



Hubert Hüppe

Mitglied des Deutschen Bundestages

**Beauftragter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion
für die Belange der Menschen mit Behinderungen**

Hubert Hüppe MdB · Deutscher Bundestag · 11011 Berlin

Deutscher Bundestag

Platz der Republik 1
11011 Berlin
Tel. 0 30 – 22 7 – 7 7705
Fax 0 30 – 22 7 – 7 6777
Email hubert.hueppe.ma01@bundestag.de
Internet: www.huberthueppe.de

Wahlkreisbüro

Parkstraße 31
59425 Unna
Tel. 0 23 03 – 9 47 73 56
Fax 0 23 03 - 25 62 43
Email hubert.hueppe@wk.bundestag.de

Berlin, den 31.01.2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben bleibt ein wichtiges Thema für die CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Der Kongress am 10. Oktober 2007 in Berlin war Auftaktveranstaltung für weitere Aktivitäten zum Thema. Die auf dem Kongress von Teilnehmern auf dem Podium und im Publikum angesprochenen Probleme werden wir hierbei aufgreifen. Allen Teilnehmern möchte ich an dieser Stelle im Namen der gesamten Fraktion ganz herzlich danken für ihre tolle Unterstützung und aktive Beteiligung auf dem Kongress. Die Anregungen zum Thema, die uns seit dem Kongress erreicht haben, haben wir ebenfalls gerne aufgenommen.

Mein Dank gilt auch allen, die im Vorfeld und während der Veranstaltung dafür gesorgt haben, dass der Kongress stattfinden konnte. Hierbei möchte ich insbesondere meine Mitarbeiter Inken Benthien und Benedikt Bünker erwähnen.

Für die Kongressdokumentation lag uns leider nur die Übersetzung der Schriftsprachdolmetscher vor. Es könnte deshalb sein, dass an einigen Stellen nicht jedes Wort übersetzt wurde. Falls sie im Text „Lücken“ entdecken, möchten wir dies vorab entschuldigen.

Und jetzt wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen der Kongressdokumentation. Diese soll auch Anknüpfungspunkt für weitere Diskussionen zum Thema sein. Bleiben Sie mit uns in Kontakt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Hubert Hüppe MdB

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung: Beauftragter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die Belange der Menschen mit Behinderungen Hubert Hüppe MdB	4
Einführung: Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Volker Kauder MdB	4
Problemaufriss: Hubert Hüppe MdB	6
Themenblock I	7
Moderation Rika Esser Referentin bei der Christoffel-Blindenmission Deutschland e.V.	7
Sibylle Hausmanns Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e.V.	7
Kirsten Vollmer Fachliche Geschäftsführung Ausschuss für Fragen behinderter Menschen, Bundesinstitut für Berufsbildung	8
Stefan Göthling Geschäftsführer von Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.	9
Carsten Schöneich Prokurist und kaufmännischer Leiter der DÄMMISOL Baustoffe GmbH	9
Karl-Heinz Miederer Geschäftsführer der Access Integrationsbegleitung gGmbH	10
Jörg Bungart Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.	11
Anton Senner Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.	12
Klaus Peter Lohest Leiter der Abteilung Soziales im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz	13
Stephan Hirsch Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.	14
Dr. Fritz Baur Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger	16
Klaus Oks Bereichsleiter Aktive Arbeitsmarktförderung der Bundesagentur für Arbeit	17
Erika Huxhold Leiterin der Abteilung Belange behinderter Menschen, Rehabilitation, Sozialhilfe und Soziale Integration im Bundesministerium für Arbeit und Soziales	18
Dr. Ralf Brauksiepe MdB Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion	19
Fragenblock I	19
Themenblock II	27
Moderation Rebecca Maskos Journalistin bei Radio Bremen	27
Barbara Vieweg Geschäftsführerin Interessenvertretung Selbstbestimmtes Leben in Deutschland e.V.	27
Klaus Oks Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit	28
Reiner Schwarzbach Auftragsprojekte, Teilprojekte Reha/SB bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	29
Michael Pflügner Bereichsleiter Produktbetreuung/Eingliederungsleistungen SGB II der Bundesagentur für Arbeit	30
Martin Saß Leiter JobCenter für schwerbehinderte Menschen Hamburg	31

Ursula Rost Leiterin Integrationsfachdienst Berlin-Mitte, Union Sozialer Einrichtungen GmbH	32
Dr. Jürgen Wuttke Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	33
Bernhard Grunewald Vorstandssprecher des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie	34
Christian Somogyi Beauftragter des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen bei der Fraport AG	35
Karl-Friedrich Ernst Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen	36
Bettina Schattat Leiterin der Unterabteilung Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales	37
Fragenblock II	38
ANHANG: STELLUNGNAHMEN DER PODIUMSTEILNEHMER	43
Themenblock I	43
Stellungnahme von Sibylle Hausmanns	43
Stellungnahme von Stefan Göthling	44
Stellungnahme von Anton Senner	45
Stellungnahme von Klaus Peter Lohest	47
Stellungnahme Stephan Hirsch	48
Stellungnahme Erika Huxhold	49
Stellungnahme Jörg Bungart	50
Themenblock II	52
Stellungnahme von Barbara Vieweg	52
Stellungnahme Michael Pflügner	53
Stellungnahme von Martin Saß	55
Stellungnahme von Ursula Rost	56
Stellungnahme von Dr. Jürgen Wuttke	58
Stellungnahme von Bernhard Grunewald	60
Stellungnahme von Christian Somogyi	61
Stellungnahme von Bettina Schattat	62

Kongressdokumentation: „Was behindert Arbeit? Teilhabe der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt weiterentwickeln.“

Kongress der CDU/CSU-Bundestagsfraktion am 10. Oktober 2007

Begrüßung: Beauftragter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die Belange der Menschen mit Behinderungen Hubert Hüppe MdB

Meine Damen und Herren. Ich darf Sie ganz herzlich hier im sonst nicht so engen Fraktionssaal begrüßen.

Ich bin überwältigt, wie viele Menschen gekommen sind. Wir hatten nicht damit gerechnet. Ich hatte gesagt, wenn 150 teilnehmen, bin ich zufrieden. Es sind jetzt um 500 geworden. Da bin ich überwältigt. Das zeigt, wie wichtig das Thema ist, dass Menschen Teilhabe in der Gesellschaft haben können und wie es möglich wird, gemeinsame Lebenswelten zu schaffen.

Ich will noch nicht einsteigen, denn Herr Kauder muss gleich weg. Wir haben heute einen wichtigen Sitzungstag. Ich will einige organisatorische Dinge sagen, das mache ich hinterher.

Zunächst bedanke ich mich bei der Fraktion. Es sind viele Kollegen aus dem Bundestag hier. Besonders möchte ich mich bei der stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden Ilse Falk bedanken. Sie hat die Tagung sehr unterstützt. Dies gilt auch für die Parlamentarische Geschäftsführerin Frau Dr. Krogmann will ich mich bedanken und bei den Mitarbeitern von Fraktion und Parlamentsverwaltung, die uns technisch unterstützen.

Ich bedanke mich auch bei den Praktikanten, die uns heute freiwillig assistieren.

Bedanken will ich mich bei der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn, dass die dafür gesorgt haben, dass der Streik heute nicht stattgefunden hat und die Menschen hier anreisen konnten (Heiterkeit). Danke.

Und dann darf ich noch den Bundestagspräsident Dr. Norbert Lammert ganz herzlich begrüßen.

Und jetzt hat das Wort Volker Kauder.

Einführung: Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Volker Kauder MdB

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr verehrten Damen und Herren!

Wir haben zum zweiten Mal in dieser Woche einen Kongress zum Thema Menschen mit Behinderungen.

Am Montag ging es um die Paralympics im nächsten Jahr, da war der Saal schon gut gefüllt. Aber was wir heute erleben, schlägt alles! Danke, dass Sie gekommen sind. Das zeigt auch, wie intensiv Herr Hüppe das Anliegen bearbeitet und Kontakte pflegt. Denn, wenn Sie ihn nicht kennen würden, dann wären Sie nicht so vielzählig erschienen. Entscheidend ist das

Thema des Kongresses. Lieber Hubert Hüppe: herzlichen Dank für deine Beharrlichkeit und Kompetenz, beides zeichnet Dich aus.

Wolfgang Schäuble hat am Montag gesagt, in seiner süffisanten Art, behinderte und nichtbehinderte Menschen unterscheidet im Wesentlichen, dass die behinderten wissen, wo sie behindert werden. Das war eine bemerkenswerte Aussage. Behinderte wissen genau, was ihre jeweilige Behinderung für Probleme mit sich bringt. Ein Thema ist die Teilhabe in der Gesellschaft, durch finanzielle Möglichkeiten, durch Barrierefreiheit im Verkehr, im Fußgängerbereich, auf Straßen – dies haben wir zu beachtlichem Teil schon erreicht.

Aber Teilhabe heißt auch Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeit ermöglicht selbstbestimmtes Leben und macht einen Teil der Würde des Menschen aus. Vor allem Menschen, die mit behinderten Menschen arbeiten, wissen, wie wichtig das Thema ist.

Ich war zehn Jahre Sozialdezernent und hatte bei meiner Arbeit mit vielen Gruppen von Menschen zu tun. Eine Gruppe ist mir besonders ans Herz gewachsen: Die Gruppe der psychisch Kranken. Ich habe in der Begegnung mit ihnen viel gelernt. Ich habe Leute erlebt, die nichts umgehauen hat. Die haben zehn Stunden am Tag gearbeitet und dann kam die psychische Erkrankung, die Behinderung. Von da an hatten sie Schwierigkeiten, eine Arbeit zu bekommen. Da bedarf es der Hilfe und Unterstützung. Nicht unter dem Motto des Wehleidigen, sondern Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsmarkt, wie jeder andere Mensch auch. Sie sind keine anderen Menschen, sondern haben nur besondere Herausforderungen. Daher ist die Frage richtig: „Was behindert Arbeit?“ und „Was können wir tun?“

In vielen Fällen wird Arbeit nur in Werkstätten möglich sein. Ich habe aber auch gesehen, dass wir Menschen aus den Werkstätten raus und in Arbeit bringen können. Dabei hängt viel davon ab, dass Solidarität auch unter allen Arbeitnehmern besteht, nicht nur unter behinderten Arbeitnehmern. Arbeit wird beispielsweise behindert, wenn in einer Arbeitsgruppe die Mitarbeiter nicht bereit sind, behinderte Menschen zu integrieren. Klar ist, dass jeder einen Beitrag leisten kann, damit behinderte Menschen in Arbeit kommen. Auch der Staat kann seinen Beitrag leisten. Wir haben beschlossen, die Vermittlungsgutscheine besser auszustatten. Wir haben Programme aufgelegt, für etwa 100.000 Menschen mit besonderen Schwierigkeiten. Aber wir müssen sehen, dass der Grad der Behinderung verschieden ist. Darauf müssen die Programme und die Bereitschaft der Arbeitgeber abgestimmt sein.

Wir haben im Bereich der Dienstleistungen die Erfahrung gemacht, dass dort behinderte Menschen eingestellt wurden, die unheimlichen Arbeitseifer an den Tag gelegt haben. Der behinderte Arbeitnehmer verwendet seine ganze Kraft, seine Arbeit richtig zu machen, auch das müssen wir vermitteln.

Behinderte einzustellen, ist nicht nur eine soziale Angelegenheit, sie kann den Firmen sehr wohl dienen. Zum Beispiel kann die Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters dabei helfen, das Arbeits- und Betriebsklima zu verbessern. Wir müssen alle Vorbilder sein, uns darum bemühen, behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nicht nur darüber reden, sondern das Thema ernst nehmen und die Probleme lösen.

Sie werden heute konkret über das Thema reden, Forderungen an die Politik und die Gesellschaft richten. Behinderte müssen noch mehr ins Bewusstsein der Tarifparteien gerückt werden. Vieles kann durch Arbeitsbedingungen geregelt werden, die in Tarifverhandlungen festgelegt werden. Da muss das Thema noch mehr in den Vordergrund gerückt werden. Man kann Tarifverträge entsprechend gestalten.

Sie können sich darauf verlassen, dass bei uns das Thema sehr intensiv beraten wird. Politik heißt hier, den Menschen als Ebenbild Gottes zu sehen und jedem in seiner besonderen Situation gerecht zu werden. Es gelingt nicht immer, aber wir bemühen uns darum. Und die Tagung heute zeigt, dass wir gemeinsame Aufgaben und Ziele haben. Wir haben noch eine Reihe an Aufgaben vor uns: wie zum Beispiel die Reform der Pflegeversicherung und die Reform der Leistungsgesetze. Ich habe gelernt, gerade bei der Arbeit mit psychisch Kranken, im Umgang mit behinderten Menschen brauchen wir keine pauschalen Lösungsansätze, sondern wir müssen uns den Menschen zuwenden. Daher brauchen wir einen personenzentrierten Hilfeansatz. Je näher wir dem kommen, umso leichter wird es, die Probleme, die Arbeit behindern, zu überwinden.

Danke für die großartige Veranstaltung und Ihnen für Ihre Arbeit. Vielen Dank für das, was sie tun. Alles Gute.

Problemaufriss: Hubert Hüppe MdB

Lieber Volker Kauder, danke für die Worte und danken will ich auch Frau Ilse Falk, die den Kongress weiterverfolgen wird. Etwas Organisatorisches vorweg: wenn Sie das Gebäude verlassen, müssen Sie durch die ganzen Sicherheitsschleusen am Haupteingang wieder durch, auch wenn Sie nur auf die Kuppel gehen. Wenn es also geht, dann bleiben Sie. Aus Kostengründen: es wäre nett, die Namensschilder am Ende der Veranstaltung wieder abzugeben. Wer weiter interessiert ist an unserer Arbeit kann sich gerne in die Listen in der Mappe eintragen. Sie bekommen dann E-Mails von uns. Zur Barrierefreiheit gehört, möglichst in leichter Sprache zu sprechen. Das bedeutet kurze Sätze und keine Fremdwörter. Wichtig wäre, wenn sich alle daran halten, sowohl auf dem Podium als auch in der Diskussion danach.

Wir haben viele Leute hier und auch ein breites Spektrum. Wir werden über alles sprechen, was Arbeit betrifft: von der Werkstatt für behinderte Menschen bis hin zu Akademikern mit Behinderung. Das ist ein weiter Bereich. Daher kann es heute nur Schlaglichter geben. Wir können nicht alles vertieft diskutieren. Obwohl wir so viele auf dem Podium haben, hatten wir noch viele weitere Anfragen fürs Podium. Die Grenze ist aber erreicht, damit es übersichtlich bleibt. Wenn Sie sich an der Diskussion beteiligen: bitte halten Sie sich kurz. Um so sicherer kommt die Botschaft rüber. Ich begrüße Frau Esser ganz herzlich und Frau Maskos. Die greifen durch, wenn jemand zu lange redet.

Im ersten Bereich reden wir über Teilhabe am Arbeitsleben rund um das Thema Werkstatt für behinderte Menschen und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Was passiert in dieser Hinsicht in den Werkstätten? Im Koalitionsvertrag steht, dass wir versuchen werden, mehr Arbeit außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen zu schaffen. Es ist ja so, dass wir in den letzten Jahren einen Zuwachs an Werkstattplätzen hatten. Ein Grund ist, dass die Menschen älter werden. Den größten Zuwachs in den Werkstätten gibt es bei den sogenannten „psychisch Behinderten“. Wir müssen aber auch darüber reden, ob das Problem nicht schon am Anfang besteht, darüber, dass es mehr Sonderschüler gibt. In meinen Bereich in Westfalen-Lippe zum Beispiel – Herr Dr. Baur ist auch da, der weiß es auch – gab es von 1996 bis 2005 22 % mehr Schüler auf Schulen für Körperbehinderte, 33 % mehr Schüler in Schulen für sogenannte „geistig behinderte“ Schüler und 81 % mehr Schüler im Bereich der Schulen für Erziehungshilfe. Man muss sich fragen, ob da nicht schon am Anfang ein Problem entsteht, das sich beim Arbeitsplatz später fortsetzt. Nach einer Schätzung aus dem Jahr 2002 wurden für 2010 254.000 Werkstattbeschäftigte vorausgesagt. Diese Zahl ist heute schon überschritten. Bei Integrationsfirmen gibt es einen großen Zuwachs. Das ist erfreulich. In absoluten Zahlen haben Integrationsfirmen aber weit weniger Beschäftigte als Werkstätten für behinderte Menschen. Wir wollen heute darüber

etwas erfahren, wie man Arbeit in den Werkstätten für behinderte Menschen verändern kann, wie man gemeinsame Lebensräume schafft. Was mich vor kurzem beeindruckte, waren Werkstattplätze zum Beispiel in Ravensburg. Eine Gruppe arbeitete als Außenwerkstattgruppe bei der Firma Ravensburger Spiele. Hier wurde nicht die Arbeit in die Werkstatt gebracht, sondern Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen arbeiteten zusammen im Betrieb. Wie kann es funktionieren, mehr Übergänge zum ersten Arbeitsmarkt zu schaffen?

Im zweiten Teil diskutieren wir über den allgemeinen Arbeitsmarkt. Wenn im September 2007 insgesamt 16 % weniger Menschen arbeitslos waren aber die Arbeitslosigkeit im Bereich Schwerbehinderter prozentual nur etwas mehr als halb so viel abgenommen hat, müssen wir uns fragen, woran das liegt. Warum werden nicht mehr Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt? Liegt es an der Vermittlung? Oder liegt es eventuell daran, dass die Menschen nicht im Arbeitsmarkt verbleiben? Die behinderten Menschen werden möglicherweise nicht mit den nötigen Maßnahmen fit gehalten. Das alles werden wir diskutieren.

Dann eröffne ich das erste Forum und darf Frau Esser das Wort erteilen.

Frage aus dem Publikum: Bekommen wir die Mitschrift?

Hubert Hüppe: Wir können das Protokoll nicht jedem per Post zusenden. Besser wäre es, wenn Sie stichwortartig mitschreiben. Ich bitte da um Verständnis. Ich habe nur zwei Mitarbeiter, die Tag und Nacht gearbeitet haben, damit dieser Kongress stattfinden kann. Das sind Frau Benthien und Herr Bünker. Ich muss schauen, inwieweit ich Hilfe von anderen bekomme. Vielleicht stellen wir sogar einiges ins Netz. Wer sich über unser Politik für Menschen mit Behinderungen weiter informieren will: in jeder Mappe ist ein Zettel, um sich im E-Mail-Verteiler anzumelden. Sie bekommen hier auch wesentliche Informationen über Aktivitäten anderer Parteien. Wir wollen nicht einseitige Parteipropaganda machen. Das Thema ist uns wichtig und steht im Mittelpunkt. Sie werden da auch über andere Dinge, wie zum Beispiel Terminen informiert. Hinten stehen Herr Bünker und Frau Benthien. Da können Sie sich informieren, wenn Sie zum E-Mail-Verteiler weitere Fragen haben. Und nun an Frau Esser.

Themenblock I

Moderation Rika Esser Referentin bei der Christoffel-Blindenmission Deutschland e.V.

Herzlich willkommen zum ersten Podium, bei dem es um die Schnittstelle zwischen Werkstatt für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt gehen wird. Ich bin Frau Esser. Einige kennen mich aus der Zeit bei Herrn Hüppe. Wir machen eine große Runde am Anfang. Jeder hat fünf Minuten, dann eröffnen wir die Diskussion. Bitte halten Sie sich an die fünf Minuten, damit Zeit für die Diskussion bleibt. Ich gebe ein Signal, eine Minute bevor die fünf Minuten um sind. 13.45 Uhr beende ich das Podium. Ich beginne mit Frau Hausmanns.

Sibylle Hausmanns Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e.V.

Frage an Frau Hausmanns: Sie setzen sich seit 20 Jahren für Kinder und Jugendliche ein. Was ist aus Ihrer Sicht Voraussetzung dafür, dass behinderte Menschen eine Möglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen?

Menschen mit und ohne Behinderung müssen sich von Anfang an begegnen. Im Moment steigt die Zahl der Förderschüler in der Bundesrepublik Deutschland. Wir geben nur 13 % der Förderschüler die Möglichkeit, die allgemeinbildenden Schulen zu besuchen. Stellen Sie sich vor, Menschen mit und ohne Behinderung lernen sich auf dem Spielplatz kennen im Alter von zwei Jahren. Im Alter von sechs Jahren trennen sich Ihre Wege. Wenn dann beide aus Ihren Schulen kommen, der eine aus der Förderschule, der andere aus der allgemeinbildenden Schule, dann haben die nichtbehinderten Menschen seit ewigen Zeiten keinen Kontakt mit behinderten Menschen gehabt. Ein Meister oder Personaler, der einstellen soll, wird keinen behinderten Menschen einstellen, weil er nicht gelernt hat, mit behinderten Menschen umzugehen. Und die Menschen mit Behinderungen haben nicht gelernt, sich unter nichtbehinderten Menschen zu bewegen. Beides ist aber wesentliche Voraussetzung dafür, um als Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Kontakt zu treten.

Kirsten Vollmer Fachliche Geschäftsführung Ausschuss für Fragen behinderter Menschen, Bundesinstitut für Berufsbildung

Frage an Frau Vollmer: Was ist aus Ihrer Sicht für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben wichtig?

Da ist eine ganze Menge gefragt. Ein paar Grundgedanken würde ich gerne vorstellen. Wenn wir über berufliche Bildung behinderter Menschen sprechen, dann möchte ich zunächst einmal mit Richard von Weizsäcker beginnen. Er sagte einmal auf einer Veranstaltung in Bonn: „Es ist normal, verschieden zu sein“. Das heißt, Normalität bedeutet Verschiedenheit. Und das heißt für die Personengruppen der behinderten Menschen: Es gibt nicht den oder die behinderten Menschen, sondern es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Behinderungen, die berücksichtigt werden müssen. Mit Blick auf die berufliche Bildung muss man sehen, dass man zu Qualifizierungen und Abschlüssen kommt, die allgemeinen Standards entsprechen, so dass diese Abschlüsse für die Betroffenen verwertbar sind. Daraus folgt ein Spagat: Die Vielzahl von Behinderungen auf der einen Seite und der Anspruch auf allgemeine, verwertbare Abschlüsse auf der anderen Seite. Diesen Spagat muss man gestalten, auf verschiedenen Wegen. Ein Beispiel, wo es in der Praxis mangelt: Sehr häufig, wenn man über Qualifizierung nachdenkt, kommt man zu theoriereduzierten Qualifikationen. Diese können für lernbehinderte, auch für geistig behinderte Menschen eine geeignete Lösung sein. Für körperbehinderte Menschen sind sie es oft gerade nicht.

Wichtig ist auch die Ausrichtung beruflicher Bildung an der sogenannten „Normalisierung“. Qualifizierungsangebote im Bereich der beruflichen Bildung behinderter Menschen dürfen nicht zu Sackgassen werden. Dies bedeutet, dass Lösungen zwar den Förderbedarf berücksichtigen müssen, aber nicht Besonderheiten zementieren sollten. Behinderungsspezifische Lösungen sollten immer mit dem „regulären“ Berufsbildungssystem verbunden sein. Durchstiegsmöglichkeiten sollten vorhanden sein. Unter günstigen Bedingungen sind Berufsqualifizierungen und Berufsabschlüsse erreichbar, die in den Prognosen nicht vorhergesehen wurden. Auch der Nachteilsausgleich muss besser genutzt und seitens der zuständigen Stellen kreativer angewendet werden. D.h. dort, wo es mit entsprechenden unterstützenden Maßnahmen möglich ist, sollen behinderte Menschen in anerkannten Berufen ausgebildet werden. Nur dort, wo Art und Schwere der Behinderung dies nicht erlauben, sollen Ausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO getroffen werden. Vor allem müssen die behinderten Menschen über ihre Möglichkeiten informiert werden. Das ist unter dem Aspekt der Normalisierung und Teilhabe ein wichtiger Gedanke.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Betriebsnähe, die halte ich für sehr wichtig. Qualifikationen, die in der Praxis verwertbar sein sollen, müssen auch, zumindest teilweise,

in der Praxis erworben werden. Es muss das Prinzip der betriebsnahen Ausbildung gelten, das zumindest phasenweise genutzt und eingesetzt wird, um eine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Das Feld der beruflichen Bildung behinderter Menschen ist ein weites. Ich konnte angesichts der Kürze der Zeit nur ein paar Schlaglichter werfen.

Stefan Göthling Geschäftsführer von Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.

Frage an Herrn Göthling: Ich begrüße Herrn Göthling auf dem Podium. Er hat den Weg aus der Werkstatt geschafft. Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, damit mehr behinderte Menschen aus Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können?

Danke erstmal. Als erstes will ich damit anfangen, dass man Möglichkeiten findet, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten den Weg finden zu der Werkstatt mit öffentlichen Verkehrsmitteln. In den öffentlichen Verkehrsmitteln sind wir schon wieder in der Gesellschaft, haben Integration. Es muss vielleicht ein Fahrtraining gemacht werden, dafür müsste es aber Möglichkeiten geben. Das selbstbestimmte Leben ist ja wichtig. Das fängt mit dem Weg zur Arbeit an. Da müssten wir anfangen. Es müssen nicht alle Menschen mit Behinderungen in die Werkstätten gefahren werden. Da fängt schon der Sonderweg an. Wer fährt denn einen, der zum Beispiel bei Mercedes arbeitet, zur Arbeit?

Innerhalb der Werkstatt braucht man Unterstützung, das ist kein Problem. Aber aus der Werkstatt raus geht das große Problem los. Da sieht es schlecht mit Unterstützung und Arbeitsassistenz aus. Das ist eine große Hürde. Und dann als Beispiel: mit der Krankenversicherung und Rentenversicherung ist es auch ganz schwierig. Sie wird innerhalb der Werkstatt gezahlt, außerhalb nicht. Das ist ein ganz großes Hindernis für Menschen mit Behinderungen. Da bremsen dann Eltern und Werkstattmitarbeiter, denn die sagen, wenn Du hier rausgehst, verlierst Du den Rentenanspruch. Wer kann sich das schon erlauben, aus der Werkstatt zu gehen und im Alter keine Rente zu bekommen. Ich habe es getan, denn ich sagte mir, wer weiß, ob ich es bis zur Rente schaffe? Daher war ich so verrückt, habe das gewagt. Aber als Geschäftsführer von People First kann ich auch nicht jedem sagen: geh aus der Werkstatt. Eine Arbeitsassistenz zum Beispiel, die ist außerhalb ganz schwierig zu bekommen, das behindert. Natürlich muss allen klar sein, wenn ich die Werkstatt verlasse, habe ich nicht die Behinderung verloren. Ich habe dieselben Schwächen, die ich in der Werkstatt hatte, jetzt auch außerhalb. Das verliert man nicht, man wird immer Unterstützung brauchen.

Carsten Schöneich Prokurist und kaufmännischer Leiter der DÄMMISOL Baustoffe GmbH

Frage an Herrn Schöneich: Als Nächstes möchte ich Herrn Schöneich begrüßen. Er berichtet aus der Sicht eines Arbeitgebers. Er ist Prokurist und kaufmännischer Leiter der Dämmisol Baustoffe GmbH. Sie haben sich am Markt behauptet, trotz großer Konkurrenz; Sie bilden auch aus, haben jetzt erste Erfahrungen mit einem lernbehinderten jungen Mann gemacht. Welche Veränderungen brachte das für Ihren Betrieb?

Ja, ganz einfach: wir machen die ersten Erfahrungen, sind im Baustoffhandel tätig, einem Umfeld, das dynamische, agile Menschen beschäftigt, weil viel schwere Ware transportiert wird. Der Alltag ist hektisch, wir sitzen mitten in Berlin, haben pro Minute eine Person zu versorgen. Es war lange nicht denkbar, dass ein behinderter Mensch bei uns ein

Arbeitsumfeld findet. Durch Vermittlung der LOK [LernOrtKooperation der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH, Berlin] sind wir in das Feld gestoßen worden. Wir sind gefragt worden, können Sie sich vorstellen, Menschen mit einer Lernschwäche einzustellen? Es gab einen jungen Mann, der sich erproben wollte, in unserem Bereich. Das war ein interessanter Einstieg, man hat sich unterhalten und wir haben unseren Horizont erweitert.

