefordert werden. Aufklärung wurde unseres Erachtens schon viel betrieben, so dass es nun darum gehen muss, dies auch durch eine empfindliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe zu beflügeln.

Die Forderungen zu Verbesserungen der Regelungen zum Budget für Arbeit durch die Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung und Möglichkeiten zur Erhöhung des Budgets teilen wir genauso, wie die Notwendigkeit, die Möglichkeiten der Förderung im Rahmen des Budgets für Arbeit

gezielter bekannt zu machen. Beim Budget für Ausbildung sind wir der Ansicht, dass dieses viel besser auf die Qualifikationsmöglichkeiten der behinderten Auszubildenden, zum Beispiel durch die Möglichkeit zum Erwerb von Teilqualifikationen, ausgerichtet sein muss. Wie beim Budget für Arbeit muss auch beim Budget für Ausbildung der bürokratische Aufwand und damit der Zugang zu dieser Förderung erheblich reduziert werden. Hier gilt es unseres Erachtens auch die Beschäftigung bei anderen Leistungsanbietern zu entbürokratisieren, denn ein entscheidender Aspekt für eine angestrebte spätere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist das Kennenlernen – und dies sollte möglichst unbürokratisch im Sinne von mehr Inklusion erfolgen können.

Generell müsste u.E. neben einer Reihe weiterer im Antrag angesprochenen Punkten intensiv der Frage nachgegangen werden, warum in Deutschland schätzungsweise über 20.000 behinderte Menschen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen von Werkstätten für behinderte Menschen zum Teil über viele Jahre hinweg bei Arbeitgeber*innen arbeiten ohne dass hier in der Regel ernsthaft erwogen bzw. dies gezielt gefördert wird, dass diese Beschäftigung beispielsweise in ein Budget für Arbeit, also in eine sozialversicherte Beschäftigung, übergeht. Hier sind unseres Erachtens Initiativen nötig, die die Werkstätten verstärkt herausfordern, bessere Vermittlungsquoten für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Grundsätzlich sprechen wir uns dagegen aus, dass Werkstätten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden, wie dies während der Corona-Pandemie geschehen ist. Diese Mittel müssen einer echten Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbehalten bleiben. Zudem ist es unseres Erachtens wichtig, dass die dem Bund aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mittel nicht gekürzt, sondern gezielt für neue modellhafte Beschäftigungsinitiativen eingesetzt werden.

Zum Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE. „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“

Als Zusammenschluss bundesweit arbeitender menschenrechtsorientierter Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit ganz unterschiedlichen Behinderungen teilen wir die Situationsbeschreibung der Antragsteller*innen weitgehend. Auch hier möchten wir den Blick auf die Ausführungen in den Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht

Deutschlands des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen vom 13. Mai 2015 richten. Diese Bemerkungen sind heute auch im Bereich der Partizipation noch so aktuell wie 2015 und beschreiben unseres Erachtens die Handlungsrichtung für eine echte und wirksame Partizipation behinderter Menschen und ihrer Organisationen. Dort heißt es unter Punkt 9:

„Der Ausschuss ist besorgt darüber, dass Menschen mit Behinderungen keine sinnvolle und wirksame Partizipation an Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, garantiert wird und dass es Defizite bei der barrierefreien Kommunikation gibt. Er ist außerdem besorgt über die mangelnde Klarheit bezüglich der jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung des Übereinkommens.“

Der Ausschuss empfiehlt darauf aufbauend in Punkt 10, „dass der Vertragsstaat Rahmenbedingungen entwickelt für die inklusive, umfassende und transparente Partizipation von Organisationen, die Menschen mit Behinderungen repräsentieren, einschließlich derjenigen, die intersektionaler Diskriminierung ausgesetzt sind, bei der Verabschiedung von Rechtsvorschriften, Konzepten und Programmen zur Umsetzung und Überwachung des Übereinkommens. Außerdem empfiehlt er dem Vertragsstaat, Mittel bereitzustellen, um die Beteiligung von diesen Organisationen, insbesondere von kleineren Selbstvertretungsorganisationen (DPOs), zu erleichtern.“

Auch wenn einige gut angelegte Partizipationsprozesse in den letzten Jahren die Möglichkeiten und vor allem Vorteile einer guten Partizipation behinderter Menschen aufgezeigt haben, sind diese meist lediglich im Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt. Behindertenpolitik ist jedoch im Sinne einer Menschenrechtspolitik eine Querschnittsaufgabe, die weit über den sozialen Bereich hinausgeht. Daher bemängeln wir, dass der Slogan „Nichts über uns ohne uns“ in vielen Bereichen der Bundesregierung noch nicht ausreichend angekommen ist. Insbesondere im Bereich der Gesundheitspolitik müssen wir immer wieder feststellen, dass der weitgehend medizinisch geprägte Blick auf Behinderung anscheinend eine Beteiligung behinderter Menschen auf gleicher Augenhöhe fast unmöglich zu machen scheint. So ist es uns in den letzten Jahren gerade im Gesundheitsministerium oft nur mittels erheblicher Proteste gelungen, bei Anhörungen zu für behinderte Menschen enorm wichtigen Themen wie beispielsweise der Triage entsprechend einbezogen zu werden. Hier kann also in weiten Bereichen kaum von einer echten Partizipation behinderter Menschen gesprochen werden. Dies bezieht sich aber auch auf Bereiche wie

die Verkehrspolitik, die Wirtschaftspolitik oder das Bauwesen, also auf Themen, die für behinderte Menschen besonders im Hinblick auf eine barrierefreie und inklusive Gestaltung enorm wichtig sind.

Zu bemängeln ist an dieser Stelle aber auch die eher zufällige Partizipation bei Anhörungen des Deutschen Bundestages. Hier waren es bisher meist die Oppositionsparteien, die Selbstvertretungsorganisationen behinderter Menschen zu Anhörungen eingeladen haben, was hoffentlich nicht so bleibt. Es ist an dieser Stelle zuweilen sehr frustrierend und fördert die Politikverdrossenheit, wenn Selbstvertretungsorganisationen behinderter Menschen zwar bei Anhörungen von Ministerien einbezogen wurden, dies aber bei den entscheidenden Gesetzgebungsprozessen im Parlament oft nicht mehr oder nur sehr eingeschränkt praktiziert wird.

In Sachen Partizipation ist für uns ein genauer Blick auf die Interessen der einzelnen Verbände und Akteur*innen wichtig. Meist werden die Interessen der Kostenträger und der Leistungsanbieter bei Anhörungen entsprechend berücksichtigt. Die Interessen der behinderten Menschen selbst, die sich für ihre Selbstbestimmung, Teilhabe und Partizipation einsetzen, scheinen dabei oftmals leider zweitrangig. Hier sind also auf allen Ebenen entsprechende Standards und ein Umdenken in Sachen Partizipation nötig. Vor allem, wenn es um die Fristen für Stellungnahmen geht, die oft sehr kurz sind und eine Abstimmung in den Verbänden äusserst schwierig macht.

Daher unterstützen wir die im Antrag formulierten Maßnahmen zur Stärkung der Partizipation behinderter Menschen und ihrer Selbstvertretungsorganisationen. Wichtig ist uns dabei auch, dass der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelte Partizipationsfonds entscheidend aufgestockt wird und es gelingt, über Projektförderungen hinaus zu einer Regelförderung von Selbstvertretungsorganisationen zu kommen. Denn vieles muss bisher in Sachen Partizipation aufgrund mangelnder Ressourcen rein ehrenamtlich und zum Teil sogar auf eigene Kosten geleistet werden. Dabei gilt es unseres Erachtens aber neben einer entscheidenden Erhöhung der Mittel für die Partizipation von Selbstvertretungsorganisationen auch eine Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens zu erreichen. Denn eine Reihe von Selbstvertretungsorganisationen behinderter Menschen stellen mittlerweile aufgrund dieses für sie meist unverständlichen bürokratischen Aufwands keine Anträge mehr beim Partizipationsfonds, obwohl sie die Förderung dringend benötigen, um ihre Interessen effektiv vertreten zu können. Wenn beispielsweise drei Angebote für Tagungsmöglichkeiten eingeholt werden müssen, wenn man froh sein kann, überhaupt eine geeignete und verfügbare barrierefreie Tagungsstätte zu finden, sind dies unnötige zusätzliche Hürden. Auch das Einholen von drei Angeboten für Refe-

rate bei Tagungen ist unseres Erachtens nicht angemessen und überbürokratisiert, genauso wie die Praxis, dass bei einem bewilligten Antrag zum Teil zusätzlich jährlich eine Entsperrung von bereits bewilligten Mittel extra beantragt werden muss.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass dringend an der UN-Behindertenrechtskonvention orientierte Partizipationsstandards auf den unterschiedlichen Ebenen mit ausreichenden Fristen, entsprechenden Ressourcen und umfassend barrierefreien Verfahren verankert und umgesetzt werden müssen, wenn die Behindertenpolitik nicht weiterhin weitgehend über die Köpfe der Betroffenen hinweg gestaltet werden soll.

Berlin, den 20. April 2022

Ottmar Miles-Paul
Sprecher der LIGA Selbstvertretung

**LIGA Selbstvertretung, Leipziger Straße 61, 10117 Berlin - Tel. 0179 235 1063,
E-Mail: info@liga-selbstvertretung.de Internet: www.liga-selbstvertretung.de**



Schriftliche Stellungnahme **Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.**

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

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V. zum

- A. Antrag der CDU/CSU Fraktion „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“ (Drucksache 20/1013)**
- B. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ (Drucksache 20/1115)**

Vorbemerkung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) vertritt die Interessen von mehr als 900 Inklusionsunternehmen mit rund 30.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene. Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) bilden wir ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

Inklusionsunternehmen sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und nehmen mit ihren Produkten und Dienstleistungen am allgemeinen Wettbewerb teil. Sie sind in erster Linie Unternehmen, erfüllen im Kern aber einen zusätzlichen Auftrag, indem sie sich verpflichten, mindestens 30 % ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen Schwerbehinderte nach § 215 SGB IX zu besetzen.

Inklusionsunternehmen sind somit bereits ein wesentlicher Teil der inklusiven Arbeitswelt und verwirklichen die Zielsetzungen der UN-Behindertenrechtskonvention.

Deshalb begrüßen wir beide Anträge in ihrer grundsätzlichen Zielrichtung und nehmen im Folgenden zu einzelnen Aspekten Stellung.

A. „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“

I. Ziffer I Feststellungsteil

Die bag if teilt die Auffassung, dass es nach wie vor einen großen Handlungsbedarf gibt, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu bedarf es richtigerweise der Bündelung aller Kräfte, um die Potentiale von Menschen mit Behinderungen sichtbar zu machen und zu nutzen.

Die im Antrag formulierte Zielsetzung, die Zahl der Inklusionsunternehmen und vor allem die Zahl der inklusiven Arbeitsplätze deutlich zu erhöhen ist aus unserer Sicht absolut folgerichtig. Auch wenn der Antrag an einer Stelle die Rolle der Inklusionsbetriebe in der inklusiven Arbeitswelt falsch definiert: Inklusionsbetriebe sind keine Brücke für Menschen mit Behinderungen auf den I. Arbeitsmarkt. Sie sind der I. Arbeitsmarkt. U.a. verdeutlichen das auch die mittlerweile zahlreich geschaffenen Inklusionsabteilungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, die sich der Herausforderung stellen und besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung dauerhaft beschäftigen.

Gerade deshalb freuen wir uns, dass der Antrag wesentliche Forderungen der bag if aufgreift, um die Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu verbessern.

Denn insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen, wie der Bewältigung der Covid-Folgen, fehlender Wirtschaftsförderung, der digitalen Transformation, dem demografischen Wandel und nun auch noch der Mindestloohnerhöhung auf 12 €, benötigen Inklusionsunternehmen die größtmögliche staatliche Unterstützung, um die systemischen und strukturellen Nachteile gegenüber den Mitbewerbern auszugleichen und die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern. Einige der im Antrag genannten Punkte können dazu beitragen.

2. Ziffer II Forderungsteil

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Punkte, die aus Sicht der bag if besondere Relevanz für Inklusionsbetriebe und ein inklusives Unternehmertum haben.

Zu 3.: Beratung der Arbeitgeber*innen mit Peer-to-Peer Modellen

Im Feststellungsteil des Antrags wird auf das inklusive Unternehmensnetzwerk in NRW (DHL Airways, Deutsche Post DHL Group, Universitätsklinikum Düsseldorf, Deutsches Jugendherbergswerk Rheinland, Edeka Hein, u.a.) hingewiesen, welches den Peer-to-Peer-Ansatz bereits erfolgreich praktiziert und mit der Unterstützung eines professionellen Inklusionsdienstleisters zahlreiche inklusive Arbeitsplätze und Inklusionsabteilungen geschaffen hat. Die bag if ist in diesem Netzwerk vertreten und unterstützt den Vorschlag der CDU/CSU Fraktion diesen Ansatz modellhaft in die Fläche zu bringen. Dieser Ansatz geht über eine klassische Beratung hinaus und stellt eine Unterstützung der Arbeitgeber*innen durch einen Ansprechpartner in allen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprozessen sicher. Wir sind überzeugt, dass dieses Modell einen großen Beitrag zur inklusiven Arbeitswelt leisten kann.

Zu 4.: Rechtssicherheit in der Umsatzsteuerprivilegierung der gemeinnützigen Inklusionsbetriebe

Eine Anpassung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie innerhalb der europäischen Union schafft definitiv Rechtssicherheit für die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes, indem auf europäischer Ebene die Leistungen der Inklusionsunternehmen eindeutig als dem Gemeinwohl dienende Leistungen definiert werden.

Allerdings zieht sich die Überarbeitung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie bereits über viele Jahre hin und eine Lösung wird vermutlich, wenn sie überhaupt kommt, noch einige Jahre dauern. Die bag if sieht deshalb die Notwendigkeit bereits jetzt auf nationaler Ebene gesetzgeberisch zu handeln und die Leistungen der Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX, die unter den § 68 Nr. 3c Abgabenordnung fallen, formal im § 12, Abs. 2 UStG zu privilegieren. Wir freuen uns sehr, dass diese Lösung sich bereits im Koalitionsvertrag wiederfindet.

Zu 5.: Zugang zur Wirtschaftsförderung auch für gemeinnützige Inklusionsunternehmen

Nicht erst in der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass das Wesen der Inklusionsunternehmen, nämlich in erster Linie Unternehmen zu sein, nicht im Bewusstsein der politisch Handelnden verankert ist. So waren gemeinnützige Inklusionsunternehmen zunächst von den allgemeinen Corona-Soforthilfen ausgeschlossen. Auch Förderprogramme, z.B. zur digitalen Transformation, zur Strukturentwicklung, etc., sind häufig gemeinnützigen Unternehmen verwehrt. Dies stellt einen sehr deutlichen Wettbewerbsnachteil für inklusiv ausgerichtete Unternehmen gegenüber ihren Wettbewerbern dar und sollte dringend geändert werden.

Zu 6.: Beschäftigung in Inklusionsunternehmen in Kooperation mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes

Wir begrüßen den Ansatz, für Mitarbeitende mit Behinderungen in Inklusionsunternehmen die Möglichkeit zu schaffen, sich in anderen Betrieben ohne zeitlichen Druck zu erproben und zu stabilisieren und die notwendige Beratung, Begleitung und Unterstützung des kooperierenden Unternehmens durch das Inklusionsunternehmen sicherzustellen. Diese Möglichkeit kann zusätzliche Arbeitgeber*innen für die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter*innen aufschließen. Für den Bereich der WfbM gibt es das Instrument der betriebsintegrierten Plätze. Für Inklusionsbetriebe fehlt ein entsprechendes Instrument, das sich an den individuellen Unterstützungsbedarfen der Mitarbeitenden und der kooperierenden Unternehmen orientiert. Die bag if schlägt deshalb vor, die Aufgaben der Inklusionsbetriebe dahingehend zu ergänzen, dass die Aufgaben nach § 216, Satz 1 SGB IX, mit Ausnahme der Vorbereitung einer Beschäftigung in Inklusionsfirmen, auch im Rahmen einer kooperativen Beschäftigung mit anderen Arbeitgebern zum Zwecke der beruflichen Eingliederung wahrgenommen werden können.

Zu 7.: Bundesverwaltungsvorschrift zur bevorzugten Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 SGB IX

Die bag if sieht in dem Erlass einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift durch die Bundesregierung eine wesentliche wirtschaftliche Stärkung der Inklusionsbetriebe. Zwar haben einige Bundesländer bereits Runderlasse oder Verwaltungsvorschriften zur Bevorzugung erlassen, andere aber ziehen sich hinter das Fehlen einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift zurück und setzen die gesetzliche Regelung des § 224 SGB IX nicht um. Nur durch eine vom Bund mit Zustimmung des Bundesrats erlassene Verwaltungsvorschrift ist sichergestellt, dass Inklusionsunternehmen nach den gleichen Kriterien und auf allen Ebenen der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt berücksichtigt werden.

