

## Wortprotokoll

## Öffentliche Sitzung

### **Ausschuss für Integration, Arbeit und Soziales**

49. Sitzung  
27. Februar 2020

Beginn: 10.05 Uhr  
Schluss: 13.10 Uhr  
Vorsitz: Hakan Taş (LINKE)

### Punkt 1 der Tagesordnung

#### **Aktuelle Viertelstunde**

Siehe Inhaltsprotokoll.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Wir kommen zu

### Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs  
**Wie gelingt es, dass die Vermittlung von Menschen  
mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt –  
unabhängig, ob aus den Werkstätten für behinderte  
Menschen oder anderweitig – künftig besser klappt?**  
(auf Antrag der Fraktionen der SPD, Die Linke, Bündnis  
90/Die Grünen und der FDP)

[0182](#)  
IntArbSoz

#### Hierzu: Anhörung

Zu diesem Tagesordnungspunkt nimmt Frau Britta Fischer aus der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales teil und kann wie immer gegebenenfalls Fragen der Ausschussmitglieder beantworten. Ich begrüße zunächst – in alphabetischer Reihenfolge – Frau Gerlinde Bendzuck, Vorsitzende der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V., Herrn Markus Biskamp, Jobcoach Mosaik-Berlin gGmbH, Herrn Prof. Dr. Reinhart Burtscher, Leiter

des Instituts für soziale Gesundheit an der katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, und Herrn Bela Danker, Auszubildender, in Begleitung seines Vaters, Herr Uwe Danker. Ihnen allen ein herzliches Willkommen!

Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Das ist der Fall. Erfolgt die Begründung des Besprechungsbedarfs durch die Fraktion der SPD, Die Linke, Bündnis 90/Die Grünen oder die FDP? – Frau Bangert, bitte!

**Sabine Bangert (GRÜNE):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Auch von meiner Fraktion ein herzliches Willkommen an alle Anzuhörenden! Schön, dass Sie bei uns sind! – Meine Damen und Herren! Ich bin stolzes Mitglied der Jury des Annedore-Leber-Preises. Der Annedore-Leber-Preis wird seit mehreren Jahren an Unternehmen verliehen, die sich beispielhaft um die Integration behinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt bemühen. Was mich weniger stolz macht, ist der Umstand, dass wir um jeden einzelnen Arbeitsplatz regelrecht kämpfen müssen. Leider ist die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen, und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen, nicht nur im ersten Arbeitsmarkt, bisher noch nicht wirklich gelungen. Ich halte das für eine blamable Situation in unserem Land. Insofern ist es auch wichtig, heute bei der Anhörung noch einmal herauszuarbeiten: Wo sind die Hürden, wo sind die Steine, die behinderte Menschen regelrecht behindern, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen? Ich freue mich ganz besonders, dass Sie, Herr Danker, gekommen sind, weil Sie aus eigener Erfahrung berichten können, was für Probleme es gegeben hat. Ich habe bisher die Erfahrung gemacht, auch wenn wir mit Unternehmen reden: Wenn sich jemand des Themas annimmt, dann gibt es immer Lösungen. Man muss auch jenseits der gesetzlichen Änderungen, die wir sicherlich noch vornehmen müssen, stärker zu pragmatischen Lösungen kommen und nicht immer Paragraphen reiten, sondern auch einfach einmal tun. – Das als Einstieg. Wir freuen uns auf Ihre Stellungnahmen und auf eine gute Diskussion. Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Für die Begründung durch die FDP-Fraktion – Herr Seerig, bitte!

**Thomas Seerig (FDP):** Ich wollte das, was die Kollegin Bangert sagte, nur um einen Aspekt erweitern. Uns ist gerade der Aspekt des sehr schleppenden Wechsels aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt wichtig. Wir sind uns völlig im Klaren darüber, es ist insgesamt ein Problem, dass die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen deutlich höher ist und dass es insbesondere schwierig ist, Ausbildungsplätze zu finden. Für uns ist aber dieser eine Aspekt sehr wichtig: der Wechsel aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt, was ja eine der beiden zentralen Aufgaben der Werkstätten ist. Wenn das über Jahre hinweg bei einem knappen Prozent liegt, scheint da irgendetwas nicht zu funktionieren. – Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Dann beginnen nun mit den Stellungnahmen der Anzuhörenden. Sie haben dafür jeweils fünf Minuten Zeit. Danach folgt eine Runde, in der die Mitglieder dieses Ausschusses ihre Fragen stellen können. Im Anschluss daran haben Sie dann die Gelegenheit, diese Fragen zu beantworten. Wenn Sie sich nicht anders abgestimmt haben, fangen wir in alphabetischer Reihenfolge an. – Bitte, Frau Bendzuck!