Behinderung existiert in unserem Unternehmen auch, aber in der Regel, weil sie während des Arbeitslebens dazukam, durch Krankheit etc. In dem Fall des jungen lernbehinderten Mannes war es eine Neueinstellung auf einer bisher unbesetzten Stelle und es gab eine Vereinbarung für sechs Monate. Wir wollten sehen, ob wir ihn einstellen können. Man fragt sich, warum man nicht schon früher darauf kam so jemandem eine Chance zu geben? Was spricht dagegen? Es spricht insofern nichts dagegen, da jeder neue Mitarbeiter sowieso besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Wir haben jedes Jahr mit jedem Mitarbeiter Gespräche zu führen, das ist nie problemlos, auch haben wir in der Ausbildung schwierige Jugendliche mit schlechten Zeugnissen, um denen eine Chance für den Beruf zu eröffnen. Und da sieht man, ob der Kern vorhanden ist. Der Kern ist, dass man sich für den Job interessiert. Und der junge Mann hat sich für den Beruf interessiert. Das ist wichtig, denn das Unternehmen ist nicht so attraktiv, keine glänzenden Büros etc., d.h. die Leute stehen nicht Schlange bei uns, man muss sehr belastbar sein und Leidenschaft für Baustoffe haben, um da arbeiten zu können. Der junge Mann hatte das. Wir wollten es erproben, der Erfolg ist überwältigend. Einmal sagte der Mann, es macht ihm richtig Spaß. So etwas ist nicht die Regel, und auch bei ihm ist es im Arbeitsleben bis dato noch nicht häufig vorgekommen. Wir versuchten, ihn gleich voll zu integrieren und haben die Infos an die Mitarbeiter über die Behinderung klein gehalten. Das sollte man beim Nächsten anders machen. Denn man stößt auch auf alle möglichen ablehnenden Reaktionen. Was man nicht offen bekannt gibt, verbreitet sich unter der Hand. Dann fällt das eine oder andere unangenehme Wort, die üblichen Vorbehalte, dann hat man Schwierigkeiten das gerade zu rücken. Also ist es besser offensiv ranzugehen beim nächsten Mal. Wir haben es im nach hinein hingebogen, eine Person zur Seite gestellt, die dem jungen Mann hilft. Der Erfolg ist befriedigend. Der junge Mann hat sich erheblich entwickelt, ist selbständig geworden und trotz der Schwierigkeiten am Anfang denke ich, werden wir die Maßnahme auch positiv beenden können und ihn einstellen. Und das ist der Einstieg, sich bei jeder neu zu besetzenden Stelle Gedanken zu machen, ob es da nicht Möglichkeiten für Menschen mit einer Behinderung gibt. Danke.

Karl-Heinz Miederer Geschäftsführer der Access Integrationsbegleitung gGmbH

Ich begrüße Herrn Miederer. Frage: Sie haben ganz viele Jahre Erfahrungen als vermittelnder Dienst für den allgemeinen Arbeitsmarkt - was setzt aus Ihrer Sicht eine erfolgreiche Vermittlung voraus? Sie haben eine Präsentation mit Powerpoint?

Ja, herzlichen Dank. „Was behindert Arbeit?“ Der Titel ist gut gewählt. Was ist notwendig, damit Arbeit nicht behindert wird? Wichtig ist mir, Möglichkeiten zu finden, trotz Behinderung den geforderten Job zu machen und die Arbeit für behinderte Menschen zu ermöglichen. Als Praxisbeispiel: Ich führe ein Unternehmen mit 16 Mitarbeitern, etwa die Hälfte davon sind Menschen mit Behinderung. Eine unserer Aufgaben und ein Schwerpunkt ist es, Menschen mit Lernschwierigkeiten zu begleiten: eine Zielgruppe, die den Weg von der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen will.

In unserer Region haben wir eine Kooperation unseres Unternehmens mit sieben Werkstätten. Wir begleiten einen Teil der Beschäftigten im Auftrag der Agentur für Arbeit durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Der Weg zum Erfolg lässt sich beschreiben mit sechs Faktoren, die realisiert werden müssen:

Partnerschaft mit dem Integrationsamt, mit der Arbeitsagentur und dem Betrieb sind für uns sehr wichtig, denn ohne koordinierte Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel geht es nicht. Erst platzieren, dann qualifizieren: wir suchen erst ein Praktikum im Betrieb und dann wird die erforderliche Tätigkeit erlernt und geübt. Arbeitgeber haben zunächst viele Bedenken und auch Berührungsängste. Mithilfe unserer Begleitung lernen sie die Fähigkeiten der behinderten Menschen tatsächlich kennen und jede weitere Entscheidung basiert dann auf der konkreten Erfahrung mit der behinderten Person. Jobcoaching, und damit Unterstützung im Betrieb, ist für uns ausschlaggebend. Unsere Mitarbeiter begleiten die Einarbeitung im Betrieb solange bis die behinderten Menschen selbständig arbeiten können. Die Anforderungen des Betriebes und die Fähigkeiten behinderter Menschen müssen zusammengebracht werden und Arbeitsabläufe werden entsprechend der Möglichkeiten der behinderten Kunden gestaltet. Wir von Access stoßen Veränderungen im Betrieb an. Will man behinderte Menschen integrieren, sind Abläufe neu zu organisieren, und häufig Widerstände zu überwinden. Wichtig ist auch das Verhältnis zu Kollegen und damit die Kommunikation. Man muss mit den Menschen im Betrieb, den Kollegin und Kolleginnen, reden und sie einbeziehen. Wir schaffen Stellenprofile neu: über 90 % der von uns vermittelten behinderten Menschen werden auf neuen Stellen beschäftigt. „Normale“ Stellen passen gewöhnlich nicht auf unsere Kunden mit Behinderung. Von entscheidender Bedeutung ist auch die Förderung von Betrieben durch Personalkosten und Ausstattungszuschüsse. Am Ende noch ein Wort zur Nachhaltigkeit: Wenn eine Platzierung erfolgt ist, sind unsere Mitarbeiter weiterhin gefragt, das ist entscheidend für eine dauerhafte Beschäftigung - sie begleiten Arbeitnehmer mit Behinderung und Betrieb auch später, zum Beispiel bei erforderlichen Veränderungen am Arbeitsplatz oder durch zusätzliches Training zum Erhalt oder zur Verbesserung gelernter Tätigkeiten. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Jörg Bungart Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Frage an Herrn Bungart: Ich begrüße Herrn Bungart. Wenn wir von Unterstützter Beschäftigung in Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sprechen, wie muss die Unterstützte Beschäftigung gestaltet sein?

Herr Miederer erläuterte das schon. Es geht um Jobcoaching und die anderen genannten Inhalte. Das sind alles wichtige Bausteine Unterstützter Beschäftigung, daher habe ich einen guten Einstieg, Danke Herr Miederer. Wir begrüßen in dem Rahmen den Vorschlag der Bundesregierung [„Eckpunkte für eine Unterstützte Beschäftigung“ v. 27.07.2007]. Es ist erforderlich, den ambulanten Bereich zu stärken. Ambulant vor stationär, das gilt seit langem, aber ambulante Angebote außerhalb von Einrichtungen umzusetzen, ist aufgrund fehlender struktureller Rahmenbedingungen schwer. Die wenigen Modelle, die bisher konsequent nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeiten, sind erfolgreich, mit Vermittlungsquoten von bis zu 70 %. Die Idee von Unterstützter Beschäftigung ist, dass junge Leute mit Lernschwierigkeiten, o. a. Behinderungen mit individuellen Hilfen (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Leute haben den Unterstützungsbedarf innerhalb und außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen. Es gilt, Unterstützung individuell und - wenn erforderlich - auf Dauer auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Bei allen anderen Modellen geht es weniger um Unterstützte Beschäftigung, wie wir sie verstehen. Es geht dann z.B. eher ausschließlich um Qualifizierung. Entscheidend für eine erfolgreiche Unterstützte Beschäftigung ist eine Eins-zu-Eins-Begleitung auch im Betrieb zur Einarbeitung und Einbindung in das Arbeitsteam, das ist ganz zentral. Gerade bei Menschen mit Lernschwierigkeiten ist diese Eins-zu-Eins-Begleitung auch bereits bei Praktika erforderlich. Bei Menschen mit psychischer Erkrankung ist meist eine andere Art der Unterstützung

angezeigt, da in der Regel andere Qualifikationen vorliegen. Also, es gibt Standards, z.B. Arbeitsbegleitung etc., die man einhalten muss, wenn man die Erfolge auch in der Fläche erreichen will für die Personen, die sagen, ich will eine Alternative zu der Werkstatt für behinderte Menschen. Wenn die Leute sagen, ich will das machen, das probieren, dann müssen sie konkrete Unterstützung haben, und für ein echtes Wahlrecht muss auch die Sozialversicherung bei ambulanten Angeboten angeglichen werden, d.h. vergleichbar mit der in der Werkstatt sein. Überlegt wird auch, wer kann Anbieter von Unterstützter Beschäftigung sein? Wir halten die Integrationsfachdienste für geeignet, da sind Bausteine vorhanden, die auch für die Unterstützte Beschäftigung verwendet werden könnten. Wichtig ist, dass für Maßnahmen wie die Unterstützte Beschäftigung das Vergaberecht nicht angewandt werden sollte. Vergaberecht ist ein Hemmschuh, ist kontraproduktiv. Was in der Wirtschaft gut ist, weil es zu mehr Wettbewerb führt, können wir nicht auf den sozialen Markt übertragen. Ich bitte sie, sich hier über Alternativen Gedanken zu machen. Wir haben Schulen, die sagen, sie haben jedes Jahr neue nachschulische Partner, die sich einarbeiten müssen. Warum hat man da wohl keine Erfolge? Nicht zu jedem Preis gibt es die erforderliche Qualität. Ebenso: wir brauchen mehr Kooperation zwischen Leistungsträgern, da brauchen wir mehr Absprachen auf der Schnittstelle Schule und Beruf, etc. Kooperationen müssen mehr in die Fläche gebracht werden, wir haben da große Unterschiede in den Regionen bzw. zwischen den Ländern.

Anton Senner Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.

Frage an Herrn Senner: Ich begrüße dann Herrn Senner, er hat schon seit über 20 Jahren Erfahrungen mit Integrationsfirmen. Wo stehen die Integrationsfirmen heute bei der Verbesserung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Was sind Hemmnisse?

Herzlichen Dank für die Einladung. Zu Beginn will ich vorausschicken, dass wir von der Schnittstelle zwischen Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt reden. Wir halten die Werkstatt für behinderte Menschen für ein gutes Angebot. Der Rechtsanspruch auf einen Werkstattarbeitsplatz darf nicht in Frage gestellt werden. Integrationsprojekte sind daher weitere Ergänzungen und Zusätze. Die Integrationsfirmen haben einen Boom erlebt, die Rechtssicherheit durch das SGB IX hat sich gut ausgewirkt. Wir haben über 600 Betriebe. Der Boom geht aber zu Ende. Das liegt im Wesentlichen an der Rückläufigkeit der Ausgleichsabgabe. Da kann man nicht viel machen. Aber die Ausgleichsabgabe wird zum Teil nicht zweckgemäß eingesetzt. Vor allem die institutionelle Förderung darf nur nachrangig erfolgen. Viele Bundesländer treffen jedoch die Entscheidung, mit der Ausgleichsabgabe Wohnheime und Werkstätten zu finanzieren. Das ist nicht im Sinne des Gesetzes. Primär zu fördern ist die Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt, wie sie auch in Integrationsfirmen realisiert wird.

Die Bundesagentur hat ihre Eingliederungs-Zuschüsse zum Teil massiv heruntergefahren. Da hier die Ausgleichsabgabe als Finanzier einspringt, kommen hier neue Belastungen auf sie zu, die von anderer Seite – nämlich der Arbeitsverwaltung - zu tragen wären. Es muss der Stand wieder erreicht werden, den wir schon einmal hatten.

Es bestehen weitere Möglichkeiten, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Integrationsfirmen zu fördern. Da kommen weitere Rechtskreise in Betracht. Ich fange an mit dem SGB XII im Bereich der aktivierenden Leistungen. Hier gibt es aber kaum ein Engagement der Kommunen, die verstehen das als Kann-Leistung, obwohl sie langfristig die Personen in der Verantwortung haben. Anscheinend wird eher der Verbleib in der Grundsicherung hingenommen, als durch geeignete Maßnahmen Bewegungsmöglichkeiten für den betroffenen Personenkreis zu erschließen. Einige Kommunen, die hier anders verfahren, haben beachtliche Ergebnisse vor zu weisen.

Im SGB II haben Sie – Bundesregierung und Arbeitsagentur - die Einführung des § 16a hinbekommen, um den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen in den Fokus zu rücken. Das muss ich einmal ausdrücklich loben, Damit kann man sehr viel gestalten und erreichen, vor allem mit dem Instrument der entfristeten Förderung. In der anvisierten Personengruppe finden sich auch sehr viele Menschen mit Behinderungen wieder. Da meine ich, könnten auch Werkstatt-Träger gute Angebote entwickeln und realisieren.

Der letzte Rechtskreis, den ich ansprechen möchte, ist die Eingliederungshilfe. Diese ist einer der wesentlichen Nutznießer, wenn Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Hier brauchen wir im Mitteleinsatz deutlich mehr Flexibilität und Beweglichkeit. In einigen Bundesländern werden hier bereits Konzepte entwickelt und auch Modelle erprobt, in denen Mittel der Eingliederungshilfe zur Förderung des Eintritts in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Die ersten Kosten-Nutzen-Analysen sind bereits sehr positiv. Da lassen sich weitere erhebliche Potenziale erschließen.

Die Übergänge von der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind nicht einfach zu erreichen und in der Mehrzahl der Fälle auch unrealistisch. Die Vermeidung von Werkstatt-Zugängen und auch der Wechsel in reguläre Beschäftigung sind leichter und effektiver zu gestalten, wenn die Arbeitsplätze näher im Umfeld der Werkstatt für behinderte Menschen organisiert sind. Dann wäre die Werkstatt nicht mehr nur Werkstatt im klassischen Sinne, sondern sie würde sich zu einem Systemanbieter mit vielfältigen Angeboten entwickeln. In Kooperation mit Fachdiensten und Integrationsfirmen lässt sich die Durchlässigkeit besser organisiert und es kann und den Bedürfnissen der behinderten Menschen nach vielfältigeren Beschäftigungsangeboten besser entsprochen werden. Darin liegt die Zukunft – wesentliche Voraussetzung ist hier eine Reform der Werkstättenverordnung und die Flexibilisierung der Finanzierungsinstrumente.

Danke schön.

Klaus Peter Lohest Leiter der Abteilung Soziales im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz

Frage an Herrn Lohest: Als nächstes Herr Klaus Peter Lohest, Abteilungsleiter im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz. Das Land Rheinland-Pfalz erprobt gerade das Modell Persönliches Budget für Arbeit. Welches Fazit können Sie ziehen?

Ich beginne mit einem Zitat eines Menschen, der das Persönliche Budget für Arbeit hat. Er arbeitet in einer Firma für Blechtechnologie und sagt: „Die Arbeit gefällt mir gut, die Mitarbeiter sind hilfsbereit und ich habe das Gefühl, das meine Arbeit geschätzt wird. Mein Tätigkeitsfeld ist umfangreich, ich führe aus: Schutzgasschweißen, bohren, ich fertige Teile zum Versand und verpacke, etc. Ab 2006 wurde ich als Mitarbeiter übernommen, so verdiene ich mehr Geld, denn mein Ziel ist eine eigene Wohnung. Es ist ein schönes Gefühl, in freier Wirtschaft zu arbeiten.“

Soweit ein Budgetnehmer. Rheinland-Pfalz ist Musterland für Budgets, wir haben 1998 damit in der Eingliederungshilfe begonnen und haben bisher über 2.400 Persönliche Budgets. Wir haben Budgets eingeführt, weil wir Teilhabe, Gleichstellung und Selbstbestimmung ermöglichen wollen.

Bei unserem neuen Budget, dem Budget für Arbeit ist zentral, dass Mittel der Eingliederungshilfe für die Finanzierung des Nachteilsausgleichs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwandt werden. Der Arbeitgeber zahlt 30 % des Bruttolohnes, weil wir davon

ausgehen, dass die Menschen aus den Werkstätten eine Arbeitsfähigkeit von 30 % haben. Das Integrationsamt und die örtlichen und überörtlichen Sozialhilfeträger zahlen den Rest. Wir haben in der Sozialhilfe noch eine geteilte Zuständigkeit. Ambulante Leistungen zahlt ausschließlich der örtliche Sozialhilfeträger, teilstationäre und stationäre je zur Hälfte der örtliche und überörtliche Sozialhilfeträger. Das stellen wir 2010 um, dann wird die Sozialhilfe bis auf ganz wenige Ausnahmen kommunalisiert. Die rechtliche Basis für das „Budget für Arbeit“ ist das SGB XII. Das gibt dem überörtlichen Träger die Möglichkeit, zu den Leistungen beizutragen.

Es ist eine personenzentrierte Leistung, weil sie am Einzelnen und seinen Gegebenheiten anknüpft. Die Vorteile für die Budgetnehmer: Sie haben einen Arbeitnehmerstatus, sie sind im Betrieb, sie erhalten einen Tariflohn, sie sind sozialversichert, bis auf die Ausnahme bei der Arbeitslosenversicherung. Auch der Sozialhilfeträger hat Vorteile, weil es ein Modell ist, das nicht Mehrausgaben verursacht. Wir verzeichnen sogar eine leichte Minderausgabe bei der Eingliederungshilfe. Wir haben in fünf Kommunen über 40 Persönliche Budget-Empfängerinnen und Empfänger und erwarten noch weitere, nachdem das Budget inzwischen landesweit eingeführt ist. Was wir dringend brauchen – nicht nur für diesen Bereich – ist ein nachhaltiges, dauerhaftes Finanzierungssystem außerhalb der Ausgleichsabgabe. Die Ausgleichsabgabe ist endlich. Auch wir können das nicht in dem Maße fördern, wie wir es tun. Deshalb muss auf Bundesebene eine Lösung gefunden werden, die analog des SGB II, § 16a eine dauerhafte Finanzierung für einen Nachteilsausgleich zulässt.

Stephan Hirsch Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Ich begrüße Herrn Hirsch: Welche Anstrengungen unternehmen Werkstätten für behinderte Menschen? Ist nach der Berufsbildung Schluss mit Möglichkeiten der Weiterbildung? Sie fordern die Loslösung der Eingliederungshilfe von Einrichtungen. Was versprechen Sie sich davon?

Vor einiger Zeit habe ich eine Besuchergruppe durch eine unserer Werkstätten geführt. Nachdem wir uns über die Eingliederungsplanung, die Interessenvertretung, die Möglichkeiten der beruflichen Bildung und Förderung informiert hatten, wurden wir von dem Werkstattrat durch die verschiedenen Arbeitsbereiche geführt. Aus der Gruppe heraus fragte mich eine Dame, wie wir denn die Menschen mit geistigen Behinderungen, körperlichen Beeinträchtigungen und psychischen Erkrankungen nennen würden, die innerhalb der Werkstatt tätig sind? Etwas irritiert bat ich daraufhin diese Dame, die Frage nochmals an einen Beschäftigten mit Down Syndrom selbst zu richten. Dessen Antwort, meine Damen und Herren, war prompt: Ich? Aber ich bin doch Schreiner!

Ich frage Sie, ist das nicht ein beeindruckendes Beispiel von Selbstwert, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit? Sind es nicht gerade diese Aspekte, die Menschen zu Persönlichkeiten machen. Persönlichkeiten, die stark genug sind, sich trotz eines Handicaps jeden Tag den Herausforderungen und Belastungen der Arbeitswelt zu stellen.

Deshalb freue ich mich, dass ich Ihnen heute hier die Normalität der 260.000 behinderten Menschen aufzeigen kann, die in unseren Werkstätten beschäftigt sind. Selbst wenn Sie das vielleicht bislang nicht so gesehen haben. In den 2000 Werkstätten in Deutschland finden Sie keine andere Arbeitswelt als die, die Sie alle tagtäglich in Ihrem Umfeld, in den Erwerbsbetrieben erleben. Die Arbeiten und Arbeitsangebote unterscheiden sich nicht von denen des sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkts.

Wir arbeiten mit den gleichen Werkzeugen!

Wir „be-arbeiten“ die gleichen Werkstoffe!

Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Hygienevorschriften. Die Schlingpflanzen aus dem Dschungel der arbeitsschutzrechtlichen Verordnungen müssen auch von den behinderten Mitarbeitern beachtet werden. Mitarbeitervertretung, Fort- und Weiterbildung Jobrotation und Arbeitsplatzanalyse fordern unsere Beschäftigten ebenso heraus, wie jede andere Belegschaft.

Und doch gibt es Unterschiede! Unterschiede in der Art und Weise, wie wir die behinderten Menschen für ihre Arbeit anleiten. Unterschiede in der Organisation von berufsfördernden und berufsbildenden Angeboten. Unterschiede in der Bewertung dessen, was als erfolgreich anzusehen ist: Arbeitsleistung oder Entwicklung der Persönlichkeit.

Sie fragen nach Fort- und Weiterbildung in unseren Werkstätten. Im Jahr 2005 gab es nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit rund 17.885 neue Teilnehmer im Berufsbildungsbereich. Zum Vergleich: Laut Statistischen Bundesamt begannen 14.060 neue Azubis im Öffentlichen Dienst ihre berufliche Qualifizierung. Während der Öffentliche Dienst für seine gesellschaftliche Verantwortung gelobt wird, wird den Teilnehmern im Berufsbildungsbereich noch immer ein qualifizierter Abschluss verwehrt. Und das obwohl sie durch Meister, durch Gesellen mit Ausbildereignungsprüfung, durch Fachkräfte mit 800-stündiger sonderpädagogischer Zusatzqualifizierung, durch Sozialpädagogen und nach Rahmenlehrplänen unterrichtet werden. Wir fordern deshalb die Aufhebung dieser strukturellen Diskriminierung aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung. Auch das ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Was weniger selbstverständlich ist, davon können Sie sich auf unseren Internetseiten überzeugen. Dort finden Sie Lehr- und Lernmaterialien aus Werkstätten für alle Bereichen und Belange der täglichen Arbeit. Bis gestern Abend sind aus dieser Datenbank 398.669 Dokumente abgefragt worden. Ich lade Sie ein, sich auf unserer jährlichen Werkstätten:Messe in Nürnberg praktisch davon zu überzeugen, wie reichhaltig das Angebot an berufsbildenden Maßnahmen ist.

Herr Hüppe selbst hat sich im vergangenen Jahr ein Bild davon machen können, warum wir sicher sind, dass auch schwerst-mehrfachbehinderte Menschen berufliche Fertigkeiten entwickeln können. Eine Entwicklung übrigens, die ihnen nicht einmal engste Angehörige zugetraut hätten. Auch für die heute so fokussierten Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifizieren unsere Werkstätten. Die Palette ist dabei so bunt, wie die Angebote der Regelausbildung. Leider ist es aber nicht immer gestattet, die Maßnahmen auch außer Haus in Erwerbsbetrieben zu organisieren. Das hängt dann von der Zustimmung der zuständigen Arbeitsagentur ab.

Und dann sind da noch die dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplätze in Erwerbsbetrieben. 3.500 behinderte Menschen sind derzeit darauf beschäftigt. Jedoch gibt es trotz unserer Forderungen hierfür noch immer keine Rechtsgrundlage. So gibt es viele Ecken und Kanten. Ich habe Sie Ihnen in einer Stellungnahme zusammengefasst, die Ihnen Herr Hüppe im Nachgang der Veranstaltung übersenden wird. Diese zu schleifen, zu glätten und im Sinne behinderter Menschen gangbar zu machen, das verstehen wir unter Zukunft der Arbeit.

Das, sehr verehrte Damen und Herren, sind angepasste und bedarfsgerechte Voraussetzungen für die Teilhabe eines Bevölkerungsteils, der wahrscheinlich zeitlebens nicht aus eigener Kraft seinen Lebensunterhalt alleine bestreiten kann. Das sind die Leistungen, die in einer Werkstatt erbracht werden, um Übergänge in Erwerbsbetriebe zu realisieren: Beistand, Unterstützung, Persönlichkeitsförderung.

Deshalb meine Damen und Herren ist es falsch, ausschließlich den ersten Arbeitsmarkt heilig zu sprechen. Es ist falsch eine arbeitsmarktpolitische Diskussion zu führen und einen

zweiten vielleicht sogar dritten Arbeitsmarkt inklusive unserer Werkstätten zu negieren. Zu viele Menschen haben schon heute auf dem sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt keine Chance. Jugendliche ohne Schulabschluss, Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose. Es ist falsch, diesen Menschen das Angebot unserer Werkstätten vorzuenthalten, weil Politik und Verwaltung nur Schwarz oder Weiß kennen. Weil es nur Entweder Oder geben darf.

Unsere Gesellschaft braucht kreative Lösungen. Wir brauchen eine bunte Arbeitsmarktpolitik. Einigkeit in Vielfalt. Unsere Werkstätten voll von solch bunter Vielfalt. Unser Ziel heißt: Gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen in diesem Land. Dazu braucht es die Kraft aller Beteiligten.

Deshalb bitte ich Sie – nein ich fordere Sie auf – setzen Sie sich dafür ein, damit in unserem Land Werkstätten weiterhin ihren Anteil an der Teilhabe am Arbeitsleben erbringen können. Helfen Sie mit, eine Arbeitsmarktpolitik zu gestalten, die auch diejenigen nicht vergisst, die nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder von der Erwerbswirtschaft gebraucht werden, aber trotzdem lernen und arbeiten wollen. Denn Schreiner sind auch in einer Werkstatt für behinderte Menschen glücklich.

Dr. Fritz Baur Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger

Als nächstes Dr. Baur, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger. Sie haben ein Papier herausgegeben und kritisieren die Schulen, dass dort nicht genügend Bezug zum allgemeinen Arbeitsmarkt hergestellt wird und die Arbeitsagentur, dass keine individuelle Berufsberatung stattfindet. Erläutern sie bitte die Kritik.

Ja, man muss sich dem Thema unterschiedlich nähern. Zunächst Rechtsgesichtspunkte: Ich denke, dass das Rechtssystem um die Werkstatt für behinderte Menschen, nicht mehr kompatibel ist mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zahlen wurden bereits gesagt, sie übertreffen die Prognosen in den Rehabilitationseinrichtungen generell. Im Moment ist dies nicht zu ändern. Die Zahl der Werkstattplätze steigt an, wir laufen dem Bedarf hinterher. Was stimmt nicht an dem System? Das System ist gemeinsam so gewollt und vom Gesetzgeber und der Verwaltung so aufgebaut worden. Daher ist jede Kritik auch eine Selbstkritik, ich meine mich auch selber hier.

Wir haben den Bereich: Was passiert nach der Schule? Was machen wir an der Schnittstelle Schule/Werkstatt? Die Rechtsregelungen sagen, dass die Schulen ihre Schüler in Werkstätten integrieren sollen. Dies generell zu durchbrechen, ist schwierig. Wie kriege ich die Schüler auf den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt? Es gibt hier teilweise unüberwindbare Hindernisse. Jeder Einzelfall ist ein Erfolg. Aber das Thema prinzipiell angehen, können wir nicht. Alle wollen integrieren, dies ist aber nicht vollstreckbar.

Das dritte: Es gibt einen großen Strom vom allgemeinen Arbeitsmarkt in die Werkstätten. Warum ist das so? In der Werkstatt gibt es einen garantierten Arbeitsplatz. Arbeitsplatzverlust ist sonst ein Risiko für viele. Der Fahrdienst wurde bereits angesprochen. Die EU [Erwerbsunfähigkeits]-Rente ist ein Riesenhemmnis. Wenn ich eine Rente in der Werkstatt habe, überlege ich genau, ob ich auf den freien Markt will. Das ist ein Riesenhindernis, wird aber tabuisiert. Da muss man ran, an das Thema. Die Rentenbeiträge in der Werkstatt betragen etwas weniger als der Durchschnittsverdienst, das kann niemand in untertariflichen Bereichen erreichen. Wenn ich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehe, habe ich weniger Rente. Das alles zusammen ist die Erfahrung. Jeder bewegt sich in seinem System so gut wie möglich. Ich meine, wir müssen da ran, offen reden und Hindernisse

beseitigen, die alle aus den 70er Jahren stammen. Die müssen kompatibel werden. Ich denke, wir müssen darüber reden und das Thema richtig anfassen. Danke.