Zu 8.: Reduzierung des Bundesanteils der Ausgleichsabgabe

Der Verzicht des Bundes auf einen Teil der Ausgleichsabgabe ermöglicht es den Integrationsämtern tatsächlich, mehr Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt und somit auch in Inklusionsunternehmen zu unterstützen. Die vom BMAS in Auftrag gegebene Evaluation zur Förderung von Inklusionsbetrieben kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, *„...wenn über den Status quo hinaus die Zahl der Inklusionsbetriebe bzw. die Zahl der Beschäftigten auch künftig weiter steigen soll, sind deshalb dauerhaft mehr finanzielle Mittel für ihre Förderung erforderlich.“*

Neben der Verantwortung der Arbeitgeber (durch Zahlung der Ausgleichsabgabe) sehen wir aber auch die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Inklusion schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb sind zur Erfüllung der aus der UN-BRK resultierenden staatlichen Verpflichtungen auch Steuermittel zur Finanzierung der Teilhabe beruflich erheblich beeinträchtigter Menschen in Inklusionsbetrieben einzusetzen.

Zu 9. und 10. Nachbesserungen im § 61 Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist ein Kernelement des Bundesteilhabegesetzes, um Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur WfbM zu ermöglichen.

Die Begrenzung des Budgets auf max. 40 % d. Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (derzeit ca. 1.316 €) führt jedoch dazu, dass Menschen mit Behinderungen derzeit ausschließlich im Niedriglohnsektor mit einem Lohnkostenzuschuss von 75% des Bruttoentgelts beschäftigt werden können. Mit Einführung des Mindestlohns von 12 € ist bei einer Vollzeitbeschäftigung keine Bezuschussung von 75% mehr möglich. Die Begrenzung des Budgets für Arbeit ist deshalb aufzuheben, um einen

uneingeschränkter Zugang zu allen Teilen des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und den Unternehmen den vom Gesetz vorgesehenen Lohnkostenzuschuss von max. 75% gewähren zu können.

Darüber hinaus sollten Mitarbeitende im Budget für Arbeit vollumfänglich sozialversichert werden, eben auch mit Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung. Nur so ist sichergestellt, dass auch sie auf die Leistungen des SGB III, inkl. Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld, Maßnahmen zur Weiterbildung u.v.m, zugreifen können.

Zu 11: Nachbesserungen im § 61a Budget für Ausbildung

Es ist uns nicht bekannt, dass ein Budget für Ausbildung in Inklusionsbetrieben nicht in Anspruch genommen werden kann. Gleichwohl muss daran gearbeitet werden, die Zahl der Budgets für Ausbildung zu erhöhen. Hier sind zum einen die Länder in der Verantwortung, gute und verzahnte Konzepte im Übergang Schule-Beruf umzusetzen und Schüler*innen bereits früh in der Berufsorientierung an das Budget für Ausbildung heranzuführen. Wir verweisen auf den KAoA-Star Ansatz in NRW, der in den vergangenen Jahren erfolgreich Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung ermöglicht hat.

Zu 14.: Forschungs- und Förderprogramm zur Entwicklung digitaler Assistenzsysteme

Die bag if begrüßt den Ansatz, mehr Mittel für die Entwicklung digitaler Assistenzsysteme zur Verfügung zu stellen. Die Vergangenheit hat bereits gezeigt, dass durch Assistenzsysteme, seien es Künstliche Intelligenz, Robotik oder Apps, behinderungsbedingte Einschränkungen ausgeglichen werden können und Menschen mit Behinderungen der Zugang zum Arbeitsmarkt leichter möglich ist.

Zu 15.: ReZA auf freiwilliger Basis

Die gute Intention des Gesetzgebers, die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung durch ReZA zu sichern, ist anzuerkennen. Bei der praktischen Umsetzung stellt sich ReZA jedoch insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen als Hemmnis für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung, bzw. erhöhten Förderbedarf dar.

Die zeitlichen Anforderungen erweisen sich als deutliches Hindernis für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung bzw. erhöhtem Förderbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die ReZA jedoch auf freiwilliger Basis anzubieten, wird vermutlich dazu führen, dass niemand sie in Anspruch nehmen wird. Deshalb schlagen wir vor, ein rehabilitationspädagogisches Modul für den Umgang mit Menschen mit schweren Behinderungen und Beeinträchtigungen in die klassische Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) aufzunehmen. Mit der vorgeschlagenen Lösung wäre eine flächendeckende Erweiterung des Ausbilderprofils erreicht und die entsprechende Inklusionskompetenz in allen Ausbildungsbetrieben sichergestellt.

Zu 18.: Zugang zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten

Niedrigschwellige Beschäftigungsangebote, in der Regel Zuverdienst genannt, zeichnen sich durch niedrigschwellige Zugänge, flexibilisierte Arbeitszeiten und individuell angepasste Leistungsanforderungen aus. Sie sind somit insbesondere für chronisch psychisch erkrankte Menschen ein wichtiges Angebot der sozialraumorientierten psychiatrischen Versorgung.

Leider fehlt für diese, von allen Experten als sinnvoll und notwendig erachteten, Teilhabeangebote noch immer die Verankerung im Sozialrecht. Wir zitieren an dieser Stelle die Teilhabeempfehlungen des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, und unterstützen diese vollumfänglich:

„Die Zuverdienstbeschäftigung muss ausgebaut werden: Sie muss als regelhaftes Teilhabeangebot für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Suchterkrankungen, die weniger als drei Stunden täglich erwerbsfähig sind, im Sozialrecht verankert werden. Bund und Länder sollten sich zeitnah über eine rechtliche Grundlage verständigen. Notwendig wäre die Verortung des Zuverdienstes entweder als „Leistung zur Sozialen Teilhabe“ nach § 81 SGB IX i. V. m. § 113 SGB IX n. F. oder als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben bei „Anderen Leistungsanbietern“ nach § 60 SGB IX i. V. m. § 111 SGB IX n. F.“

3. Aktueller und dringender Handlungsbedarf im Kontext von „Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken“ und zur Sicherung der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen

Zum 01.10.2022 wird die Bundesregierung mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz den für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Mindestlohn einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöhen. Hierdurch soll das Instrument dahingehend weiterentwickelt werden, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet.

Dazu steht auch die bag if und begrüßt die Einführung eines Mindestlohns, der es auch Beschäftigten im Niedriglohnbereich ermöglicht, unabhängig von staatlichen Transferleistungen zu werden und zudem eine angemessene Altersrente zu erreichen.

Allerdings sind die überwiegend gemeinnützigen Inklusionsunternehmen von der schnellen Einführung des Mindestlohns – eine Lohnsteigerung von 22 % innerhalb eines Jahres – stärker betroffen als ihre Mitbewerber der Privatwirtschaft. Sie haben über alle Branchen hinweg wegen der hohen Anzahl von beruflich erheblich beeinträchtigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des §215 SGB IX mehr Personal als die Mitbewerber.

Im Spannungsfeld zwischen notwendiger Wettbewerbsfähigkeit und sozialpolitischem Auftrag zur Inklusion stehen aktuell viele der Inklusionsunternehmen in der Gefahr die Herausforderungen nicht zu bestehen. Es droht der Verlust von vielen, mit viel Engagement und Mühen aufgebauten Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen. Die systemischen und strukturellen Nachteile der Inklusionsunternehmen gegenüber den Mitbewerbern haben wir in einem gesonderten Papier, das gerne zur Verfügung gestellt wird, beschrieben.

Deshalb sehen wir aktuell dringenden Handlungsbedarf zur Sicherung der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen. Mit dem staatlichen Eingriff in die Lohnstrukturen der Inklusionsunternehmen sind staatliche Maßnahmen gem. Art.27 Abs.1 Satz 2 Buchst. e) der UN-BRK notwendig, um den Inklusionsunternehmen die Möglichkeit zur Gestaltung von Anpassungsprozessen zu geben.

Wir sehen es daher als dringlich an,

Mittel aus dem Ausgleichsfonds für ein zweijähriges Sonderprogramm zur Verfügung zu stellen.

Das Sonderprogramm sollte zwei Fördersäulen umfassen und den Ländern ermöglichen,

- a) den Besonderen Aufwand für Inklusionsbetriebe zu erhöhen und den steigenden Personalkosten anzupassen

- b) Maßnahmen zur strukturellen Anpassung an die Herausforderungen und zur Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu unterstützen

Zur Finanzierung der notwendigen Maßnahmen schlagen wir vor, dass der Bund für die Jahre 2022 und 2023 den Ländern jeweils 10 Prozentpunkte mehr von der Ausgleichsabgabe überlässt oder entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stellt.

B. „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“

Zum Antrag der Fraktion DIE Linke sind kompetente Vertreter*innen der Selbsthilfe und Selbstvertretungsorganisationen eingeladen. Deshalb wird sich die bag if zu den einzelnen Punkten des Antrags nicht umfassend äußern.

Die bag if empfiehlt lediglich die Allgemeinen Bemerkung Nr. 7 des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die staatliche Praxis in Deutschland zu nutzen, um die Diskrepanz zwischen dem in der Konvention verankerten Anspruch und seiner tatsächlichen Umsetzung zu verringern. Sie stärkt die Arbeit der Verbände und Organisationen, die Menschen mit Behinderungen repräsentieren, weil diese auf Vorgaben verweisen können, wenn sie Partizipation und Einbeziehung einfordern.

Berlin, den 20.04.2022



Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.

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

Stellungnahme der

**Bundesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE
von Menschen mit Behinderung,
chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.
(BAG SELBSTHILFE)**

zu den Anträgen

- a) Der Fraktion der CDU/CSU - „Potentiale nutzen -
Inklusive Arbeitswelt stärken“ 20/1013**

- b) Der Abgeordneten Sören Pellmann, Suanne Fer-
schl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und
der Fraktion DIE LINKE - „Volle und wirksame
Partizipation von Menschen mit Behinderungen
und deren Organisationen garantieren“ 20/1115**

**Anhörung am 25.04.2022
im Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages**

Für die Möglichkeit der Stellungnahme zu den o.g. Anträgen möchte die BAG SELBSTHILFE herzlich danken. Als Dachverband von 117 Bundesorganisationen der Selbsthilfe chronisch kranker und behinderter Menschen und von 12 Landesarbeitsgemeinschaften nehmen wir zu den oben genannten Anträgen wie folgt Stellung:

1. Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen - inklusive Arbeitswelt stärken“ vom 15.03.2022:

Die BAG SELBSTHILFE teilt ausdrücklich die Feststellungen des Antrages der CDU/CSU-Fraktion zu den Maßgaben des Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes sowie zur höchst unbefriedigenden Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland.

Auch die BAG SELBSTHILFE ist der Auffassung, dass die Potentiale der bereits vorhandenen Rechtsansprüche und Förderprogramme noch nicht voll ausgeschöpft sind und dass es zusätzlicher Maßnahmen bedarf, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu verbessern und zu sichern.

- 1) Primäres Ziel muss es sein, Menschen mit Behinderungen möglichst einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen.

a)

Die nach wie vor hohe Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen ist in keiner Weise hinnehmbar. Gerade im Zuge der Auswirkungen der Covid 19 Pandemie ist zu verzeichnen, dass die Zahlen der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen im Pandemiezeitraum rapide angestiegen sind; allein in dem Zeitfenster von Januar 2020 bis Januar 2021 stieg die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen von 161.075 auf 180.047 an. Dies bedeutet konkret einen Anstieg um 10,5 %.

Besonders bedenklich ist aus Sicht der BAG SELBSTHILFE auch, dass selbst die gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquoten vielfach nicht eingehalten werden.

So wird die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 % bei privaten Arbeitgebern nur mit lediglich 4,1 % erfüllt, d. h. von 168.639 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern haben bspw. im Jahr 2018 in Deutschland über 42.000 Arbeitgeber keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Diese Zahlen belegen eindeutig, dass sich auch die jetzige Bundesregierung nicht länger auf „Appelle an den guten Willen“ der Arbeitgeber beschränken darf, sondern dass die Beschäftigungspflicht endlich konsequent eingefordert und auch umgesetzt werden muss. Daher begrüßt die BAG SELBSTHILFE ausdrücklich die nun im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung vorgesehene Weiterentwicklung der Ausgleichsabgabe.

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE sollte in diesem Zusammenhang auch das öffentliche Vergaberecht weiterentwickelt werden. Ähnlich wie bei Verstößen gegen das Lieferkettengesetz sollte auch die Nichtbeachtung der Beschäftigungspflicht zulasten der Bewerber in öffentlichen Ausschreibungen gehen.

b)

Die BAG SELBSTHILFE teilt die Auffassung der CDU/CSU-Fraktion, dass auch die Beratung und Unterstützung der Unternehmen eine wichtige Rolle spielt, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die neu geschaffenen Ansprechstellen für Unternehmen nach § 185 a SGB IX sollen diese Aufgabe übernehmen.

Die von der CDU/CSU-Fraktion in diesem Zusammenhang aufgestellte Forderung, auch zeitnah die flächendeckende Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Sinne von § 185 a SGB IX zu forcieren, ist daher grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings ist nach wie vor unklar, welche zusätzlichen Akzente die neuen Stellen im Vergleich zu der unstrittig sehr wertvollen Arbeit der Integrationsfachdienste setzen sollen. Diese Unklarheit wird dort sehr deutlich, wo die Integrationsfachdienste selbst die neue Aufgabe mit übernehmen sollen.

Folglich bleibt der aktuelle Entwurf der BAR zur Gemeinsamen Empfehlung „Integrationsfachdienste“ in diesem Punkt sehr schillernd.

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE wäre es äußerst wünschenswert, wenn der Unterschied zwischen der „Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern mit Behinderungen“ von der „Unterstützung von Unternehmen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen“ zeitnah konzeptionell klar herausgearbeitet werden könnte.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass viele Köche dann doch den Brei der Teilhabe am Arbeitsleben verderben, indem vieles in der Praxis zerredet wird.

Des Weiteren ist sicherzustellen, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Unternehmen über dieselbe persönliche und fachliche Qualifikation verfügen wie die Integrationsfachdienste.

Vor diesem Hintergrund hat die BAG SELBSTHILFE zwar keine prinzipiellen Einwände dagegen, auch andere Akteure mit der Wahrnehmung der Aufgabe einer Ansprechstelle für Unternehmen zu betrauen. Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE verfügen aber vor allem die Integrationsfachdienste über die notwendige persönliche und fachliche Qualifikation, um auf der einen Seite Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und um auf der anderen Seite auch entsprechend ihrer Aufgabenerweiterung die potenziellen Arbeitgeber zu beraten. Insoweit sollte dieses bereits vorhandene Potenzial auch genutzt werden.

In diesem Zusammenhang ist der im Antrag der CDU/CSU-Fraktion angesprochene zusätzliche Einsatz von sog. Inklusions-Coaches, welche durchaus durch entsprechende bundesweite Modellprojekte gefördert werden sollten, nach unserem Dafürhalten eher als flankierende Maßnahme einzustufen.

Leider sind die regionalen Unterschiede hinsichtlich der Verfügbarkeit solcher Coaches, hinsichtlich ihrer Aufgabenstellungen und hinsichtlich ihrer Qualifikation noch zu unterschiedlich, um als bundesweit etablierter Akteur gelten zu können.

Insgesamt teilt die BAG SELBSTHILFE die Einschätzung der CDU/CSU-Fraktion, dass es künftig verstärkter Anstrengungen bedarf, um insbesondere die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in kleineren Betrieben zu ermöglichen. In der Tat könnte dies ein wichtiges Betätigungsfeld der Ansprechstellen für Unternehmen werden. Allerdings ist die BAG SELBSTHILFE der Auffassung, dass gerade kleine Unter-

nehmen auch in Netzwerke eingebunden und nicht nur individuell angesprochen werden sollten. Nur so kann nämlich eine fallübergreifende Kompetenz und ggf. auch lokale Unterstützungsinfrastruktur aufgebaut werden, die in großen Betrieben viel leichter vorzuhalten ist.

- 2) Die Förderung von Menschen mit Behinderungen muss verstärkt werden, um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die BAG SELBSTHILFE begrüßt grundsätzlich die Forderung der CDU/CSU-Fraktion, dass die Übergänge von der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden müssen. Modelle des kooperativen Vorgehens von Werkstätten und den neuen Arbeitgebern müssen auch aus Sicht der BAG SELBSTHILFE weiter erprobt sowie auch flächendeckend umgesetzt werden.