**Gerlinde Bendzuck (Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.):** Ich versuche, es in fünf bis acht Minuten zu schaffen. Danke für die Einladung und dafür, dass wir als Betroffenenvertre-

terinnen und -vertreter hier gleich mit drei Personen zu diesem wichtigen Thema Stellung nehmen dürfen!

## Die Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

„Nichts über uns ohne uns!“

- Gegründet 1979
- Dachverband der Berliner Selbsthilfeorganisationen
- Interessenvertretung für Menschen mit chronischen Krankheiten und Behinderungen und ihre Angehörigen
- 65 Mitgliedsvereine mit ca. 65.000 Einzelmitgliedern
- Ehrenamtlicher Vorstand
- Mission: maximale Selbstbestimmung und Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und ihren Angehörigen und volle und gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebenslagen
- Behinderungsübergreifend, als Selbsthilfe unabhängig und dabei parteiisch für die Betroffenen
- **Trägerin der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung**
- [www.lv-selbsthilfe-berlin.de](http://www.lv-selbsthilfe-berlin.de)



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Die Landesvereinigung Selbsthilfe, Berliner Dachverband der Selbsthilfe für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten: 65 Vereine, 65 000 Einzelmitglieder, ehrenamtlich. „Nichts über uns ohne uns“ ist unser Leitspruch. Wir sind Trägerin der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung.

## 72 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

### Artikel 23

**1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.**

2. Jeder Mensch, ohne Unterschied, hat das **Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.**

3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und der eigenen Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

4. Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutz der eigenen Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

### Artikel 25

1. Jeder Mensch hat das **Recht auf einen Lebensstandard, der Gesundheit und Wohl für sich selbst und die eigene Familie gewährleistet**, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen gewährleistet sowie das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder Verwitwung, im Alter sowie bei anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.

→ **Details sind spezifiziert im Europäischen Sozialpakt, ICESCR, Artikel 6-7, in Kraft getreten 1976**

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/sozialpakt-icescr/>



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Kleiner Einstieg: Rechte. Grundlage für den heutigen Tag, ich wollte das explizit deutlich machen: 72 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23, das Recht auf Arbeit, freie Berufswahl und gerechte, befriedigende Arbeitsbedingungen, Schutz vor Arbeitslosigkeit, gleicher Lohn. Artikel 25: Recht auf einen Lebensstandard, der Gesundheit und Wohl für sich selbst und die Familie gewährleistet. Das Ganze ist auch übersetzt im Europäischen Sozialpakt, Artikel 6 bis 7, bei uns in Deutschland dann natürlich im Grundgesetz, in der Berliner Landesverfassung und in Gesetzen wie dem AGG.

## UN-Behindertenrechtskonvention (I)

### Artikel 26 Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das **gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den **Lebensunterhalt** durch Arbeit zu verdienen, die in einem **offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird**. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a) **Diskriminierung** aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf **gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts** für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitne **Gewerkschaftsrechte** gleichberechtigt mit anderen ausüben können;



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-crpd/#c1911>

Auch in Deutschland ratifiziert ist die UN-Behindertenrechtskonvention, hier Artikel 26. – Sie bekommen diese Folien alle von mir noch einmal zum gefälligen Nachlesen. – In Artikel 26 wird sehr klar und differenziert dargestellt, wie genau dieses gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen auszugestalten ist, auch hier und heute in Deutschland 2020: offener integrativer Arbeitsmarkt, Arbeitsumfeld frei gewählt, Diskriminierungsverbot, Chancengleichheit, günstige und gleiche Arbeitsbedingungen, Gewerkschaftsrechte,

## UN-Behindertenrechtskonvention (II)

### Artikel 20 Arbeit und Beschäftigung

- d) Menschen mit Behinderungen **wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;**
  - e) für Menschen mit Behinderungen **Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche**, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
  - f) Möglichkeiten für **Selbständigkeit**, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
  - g) Menschen mit Behinderungen **im öffentlichen Sektor** zu beschäftigen;
  - h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen **im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;**
  - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz **angemessene Vorkehrungen** für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
  - j) das **Sammeln von Arbeitserfahrung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
  - k) Programme für die **berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg** von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
- (2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor **Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.**

Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

wirksamer Zugang zu Beratungsprogrammen und Bildung, Beschäftigungs- und Aufstiegs-möglichkeiten, Selbstständigkeitsförderung, öffentlichen Sektor, privaten Sektor fördern mit geeigneten Maßnahmen, positive Anreize, angemessene Vorkehrungen – sehr wichtig –, Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Reha ist ein Thema und eben auch der Schutz vor Zwangs- oder Pflichtarbeit. Ich denke, auch über dieses Thema sollten wir hier bei geeigneter Gelegenheit offen diskutieren. – Das ist der Rahmen.