Klaus Oks Bereichsleiter Aktive Arbeitsmarktförderung der Bundesagentur für Arbeit

Praktische Fragen sind wichtig, darüber reden wir noch. Ich begrüße Herrn Oks. Wie stehen Sie als Vertreter der Bundesagentur für Arbeit zu der Kritik?

Vielen Dank. Es wurden Vorwürfe zu unterschiedlichen Bereichen genannt. Ich will mich auf den Einstieg in die Werkstatt für behinderte Menschen beschränken und insbesondere auf den Aspekt der Berufsberatung eingehen. Es wurde gesagt, dass die Qualität nicht vorhanden ist, um behinderte Menschen richtig vorzubereiten.

Das will ich so nicht stehen lassen. Im Bereich der Förderschulen führen wir in großem Umfang Beratungen für die Schüler und Eltern durch. Mit jedem behinderten Jugendlichen werden mehrere Gespräche geführt und in fast allen Fällen zur Unterstützung der Entscheidung Fachgutachten eingeholt. Erst dann wird entschieden, ob für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeits- oder Ausbildungsmarkt ausreichend Chancen bestehen, ob eine berufsvorbereitende Maßnahme erforderlich ist oder die Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen die beste Lösung ist. Es handelt sich hierbei immer um Prognosen, die nicht einfach vorzunehmen sind. Teilweise unterstützen der Wunsch der Eltern und der Besuch von Praktika in den WfbM während der Schulzeit die Tendenz zur Aufnahme in eine Werkstatt.

Wir sehen auch, dass sich ein Teil der Jugendlichen im Grenzbereich bewegt. Von vornherein ist auch mit den Fachgutachten nicht immer eindeutig zu entscheiden, ob der Fall besser in einer Werkstatt oder in einem anderen Bereich integriert werden kann. Für diese Grenzfälle sehen wir die Möglichkeit vor, durch eine Clearing-Maßnahme im Vorfeld der Werkstatt die Eignung der Jugendlichen genauer zu klären. In Abstimmung mit den Ländern und dem BMAS konzipiert die BA gerade diese Maßnahmen. Wir werden damit im Jahr 2008 starten. Jugendliche, bei denen unsicher ist, ob sie eine Ausbildung oder Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können, werden in den Vorschaltmaßnahmen getestet. Immer, wenn die Chance der Integration außerhalb der Werkstatt erkennbar ist, soll diese Variante den Vorrang haben. Damit sehen wir die Möglichkeit, bisher unklare Fälle nicht erst in die Werkstatt gehen zu lassen.

Für die Vermittlung aus der Werkstatt heraus stehen die speziellen Teams der Agentur zur Verfügung. Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen wir, wenn Wunsch und Eignung des Betroffenen erkennbar vorhanden ist.

Ich möchte noch auf eine Frage eingehen, die die Eingliederungszuschüsse betraf. Es wurde gesagt, diese wurden von der Bundesagentur herunter gefahren. Eine Anmerkung zur Richtigstellung: Wir haben in den Jahren bis 2004 (vor der Trennung von SGB II und SGB III) für Eingliederungszuschüsse etwas über 200 Millionen Euro pro Jahr ausgegeben. Nach der Trennung in die Rechtskreise sind im Haushalt für 2007 144 Millionen Euro Eingliederungszuschüsse für Schwerbehinderte bei den Agenturen für Arbeit und 50 Millionen für Schwerbehinderte aus dem Rechtskreis SGB II vorgesehen. Für beide Rechtskreise sind damit fast die gleichen Mittel wie vor der Rechtsänderung eingeplant. Wir gehen davon aus, dass die geplanten Mittel wegen des starken Rückgangs an arbeitslosen Schwerbehinderten nicht vollständig ausgegeben werden.

Häufig wird nur auf die 144 Millionen Euro aus dem Bereich der Bundesagentur für Arbeit geschaut. Der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten, die bei den Agenturen für Arbeit

betreut werden, ist deutlich geringer geworden. Für diese Personen wurde die Förderung für diesen Personenkreis nicht reduziert. Für die Schwerbehinderten im Rechtskreis SGB II ist die Förderung von 20 Millionen Euro im Jahr 2005 auf 50 Millionen Euro in 2007 angestiegen. In Kürze wird voraussichtlich das Niveau der Vergangenheit erreicht sein.

Erika Huxhold Leiterin der Abteilung Belange behinderter Menschen, Rehabilitation, Sozialhilfe und Soziale Integration im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Danke schön. Ich begrüße Frau Huxhold, Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wir haben schon mehrere Instrumente angesprochen. An Sie drei Fragen: Wie sieht es mit der Einführung der unterstützten Beschäftigung aus, welches Potenzial denken sie hat das persönliche Budget und wie stehen Sie zur Weiterentwicklung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs?

Vielen Dank. Wir haben im Koalitionsvertrag mehr Beschäftigung für behinderte Menschen außerhalb der Werkstätten festgeschrieben. Dabei betrachten wir nicht nur den Weg aus der Werkstatt heraus. Wir haben auch die Initiative „Jobs ohne Barrieren“, mit der wir versuchen, so vielen behinderten Menschen wie möglich Möglichkeiten direkt auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Diese Initiative wird fortgesetzt und ergänzt durch das Programm „Job4000“. Genauere Infos hierüber können Sie im Netz erhalten.

Was die Unterstützte Beschäftigung angeht: Wir sind mit den Ländern und Verbänden im Gespräch, ob eine Unterstützte Beschäftigung als neuer Fördertatbestand eingeführt werden kann und eine Hilfe wäre für Personen, die mangels Alternativen auf dem ersten Arbeitsmarkt in eine Werkstatt kommen. Die Philosophie, betrieblich zu fördern, ist – glauben wir – ein richtiger Weg. Das Instrument kann zeitnah umgesetzt werden. Wir haben dazu positive Hinweise aus Studien. Wir sprechen noch mit den Ländern und Verbänden über die Förderdauer. Momentan ist im Konzept vorgesehen, dass sich die Dauer auf zwei Jahre erstreckt. Wir haben Hinweise, dass die Dauer nicht ausreicht. Da müssen wir überlegen, ob sie verlängert werden kann. Auch der Personenkreis könnte ausgeweitet werden, etwa auf Menschen, die eine Lernbehinderung und einen besonderen Unterstützungsbedarf haben. Das Instrument ist aus unserer Sicht sehr positiv.

Bezüglich der Zugänge zu den Werkstätten haben wir eine Studie in Auftrag gegeben. Wir erwarten Mitte des nächsten Jahres endgültige Ergebnisse. Wir haben gesehen, dass die Prognosen zu den Zugangszahlen in der Wirklichkeit bereits übertroffen worden sind. Viele Gründe können zwar vermutet werden, sind aber nicht valide. Die Studie soll feststellen, an welchen Schnittstellen wir ansetzen können, um mehr Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

Zum Persönlichen Budget: Dem messen wir hohe Bedeutung bei. In den Modellvorhaben hat sich auch gezeigt, dass auch da noch weitere Unterstützung, Information und Förderung nötig sind. Aber wir glauben, dass das Persönliche Budget auch durch die Beteiligung der Integrationsfachdienste sehr hilfreich sein kann. Wir sehen das Potenzial derzeit nicht ausgeschöpft und werden das Persönliche Budget nächstes Jahr durch weitere Strukturmaßnahmen verstärken.

Dr. Ralf Brauksiepe MdB Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Zuletzt nun Herr Dr. Brauksiepe. Die Teilhabe soll weiterentwickelt werden. Was kann die Politik dazu tun?

Ja, vielen Dank. In der Tat muss einer der letzte sein bei 13 Podiumsteilnehmern. Zunächst: die Grundvoraussetzung, Probleme zu lösen, ist Problembewusstsein. Eine Veranstaltung wie diese ist nötig, um das Problembewusstsein zu wecken. Sie können sicher sein, bei so einer Veranstaltung, wo so viele Menschen und der Fraktionsvorsitzende teilnehmen, wird so ein Beitrag geleistet. Dafür Herrn Hüppe nochmal Dank.

Wir sprachen vom Rückgang von 18 % der Arbeitslosigkeit, das sind die älteren Zahlen. Bei Menschen mit Behinderungen haben wir einen Rückgang von 9,8 %. Da heißt es ist eine Menge erreicht, aber es besteht eben auch ein unterdurchschnittlicher Rückgang. Wir haben uns in der großen Koalition vorgenommen, nachdem die Wirtschaft an Fahrt gewinnt, uns verstärkt den großen Problemen auf dem Arbeitsmarkt zuzuwenden. Dies ist nicht nur eine Frage der Personen. Auch Regionen müssen gefördert werden. Aber hier geht es um die Personen, wo wir bisher noch nicht so erfolgreich waren. Der Rückgang der Eingliederungszuschüsse, das war von keinem politisch gewollt. Daher ist es nötig, dass wir das jetzt wieder verbessern. Dann haben wir verabschiedet als wichtige Maßnahme das 2. SGB II – Änderungsgesetz, wo es um die Vermittlung von Menschen mit großen Vermittlungshemmnissen geht. Lohnkostenzuschüsse bis zu 75 % sind da vorgesehen. Und auch im nächsten Jahr werden nach dem SGB IX Arbeitsplätze gefördert. Leider gibt es da beihilferechtliche Probleme auf europäischer Ebene und das Problem musste erst verhandelt werden, dann werden wir für Integrationsprojekte neue Möglichkeiten schaffen.

Die private Arbeitsvermittlung, die wollen wir neben der Agentur weiter haben. Wir sehen deren Rolle nicht in erster Linie in der Vermittlung der Menschen, die das allein können. Wir wollen vor allem auch einen Anreiz schaffen, Menschen zu vermitteln, wo es etwas schwieriger ist. Daher haben wir da Anreize für eine Vermittlung geschaffen. Zu den 2.000 Euro Honorar legen wir 500 Euro drauf für die Vermittlung, wenn es den bestimmten Personenkreis betrifft.

Zu den Übergängen von Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Da ist wichtig, dass es die Durchlässigkeit gibt. Mit den Problemen hinsichtlich Rente, etc., damit müssen wir uns noch beschäftigen. Für uns ist entscheidend, wir brauchen den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt und wir brauchen die Werkstätten selbst, das ist ein wesentliches Element des Sozialstaats, dazu stehen wir, dass dazu auch öffentliches Geld in die Hand zu nehmen ist.

Fragenblock I

Hubert Hüppe MdB: Vielen Dank. Wir wollen die Diskussion nicht verkürzen, sondern schlagen vor, bis viertel vor drei zu verlängern. Wir werden aber auch die Pause nicht kürzen, denn auch Sie sollen sich austauschen können und wir werden dann das Schlusswort dementsprechend kürzen. Also weiter mit Frau Esser:

Rika Esser: Dann öffnen wir die Runde für die Diskussion. Ich sammle drei Fragen und leite die dann an das Podium.

Publikumsteilnehmer 1: Ich vertrete die psychisch Kranken. Wir führen im Auftrag des BMAS ein Umsetzungsprojekt durch und stellen fest, es wurde ja gesagt, nicht nur Menschen in großer Zahl werden in den Werkstätten für behinderte Menschen aufgenommen. Werkstätten für behinderte Menschen sind unverzichtbar, aber viele haben den Wunsch einen Arbeitsplatz außerhalb zu haben. Alle wissenschaftlichen Erkenntnisse zeigen: es gibt nichts integrativeres als einen Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt. Im Rahmen der Umsetzung machen wir die Erfahrung, wenn wir den individuellen Weg des Einzelnen gehen, brauchen wir konkrete Vereinbarungen an denen alle beteiligt sind. Das ist ein enormer Schritt. In Bielefeld alleine sind das 1.000 Menschen. Am Ende darf nicht nur die Aufnahme in die WfbM stehen. Das müssen wir verbreitern. Hier ist mehr Unabhängigkeit von Ausgleichszahlungen nötig. Wichtig ist das Prinzip: erst platzieren, dann qualifizieren. Das persönliche Budget enthält enorme Möglichkeiten und die große Tagung in Kassel demnächst wird sich damit beschäftigen. Als Mitglied des Bielefelder Ombudsrats weiß ich, viele Menschen mit Vermittlungshemmnissen müssen genauso von Hilfsmöglichkeiten profitieren. Man darf Gruppen nicht gegen rechnen. Wir brauchen alle Menschen, auch außerhalb der WfbM und wir müssen Hilfen anbieten für Menschen, die nicht in Versorgungssystemen sind. Danke.

Rika Esser: Psychisch behinderte Menschen haben eine steigende Bedeutung, haben sie konkrete Fragen an Jemandem im Podium?

Publikumsteilnehmer 2: Ist es möglich die unterstützte Beschäftigung unbefristet und ohne Ausschreibung und möglichst für alle Gruppen, die das können und wollen zu ermöglichen?
Frau Esser: An Frau Huxhold nehme ich an.

Publikumsteilnehmer 3: In Hardenburg in Rheinland-Pfalz, da wurde das Budget eingeführt. Wir haben vierzig Mitarbeiter und wollten in das Budget für Arbeit starten. Wir haben Praktika angeboten und Außenarbeitsplätze und haben zwei gefunden. Die waren ein paar Wochen da und stellten fest, das ist eine völlig andere Welt. Wir haben keinen Fahrdienst, das Arbeitskleidungsangebot ist auch anders. Eine Mutter riet der Tochter: Du bist doch dumm, da weiter zu arbeiten. Du kriegst doch später sonst die EU-Rente, das Zuhause-abgeholt werden, etc. Stattdessen musst Du jetzt Bus fahren. Ich knüpfe an das an, was Herr Göthling zu den Erfahrungen mit den Sonderbedingungen gesagt hat. Die führen nicht dazu, dass Menschen, die länger in einer WfbM tätig waren, den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt machen. Meine Frage an die Mitglieder des Bundestages: gibt es Überlegungen die Sonderbedingungen restriktiver zu gestalten. Ich halte das für notwendig, wie auch die neuen Instrumente zum Beispiel das Budget für Arbeit.

Hubert Hüppe: Wir versuchen mehr als drei Fragen zu sammeln, müssen Sie aber bitten, sich bei den Fragen kürzer zu fassen.

Publikumsteilnehmer 4: Ich bin Geschäftsführer einer Lebenshilfe-Einrichtung. Wir haben eine Werkstatt, einen Reiterhof, eine Wäscherei, etc. Bedauerlich ist, dass wir zeitweise keine Übergänge in Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Dies liegt an der Infrastruktur von Nord-Brandenburg. Wir haben einen Übergang für drei Werkstattbeschäftigte hingekriegt gegen die Institutionen mit der Hilfe einer Kollegin vom brandenburgischen Arbeits- und Sozialministerium. Das war ein Alptraum. Bei einer 200ter Werkstatt waren es zwei Personen. Ich hoffe, wir überfordern die Ämter nicht, wenn wir das wiederholen. Zur Sozialversicherung und der Mitnahme der Ansprüche: ja, das wünschen wir uns. Herr Hirsch sagte es schon, auch wenn wir die rote Karte kennen. Dies ist bisher nicht vorgesehen für Maßnahmen außerhalb von Werkstätten, das hat mich nachdenklich gemacht. Ich hoffe das BMAS überdenkt das nochmal, Frau Huxhold? Immer dieses hin und her von Verantwortlichkeiten, so wird das nicht gelingen.

Publikumsteilnehmer 5: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass, wenn gehörlose Menschen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben wollen, gehen sie zur Agentur, zur Arbeitsvermittlung und stoßen da auf Probleme, die sich immer sehr gleichen. Gehörlose haben dann, da werden sie verpflichtet, Nachweise zu erbringen. Sie haben aber immer Kommunikationsprobleme. Da besteht bei der Kontaktaufnahme das Problem und ein weiteres Problem das ist nicht nur bei den Agenturen, sondern auch bei den Jobcentern, da kann man sich nur telefonisch melden. Gehörlose haben nicht die Möglichkeit nicht, sich telefonisch zu melden. Da gibt es eine extreme Lücke im System. Da gibt es keine zufriedenstellende Möglichkeit für Menschen mit einer Gehörlosigkeit. Wenn Eintritt gefunden worden ist, dann geht es. Nur: eine zeitnahe Komm-Möglichkeit ist oftmals schwierig herzustellen. In Berlin sind 70 – 80 % der gehörlosen Arbeitnehmer arbeitslos. Die Zahl passt auch für ganz Deutschland ungefähr. Das sind auch jüngere Arbeitnehmer, die arbeitsfähig sind und eine Ausbildung haben. Aber die stoßen immer auf Kontaktschwierigkeiten, die abgebaut werden müssen. Vielen Dank.

Publikumsteilnehmer 6: Guten Tag, ich bin von Autismus Deutschland, ich bin auch eine betroffene Mutter. Ich möchte Herrn Oks fragen. Ich will mich gegen die Aussage wehren, es wäre immer der Wunsch der Eltern, die Jugendlichen in der Werkstatt für behinderte Menschen unterzubringen. Wenn junge Menschen mit handicap ein bis zwei Jahre daheim rumhängen, wenn die Agentur nicht in der Lage ist, die Menschen zu vermitteln, dass die Eltern dann aus der Not heraus eine Zusage geben, dass diese Menschen in die WfbM integriert werden, das kann es nicht sein.

Hubert Hüppe MdB: Vielen Dank. Wir wollen die Diskussion nicht verkürzen. Ich schlage vor, die Diskussion bis viertel vor drei zu verlängern. Wir werden aber auch die Pause nicht kürzen, denn auch Sie sollen sich austauschen können und wir werden dann das Schlusswort dementsprechend kürzen. Also weiter mit Frau Esser.

Publikumsteilnehmer 7: Ich arbeite als selbständiger Rechtsanwalt in Berlin und bin auch Nutznießer einer Arbeitsassistentin. Ich habe zwei Fragen: ich würde mir eine stärkere Regelung wünschen hinsichtlich des rechtlichen Verhältnisses von persönlicher Assistenz und Nutzer. Wir hatten schon Prozesse vor dem Arbeitsgericht, wo alle fragend waren. Es war ein mündlicher Arbeitsvertrag geschlossen, aber das Integrationsamt hat irgendwann gesagt, wir finanzieren das nicht mehr. Aber die Assistentin sagte, wir haben einen Arbeitsvertrag geschlossen, damit ist Lohnverpflichtung da. Da will ich die Politik sensibilisieren, da nachzujustieren. Die zweite Frage betrifft den beschworenen Systemwechsel, der nicht stattfinden soll. Die WfbM sollen nicht abgeschafft werden, aber wir haben das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, etc. Da stellt sich schon die Frage, inwieweit das Lohngleichheitsprinzip mit den Entgelten in den Werkstätten vereinbar ist. Das ist ein Problem und es könnte mal jemand auf die Idee kommen, die Frage rechtlich klären zu lassen. Da wäre es gut, wenn der Gesetzgeber sich vorher Gedanken macht. Ein Modell das zu umgehen, ist in der Tat das Budget aus Rheinland-Pfalz.

Publikumsteilnehmer 8: Ich möchte Herrn Hirsch fragen, zu den Werkstätten, ob 189 Euro ein Lebensunterhalt sind. Die werden dort verdient.

Publikumsteilnehmer 9: Eine Fragestellung: In den 70ern hat die italienische Regierung die Psychiatrien geschlossen. Die Menschen waren auf den Plätzen. Ich bin langsam auf der Idee, zu sagen, machen sie die WfbM dicht, die Beschäftigten stünden dann auf der Straße und wir sagen Beschäftigungspflicht in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts gesetzlich verankern. Erst dann werdet Ihr, die Ihr so kritisch mit den WfbM umgeht, das Problem lösen. Nämlich so, dass die Wirtschaft gezwungen wird, diese Menschen in den Betrieben zu beschäftigen. Das wäre der richtige Paradigmenwechsel gegenüber 1974. Dazu möchte ich eine Stellungnahme hören, denn zur Zeit behindern wir uns selbst. Wir

haben keinen Beschäftigungszwang in Betrieben für behinderte Menschen. Will die CDU das ändern? Danke.

Publikumsteilnehmer 10: Es macht mich traurig, wie Werkstätten um ihre Pfründe kämpfen. Es geht doch hier um Wahlmöglichkeiten, nicht darum, den Werkstätten was wegzunehmen. Ich bitte, zu schauen, wo man eine Weiterentwicklung machen kann. Was mich auch traurig macht, ist immer wieder dieses „behindert“, das ist eine Zuschreibung, die Menschen mit Beeinträchtigungen empfinden sich selten als behindert. Meine Frage bezieht sich auf psychologische Gutachten für Schüler der Sonderschule. Wenn wir das Gutachten machen lassen, selbst wenn der vorher lange Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat – das ist schwierig, wie man damit umgeht. Und für die Familien wünsch ich mir eine Unterstützung bei der Umsetzung des persönlichen Budgets im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Publikumsteilnehmer 11: Eine Sache zur Breite des Feldes der Probleme: es wurde gesagt, einer der wichtigen Punkte auf dem Weg aus der WfbM in den Arbeitsmarkt ist, allein zur Arbeit zu fahren. Da beißt sich die Maus manchmal in den Schwanz. Es gibt in Deutschland bei den Verkehrsbetrieben eine Diskussion um die Umsetzung einer EU-Richtlinie, die hohe Sicherheitsstandards festschreibt zur Beförderung von Rollstühlen in Linienbussen. Da überlegen wir, wie kriegen wir sechs Rollstuhlfahrer mit. Die stehen jetzt am Bahnhof, kommen nicht mehr in die Werkstatt, weil die Busse nur noch einen Rollstuhl mitnehmen in Umsetzung der Richtlinie. Ich will nicht Mobilität gegen Sicherheit ausspielen. Aber hier zeigt sich, man muss beachten, wie man die Richtlinie umsetzt in deutsches Recht und wie kann man das machen.

Publikumsteilnehmer 11: Zum Gutachten zum Übergang für den Menschen mit Behinderungen. Da wäre es wichtig, das soziale Umfeld mit zu betrachten. Denn nur ein ärztliches Gutachten trifft nicht die Fähigkeiten eines Menschen. Dann wünsche ich mir, dass wir das Thema Schule mehr diskutieren. Ich wünschte mir hier viele Sonderschullehrer, die sich mit dem Thema Arbeit befassen und fähig sind, an Gesprächen der Eltern mit der Arbeitsagentur mit teilzunehmen. Mir gefällt auch nicht am Konzept, dass von Training gesprochen wird. Ein behinderter Mensch hat ein Recht auf Bildung. Die muss vorher geschehen, die berufliche Bildung muss vorher angeboten werden und nicht nur am speziellen Arbeitsplatz trainiert werden.

Publikumsteilnehmer 12: Ich bin Geschäftsführer einer Integrationsfirma. Es fehlen Fördermittel für die Einstellung von behinderten Personen.

Publikumsteilnehmer 13: Ich bin selber behindert und arbeite in einem Verein mit anderen Kollegen, die auch behindert sind in EU-Projekten. Wir wollen die Erfahrungen mit ins Arbeitsleben eingeben und frühzeitig Erfahrungen in Schulen bekannt machen. Was behindert Arbeit? Aus unserer Sicht gibt es viele Antworten aus der Diskussion heraus: 1. Angst, 2. Verantwortungslosigkeit. Auf Angst da stoßen wir bei Eltern, Schülern, Lehrern. Angst, was wird aus dem Kind, hat es eine Chance? Die Angst nehmen wir ernst, wir wollen Mut machen Ich denke, wir wissen kein Argument zu sagen: die Angst ist unnötig. Aber es gibt mutige Menschen, die sich finden müssen. Wie können Sie die, die den Mut haben und weiter geben wollen, wie würden sie die unterstützen in neue Strukturen bringen? Das System der Verantwortungslosigkeit: Ich sehe junge Menschen, die sich nicht als behindert empfinden, ohne Schwerbehindertenausweis, die sehen sich nicht so. Immer mehr kommen in die Sondersysteme. Da ist Verantwortung gefragt. Die Ausgrenzung besteht darin, dass die Menschen die behindert werden, die angeblich eine schwierige Erziehung hatten, die werden aussortiert und sollen in Werkstätten. Das nimmt denen die Förderung. Das führt zu einem System das alle hoffentlich nicht wollen.

Publikumsteilnehmer 14: Ich knüpfe an den Beitrag der Mutter des Kindes mit Autismus an. Wir haben uns vor drei Jahren auf solche Menschen spezialisiert. Vier Werke wollten zusammenarbeiten. Wir haben die Arbeit trotz Widerstandes aufgenommen. Hauptargument der Agentur für Arbeit: es gibt wenig Kenntnisse über die Behinderungsart und Menschen mit Autismus können eh nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Meine Frage lautet: Hat sich die Aussage geändert, ist das nur speziell in Hessen so?

Publikumsteilnehmer 15: Ich bin 60 Jahre alt, arbeite in einer Werkstatt für behinderte Menschen und frage: Ältere Menschen mit Behinderungen in einer Werkstatt, wird da weiter eine Förderung gemacht. Können die Arbeiten da so sein, dass wir nicht immer nur Kaugummi einpacken müssen?

Publikumsteilnehmer 16: Hier wird nur von Werkstätten geredet. Das Beispiel von Herrn Schöneich zeigt, dass Arbeitgeber das Vorurteil abbauen können, dass Behinderte nur schlecht beziehungsweise nach Paragraphen arbeiten können. Die Politik muss mehr tun, damit die positiven Beispiele mal aufkommen, dann haben wir mehr erreicht.

Publikumsteilnehmer 17: Ich möchte meinen Vorredner unterstützen. Aus unserem Kreis kann man sagen, dass die Werkstatt nicht die geeignetste Stelle ist. Viele behinderte Menschen sind hochqualifiziert, haben manchmal schwankende Leistungen. Bei Werkstätten darf es nicht „alles oder nichts“ geben. Auch Zuverdienstarbeitsplätze in dem Bereich sind sinnvoll. Auch im Selbsthilfeverband kann beraten und begleitet werden. Dort sind Experten aus eigener Erfahrung. Hier gibt es Möglichkeiten, Arbeitsplätze zu schaffen. Wir haben aber nicht das Geld, die Menschen zu bezahlen. Viel wird nur ehrenamtlich gemacht. Das ist schwer. Darauf will ich hinweisen, danke.

Publikumsteilnehmer 18: Ich habe die Realschule besucht und eine Ausbildung gemacht. Da war nicht einfach. Die Frage war für mich immer: machst Du das weiter oder gehst Du in die Werkstatt für behinderte Menschen. Ganz oder gar nicht war die Frage. Gut, ich will die Werkstatt nicht verteufeln. Für mich war immer der weg ganz oder keine Ausbildung machen und Kaugummi verpacken. Wenn man das nur kann ist das auch wichtig, dass man eine Beschäftigung hat. Für mich ist die Frage: wie ist das, wenn ich zu gut für die Werkstatt bin, was kann ich da machen? Das Jobcenter in Hamburg, wo ich arbeite, da haben die Leute mich auf die EU-Rente abgeschoben, ist das der richtige Weg? Danke.

Rika Esser: Ich habe vier Gebiete: 1. Frage der Kommunikation Gehörloser, 2. Gutachten, 3. Rückgang Fördermittel, 4. Umgang mit autistischen Menschen. Zunächst Herr Oks, bitte.