Insgesamt muss ein partizipativer Prozess zur Reform der Werkstätten in Gang gesetzt werden. Gerade die aktuelle Diskussion zu den Entgelten für Werkstattbeschäftigte im Kontext des Mindestlohns zeigt, dass der Aspekt der Förderung in den letzten Jahren in der Konzeption des Alltags vieler Werkstätten nicht deutlich genug zum Ausdruck gekommen ist. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten, deren Arbeitsleistung in den Werkstätten als besonders gut eingestuft wurde.

Im Hinblick darauf ist es - hierauf wird im Antrag der CDU/CSU-Fraktion zurecht hingewiesen- wichtig zu betonen, dass die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen insbesondere den Auftrag haben, die Menschen mit Behinderungen nicht nur zu bilden, sondern auch zu fördern sowie auch letztlich auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Es sollte anzustrebendes Ziel sein, dass es sich zukünftig für eine Werkstatt - auch unter finanziellen Gesichtspunkten - lohnt, wenn sie einen Menschen mit Behinderung für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert.

Hier besteht aus Sicht der BAG SELBSTHILFE durchaus gesetzgeberischer Klarstellungsbedarf.

Die Reformdiskussion zu den Werkstattentgelten sollte aus Sicht der BAG SELBSTHILFE an diese Klarstellungen geknüpft werden.

Andererseits ist aber auch die Vorschrift des § 219 Abs. 2 SGB IX („...Erbringung eines Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung...“) ersatzlos zu streichen, gerade um für alle Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Im Weiteren begrüßt die BAG SELBSTHILFE die Forderung von Seiten der CDU/CSU-Fraktion, dass der Zugang von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, insbesondere Werkstattbeschäftigten, zu niedrighschwelligen Beschäftigungsangeboten verbessert wird und dass in diesem Rahmen die mit dem Bundesteilhabegesetz neu geschaffene Möglichkeit der Beschäftigung bei anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX evaluiert und ggf. auch attraktiver gestaltet wird.

Neben den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen spielen auch aus Sicht der BAG SELBSTHILFE die Inklusionsbetriebe eine wichtige Rolle bei der Ermöglichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Daher begrüßt es die BAG SELBSTHILFE grundsätzlich, dass die derzeit in Deutschland vorhandenen Inklusionsbetriebe auch zukünftig unterstützt und somit auf eine sichere finanzielle Basis gestellt werden. Auch hinsichtlich der Inklusionsunternehmen sieht die BAG SELBSTHILFE aber Klärungsbedarf, auf welche Weise und anhand welcher Standards dort der Aspekt der Förderung von Menschen mit Behinderungen vorangetrieben wird.

Mit dieser Einschränkung kann auch dem Vorschlag der CDU/CSU-Fraktion gefolgt werden, Inklusionsunternehmen künftig bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu privilegieren.

- 3) Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung müssen aus ihrer Nischenrolle herausgeholt werden

Auch die BAG SELBSTHILFE ist der Ansicht, dass die Nutzbarkeit der Budgets für Arbeit und der Budgets für Ausbildung verbessert werden sollten. Neben einer Infor-

mationsoffensive gegenüber Unternehmen und Werkstätten hält die BAG SELBSTHILFE es aber auch für erforderlich, dass interessierte Menschen mit Behinderungen künftig ganz individuelle hinsichtlich der Inanspruchnahme der Budgets durch Coaches unterstützt werden, die allein im Interesse der Betroffenen tätig werden.

Menschen mit Behinderungen brauchen mehr Teilhabe und Wahlmöglichkeiten im Arbeitsleben und in diesem Kontext wird auch nach unserem Dafürhalten in Zukunft regelmäßig zu beobachten sein, ob die neu geschaffenen Instrumente des Budgets für Arbeit oder auch der anderen Anbieter tatsächlich Übergänge aus der Werkstatt unterstützen und qualitativ gute Alternativen für die Menschen mit Behinderungen beinhalten.

Die BAG SELBSTHILFE teilt die Forderung der CDU/CSU-Fraktion, dass das Budget für Arbeit attraktiver werden sollte, indem die Begrenzung des Lohnkostenzuschusses auf max. 40% der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV aufgehoben und somit eine Förderung der Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnssektors erleichtert wird.

Was die vonseiten der CDU/CSU-Fraktion aufgestellte Forderung anbelangt, dass die Bandbreite des Budgets für Ausbildung durch eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des § 61a SGB IX auf Inklusionsbetriebe erhöht werden sollte, verweist die BAG SELBSTHILFE wiederum auf den Klärungsbedarf, nach welchen Standards in den Inklusionsbetrieben die Förderung der Menschen mit Behinderung neben der Beschäftigung stattfindet.

- 4) Die Stärkung der Teilhabe am Arbeitsleben erfordert auch eine Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE müssen die Leistungen des SGB IX im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben auch im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ergänzt werden. Konkret bedeutet dies, dass im SGB IX ein individueller Rechtsanspruch für Beschäftigte auf Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einzuführen ist. Die Verweigerung des Arbeitgebers, ein beschäftigungssicherndes Eingliederungsmanagement durchzuführen, muss nach Ansicht der

BAG SELBSTHILFE grundsätzlich zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung führen.

5) Digitalisierung und Teilhabe am Arbeitsleben

Eine zukunftsgerichtete inklusive Arbeitsmarktpolitik - so wie es auch die CDU/CSU-Fraktion fordert - beinhaltet natürlich auch eine Stärkung der digitalen Teilhabe, nicht nur im Bereich der Infrastruktur, sondern auch in weiteren Bereichen, insbesondere auch dem Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung.

In diesem Kontext wäre es auch aus Sicht der BAG SELBSTHILFE zu begrüßen, wenn ein bundesweites Förderprogramm aufgelegt würde, um die barrierefreie digitale Infrastruktur in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wie Berufsförderungswerken, Berufsbildungswerken und WfbM zu verbessern.

Des Weiteren begrüßt die BAG SELBSTHILFE auch den Vorschlag, den Einsatz digitaler Medien grundsätzlich für eine verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, stärker zu nutzen.

Die Teilhabe von Menschen am Arbeitsleben darf aber nicht nur dadurch gefördert werden, dass Menschen mit Behinderungen mit Hilfe digitaler Unterstützung auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Der erste Arbeitsmarkt selbst muss künftig (digital) barrierefrei ausgestaltet werden.

Daher muss die im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung angekündigte Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Nachbesserung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes nun unmittelbar angegangen werden.

Es ist aus Sicht der BAG SELBSTHILFE essentiell, dass künftig zur Sicherung der Teilhabe jede beruflich genutzte Software sowie alle genutzten digitalen Anwendungen barrierefrei programmiert sein müssen; alle Arbeitgeber müssen die Nutzung von assistiven Technologien ermöglichen, ferner müssen sicherheitstechnische Probleme

ausgeräumt werden und dürfen Menschen, die auf technische Hilfsmittel angewiesen sind, nicht von der Arbeitswelt ausschließen.

Die digitale Barrierefreiheit muss somit nach Ansicht der BAG SELBSTHILFE konsequent umgesetzt und auch gesetzlich verankert werden, gerade vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Digitalisierung in der Gesellschaft mittlerweile fast alle Lebensbereiche erfasst hat.

6) Inklusive Bildung ist die Grundlage für eine inklusive Arbeitswelt

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE müssen die Anstrengungen zur Umsetzung einer inklusiven Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Deutschland weiter forciert und umgesetzt werden, d. h auch der Rechtsanspruch auf inklusive Beschulung an einer allgemeinen Schule ist nach der UN-Behindertenrechtskonvention zwingend zu gewährleisten.

Die Zahl der Kinder mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf an Regelschulen steigt zwar, aber die Zahl der Kinder, die in Sonderschulen separiert werden, bleibt weiterhin konstant. Es muss somit auch nach unserem Dafürhalten eine verbindliche Gesamtstrategie zu einer inklusiven Bildung aufgestellt werden. Des Weiteren muss das strikte Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern im Bildungsbereich zugunsten der Inklusion aufgehoben werden, damit der Bund auch seiner Pflicht zur Unterstützung inklusiver Bildungsangebote, gerade auch im Schulbereich, endlich nachkommen kann.

Nicht nur die Barrierefreiheit der Digitalisierung in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt muss vorangetrieben werden, sondern auch die Barrierefreiheit der Digitalisierung der Schulen muss umgehend ein Bildungsstandard werden.

7) Grenzüberschreitende Beschäftigung

Schlussendlich ist aus Sicht der BAG SELBSTHILFE auch der von der CDU/CSU-Fraktion erhobene Forderung zuzustimmen, dass es für alle Menschen mit Behinderungen grenzüberschreitende Arbeitsmöglichkeiten im Sinne der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen geben sollte. Diese Rechte sollten in der Tat verbessert werden sowie auch die Möglichkeit, in einem anderen EU-Mitgliedstaat zur

Beschäftigungsaufnahme eine Feststellung der Behinderung bzw. der Gleichstellung auf Basis von Art. 1 Abs. 2, Art. 5 VO (EU) Nr. 492/2011 zu erlangen.

2. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ vom 21.03.2022:

Die in dem Antrag der Fraktion DIE LINKE dargestellten Forderungen (Punkt 1.- 4.) nach einer vollen und wirksamen Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen werden von der BAG SELBSTHILFE und ihren Mitgliedsverbände vollumfänglich begrüßt.

1) Partizipation in politischen Entscheidungsfindungsprozessen

Die Partizipation als eine aktive und informierte Beteiligung von Menschen mit Behinderung ist auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention nicht nur auf die politischen Entscheidungsprozesse zu beschränken, sondern eine konsequente und vollständige Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention muss vielmehr alle Lebensbereiche umfassen, um eine gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.

Eine solche konsequente Umsetzung - gerade auch vor dem Hintergrund der UN-BRK - verlangt jedoch über die von der Fraktion zu Recht benannten transparenten Kriterien für eine volle, wirksame und barrierefreie Partizipation von Menschen mit Behinderungen nicht nur beispielsweise eine Verankerung in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) oder in Musterverfahrensordnungen, sondern für eine gleichberechtigte Teilhabe ist vielmehr sicherzustellen, dass das gesamte Spektrum von Menschen mit Behinderungen aufgesucht werden kann. Dies bedingt zum einen auch die vollständige Barrierefreiheit der Entscheidungsprozesse und andererseits das Empowerment der Organisationen der Menschen mit Behinderungen.

Auch sollte der Beteiligungsansatz konsequent behinderungsübergreifend verwirklicht werden, d.h. alle Behinderungsformen berücksichtigen. Beteiligungsvorgaben sollten sich nicht auf Gesetzgebungsprozesse beschränken, sondern sie sollten sich auch auf Verordnungen erstrecken.

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE sollte somit die Qualität der Partizipation verbessert werden durch die Erstellung entsprechender Standards. Konkret bedeutet dies, dass die Beteiligung an innerstaatlichen und auch an europäischen Gesetzgebungsprozessen verbindlich zu normieren ist und auch für andere Beteiligungsformate national und europäisch Standards sowie übergeordnete Prinzipien der Partizipation festzulegen sind. Auch auf europäischer Ebene wird das Partizipationsgebot bisher nicht konsequent umgesetzt; dies gilt sowohl für die europäische Gesetzgebung als auch für die Ausgestaltung europäischer Fonds. Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE besteht die Notwendigkeit zu klären, wie Behindertenverbände in europäische Politikprozesse eingebunden werden können. Zu klären sein dürfte darüber hinaus, wann Möglichkeiten der Partizipation gegeben werden, über welche Stellen sie geschaffen und welche Fristen gesetzt werden.

Übergeordnete Prinzipien der Partizipation (sog. „Partizipationsstandards“) beinhalten insbesondere:

- eine konsequente Partizipation der Behindertenverbände in allen sie betreffenden Themenbereichen,
- angemessene Beteiligungsfristen („Augenhöhe“),
- Barrierefreiheit,
- Transparenz,
- Verbindlichkeit und Verlässlichkeit,
- Bereitstellung von Ressourcen

2) Barrierefreie Partizipation

Es ist den Ausführungen im Antrag der Fraktion DIE LINKE dahingehend Recht zu geben, dass leider in der Realität die Entscheidungsfindungsprozesse, insbesondere im politischen Raum, sehr oft ohne die Stellungnahme-Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen stattfinden. Wo im Weiteren die Möglichkeit dazu gegeben ist, erfolgt dies zu kurzfristig, in nicht vollständig barrierefreier Form oder in einer Art und Weise, welche es nicht allen Betroffenen-Gruppen erlaubt, sich einzubringen.

Damit jedoch die Verbände behinderter Menschen ihre Anliegen auch tatsächlich auf „Augenhöhe“ einbringen können, sollten vorbereitende barrierefreie Unterlagen rechtzeitig vorab zur Verfügung gestellt und zudem ausreichende Fristen zur Rückmeldung eingeräumt werden. Stellungnahmefristen von 14 Tagen oder kürzer dürfen somit nicht als Standard akzeptiert werden. Zudem sollten kürzere Fristen stets begründungspflichtig sein und die Begründung den Verbänden zur Kenntnis übermittelt werden.

Insoweit unterstützt die BAG SELBSTHILFE die Forderung der Fraktion DIE LINKE, dass die Fristen für die Rückmeldungen und Abgabe von Stellungnahmen von Organisationen und Verbänden im Rahmen der Verbändeanhörung deutlich zu verlängern sind!

Auch unterstützt die BAG SELBSTHILFE die Forderungen der Fraktion DIE LINKE, dass zu einer barrierefreien Partizipation nicht nur eine räumliche, sondern zudem auch eine kommunikative sowie digitale Barrierefreiheit gehören und in diesem Kontext alle Bedarfe für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen abgedeckt werden müssen. Denn es ist leider bis dato Realität, dass gerade Menschen mit Behinderungen heute noch sehr oft in ihrem Alltag auf viele Barrieren stoßen, z.B. beim Einkaufen, beim Sport, beim Arztbesuch, beim Nutzen des ÖPNV, im Internet oder auch am Geldautomaten.

Auch muss weiterhin die digitale Barrierefreiheit konsequent umgesetzt werden, um den Menschen mit Beeinträchtigungen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu garantieren. Tatsache ist, dass die Digitalisierung inzwischen fast alle Lebensbereiche erfasst, überall finden Prozesse der Digitalisierung statt.

Nach Ansicht der BAG SELBSTHILFE ist es daher von hoher Relevanz, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen, insbesondere auch von blinden Menschen bzw. Menschen mit Sehbehinderungen, aber auch von Menschen mit Hörbeeinträchtigungen oder mit kognitiven Einschränkungen insbesondere auch im digitalen Bereich von vornherein mit berücksichtigt werden.

Dies hat auch zur Konsequenz, dass mit einem verstärkten Einsatz die digitale Barrierefreiheit in allen Bereichen, mithin auch in der Privatwirtschaft und nicht nur im Verhältnis „Bürger - Behörde“ gesetzlich zu verankern ist.

Zudem sollte die Pflicht zur Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen in Beteiligungsprozessen nicht nur die Bundesministerien erfassen, sondern auch den Bundestag. Ferner sollten auch andere Träger der öffentlichen Gewalt (z.B. die Bundesagentur für Arbeit) in ihren Beteiligungsformaten Barrierefreiheit gewährleisten.

Im Rahmen verbindlich festzulegender Partizipationsstandards ist aus Sicht der BAG SELBSTHILFE und der Behindertenverbände auch das Transparenzgebot zu beachten, welches auf jeden Fall den berechtigten Belangen der Menschen mit Behinderungen sowie ihrer Verbände nach echter inhaltlicher Beteiligung in qualitativer Form Rechnung trägt.

3) Selbsthilfeförderung

Die politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen kann nur gelingen, wenn es auch funktionsfähige Organisationsstrukturen gibt, die die notwendigen Willensbildungsprozesse organisieren können und die das Empowerment aller Menschen mit Behinderungen vorantreiben.

Aus diesem Grunde ist die Arbeit der Selbsthilfeorganisationen behinderter Menschen von herausragender Bedeutung für die politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen in einem demokratischen Gemeinwesen.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die Selbsthilfeförderung eine zentrale Rolle im Kontext der Partizipation spielt.

Leider läuft die Fördervorschrift des § 45 SGB IX bislang weitgehend leer. Entsprechendes gilt für die entsprechende Gemeinsame Empfehlung der BAR zur Selbsthilfeförderung, da lediglich für die Gesetzliche Krankenversicherung und für die Deutsche Rentenversicherung Fördervorschriften gibt.

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE ist es daher dringend angezeigt, dass auch für die übrigen Rehabilitationsträger Fördervorschriften geschaffen werden und dass dort ausdrücklich auf den Förderaspekt der Partizipation hingewiesen wird.