## Berlin 2017: Eine Drittel Million Menschen mit Schwerbehinderung

unter 18	8.080
18 - 25	4.362
25 - 45	28.304
45 - 55	39.823
55 - 60	32.197
60 - 65	37.152
65 und älter	199.070
<b>insgesamt</b>	<b>348.988</b>

### Art der schwersten Behinderung

•Sehbehinderungen, Blindheit: 16.788

•Sprachstörungen, Schwerhörigkeit,  
Taubheit: 13.882

•keine konkreten Angaben zu  
Gehbehinderungen

•Geschätzt 60-70.000  
Rollstuhlnutzer\*innen

... aber: auch Menschen, die keinen amtlich festgestellten Grad der Schwerbehinderung ( $\geq 50$ )  
haben, können in ihrer Teilhabe stark eingeschränkt sein

Quelle: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/statistiken/langereihen>



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Berlin 2017: Wir haben eine Drittelmillion Menschen mit Schwerbehinderung hier in dieser Stadt, differenziert nach verschiedenen Behinderungsarten.

**Aus dem 2. Staatenbericht der Bundesregierung 2019 (S.51)**

Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es trotz durchschnittlich besserer Qualifikation seltener als nicht schwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen."



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Der Staatenbericht der Bundesregierung 2019 konstatiert: „Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es trotz durchschnittlich besserer Qualifikation seltener als nicht schwerbehinderten, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.“



## Zahlen – wer arbeitet wo (nicht)

- **Erwerbsquote 2017:** bundesweit **49,0% bei Menschen mit Behinderung, 78,2% bei Menschen ohne Behinderung** (je Alter 15-65 Jahre)
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind auch erheblich länger **arbeitslos** als andere Arbeitslose: **Im Durchschnitt 377 statt 268 Tage.** (Monitoringstelle UN-BRK Position 15 Januar 2018)
- Im öffentlichen Dienst des Landes Berlin ist die Anzahl der **Auszubildenden** mit Behinderung noch sehr gering. Im Jahr 2016 wiesen von über 3.500 Auszubildenden lediglich 35 (im Jahr 2017 von rund 3.300 Auszubildenden lediglich 48) ein solches Merkmal auf.
- **Werkstätten:** Ende 2017 waren im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der 17 Berliner WfbM knapp **1.100 Menschen** tätig, im Arbeitsbereich der WfbM ca. **7.700 Menschen**, von letzteren ca. **400 auf ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen**
- Im Jahr 2018 waren **4 Menschen im Rahmen eines Budgets für Arbeit** tätig.
- **38 Inklusionsbetriebe mit 1.506 Beschäftigten, davon 687 schwerbehinderte Menschen** (Stand 31.12.2018) (Quelle: PM SenIAS 06.12.19)

  
Landesarbeitsgemeinschaft **Selbsthilfe** Berlin e.V.

In Zahlen sieht das so aus: Erwerbsquote 2017 49 Prozent bei Menschen mit Behinderung, 78 Prozent bei Menschen ohne – in der geeigneten Altersklasse –, längere Arbeitslosigkeit, geringere Ausbildungsquote, zum Beispiel im öffentlichen Dienst des Landes Berlin. 2017 waren unter 3 300 Auszubildenden im öffentlichen Dienst lediglich 48 Menschen mit Behinderung. – Jetzt ist es einer mehr. – Werkstätten: Ende 2017 waren ungefähr 9 400 Menschen im Werkstattbereich in Berlin tätig, und Ende 2018 waren erst vier Menschen im Rahmen eines Budgets für Arbeit tätig. Wir haben in der Stadt 38 Inklusionsbetriebe mit 1 506 Beschäftigten, und in diesen Inklusionsbetrieben arbeiten 687 schwerbehinderte Menschen. Da sieht jeder noch einmal, wie groß das Potenzial ist, Menschen mit Schwerbehinderung in verschiedenen Settings Zugänge zum ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

## Zahlen - Ausgleichsabgabe

- **Nur etwa 33 Prozent der 6.794 Berliner Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten erfüllen die Pflichtquote** bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die anderen Unternehmen entrichten eine Ausgleichsabgabe. Bundesweit 42 Tsd. Unternehmen = 25% beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.
- Im Jahr 2017 gab es in Berlin 57.683 Pflichtarbeitsplätze. 14.142 dieser Plätze waren unbesetzt. (Quelle: PM SenIAS 02.12.2019)
- Drucksache 18 / 21 662: Das **Land Berlin** gilt als Gesamtarbeitgeber und hat 2016 8,04%, 2017 7,91% und **2018 7,74% schwerbehinderte Menschen beschäftigt**. Daher musste **keine der Berliner Verwaltungen eine Ausgleichsabgabe leisten**.
- Bei den Landeseigenen Unternehmen sieht dies anders aus: **7 Körperschaften**, (darunter FU Berlin und TU, UdK und ASH sowie die Architektenkammer), **2 Anstalten, 4 Stiftungen und 25 Betriebe mit Mehrheitsbeteiligungen und ihre Tochterunternehmen** (z.B. Berliner Stadtwerke GmbH, Kulturprojekte Berlin GmbH, Messe Berlin GmbH) **zahlen die Ausgleichsabgabe**.