Klaus Oks: Danke. Zu den Gehörlosen, das dürfte kein Problem sein. Ich fordere Sie auf, in der Agentur die Dolmetscher einzufordern. Zunächst wird versucht, ohne Unterstützung zu kommunizieren. Wenn das nicht geht, dann gibt es einen Dolmetscher. Zum Erstkontakt per Telefon: Gut, das wird anders, sie können sich auch persönlich melden. Tun sie das. Natürlich ist der normale Weg der Telefonkontakt. Wer persönlich kommt, kann auch einen Termin kriegen. Dass zum Ersttermin kein Dolmetscher da ist, ist klar. Aber wenn zum Termin das kommuniziert wird, dass ein Dolmetscher gebraucht wird, geht das. Zum Aspekt der psychologischen Gutachten. Die Gutachten sind Entscheidungsgrundlage, aber nicht die einzige Information. Wir nehmen weitere Informationen hinzu. Bei den Jugendlichen aus Förderschulen wird ein Gesamtbeurteilungsbogen von den Lehrern der Schule erstellt. Mit Leistungen und sozialem Umfeld in Bayern gibt es zum Beispiel Versuche. Die waren sehr sinnvoll und hilfreich für die Beratung. Das soll für alle Länder geschaffen werden. Die Abstimmung läuft hier noch. Von unserer Seite wird es den Bundesländern vorgeschlagen. Die Signale hierfür sind positiv.

Rika Esser: Zu den Fördermitteln würde ich Frau Huxhold bitten.

Erika Huxhold: Ja, also, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe zurückgehen, ist richtig. Wir haben eine Beschreibung im Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente drin. Das hat mehrere Gründe: Es gibt mehr Betriebe, die beschäftigungspflichtig sind und Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Damit stagniert die Ausgleichsabgabe und geht zurück. In Bezug auf Integrationsfirmen muss überlegt werden, ob die Bundesländer Mittel kompensieren.

Klaus Oks: Zum Autismus: die allgemeine Aussage, es gebe keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt, kann ich nicht nachvollziehen. Das bitte ich mit der örtlichen Agentur noch zu klären, oder auch sich an uns nochmal direkt zu wenden. Das muss im Einzelfall entschieden werden. Zur Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen: der Wunsch der Eltern, der von mir genannt wurde, ist kein ausschließlicher Aspekt. Es gibt nur Fälle, wo der Wunsch von den Eltern genannt wird. Ich weiß, dass das nicht der Wunsch ist, weil sie es so wollen, sondern weil die Integration sonst so schwierig ist.

Rika Esser: Danke Herr Oks. Weiter bitte mit Frau Huxhold. Die Frage, was zum Ausbau der unterstützten Beschäftigung geplant ist und zum Persönlichen Budget für Arbeit, ob das flächendeckend eingeführt werden soll.

Erika Huxhold: Zum persönlichen Budget habe ich gehört, dass Beratungs- und Informationsunterstützung gefordert wird. Dazu ist zu sagen, dass wir durch die Informationsveranstaltungen und die wissenschaftliche Begleitung mehr Kenntnisse gewonnen haben, welche Infos gewünscht werden. Es werden Informationen bereitgestellt und wir unterstützen das Kompetenzzentrum beim Paritätischen Wohlfahrtsverband. Das werden wir nächstes Jahr verstärken. Das persönliche Budget, wie in Rheinland-Pfalz, sehen wir mit Interesse, halten das für einen kreativen Weg. Wir glauben aber, dass das Instrument der unterstützten Beschäftigung ein Persönliches Budget für Arbeit nicht erforderlich macht. Mit der unterstützten Beschäftigung schaffen wir einen konkreten Fördertatbestand, der vom Rehaträger finanziert wird und das Persönliche Budget für Arbeit nicht erforderlich macht. Es gibt ja auch vom Integrationsfachdienst für den Übergang von Personen, die in Werkstätten sind, die Möglichkeit, persönliche Budgets in Anspruch zu nehmen.

Zur unterstützten Beschäftigung zu den Teilpunkten fortlaufende Zahlungen, Erweiterung des Personenkreises, direkte Beauftragung der Integrationsfachdienste ohne Ausschreibung: da gibt es in allen Punkten noch keine Entscheidung. Wir sind in Gesprächen, aber noch nicht im Gespräch mit den Parlamentariern. Da wird noch ein Vorschlag mit den Gremien zu beraten sein. Es gibt da unterschiedliche Vorstellungen, aber noch keine Festlegungen.

Rika Esser: Gibt es einen Zeitplan?

Erika Huxhold: Das hängt davon ab, wie schnell der Bericht in den Gremien beraten wird. Wir hoffen, dass wir im Laufe des nächsten Jahres zur Umsetzung kommen.

Rika Esser: Dann leite ich zu Herrn Hüppe und Herrn Dr. Brauksiepe über. Da waren Fragen zur Arbeitsassistenten, zum persönlichen Budget und zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hubert Hüppe: Ich sehe unsere Funktion heute insbesondere auch darin zuzuhören, wo die wichtigsten praktischen Problemen aus Ihrer Sicht liegen. Ich muss zugeben: das rechtliche Problem bei der Arbeitsassistenz, das habe ich bisher nicht so gesehen, dass es da Probleme gibt. Ich nehme das mit. Das müssen wir prüfen, ob es da rechtlichen Handlungsbedarf gibt. Das gilt auch für die Aussagen zum Persönlichen Budget. Wir sind auch auf die Erkenntnisse der Bundesregierung angewiesen, wenn es darum geht, wie bestimmte Instrumente gewirkt haben. Und da hat es in den genannten Punkten bisher noch keine Gespräche zwischen dem Ministerium und unserer Fraktion gegeben. Zur unterstützten Beschäftigung haben wir bisher noch keine Festlegungen getroffen.

Was die WfbM angeht, den Punkt, diese zu schließen und die Betriebe zu zwingen, die Menschen zu beschäftigen, will ich klar sagen: mit diesem Gedanken tragen wir uns nicht. Es geht darum, die Stärkung der Teilhabe zu ermöglichen. Mehr Menschen sollen eine Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstätten zu haben. Das ist unser Ziel. Daher haben wir auch das 2. SGB II – Änderungsgesetz gemacht mit der Möglichkeit bis zu 75 % Lohnkostenzuschüsse zu leisten. Es geht darum, jedem das anzubieten, was für ihn am besten ist. Es ist falsch, wenn Menschen in Werkstätten unterfordert sind und nur dort sind, weil sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nichts finden. Aber Werkstätten sind für manche gut, für andere nicht und wir müssen für die, die nicht woanders beschäftigt werden können, ein Angebot schaffen. Die anderen müssen gefördert werden, daher bekennen wir uns zu mehr Möglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Aber es muss nicht zwanghaft so sein, dass Beschäftigung nur in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfindet.

Noch zu den Sonderschulen: derjenige, der wie ich sagt, es sollte inklusiver Unterricht stattfinden, der hat nichts gegen Sonderpädagogik. Die Frage ist, wo findet dieser Unterricht statt, in der Regelschule oder in der Sonderschule. Das ist entscheidend und nicht, dass es keine Unterstützung mehr geben soll. Das gemeinsame Leben und Lernen ist wichtig, da braucht man mehr Phantasie.

Dieses gemeinsame Leben muss auch im Arbeitsbereich stattfinden. Ich kenne ein Beispiel einer lernbehinderten Frau, die Assistenz leistet für eine körperbehinderte junge Frau und beide arbeiten gemeinsam mit nichtbehinderten Menschen. Das ist ein kleiner Mosaikstein. In der Berufsausbildung für den allgemeinen Arbeitsmarkt: es gibt über 1000 Sonderberufsbilder auf der einen Seite und auf der anderen Seite sinkt der Anteil der behinderten Jugendlichen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Was läuft da falsch?

Das Beispiel mit der Assistenz habe ich auch beim persönlichen Budget gehört. Da wurde gefragt, wenn ich ins Krankenhaus komme, wie läuft das weiter? Ich würde sie bitten, dass Sie das schriftlich schicken. Wir werden versuchen, eine Lösung zu finden. Bei den Verkehrsbetrieben sind wir dran. Klar muss sein, dass die Sicherheit für Rollstuhlfahrer in Bussen gegeben ist. Ich frage mich aber auch, warum da nur ein Rollstuhl stehen darf, aber fünf Kinderwagen stehen dürfen und man sich fragen, ob die nicht gefährdet sind? Hat man da vielleicht überreguliert?

Als letztes jetzt noch zu den Werkstätten: ein bisschen ist es falsch rübergekommen. Die Werkstätten sollen nicht alle weg. Man kann nicht sagen, alle raus, seht zu, wie ihr fertig werdet. Sondern: welches Netzwerk können wir schaffen, um die Menschen aufzufangen, welche Möglichkeiten gibt es da? Und ich sehe, wie beim oben genannten Beispiel in Ravensburg, wie die Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten können und nicht in der Werkstatt arbeiten. Das ist ein guter Gedanke, den man weiter verfolgen muss, nämlich den Gedanken wie wir mehr Arbeitsplätze außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen erreichen? Zu den Erwerbsminderungsrenten: Es wird immer gesagt, wenn wir die so kappen, dass es attraktiver ist, auch außerhalb der Werkstatt zu arbeiten,

dann entscheiden sich mehr für einen Platz außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen. Für mich ist die viel entscheidendere Frage: wie können wir die Menschen unterstützen und die nötige soziale Absicherung leisten, wenn sie außerhalb der Werkstatt arbeiten. Und daran arbeite ich auch in und außerhalb der Fraktion. Wir dürfen nicht nur über kurzfristige Eingliederungszuschüsse nachdenken. Wir müssen überlegen, wie man dauerhaft Unterstützung bieten kann, damit beispielsweise eine Integrationsfirma nicht nur drei Jahre Unterstützung hat, sondern vielleicht geringere Zuschüsse, aber dann langfristig.

Rika Esser: Jetzt bitte Herr Hirsch zur Bezahlung in der WfbM und zur Beschäftigung älterer Menschen mit Behinderung.

Stephan Hirsch: Das ist mit den Werkstätten wie bei der Deutschen Bahn, da läuft nicht immer alles rund. Aber grad heute beraten 200 Werkstattfachleute in Stuttgart, was wir tun können, um Perspektivwechsel umzusetzen. Das liegt nicht nur an den Werkstätten. Alle Beteiligten sind gefragt. Daher ist gut, dass das Podium hier so breit ist. Da sind Leistungserbringer und –Empfänger gefragt. Innerhalb der Werkstätten diskutieren wir das sehr ernst. Ein paar Beispiele, die haben sie alle in den Tagungsunterlagen. Wir haben mehrfach dargelegt, wie wir uns eine Weiterentwicklung vorstellen können, wie wir eine Vielfalt von Arbeitsangeboten in Werkstätten schaffen können. Aber bis heute haben wir den Tatbestand, dass die Außenarbeitsplätze keine Rechtsgrundlage haben. Die fordern wir bis heute ein. Auch, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht nur zwei Jahre qualifiziert werden, sondern drei Jahre, wie andere auch. Zu den Arbeitsangeboten: Die Arbeitspsychologie hat festgestellt, dass stumpfe Arbeiten dumm machen. Ich setze mich dafür ein, dass wir viele Arbeitsangebote anbieten. Das ist nicht immer einfach. Die infrastrukturellen Gegebenheiten müssen stimmen. Und nicht alles, was zum Beispiel in der Autoindustrie an Arbeit zergliedert wird, entspricht dem. Da bin ich froh, was wir anbieten können. Zur Entlohnung, auch das kann man nicht stehen lassen. Die Frage des Arbeitnehmerverhältnisses können wir heute nicht klären und warum wir uns als Werkstätten ständig rechtfertigen müssen. Gestern kam mir ein Papier zur Hand, man müsse mehr in Werkstätten eingreifen. Daher weise ich darauf hin: Wir schaffen es, Menschen in Arbeit zu bringen, Ihr müsst uns nur langfristig machen lassen.

Rika Esser: Frau Hausmanns zu den Sonderbedingungen und Herr Miederer noch, bitte.

Sibylle Hausmanns: Ja, ich wollte aus meiner Sicht die Frage mit der Angst von Eltern aufgreifen. Eltern haben in der Tat Angst, ihre erwachsenen Kinder in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten. Ich vertrete einen Verband, der das macht. Eltern, die den Mut haben, deren Kinder das auch einfordern, „richtig“ zu arbeiten, haben Widerstand bei Behörden. Wir haben uns auch theoretisch auseinandergesetzt. Zum Vorrang der ambulanten Hilfen: Es gibt da kein Angebot, es gibt nur das Stationäre. Wir gucken, wie geht es mit einem ambulanten Angebot für diese Personen. Das Konzept der unterstützen Beschäftigung kommt dem entgegen, dass immer jemand entscheidet, wo der junge Mensch untergebracht wird. Davon müssen wir weg. Die Frage ist: Was traut sich der Mensch selber zu, wo will er hin? Das fordert der Paradigmenwechsel, dahin wo der Mensch hin will. Danke.

Rika Esser: Herr Miederer, wollen Sie zum beruflichen Training Stellung nehmen?

Karl-Heinz Miederer: Kurz: Ob die Bildung hinter dem Training zurückbleibt? Nein. Vier Tage die Woche sind Kunden im Praktikum, einen Tag gibt es Bildung. Im Betrieb ist viel Bildung. Es geht um den Austausch mit Kollegen. Bildung geschieht wegen der Ressourcen im Betrieb. Der umgekehrte Weg wäre: Erst qualifizieren, dann platzieren. Dieser Weg ist möglich, aber angesichts des Ziels, Behinderte in Arbeit zu bringen, ist es andersherum effektiver.

Hubert Hüppe: Danke. Wir schließen damit das Podium. Danke an die Teilnehmer, dass sie den langen Marathon durchhielten und an die Dolmetscher. Nun die Pause. Um 10 vor geht es weiter und vielen dank an Frau Esser und falls es untergegangen sein sollte, an die Damen, die heute die ganze Zeit über mitschreiben. Danke.

Themenblock II

Moderation Rebecca Maskos Journalistin bei Radio Bremen

Hallo, ich bin Rebecca Maskos. Ich bin aus Bremen, bin dort Redakteurin und habe nach dem Studium Erfahrungen mit Assistenz, Integration etc gemacht.

Wir beschäftigen uns im zweiten Teil des Kongresses mit Fragestellungen wie: Wie kommt es, dass die Arbeitslosigkeit bei behinderten Menschen nicht sinkt? Wie kommt es, dass Leute, die in Arbeit sind, die Arbeit aufgrund von Krankheit oder ähnlichem nicht behalten?

Frau Huxhold ist nicht mehr hier, sie hatte noch weitere Termine. Dafür sitzt jetzt Frau Schattat aus dem BMAS bei uns auf dem Podium. Jetzt wieder wie vorher: fünf Minuten Statements und dann die Diskussion, die so gegen 17 Uhr startet.

Barbara Vieweg Geschäftsführerin Interessenvertretung Selbstbestimmtes Leben in Deutschland e.V.

Wir fangen mit Frau Vieweg an. Frau Vieweg ist Philosophin und gibt uns einen Überblick über die Thematik. Wo sehen sie die Probleme bei der Vermittlung?

Heute Vormittag wurde viel darüber gesagt, wo die Probleme liegen und was für Beispiele richtungsweisend sind. Daher werde ich auf diese Frage nicht so prinzipiell eingehen, weil ich zu viel wiederholen würde.

Wenn klar ist, was sich ändern muss und es bereits schon viele positive Beispiele gibt, wieso ändert sich dann trotzdem so wenig?

Uns allen, aber auch den Verantwortlichen in den Agenturen und Ämtern fällt es schwer ambulant zu denken. Es muss vom behinderten Menschen her gedacht werden und nicht von der Leistung. Es gibt Instrumente, die die Aufgabe haben, behinderte Menschen in Arbeit zu bringen und auch dort zu halten. Es gibt Unterstützungsleistung wie beispielsweise Arbeitgeber-Zuschüsse. Aber diese sind rückläufig.

In den Agenturen und beim Arbeitgeber ist oft ein Sicherheitsdenken vorhanden. Nur wo Erfolg feststeht wird finanziert. Brauche ich dafür Förderung? Die Erfahrung zeigt: in der Form ist nicht weniger mehr, sondern wenn Fördermitteln nur kurzfristig gezahlt werden,

dann ist eine dauerhafte Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich. Wenn ich die Beispiele, die aufgrund zu geringerer Förderung negativ sind, als Maßstab nehme und sage das wirkt nicht, dann ist von Anfang an ein Problem da. Wir denken, es gibt die Möglichkeiten über drei Jahre hinweg zu fördern. Die behinderte Person kann sich einarbeiten, der Arbeitgeber sammelt Erfahrung. Wir denken, dass man einen Weg finden muss, das Zögern zu überwinden. Es gibt ja auch Beispiele, wo Förderhöhen ausgereizt werden.

Was kann man tun, damit Fallmanager, Mitarbeiter in Agenturen etc. in der Lage sind, Entscheidung zu treffen, die vom behinderten Menschen ausgeht. Vielleicht sollte man Experten zusammenbringen, die Beispiele erfolgreicher Integration sammeln und auswerten. Die aufzeigen welche Effekte erzielt worden sind und wie die Verbleibszahlen aussehen. Das sollte aufbereitet werden und den Agenturen zur Verfügung gestellt werden, kombiniert mit einem Entstauben der berufsbildnerischen Kenntnisse.

Der Arbeitsmarkt ändert sich von Jahr zu Jahr. Es ist wichtig, dass auch in den Agenturen die neuen Impulse aufgenommen werden, wenn sich die Technik entwickelt und es nicht mehr sinnvoll ist, Menschen in gewisse Berufe zu vermitteln. Es muss mehr Flexibilität in der Förderung und Vermittlung erreicht werden. Wir müssen überlegen, wie wir die Agenturen in die Lage versetzen können, solche Bescheide zu erstellen, die eine dauerhafte Eingliederung auf den Arbeitsmarkt gewährleistet.

Klaus Oks Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit

Gleich weiter mit Herrn Oks. Er ist Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit im Bereich des SGB III. Herr Oks beschäftigt sich mit Themen der Berufsberatung, Rehabilitation und aktiver Arbeitsförderung.

Sie haben gehört, dass es Probleme gibt, mit den wechselnden Mitarbeitern in den Agenturen. Das fehlen von Fachkenntnissen bei den Mitarbeitern wird von vielen Seiten bemängelt. Welche Probleme sehen sie? Wie könnte man das ändern?

Klaus Oks, Bereichsleiter für den Bereich Aktive Arbeitsförderung im Bereich des SGB III bei der Bundesagentur für Arbeit

Vielen Dank für die Möglichkeit auf die Fragen in dieser Form einzugehen. Ich möchte ihnen dazu die Sichtweise der BA darstellen.

Die Vorwürfe über das häufig wechselnde Personal und die Fachkompetenz der Mitarbeiter, sind zum Teil zutreffend. Dieses Problem ist u. a. durch die veränderte Rechtsgrundlage bei der Betreuung der schwerbehinderten Arbeitslosen entstanden. Seit Einführung des SGB II werden die Schwerbehinderten nicht mehr an einer Stelle in der Arbeitsagentur, sondern getrennt betreut. In der ersten Zeit der Arbeitslosigkeit während des Bezuges von ALG I sind die Agenturen für Arbeit und während des Bezuges von Arbeitslosengeld II die ARGEN oder zugelassen kommunalen Träger zuständig. Bei den Trägern der Grundsicherung mussten neue Mitarbeiter mit dieser Aufgabe betraut werden oder sogar ganz neu eingestellt werden. In dieser Situation waren leider Qualitätsverluste nicht ganz zu vermeiden. Das soll nicht so bleiben. Die BA hat das Ziel in den Agenturen und ARGEN der Anteil der befristeten Mitarbeiter zu reduzieren, um einen häufigen Wechsel der Ansprechpartner einzudämmen. Darüber hinaus qualifizieren wir die neu eingesetzten Mitarbeiter mit den erforderlichen Kompetenzen für eine sachgerechte Vermittlung.

Wir haben außerdem grundsätzliche Veränderungen auf den Weg gebracht um die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern. Zurzeit werden die Handlungsprogramme für Rehabilitation und Vermittlung Schwerbehinderter eingeführt. Damit werden die Prozesse in den Agenturen nach einer einheitlichen Systematik mit einheitlichen Qualitätsstandards gestaltet. Für die Arbeitslosen erkennbar steht mehr Zeit für Beratung zur Verfügung und die Zusammenarbeit aller im Vermittlungsprozess beteiligten Stellen wird verbessert. Durch diese Maßnahmen können der Unterstützungsbedarf für die Schwerbehinderten besser analysiert und die notwendigen Integrationsstrategien eingeleitet werden.

Gleichzeitig werden wir in den Agenturen beim Arbeitgeber-Service Veränderungen einführen: Der Bereich wird personell verstärkt, so dass eine größere Anzahl Mitarbeiter für die Vermittlung eingesetzt werden. Die für die Schwerbehinderten zuständigen Vermittler arbeiten in Zukunft enger mit arbeitgeberorientierten Vermittlern zusammen und erhalten früher Informationen über Stellen, die auch für Schwerbehinderte in Frage kommen. Wir gehen davon aus, dass der verbesserte Austausch deutlich zu einer besseren Integration der Schwerbehinderten beiträgt.

Zu den Förderangeboten: In der Einführungsphase SGB II war ein gewisser Rückgang bei den Eingliederungszuschüssen zu verzeichnen. Im Moment steigt die Zahl der Förderfälle deutlich an und auch die hierfür eingesetzten Mittel haben fast wieder das Niveau aus dem Jahr 2004 erreicht. Nach dem Rückgang können wir jetzt wieder auf eine steigende Tendenz verweisen. Wir werden wieder mehr Förderfälle haben, wenn durch die Förderung der Einstellung zusätzliche Integrationen realisiert werden.

Wie kann der Einsatz der Mittel verbessert werden? Wir schulen mit den Handlungsprogrammen die Mitarbeiter in allen Bereichen der Vermittlung und den Unterstützungsmöglichkeiten. Es werden also die Kompetenzen verbessert und unsere Mitarbeiter können noch sachgerechter über Anträge entscheiden. Bis Ende 2008, Anfang 2009 werden diese Schulungen in allen Agenturen durchgeführt.

Reiner Schwarzbach Auftragsprojekte, Teilprojekte Reha/SB bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Jetzt an Herrn Schwarzbach, den kennen einige von Ihnen noch aus Zeiten, in denen die ZAV für die Vermittlung schwerbehinderter Hochschulabsolventen zuständig war: Seit mehr als einem Jahr schulen Sie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Agenturen und ARGEn für die Beratung und Vermittlung schwerbehinderter Arbeitnehmer. Welche Erfahrungen haben Sie bei den Schulungen gemacht? Wie werden die Inhalte von den Teilnehmern der Kurse angenommen?

Reiner Schwarzbach, Mitarbeiter Auftragsprojekte, Teilprojekte Reha/SB bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit:

Aus der Erfahrung der Weiterbildung von Trainern - wir haben Veranstaltungen mit 200 Trainern gemacht - kann ich bekräftigen, was Herr Oks gesagt hat. Es war deutlich spürbar, dass viele Kolleginnen und Kollegen diesen neuen Arbeitsbereich noch nicht lang kennen und mit der Arbeit nur wenig vertraut waren. Sie hatten einen hohen Informationsbedarf.

Es war jedoch eine schöne Erfahrung zu sehen, dass die Menschen mit extrem hohem Engagement an ihre neue Aufgabe herangehen. Die Teilnehmer der Schulungen waren hoch motiviert. Die Evaluation der Schulungen hat deutlich werden lassen, wo sie für sich höheren Weiterbildungsbedarf sehen. Das fängt an bei Fit werden über Aktuelles wie z.B. das persönliche Budget, über Berufskunde, neue Berufsfelder, Wissen über Behinderungen und

reicht zu spezieller Beratungsmethodik. Vielfach kam die Frage auf, wie Trainer stärker personenzentriert beraten können, also wie die Aktivitäten zu fokussieren sind. Ein ganz großes Thema war, welche Kriterien es gibt, um Förderungsmaßnahmen effizient einsetzen zu können, um nicht am falschen Ende zu sparen. Aber die Mittel sollen auch nicht fruchtlos eingesetzt werden. Das waren die für die Teilnehmenden wichtigsten Themen.

Daran werden wir noch stärker arbeiten müssen. Es ist hilfreich, dass wir mit dem Handlungsprogramm den neuen Mitarbeiter Leitlinien an die Hand geben können, an denen sie sich lang hangeln können. Denn in dem Bereich der Vermittlung und der Beratung schwerbehinderter Arbeitnehmer ist das nötige Know How nicht in einem halben Jahr zu erlangen. Das braucht 2 bis 3 Jahre. Das sind die Erfahrungen aus den Workshops dieses Jahres.

Michael Pflügner Bereichsleiter Produktbetreuung/Eingliederungsleistungen SGB II der Bundesagentur für Arbeit

Nun zu Michael Pflügner von der BA. Herr Pflügner kümmert sich um Fragen im Bereich des SGB II. Was erschwert die Vermittlung behinderter Arbeitssuchender denn?

Grüß Gott. Von meiner Seite, nur zum Verständnis: Herr Oks deckt den Bereich SGB III ab und ich den Bereich SGB II.

Wichtig ist – und was zu wenig gewürdigt wird - mit dem SGB II haben wir eine Wertentscheidung getroffen, nämlich darüber wie soziale Teilhabe organisiert werden soll. In Deutschland haben wir uns dazu entschieden, dies über die Organisation von Arbeit zu tun und nicht nur über die bloße Zahlung von Leistungen aus unterschiedlichen Sicherungssystemen. Die Definition von Erwerbsfähigkeit ist im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern sehr weit gefasst. und bedeutet, dass viele Personen in das arbeitsmarktliche System einbezogen werden, deren Beschäftigungsfähigkeit eingeschränkt ist. Dies stellt spezielle Anforderungen.

Weiterhin führt die Entscheidung des SGB II zu einem positiven institutionellen Zwang, dass die Träger der Grundsicherung, BA und Kommune, zusammen arbeiten müssen. Das führt dazu, dass man Netzwerke bilden muss. Im Bereich der Vermittlung behinderter Menschen ist das ein zentraler Punkt, da vielfach erst durch die Verzahnung unterschiedlicher Förderleistungen nachhaltige Erfolge erzielt werden können.

Wie ist nun der Befund in der Umsetzung des SGB II im Schwerbehindertenbereich? Insgesamt können wir einen Rückgang der Arbeitslosigkeit von 9,8 % bei schwerbehinderten Arbeitslosen verzeichnen. Sicherlich gibt es hier regionale Unterschiede. Der Kollege aus Hamburg wird im Verlauf der Veranstaltung noch mehr dazu sagen. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist jedoch geringer als der Rückgang insgesamt.. Wodurch kommt das? Neben arbeitsmarktlichen Aspekten liegt sicherlich ein Grund darin, dass wir die Vermittlung noch nicht optimal organisiert haben. Es dauert bis die Mitarbeiter die Fähigkeiten aufgebaut haben, Netzwerke entstehen und Qualifikationen vorliegen. Das ist ein Ansatzpunkt an dem wir nachhaltig arbeiten müssen. Es gibt viele gute Beispiele, wie wir erfolgreich sein können.

Was ist zu tun? Wir halten es seitens der BA für nötig, die Kompetenzen in Richtung Vermittlung Schwerbehinderter organisatorisch zu bündeln. Für die bessere Betreuung sollen in den ARGEn besondere Stellen geschaffen werden, die sich um die Integration Schwerbehinderter kümmern. Das ist bereits gesetzlich im § 104 SGB IX für die Agenturen vorgeschrieben, aber nicht für die Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen

Träger. Eine solche Verpflichtung zur Schaffung besonderer Stellen ist auch im SGB II erforderlich. Wir empfehlen seitens der BA das gesetzlich zu regeln. Weiterhin müssen wir die Netzwerke weiter ausweiten. und die Übergänge von unterschiedlichen Formen der Arbeit niederschwelliger gestalten.

Martin Saß Leiter JobCenter für schwerbehinderte Menschen Hamburg

Herr Pflügner, Sie sprachen von ihrem Kollegen aus Hamburg. Das ist Martin Saß vom „team. arbeit. hamburg“ ein Jobcenter für schwerbehinderte Menschen. Nachfrage: ist das Jobcenter angegliedert an das Jobcenter für alle arbeitslosen Menschen oder extra Einrichtung? Und generell: Was hat das Jobcenter für Vorteile?