Bislang kommt im Fördergeschehen vor allem der Förderung durch die Gesetzlichen Krankenkassen nach § 20 h SGB V eine bedeutsame Rolle zu. Auch hier lehnen die

Gesetzlichen Krankenkassen aber den Förderzweck der sozialpolitischen Interessenvertretung ab, weshalb auch in § 20 h SGB V eine entsprechende Klarstellung dringend erforderlich ist.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass auch die Förderung nach § 20 h SGB V bislang nicht als eine verlässliche Finanzierungsgrundlage ausgestaltet ist, was u.a. schon darin zum Ausdruck kommt, dass die sog. Dachverbände der Selbsthilfe nach § 20 h SGB V nur zeitlich befristete Projekte beantragen dürfen.

4) Evaluation der Partizipationsregelungen

Schließlich ist auch die unter Punkt 4. genannte Forderung der Fraktion DIE LINKE aus Sicht der BAG SELBSTHILFE sehr zu begrüßen, künftig eine regelmäßige Evaluierung der vereinbarten Partizipationsregelungen zusammen mit Experten und Expertinnen in eigener Sache vorzunehmen.

Voraussetzung dafür ist aber nach Ansicht der BAG SELBSTHILFE die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für ausreichende, barrierefreie Mitwirkungsmöglichkeiten der Menschen mit Behinderungen an allen politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsfindungsprozessen. Nur wenn ein Vorgang klar definiert ist, kann dieser auch sachgerecht evaluiert werden.

5) Partizipationsfonds

Hinsichtlich der Förderung der Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen an politischen Willensbildungsprozessen darf der sog. Partizipationsfonds nicht unerwähnt bleiben.

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE ist es sehr zu begrüßen, dass sich die neue Bundesregierung im Koalitionsvertrag auf eine Erhöhung des Partizipationsfonds nach § 19 BGG verständigt hat. Gerade der Partizipationsfonds nach § 19 BGG ist grundsätzlich ein positives Beispiel, wie notwendige Ressourcen für Beteiligungsprozesse bereitgestellt

werden können. Dieser Fonds soll nämlich die Möglichkeit schaffen, Organisationsstrukturen zu entwickeln, Fachwissen aufzubauen und Menschen mit Behinderung für die Mitwirkung in politischen Entscheidungsfindungsprozessen zu qualifizieren.

Leider ist der Fonds zurzeit nur als Instrument für eine Projektförderung ausgestaltet, was einen nachhaltigen Aufbau von Strukturen und nachhaltige Qualifizierungsangebote verhindert. Überdies gestaltet sich die Mittelbeantragung und die Nachweisführung als extrem bürokratisch. Nicht selten werden Antragsteller noch 5 Jahre nach Projektende von Prüfteams des Projektträgers des Ministeriums mit Nachfragen und Rückforderungsandrohungen konfrontiert, was die Nutzung des Fonds zum Vanbanque-Spiel werden lässt. Eine Entbürokratisierung des Antragsverfahrens durch eine gesetzgeberische Klarstellung wäre daher sehr begrüßenswert.

Düsseldorf/Berlin, den 19.04.2022



Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.

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



Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales – „Inklusive Arbeitswelt“

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) zur öffentlichen Anhörung "Inklusive Arbeitswelt" und den Anträgen der CDU/CSU-Fraktion und der Fraktion DIE LINKE am 25.04.2022

5

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen vertritt rund 700 Werkstätten für behinderte Menschen an mehr als 2.900 Standorten in ganz Deutschland. Derzeit ermöglichen Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland über 320.000 Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben. Davon werden rund 30.000 im Berufsbildungsbereich der Werkstätten beruflich qualifiziert.

10

Vorbemerkung

Die BAG WfbM begrüßt die Initiative, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, die eine zukunftsgerichtete inklusive Arbeitswelt fördern. Gemeinsam mit ihren Mitgliedern macht sich die BAG WfbM für eine Weiterentwicklung der Werkstattleistung stark. Die Menschen mit Behinderungen und ihre Rechte und Ansprüche stehen im Kontext des fortwährenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels im Zentrum dieser Weiterentwicklung.

15

Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten verbessern

Die Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems mit einer deutlichen Verbesserung der Einkommenssituation aller Werkstattbeschäftigten ist dringend notwendig. Die BAG WfbM begleitet aktiv den Weiterentwicklungsprozess, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem in Auftrag gegebenen Forschungsvorhaben vorantreibt.

20

Die weiterhin anstehenden Erhöhungen des Ausbildungsgeldes und die damit einhergehende Erhöhung des Grundbetrages stellt viele Werkstätten allerdings bereits jetzt vor große Herausforderungen.

Die BAG WfbM begrüßt daher den Vorschlag für eine Übergangslösung zur Sicherstellung der Werkstattentgelte allerdings bis zu dem Zeitpunkt, an dem ein neues reformiertes Entgeltsystem in Kraft tritt.

25

Eine Entkoppelung des Grundbetrags vom Ausbildungsgeld würde der wirtschaftlichen Situation der Werkstätten gerecht werden und mit der Aufhebung der derzeitigen Deckelung des Arbeitsförderungsgeldes zu einer Verbesserung der Einkommenssituation aller Werkstattbeschäftigten führen.

Gesetzliche Lücken bei wirtschaftlicher Tätigkeit schließen

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie waren auch für Werkstätten und deren Beschäftigte zu spüren. Aufgrund des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses blieb Werkstattbeschäftigten der Zugang zu Kompensationsregelungen für Entgeltausfälle verwehrt. Neben dem fehlenden Anspruch auf Kurzarbeitergeld waren gemeinnützig anerkannte Werkstätten von vielen Wirtschaftshilfen ausgeschlossen. Auch das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz war aufgrund der gesetzlichen Ausgestaltung für Werkstätten nicht anwendbar.

30

35



Klarstellung bei Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes

Zur Qualität der Werkstattleistung gehört es, dass Werkstätten vielfältige und arbeitsmarktnahe Angebote entwickeln und bereitstellen. Vor diesem Hintergrund sieht die BAG WfbM die Infragestellung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für gemeinnützige Unternehmen durch das Urteil des Bundesfinanzhofs vom Juli 2019 mit großer Sorge. Hier bedarf es einer eindeutigen gesetzlichen Klarstellung zur Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für Werkstätten und Inklusionsbetriebe sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene, da in der Praxis derzeit große Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der umsatzsteuerlichen Privilegierung bestehen. Eine Anpassung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie innerhalb der Europäischen Union ist daher aus Sicht der BAG WfbM unerlässlich.

45

Digitalisierung vorantreiben

Die BAG WfbM begrüßt die Forderung nach einem bundesweiten Förderprogramm für den Ausbau der digitalen Infrastruktur in Einrichtungen der beruflichen Teilhabe.

Digitale Systeme und Anwendungsmöglichkeiten sind in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Die Arbeitswelt verändert sich mit fortschreitender Digitalisierung in vielen Bereichen. Dabei erscheinen digitale Anwendungen oftmals wie selbstverständlich und für alle Menschen gleichermaßen nutzbar. Dies ist jedoch nicht der Fall. Studien belegen, dass die Digitalisierung bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten verstärkt und zu einem sogenannten „Digital Gap“ (Digitale Lücke) führt. Sie kommen zu dem Schluss, dass Menschen mit Behinderungen durchschnittlich weniger Zugang zu technischen Endgeräten oder Assistenzsystemen haben.

55

Werkstätten benötigen zusätzliche finanzielle Mittel, um digitale Infrastrukturen zu implementieren und kontinuierlich zu pflegen. Gleichzeitig bedarf es nachhaltiger Investitionen in die Qualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung von Menschen mit und ohne Behinderungen in Werkstätten.

Die digitalen Entwicklungsprozesse und damit einhergehende Veränderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigen Menschen mit Behinderungen nicht ausreichend. Dabei können insbesondere diese Veränderungen für Menschen mit Behinderungen neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen und die Durchlässigkeit im System der Teilhabe am Arbeitsleben und zum allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern. Der digitale Wandel muss alle Menschen erreichen und ist Voraussetzung für zukunftsfähige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Übergänge unterstützen und inklusive Angebote sicherstellen

Menschen mit Behinderungen müssen im Zentrum der Überlegungen um die Weiterentwicklung von Teilhabeleistungen stehen. Das bedeutet, dass der Vielfalt und individuellen Bedarfe und nicht zuletzt auch des Wunsch- und Wahlrechts jedes Einzelnen Rechnung getragen werden muss.

Die Budgets für Arbeit und Ausbildung eröffnen für Menschen mit Behinderungen Wege für eine inklusive Beschäftigung und berufliche Bildung. Hier gilt es, die bestehenden Möglichkeiten effektiver zu nutzen und auszubauen. Die Budgets müssen gründlich evaluiert, gegebenenfalls angepasst und Bürokratiehürden dringend abgebaut werden.

70



- 75 Neben der sozialversicherungspflichtigen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42r der Handwerksordnung, sollte es zukünftig auch möglich sein, einen nach Landesrecht geregelten anerkannten (dualen) Ausbildungsgang zu absolvieren oder Zugang zu anderen Tätigkeiten und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung in privaten oder öffentlichen Betrieben oder in Dienststellen im Rahmen eines Budgets für Ausbildung zu erhalten. Auch berufsvorbereitende Maßnahmen sollten im Rahmen des Budgets für Ausbildung absolviert werden können.
- 80 Die Vermittlungsbemühungen der Werkstätten müssen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ihre Entsprechung im Sinne von Aufnahmebemühungen der Unternehmen finden. Dazu ist nicht zuletzt die flächendeckende Refinanzierung von Jobcoaches in Werkstätten eine wichtige Voraussetzung und auch der Vorschlag „Patenschaften für Inklusion“ zwischen Unternehmen und Werkstätten zu vermitteln, kann zu einem Erfolg der Instrumente Budget für Arbeit und Ausbildung beitragen.



Schriftliche Stellungnahme

ProjektRouter gGmbH

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

I. Vorbemerkung

Die ProjektRouter gGmbH ist seit 2004 als Inklusionsdienstleister vorwiegend im Großraum Köln, Düsseldorf, Bonn und dem Rhein-Erft-Kreis tätig.

Im April 2022 unterstützt ProjektRouter durchschnittlich 300 Menschen mit Behinderungen, die sich für ihren beruflichen Qualifizierungs- und Beschäftigungsweg eine betriebliche Form mit individuell ausgerichteter Unterstützung wünschen.

Als Inklusionsdienstleister verzahnt ProjektRouter die Angebote der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich mit den Maßnahmen wie u.a. der UB-Unterstützte Beschäftigung eines betrieblich ausgerichteten Bildungsträger und den Angeboten eines anerkannten Inklusionsunternehmens als Personaldienstleistung aus einer Hand.

Mit dem breit gefächerten Instrumentenkoffer ist ProjektRouter in mittlerweile in mehr als 60 Unternehmen tätig.

Die behinderungsbedingte Leistungseinschränkung stellt durch die unternehmensnahe, personenorientierte Inklusionsdienstleistung von ProjektRouter kein Ausschlusskriterium für einen inklusiven Berufsweg dar.

Als Geschäftsführerin von ProjektRouter, habe ich, Monika Labruier, im Großraum Köln aktiv am Aufbau der unternehmensnahen, personenorientierten Inklusionsdienstleistung mitgearbeitet. Mit dieser Stellungnahme möchte ich aufzeigen, dass es sich lohnt, mit Unternehmen und Menschen mit Behinderungen gemeinsam den inklusiven Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt voranzubringen. Der engagierten, unternehmens- und personennahen Inklusionsdienstleistung kann es gelingen, die bereits vorhandenen Förderinstrumente für Menschen mit Behinderung und Unternehmen wirkungsvoll zum Einsatz zu bringen.

II. Stellungnahme

Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken

Seit Inkrafttreten der UN-BRK in Deutschland ist die Teilhabepolitik darauf gerichtet, Menschen mit Behinderungen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, zu beschäftigen und zu halten.

Sofern die Beschäftigungswünsche von Menschen mit Behinderungen mit den Beschäftigungsbedarfen von Unternehmen passgenau zusammengeführt werden können, kann ein inklusiver Qualifizierungs- und Beschäftigungsmarkt entstehen.

Dass dies bei Einsatz einer zielgerichteten Inklusionsdienstleistung gelingt, zeigen z.B. die inklusiven Entwicklungen im Großraum Köln.

- Erforderliche gesetzliche Grundlagen sind gegeben.
- Berufliche Qualifizierungs- und Inklusionsinstrumente stehen bereit.

Ist ein Inklusionsdienstleister in den Prozess des Aufbaus von Inklusion eingebunden, ergibt sich vor allem ein breites, auf berufliche Inklusion ausgerichtete Spektrum der kooperativen Qualifizierung und Beschäftigung innerhalb und außerhalb der Sozialversicherungspflicht. Hierbei insbesondere für Menschen der jener Zielgruppen für Werkstätten (WfbM) / Unterstützten Beschäftigung und Inklusionsunternehmen. Dabei handelt es sich um Menschen mit Behinderungen mit einem erhöhten personalen Unterstützungsbedarf. Ein wesentliches Ziel: Die nachhaltige Beschäftigung langfristig sicherzustellen.

Als zertifizierter Inklusionsdienstleister baut ProjektRouter vor allem für diese Zielgruppen immer einzelfallbezogen und betriebsintegriert in inklusionsbereiten Unternehmen tragfähige Berufswege auf und

- verzahnt die Instrumente und Angebote verschiedener Reha-Kostenträger sinnvoll und ohne Sollbruchstellen zu betrieblich ausgerichteten Angeboten,
- bezieht die Menschen selbst wie auch die Beschäftigung gebenden Unternehmen als wichtigste Akteure von Anfang an als aktive Gestalter ein,
- stellt die individuellen Bedarfe der Menschen wie auch die Unterstützungsbedarfe der Unternehmen und ihrer Teams in den Mittelpunkt seines Handelns.

Die jahrelangen Erfahrungen zeigen deutlich:

Unter Beteiligung der Menschen mit Behinderungen entwickeln sich so deren Qualifizierungs- und Beschäftigungswege in Unternehmen. Es entstehen neue inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsräume mit Potenzial. Dies setzt voraus, dass sich die Menschen und die Unternehmen die vertrauensvolle Unterstützung von Inklusionscoachs wünschen.

... denn arbeitslosen Menschen mit Behinderungen gelingt es nach wie vor seltener als nichtbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. ...

Berufliche Inklusion ist ein sehr komplexes Gebilde. Um einen inklusiven Arbeitsmarkt insbesondere für Menschen mit einem dauerhaften oder wiederkehrenden Unterstützungsbedarf zu etablieren, bedarf es eines Ansatzes, wonach von Beginn an Erst- und Wiedereingliederungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters individualisiert und bedarfsorientiert betrieblich ausgerichtet werden.

Die in Deutschland etablierte Duale Ausbildung, bei der das Unternehmen von Anfang an als verantwortlicher Akteur eingebunden ist, erfährt weltweit eine hohe Anerkennung. Betrachtet man jedoch die Strukturen der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung (und Unterstützungsbedarf), erfolgen diese meist schwerpunktmäßig außerbetrieblich lediglich angereichert durch eher unverbindliche Praktikumssequenzen. Man setzt bisher bei der Konzeption dieser beruflichen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen auf professionell ausgerichtete, außerbetriebliche Bildungssysteme und hofft bei den „eingestreuten“ Praktikumssequenzen auf einen Klebeffekt.

Die langjährigen Erfahrungen als Inklusionsdienstleister belegen deutlich:

Es lohnt sich, von Anfang an mit verbindlichen Unterstützungsangeboten in die Unternehmen zu gehen, um betrieblich - gemeinsam mit den Unternehmen und den Menschen mit Behinderungen - das vorhandene Spektrum der möglichen inklusiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gezielt zu entfalten.

... Es gibt viele rechtliche Ansprüche, Förderprogramme und bewusstseinsbildende Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, die allerdings bei den Arbeitssuchenden und auch Arbeitgebern nicht immer bekannt sind. ...

Dass häufig für die Kostenträger die personen- und unternehmensorientierte Bündelung verschiedener Angebote zielführend ist, belegen die Entwicklungen im Großraum Köln.

2004 siedelt sich ProjektRouter im Rahmen eines dreijährigen Modellprojektes der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW als Inklusionsunternehmen mit der neuen Idee einer kooperativen Beschäftigung in ersten inklusionsbereiten Unternehmen an. Um alle rechtlichen Bedingungsfelder einzuhalten, entwickelte ProjektRouter auf der rechtlichen Basis der integrativen Arbeitnehmerüberlassung individuelle Beschäftigungsbrücken in regionale Unternehmen hinein.