Ausgleichsabgabe: Nur etwa ein Drittel der 6 700 Berliner Betriebe, also etwas über 2 000 Betriebe, mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, erfüllen die Pflichtquote, 5 Prozent Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Wir haben im Jahr 2017 im Land Berlin – Rolle des Landes als Arbeitgeber – 7,7 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Damit ist Berlin Spitzenreiter. Aber das ist trotzdem insgesamt noch nicht befriedigend. Wir mussten keine Ausgleichsabgabe leisten im öffentlichen Dienst, aber bei den landeseigenen Unternehmen sieht das anders aus. Wir haben sieben Körperschaften, zwei Anstalten, vier Stiftungen und 25 Betriebe mit Mehrheitsbeteiligung und ihre Tochterunternehmen, die die Ausgleichsabgabe zahlen müssen – all das gefördert vom öffentlichen Dienst. Unter den sieben Körperschaften – auch das muss man sich zum Thema Bewusstseinswandel vor Augen halten –, die eine Ausgleichsabgabe zahlen, befinden sich die FU Berlin, die TU Berlin, die Universität der Künste, wo auch Design for All gelehrt wird, die Alice-Salomon-Hochschule sowie die Architektenkammer. Das hat Potenzial.

## UN-BRK Maßnahmenplan, Entwurf

### Beispiel Einzelmaßnahmen Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

#### C) Geplante Maßnahmen

Nr.	Geplante Maßnahmen/ Konkrete Maßnahmen und Artikelbezug UN-BRK	Ziel bis 2025	Teilziele	Zuständigkeit	Laufzeit	Finanzierung
<b>Beschäftigung im öffentlichen Dienst</b>						
1	Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung im unmittelbaren Landesdienst  Artikel 27 Abs. 1 g) UN-BRK	Bis 2025 Schaffung einer validen Datenbasis bezüglich der Anzahl der von extern neu im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlins eingestellten Menschen mit Behinderung zur Ermittlung eines ggf. bestehenden weiteren Handlungsbedarfes.	Einführung und Nachhalten eines jährlichen Controllings bezüglich der Anzahl der von extern neu im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlins eingestellten Menschen mit Behinderung.	Alle Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes und die Senatsverwaltung für Finanzen	laufend	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
2	Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren  Art. 9 UN-BRK	Die regelmäßige Berücksichtigung der Barrierefreiheit im Rahmen der Instandhaltung und Instandsetzung der Liegenschaften des Landes Berlin durch die BIM GmbH	Die Ergänzung des Gebäudescreenings der von der BIM GmbH verwalteten Liegenschaften um die Aspekte Barrierefreiheit und Ausstattung der Dienstgebäude sowohl im Hinblick auf eine Einschränkung der Mobilität als auch eine Einschränkung der Sinne eines Menschen	Alle Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes und die Senatsverwaltung für Finanzen	laufend	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

Wir haben gerade einen UN-BRK-Maßnahmenplan im Land Berlin in der Erarbeitung. Ich bin Teil dieser Arbeitsgruppe Menschen mit Behinderungen, die das mitentwickeln durfte. Sie sehen hier einen kleinen Auszug, was man so plant: Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen im unmittelbaren Landesdienst in Bezug auf Artikel 27. Immerhin möchte man eine valide Datengrundlage schaffen bezüglich der neu eingestellten Menschen und dafür ein entsprechendes Controlling etablieren. Man möchte Barrieren und Zugangshindernisse in öffentlichen Gebäuden feststellen und perspektivisch beseitigen. Sie sehen aber auch: Bei der Umsetzung und Zuständigkeit heißt es eben „laufend“, und die Finanzierung erfolgt dann im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel. Auch da werden jedem die Potenziale klar.