Guten Tag an alle. Unser Jobcenter ist eigenständig, aber Bestandteil der Gesamt-ARGE in Hamburg.

Die Vorteile des Jobcenters und wie kam es zu der Gründung dieses Jobcenters kam.

Vor meiner Zeit bei der ARGE habe ich eine Schwerbehindertenabteilung in einem bezirklichen Sozialamt geleitet. Dann bin ich zur ARGE gewechselt und habe dort die allgemeine Vermittlung erlernt, da ich auf zuvor auf Sozialamtsebene andere Aufgabenschwerpunkte hatte. Die Vermittlung schwerbehinderter Menschen stand in der Startphase des SGB II eher im Hintergrund. Daher drängten wir, aufgrund der vielen Schwerbehinderten in Hamburg darauf, mal etwas Neues auszuprobieren.

Nun mahlen die Mühlen der Verwaltung bekanntlich langsam, aber seit September 2006 gibt es nun das neue Jobcenter. Wir haben 6.000 schwerbehinderte Kunden und Kundinnen im Bereich SGB II. Die Quote der arbeitslosen Schwerbehinderten in unserem Bereich ist seither um ca. 20 % gesunken. Nicht alle Kunden/-innen konnten auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Viele sind in Arbeitsgelegenheiten zur Stabilisierung. Bei vielen Kunden besteht die Aufgabe darin, die Belastbarkeit festzustellen. Wir hielten und halten es für unverantwortlich, Menschen zu vermitteln, deren Leistungsfähigkeit wir nicht kennen.

Wir versuchen unsere Kunden, von denen Viele lange nicht von Vermittlung berührt waren, wieder aufzubauen. Es ist eine erschreckend hohe Zahl an Menschen, die hievon betroffen sind. Das Ziel ist eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Wir haben bislang die Integrationsquote um 300 % im Vergleich zum Vorjahr gesteigert.

Wir hatten bislang 130 bis 140 Förderfälle im Rahmen des Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Kunden/-Innen. Ein Großteil der vorhin angesprochenen Zunahme an Förderfällen, geht somit auf unsere Kappe.

Die Eingliederungszuschüsse wurden vorhin schon angesprochen. Sie sind längerfristig über drei Jahre angelegt. Weiterhin besteht die Möglichkeit diese im Rahmen des BMAS - Programms Job 4000 auf vier bis fünf Jahre zu verlängern. Weiterhin gibt es noch andere Fördermittel des Arbeitgeber-Services. Dieser kümmert sich um die Integration Schwerbehinderter auf dem 1. Arbeitsmarkt, sowie um die Beschaffung von freien Stellen auf dem 1. Arbeitsmarkt. Unsere Aufgabe besteht darin die Bildung und Qualifikation unserer Kunden zu stärken und Leistungen länger ansetzen. Zum Beispiel spezielle und längerfristige Arbeitsgelegenheiten. Ein Nachteil ist, dass Arbeitsgelegenheiten auf nur zehn Monate begrenzt sind. Ein Mensch mit psychischer Minderbelastung kann in einer so geringen Zeit nicht oder nur unzureichend stabilisiert werden.

Wir wünschen uns – dieser Wunsch ist auch an die Politik gerichtet - dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente so verändert werden, dass sie flexibler und individueller anwendbar sind. Schwerbehinderten muss auch mal eine Auszeit gewährt werden und sie müssen für längerfristig für Tätigkeiten qualifiziert werden können. Danke.

Ursula Rost Leiterin Integrationsfachdienst Berlin-Mitte, Union Sozialer Einrichtungen GmbH

Dann wenden wir uns dem Integrationsfachdienst (IFD) und damit Frau Rost zu. Sie ist Ergotherapeutin, Dozentin und Leiterin eines IFDs hier in Berlin. Frau Rost, welchen Personenkreis betreuen Sie? Und wie beurteilen sie die bestehenden Instrumente zur Vermittlung?

Ursula Rost, Leiterin Integrationsfachdienst Berlin-Mitte, Union Sozialer Einrichtungen gGmbH

Ich danke Ihnen für Ihre Einladung. Ich bin es nicht gewohnt vor so großen Menschenmengen zu reden, freue mich aber sehr heute hier sein zu dürfen.

Die Personen, die von den Integrationsfachdiensten, Bereich Vermittlung in Berlin betreut werden, sind arbeitssuchende, überwiegend langzeitarbeitslose, schwerbehinderte Menschen. Die Personen, die besonders interessant in diesem Zusammenhang sind, sind die Arbeitssuchenden, die seit langer Zeit keine Beschäftigung mehr hatten. Dies betrifft ca. 70% der von uns betreuten Kunden, die dem Rechtskreis SGB II zu zuordnen sind. Die Dauer der Arbeitslosigkeit liegt im Durchschnitt bei fünf Jahren. Wir betreuen Menschen, die von sechs Wochen bis zu 36 Jahren arbeitslos sind. Insgesamt haben wir sechs Monate Zeit, sie in Arbeit zu vermitteln. Ca 30 % unserer Kunden können wir auf ersten Arbeitsmarkt vermitteln. Der größte Teil unserer arbeitssuchenden Kunden ist aufgrund organischer Erkrankungen (25%) oder Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparat (21%) behindert. 12, 5% unserer Kunden haben eine seelische Behinderung.

10,6 % sind ohne Ausbildung. Soweit zu Ihrer Frage, welcher Personenkreis von uns betreut wird.

Zur Beurteilung der Instrumente zur Integration: Ich bin seit zehn Jahren im IFD tätig. Die IFDs haben die Entwicklung des SGB IX und die Novellierung sehr interessiert beobachtet. Wir haben die Hoffnung damit verknüpft, dass dadurch die Durchlässigkeit des gegliederten Systems erreicht wird. 2001 war das SGB IX etabliert und trotzdem ist auch sechs Jahre später die Durchlässigkeit mitnichten erreicht. Ich bezweifle manchmal, ob die Politik das wirklich umsetzen möchte, was sie verkündet.

Ganz konkret zu der Situation der IFDs:

Von Frau Huxhold u.a. werden große Erwartungen an die IFDs gerichtet. Wir mögen das Persönliche Budget voranbringen, die Unterstützte Beschäftigung durchführen etc.

Wir erleben stattdessen seit 2005, seitdem die IFDs in die Strukturverantwortung der Integrationsämter übernommen wurden, dass die Finanzierung der IFDs im Bereich Vermittlung nicht sichergestellt ist. Seit Jahren wird das deutlich in allen Gremien zum Ausdruck gebracht.

Die gegenwärtig propagierte Lösung – Beauftragung der IFDs nach § 37 SGB III – ist, fachlich gesehen, mehr als unzureichend. Die dort vorgegebenen Bedingungen führen u.a. zu einer Verkürzung der Betreuungszeit für o.g. Personenkreis und zwangsläufig auch, aufgrund fehlender Planungssicherheit, zu Personalabbau in den IFDs. Ich bin ein sehr engagierter Mensch. Aber was ich gegenwärtig erlebe in Bezug auf die Finanzierung der IFDs einerseits und andererseits, was die IFDs alles leisten sollen, das ist schon unbeschreiblich.

Entweder werden die IFDs als Instrument für eine verbesserte berufliche Integration behinderter Menschen politisch gewollt und bieten entsprechend ihrer Aufgabenstellung Komplexleistungen an, was auch bedeutet, die Zuständigkeitsgrenzen im gegliederten System zu überschreiten. Wir stoßen bei unserer Arbeit, so wie die behinderten Menschen auch, immer an diese Grenzen der Zuständigkeit der jeweiligen Kostenträger, die Integration behindern.

Es bedarf – wenn IFDs ihrer Aufgabenstellung gerecht werden wollen - einer anderen Art der Sicherstellung der Finanzierung der IFDs. Ich kann die IFD-Fachberater nicht ständig wechselnd einstellen und entlassen, ihre Verträge befristen und ihnen dann Zielvereinbarungen abzwängen, dass sie so und so viel Prozent der Kunden vermitteln sollen. Und das alles unter den aktuellen Bedingungen des Arbeitsmarktes. Der steht nicht unbedingt den behinderten Menschen offen.

Wir brauchen, - das ist auch mein Wunsch und ich bin froh, dass sie das hier öffentlich zum Thema machen - politische Unterstützung.

Mittlerweile ist durch viele Modellprojekte schon erforscht und benannt worden, was zu einer verbesserten beruflichen Teilhabe behinderter Menschen notwendig ist. Wir erhoffen uns, dass wir hierfür von der Politik Unterstützung bekommen, dass das Benannte auf der Ebene der Leistungsgesetze umgesetzt und nicht immer nur mit schönen Worten umschrieben wird. Die aktuelle Realität der beruflichen Teilhabe sieht, leider noch, anders aus, als das, was hier (*während des Kongresses*) zum Teil benannt wurde. Vielen Dank!

Dr. Jürgen Wuttke Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Jetzt mal die Arbeitgeberseite, es sitzt hier Dr. Wuttke von der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA). Dort ist er Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt. Wo sehen Sie die größten Hindernisse für Arbeitgeber? Zu welchen Bedingungen würden mehr Menschen mit Behinderungen von Unternehmen eingestellt?

Vielen Dank. Auch schwerbehinderte Menschen profitieren vom Aufschwung am Arbeitsmarkt. 150.000 sind bei Arbeitgebern beschäftigt, die dazu gar nicht verpflichtet wären. Das zeigt das Engagement in den Unternehmen. Die Unternehmen, die verpflichtet sind, Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen und dies nicht tun, machen das oft nicht aus bösem Willen, sondern weil sie die nötigen Fachkräfte nicht finden. Über 900.000 schwerbehinderte Menschen am ersten Arbeitsmarkt sind Beispiele dafür, dass das stimmt, was wir in unseren gemeinsamen Aktionen immer wieder betonen: Schwerbehindert zu sein, heißt nicht leistungsgemindert zu sein. Da gibt es viele gute, vorbildliche Beispiele dafür, dass schwerbehinderte Menschen auf dem richtigen Arbeitsplatz in der richtigen Art und Weise eingesetzt, sehr wohl voll leistungsfähig sind. Und es sind häufig besonders engagierte Mitarbeiter. Dafür setzt sich die BDA seit Jahren ein.

Was müssen wir tun? Die Problemen und Lösungen sind vielgestaltig. Die zentrale Botschaft für uns ist: minus 10 % Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den schwerbehinderten Menschen im Vergleich zum Vorjahr. Das zeigt, die beste Politik auch gerade für schwerbehinderte Menschen ist eine, die Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung schafft. Eine große Zahl von schwerbehinderten Menschen braucht dann keine weitere Hilfe am Arbeitsmarkt. Andere hingegen bedürfen der Hilfe, zum Beispiel nach einem Unfall oder einer Krankheit. Da wird in vielen Unternehmen bereits viel aus eigener Kraft gemacht. Viele Unternehmen sind aber auch mit der Aufgabe überfordert und brauchen externe Unterstützung. Da müssen wir schauen, wie sieht gute Förderung aus, welche Maßnahmen gibt es: Z. B. die Integrationsfachdienste (IFDs). Ich bin mit dafür eingetreten, eine stärkere

Integration durch professionelle Unterstützung für schwerbehinderte Menschen zu ermöglichen. Wir brauchen aber auch professionelle Beratung für die Arbeitgeber im Hinblick auf die betrieblichen Anforderungen. Wir haben mit Entsetzen gesehen, als die Strukturförderung auf die Integrationsämter übertragen wurde, dass danach die IFDs zunehmend regelrecht kaputt gegangen sind. Daher hoffe ich, dass die neuen Vereinbarungen sicherstellen, dass die IFDs diese notwendige Arbeit wieder leisten können. Letztlich ist das über die Finanzierung aus der Ausgleichsabgabe sicherzustellen. Gestatten sie mir den Punkt: es ist nicht nachvollziehbar, wenn aus der allein von den Arbeitgebern gezahlten Ausgleichsabgabe Mittel nicht für den ersten Arbeitsmarkt, sondern zur Finanzierung anderer Strukturen genutzt werden. Das muss aus Steuermitteln finanziert werden.

Noch drei Sätze zu einem strittigen Thema: Wenn man mehr Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen haben will, dann muss man es den Unternehmen erleichtern, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wenn man sich das Schwerbehindertenrecht näher anschaut, da ist vieles überzogen. Dies führt zu höheren Kosten und schafft für die, die ohnehin mit Handicap am Arbeitsmarkt auftreten, eine zusätzliche unnötige Hürde. Wir müssen überlegen, wie wir diese Hürden verringern können.

Bernhard Grunewald Vorstandssprecher des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie

Wir haben bisher nur über die Vermittlung von behinderten Menschen gesprochen. Nun geht es mehr um den Verbleib im Beruf und um betriebliche Maßnahmen, die darauf abzielen nach einem Unfall oder einer Erkrankung nicht aus dem Arbeitsleben rauszufallen.

Zuerst Herr Grunewald von der Adam Opel AG. Die Opel AG hat 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. Was ist das denn? Welche Erfahrungen wurden mit dem BEM gemacht?

Danke für die Einladung. Machen Sie weiter so. Ihr Überblick über den thematischen Querschnitt ist super. Dabei kommen viele Probleme zur Sprache.

Ich bin Sprecher des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen aller Autohersteller, nicht nur bei der Opel AG. In der Branche sind 25.000 schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt. Das heißt: ein Großteil hat eine etwas „andere Gesundheit“. Seit der Stunde Null gibt es in der Automobilindustrie die Tradition, Menschen mit einer „anderen Gesundheit“ im Betrieb zu halten und zu integrieren. Im Jahre 2006 waren anteilig 5,6 % aller Arbeitsplätze der Autoindustrie mit Schwerbehinderten besetzt. Damit sind die Zahlen besser als im Öffentlichen Dienst.

Wer seit Jahren mit behinderten Menschen arbeitet hat eine Menge Erfahrung. Seit ca. 15 Jahren kümmern wir uns noch intensiver um behinderte Mitarbeiter. Die Krankenstände waren seiner Zeit sehr hoch. Es stellte sich die Frage: was kann man dagegen tun? Durch die lange Tradition, sich um die Mitarbeiter zu kümmern, siehe Thema „Alkohol“, haben wir viel aufgebaut. Grundsatz ist, dass wir uns um die Menschen kümmern können und müssen. Dies floss dann auch bei der Novellierung des SGB IX mit ein.

Wir kümmern uns um die Leute, die lange krank sind. Damit hatten wir ja bereits gute Erfahrungen gemacht. Wir wollen uns um die Menschen kümmern, die länger krank sind, nicht nur um behinderte Mitarbeiter. Denn jeder der was hat – egal ob Krankheit oder Behinderung - kriegt Unterstützung des Arbeitgebers. Dies ist nun seit 2004 auch eine gesetzlich verankerte Aufgabe im SGB IX, § 84 Abs. 2.

Das Instrument der Betrieblichen Eingliederung muss jedoch gut organisiert werden. Und das nicht nur in großen Unternehmen, sondern auch in den mittelständischen und in den kleinen Unternehmen. Es reicht nicht aus, dass nur betriebsintern Maßnahmen und Hilfe angeboten werden. Auch Ärzte, Krankenkassen, Reha-Träger etc. müssen miteinbezogen und zusammengeführt werden. So kann einem Menschen viel besser geholfen werden. Dazu sind die Integrationsteams entstanden. Wir müssen die Reha-Träger für eine Beteiligung gewinnen.

Nun erreichen wir auch nicht alle erkrankten Mitarbeiter. Wir erwischen auch immer nur Spitze des Eisbergs. Ca. 510 Leute fehlen heute bei Opel in Rüsselsheim am Arbeitsplatz bei 3,0 % Abwesenheit. Einige sind dann sechs Wochen und länger krank. Auf die Mitarbeiter versuchen wir uns zu konzentrieren. Da lernen wir eine Menge und sammeln Erfahrungen und das kommt letztendlich allen zu Gute. Ein werksärztliches Attest reicht und wir kümmern uns so früh wie möglich darum, die Maßnahmen einzuleiten, die zur Gesundheitserhaltung dienen.

Ein Ziel ist, dass wir schon früh an die Jugend rankommen. Sie wissen alle, dass wenn die Kinderuntersuchungen bei den Kinderärzten um sind, dann kommt so ein Gesundheitsloch. In den „besten Jahren“ unsere Mitarbeiter, wollen wir dieses mit Gesundheitschecks in den Betrieben ausgleichen. Die Sicherstellung der Gesundheit der jungen und alten Mitarbeiter. Hierfür brauchen wir auch die Unterstützung der Politik.

Christian Somogyi Beauftragter des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen bei der Fraport AG

Ein weiteres Beispiel gelungener Eingliederung. Herr Somogyi ist hier von der Fraport AG. Er ist Beauftragter des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Das besondere ist, dass über 8 % der Mitarbeiter bei der Fraport AG schwerbehindert sind. Wie klappt das?

Wie das klappt? Das ist ein einfaches Rezept. Die Akzeptanz bei meinem Arbeitgeber ist da. Die Vorgesetzten und Kollegen müssen das leben. Es ist wichtig, das ins Unternehmen zu transportieren. Ich bedanke mich dafür, dass wir uns kurz vorstellen können heute.

Die Fraport AG ist die Eigentümerin und der Betreiber des Flughafen Frankfurt-Main. Seit 2001 sind wir börsennotiert. Das alles erzähle ich, damit wir die Ausgangsposition kennen. Wir haben mit fast 53 Millionen Passagieren Platz 8 im internationalen Vergleich des Passagieraufkommens belegt. Wir möchten durch den Flughafenausbau eine Steigerung der stündlichen Flugbewegungen von 80 auf 120 erreichen.

Unsere Personalstruktur: In den Beteiligungsunternehmen sind über 17.000 MitarbeiterInnen beschäftigt, bei der AG direkt fast 13.000. Insgesamt haben wir ca. 30.000 Beschäftigte. Insgesamt gibt es ca. 500 verschiedene Arbeitsstätten und Betriebe am Flughafen; die Zahl der Gesamtbeschäftigten am Standort Flughafen Frankfurt aller Unternehmen beträgt ca. 70.000. Unsere Schwerbehindertenquote bei der AG liegt bei 8,13 %. Das sind über 900 schwerbehinderte Mitarbeiter. Hier ist eine gewisse Kontinuität zu erkennen. Bei der Fraport AG sind Prozesse nach wirtschaftlichen und kundenorientierten Kriterien ausgerichtet. Es gilt, wirtschaftliche und soziale Kompetenzen in Einklang zu bringen.

Jährlich vergeben wir an die Werkstätten für Behinderte (WfB) Aufträge in einer Größenordnung von ca. 450.000 € Wir geben die Aufträge lieber in eine Werkstatt statt nach Osteuropa oder in den asiatischen Raum.

Herzstück der Integrationsvereinbarung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die „Runden Tische“. Mit den Verantwortlichen und dem betroffenen Beschäftigten wird versucht, eine gemeinsame Lösung zu erarbeiten und entsprechend umzusetzen.

2007 hatten wir insgesamt 47 „Runde Tische“ im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und 59 „Runde Tische“ im Rahmen der Integrationsvereinbarung. Weitere Daten siehe Präsentation.

Vielleicht noch mal einige wichtige Fakten. Ich habe Zahlen zu den Funktionseinschränkungen der Mitarbeiter mitgebracht, die nach den Bescheiden bei uns eingehen. Dabei ist eine Erkrankung des Bewegungsapparates mit 47 % häufigster Grund für einen Arbeitsausfall. Psychische Erkrankungen liegen bei 8 %. Weiterhin gibt es 2% Tumore, 2% Sehbehinderungen, 5% neurologische Erkrankungen, 2% Erkrankung der Hörorgane, 26% innere Organe und 8 % sonstige Erkrankungen

Wir haben als Unternehmen ein großes Interesse daran, dass Integration nicht nur ein Schlagwort ist, sondern auch bei Fraport gelebt wird

Karl-Friedrich Ernst Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Wir wollen uns nun der Frage zuwenden, was passiert, wenn jemand Arbeit gefunden hat. wie geht es dann weiter? Was passiert, wenn die Förderung ausläuft? Wie werden Arbeitgeber weiter unterstützt?

Vielen Dank, zur allgemeinen Situation wurde bereits viel gesagt. Die BIH hat ebenfalls bedauert, dass die Konjunktorentwicklung behinderten Menschen bisher zu wenig zugute kommt. Es zeichnet sich inzwischen aber eine Besserung ab. So sind die Kündigungsanträge der Arbeitgeber stark rückläufig. Es gibt rund 30 % weniger Anträge als in den Vorjahren. Dagegen sind die Förderfälle der begleitenden Hilfe, welche die Beschäftigung stabil machen, angestiegen. Wir müssen den Rückenwind der Konjunktur nutzen, um an dem noch nicht befriedigenden Ergebnis weiterzuarbeiten. Die Integrationsämter müssen die Kapazität, die im Kündigungsschutz frei wird, dazu nutzen, den Arbeitgebern präventive Hilfestellungen zu bieten. Wir müssen dazu in den Betrieben präsent sein und Leistungen flexibel erbringen. Die Chance, Arbeitsplätze stabil zu halten, ist umso größer, je früher die Beteiligten agieren.

Dazu ist es nötig, dass die Aktivitäten und Leistungen gut verzahnt werden mit denjenigen der Rehaträgern und der Bundesagentur. Hier sehe ich nach wie vor viele Defizite. Das SGB IX bietet gute Instrumentarien, wie zum Beispiel die Gemeinsamen Servicestellen. Der Versuch damit etwas zu verbessern ist jedoch nur teilweise gelungen. Es gibt noch immer große Probleme. Die Leistungen der Bundesagentur sind z.B. mit unseren nicht gut abgestimmt. Hier muss besser zusammengearbeitet werden.

Die Kollegin vom IFD hier auf dem Podium hat vorhin ihr Leid geklagt. Herr Dr. Wuttke hat gleichzeitig bemängelt, dass die IFD, nach dem Übergang der Strukturverantwortung auf die Integrationsämter „zerschlagen“ wurden. Wir als Integrationsämter bedauern den Kapazitätsabbau in einigen Regionen, aber wir sind nicht für die Arbeitsvermittlung zuständig, und auch nicht verantwortlich dafür, dass die pausenlosen Gesetzesänderungen so viele offene Fragen ausgelöst haben. Die Probleme der letzten zwei Jahre waren in der Tat riesig groß. Das lag nicht an den Integrationsämtern. Wir haben immer die Hand über die IFD gehalten und mit dazu beigetragen, dass das Geld aus dem Ausgleichsfonds für den

Aufbau der IFD keine Fehlinvestition war. Es wird derzeit nur über die Finanzierung geredet, dagegen bleiben die teilweise beachtlichen Erfolge vieler IFD unbeachtet. Wir haben inzwischen auch eine Regelung mit der Bundesagentur vereinbart, wie der Rückzug der Bundesagentur aus der Finanzierung der IFDs wieder verbessert werden kann. Ob sich diese bewährt, müssen wir abwarten. Die Vermittlungszahlen der IFD z.B. aus meinem eigenen Bundesland geben jedenfalls Grund zum Optimismus.

Zur Ausgleichsabgabe: Die Einnahmen gingen in der Tat in den letzten Jahren stark zurück. Ich sitze hier nicht mit der schlichten Forderung: Es muss mehr Geld her. Aber mit der Vermittlung eines Arbeitsplatzes sind die Probleme in manchen Fällen nicht erledigt. Wir brauchen Instrumente, um Arbeitgeber, die auch stärker eingeschränkte Menschen beschäftigen, dauerhaft zu unterstützen. Wenn die Ausgleichsabgabe dafür nicht reicht, müssen andere Möglichkeiten gefunden werden um dies zu finanzieren. Damit Arbeitsplätze dauerhaft stabilisiert werden und damit Arbeitgeber auch betriebswirtschaftliche Nachteile ausgeglichen bekommen, die sie in Kauf nehmen, wenn sie sich der Verpflichtung stellen. Vielen Dank.

Bettina Schattat Leiterin der Unterabteilung Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der letzte Beitrag kommt von Frau Schattat. Frau Schattat arbeitet im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Dort ist sie Leiterin der Unterabteilung für Arbeitsmarktpolitik und Ausländerbeschäftigung.

Als letzte Rednerin habe ich die undankbare Aufgabe zu Themen zu sprechen, die heute schon oft angesprochen wurden. Ziel der Bundesregierung ist die Integration behinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Viel wurde bisher erreicht. Aber dennoch man kann man nicht zufrieden sein. Hier möchte ich ein Zitat anführen: „Allen Fortschritt verdanken wir den Unzufriedenen. Zufriedene lieben keine Veränderung“.¹

Die allgemeine Arbeitslosigkeit nimmt zwar seit Januar 2007 deutlich ab. Die Entwicklung bei den Schwerbehinderten liegt jedoch unterhalb des Abbaus der allgemeinen Arbeitslosigkeit. Es sind 10 % der schwerbehinderten Menschen weniger als noch vor einem Jahr arbeitslos, das sind leider deutlich weniger als die 16,4 Prozent bei allen Arbeitslosen. Im Bereich des SGB III ist die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter stärker gesunken als die Gesamtarbeitslosigkeit aller schwerbehinderten Menschen. Das ist bemerkenswert. Nicht jedoch im Bereich der Grundsicherung. Auch im Bereich der Grundsicherung beginnt das System der beruflichen Reha zu greifen. Hier können wir aber noch nicht zufrieden sein.

Sie haben mich um eine Bewertung der Ausgleichsabgabe gebeten. Sie hat dazu geführt, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gestiegen ist. Von 2001 bis 2005 gab es 4 % mehr Pflichtarbeitsplätze. Die Beschäftigungsquote stieg von 3,8 auf 4,2 %. Ich kann nur sagen, dass das System der Ausgleichsabgabe wirkt. Die Arbeitgeber sind in zunehmender Tendenz dazu bereit, Schwerbehinderte zu beschäftigen.

Das Ministerium hat dafür Sorge getragen, dass die Integrationsfachdienste (IFD) mit der Vermittlung von Schwerbehinderten beauftragt werden. Die vielfach geäußerte Kritik an unzureichender Honorierung der IFD ist jedoch überholt. Inzwischen gibt es eine Einigung zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den IFD.

¹ Das Zitat stammt von Salvatore Quasimodo, italienischer Lyriker und Kritiker. 1959 bekam Quasimodo den Nobelpreis für Literatur.

Mit der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ haben wir in 41 Projekten Ausbildung, Beschäftigungen und Prävention gefördert. Außerdem fördern wir mit den Ländern zusammen mit dem Programm "Job4000" - seit Januar 2007 - besonders schwer betroffene schwerbehinderte Menschen. Soweit sie besondere Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bekommen, den Übergang aus der Werkstatt angehen wollen oder einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen werden sie individuell, unterstützt.

Seit ersten Mai ist das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Kraft. Hiervon können auch ältere schwerbehinderte Menschen profitieren, da das Gesetz die Eingliederungszuschüsse verbessert hat. Und für die Jüngeren trägt der nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs der Bundesregierung sowie das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher zur Verbesserung der Ausbildungssituation auch der behinderten Jugendlichen bei.

Der im Bereich der Rehabilitation zu beobachtende Strukturwandel wird vom Ministerium im Dialog mit den Trägern und Einrichtungen konstruktiv begleitet, mit "Reha-Futur" ein Anpassungsprozess eingeleitet.

Wir wollen auch einen gesetzlichen Rahmen für unterstützte Beschäftigung finden, um Menschen an der Grenze der Werkstattbedürftigkeit Alternativen auf dem 1. Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Fragenblock II

Rebecca Maskos: Bitte kurz fassen, denn wir haben für den Fragenblock nur noch wenig Zeit. Sagen Sie bitte, an wen die Frage gerichtet ist. Skizzieren Sie kurz den Hintergrund und dann stellen Sie die Frage. Wir sammeln ca. 10 Minuten, dann kommt die Antwortrunde.

Hubert Hüppe: Wir schauen mal, wer noch nicht dran war. Die Teilnehmer dürfen zuerst. Wir fangen mal links an, sind aber wirklich nicht „linkslastig“ (Heiterkeit).

Publikumsteilnehmer 1. Herr Dr. Wuttke: Die Feststellung behindert sein, heißt nicht leistungsgemindert sein, das kann ich nur unterstreichen.