In sehr enger Abstimmung mit der Regionaldirektion Düsseldorf/ der Agentur für Arbeit Köln, dem LVR / dem Inklusionsamt Köln sowie bis 2007 dem Land NRW / Stiftung Wohlfahrtspflege NRW wurden von hier aus – gemeinsam mit Unternehmen und Menschen mit Behinderungen – neue Ansätze der betrieblichen Qualifizierung und Beschäftigung entwickelt und erprobt.

Ab 2004 waren diese modellhaft Grundlagen für

- die Einbettung der Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten eines Inklusionsunternehmens in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Ab 2005 wurden diese Ansätze zunächst modellhaft Grundlagen für

- die Unterstützte Beschäftigung (UB)/ individuelle betriebliche Qualifizierung.
- die betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze im Eingangsverfahren (EV), Berufsbildungsbereich (BBB) und Arbeitsbereich (AB) von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Ab 2012 entstanden daraufhin modellhaft

- Inklusionsabteilungen in Wirtschaftsunternehmen, die als Interne Dienstleistungen ab dem ersten Tag eine inklusive Einbindung in das Gesamtgefüge des Unternehmens erfahren.

Ab 2014 wurden modellhaft mit der Autismus-Ambulanz der Uniklinik Köln, Prof. Dr.Dr. Vogeley,

- individuell ausgerichtete und Autismus spezifische Coaching- und Unterstützungsangebote, die die Budgetnehmenden vor allem auch im betrieblichen Kontext einsetzen können, entwickelt.

Ab 2020 entstand modellhaft mit einem wachsenden inklusiven Unternehmensnetzwerk

- ein inklusiver Qualifizierungs- und Beschäftigungsmarkt, der zunehmend von den kooperierenden Unternehmen selbst getragen und vom Inklusionsdienstleister ProjektRouter beraten und fachlich unterstützt wird.

2022 sehen immer mehr inklusionsbereite Unternehmen im Rheinland die *kooperative Qualifizierung und Beschäftigung* als wichtigste Grundlage für die Besetzung von Stellen in einem angespannten Arbeitsmarkt, bei dem es schwieriger wird, geeignetes Personal zu gewinnen und zu qualifizieren.

Maßnahmen wie InbeQ / Unterstützte Beschäftigung (UB), BiAPs / betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze mit Werkstattstatus sowie betriebliche Ausbildungen stellen inzwischen erfolgsversprechende inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsoptionen der Unternehmen dar.

Wichtige Erkenntnisse:

- Ein wachsendes Inklusionsbestreben führt bei Unternehmen fast zwangsläufig zu einem inklusiven und betrieblich ausgerichteten Qualifizierungsmarkt. Geeignete

Menschen mit Behinderungen sollen für die im Unternehmen vorhandenen Arbeitsplätze gezielt qualifiziert werden, um diese nachhaltig zu besetzen. Frühzeitig soll die gesamte Belegschaft lernen, optimal im inklusiven Sinne zusammenzuarbeiten.

- Mit der fachlichen Unterstützung des Inklusionsdienstleisters ProjektRouter entwickeln und etablieren im Rheinland Unternehmen in enger Abstimmung mit den Reha-/ Kostenträgern eigene Inklusionsabteilungen, die die Beschäftigung im Sinne des Supported Employment ermöglichen.
 - Wichtig ist allen Unternehmen:
Es sollen keine exklusiven Räume (oder Sonderwelten) innerhalb der Unternehmen entstehen. Die Mitarbeitenden sollen die Chance haben, sich auch während ihrer Beschäftigung innerhalb des Unternehmens bzw. des Unternehmensnetzwerkes weiterzuentwickeln.
- Mit dem Ziel der Etablierung der inklusiven Beschäftigung setzen die Unternehmen die vorhandenen Förderinstrumente der Agentur für Arbeit gezielt ein, um die angestrebte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzusichern.
- Die Unternehmen wünschen sich dabei die Unterstützung aus einer Hand, so dass sowohl das Qualifizierungs- als auch das Beschäftigungspotential mit der Belegschaft aus dem inklusionsbereiten Unternehmen heraus entwickelt wird.

... In Nordrhein-Westfalen gibt es zum Beispiel ein inklusives Unternehmensnetzwerk, zu dem namhafte Unternehmen ... gehören. Es hat Ideen entwickelt, wie man die Arbeit der Beratungsstellen durch zusätzliche Coaching-Angebote bei der Vermittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen unterstützend flankieren kann.

Neben der DHL Airways GmbH, dem Deutschen Jugendherbergswerk Rheinland, dem Universitätsklinikum Düsseldorf gehören in dem inklusiven Unternehmensnetzwerk die Vinzenterinnen, Servicegesellschaften des Uniklinikums Köln und des Universitätsklinikum Münster sowie Edeka Hein zu den Gründungsmitgliedern.

Allen Gründungsmitgliedern ist gemein:

Sie konnten in ihren Unternehmen inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungswege, hier vor allem für Menschen der Zielgruppen für Inklusionsunternehmen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit Unterstützung eines Inklusionsdienstleisters erfolgreich erproben und etablieren.

Sowohl innerhalb ihrer eigenen Unternehmensgruppen wie auch von Partnerunternehmen werden sie zunehmend angesprochen, da diese die inklusiven Erfolgswege des Unternehmensnetzwerkes gerne übernehmen und gleichfalls etablieren wollen.

Mit den zunehmenden Anfragen von anderen Unternehmen wie auch von Beschäftigung suchenden Menschen mit Behinderungen aus anderen Regionen des Bundesgebietes entstand seit 2020 im Unternehmensnetzwerk die Idee, die entwickelten inklusiven Erfolgswege wie eine Blaupause auf andere Unternehmen oder Unternehmensteile und andere Regionen zu übertragen. An einem Bundesmodellprojekt würde das bestehende Unternehmensnetzwerk mitwirken, um andere an den gemachten Erfahrungen und Inklusionserfolgen teilhaben zu lassen.

Am 03.01.2022 unterzeichneten die Gründungsmitglieder einen Kooperationsvertrag, der die Grundlage für die Erweiterung des inklusiven Unternehmensnetzwerkes bietet.

... Das Unternehmensnetzwerk ist ein auf Kontinuität angelegtes Netzwerk, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im 1. Arbeitsmarkt zu fördern und die positiven Erfahrungen in den Unternehmen des Netzwerkes als Best Practice im Sinne einer Blaupause bundesweit zu kommunizieren ...

... Insgesamt ist es für kleinere Betriebe viel schwieriger, den passenden Menschen mit Behinderung für eine der wenigen Stellen zu finden. ...

Die Nachfrage weiterer Unternehmen, hier vor allem auch kleinerer Unternehmen, auf Aufnahme in das inklusive Unternehmensnetzwerk zeigt deutlich:

Der von den Unternehmen verfolgte inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsansatz birgt das Potenzial eines Innovationsmotors.

Wie komplex berufliche Inklusionsprozesse sind und wie sinnvoll und zielführend betrieblich ausgerichtete und Kostenträger übergreifende Angebote aus einer Hand sind, verdeutlicht die folgende Konzeption, die ProjektRouter gemeinsam mit dem Unternehmensnetzwerk im Rahmen der Projektidee erstellte.

Phase 1: Der betriebliche Einstieg und die betriebliche Qualifizierung

Beim Aufbau eines inklusiven Arbeitsmarktes übernimmt die Agentur für Arbeit eine wichtige Schlüsselrolle. Mit betrieblich ausgerichteten Qualifizierungsinstrumenten eröffnet die Agentur für Arbeit Menschen mit Behinderungen den Weg in die inklusive Beschäftigung und ermöglicht den Unternehmen gleichzeitig den frühzeitigen Aufbau inklusiver Beschäftigungsräume.

Für die Unternehmen und ihre Teams bietet eine einzelfallbezogene Qualifizierung die Chance, zukünftige Arbeitnehmer*innen frühzeitig kennen zu lernen und mit ihnen individuell ausgerichtete Qualifizierungsprozesse zu entwickeln. Die angestrebte Beschäftigung wird von Anfang beschrieben und fokussiert.

Durch die Inklusionscoaches eines erfahrenen Inklusionsdienstleisters begleitet, bietet die betriebliche Qualifizierung die Chance, das inklusive Beschäftigungspotenzial eines Unternehmens zu identifizieren und Stellenbesetzungen gemäß des Unternehmensbedarfs vorzubereiten. Gleichzeitig können individuelle Potenziale und Bedarfe der Menschen mit Behinderungen im Qualifizierungsprozess erkannt und die Qualifizierung individuell ausgerichtet werden.

In enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit kann ein Inklusionsdienstleister als aufsuchender Unterstützer mit den vorhandenen Modulen im Sinne der *kooperativen Qualifizierung* tätig werden.

Module der kooperativen Qualifizierung:

- *Begleitete Praktikumsphasen im Übergang Schule Beruf / STAR – Schule trifft Arbeitswelt*
- *Begleitete Erprobungs- / Praktikumsphasen als ein betriebliches Modul der BvB*
- *InbeQ / Unterstützte Beschäftigung (UB)*
- *Betriebliche (Werker-)Ausbildungen – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *Duale Studiengänge kombiniert mit Ausbildungen – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *BiAP / betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren und Berufsbildungsplätze von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen / andere Leistungsanbieter*
- *Budget für Ausbildung – Wechsel in eine duale Ausbildung – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*

Charakteristisch für die *kooperative Qualifizierung* ist ein fachlich versierter Inklusionsdienstleister, der gleichzeitig personenorientiert und unternehmensorientiert agiert.

Bei fundierten Kenntnissen zu den verschiedenen Behinderungsarten und den korrespondierenden Unterstützungs- sowie Förderansätzen, dem Wissen über Reha-Förderung und -Instrumente, bilden die mit Unternehmen entwickelten differenzierten

Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen, in Verbindung mit individuellen Stärken-/Schwächen-Analysen, die Grundlage des Matchings für nachhaltige Inklusion.

Phase 2: Die Beschäftigung im Sinne des Supported Employment

In dieser Phase übernimmt im Rheinland der LVR/ das Inklusionsamt Köln zunehmend die Schlüsselrolle in der Etablierung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Hier insbesondere für Beschäftigungsformen im Sinne des Supported Employment.

Im Fokus stehen fließende Übergänge in die Beschäftigungen wie auch die Etablierung nachhaltiger Beschäftigungswege.

Werden die Angebote der Erst- und Wiedereingliederung der Agentur für Arbeit (*kooperative Qualifizierung*) mit den nun in der Beschäftigungsphase möglichen Unterstützungs- und Beschäftigungsangeboten des LVR/ Inklusionsamtes Köln (*kooperative Beschäftigung*) frühzeitig abgestimmt und zu einem gemeinsamen und Kostenträger übergreifenden Angebot gebündelt, können inklusive Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung entstehen.

Verschiedene Module der kooperativen Beschäftigung können situativ, gegebenenfalls auch verzahnt zum Einsatz kommen:

- *Inklusionsunternehmen – individuelle Beschäftigungsbrücke in eine inklusive Arbeitswelt (Integrative Arbeitnehmerüberlassung)*
- *Inklusionsabteilung der Wirtschaftsunternehmen – im Sinne einer im Gesamtunternehmen eingebetteten Internen Dienstleistung*
- *Probebeschäftigung – als betriebliche Erprobungs- und Einstiegsphase, unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *LVR Budget für Arbeit / Aktion Inklusion – flankierende, individuell und inklusiv ausgerichtete Coachingangebote*
- *BiAP / Außenarbeitsplätze einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen / andere Leistungsanbieter – arbeitnehmerähnliche Beschäftigung*
- *Budget für Arbeit – Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*

Der Inklusionsdienstleister ergänzt die etablierten Beratungs- und Unterstützungsangebote um eine vor allem bedarfsorientierte Vor-Ort-Unterstützung in den Unternehmen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel (gesetzliche) Maßnahmen zu ergreifen, damit**
- 1. die in § 185a SGB IX vorgesehene Einrichtung der Ansprechstellen für Arbeitgeber ... und dabei die verschiedenen bereits bestehenden Beratungsnetzwerke zur Förderung der Beschäftigung einbezogen werden.**

Mit der trägerunabhängigen Lotsenfunktion der neuen einheitlichen Beratungsstellen wird der Fokus auf das Beschäftigungspotenzial der Unternehmen gelegt.

Die bisherigen Bemühungen zeigen, dass die reine Beratung und Sensibilisierung alleine nicht ausreichen, um in Unternehmen Inklusion zu etablieren.

Von Unternehmen ist bekannt, dass sie ähnlich wie viele Menschen mit Behinderungen, die bedarfsorientierte Unterstützung mit vertrauten Ansprechpartner*innen benötigen. Sie wünschen sich erfahrene Inklusionscoaches, die ausgehend von der Kenntnis des jeweiligen Unternehmens gemeinsam mit ihnen die unterschiedlichen Instrumente der verschiedenen Kostenträger in ihrem Unternehmen zielführend etablieren. Auf diese Weise sollen die geeigneten Beschäftigten mit Behinderungen so qualifiziert, dass diese zu einem optimal integrierten Teil der Belegschaft und des Arbeitsprozesses werden.

Mit einem breit gefächerten Angebot aus einer Hand bietet der unternehmensnahe und personenzentriert wirkende Inklusionsdienstleister zukünftig eine sinnvolle Ergänzung für die neuen einheitlichen Beratungsstellen.

Beispiel:

Wird im Beratungsprozess deutlich, dass ein Unternehmen Beschäftigung im Sinne des Supported Employment bietet, könnte ein Inklusionsdienstleister mit seinem Kostenträger übergreifenden Angeboten die inklusiven Beschäftigungsräume mit dem Unternehmen erschließen.

Ein Inklusionsdienstleister versteht sich als Brückenbauer und betrieblicher Initiator von Inklusion. Zum gemeinsamen Erfolg mit den Unternehmen gehören auch die Erhöhung der Beschäftigungsquote bei verbesserter Anwendung der von den Kostenträgern entwickelten und zur Verfügung gestellten Förderinstrumente.

- 3. Die Beratung von Arbeitgebern zusätzlich mit Peer-to-Peer-Modellen nach dem Vorbild der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) und durch den Einsatz von Inklusionscoaches durch die Förderung entsprechender Modellprojekte unterstützt wird.**

Die Gründungsmitglieder des inklusiven Unternehmensnetzwerkes wissen aus der Praxis,

- dass die Bereitschaft zur Schaffung von inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten bei Unternehmen erfahrungsmäßig dann steigt, wenn gelungene Beispiele promotet werden und die konkrete Hilfestellung zur Nachahmung erfolgt.
- dass bisher „Inklusionsdienstleistungen – wie – aus einer Hand“ fehlen, die auf der Grundlage der regional vorhandenen Unterstützungsangebote den Unternehmensbedarf so mit dem individuellen Bedarf eines Menschen mit Behinderung verzahnt, dass eine passgenaue Beschäftigungsmöglichkeit nachhaltig erschlossen werden kann.

Sollte der nun erfolgende Aufbau der einheitlichen Beratungsstellen zunächst in ausgewiesenen Modellregionen

- mit der Projektidee des inklusiven rheinischen Unternehmensnetzwerkes verzahnt,
- mit dem breit gefächerten Instrumentenkoffers eines Inklusionsdienstleisters, hier vor allem mit dem Angebot des Inklusionscoachings ergänzt werden,

könnte ein Innovationsmotor für einen zukunftsfähigen inklusiven Qualifizierungs- und Arbeitsmarktes gestartet und erprobt werden.

Das Unternehmensnetzwerk hat sich bereits vergewissert, dass Unternehmen der jeweiligen Unternehmensgruppe in verschiedenen Regionen Deutschlands bereitstehen, um die Erfolge aus der Region Köln nachzuahmen.

Es gilt das Prinzip:

Der Beschäftigungswunsch eines Menschen mit Behinderung wird mit dem Beschäftigungsbedarf eines Unternehmens so zusammengebracht, dass für beide Parteien eine tragfähige Win-Win-Situation entsteht.

Im Sinne eines Empowerment 2.0 können nun Unternehmen durch eine Art Peer-to-Peer-Beratung befähigt werden, selbst erfolgreich berufliche Inklusion MIT Menschen mit Behinderung umzusetzen.

- 6. sich Beschäftigte von Inklusionsbetrieben zum Zwecke der beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Kooperation auch bei anderen Unternehmen erproben können und die Aufgaben der Inklusionsbetriebe nach § 216, Satz 1, SGB IX entsprechend erweitert werden.**

Dass die Integrative Arbeitnehmerüberlassung bei manchen Menschen, Organisationen wie auch innerhalb der Politik erst einmal eine große Skepsis hervorruft, ist verständlich.