## Best Practise: Job-Speeddating



### Format Job-Speed-Dating für Menschen mit Behinderungen

#### Was ist das Job-Speed-Dating?

- initiiert von der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL
- 20 Teilnehmende, die mit Beeinträchtigung(en) leben, treffen in jeweils 8-Minuten Gesprächen auf 10 Arbeitgeber\*innen, um sich gegenseitig kennenzulernen
- dem Job-Speed-Dating vorangegangen findet ein eintägiges Coaching der ISL statt

#### Finanzrahmen:

- kontinuierliche Fortsetzung mit 1 ½ Vollzeitstellen möglich (60 WS)

#### Ziel und Zielgruppe:

- Chance auf ein Bewerbungsgespräch erhöhen (ISL verspricht keine Jobs)
- bisher fokussiert auf Bürobereich (Fachpraktika bis vollumfängliche Büro-Ausbildungsberufe, akademische Abschlüsse)
- Hemmnisse bei Arbeitgeber\*innen abbauen
- Bewerber\*innen in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen auf Peer-Ebene stärken
- angesprochene Zielgruppe bei Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebenden:
  - 18 Jahre bis Renteneintritt
  - langzeitarbeitslose Menschen, die ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können und umgeschult worden sind
  - junge Menschen, die ihre Ausbildung in Berufsbildungswerken abgeschlossen haben

#### Zeitraum:

- über das Projekt „BIRLIKTE – Gemeinsam für Inklusion in der Arbeitswelt“ von 01/2017 bis 12/2019 (finanziert über Aktion Mensch, alle Job-Speed-Datings standen unter der Schirmherrschaft der/des Bundesbehindertenbeauftragter/n)
- seit Mai 2019 ein Mitarbeiter über Teilhabechancengesetz bei ISL für Job-Speed-Datings zuständig
  - Unser neuer Mitarbeiter ist ein ehemaliger Teilnehmer des Job-Speed-Datings



Bundesverband - ISL e.V. | Leipziger Str. 61, 10117 Berlin | Tel.: 030/4057-1409 | E-Mail: info@isl-ev.de



## Best Practise: Job-Speeddating



#### Was ist das Besondere an den Job-Speed-Datings?

- einziges Job-Speed-Dating in Deutschland für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben mit konkreter Vorbereitung der Bewerber\*innen
- Vorbereitungscoaching in wertschätzender und positiver Umgebung von ISL entwickelt inklusive Vorbereitung auf achtmündige Gespräche, Erstellung eines Kurzprofils, Empowerment-Training sowie Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden und Raum für Fragen/Ideen, etc.

#### Herausforderungen, Chancen und Skalierbarkeit

- man muss als Veranstalter die Struktur vor Ort kennen (Unternehmen, Firmen, Ämter)
- durch Schulungskonzepte ist eine Etablierung in die Fläche möglich
- mittlerweile sogar bundesweite Anfragen zur Teilnahme
- Wunsch nach Expansion des Job-Speed-Datings in andere Bundesländer

#### Ergebnisse und Blick in die Zukunft

Obwohl zunächst das Ziel war, die Chance auf ein Bewerbungsgespräch für Menschen mit Behinderungen zu erhöhen, hat sich für über 25 % der Teilnehmenden ein konkreter Arbeitsplatz/Arbeitsvertrag ergeben. Damit sind die Vermittlungsquoten in einen direkten Job überdurchschnittlich hoch. Die Nachfrage wächst stetig – sowohl auf Seiten der Teilnehmer\*innen, als auch auf Seiten der Arbeitgeber. Als Arbeitgeber\*innen haben mitgemacht u.a.: Bezirksamt Lichtenberg, DRV, Senatskanzlei Berlin, Landesrechnungshof Berlin, BMEL, A/B Shop, DB Zeitarbeit, Silbernetz e.V., Bundesagentur für Arbeit ... Die ISL denkt darüber nach, wie sie das Erfolgsformat Job-Speed-Dating in anderen Bundesländer etablieren kann und so aufstellen kann, dass der innovative und empowernde Ansatz auf Peer-Ebene erhalten bleibt.



Bundesverband - ISL e.V. | Leipziger Str. 61, 10117 Berlin | Tel.: 030/4057-1409 | E-Mail: info@isl-ev.de



Gute Maßnahmen, ein kleiner Ausblick: Job-Speeddating der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben ist ein prima Projekt, wo Menschen mit Behinderungen in einem bestimmten Segment – Bürojobs – darauf vorbereitet werden, potenzielle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu treffen. Sie werden eintägig gecoacht, und dann findet eben einmal solch ein Speeddating-Format statt, wo Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auf Menschen mit Behinderungen treffen. Die haben eine prima Vermittlungsquote von einem Viertel, aber es sind in der Summe gesehen nur 80 bis 100 Menschen, wenn ich mich nicht irre, die in drei Jahren im Rahmen dieser Maßnahme vermittelt wurden – Skalierungspotenzial sehr groß!