Die Forderung Kompetenzen zu bündeln, kann ich nur unterstützen.

Ich habe persönlich nicht verstanden, warum man die Zentrale Vermittlungsstelle für behinderte Akademiker zerschlagen hat. Ich bedaure das außerordentlich. Wir haben keine statistisch gesicherten Infos, wie viele Leute von der Schließung betroffen sind, aber ich kenne aus dem Bekanntenkreis recht viele, die als Juristen von Hartz IV leben müssen. Ich appelliere an Sie: überlegen sie, ob die Entscheidung, die ZAV aufzulösen, richtig war. Wenn sie nicht richtig war, dann gibt es vielleicht noch eine Möglichkeit der Novellierung.

Publikumsteilnehmer 2. Die schwerbehinderten Menschen möchten ein existenzsicherndes Einkommen, entsprechend ihrer Situation und der konkreten Bedürfnisse. Gibt es auch Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung? Wie wäre es, Lohnergänzungsleistung bei Teilzeitbeschäftigung zu schaffen? Und: warum kann im Rentenrecht nicht die Hinzuverdienstgrenze wegfallen? Diese stellen ein Hemmnis dar, wenn man sich weiterqualifiziert. An Herrn Dr. Wuttke: was würde es Arbeitgeber erleichtern, schwerbehinderte Menschen einzustellen?

Publikumsteilnehmer 3: Ich habe zwei Kinder mit Psychiatrieerfahrung. Ich habe interessiert den Ausführungen zum Eingliederungsmanagement zugehört. Es handelt es sich dabei, um die Mitarbeiter, die im Verlauf der Zugehörigkeit zum Unternehmen krank geworden sind – ich unterstell da jetzt keinen Zusammenhang. Aber wie ist es, wenn Menschen mit Behinderungen neu ins Unternehmen kommen. Meine Tochter ist 27 Jahre alt, ist Bürokauffrau und seit vier Jahren nicht mehr in der Psychiatrie. Wenn Sie bei ihnen arbeiten wollen würde, greift dann da das BEM? Wo steht da die Arbeitgeberseite? Welchen Rat geben sie so jemanden?

Publikumsteilnehmer 4: Ich bin Betriebsberaterin bei der Handwerkskammer Schwaben und zuständig für Betriebe in Schwaben zum Thema Behinderung. Arbeit im Handwerk wird behindert. Meine Erfahrung ist, die Chancen im Handwerk für Menschen mit Behinderungen sind gut. Aber behindert wird es durch das Halbwissen im Handwerk und in kleinen Betrieben. Wissen über Behinderungen, Behinderungsformen, Leistungsmöglichkeiten – das fehlt da alles. Da braucht man gute Beratungsstrukturen, man denkt an Gehörlose und Rollstuhlfahrer. Nicht präsent ist, dass die Leute unterschiedliche Stärken und Fähigkeiten haben. Ich finde schade, dass man für Leute mit eingeschränkter Gesundheit Begriffe wie behindert/schwerbehindert gewählt hat. Diese Begriffe machen Angst. Ich spreche in andern Begriffen, um klar zu machen, dass da Persönlichkeiten dahinterstecken. Und diese Persönlichkeit macht nicht die Behinderung aus.

Publikumsteilnehmer 5: Bin Betroffener, ich bin blind und berufstätig in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Für mich sind weniger die einzelnen Leistungen wichtig, die tatsächlich sehr komplex geworden sind. Wichtiger erscheint mir, das Werben bei Arbeitgebern. Da scheint mir, liegen Schwierigkeiten auf Seiten der Arbeitgeber. Es geht um Bildung von Netzwerken, um den Arbeitgebern zu zeigen, was man als behinderter Mensch kann. Die Vielschichtigkeit muss im einzelnen Fall deutlich gemacht werden. Eine Frage an Herrn Schwarzbach: wie sehen Sie die Bedeutung des Anti-Diskriminierungsgesetzes in diesem Zusammenhang? Meine Erfahrung ist, dass die Behinderung im Bewerbungsprozess große Schwierigkeiten macht. Es findet eine öffentliche Diskussion um die Behinderung nicht mehr statt, weil immer die Gefahr des Schadensersatzes im Raum steht. Wie sehen sie das in ihrer Praxis?

Publikumsteilnehmer 6: Frage zu Herrn Oks: Ein Wort war Wahlfreiheit. Konkret, was können wir tun, um die Mitarbeiter in den Agenturen vorzubereiten, dass mit der Wahlfreiheit auszuprobieren, abseits der üblichen Maßnahmen auszuprobieren? Wir kommen manchmal mit den Eltern, sind bereit was auszuprobieren und treffen dann auf eine Denkweise, dass Maßnahmen zugeteilt werden sollen. Das ist was anderes, als die Idee der Wahlfreiheit. Was können wir tun, um den neuen Weg mal auszuprobieren?

Publikumsteilnehmer 7: Eine Frage an Herrn Oks. Insgesamt kann man zusammenfassen, dass die IFDs Bestandteil bei der Vermittlung von schwerbehinderten Menschen sind. Das ist ein großer Erfolg. Ein wichtiger Beitrag ist von den IFDs geleistet worden, von den Mitarbeitern im entscheidenden Maß, aber auch von Arbeitgeberseite und Politik. Defizit ist die Novellierung des Schwerbehindertenrechts. Das ist mit schneller Nadel gestrickt worden, was dazu führt, dass Sie Herr Oks nur soviel für die Vermittlung zahlen, wie Sie strukturell verantwortlich sind. Das waren 100 Euro ursprünglich, und die 130 Euro, Herr Ernst, sind auch keine Lösung. Für diesen Betrag kann der IFD seine Leistung nicht leisten. Das ist ein mieses Angebot und ich sag das in aller Härte. Wir können nicht auseinander gehen, ohne in dieser Frage Schritte zu besprechen. Was können Sie tun, dass in dieser Richtung politischer Druck aufgebaut wird, so dass die IFDs nicht untergehen? Wir in Bayern sind auch hier vorne, aus der Ausgleichsabgabe wird den IFDs kein Cent zur Verfügung gestellt. Die Vermittlung muss mit 130 Euro finanziert werden. Es war so, dass wir davon die Leistung erbringen sollten, für die wir mal 180 Euro bezahlt haben. Da wurden wir von der Agentur

genötigt, Verträge zu schließen, wo Sie sich entweder dumm stellen oder keine Ahnung vom Geschäft haben. Wir brauchen hier Schritte. Herr Wuttke, Herr Oks, Herr Straubinger – ich hoffe sie tragen das politisch weiter und voran.

Publikumsteilnehmer 8: Was wird für die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen getan. Eindeutige Mitbestimmung fehlt und vielfach - je kleiner der Betrieb umso größer das Problem - müssen sie mit Kündigungsdrohungen etc. rechnen. Was tut die Politik?

Publikumsteilnehmer 9: Toll, dass wir heute über Integration reden. Wir beschäftigen behinderte Menschen bei uns und für mich ist es sehr wichtig, das und was die Politik dafür tut, damit Menschen mit Behinderungen langfristig ihre Arbeit behalten können. Bei uns drohen zur Zeit betriebsbedingte Kündigungen.

Publikumsteilnehmer 10: Herr Dr. Wuttke, Sie wünschen sich, dass das Kündigungsrecht verändert wird, damit sie leichter behinderte Menschen kündigen können. Wie viel Prozent der Verfahren konnten nicht durchgeführt werden, Herr Ernst?

Herr Wuttke: Es gibt 150.000 Firmen, die nicht verpflichtet sind behinderte Menschen einzustellen. Das Menschenbild ist eine Aufgabe für uns alle. Die Formulierung ist nicht O.K. Verpflichtet sind wir alle was zu tun!

Was tun BA und ARGE n über die Vernetzung hinaus um Kompetenz zu poolen? Es gibt so viele unterschiedliche Fälle mit unterschiedlichen Lebenswegen. Wie soll man da Kompetenzen aufbauen? Mein Vorschlag ist, den Sachverstand von bestehenden Stellen zu kaufen, um die Kompetenz auch an entsprechende Stellen zu binden. Professionelle Vermittlung schaffen wir mit Strukturen, die Kompetenz aufweisen. Das ist mehr als Netzwerken. Ist die Schaffung von Sachverständigenstellen gedacht? Und werden BA und ARGE n ihre Kompetenzen poolen?

Rebecca Maskos: Herr Grunewald muss gleich weg, daher fangen wir bei ihm an.

Bernhard Grunewald: Ja, ich muss zur FDP, die hatten auch Bedarf. Herr Kauder sagte, wenn Behindertenpolitik Tarifpolitik würde, das wäre gut. Zu der Dame mit den psychisch kranken Kindern, zu den Einstellungschancen: Ich bin seit 30 Jahren bei Opel. Der letzte Mensch mit Behinderung, der eingestellt wurde ist ein gehörloser Ingenieur. Man muss offen darüber reden, wie es gehen kann, was der Betroffene leisten kann – auch vermeintliche Schwächen sind zu bereden. Es muss offen kommuniziert werden. Es darf nichts weggelassen werden in der Bewerbung. Das alles schafft Vertrauen bei Arbeitgebern. Wenn wir dann die Person kennenlernen und die auch in Probezeit gut sind, dann sind Vorurteile schnell weg. Da wo Unternehmen behinderte Arbeitnehmer einstellen, da sollten auch die Schwerbehindertenvertretungen mit einbezogen werden. Wir haben momentan 36 Fälle, in denen die Menschen psychische Probleme haben und denen es nicht so gut geht. Die Arbeit der IFDs kann ich nur loben.

Rebecca Maskos: Herr Grunewald und Herr Ernst müssen nun weg. Herr Oks ist auf dem Sprung. Wie kann man Maßnahmen denken in der BA aufbrechen?

Klaus Oks: Wahlfreiheit gibt es in Richtung des Persönlichen Budgets. Stellen sie den Antrag auf ein Persönliches Budget. Es gibt in den Agenturen die Anweisungen, dass das Persönliche Budget umgesetzt werden kann. Es ist ein neues Instrument und soll genutzt werden. Wir haben die Agenturen drauf hingewiesen, dass das Persönliche Budget genutzt werden kann, wenn es der Wunsch des Kunden ist. Wir unterstützten das.

Rebecca Maskos: Wir haben eine Vertretung für Herrn Ernst, der schon weg musste. Frau Seel aus Köln. Es eine Frage zum besonderen Kündigungsschutz. Inwieweit haben die Neuregelung Auswirkung auf diesen Kündigungsschutz?

Frau Seel: Die Neuregelungen in bestimmten Paragraphen haben zu Verunsicherung geführt. Das kann ich aus Sicht der Integrationsämter nur bestätigen. Ob dass nun zu mehr Kündigungen führte, kann man nicht sehen. Der Spielraum der Integrationsämter ist gering. In 70 % der Fälle stimmen wir zu und in 30 % der Fälle können die Arbeitsplätze erhalten werden. Der Schutz macht also noch Sinn, aber unser Wunsch wäre schon eine klarere Regelung in dieser Sache.

Rebecca Maskos: Herr Dr. Wuttke, zu Ihrer Kritik am Kündigungsschutz.

Dr. Jürgen Wuttke: Ich halte mich knapp. Mit „nicht verpflichtet“ meine ich nicht die moralische Verpflichtung der Unternehmen, sondern die gesetzliche. Aus unserer Sicht ist es so, dass wenn 150.000 Arbeitgeber beschäftigen, ist das persönliche Engagement. Das sehen sie bei vielen großen verpflichteten Unternehmen. Arbeitgeber gewinnen sie nicht über Werbung in Broschüren. Wenn sie die Arbeitgeber zusammen bringen, die positive Erfahrungen machten, dann bringt das viel mehr. Ich war beispielsweise in einer Runde, einem Treffen auf der Konzernebene, wo einige aus den Konzernteilen positive Erfahrungen hatten, wie zum Beispiel einen geringen Krankenstand. Durch das betriebliche Beispiel bricht man Vorurteile auf. Der Gesetzgeber kann nicht Arbeitsplätze verordnen. Auch Arbeitskollegen müssen für die Idee der Integration gewonnen werden. Sie müssen die Vorurteile generell überwinden.

Die Situation der IFDs ist ein wichtiger Punkt. Die genannten Zahlen zur Bezahlung erschienen mir niedrig. Das kann nicht sein. Es muss entsprechend gezahlt werden. Letzter Punkt: Arbeitgeber muss man gewinnen und ihnen sagen, dass behinderte Menschen ein Gewinn für das Unternehmen sind. Denn sie tragen zu einem deutlich positiveren Betriebsklima bei. Es ist nur dann schwer, wenn man eine Hürde von gesetzlichen Regularien hat. Beispielsweise den Zusatzurlaub von fünf Tagen. Es macht keinen Sinn diesen nicht an den gesetzlichen Urlaub anzudocken, weil das Ergebnis ist, dass zwei gleich schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden und einer hat mehr Urlaub als der andere. Das ist gesetzlich und politisch nicht sinnvoll. Das müsste man ändern.

Rebecca Maskos: Frage an Herrn Schwarzbach: erschwert das AGG die Einstellung behinderter Arbeitnehmer?

Reiner Schwarzbach: Das wäre mir neu. Die Arbeitgeber sagen, dass man vorsichtiger die Ergebnisse von Bewerbungsverfahren kommuniziert, auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung. Es gibt kaum noch Rückmeldungen über Bewerbungen, wie die gelaufen sind im Hinblick auf den Punkt Behinderung. Es gibt Bedenken von den Arbeitgebern, die sagen, sie würden Stellen für Menschen mit Behinderung kommunizieren wollen, trauen sich aber nicht, weil sie Angst vor Klagen haben. Sicher liegt hier eine Fehlinterpretation vor, aber es zeigt die Probleme in der Praxis.

Rebecca Maskos: Danke, noch eine Frage an die Politik, Herr Hüppe.

Hubert Hüppe MdB: Es waren verschiedene. Zur ZAV: jeder weiß, dass ich da häufig interveniert habe. Ich halte die Auflösung der ZAV für einen Fehler, aber man kann in einer großen Koalition nicht alles durchsetzen.

Dann die Frage zur langfristige Beschäftigung: ich habe kein Patentrezept, wie man langfristige Beschäftigungsverhältnisse schafft und dann auch hält. Ich glaube, dass es in dieser Sache keinen Unterschied zwischen behinderten und nichtbehinderte Arbeitnehmern gibt. Das ist insgesamt ein Problem. Ich weiß nicht, welche Maßnahmen sie vorschlagen würden, um langfristig einen Arbeitsplatz zu sichern.

Und dann: es hieß, dann wüssten die Arbeitgeber vielleicht besser, welche Leistungen man hat: Mein Traum, wenn die Menschen miteinander leben, wissen sie voneinander auch, welche Stärken und Schwächen sie haben, nicht nur bei der Arbeit. Wir müssen viel früher anfangen, so dass die Menschen lernen, miteinander umzugehen, auch mit Schwerstmehrfachbehinderten, wie man damit umzugehen hat.

Ich danke allen, die hier hingekommen sind und bis zum Schluss geblieben sind. Auch denen, die schon gehen mussten. Ich danke allen Podiumsteilnehmern, auch besonders Frau Maskos, die die Runde geleitet hat. Ich danke – und das allein war schon ein Erfolg – meinen Kolleginnen und Kollegen, einer ganzen Reihe Abgeordneter, die heute festgestellt haben, wieviele Probleme es gibt. Und wenn wir hier ein Problembewusstsein geschaffen haben, dann ist das schon ein tolles Ergebnis.

Wir müssen weitere Veranstaltungen folgen lassen. Die Reform der Eingliederungshilfe müssen wir offen mit den Betroffenen und ihren Verbänden diskutieren, nicht nur mit den Länder, Kommunen und der Politik. Ich danke allen, die uns hier geholfen haben. Vielen Dank und kommen Sie gut nach Hause!

Anhang: Stellungnahmen der Podiumsteilnehmer

Die Stellungnahmen wurden von den Podiumsteilnehmern bereits vor dem Kongress eingereicht und der Tagungsmappe beigelegt.

Themenblock I

Stellungnahme von Sibylle Hausmanns

Thesen der Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e. V.

I. Gemeinsames Aufwachsen wird behindert.

Das Befremden zwischen erwachsenen Menschen mit und ohne Behinderungen rührt zu großen Teilen daher, dass sie sich schon seit dem Kindesalter nicht mehr begegnen. In vielen Bundesländern erfolgt die Trennung bereits im Kindergarten. Bundesweit gehen nur ca. 13 % aller Kinder mit Förderbedarf in eine allgemeine Schule. Wie sollen sich demokratisches Zusammengehörigkeitsgefühl, Wertschätzung, Solidarität, gemeinsame Verantwortung unter diesen Umständen entwickeln?

II. Übergang Schule – Beruf wird nicht angemessen moderiert.

Zwar haben die Integrationsfachdienste nach dem SGB IX unter anderem die Aufgabe diesen Übergang zu gestalten, aber es gibt bisher keine finanzielle Grundlage dafür. Dabei könnten schon während der Schulzeit Fähigkeitsprofile erstellt und über Praktika in Betrieben Kontakte in den allgemeinen Arbeitsmarkt geknüpft werden. Einzelne Projekte zeigen die Wirksamkeit dieser Strategie. Leider absolvieren viel zu viele Jugendliche mit Förderbedarf ihre Schulpraktika ausschließlich in Werkstätten, weil Schulen sich außer Stande sehen ohne Unterstützung Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes anzubahnen.

III. Das ambulant unterstützte Angebot fehlt.

Bisher gibt es für Menschen, die als nicht erwerbsfähig gelten, nur die Werkstatt für behinderte Menschen als teilstationäres Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben. Daneben muss ein unabhängig von Art und Schwere der Behinderung zugängliches ambulantes Angebot treten. Gebraucht wird ein verlässlicher, abgesicherter, regelfinanzierter, ambulant unterstützter Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt für diejenigen, die diesen Weg gehen wollen. Individuelle Unterstützung nach Maßgabe des Einzelfalles muss sichergestellt werden. Erst dadurch wird der Grundsatz „ambulant vor stationär“ in diesem Bereich praktikabel und glaubwürdig.

IV. Erfahrungen mit Unterstützter Beschäftigung werden nicht konsequent umgesetzt.

Die Erfahrungen mit Unterstützter Beschäftigung zeigen, dass und wie Menschen mit gravierenden Behinderungen Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt finden und dauerhaft halten können. Die Instrumente sind vorhanden. Sie müssen bezahlt und angewandt werden.

Positiv ist zu vermerken, dass die Methode der Unterstützten Beschäftigung nun in die Sozialgesetzgebung Einlass finden soll. Das unterstützen wir.

V. Hoffnung Persönliches Budget

Viele Eltern hoffen, mithilfe des Persönlichen Budgets für Arbeit ihre Söhne und Töchter auf neue Wege begleiten zu können. Aber: Es gibt erheblichen Regelungsbedarf, etwa was den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status dieser Beschäftigten angeht. Außerdem fehlt es allüberall an Angeboten zur ambulanten Unterstützung. Hier tut Strukturentwicklung

not. Junge Leute und ihre Eltern dürfen nicht allein gelassen werden mit der Umsetzung des Persönlichen Budgets. Wir brauchen unabhängige begleitende Beratung.

VI. Arbeitgeber müssen unterstützt werden

Arbeitgeber, die Menschen mit umfangreicher Behinderung beschäftigen wollen, müssen eine angemessene Unterstützung erhalten. Zeitlich begrenzte Eingliederungszuschüsse, die an tariflichen Löhnen orientiert sind, reichen nicht aus, um Menschen mit umfangreicher Behinderung beruflich dauerhaft zu integrieren.

VII. Umdenken

Wenn man dem Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik folgt und Teilhabe und Selbstbestimmung zum Maßstab für Hilfen macht, müssen viele Wege möglich sein. Menschen mit Behinderungen können nicht mehr von Kostenträger- oder Anbieterseite in bestehende Maßnahmen sortiert werden, sondern entwerfen ihre Biografie selbst – in dem Maße, wie jeder andere hier im Saal auch. Wissen und Erfahrung, Methoden und Instrumente, Strukturen und finanzielle Mittel müssen so eingesetzt werden, dass sie dabei unterstützen. Das erfordert viel Umdenken bei allen Beteiligten.

Stellungnahme von Stefan Göthling

Stellungnahme von Mensch Zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.

- 1. Im ersten Themenblock geht es zum einen um die Schnittstelle Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) - Allgemeiner Arbeitsmarkt.*

Alle Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen die Möglichkeit haben, außerhalb einer WfbM zu arbeiten. Egal wie viel Unterstützung sie brauchen. In der WfbM werden auch alle unterstützt. Und es gibt Gelder dafür. Damit Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten können, brauchen viele Menschen mit Lernschwierigkeiten Arbeitsassistenten. Diese Arbeitsassistenten müssen z.B. über das Persönliche Budget bezahlt werden können.

- 2. Zum anderen soll der Frage nachgegangen werden, wie interessante Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen außerhalb des Allgemeinen Arbeitsmarktes - z.B. in WfbM - ermöglicht werden können.*

Man sollte das Dach der Werkstatt öffnen, so dass Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung zusammen arbeiten können. So können beide Seiten voneinander besser lernen. Wir wollen nicht, dass es „Sonderwelten“ nur für behinderte Menschen gibt. Wir gehören zur Gesellschaft dazu. Auch bei der Arbeit. Und es gibt auch nicht behinderte Menschen, die bei der Arbeit etwas mehr Unterstützung brauchen. Ihnen kann die extra Unterstützung, die es in einer Werkstatt gibt, auch helfen.

- 3. Wie können also behinderte Menschen von Anfang an auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt eingebunden werden?*

Es sollte von Anfang an nach den Stärken und Fähigkeiten des Einzelnen geschaut werden und nicht danach, was die Person nicht kann. Es müssen die Stärken in den Vordergrund gestellt und erweitert werden, denn jeder Mensch hat Stärken. Und dann muss man schauen, wo diese Stärken und Fähigkeiten in der Arbeitswelt gebraucht werden. Manchmal sind das vielleicht scheinbar kleine Arbeiten, die aber trotzdem gebraucht werden. Diese Arbeiten muss man auch ohne offizielle Ausbildung machen können. Aber wir brauchen

immer jemanden, den wir ansprechen können, wenn wir Unterstützung brauchen. So etwas wie Integrationsfachdienste. Und wir müssen ein Recht auf Arbeitsassistenz haben – so wie wir ja in der WfbM auch immer Assistenz bekommen. Außerdem ist Ausbildung wichtig; wir wollen auch ausgebildet werden. Es muss Ausbildungen geben, die wir auch schaffen können. Wir brauchen für diese Ausbildungen gute Unterstützung. Und Leute, die wissen, wie wir gut lernen können. Das ist besonders für die Menschen mit Lernschwierigkeiten wichtig, die viel Unterstützung brauchen. Zum Beispiel für Menschen, die nicht sprechen können. Sie können trotzdem auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten.

4. Wie können Übergänge aus der Werkstatt intensiver unterstützt werden?

Es sollte mit jedem Menschen mit Lernschwierigkeiten der will eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht werden, damit herausgefunden wird, was die Person gut kann, welche Stärken sie hat und was und wo die Person arbeiten möchte. Wenn jemand dann aus der Werkstatt in den 1. Arbeitsmarkt kommt, muss das gut unterstützt werden. Die Unterstützung soll aber nicht nur am Anfang da sein – sondern immer dann, wenn die Person oder der Betrieb die Unterstützung braucht. Die Person soll immer Anspruch auf Arbeitsassistenz haben. Denn: Nur weil wir aus der Werkstatt raus gehen, verlieren wir ja nicht an der Türe unsere Behinderung. Und unseren Assistenzbedarf.

5. Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für Werkstattbeschäftigte?

Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind meist nur innerhalb der Werkstatt. Es müssen mehr Schulungen und Bildungsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten auch außerhalb der Werkstatt angeboten werden.

Die Schulungen sollten das Ziel haben, den Ergebnissen der Persönlichen Zukunftsplanung näher zu kommen oder sie zu erreichen. Zum Beispiel möchte ein Werkstattmitarbeiter oder eine Werkstattmitarbeiterin in seiner Persönlichen Zukunftsplanung Maurer / Maurerin werden. Dann muss geschaut werden, mit welchen Schulungen kann er oder sie Maurer / Maurerin werden. Oder eben etwas lernen, was mit dem Beruf Maurer / Maurerin zu tun hat. Zum Beispiel Gehilfe oder Gehilfin. Diese Schulungen müssen so gemacht werden, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten ihre Ziele erreichen können.

Stellungnahme von Anton Senner

Zur Entwicklung der Schnittstelle WfbM – Allgemeiner Arbeitsmarkt

Nach der Wiedervereinigung 1991 bis zum Jahr 2004 hat sich die Zahl der hilfeberechtigten behinderten Menschen verdoppelt und der Umfang der Eingliederungshilfe auf 11,5 Mrd. € verdreifacht (*BT-Drucksache 16/808 vom 6.3.2006*). Die Entwicklung der Förderschulen mit Zuwächsen von bis zu 81% in den letzten 10 Jahren zeigt eine Fortdauer dieser Entwicklung an (*Dr. Baur, BAGüS, 3./4.04. 2006*).

Wir sind sicher, dass für einen größeren Teil behinderter Menschen als bisher die Teilhabe am 1. Arbeitsmarkt realisiert werden kann, wenn die hierfür notwendigen Instrumente entwickelt und deren Finanzierung bereitgestellt werden.

Da dieser Zugang nicht für alle Menschen offen steht, wird in den Werkstätten für besonders schwer behinderte Menschen ein passgenaues Arbeitsangebot bereitgehalten. Grundlage dieser Beschäftigungsform ist ein gesetzlich fundierter Rechtsanspruch, der unersetzbar ist. Insofern sind unserer Vorschläge als Ergänzung zu diesem Ansatz zu verstehen.

Wir sehen die Zukunft der Werkstatt und die Verbesserung der Teilhabe am Allgemeinen Arbeitsmarkt in einigen zentralen Entwicklungssträngen:

1. Konzentration:

Das im Vergleich zu anderen Instrumenten aufwendige Angebot der Werkstatt wird seine gesellschaftliche Akzeptanz und Legitimität nur erhalten, wenn es sicherstellt, dass der tatsächlich bedürftige Personenkreis in den Genuss der Leistungen kommt. Aufgrund der eingangs beschriebenen Entwicklung besteht hier kein Grund zur Annahme einer schwindenden Bedarfslage. Andererseits kann in der Werkstatt nicht das Arbeitsmarktrisiko schwerbehinderter Menschen aufgefangen werden kann.

Eine Vielzahl von Projekten und Initiativen von Werkstattträgern (z.B. die „Agentur für angepasste Arbeit“ in Hessen) weisen Wege auf, die eine wesentlich größere Durchlässigkeit des Werkstattangebots bewirken können.

2. Integrationsfirmen im Angebotsportfolio:

Alternative Arbeitsmöglichkeiten für Werkstattbeschäftigte sind umso attraktiver und erreichbarer, je näher sie an der Werkstatt angesiedelt sind. Aufgrund der engen Verbindungen zur Wirtschaft bietet es sich an, dass die Werkstatt selbst in stärkerem Maß unternehmerisch agiert.

Jeder Werkstattträger sollte deshalb eine Integrationsfirma selbst betreiben oder eng mit einer kooperieren. So ist am ehesten sicherzustellen, dass das volkswirtschaftlich kostengünstigere Instrument des Integrationsprojekts hinreichend ausgebaut wird und entsprechende Übergänge realisiert werden. Über Zielvereinbarungen kann die Entwicklung der Platzzahlen gesteuert werden. In einigen Regionen werden schon heute neue Bedarfe - bei eingefrorenen Werkstattplätzen - über den Ausbau von Integrationsprojekten befriedigt. Dies fordert den Werkstattträger quasi automatisch, Übergänge in den Integrationsbetrieb zu generieren, um Werkstattplätze für neue Nachfrage „frei“ zu bekommen.