Als rechtlich gut verankertes Inklusionsinstrument bietet sie im Sinne der *kooperativen Beschäftigung* eine temporäre, individuelle und inklusive Beschäftigungsbrücke in die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes hinein. Als Beschäftigungsbrücke ermöglicht sie seit 2004 nicht nur individuelle Übergänge in die Direktbeschäftigung bei einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, sondern ermöglicht seit 2012 auch den Aufbau von neuen, inklusiv ausgerichteten Inklusionsabteilungen in verschiedensten Unternehmen des Rheinlandes. Diese neuartigen (virtuellen) Inklusionsabteilungen bieten entgegen des derzeitigen negativen allgemeinen Trends eine deutlich verbesserte Chance zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung der Zielgruppe von Inklusionsunternehmen und Werkstätten.

Trotz der Corona-Krise steigen seit 2020 die Anfragen von Unternehmen stetig, die eine Inklusionsabteilung im Sinne einer Internen Dienstleistung aufbauen möchten.

17. für Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Berufsbildungsbereich der WfbM nach § 57 SGB IX haben, vergleichbar der Tätigkeit der Außenarbeitsplätze die Möglichkeit geschaffen wird, auf Außenausbildungsplätzen tätig zu sein.

Seit 2005 setzt ProjektRouter gemeinsam mit Werkstätten, für die ProjektRouter als Dienstleister im Bereich der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze tätig ist, sowie der Agentur für Arbeit Köln die Idee der Außenausbildungsplätze mit großem Erfolg um. Das dieser Bildungsweg erfolgreich und vor allem auch gewünscht ist, bestätigen sowohl die Menschen selbst wie auch ihre Familien, die sich schon seit Jahren Außenausbildungsplätze wünschen.

Ähnliche Erkenntnisse spiegeln sich in dem am Bildungsprozess beteiligten Unternehmen: So ist innerhalb des inklusiven Unternehmensnetzwerkes den Gründungsmitgliedern bewusst, dass vor allem Jugendherbergen, Seniorenhäuser wie auch Krankenhäuser mit ihren vielen kleinen Niscentätigkeiten zu wichtigen Bildungsplattformen heranwachsen können. Dort können auch Beschäftigte mit Werkstattstatus langfristig lernen um im besten Fall nach einigen Jahren ebenfalls eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Dass die Inklusion insgesamt dann auch noch den gewünschten gesellschaftlichen Effekte mit sich bringt, zeigen die durchgehend positiven Rückmeldungen von Gästen, Bewohner*innen und Patient*innen.



Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.

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



Stellungnahme

21. April 2022

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Berufsbildungswerke e.V.
Geschäftsstelle
Oranienburger Straße 13/14
D 10178 Berlin

zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU
„**Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken**“ BT-Drs. 20/1013

T 030 2639 8099-0
F 030 2639 8099-9
info@bagbbw.de
www.bagbbw.de

zum Antrag der Fraktion Die Linke „**Volle und wirksame Partizipation
von Menschen mit Behinderungen und deren Organisation
garantieren**“ BT-Drs. 20/1115

Vorbemerkung

Über 50 Berufsbildungswerke und ihre Träger haben sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) zusammengeschlossen. Ihr gesetzlicher Auftrag nach § 51 SGB IX ist es, die berufliche Rehabilitation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen zu fördern. Sie qualifizieren und bilden heute rund 14.000 Jugendlichen und jungen Erwachsenen betriebsnah und personenzentriert zu Fachkräften in über 250 Berufen bundesweit aus. Nach einem Jahr sind 66 Prozent (bezogen auf die Rückläufe) der Auszubildenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt übergegangen.

Unter dem Dach der BAG BBW setzen sich die Berufsbildungswerke und ihre Träger gegenüber der Politik, der Wirtschaft, ihrem Partner Bundesagentur für Arbeit sowie Selbsthilfeverbänden dafür ein:

- passgenaue Leistungen für junge Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben und der Gesellschaft zu bieten,
- mit Arbeitgebern die Übergänge der Jugendlichen ins Arbeitsleben zu gestalten,
- Positionen für Inklusionskonzepte zu erarbeiten,
- den Austausch der Berufsbildungswerke und ihrer Träger zu fördern,
- sowie innovative Forschungsprojekte zu initiieren.

Die Anträge der Fraktionen CDU/CSU und DIE LINKE zielen darauf ab, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Dies wird ausdrücklich begrüßt und von der BAG BBW unterstützt. Zu den für die BAG BBW relevanten Punkten nimmt der Vorstand der BAG BBW im Folgenden Stellung.

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“ BT-Drs. 20/1013

- 1) die in § 185 a SGB IX vorgesehene Einrichtung der Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rahmen einer konkreten Strategie mit konkreten zeitlichen Zielmarken auf Basis der dazu vorgesehenen Berichterstattung der BIH zeitnah vorangebracht und dabei die verschiedenen bereits bestehenden Beratungsnetzwerke zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einbezogen werden**

Der offizielle Startschuss für die bundesweiten Ansprechstellen ist zum 01.01.2022 erfolgt und wird schrittweise bereits praktisch umgesetzt. Wichtig ist, dass mit den Ansprechstellen ein tragfähiges und nachhaltiges Inklusions-Netzwerk für Arbeitgeber aufgebaut wird, damit Betrieben und Unternehmen schnell und unbürokratisch Unterstützung gegeben wird, um Menschen mit Behinderungen einzustellen, auszubilden oder weiter zu beschäftigen. Die dafür notwendige Fachkompetenz bringen die 51 Berufsbildungswerke mit. Sie müssen daher als zentrale Akteure der beruflichen Rehabilitation in den Aufbau der neuen Inklusions-Netzwerke über enge Kooperationen eingebunden werden.

- 11. Die Bandbreite des Budgets für Ausbildung durch eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 61 SGB IX auf Inklusionsbetriebe und um Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation i.S.v. § 51 SGB IX machen, erhöht wird und damit Modelle der beruflichen Bildung, die Inklusion mit Betriebsnähe verknüpfen, gefördert werden**

Das Instrument „Budget für Ausbildung“ wurde zum 01.01.2020 eingeführt. Die aktuelle Beschränkung des leistungsberechtigten Personenkreises auf Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen haben, greift zu kurz und verfehlt das Ziel, den Ausbildungsmarkt inklusiver zu machen. Die hier vorgeschlagene Ausweitung begrüßen wir daher ausdrücklich. Ein Budget für Ausbildung könnte so endlich auch jungen Menschen mit Behinderung

zur Verfügung stehen, die eine Berufsorientierung oder Ausbildung in einem BBW anstreben.

Die BAG BBW fordert vor diesem Hintergrund die Weiterentwicklung des Budgets für Ausbildung zu einem „Budget für Bildung“, das noch mehr Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen erreicht. Dieses sollte grundsätzlich z.B. für junge Erwachsene ohne Schulabschluss bzw. ältere Menschen mit Weiterbildungsbedarf zugänglich sein. Damit könnten weitere Zielgruppen ins Arbeitsleben eintreten bzw. zurückkehren.

13. Ein bundesweites Förderprogramm aufgelegt wird, mit dem die barrierefreie digitale Infrastruktur in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wie Berufsförderungswerken, Berufsbildungswerken und WfbM, und die digitalen Kompetenzen von Auszubildenden mit Behinderungen und deren Ausbildern verbessert werden

Nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie wirbt die BAG BBW für einen Digitalpakt für berufliche Bildung, um flächendeckend für alle rund 16 000 Jugendlichen, die in Berufsbildungswerken qualifiziert werden, eine moderne Ausbildung zu realisieren. Diese Leerstelle im Koalitionsvertrag haben wir seit Beginn der Ampel-Koalition kritisiert. Ein bundesweites Förderprogramm begrüßen wir daher sehr. Wir brauchen endlich Investitionen in eine innovative Ausbildung, die den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt gewachsen ist.

Wenn die Bildungspolitik zukünftig unter dem Motto ‚Bildung und Chancen für alle‘ stehen soll, dann müssen endlich auch junge Menschen mit Behinderung in Berufsbildungswerken im Rahmen ihrer Berufsvorbereitung bzw. Ausbildung von der Digitalisierung profitieren. Sie dürfen nicht abgehängt werden. Dazu gehören nicht nur moderne Endgeräte und ein schnelles Internet. Unverzichtbar ist die Kompetenzförderung des Lehrpersonals und der Jugendlichen selbst. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Behinderung. Barrierefreiheit und Digitalisierung müssen zusammen gedacht werden.

Wichtig ist es, ein System zu entwickeln, damit die Bundesgelder unbürokratisch und schnell in den Einrichtungen ankommen. Föderalismus und Bürokratie dürfen nicht zu Digitalisierungsbremsen in der beruflichen Bildung werden.

14. Digitalisierung und insbesondere die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien für eine verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt nutzen und dafür Forschungs- und Förderprogramme auflagen

Wir begrüßen alle Vorhaben, die das Ziel haben, Reha-Angebote innovativ weiterzuentwickeln. Digitale Medien sind wichtig, sie allein reichen aber nicht aus. Es müssen vermehrt KI-basierte Assistenzsysteme und Mixed Reality-Technologien zur Verfügung gestellt werden. So können bestimmte Personengruppen mit Teilhabebeeinträchtigungen bereits in der Ausbildung in konkreten Lern- und Arbeitsorten nachhaltig von modernen Technologien profitieren und später im Arbeitsleben bestehen.

15. Hürden für inklusive Ausbildung gerade in kleineren und mittelständischen Unternehmen beseitigt werden, so dass für eine Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42 Handwerksordnung (HwO) eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (REZA) auf freiwilliger Basis erfolgen kann, aber nicht muss, der verbindliche Lehrstoff gestrafft und das Angebot kostenlos wird

Die überwiegende Mehrheit der Menschen mit Behinderungen wird nicht in besonders geregelten Berufen nach § 66 BBiB bzw. § 42 HwO (jetzt § 42 r HwO) ausgebildet. Die meisten Menschen mit Behinderungen werden in den sogenannten Vollberufen ausgebildet, für die keine rehapädagogische Zusatzqualifikation notwendig ist.

Nachdem der Großteil der Ausbildung in besonders geregelten Berufe nach § 66 BBiB bzw. § 42 r HwO insbesondere von Bildungsträgern angeboten wird, erachtet die BAG BBW eine rehapädagogische Zusatzausbildung für Ausbilder*innen als unerlässlich. Mit der Berufsausbildung von Fachpraktikern ist die Möglichkeit geschaffen worden, Menschen mit spezifischen Behinderungen einen ihnen angemessenen Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen. Angesichts der damit verbundenen berufspädagogischen Herausforderungen sind rehapädagogische Zusatzqualifikationen der Ausbilder*innen hierbei unverzichtbar. Diese Zusatzqualifikationen müssen aus Sicht der BAG BBW auch verpflichtend sein. Denn eine entsprechende Weiterbildung dient nicht allein der Professionalisierung von Ausbildungspersonal mit Blick auf Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen, sondern sichert dadurch die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung insgesamt. Dies belegen beispielsweise Untersuchungen des BIBB und des IAB: Betriebe berichten dabei, dass sie in der Mehrheit die Rehapädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) ausdrücklich begrüßen und als sinnvoll erachten. Die ReZA greift die Vorgaben der Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen auf, wonach für eine entsprechende Berufsausbildung für besonders geregelte Berufe grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation beim Ausbildungspersonal erforderlich ist.

Das Rahmencurriculum greift die inhaltlichen Vorgaben des BIBB-Hauptausschusses vom 17. Dezember 2009 zur Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG auf. Hiernach ist für die Durchführung einer entsprechenden Berufsausbildung grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Ausbilder*innen im Umfang von 320 Stunden erforderlich. Eine Straffung des Lehrstoffs halten wir in jedem Fall für zielführend. Es braucht jedoch eine Verpflichtung und einen zeitlichen Rahmen, der für alle Weiterbildungsanbieter gleichermaßen gelten muss. Dem Anbieter wiederum obliegen die konzeptionelle Umsetzung und inhaltliche Ausgestaltung mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe sowie eine geeignete Vermittlung der Inhalte.

16. Bürokratische Vorgaben, die eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt erschweren, vor dem Hintergrund, dass eine höhere Flexibilität und Passungsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung notwendig ist, abgebaut werden, und dabei z. B. berufsvorbereitende Maßnahmen auch in Budgetform erbracht werden

Wir begrüßen das Ziel, mehr Menschen mit Behinderung eine gerechte Ausbildung für den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen und bürokratische Vorgaben, die eine Ausbildung erschweren oder gar verhindern, abzubauen. Eine höhere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung ist ein richtiger Schritt. Es ist wichtig, eine Ausbildung an individuelle Bedürfnisse anzupassen und Berufsbilder im Baukastenprinzip zu entwickeln. Alle Maßnahmen, wie zum Beispiel Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), müssen auch in Budgetform angeboten werden.

Die Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) ist ein vorbildliches integratives Ausbildungsmodell, in dem eng mit Unternehmen zusammengearbeitet wird. Vorzüge hier sind der geringe Aufwand an Bürokratie und die Möglichkeit längerer Praxisphasen. VAmB orientiert sich stark an den Bedürfnissen der „Leistungsberechtigten“. Die Ausbildung im Betrieb wird hierbei begleitet von sozialpädagogischer, sonderpädagogischer, psychologischer und medizinischer Beratung und Unterstützung, wie es nur von einem Berufsbildungswerk vorgehalten werden kann.

Die BAG BW begrüßt insgesamt das Vorhaben der CDU/CSU-Fraktion, die die Teilhabechancen von Jugendlichen mit Behinderung am Ausbildungsmarkt zu verbessern, kritisiert jedoch den Verweis auf den so genannten Finanzierungsvorbehalt. Es geht um die Umsetzung von Grundrechten für Menschen mit Behinderung, dies darf keine Frage der Haushaltslage sein. Wenn die Politik die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt realisieren möchte, dann braucht es dafür finanzielle Mittel. An der Teilhabe von Menschen mit Behinderung darf nicht gespart werden.



**b) Antrag der Fraktion Die Linke „Volle und wirksame
Partizipation von Menschen mit Behinderungen und
deren Organisation garantieren“ BT-Drs. 20/1115**

Die BAG BBW unterstützt die Forderung der Fraktion Die Linke, die Partizipation von Menschen mit Behinderung und deren Organisationen zu verbessern. Für eine wirksame Einbeziehung und Beteiligung der Verbände und Interessensvertretungen behinderter Menschen bei Gesetzgebungsverfahren sind auskömmliche Rückmeldefristen unabdingbar. Anderenfalls sind Beteiligungen eine reine Formalie.

BAG BBW, 21.04.2022



Schriftliche Stellungnahme

Mensch zuerst-Netzwerk People First Deutschland e.V.

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



Stellungnahme von Stefan Göthling für die Anhörung am 25.04.2022

„Partizipation muss allen Menschen mit Lernschwierigkeiten bekannt gemacht werden.

Auch Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf, die vielleicht bis heute noch gar nichts davon gehört/erlebt haben.

Denn wenn ich 25 Jahre in einer Einrichtung wohne/arbeite, dann kenne/erfahre ich vielleicht gar nichts anderes.

Im Jahr 2019 erhielten in Deutschland 414 205 volljährige Menschen mit Behinderungen Leistungen zum ambulant und stationär betreuten Wohnen im Rahmen der Eingliederungshilfe.

Fast zwei Drittel der stationär betreuten Menschen waren Personen mit Lernschwierigkeiten (ca. 135 700). Außerdem wurden ca. 25 Prozent der Leistungen im ambulant betreuten Wohnen von Menschen mit Lernschwierigkeiten bezogen.

Wie kann Partizipation allen Menschen bekannter gemacht werden? - Durch Filme (Zum Beispiel hat die Aktion Mensch einen kurzen Film über das Thema Inklusion gemacht: „Was ist Inklusion? In 80 Sekunden erklärt“).

So einen Film könnte es im Internet auch über Partizipation geben, damit alle Menschen ihn ansehen können.

Ein Film könnte z.B. so aussehen: Herr Meier erfährt über das Budget für Arbeit. Er sucht sich eine Unterstützungsperson, die mit ihm das Budget für Arbeit beantragt. Herr Meier arbeitet jetzt nicht mehr in der WfbM. Er arbeitet außerhalb mit dem Budget für Arbeit. Herr Meier ist glücklich über seine neue Arbeit und erzählt das vielen Leuten – Menschen mit und ohne Behinderung.