## Best Practise: rehapro

### rehapro: Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben

- **rehapro:** Förderprogramm des BMAS zur Umsetzung von **Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation** nach §11 SGB IX (BTHG)
- Förderfähig sind Modellvorhaben, die **innovative Leistungen** und/oder **Organisationsstrukturen im SGB II und SGB VI-Bereich** erproben
  - Antragsberechtigte: Jobcenter, Rentenversicherungsträger
  - Einbezug ‚nichtantragsberechtigter Dritter‘ ist erwünscht

BA, KK, UV, IA

Wissenschaft

Arbeitgeber

Leistungserbringer

Betroffenenverbände



Die Modellvorhaben sollen sich an **Menschen mit gesundheitlichen Unterstützungs- sowie (drohenden) Reha-Bedarfen** richten und geeignet sein:

- die **Erwerbsfähigkeit** zu **erhalten** oder wiederherzustellen
- einer (drohenden) (Teil-) **Erwerbsminderung entgegenzuwirken**
- einer chronischen **Erkrankung** / drohenden **Behinderung vorzubeugen**
- die gesellschaftliche und berufliche **Teilhabe** zu **verbessern**
- die Grundsätze ‚**Prävention vor Reha**‘ und ‚**Reha vor Rente**‘ zu stärken

**Mögliche Themenfelder:**

- Zusammenarbeit zwischen Akteuren
- Frühzeitige Intervention
- Individualisierte Leistungserbringung
- Nachsorge und nachhaltige Teilhabe

Deutsche Rentenversicherung  
Berlin-Brandenburg

Dann Best-Practice 2: rehapro, das ist ein Bundesprogramm des BAMS: Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die werfen jeweils 500 Millionen Euro pro Teilnehmerebene aus, sollen Modellvorhaben fördern, um Erwerbsfähigkeit zu erhalten, Erwerbsminderung entgegenzuwirken, Erkrankungen vorzubeugen. Themenfelder: Soll Zusammenarbeit zwischen Akteuren fördern, frühzeitige Intervention usw., individuelle Leistungserbringung. Liest sich alles ganz prima.



## Best Practise: rehapro

### Modellvorhaben der DRV BB in der 1. Förderwelle

#### ▪ SEMpsych: Systemisches Eingliederungsmanagement bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

- Projektbeteiligte: DRVen Bund, BB, Nordbayern und Rheinland, BFW Berlin-Brandenburg, Nürnberg und Köln, Uni Würzburg, IEGUS Berlin, Medical School Berlin, iqpr Köln, AOK NO, Barmer, DAK, vdek, Psychotherapeutenkammern Berlin, NRW und Bayern, Dt. Depressionsliga e.V.
- Laufzeit: 1.9.2019 – 31.08.2024

Das Projekt erprobt ein unabhängiges **Fallmanagementangebot für Versicherte**, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund **psychischer Krisen und Erkrankungen** gefährdet oder bereits eingeschränkt ist.

Durchgeführt von sogenannten „Arbeits- und Gesundheitspiloten“ soll das Angebot helfen, die **Arbeitsfähigkeit** wieder zu **stabilisieren**. Bestehende **gesundheitsbezogene Maßnahmen** (z.B. Psychotherapien) werden hierfür mit direkt von den „Piloten“ durchgeführten **arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen** (z.B. Begleitung von Arbeitgebergesprächen) ergänzt.

15

Deutsche  
Rentenversicherung  
Berlin-Brandenburg



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Da gibt es jetzt auch erste Projekte in Berlin-Brandenburg, z. B. SEMpsych, systemisches Eingliederungsmanagement für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. – Das nur einmal als Ausblick, was gerade an Projekten in der Ebene passiert. Fehler auch da: Eine Beteiligung von Betroffenenorganisationen ist wegen der Selbstbeteiligung von 10 Prozent leider nicht möglich bei diesen schönen Projekten, die da gerade aufpoppen.

### **Weitere positive Beispiele einzelner Maßnahmen, z.B.**

- Aktionstag Schichtwechsel
- Inklusionspreis
- Aktionsprogramm Handwerk
- Runder Tisch Inklusion (Handwerkskammer, SenIAS, Betriebe, Ausbilder, Rehaberatung, Arbeitsagentur, Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung...)
- Portal inclusion4u der Handwerkskammer

<http://www.inklusion4u.de/>



Weitere positive Beispiele: Aktionstag „Schichtwechsel“, Inklusionspreis, Aktionsprogramm Handwerk, Runder Tisch Inklusion – wir kennen alle diese guten Beispiele – oder das Portal inclusion4u der Handwerkskammer.