Voraussetzung für diesen Weg ist die Entwicklung neuer Förderinstrumente, da die Mittel der Ausgleichsabgabe als bislang wesentlichem Finanzier in diesem Bereich ausgeschöpft sind. Das Modell des Landes Rheinland-Pfalz ist hier richtungweisend, das Mittel der Eingliederungshilfe entsprechend einsetzt und damit nachweislich kostendämpfende Effekte erzielen konnte.

Nach einer Studie des MASFG in Rheinland-Pfalz (2006) kostet die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt gesamtökonomisch gesehen im Saldo für alle Kostenträger max. 1.800,- € p.a. und damit deutlich weniger als die Finanzierung von Arbeitslosigkeit.

3. Unterstützte Beschäftigung in gestuften Strukturen:

Über abgestufte Eingliederungsschritte (Praktika, Außenarbeitsplätze, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze) sind die Möglichkeiten der regionalen privaten Wirtschaft, soweit gegeben, zu nutzen. Erfolg versprechend ist dieser Weg allerdings nur, wenn langfristig angelegte Minderleistungsausgleiche und ein verlässliches begleitendes Unterstützungsangebot für die Wirtschaft bereitgestellt werden. Als Beispiel kann hier die jüngste Novellierung des SGB II, § 16.a. dienen, in der der Fördertatbestand einer entfristeten öffentlich geförderten Beschäftigung für einen arbeitsmarktfernen Personenkreis eingeführt wurde.

4. Verstärkte Ambulantisierung des Berufsbildungsbereichs:

Der Eingangs- und Berufsbildungsbereich muss nicht zwingend in der Werkstatt erfolgen. Als traditioneller Partner der Förderschulen sind die Träger gefordert, den Abgangsschülern

auch – oder vielleicht sogar in erster Linie – Erfahrungswelten in Orten des Allgemeinen Arbeitsmarktes zu eröffnen. Wahlfreiheit erschließt sich für die konkrete Einzelperson nur, wenn sie die Möglichkeit hat, Alternativen kennen zu lernen und diese zu bewerten.

Stellungnahme von Klaus Peter Lohest

Thesen zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben

1. Trotz des durch das SGB IX eingeleiteten Paradigmenwechsels ist das derzeitige Instrumentarium nicht ausreichend, um auch für behinderte Menschen eine vorrangige Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
2. Notwendig ist, jenseits der Leistungen der Integrationsämter aus der Ausgleichsabgabe gesetzliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, die eine dauerhafte Unterstützung benötigen (Nachteilsausgleiche).
3. Es sind Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu schaffen, indem gegenwärtig an die Institution Werkstatt gekoppelte Leistungen an den Teilhabebedarf der Person geknüpft werden. Hierzu gehört die Schaffung gleicher sozialversicherungsrechtlicher Regelungen für behinderte Menschen mit demselben Teilhabebedarf, unabhängig davon, ob die Hilfe in einer Werkstatt oder durch andere Maßnahmen erfolgt.
4. Die Rahmenbedingungen einer Werkstatt für behinderte Menschen müssen verändert werden, wie die rechtliche Trennung des Eingangsverfahrens und die Weiterentwicklung zu einem Clearingverfahren sowie des Berufsbildungsbereiches zu modularen Ausbildungsabschnitten, die zum Beispiel bei Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder bei arbeitsmarktnahe (Bildungs-) Träger erbracht werden können.
5. Werkstätten sind stärker zu verpflichten,
 - ein Integrationsmanagement einzurichten,
 - Übergänge aus der Werkstatt durch Schaffung von Praktikums- und Außenarbeitsplätzen in Betrieben zu fördern,
 - neben der Werkstatttätigkeit den Beschäftigten stunden-, tages-, wochen- oder monatsweise Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Arbeitsplatzsplitting).
6. Eine besondere Bedeutung hat die Schnittstelle „Übergang Schule – Beruf“. Ziel muss sein, bereits frühzeitig dem jetzigen Automatismus eines Wechsels aus der Förderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen auch durch geeignete schulische Regelungen und Maßnahmen entgegenzuwirken. Ein Element dabei sind die Überlegungen der Bundesregierung, einen rechtlichen Rahmen für die sogenannte „Unterstützte Beschäftigung“ zu schaffen.
7. Das gegenwärtige Angebot an berufsvorbereitenden Maßnahmen bedarf der qualitativen Verbesserung und Erweiterung, damit dieses auch der Personengruppe der erheblich leistungsgeminderten Menschen gerecht wird.

Stellungnahme Stephan Hirsch

Stellungnahme der BAG:WfbM zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

Die BAG:WfbM ist grundsätzlich der Überzeugung, daß es keine unterschiedlichen Arbeitswelten gibt. Der im Sozialgesetz verwendete Begriff der Teilhabe am Arbeitsleben drückt nachhaltig aus: Die Abstufung in erster, zweiter, dritter...Arbeitsmarkt ist entbehrlich. Der sogenannte allgemeine Arbeitsmarkt ist durch bestimmte Kriterien beschrieben. Die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt kennt ebenfalls ihre Bestimmungsmerkmale. Für behinderte Menschen resultiert in beiden Formen keine andere Art der Tätigkeit. Jedoch sind die Unterstützungsleistungen unterschiedlich, die beide Formen gewähren. Es ist nach Auffassung der BAG:WfbM für die Beschäftigten in Werkstätten diskriminierend, wenn das Arbeitsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarktes *a priori* gesetzt wird. Die Forderung der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung „Nicht ohne uns über uns“ bewahrheitet sich offensichtlich auch bei der Diskussion über Teilhabe am Arbeitsleben. Der Aspekt der Wahlfreiheit wird gesamten Kontext verengt dargestellt, der Aspekt der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsplatzidentität vernachlässigt.

Die BAG:WfbM ist ebenfalls der Auffassung, daß die Möglichkeiten des Übergangs von Werkstattplätzen in Integrationsprojekte oder in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt begrenzt sind. Deshalb wiederholt die BAG:WfbM ihre Empfehlungen:

- Werkstätten verfügen über qualifiziertes Personal (Meister, Sozialpädagogen, Arbeitserzieher) und vielfältige Arbeitsbereiche. Trotzdem dürfen sie nicht ausbilden. Grund scheint die (falsche) Auffassung, voll erwerbsgeminderte Menschen könnten keine Ausbildung absolvieren. Hier sind die Verantwortlichen aufgefordert, die strukturelle Diskriminierung von Beschäftigten in Werkstätten aufzuheben, um Übergänge zu ermöglichen.
 - Eine zumindest dreijährige berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich der Werkstätten muß endlich verbindlich werden. Dabei muß sichergestellt werden, daß die Qualifizierungsabschlüsse der Werkstatt so anerkannt sind, daß andere Qualifizierungsformen darauf aufbauen können. Die jährlich 25.000 Teilnehmer des Berufsbildungsbereichs erhöhen ihre Chancen am Arbeitsmarkt wesentlich durch anerkannte Abschlüsse.
 - Die bereits seit 1980 in der Werkstättenverordnung vorgesehene Wiederholung der Förder- und Bildungszeiten im Berufsbildungsbereich sollte endlich auch leistungsrechtlich ermöglicht werden.
 - Die Übergänge zwischen dem Berufsbildungsbereich der Werkstätten, den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken müssen einfacher und offener gestaltet werden.
 - Der Übergang aus dem Arbeitsbereich in Berufsförderungswerke und Integrationsprojekte muß vereinfacht werden.
 - Der vollständige oder zeitweilige Wechsel vom Berufsbildungsbereich der Werkstätten auf betriebliche oder überbetriebliche Ausbildungsplätze der Erwerbswirtschaft und zurück in die Werkstätten muß erleichtert werden.
 - Die berufsbildenden Angebote von Sonder- und Integrationsschulen (Werkstufen) mit denen der Werkstätten sollte endlich curricular miteinander verbunden werden.
- Die dauerhafte Anstellung von Werkstattbeschäftigten in Integrationsprojekten oder auf dem üblichen allgemeinen Arbeitsmarkt, deren persönliche Bedingungen und fachliche Qualifikation das zulassen, sollte durch folgende Maßnahmen erleichtert werden:
- Verbesserung der Übergänge für behinderte Menschen aus öffentlich geförderten Einrichtungen in die Erwerbswirtschaft,

- staatliche Nachteilsausgleiche für die Anstellung von Werkstattbeschäftigten z. B. durch finanzielle Zuschüsse zum Einkommen und sozialversicherungsrechtliche Entlastungen der einstellenden Unternehmen durch Zuschüsse aus öffentlichen Haushalten,
- Anrechnung von bereitgestellten Praktikumsplätzen auf die Ausgleichsabgabe von Unternehmen,
- den Werkstätten muß es ermöglicht werden, Integrationsarbeitsplätze für schwerbehinderte Arbeitnehmer zu schaffen,
- die Integrationsfachdienste sind stärker in die Beratung von Werkstattbeschäftigten einzubeziehen,
- wir empfehlen, die Prämien der Integrationsfachdienste zu erhöhen, wenn sie Werkstattbeschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln,
- die Rehaberater der Arbeitsagenturen sind stärker in die Karriereplanung der Werkstattbeschäftigten einzubeziehen. Vermittlung in Arbeitsverhältnisse ist Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit und nicht der Werkstätten. Werkstätten haben jedoch die Aufgabe, geeignete Personen durch geeignete Maßnahmen auf eine Vermittlung vorzubereiten.
- die Möglichkeit von Arbeitsplatzsplitting muß geschaffen werden (arbeiten in der Werkstatt UND auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)
- Integrationsprojekte müssen dauerhaft gefördert werden. Die Erfolge in Hessen zeigen, daß gesicherte Beschäftigung dann möglich ist.
- das Budget für Arbeit aus Rheinland-Pfalz ist ein weiterer Baustein, Beschäftigten aus Werkstätten den Übergang auf den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Träger von Werkstätten können als Kompetenzzentren für Arbeit auch anderen Bevölkerungsteilen Angebote machen. Die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentarien sollten darauf überprüft werden, wie sie für Werkstattträger gangbar gemacht werden können.

Stellungnahme Erika Huxhold

Koalitionsvereinbarung

Die Teilhabe behinderter Menschen und ihre berufliche Eingliederung hat für die Bundesregierung einen hohen Stellenwert. Das wird auch an den Aussagen in der Koalitionsvereinbarung deutlich. Dort ist vereinbart, dass die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung intensiviert werden soll. Wörtlich heißt es: „Wir wollen, dass mehr Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt im allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeiten zu können“.

Unterstützte Beschäftigung: Mehr Chancen für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Behinderte Menschen sollen die gleichen Chancen haben wie andere Menschen auch. Es gibt zur Zeit aber keinen gesetzlichen Fördertatbestand, der es ermöglicht, behinderte Menschen mit einem erheblichen Unterstützungsbedarf in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes einzugliedern. Dies hat zur Folge, dass es für junge Menschen, für die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung weder eine Ausbildung noch eine berufsvorbereitende Maßnahme in Betracht kommen, derzeit kaum Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Häufig werden die betroffenen Jugendlichen als werkstattbedürftig eingestuft und in eine Werkstatt aufgenommen, weil sie wegen ihrer Behinderung nicht unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes dort arbeiten können.

Erfahrungen aus Modellprojekten zeigen aber, dass auch diese Jugendlichen in Unternehmen beschäftigt werden können, wenn sie dort kompetent unterstützt werden. Eine solche unterstützte Beschäftigung wird bisher aber nur regional angeboten. Die Bundesregierung erarbeitet deshalb zusammen mit den Ländern und der Verbänden behinderter Menschen einen neuen Fördertatbestand „Unterstützte Beschäftigung“. Damit soll für die behinderten Menschen, die die Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt – mit kompetenter und individueller Unterstützung – annehmen wollen, eine verlässliche Grundlage geschaffen werden.

Mehr Übergänge aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Beteiligung von Integrationsfachdiensten

Die Förderung des Übergangs ist seit vielen Jahren Pflichtaufgabe der Werkstätten. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür sind geschaffen. Die hinreichende Umsetzung ist bisher aber ausgeblieben. Obwohl zahlreiche ausgelagerte Arbeitsplätze eingerichtet wurden, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, schaffen im Jahr weniger als 1 % der Werkstattbeschäftigten den Übergang.

Deshalb sind neue Wege zu überlegen. So könnten Integrationsfachdienste verstärkt in die Förderung des Übergangs einbezogen werden. Integrationsfachdienste könnten die behinderten Menschen bei der Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten. Mit dem Persönlichen Budget ist dies möglich. Der behinderte Mensch kann sich bei einem Integrationsfachdienst die begleitende Unterstützung einkaufen, die solange auf einem ausgelagerten Werkstattplatz durchgeführt wird, bis ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

Werkstätten unverzichtbar

Trotz Unterstützter Beschäftigung und stärkeren Anstrengungen für den Übergang wird es immer Menschen geben, die wegen ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Für diese Menschen sind auch künftig die Werkstätten der richtige Ort der Teilhabe am Arbeitsleben und in einer modernen Politik für behinderte Menschen unverzichtbar.

Stellungnahme Jörg Bungart

Die „guten Arbeitsergebnisse“ der Integrationsfachdienste (IFD) für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf werden im „Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“ (Juni 2007) hervorgehoben. Die Zahlen der Integrationsämter zeigen auf, dass Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen einen hohen Bedarf haben, die IFD-Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Allerdings ist festzustellen, dass die IFD nur in sehr geringem Umfang von den Arbeitsagenturen, den Arbeitsgemeinschaften und den zugelassenen kommunalen Trägern mit der Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen beauftragt werden. Auch die aktuellen Vergütungs- und Produktregelungen der Bundesagentur für Arbeit sind nicht fachgerecht und berücksichtigen nicht die mit allen Leistungsträgern vereinbarten Qualitätsstandards. In der Folge ist das zukünftige Angebot „IFD-Vermittlung“ hoch gefährdet. Darauf verweisen die Aussagen der Länder, der Integrationsämter und sogar einzelner Arbeitsagenturen.

Zudem zeigt der Bericht der Bundesregierung auf, dass der Anteil der durch die IFD unterstützten Schüler mit 2,1% und der Werkstattbeschäftigten mit 1,7% stark

unterrepräsentiert ist. Es wird daher darauf hingewiesen, dass die Einbindung der IFD durch die Agenturen für Arbeit bei der Berufsberatung und Berufsorientierung (vgl. § 110 Absatz 2 Nr. 1a) „verbesserungsbedürftig“ ist. Vor allem aufgrund struktureller Defizite (wie mangelnde fachgerechte Beauftragung und Finanzierung sowie unzureichende Zuständigkeitsklärungen der Leistungsträger) sind die bisherigen Übergänge aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt äußerst gering.

Dass im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts mehr zu erreichen ist, zeigen z.B. die Ergebnisse aus Baden-Württemberg. Dort wurden unter Federführung des Integrationsamtes verlässliche Rahmenbedingungen in Absprache mit den anderen Leistungsträgern, den zuständigen Ministerien und den Leistungsanbietern (Schule, WfbM, IFD u.a.) geschaffen. So konnten zwischen 2003 und 2006 die Vermittlungen von Menschen mit sog. geistiger Behinderung durch den IFD mehr als verdoppelt werden (von 122 auf 251 Personen). Eine wichtige Voraussetzung ist die optimale Vernetzung von Schule, WfbM, IFD, Leistungsträgern und ggf. weiteren Akteuren. Dies findet den konkreten Ausdruck in Form regionaler Berufswegekongressen, in denen für einzelne Schulabgänger die beruflichen Perspektiven zwischen allen Beteiligten geklärt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Ein solches Konzept ist prinzipiell auf andere Zielgruppen, wie z.B. Menschen mit psychischen Erkrankungen, übertragbar (Stichwort: Hilfeplankonferenz).

Die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), eine gesetzliche Grundlage für Unterstützte Beschäftigung (im Folgenden UB) zu schaffen, kann ein weiterer wichtiger Schritt sein, um den Übergang aus den WfbM zu verbessern. Ziel von UB ist dauerhafte, bezahlte Arbeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung, die, um in diesen Betrieben arbeiten zu können, eine besondere Unterstützung benötigen. UB ist ein personenzentrierter und betriebsnaher Ansatz und enthält die Bausteine individuelle Berufsplanung, Akquisition von Praktikums- und Arbeitsplätzen, Job Coaching, Vermittlung und Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses.

In einer gemeinsamen Stellungnahme gehen die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorge (BIH) davon aus, dass bei entsprechenden Voraussetzungen, mindestens 5% der Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln wären bzw. die Werkstattaufnahme vermieden werden könnte. In diesem Zusammenhang verweisen beide Leistungsträger auf das Konzept der UB. Ein wichtiger (Zwischen-)Schritt bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt können auch ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM sein.

Das Potential von UB belegt eine aktuelle Studie (Stefan Doose: „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht“, Marburg 2006). Danach waren ca. 2/3 der vermittelten Arbeitnehmer/innen mit Lernschwierigkeiten (stark lern- und geistig behinderte Menschen) durchschnittlich neun Jahre nach ihrer Vermittlung noch in Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Entscheidend für eine möglichst dauerhafte berufliche Integration ist es, die „Unterstützung so lange wie erforderlich“ zu gewähren. UB ist nicht auf eine bestimmte Phase der beruflichen Teilhabe begrenzt, sondern besitzt übergreifende Gültigkeit (Schule-Qualifizierung-Betrieb). Benötigt werden umfassende rechtlich-konzeptionelle Lösungsansätze sowie gesicherte fachliche Qualitätsstandards.

In dem o.g. Konzept in Baden-Württemberg wird dargelegt, dass „mit dem Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich behinderte Menschen (Anmerkung: die ansonsten in der WfbM arbeiten würden) nicht per se voll erwerbsfähig werden“ und daher durchaus auf längerfristige Unterstützung angewiesen sein können. Zur Finanzierung dieser Unterstützung werden Modelle erprobt, in denen neben dem Integrationsamt auch der Träger der Sozialhilfe eingebunden ist. Hierbei werden Kostenvorteile für die Eingliederungshilfe im Vergleich zu einem Arbeitsplatz in der WfbM kalkuliert (vgl. „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz).

Generell geht es darum, ambulante Unterstützungsformen zur Teilhabe am Arbeitsleben konsequent zu stärken, auch unter Einbezug der Möglichkeiten des Persönlichen Budgets.

Ausführlichere Informationen zu den o.g. Themen finden Sie unter: www.bag-ub.de

Themenblock II

Stellungnahme von Barbara Vieweg

Benachteiligung behinderter Menschen bei der beruflichen Teilhabe durch:

- Ca 80 % aller Förderschüler verlassen die Schule ohne Berufsschulreife
- eine betriebliche Ausbildung findet für behinderte Menschen kaum statt (2 % eines Jahrganges) so müssen diese in überbetriebliche Ausbildungen ausweichen. Diese haben oft das Problem, dass die dort angebotenen Berufsbilder nicht flexibel genug auf den Arbeitsmarkt reagieren können. So werden z. B. immer noch viele Menschen mit körperlichen Einschränkungen in klassischen Büroberufen ausgebildet, die der Arbeitsmarkt so nicht braucht.
- Wenn behinderte Menschen Ausbildungs- oder Eingliederungszuschüsse benötigen, wird deren Gewährung oft an die fast 100 % -ige Zusicherung eines Erfolges geknüpft. Diesem Rechtfertigungsdruck sind nichtbehinderte Menschen in ihrer Ausbildung und Erwerbstätigkeit nicht ausgesetzt.
- Der Ausschluss bei der beruflichen Teilhabe führt oft in gerader Folge zum Ausschluss aus der Gesellschaft. Viele wichtige Nachteilsausgleiche sind an eine Erwerbstätigkeit gebunden.
- Behinderte Arbeitslose werden von den Arbeitsagenturen (ALG I), den Arbeitsgemeinschaften (ALG II) als teure Kunden betrachtet, deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unsicher ist. Es erfolgt eine Orientierung an den leistungsfähigen Arbeitslosen, deren schnelle Vermittlung in Arbeit erfolversprechender ist. So sind behinderte Menschen wesentlich häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit auch wegen ihrer schlechteren Ausbildung betroffen.

Wegen aus der Krise der beruflichen Teilhabe:

- Förderschulen müssen ihre Schülerinnen und Schüler auf einen Einstieg in das Erwerbsleben vorbereiten, ihnen Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen und den Schonraum Förderschule nicht noch auf die Arbeitswelt ausdehnen wollen.
- Betriebliche Ausbildung ist das A und O für eine erfolgreiche berufliche Teilhabe. Größere Einrichtungen der beruflichen Bildung müssen ihre Fachkompetenz für die wohnortnahe Berufsausbildung einsetzen können. Persönliche Budgets und individuelle Ausbildungspläne in diesem Bereich müssen möglich sein. Die Arbeitsagenturen sollen auch maßgeschneiderte Ausbildungen bewilligen.
- Grundsätzlich muss eine Berufsausbildung auch für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen in regulären Berufsschulen stattfinden können. Die Unterstützung, die einzelne BerufsschülerInnen dabei benötigen, muss bereitgestellt werden. Die Berufsschulen benötigen dafür konkrete Unterstützung, da bisher kaum behinderte Auszubildende in diesen Schulen anzutreffen sind und somit kaum Erfahrungen mit Behinderung bestehen. Teilzertifizierung einzelner Ausbildungsinhalte ist möglich.

- Absolute Ausnahme stellen gesonderte Ausbildungen behinderter Menschen dar, diese sollte sehr praxisorientiert stattfinden und sich in den Abschlüssen nah an regulären Berufsbilder orientieren.
- Jugendliche für die keinerlei berufliche Bildung in Frage (zu kommen scheint) soll die Werkstatt für behinderte Menschen nicht mehr das alleinige Angebot sein. Unterstützung am Arbeitsplatz für dauerhaft erwerbsgeminderte Menschen muss auch jenseits einer stationären Einrichtung möglich sein.
- Behinderte Menschen brauchen die Möglichkeit sich durch Praktika und Probebeschäftigung, in der Arbeitswelt ausprobieren zu können. Die Vergabe von Eingliederungszuschüssen darf nicht allein von einem Erfolg der Eingliederung abhängig gemacht werden. Auch Arbeitgeber haben oft Vorbehalte gegenüber behinderten MitarbeiterInnen, diese können nur abgebaut werden, wenn sie sich selbst von deren Leistungsfähigkeit überzeugen können.
- Arbeitsassistenten und Unterstützte Beschäftigung ermöglichen es vielen behinderten Menschen überhaupt erst, berufstätig zu sein. Die Beantragung und Bewilligung dieser Leistungen muss wesentlich schneller und unbürokratischer erfolgen. Gleiches gilt für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung. Diese Leistungen müssen auch bei Arbeitsgelegenheiten und Gemeindearbeiten möglich sein.
- Die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften/Optionskommunen müssen durch den Bund auf ihre gesetzliche Verpflichtung zur Eingliederung behinderter Menschen hingewiesen werden. Sie dürfen durch ihre eigene Geschäftspolitik keinen Spielraum haben, um sich dem zu entziehen.
- Die Verwaltungsreformen z. B. im Rahmen der Kommunalisierung, die gegenwärtig in verschiedenen Bundesländern stattfinden, dürfen nicht zu Lasten der Arbeitsfähigkeit der Integrationsämter gehen. Die Integrationsfachdienste sind seit dem Übergang der Strukturverantwortung auf die Integrationsämter in vielen Regionen in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt. Dieser Prozess muss rückgängig gemacht werden.
- Behinderte Menschen müssen den gleichen Zugang zu Arbeitsgelegenheiten nach SGB II haben wie nichtbehinderte Arbeitslose unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten.
- Alle diskutierten Grundsicherungsmodelle, jenseits von Erwerbsarbeit, müssen die Belange behinderter Menschen berücksichtigen. Insbesondere muss ein Anspruch auf Nachteilsausgleiche auch ohne gleichzeitige Erwerbsarbeit bestehen.

Stellungnahme Michael Pflügner

Vorbemerkung: Keine Aussagen zu zugelassenen kommunalen Trägern (Optionskommunen) möglich

Zentrale Botschaften

Die ARGEen kommen ihren Aufgaben im Reha-Verfahren besser nach

Als Ursache für die Kritik, Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaften (ARGEen) würden Reha-Fälle häufig nicht erkennen, wurde seitens der Bundesagentur für Arbeit primär gesehen, dass in der Anfangsphase des SGB II teilweise bei den Fallmanagern/Persönlichen Ansprechpartnern noch fachliche Kenntnisse fehlten, um potentielle Reha-Fälle in Zugang und Bestand zu identifizieren.

Inzwischen haben in den Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern gesundheitliche Aspekte und Einschränkungen der Kunden in den individuellen Betreuungsgesprächen überwiegend einen festen Platz. Dies betrifft sowohl die Erst- wie auch die Wiedereingliederung. Werden den Mitarbeitern Gesundheitsprobleme offenbar, veranlassen diese abhängig von der Schwere der Beeinträchtigung weitere Schritte zur medizinischen bzw. psychologischen Abklärung der Gesamtproblematik. In den meisten Institutionen ist mittlerweile, anders als noch in der Aufbauphase, umfangreiches Fachwissen zur Teilhabe am Arbeitsleben verfügbar.

Mittlerweile existieren unterschiedlichste Modelle, wie mit gesundheitlich eingeschränkten Personen umgegangen wird (z.B. eine spezielle Organisationseinheit zur Betreuung gesundheitlich Eingeschränkter in Köln; ein eigenes Reha-Team in Nürnberg; im Vogtlandkreis wurden Dritte beauftragt, Unterstützung bei der Identifizierung und der Reha-Antragstellung zu leisten).

Schnittstellen SGB II/SGB III/ SGB IX und Produktvielfalt erschweren die Arbeit

Auch für SGB II-Anspruchsberechtigte ist die BA Reha-Träger und hat die Prozessverantwortung (insbes.: Zuständigkeitsklärung und Feststellung des Reha-Bedarfes) sowie die Leistungsverantwortung für alle nicht in § 16 Abs. 1 SGB II genannten Leistungsarten (Ausbildung, Berufsvorbereitung, WfbM, reha-spezifische Hilfen) wahrzunehmen.

Die ARGEn/zkT haben im Reha-Verfahren folgende Aufgaben, bzw. Verantwortungsbereiche:

- a) Identifizierung potentieller Reha-Fälle (incl. Veranlassung dafür erforderlicher Vorarbeiten)
- b) Zuleitung dieser Fälle an die AA zwecks Klärung Reha-Tatbestand und Trägerschaft
- c) Prüfung des Eingliederungsvorschlages der AA zum Reha-Bedarf
- d) Integrationsverantwortung, e) Leistungsverantwortung und –ausführung für die in § 16 Abs. 1 SGB II genannten Leistungen (FbW, TM., UBV, Mobi, EGZ; PB, AZ etc.)

Optimierungsmöglichkeiten/-bedarf:

Als sinnvoll wird es angesehen, dass der Reha-Träger BA für alle Leistungen im Reha-Verfahren auch bei SGB II-Kunden zuständig wird (keine gesplitteten Verantwortungsbereiche).

Damit werden Schnittstellen beseitigt und der Prozess optimiert.

Die ARGEn sollten neben der Identifizierung potentieller Reha-Fälle nur für die Integration nach Abschluss der Reha-Maßnahmen verantwortlich bleiben.

Für eine bessere Betreuung schwerbehinderter Menschen erscheint die Verpflichtung zur Schaffung besonderer Stellen über eine Anwendung des § 104 Abs. 4 SGB IX auch im SGB II als erforderlich.

Besondere, kompetente speziell ausgebildete Ansprechpartner für schwerbehinderte und behinderte Menschen wären damit für alle SGB II-Träger verpflichtend vorgegeben (bisher nur als Empfehlung machbar).

Die Umsetzung der Vorschläge zur Produktstraffung würde auch bei Reha/SB den Umgang mit verschiedenen Instrumenten erleichtern.

Weiterhin wäre eine verstärkte Einschaltung Dritter (z.B. der Integrationsfachdienste) im

SGB II zur Unterstützung der Eingliederung von behinderten und schwerbehinderten Menschen wünschenswert.

Der Personenkreis langzeitarbeitsloser behinderter und schwerbehinderter Menschen muss bei der auf Dauer angelegten geförderten Beschäftigung gemäß § 16 a SGB II („Job-Perspektive“) eine angemessene Berücksichtigung erfahren.