Das ist ein Beispiel von Mensch zuerst, wie Partizipation umgesetzt werden muss.“

Kassel, 21.04.2022



Schriftliche Stellungnahme Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

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

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt weiter vorantreiben

Stellungnahme zum Antrag „Potentiale nutzen – Inklusives Arbeitswelt stärken“ der Fraktion der CDU/CSU (BT-Drs. 20/1013) und zum Antrag „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 20/1115)

21. April 2022

Zusammenfassung

Die Oppositionsanträge enthalten zum Teil sinnvolle Ansätze, wie z. B. die von der Fraktion der CDU/CSU vorgeschlagene stringente und zeitnahe Umsetzung der neu geschaffenen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Dies gilt auch für die Forderungen, die darauf abzielen, die Digitalisierung noch stärker als Chance für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu nutzen oder die Brückenfunktion der Inklusionsunternehmen zu stärken. Grundsätzlich gibt es genügend Förderinstrumente für die Teilhabe am Arbeitsleben. Hier gilt es, diese noch stärker als Teil einer Förderkette zu sehen und die Durchlässigkeit der Förderinstrumente zu erhöhen.

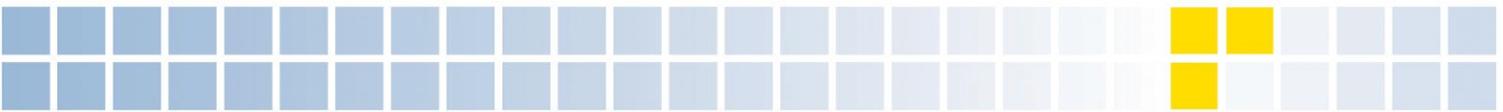
Nachfolgend beschränken wir uns auf die Punkte in den Oppositionsanträgen, die in die Zuständigkeit der BDA als sozial- und wirtschaftspolitische Interessenvertreterin der gesamten deutschen Wirtschaft fallen. Deswegen verzichten wir auf eine inhaltliche Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Im Einzelnen

Antrag Fraktion der CDU/CSU

Flächendeckende Einführung von kompetenten einheitlichen Ansprechstellen

Die Einführung einheitlicher Ansprechstellen für Arbeitgeber mit dem neuen § 185a SGB IX ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung von Arbeitgebern bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Es ist richtig, wenn die Fraktion der CDU/CSU in ihrem Antrag beschreibt, dass die vielseitigen Fördermöglichkeiten sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitssuchenden häufig nicht bekannt sind. Hier soll die Arbeit der Einheitlichen Ansprechstellen nach der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung ansetzen. Die gesetzliche Verankerung der Aufgabenbeschreibung und die Vorgabe, dass nur geeignete und wirtschaftsnahe Träger beauftragt werden können, haben wir sehr begrüßt.



Die Forderung der Fraktion der CDU/CSU die Umsetzung mittels einer konkreten Strategie rasch voranzutreiben und dabei auch bereits bestehende, erprobte Beratungsnetzwerke mit einzubeziehen ist richtig und sinnvoll. Die Zusammenarbeit mit Dritten, die aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, ist Teil des Aufgabenkataloges der Einheitlichen Ansprechstellen.

Am anschaulichsten sind immer konkrete Beispiele aus Unternehmen, die die positiven Effekte einer erfolgreichen Inklusion praktisch erlebbar machen und zeigen, dass und wie Inklusion gehen kann. Deswegen zeichnet die BDA gemeinsam mit dem Unternehmensforum, der Charta der Vielfalt und der Bundesagentur für Arbeit auch regelmäßig Unternehmen mit dem Inklusionspreis der Wirtschaft aus. Die Unterstützung von Peer-to-Peer-Modellen, wie sie im Antrag vorgeschlagen wird, ist daher ein sinnvoller Ansatz.

Stärkung von Inklusionsunternehmen

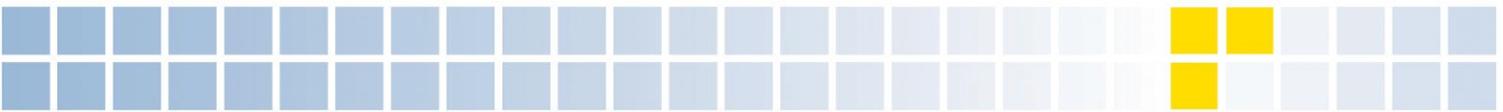
Sinnvoll und unterstützenswert ist das deklarierte Ziel, Inklusionsbetriebe zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass die Anzahl von Inklusionsunternehmen steigt. Denn so werden Möglichkeiten für eine aktive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt geschaffen.

Die Forderung, Rechtssicherheit hinsichtlich der umsatzsteuerrechtlichen Privilegierung von Inklusionsunternehmen zu schaffen, ist nachvollziehbar. Die bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsunternehmen ist bereits in § 224 Abs. 2 SGB IX vorgesehen. Wenn der Status der Gemeinnützigkeit bei der Beantragung von Wirtschaftshilfen oder beim Zugang zu Förderprogrammen der KfW zu Problemen führt, macht es Sinn, sich dies genauer anzusehen. Bei all diesen Maßnahmen muss aber sichergestellt werden, dass keine Wettbewerbsverzerrung zu Lasten anderer Unternehmen geschaffen wird. Denn Inklusionsbetriebe sind Teil der Privatwirtschaft und müssen weiterhin selbst Gewinne erwirtschaften.

Zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe gehört nach § 216 SGB IX auch die Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Brückenfunktion der Inklusionsbetriebe sollte noch stärker in den Blick genommen werden. Hierauf zielt offenbar die Forderung unter Punkt 6, wonach sich Beschäftigte von Inklusionsbetrieben zum Zwecke der beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Kooperation auch bei anderen Unternehmen erproben können sollen. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen kann grundsätzlich auch das Instrument der sog. „gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung“ ein sinnvolles Instrument zur Unterstützung von Übergängen – nicht nur aus Inklusionsbetrieben – in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sein. Hier wäre es sinnvoll, noch einmal einen Anlauf für eine Umsetzung des Instrumentes zu machen.

Stärkung des Budgets für Arbeit und Beseitigung von Hürden für inklusive Ausbildung

Grundsätzlich mangelt es im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben nicht an Förderinstrumenten. Eher ist sogar das Gegenteil der Fall. Die Vielzahl von immer noch mehr Förderinstrumenten stellt alle Beteiligten vor Herausforderungen. Wichtiger wäre, die bestehenden Förderinstrumente als Teil von Förderketten zu verstehen und die Durchlässigkeit der Förderinstrumente zu erhöhen.



Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung sind zwei Instrumente, die grundsätzlich nur für einen kleineren Teil von Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen können. Wenn mit diesen Instrumenten Zugänge in Werkstätten für behinderte Menschen vermieden oder sogar die Zahl von Übertritten aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht werden kann, wäre dies ein guter Erfolg. Die Erwartungen sollten hier allerdings auch nicht zu hoch sein. Die BDA beteiligt sich grundsätzlich gerne in geeigneter Form an gemeinsamen Informations- und Schulungskampagnen zu dem Thema.

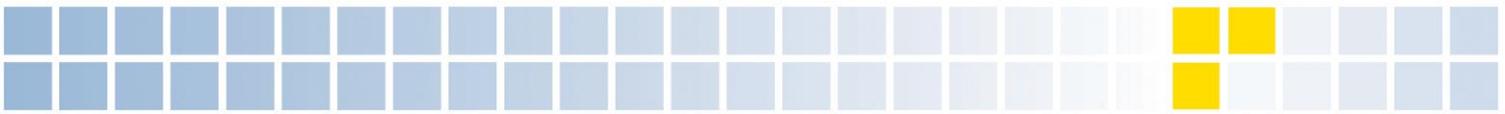
In ihrem Antrag fordert die Fraktion von CDU/CSU die Entkopplung des Budgets für Arbeit von der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, damit der Lohnkostenzuschuss nicht mehr auf 40 % der monatlichen Bezugsgröße gedeckelt ist, um auch eine Förderung der Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnsektors zu erleichtern. Wichtig ist, im Blick zu behalten, dass der Lohn das Entgelt für die erbrachte Arbeit ist. Maßstab ist dabei die Wertschöpfung der Tätigkeit. Menschen, für die das Budget für Arbeit gewährt wird, sind dauerhaft voll erwerbsgemindert. Hier könnten höhere geförderte Löhne für Budgetnehmer mit Blick auf andere Beschäftigte, die die gleiche Tätigkeit ausüben, zu ungerechten Ergebnissen führen. Zudem würde dadurch ein Wechsel aus dem Budget für Arbeit nicht befördert. Die vorgesehene Höhe des Lohnkostenzuschusses schließt im Übrigen nicht aus, dass höhere Löhne als der Mindestlohn auch an Budgetnehmer gezahlt werden. Grundsätzlich sollte es dabei bleiben, dass das Budget für Arbeit einen Minderleistungsausgleich, aber keine Vollkompensation von Lohnkosten darstellt. Nichtsdestotrotz sieht das SGB IX bereits jetzt die Möglichkeit einer Anpassung des Lohnkostenzuschusses nach oben durch die Länder vor.

Um Drehtüreffekte im Leistungsbezug zu vermeiden, sollte außerdem – wie z. B. auch beim § 16e SGB II – keine Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit eingeführt werden. Das Budget für Arbeit soll insbesondere eine Steigerung der Übergänge aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt und eine Reduzierung der Zugangszahlen in die Werkstatt bewirken, nicht dagegen der Aufbau neuer Versicherungsansprüche auf Arbeitslosengeld. Bestünde die Möglichkeit, solche aufzubauen, könnte dies zu Fehlanreizen bei der Aufnahme der geförderten Beschäftigung führen. Zu verweisen ist hier zudem auf die damalige Gesetzesbegründung. Versicherungsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung nach § 28 Absatz 1 Nummer 2 SGB III. Hiernach sind Personen versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind. Da das Budget für Arbeit einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor. Da im Übrigen geregelt ist, dass beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die Werkstatt für behinderte Menschen besteht, besteht auch die notwendige Absicherung.

Bei der Rehapädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) ist eine differenzierte und flexible Anwendung in der Praxis wichtig, damit zu hohe Anforderungen nicht die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG § / 42 HwO erschweren.

Digitalisierung als Chancen für Inklusion nutzen

Die Digitalisierung bietet Chancen gerade auch für Menschen mit Behinderungen. So hat z. B. eine repräsentative Befragung von Personalverantwortlichen durch das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) ergeben, dass fast ein Drittel der befragten Unternehmen glaubt, dass die Digitalisierung die Jobchancen für Menschen mit Behinderungen verbessert. Von den großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sagte dies sogar fast die Hälfte. Insofern erscheint die Forderung nach Forschungs- und Förderprogrammen zur stärkeren Nutzung von Digitalisierung für eine verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sinnvoll.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

Arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



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

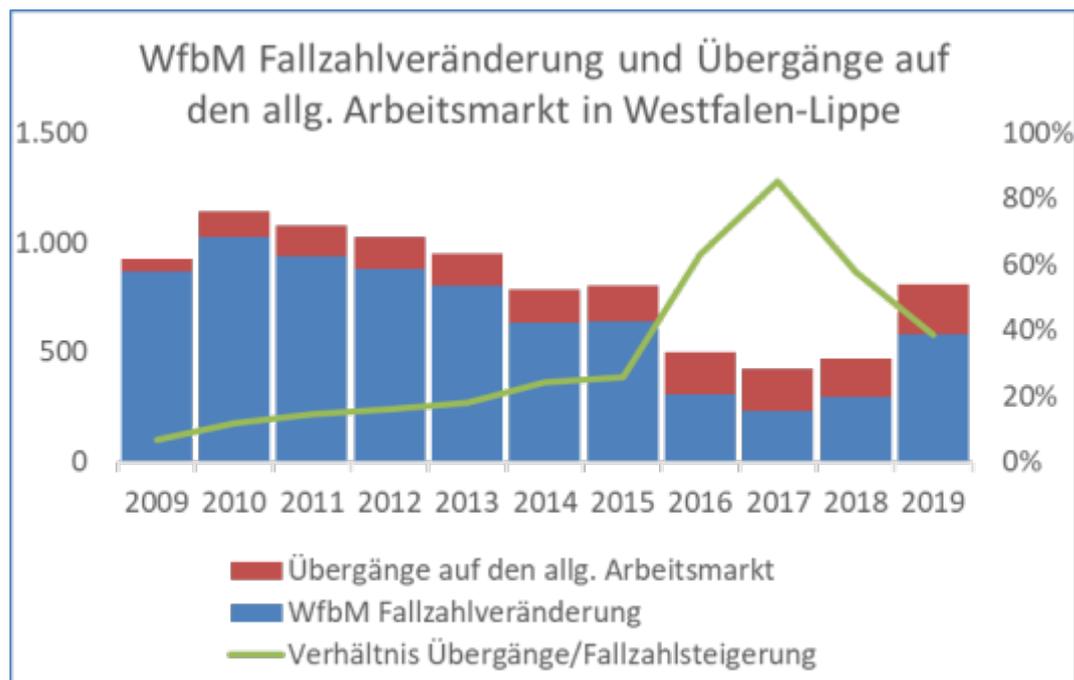
¹⁹ S. 2 unten des Antrages Drs. 20/2013

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



Schriftliche Stellungnahme Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

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

Stellungnahme

der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

Bundesgeschäftsstelle
Hermann-Blankenstein-Str. 30
10249 Berlin

Bundesvereinigung@Lebenshilfe.de
www.lebenshilfe.de

21.04.2022

-
- A) Zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU
Potentiale Nutzen – Inklusiver Arbeitswelt
stärken
BT-Drs. 20/1013**
- B) Zum Antrag von DIE LINKE
Volle und wirksame Partizipation von
Menschen mit Behinderungen und deren
Organisationen garantieren
BT-Drs. 20/1115**

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. setzt sich seit über 60 Jahren als Selbsthilfevereinigung, Eltern- und Fachverband für Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Familien ein. In gut 500 Orts- und Kreisvereinigungen, 16 Landesverbänden und rund 4.300 Diensten und Einrichtungen der Lebenshilfe sind mehr als 120.000 Mitglieder aktiv. Die Ziele der Lebenshilfe sind umfassende Teilhabe und Inklusion sowie die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland.

Vorbemerkung

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. bedankt sich für die Möglichkeit, zu den oben genannten Anträgen Stellung zu nehmen und im Rahmen der Anhörung am 25.04.2022 als Sachverständige vertreten zu sein.

A. Zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU; Potentielle Nutzen – Inklusives Arbeitswelt stärken

Hintergrund des Antrags ist der Bedarf einer zukunftsgerichteten inklusiven Arbeitsmarktpolitik mit zielgerichteten Impulsen, mehr Kooperation, mehr Ansprache und einer Stärkung der digitalen Teilhabe nicht nur im Bereich der Infrastruktur, sondern auch im Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung, um die Potentiale von Beschäftigten mit Behinderungen zu nutzen.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe fordert schon lange, dass der Gesetzgeber weitere Anstrengungen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes unternimmt, damit die durch die UN-BRK zugesicherten Rechte für Menschen mit Behinderung praktisch operationalisierbar werden. Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist aus Sicht der Lebenshilfe ein Arbeitsmarkt, der für alle zugänglich ist, der keine Trennung von Menschen nach Arbeitsstundenfähigkeit kennt und soziale Sonderwelten vermeidet. Das bedeutet auch, dass Menschen mit Behinderung jegliche für die Arbeit erforderliche Unterstützung auf einem frei gewählten Arbeitsplatz erhalten können. Dies setzt Barrierefreiheit und arbeitsplatzbezogene Bildung voraus.

Die Lebenshilfe fordert auch eine auskömmliche Entlohnung für die in Werkstätten und bei anderen Leistungsanbietern beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Zu den Inhalten des Antrags im Einzelnen

I. Einrichtung der Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX)

Gefordert wird die strategische Konkretisierung der in § 185a SGB IX vorgesehenen Einrichtung von Ansprechstellen für Arbeitgeber mit zeitlichen Zielmarken und einer Miteinbeziehung der bereits bestehenden Beratungsnetzwerke zur Förderung von Menschen mit Behinderung.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe verspricht sich noch nicht viel von diesen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Aus Sicht der Lebenshilfe droht diese neue Struktur eher, noch mehr Verwirrung ins System zu bringen, da die Ansprechstellen parallel zu den Integrationsdiensten entstehen und ihr Mehrwert bisher kaum erkennbar ist.

II. Berater*innen für Inklusion strategisch einbeziehen

Innerhalb des Arbeitsmarktes sollen Berater*innen für Inklusion in den verschiedenen Einrichtungen und Verbänden aufgrund der engen Bindung an Betriebe und Netzwerke strategisch mit einbezogen werden.

Auch diese weitere Idee kann helfen, Inklusion im System zu befördern. Nichtsdestotrotz ist die Bundesvereinigung vor allem für klare Kompetenzen und Zuständigkeiten. Insofern sind lose Netzwerke möglicherweise nicht immer die richtige Antwort.