## Eine echte Chance? Arbeit 4.0

- **Arbeiten 4.0: Inklusion Sehbehinderter durch Digitalisierung:** Das drittmittelgeförderte Forschungsprojekt (TU Dresden) beschäftigt sich mit der Frage: Wie kann Arbeiten 4.0 für die berufliche Rehabilitation von blinden und sehbehinderten Menschen genutzt werden?  
<https://tu-dresden.de/gsw/ew/iew/ewib/forschung/arbeiten-4-0-inklusion-sehbehinderter-durch-digitalisierung>

<https://www.innovation-strukturwandel.de/de/2239.php>

[https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Innovationsforum\\_Mittelstand\\_Inklusion\\_4.0.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Innovationsforum_Mittelstand_Inklusion_4.0.pdf)

**INKLU – Inklusion 4.0 Ruhr - Digitale Unterstützungssysteme für Mitarbeiter mit kognitiven Einschränkungen – Dortmund**



Rückblick:  
Digitale Assistenzsysteme bieten neue Chancen für Menschen mit Behinderungen

Industrie 4.0-Technologien verändern die Arbeitswelt drastisch. Für Werkstätten für behinderte Menschen, die eng mit der Industrie zusammenarbeiten, ist diese Situation eine große Herausforderung – sie bedeutet aber auch eine Chance. ...

<https://www.wisnet.de/digitale-assistenzsysteme-bieten-neue-chancen-fuer-menschen-mit-behinderungen/>

Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Arbeit 4.0 – nächster Impuls –, eine echte Chance? – Könnte es sein. Wenn man mal in den Bund guckt, dann gibt es da Projekte wie Inklusion Sehbehinderter durch Digitalisierung, drittmittelgefördert, TU Dresden, Forschungsprojekt oder Inklusion 4.0 Ruhr, das sind digitale Unterstützungssysteme für Mitarbeiter mit kognitiven Einschränkungen. Das ist ein ganz interessantes Projekt und auch Netzwerk, das sich damit beschäftigt, digitale Assistenzsysteme für Menschen mit kognitiven Einschränkungen in Werkstätten zu bringen. Mein Alarm ging in dem Moment an, als das vor allen Dingen als Gewinnoptimierungssystem für die Werkstätten auf dem Internetportal verkauft und nicht in erster Linie gefragt wurde: Wie kann man die Arbeitsbedingungen verbessern?

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Bendzuck! Ich möchte Sie ungern unterbrechen, aber wir sind schon bei über acht Minuten. Wenn Sie so langsam zum Ende kommen, wäre das ganz toll. Danke!

**Gerlinde Bendzuck** (Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.): Antidiskriminierung ist ein sehr wichtiges Thema aus unserer Beratung.



## Antidiskriminierung

- **25% der Beratungen der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung betreffen das Themenfeld Arbeitswelt**
- **Fallbeispiel 1:** Kleinwüchsige junge Frau: Hat bei einem neuen Arbeitgeber angefangen und benötigt einen neuen, höhenverstellbaren Schreibtisch. Agentur für Arbeit übernimmt auch die Kosten, das ganze geht an einen Technischen Berater der Agentur, dieser prüft dies und es werden Aufträge an Firmen erteilt. **Das Problem: die Frau erhielt einen absolut für sie unbrauchbaren Tisch. Arge und Firma stellten sich zunächst quer, „Sie solle sich nicht so anstellen“.** Erst mit Einschalten der ADB, Besichtigung gemeinsam mit dem Technischen Berater und eigenen Recherche bei einem Kleinwüchsigen-Verband, welche Möbel diese haben und wo diese angefertigt werden (Experten in eigener Sache ernst nehmen!), so dass ein Kostenvoranschlag eingeholt werden konnte, brachte schließlich die Lösung. Arbeitgeber war in diesem Falle super und hat sie auch unterstützt, war aber von dem ganzen Theater auch wenig angetan.
- **Fallbeispiel 2 – Bewerbung:** Mann mit sichtbarer körperlicher Einschränkung hat sich im Bereich der Kundenakquise beworben. Im Bewerbungsgespräch wurde ihm mitgeteilt, dass er aufgrund seines Erscheinungsbildes nicht geeignet sei. Die Kunden seien leider sehr oberflächlich... Mit Beschwerdeschreiben erhielt er eine lange und ausführliche Antwort inkl. Entschuldigung, die Situation war den Betroffenen auch sehr unangenehm. Von einer Klage wurde aber abgesehen, da er eine neue Stelle gefunden hatte.
- **Fallbeispiel 3 – Bewerbung:** Mann bewarb sich auf Promotionsstelle und wurde nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen trotz Eignung. Endete vor Gericht in einem Vergleich in Höhe von 5750€.
- **Fallbeispiel 4 Bewerbung:** Frau die als Assistenz-Lehrerin arbeiten möchte findet im Bewerbungsprozess keine barrierefreie Schule. Erst nach sehr langen Bemühungen und Einschalten verschiedener Beratungsangebote wird eine Lösung erzielt.