Stellungnahme von Martin Saß

Das Job-Center für schwerbehinderte Menschen in Hamburg – Erfolge, Erfahrungen und Probleme

Das Job-Center für schwerbehinderte Menschen in Hamburg wurde Anfang September 2006 eröffnet und betreut derzeit vermittlerisch 6.000 schwerbehinderte Kundinnen und Kunden mit einem GdB von 50 oder mehr aus dem Rechtskreis SGB II und stellt auch die Grundsicherung für ca. 3.900 Bedarfsgemeinschaften leistungsrechtlich sicher. Im JC sind derzeit 59 fundiert qualifizierte Beraterinnen und Berater tätig, von denen 15 selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Drei Mitarbeiterinnen verfügen über Gebärdensprachkompetenz.

Um allen Kundinnen und Kunden ungehinderten Zugang zu ermöglichen, ist das Job-Center komplett barrierefrei gestaltet, auch ein Braille - Drucker zur Bescheiderstellung für blinde Menschen wurde angeschafft. Ein eigener Arbeitgeber-Service informiert Firmen im ganzen Stadtgebiet über die besonderen und umfangreichen Förder- und Qualifizierungsangebote, die es bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen gibt.

Bei seiner Beratungs- und Vermittlungstätigkeit setzt das Job-Center auf Netzwerkorientierung. Eine intensive Zusammenarbeit gibt es mit den Diensten des Hamburger Integrationsfachdienstes, dem Integrationsamt Hamburg sowie mit mehreren spezialisierten Einrichtungen für verschiedene Behinderungsarten, z.B. für gehörlose, blinde oder psychisch behinderte Menschen. Ziel ist die individuelle und auf die Person zugeschnittene Förderung der Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung.

Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, SGB IX, im Sinne der Kundinnen und Kunden, wird groß geschrieben. Zur Unterstützung ist ein erfahrenes dreiköpfiges Rehabilitations-Team vor Ort, das die Verfahren zur Einleitung einer Rehabilitation übernimmt und nach dem Ende der Maßnahme die Menschen sechs Monate bei der Suche nach einem Arbeitsplatz besonders unterstützt.

Dass das Konzept bislang aufgeht, belegen die Vermittlungserfolge: Im Verlauf des ersten Jahres konnten die Vermittler ca. 170 ihrer Kundinnen und Kunden in den ersten Arbeitsmarkt integrieren und 45 in eine Berufsausbildung vermitteln. Rund 700 schwerbehinderte Menschen haben eine Arbeitsgelegenheit gefunden, und etwa 450 weitere konnten in schulische oder betriebliche Trainingsmaßnahmen beginnen.

Für die Jahre 2007 und 2008 hat sich das Job-Center ambitionierte Ziele gesetzt.

Folgende auf die speziellen Belange schwerbehinderter Menschen zugeschnittene Angebote liegen bereits vor bzw. befinden sich in Vorbereitung:

- Bewerbertraining und die Praktikumssuche für hörgeschädigte Kundinnen und Kunden
- Berufliche Qualifizierung schwerbehinderter Kundinnen und Kunden in den Bereichen Call-Center, Verwaltung, Wirtschaft und Einzelhandel
- Beratung und Qualifizierung von blinden und sehbehinderten Kundinnen und Kunden im Kommunikations- und EDV-Bereich
- Eignungsfeststellung schwerbehinderter Kundinnen und Kunden mit medizinischer und psychologischer Begleitung
- Berufliche Orientierung von Kundinnen und Kunden mit psychischer Beeinträchtigung
- Schaffung spezieller und längerfristiger Arbeitsgelegenheiten für schwerbehinderte Menschen.

Die Erfahrungen des ersten Jahres haben gezeigt, dass die Gewährleistung notwendiger Assistenzleistungen bei der Absolvierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente Probleme mit sich bringt. Sind diese Assistenzleistungen im Falle sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse durch das Integrationsamt sichergestellt, so fehlt es im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Sozialgesetzbücher II + III an entsprechenden Regelungen, um schwerbehinderten Menschen einen barrierefreien Zugang zu allen Angeboten zu verschaffen. Beispielhaft sind hier fehlende Budgets und Rechtsgrundlagen zur Bewilligung von Transporten, besonderen Arbeitsplatzausstattungen oder persönlichen Assistenzleistungen (z.B. Gebärdensprachdolmetscher) zu nennen.

Ein weiteres Problem ist, dass viele der verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumente starren Regularien unterworfen sind und aufgrund dessen für eine große Zahl der schwerbehinderten Menschen eine zu hohe Hürde darstellen. Sinnvoll wäre hier eine zeitliche und inhaltliche Flexibilisierung, die es ermöglicht eine Unterstützungsleistung an die individuelle Minderbelastbarkeit der Kundin bzw. des Kunden anzupassen. Das wären z.B. mehr Teilzeitangebote sowie eine verlängerte Laufzeitzeit von Maßnahmen zur Stabilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Stellungnahme von Ursula Rost

Sehr geehrte Damen und Herren Bundestagsabgeordnete,

vielen Dank für Ihre Einladung und die Möglichkeit als Mitarbeiterin eines Berliner IFD hier Stellung nehmen zu dürfen.

Sie haben sich als CDU/CSU-Bundestagsfraktion das politische Ziel gesetzt, die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung voranzubringen.

Dieses Ziel verfolgen Integrationsfachdienste auf der ganz praktischen Ebene – tagtäglich und ganz konkret, indem wir dazu beitragen, Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Arbeitnehmer nachhaltig zu sichern und indem wir erwerbslose Menschen mit Behinderung in Arbeit oder Ausbildung vermitteln. Darüber hinaus beraten wir Arbeitgeber und andere Kooperationspartner.

Wir tun dies unter den gegebenen Bedingungen erfolgreich, wie Sie auch dem Bericht der Bundesregierung vom Juni 2007 entnehmen können.

So vermittelten bspw. die Berliner IFDe in 2006 30% ihrer Klienten in Arbeit.

Diese Quote entspricht dem bundesweiten Durchschnitt und ist angesichts der Berliner Arbeitmarktsituation mit relativ hoher Erwerbslosigkeit m. E. ein gutes Ergebnis.

Analoges gilt für den Bereich Berufsbegleitung schwerbehinderter Arbeitnehmer – auch hier konnten in Berlin entsprechend des Bundesdurchschnittes zwei Drittel der Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Trotz dieser Erfolge sind die Teilhabemöglichkeiten behinderter Menschen am Arbeitsleben ebenso wie die Situation der Integrationsfachdienste selbst nach wie vor nicht zufriedenstellend:

Beispielhaft sei hier der Zugang zum IFD benannt.

So haben bislang zahlreiche behinderte Menschen keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten sich durch IFDe unterstützen zu lassen:

Für den Bereich Vermittlung sind dies

- Schwerbehinderte Arbeitsuchende ohne Vermittlungsgutschein
- Junge Menschen im Übergang Schule – Beruf
- Behinderte Menschen aus Werkstätten (WfbM)
- Behinderte Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung

Im Bereich der Sicherung bestehender Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse betrifft dies ebenfalls

- Behinderte Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung

Im Besonderen bei psychisch beeinträchtigten Menschen besteht ein notwendiger und frühzeitiger Unterstützungsbedarf um die Integration und den Verbleib in Arbeit oder Ausbildung zu sichern. Vor dem Hintergrund der seit Jahren zunehmenden Zahl von psychischen Erkrankungen in der erwerbstätigen Bevölkerung ist hier dringender Handlungsbedarf gegeben.

Obwohl o.g. Personenkreise weitgehend als Zielgruppe der IFDe im SGB IX benannt werden und der Bedarf von Seiten der Betroffenen formuliert wird, findet eine Beauftragung durch die Kostenträger gar nicht oder nur sehr geringfügig statt.

Integrationsfachdienste bieten ein trägerübergreifendes Dienstleistungsangebot entsprechend des SGB IX an.

Seit der Übernahme der Strukturverantwortung durch die Integrationsämter im Januar 2005 ist jedoch deutlich, dass eine stabile Finanzierung der IFDe, Bereich Vermittlung nicht gegeben ist.

So wurde vom Gesetzgeber weder der Auftrag zur Strukturverantwortung eindeutig im SGB IX definiert, noch in welchem Umfang hierfür vorrangig Mittel aus der Ausgleichsabgabe vorzuhalten sind.

Darüber hinaus fehlt seit der Novellierung des SGB IX im § 104 als Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit die Beauftragung der IFDe.

Infolge dieser unklaren bzw. fehlenden gesetzlichen Regelungen ist in den vergangenen Jahren das IFD-Angebot, quantitativ, um circa 50% reduziert worden und speziell in

Bundesländern mit hoher Erwerbslosigkeit, die vor allem behinderte Menschen ganz besonders betrifft.

Auch die Beauftragung der IFDe nach § 37 SGB III löst das Problem der IFD-Finanzierung nicht, sondern wird wiederum zu einer Reduzierung der IFDe führen.

Neben der unzureichenden Fallpauschale sind die vorgegebenen Bedingungen unannehmbar für die IFDe:

Sie entsprechen weder der von uns betreuten Zielgruppe noch unseren Qualitätsstandards, verdoppeln den Aufwand an Bürokratie und zerstören die personelle Kontinuität unseres Fachpersonals, welche für erfolgreiche Vermittlung erforderlich ist.

Ich bitte Sie, sich dafür einzusetzen, dass die erfolgreiche Arbeit der IFDe nicht weiterhin behindert wird, damit die IFDe sich weiterhin dafür einsetzen können, dass Menschen mit Behinderung ihren Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden.

Stellungnahme von Dr. Jürgen Wuttke

Thesen der BDA zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen:

Schutzvorschriften dürfen nicht zur Ausgrenzung führen!

1. Schwerbehindert heißt nicht leistungsgemindert. Behinderte Arbeitnehmer am richtigen Platz in der richtigen Weise eingesetzt sind wertvolle Mitarbeiter, die ihre Arbeit oft noch motivierter und engagierter als andere verrichten.
2. Gerade auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung können wir es uns nicht leisten, Talente brachliegen zu lassen. Die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt ist deshalb nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig.
3. Die Erfolge der Initiative zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben gezeigt, dass es darauf ankommt, die vorgenannten Botschaften in die Betriebe zu tragen und bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern Vorurteile zu überwinden. In vielen Fällen ist auch professionelle Hilfe für die Betriebe erforderlich.
4. Ein dauerhafter Durchbruch zu mehr Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen ist allerdings nur zu erreichen, wenn auch im Schwerbehindertenrecht die Weichen neu gestellt werden und die Einstellung schwerbehinderter Menschen absoluten Vorrang erhält. Jede Sozialpolitik muss im Blick haben, dass Verbesserungen für diejenigen, die einen Arbeitsplatz besitzen, als Kehrseite stets Barrieren für alle darstellen, die „draußen“ stehen und einen Arbeitsplatz suchen. Sozialpolitik ist deshalb systemimmanent in Gefahr aus guter Absicht negative Wirkungen zu entfalten. Dies gilt besonders für den Schwerbehindertenbereich mit seinen starken Schutzvorschriften, die letztlich den Arbeitseintritt für Neue erschweren.
5. Mehr Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen kann nicht durch den Gesetzgeber geregelt und verordnet werden. Der Reform-Aktionismus des Gesetzgebers in den letzten Jahren war eher kontraproduktiv. Folge ist eine sich beständig verstärkende Überregulierung und Bürokratisierung des Schwerbehindertenrechts und damit auch des

Umgangs mit schwerbehinderten Menschen im Betrieb.

6. Statt mehr Beschäftigung für behinderte Menschen bewirken die immer umfangreicheren Sonderregelungen das glatte Gegenteil: Es werden Beschäftigungschancen zu Lasten von behinderten Menschen verhindert. Gut gemeinte Sonderrechte bedeuten, dass der Arbeit suchende schwerbehinderte Mensch neben seinen persönlichen Handicaps mit einer zusätzlichen gesetzlichen Bürde am Arbeitsmarkt antritt. Da solche Sonderregelungen stets mit höheren finanziellen und bürokratischen Belastungen für die Betriebe verbunden sind, haben sie auf die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers tendenziell einen negativen Einfluss. Durch Überregulierung werden die Bemühungen zu Gunsten schwerbehinderter Menschen zunehmend konterkariert und es wird erschwert, Unternehmen von den Vorteilen einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu überzeugen und sie für ein eigenes Engagement zu gewinnen.
7. Um schwerbehinderte Menschen nicht durch Schutzvorschriften auszugrenzen bedarf es einer Entbürokratisierung und mehr Rechtssicherheit im Schwerbehindertenrecht. Notwendige Reformschritte hierzu sind:
 - Um Rechtssicherheit herzustellen und Rechtsmissbrauch zu verhindern darf der Sonderkündigungsschutz erst ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises / Gleichstellungsbescheides gegenüber dem Arbeitgeber gelten. Durch Einführung einer Kleinbetriebsklausel wie im allgemeinen Kündigungsschutz müssen KMU entlastet werden. Dringend erforderlich ist für eine Verfahrenbeschleunigung, dass die Integrationsämter in allen Fällen zwingend innerhalb eines Monats entscheiden müssen und ansonsten eine gesetzliche Fiktion der Zustimmung eintritt.
 - Auch der Anspruch auf Zusatzurlaub darf aus Gründen der Rechtsklarheit erst ab Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber entstehen. Zusatzurlaub, der einem besonderen Erholungsbedürfnis schwerbehinderter Menschen Rechnung tragen soll, kann sinnvollerweise nur an den gesetzlichen Urlaubsanspruch anknüpfen. Darüber hinausgehende, z. B. tarifliche Urlaubsansprüche aufzustocken, ist mit diesem Sinn und Zweck nicht vereinbar und führt zur Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer.
 - Die Regelung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement im § 84 Abs. 2 SGB IX wirft mehr Fragen und Streitigkeiten auf als sie beantwortet und ist deshalb für die Weiterentwicklung des betrieblichen Präventionsgedanken kontraproduktiv. Sie sollte deshalb abgeschafft, zumindest aber in ihrem Anwendungsbereich beschränkt und die Vorgabe der Klärung durch den Arbeitgeber in eine Vorgabe zur Erörterung umgewandelt werden.
8. Das gesamte Förderinstrumentarium muss auf den Prüfstand gestellt werden, inwieweit es dazu beiträgt, die im Einzelfall nicht ohne professionelle Unterstützung mögliche optimale Besetzung des Arbeitsplatzes zu erreichen. Dazu müssen die vorhandenen knappen Mittel möglichst effektiv und wirtschaftlich eingesetzt werden. Vorbild dazu ist das neue Steuerungs- und Controllingverfahren in der Bundesagentur für Arbeit, das auf der Grundlage größtmöglicher Transparenz von Kosten und Nutzen der Maßnahmen mit messbaren Wirkungszielen arbeitet.
9. Erfolgreich können Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen letztlich nur sein, wenn sie in ein Gesamtkonzept für mehr Wachstum und Beschäftigung eingebettet werden. Deshalb müssen alle Anstrengungen jenseits der

spezifischen Ansätze zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen darauf ausgerichtet sein, insgesamt den beschäftigungswirksamen Wachstumsprozess in Deutschland wieder stärker voranzubringen. Erforderlich ist insbesondere die Konsolidierung der Staatsfinanzen, die Ausrichtung der Sozialversicherung auf eine zuverlässige und finanzierbare Basissicherung, die konsequente Weiterentwicklung des Bildungssystems, ein mutiger Bürokratieabbau sowie eine moderne Arbeitsmarktverfassung mit einer Deregulierung des Arbeitsrechts und mehr Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme.

Stellungnahme von Bernhard Grunewald

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

9 Thesen zum Thema:

1. Das gesetzlich erstmalig zum 1.5.2004 geschaffene Instrument eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ nach § 84 Abs 2 SGB IX basiert in wesentlichen Elementen auf der positiven Erfahrung der globalisierten Deutschen Automobilindustrie, sich um Menschen intensiv zu kümmern, die länger als 6 Wochen im Jahr krank sind und im Betrieb mit ihrer Expertise fehlen - das BEM ist damit ein wichtiger Impuls zur aktuellen weltweiten Diskussion um die Entfaltung eines globalen „Disability Managements“.
2. Erstmals übernehmen die Unternehmen selbst mit dem „Management“ der nachhaltigen betrieblichen Eingliederung länger erkrankter Mitarbeiter eine aktive Rolle und eigenständige Verantwortung im internen und externen Gesundheitsgeschehen – dieser Wertewandel spiegelt sich bereits in einem zunehmend strukturierten Präventions- und Gesundheitsmanagement vieler Unternehmer zugunsten ihrer Belegschaften wieder (z.B. „Gesundheits-Check“) und sollte weiter gefördert werden.
3. Alle Erfahrung zeigt: Für den Betroffenen wird die Hinwendung des Arbeitgebers zu seinem Schicksal eine persönliche Ermutigung und Unterstützung, aus der eine noch engere Verbindung mit dem Unternehmen hervorgeht – der Einfluß von Vorgesetzten/ Unternehmens in puncto Motivation der Betroffenen innerhalb des BEM darf nicht unterschätzt werden.
4. Das BEM ist deshalb zwischenzeitlich unverzichtbarer Bestandteil der Alltagskultur unserer Branche, die im übrigen mit einer Erfüllung der Pflichtquote in 2006 von 5,5% bundes- und industrieweit einzigartige Erfolge bei der Integration von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen vorweisen kann.
5. Das BEM schreibt eine industrieweite Erfolgsstory fort, die mit dem Thema Suchterkrankung begann: der betriebliche Ansatz, sich frühzeitig und professionell um erkrankte Menschen zu kümmern, hat sich mit den Schlüsselfaktoren „aktive Mitwirkung des Mitarbeiters“, „Erkennen der Eigenverantwortung“, „nachhaltige Unterstützung durch Vorgesetzte“ sowie „Netzwerk der Zusammenarbeit betrieblicher und externer Akteure“ als richtiger Weg erwiesen, diese Problem erfolgreich anzupacken.
6. Das BEM organisiert dauerhaft die erfolgreiche Rückkehr, Integration und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen

in den Betrieben , stabilisiert deren Anwesenheit und Verfügbarkeit, also auch deren Beschäftigungsverhältnis, verringert Kosten der Unternehmen und Lasten des Betroffenen, wirkt kostendämpfend im Gesundheitssystem, vermeidet Kündigungen, entlastet den Arbeitsmarkt – eine „Winner-Winner-“ Situation für Alle.

7. Das BEM hilft, den historisch niedrigen Krankenstand nicht nur in der Autoindustrie zu halten – „sich kümmern“ um Langzeitkranke trägt dabei auch zur Weiterentwicklung eines betrieblichen Erfahrungsschatzes bei, wie die Stärken des heutigen Netzwerkes zwischen Betrieb, Arbeitsmedizin, niedergelassenen Ärzten, Krankenhäusern, Krankenkassen, Reha-Trägern - mit der zeitnahen Inanspruchnahme deren unterstützender Leistungen - noch verbessert werden können.

8. Das BEM besitzt als zukünftig entscheidendes Schlüsselement Ausstrahlungscharakter, wenn es um das Thema „Älter werden im Betrieb“ geht – im BEM entstandenes „kristallines Wissen“ wird hochwirksam dazu beitragen, die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit alternder Belegschaften wirksam zu erhalten.

9. Mit dem BEM erscheint der Arbeitsplatz/ Betrieb neu auf dem Radar unseres Gesundheitssystems, so dass systemische Lücken und Schwächen im Gesundheitswesen erkennbar werden – sowohl bei den unterbeanspruchten Vorsorgeuntersuchungen als auch bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Reha-Maßnahmen, der Einleitung einer stufenweise Wiedereingliederung, dem Erkennen von Behandlungsreserven, von Restleistungsvermögen und Motivationshemmnis bis hin zur Förderung eines gesundheitsbewussten (Arbeits)Lebens.

*Unser bereits 1961 gegründeter Arbeitskreis, der eng mit dem BMAS, der BIH, der Bundesbehindertenbeauftragten, der Wissenschaft, Fachbehörden und Verbänden kooperiert, umfasst mit Audi, BMW, Daimler, Evobus, Ford, IvecoMagirus, Karmann, MAN, Opel, Porsche, Volkswagen die wichtigsten deutschen Traditionshersteller von PKW, LKW und Omnibussen. Seine Mitglieder vertreten im betrieblichen Alltag die Interessen von aktuell branchenweit 25.000 schwerbehinderten Menschen sowie weiteren 25.000 Menschen mit arbeitsmedizinischen Einsatz-Einschränkungen. Der Arbeitskreis unterstützte federführend BMAS-Studien der Universitäten Trier/Wien/Köln zu „Integrationsvereinbarungen“, war an der SGB IX-Novellierungsdebatte und dem 3.Internationalen Forum Disability Managment 2007 in Brisbane/Australien beteiligt, vorbereitet durch eine Fachtagung bei Karmann. Er trifft sich einmal jährlich im Turnus bei einem Hersteller unter Schirmherrschaft der jeweiligen Hauptfürsorgestelle. Am 7.Mai 2007 u.a. erstes Zusammentreffen mit allen behindertenpolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen. Die Arbeitstagung 2008 wird unter Beteiligung des BMAS sowie des IGMetall- und Audi-Vorstandes in Ingolstadt durchgeführt.

Stellungnahme von Christian Somogyi

Unternehmensdaten

- 2001 ging Fraport als erster deutscher Airport-Betreiber an die Börse.
- 2006 wurden 52,8 Millionen Passagiere gezählt. International belegt Fraport beim Passagieraufkommen Platz 8.
- Das Frachtaufkommen lag 2006 bei 2,13 Millionen Tonnen und somit international auf Platz 7.

Jobmotor durch Flughafen-Ausbau

- Steigerung der stündlichen Flugbewegungen von 80 auf 120.
- Über 80 Millionen Passagiere pro Jahr.
- Insgesamt gibt es ca. 500 verschiedene Arbeitsstätten und Betriebe am Flughafen.
- Gesamtbeschäftigte am Standort Flughafen Frankfurt aller Unternehmen: ca. 70.000
- Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

Beschäftigte im Fraport Konzern (Stand: Dezember 2006)

- 17.385 Beschäftigte in Beteiligungsunternehmen
- 12.735 Beschäftigte Fraport AG
- 30.120 Gesamtbeschäftigte Fraport Konzern

Die Integrationsvereinbarung und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) – für Fraport mehr als ein gesetzlicher Auftrag!

- Prozesse sind nach wirtschaftlichen und kundenorientierten Kriterien ausgerichtet.
Es gilt, wirtschaftliche und soziale Kompetenzen in Einklang zu bringen.
- Die Schwerbehindertenquote beträgt aktuell 8,13 %. 2006 = 7,81 %, 2005 = 7,13%, 2004 = 6,54 %, 2003 = 6,09 %, 2002 = 5,47 % und 2001 = 4,79 %.
- Die Integrationsvereinbarung wurde erstmals 2001 abgeschlossen und das betriebliche Eingliederungsmanagement wurde am 01.07.2006 eingeführt.
- Herzstück der Integrationsvereinbarung und des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die „Runden Tische“. 2007 fanden bisher 59 „Runde Tische“ im Rahmen der Integrationsvereinbarung statt und 47 im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- Das BEM ist ein facettenreiches Frühwarnsystem, das personen-, tätigkeits- und bereichsbezogen ist.
Es dient der Prävention, Gesundheitsförderung, Rehabilitation sowie Integration.
- Umfangreiches Maßnahmenpaket der Integrationsvereinbarung und des BEM's zur Arbeitsplatzsicherung:
 - Wiedereingliederung (z.B. durch Arbeit light)
 - neuer Arbeitsplatz (z.B. Jobbörse und Service Center Arbeit)
 - erneuter „Runder Tisch“
 - u.v.m.

Stellungnahme von Bettina Schattat

Kernelemente der Politik der Bundesregierung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

Die selbstbestimmte Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen an der Gesellschaft ist das Ziel der Bundesregierung. Da Arbeit dabei für behinderte Menschen ein wesentliches Element ist, setzt sich die Bundesregierung nachdrücklich für eine verstärkte berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ein. Hier wurde einiges erreicht:

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist von 2003 bis 2005 um 1,2 Prozent gestiegen, bei schwerbehinderten Frauen sogar um 4 Prozent. Rund 914.000 Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt konnten erreicht werden. Von 2001 bis 2005 gab es 4 % mehr Pflichtarbeitsplätze. Die Beschäftigungsquote wurde von 3,8 auf 4,2 % erhöht. Die Zahl der Arbeitgeber ohne Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht ist in den letzten Jahren gesunken. Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe wirkt. Arbeitgeber sind in steigendem Umfang bereit, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Daher besteht kein Anlass, die Beschäftigungspflichtquote zu verändern.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nimmt seit Januar 2007 ab. Die Entwicklung liegt aber unterhalb des Abbaus der allgemeinen Arbeitslosigkeit. Ende September waren mit rd. 164.000 schwerbehinderten Menschen 10 % weniger als noch vor einem Jahr arbeitslos. Das Ministerium hat dafür Sorge getragen, dass Integrationsfachdienste mit der Vermittlung schwerbehinderter Menschen beauftragt werden, und motiviert mit der Initiative „job - Jobs ohne Barrieren“ seit 2004 in 41 Projekten in fast allen Regionen Deutschlands Unternehmen, verstärkt behinderte Menschen auszubilden, sie zu beschäftigen und sich für betriebliche Prävention zu engagieren. "Job-Jobs ohne Barrieren" wird mit den drei Schwerpunktthemen Ausbildung, Beschäftigung und betriebliche Prävention fortgeführt.

Zusammen mit den Ländern fördert das BMAS zusätzlich ab 1. Januar 2007 mit dem Programm "Job4000" solche besonders betroffenen schwerbehinderte Menschen individuell, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, den Übergang aus einer Werkstatt angehen wollen oder einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen. Ältere behinderte und schwerbehinderte Menschen werden von dem am 1. Mai 2007 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen, insbesondere durch die Verbesserungen bei den Eingliederungszuschüssen profitieren. Mit dem Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland und dem Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) trägt die Bundesregierung zur Verbesserung der Ausbildungssituation bei.

Mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) wurde auch die Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen weiterentwickelt. Denn die Teilhabeleistungen des SGB III sind in die Grundsicherung für Arbeitsuchende einbezogen worden. Jetzt können auch diejenigen behinderten und schwerbehinderten Menschen Teilhabeleistungen erhalten, die bisher wegen fehlender Versicherungsleistungen keinen Anspruch hatten. Inzwischen wurde auch klargestellt, dass die Bundesagentur für Arbeit zuständiger Rehabilitationsträger für erwerbsfähige, hilfebedürftige behinderte Arbeitsuchende ist, und die wesentlichen Verfahren der Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung geregelt. Im Rechtskreis SGB II gab es bis Ende 2006 20.416 Neuzugänge an Rehabilitanden (2005: 10.115), bis Ende September 2007 bereits ca. 17.000. Ende September 2007 hatten die Eintritte von Rehabilitanden des SGB II in Maßnahmen bei Berufsförderungswerken einen Anteil von rd. 47 % der Summe von SGB III und SGB II. Damit ist festzustellen, dass die frühzeitige und umgehende Einleitung erforderlicher Rehabilitationsverfahren zunehmend greift und das System der beruflichen Rehabilitation auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende erfolgreich umgesetzt wird.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat für den im Bereich der beruflichen Rehabilitation zu beobachtenden Strukturwandel im Dialog mit den Trägern und den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation die Erarbeitung von Konzeptionen zur Weiterentwicklung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützt. Mit "Reha-Futur" wurde ein Modell einer von allen Beteiligten getragenen Anpassung der

beruflichen Rehabilitation und ihrer Strukturen an die behindertenpolitische und sozialökonomische Entwicklung vorgelegt.

Da Modellversuche für schwerbehinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit an der Grenze zur Werkstattbedürftigkeit liegt, bei individueller Betreuung und Einarbeitung Integrationsmöglichkeiten auf den ersten Arbeitsmarkt aufzeigen, prüft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit, einen gesetzlichen Förderrahmen für unterstützte Beschäftigung zu schaffen.