III. Arbeitgeber*innenberatung nach Vorbild der EUTB und Installation von Inklusionscoaches

Die Beratung von Arbeitgeber*innen soll nach dem Vorbild der EUTB zusätzlich mit Peer-to-Peer-Modellen, durch den Einsatz von Inklusionscoaches und durch bundesweite Modellprojekte unterstützt und gefördert werden.

Aus Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe ist der Begriff „Inklusionscoaches“ verwirrend. Es bleibt unklar, ob nun der Mensch mit Behinderung in dem Betrieb und beim Job zu unterstützt werden soll oder der Arbeitgeber bei der Inklusion. Die intensive Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Betrieb wird von der Bundesvereinigung Lebenshilfe uneingeschränkt begrüßt und als einer der wichtigsten Gelingensfaktoren betrachtet. Eine personenzentrierte Berufsbegleitung und eine dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz sind aus Sicht der Lebenshilfe essenziell für den inklusiven Arbeitsmarkt der Zukunft. Auch eine Anpassung von Arbeitsplätzen und Aufgaben an die Kompetenzen und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung müssen in den Blick genommen werden. Hierfür können ggf. die vorgeschlagenen Inklusionscoaches eine gute Unterstützung der vorhandenen Strukturen der Integrationsdienste sein.

IV. - VIII. Stärkung der Inklusionsbetriebe

Die auf Grund eines Urteils des Bundesfinanzhofs bestehenden Rechtsunsicherheiten sollen ausgeräumt werden, indem sich die Regierung für eine Anpassung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie innerhalb der Europäischen Union einsetzt. Auch wird gefordert, die wirtschaftliche Absicherung der Inklusionsbetriebe zu verbessern, indem eine Klarstellung dahingehend erfolgt, dass der Gemeinnützigkeitsstatus bei der Beantragung von Wirtschaftshilfen kein Hindernis darstellt und eine grundsätzliche Benachteiligung von gGmbHs beim Zugang zu jeglichen Förderprogrammen der KfW abgebaut wird. Schließlich sollen die Beschäftigten in Inklusionsbetrieben auch bei anderen Unternehmen zum Zweck der beruflichen Eingliederung mitwirken können. Abschließend wird eine Bundesverwaltungsvorschrift zur bevorzugten Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe gefordert. Überdies soll der Bund auf bisherige Anteile der Ausgleichsabgabe nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung verzichten, um mit diesen Mitteln

die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Inklusionsunternehmen intensiver unterstützen zu können.

Die hier genannten Punkte aus dem Antrag werden von der Bundesvereinigung Lebenshilfe begrüßt.

IX. - XII. Attraktivitätssteigerung des Budgets für Arbeit

Gefordert wird die Aufhebung der Begrenzung des Lohnkostenzuschusses auf max. 40% der Bezugsgröße und damit einhergehend eine Förderung der Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnssektors. Weiterhin soll es eine Option für die Einbeziehung der Beitragspflicht der Arbeitslosenversicherung bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit geben. Überdies wird die Erhöhung der Bandbreite des Budgets für Ausbildung durch eine Erweiterung auf Inklusionsbetriebe und um Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation absolvieren, gefordert.

Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung sowie die Einführung der anderen Leistungsanbieter haben bisher keine signifikante Veränderung oder Verbesserung hin zu mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt bewirkt. Insofern sind die vorgeschlagenen Änderungen zu ihrer Aktivitätssteigerung sehr zu begrüßen. Tatsächlich sieht die Bundesvereinigung Lebenshilfe in personenzentrierten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form von Unterstützung am Arbeitsplatz sowie einem Lohnkostenzuschuss einen erfolgversprechenden Ansatz zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, der in jeder möglichen Weise befördert werden sollte.

Auch der Vorschlag, dass die BIH, Unternehmensnetzwerke für Inklusion, die Bundesagentur für Arbeit und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände eine Informations- und Schulungskampagne für das Budget für Arbeit und Ausbildung initiieren, in dessen Rahmen "Patenschaften für Inklusion" zwischen Unternehmen und WfbM vermittelt werden, wird von der Bundesvereinigung Lebenshilfe unterstützt. Jede Initiative, die Arbeitgeber*innen zur Schaffung inklusiver Arbeitsplätze motiviert, sollte versucht werden.

XIII. – XIV. Digitalisierung

Gefordert wird ein bundesweites Förderprogramm zur Verbesserung der digitalen Infrastruktur in WfbM, Ausbildungsstätte etc., um digitale Kompetenzen von Auszubildenden mit Behinderungen und deren Ausbildern zu verbessern.

Digitale Teilhabe ist wichtig. Gerade auch bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitswesen und zur beruflichen Bildung ist ein Förderprogramm zur stärkeren Digitalisierung richtig. Auch die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt mittels der Digitalisierung durch Forschungs- und Förderprogramme ist zu begrüßen.

XV. - XVII. Inklusive Ausbildung

Der Abbau von Hürden für inklusive Ausbildung in kleineren und mittelständischen Unternehmen soll künftig beseitigt werden, so dass für eine Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42 Handwerksordnung (HwO) eine „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“ (REZA) auf freiwilliger Basis erfolgen kann (aber nicht muss) und der verbindliche Lehrstoff gestrafft und das Angebot kostenlos wird. Überdies sollen bürokratische Vorgaben und Hürden, welche eine Ausbildung am ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung erschweren, abgebaut werden und dabei z.B. berufsvorbereitende Maßnahmen auch in Budgetform erbracht werden.

Eine Flexibilisierung durch Förderung der Außenausbildungs- und Arbeitsplätze ist sehr sinnvoll. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe begrüßt die Stärkung der Ausbildung und beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung in regulären Betrieben außerhalb der WfbM. Auch ein differenzierterer Unterricht an Berufsschulen sollte zukünftig ausgebaut werden. Anerkannte Berufsabschlüsse mit verschiedenen Modulen und eine verlängerte Ausbildungszeit können dem Ausbau dienlich sein.

XVIII. Zugang zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Werkstattbeschäftigte verbessern

Der Zugang von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, insbesondere für Werkstattbeschäftigte, zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten soll verbessert werden sowie neu geschaffene Möglichkeiten von Beschäftigungen bei anderen Leistungsanbietern evaluiert und attraktiver gestaltet werden.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe begrüßt die Verbesserung der Durchlässigkeit der WfbM.

XIX. WfbM-Entgelt

Der Antrag sieht vor, bis zum Abschluss des von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Forschungsvorhabens zum Werkstattentgelt das Entgeltsystem so zu gestalten, dass statt des Grundlohns das nach § 59 Abs. 2 SGB IX anrechnungsfreie Arbeitsförderungsgeld (AföG) nach § 221 Abs. 2 SGB IX an das Ausbildungsgeld gekoppelt und die derzeitige Deckelung des AföG nach § 59 Abs. 1 Satz 3 SGB IX in Höhe von 351 Euro aufgehoben wird.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe teilt die Idee dieses Antrags, möglichst viele Anteile des Entgeltes anrechnungsfrei zu stellen und so ein Einkommen oberhalb der Grundsicherung zu ermöglichen. Tatsächlich wünscht sich die Bundesvereinigung Lebenshilfe jedoch nach Abschluss des vom BMAS beauftragten Forschungsvorhabens eine umfassendere und auch

systematische Veränderung beim WfbM-Entgelt. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe gibt daher zu bedenken, dass es ggf. kontraproduktiv sein könnte, nun für einen sehr kurzen Zeitraum eine derartige Übergangslösung anzustreben.

XX. Verbesserung grenzüberschreitender Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im Sinne der EU-Strategie

Abschließend wird die Verbesserung grenzüberschreitender Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im Sinne der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 gefordert. Die Möglichkeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat zur Beschäftigungsaufnahme eine Feststellung der Behinderung bzw. eine Gleichstellung auf Basis von Art. 1 Abs. 2, Art. 5 VO (EU) Nr. 492/2011 zu erlangen, soll bekannter gemacht werden.

Auch dieser Forderung kann nur zugestimmt werden.

B. Zum Antrag von DIE LINKE - Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren

Bildung, Arbeit, Wohnen – seit ihrer Gründung vor über 60 Jahren setzt sich die Lebenshilfe dafür ein, dass Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung in unserer Gesellschaft mehr teilhaben. Während damals vor allem Eltern und Fachleute stellvertretend für die Rechte der Menschen mit geistiger Behinderung gekämpft haben, treten heute die Menschen mit geistiger Behinderung selbst mehr und mehr als Selbstvertreter*innen für ihre Belange ein.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe fordert:

Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Verbände müssen an der Vorbereitung, Beratung und Evaluation von für sie relevanter Gesetzgebung beteiligt werden. Die Beteiligungsprozesse sind barrierefrei zu gestalten und sollten auch Formate für Selbstvertreter*innen mit sogenannter geistiger Behinderung umfassen.

Die Forderung in dem Antrag, gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention transparente Kriterien für eine barrierefreie, volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihren Selbstvertretungsorganisationen sowie Verbänden mit diesen zusammen zu erarbeiten und für die Tätigkeit der Bundesministerien in der Geschäftsordnung der Bundesministerien zu verankern, unterstützt die Bundesvereinigung Lebenshilfe uneingeschränkt.

Überdies teilt die Lebenshilfe die Auffassung, dass die Fristen für Rückmeldungen und Abgaben von Stellungnahmen von Organisationen und Verbänden im Rahmen der Verbändeanhörung deutlich zu verlängern sind. Dies wäre auch bei den Fristen zu dieser Anhörung hilfreich gewesen. Mit fünf Werktagen zwischen der Einladung zur Anhörung und der Frist zur Abgabe der Stellungnahme blieb kaum Zeit zur Erstellung der schriftlichen Stellungnahme geschweige denn zur innerverbandlichen Abstimmung oder zur Beteiligung von Selbstvertreter*innen.

Es wäre sehr zu begrüßen, für Entscheidungsprozesse, die Menschen mit Behinderung betreffen, Kriterien zur Beteiligung gesetzlich zu regeln und verbindlich festzuschreiben.

Der Hinweis in dem Antrag, dass barrierefreie Partizipation nicht nur räumliche, sondern auch kommunikative und digitale Barrierefreiheit umfasst, ist aus Sicht der Lebenshilfe unbedingt zu beachten. Alle Bedarfe für alle Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen müssen dabei abgedeckt werden. Insbesondere Angebote zum Beispiel in Leichter Sprache werden äußerst selten und wenn dann nicht zeitnah zur Verfügung gestellt.

Auch die beantragte gesetzliche Festlegung, im Rahmen der Selbsthilfeförderung bedarfsdeckende finanzielle Mittel für Selbstvertretungsorganisationen zuzuweisen, damit diese ihr Partizipationsrecht auch wirksam ausüben können, ist eine hilfreiche Unterstützung.



Schriftliche Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zur **öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit
und Soziales am 25.04.2022**

Inklusive Arbeitswelt - Anträge der Fraktion der CDU/CSU und der Fraktion der LINKEN

14.04.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Silvia Helbig
Referatsleiterin

silvia.helbig@dgb.de

Telefon: 030/24 060-570
Telefax: 030/24 060-771

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

1. Zusammenfassung:

Der DGB begrüßt, dass das Thema „Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ durch die Anträge der Oppositionsfraktionen CDU/CSU und der LINKEN auf die Tagesordnung gebracht wird. Der Antrag der CDU/CSU-Fraktion stellt ganz richtig die immer noch starke Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt dar. Allerdings bleiben die eingeforderten Maßnahmen deutlich hinter dem zurück, was der DGB zur Umsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention fordert.¹ Und auch die Vorhaben der Bundesregierung für die nächsten vier Jahre sind deutlich weitgehender.²

Der Antrag der CDU/CSU setzt vor allem darauf, die Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu beraten und aufzuklären. Dieser Ansatz wurde auch in den vergangenen Jahren – als die CDU/CSU noch in der Regierungsverantwortung war – überwiegend verfolgt, allerdings ohne messbaren Erfolg.

Aus Sicht des DGB hat es momentan die höchste Priorität, die Folgen der Corona-Pandemie für Menschen mit Behinderungen abzumildern. Der DGB sieht es als dringend notwendig, das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) so verbindlich für die Arbeitgeber auszugestalten, dass langzeiterkrankte Beschäftigte (z.B. nach einer Covid19-Infektion) eine echte Chance bekommen, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Darüber hinaus braucht es zügig ein Arbeitsmarktprogramm für

¹ [Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes | DGB](#)

² Der Koalitionsvertrag sieht bspw. eine stärkere Verpflichtung der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vor, in Form einer vierten Staffel in der Ausgleichsabgabe.



besonders von Arbeitslosigkeit betroffene schwerbehinderte Menschen (wie Ältere oder Auszubildende), damit sich ihre Benachteiligung nicht weiter verstärkt

2. Zu den Anträgen im Einzelnen:

Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken“

Der Antrag fordert u.a. die seit dem 1. Januar 2022 neu geschaffenen Ansprechstellen für Arbeitgeber zügig aufzubauen und diese mit bereits vorhandenen Netzwerken zu verknüpfen. Im Wesentlichen kann diese Forderung unterstützt werden, allerdings kommt es dabei auch auf wichtige Details an.

Bislang wurden bei der Einrichtung der Ansprechstellen – die den Unternehmen die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erleichtern sollen – überwiegend auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber geachtet. Es ist richtig, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote komplex sind und es für Unternehmen nicht immer einfach ist, einen passenden Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung zu finden und einzustellen. Die Ansprechstellen sollen hier Hilfestellung leisten.

Allerdings darf nicht vergessen werden, dass das eigentliche Ziel sein sollte, die Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden bzw. zu behalten. Deshalb sollten die Ansprechstellen auch auf die Bedürfnisse und Interessen der Menschen mit Behinderungen achten. Es geht darum, Unternehmen und ihre (zukünftigen) Beschäftigten zu unterstützen.

Aus Sicht des DGB sind deshalb folgende Punkte bei der weiteren Ausgestaltung der Ansprechstellen wichtig:

- die Ansprechstellen sollten neutral sein, so dass bei Interessenskonflikten zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern (bspw. bei krankheitsbedingten Kündigungen) nicht gegen die Interessen der Beschäftigten beraten wird
- in diesem Sinne sind aus Sicht des DGB die Integrationsfachdienste am besten geeignet, die Funktion der Ansprechstellen zu übernehmen und wurden in den meisten Bundesländern folgerichtig auch mit dieser neuen Funktion beauftragt
- diese Neutralität ist allerdings nicht gegeben, wenn die Ansprechstellen bei arbeitgebernahen Institutionen/Bildungswerken angedockt werden (wie in einzelnen Bundesländern geplant)
- die Qualität der Beratung muss fortlaufend evaluiert und ggf. nachgebessert werden
- das BMAS muss den Aufbau und die Arbeit der Ansprechstellen steuern und dabei zukünftig nicht nur die Arbeitgeber und die Integrationsämter einbinden, sondern auch den DGB und die Behindertenverbände.



Antrag der Fraktion Die LINKE „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“

Der Antrag fordert die Erarbeitung verbindlicher Kriterien für eine umfassende und barrierefreie Partizipation von Menschen mit Behinderungen durch die Bundesministerien. Auch sollten die Fristen für Rückmeldungen und Abgabe von Stellungnahmen von Organisationen und Verbänden im Rahmen von Verbändeanhörungen laut diesem Antrag deutlich verlängert werden.

Der DGB unterstützt diese Forderung voll und ganz. Wie das Beispiel Teilhabestärkungsgesetz und der in §185a SGB IX neu geschaffenen Ansprechstellen für Arbeitgeber zeigt, erfolgt die Partizipation der Betroffenenverbände teilweise sporadisch, mit sehr knappen Rückmeldefristen:

Der Referentenentwurf zum Teilhabestärkungsgesetz wurde an die Verbände am 22. Dezember 2021 versendet. Abgabefrist für die Stellungnahme war der 8. Januar 2022. Das waren immerhin 8 Werktage, allerdings in den Weihnachtsferien.

Die neu zu schaffenden Ansprechstellen der Arbeitgeber waren im Referentenentwurf noch nicht enthalten, sie kamen erst nach der Verbändeanhörung per Änderungsantrag dazu. Eine Stellungnahme war dementsprechend nicht möglich. An den folgenden Gesprächen zur Ausgestaltung der Ansprechstellen von BMAS/BDA/BIH wurden der DGB und die Behindertenverbände nicht beteiligt. Dadurch konnten wichtige Argumente zur Ausgestaltung dieser Ansprechstellen im Sinne der Betroffenen nicht eingebracht werden.

Aufgrund dieses und anderer Beispiele begrüßt der DGB den Vorschlag, für alle Bundesministerien verbindliche Kriterien für die Beteiligung der Betroffenenverbände zu erstellen sowie die Fristen für Stellungnahmen deutlich zu verlängern.