## Rahmenbedingungen, z.B.

- § 50 Bauordnung ändern: Verpflichtende Barrierefreiheit für alle Neubauten (mit angemessenem Anteil an RB-Wohnungen) und Barrierefreiheit auch für die Nicht-Publikumsbereiche öffentlicher Einrichtungen (§ 50 (2))
- Barrierefreie Verkehrsanbindung sicherstellen



## Perspektiven

**Zurück auf Anfang,**

**UN-BRK Artikel 27 – Recht auf Arbeit und Beschäftigung**

**Angesichts dieser Menschenrechte in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung im Kontext des Wohlstandes unseres Staates, unserem Verständnis von Gemeinwohl und unserer demokratischen Struktur – ist es nicht an der Zeit, unsere Erwartungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt zu steigern und Leistungsträger wie auch Verwaltung und Politik noch konsequenter in die Pflicht zu nehmen?**



Picture: pixabay



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

## Lösungsansätze I / III

**Berliner Masterplan gute Arbeit und Ausbildung für Menschen mit Behinderungen erstellen** (SenIAS unter Einbeziehung weiterer Senatsverwaltungen wie Bildung, Wirtschaft, der Arbeitgeber und ihrer Organisationen, der Leistungsträger wie Jobcenter, Integrationsämter etc. und der Vertretungen von MMB),

Makroziel strategisch: Menschenrechtsbasiert

Makroziele operativ u.a.:

- Förderung von echter Teilhabe, Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderungen,
- Respekt vor und Wissen um ihre Rechte auf der Seite der Arbeitgeber und Leistungserbringen;
- Personenzentrierte Ausrichtung an den Bedarfen der Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung weiterer Merkmale;
- Systematische Verringerung von Schnittstellenverlusten



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Rahmenbedingungen, Bauordnung ändern, Perspektiven – ich denke, wir müssen unsere Erwartungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt skalieren. Einen Berliner Masterplan gute Arbeit und Ausbildung für Menschen mit Behinderungen zu erstellen, sehe ich als großes Ziel, dass SenIAS unter Einbeziehung der weiteren Akteure strategisch menschenrechtsbasiert ein Programm erstellt, wie man gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen und Förderung von echter Teilhabe mit einem personenzentrierten Ansatz implementieren kann.

### Lösungsansätze II / III – Details Masterplan (Auswahl)

- Große Investitionen in Bewusstseinswandel und Fortbildung: Sensibilisierung insbesondere der Führungskräfte – verpflichtende Schulungen in ausreichender Tiefe für den öffentlichen Dienst und Förderempfänger
- Ansprechpersonen bei einer **zu schaffenden Fachstelle für den inklusiven Arbeitsmarkt in SenIAS** – Sichtbarkeit für die vorhandenen Arbeitsmarktinstrumente, Aufklärung über die Qualifikationen der AN für die Arbeitgeber, Hilfestellung bei der Beantragung von technischen Hilfsmitteln\*, Verweisberatung auf Experten für Barrierefreiheit, Clearing bei stockenden Beantragungsprozessen (\*zumindest für den öffentlichen Dienst) – **one Stop Agency**
- Skalierbare Projekte guter Praxis in Berlin und außerhalb mit Ressourcen unterlegen (bisher deutliches Potenzial im Maßnahmenplan UN-BRK in Bezug auf Maßstäbe, Verbindlichkeit, Finanzen, Umsetzungsfristen und Innovation)
- Neue Modellprojekte etablieren
- Möglichkeiten von Arbeit 4.0 in Kooperation mit Forschungspartnern – und auch Mittelstand - ausloten
- Erhöhung der Ausgleichsabgabe\* (Jürgen Dusel fordert Verdoppelung), Erhöhung der Beschäftigungsquote von 5% auf 6 %
- Ausbildungsquote mindestens im öffentlichen Dienst einführen



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Das heißt zum Beispiel große Investitionen in den Bewusstseinswandel, Ansprechpersonen bei einer zu schaffenden Fachstelle für inklusiven Arbeitsmarkt bei SenIAS – ich glaube, da muss noch mal Kompetenz gebündelt werden im Sinne einer One-Stop-Agency –, wie das im Einzelnen zu organisieren ist, skalierbare Projekte in Berlin und außerhalb noch etablieren und mit guten Ressourcen unterlegen, vielleicht ein paar neue Modellprojekte, Arbeit 4.0 thematisieren, Ausgleichsabgabe erhöhen – unbedingt mindestens eine Verdoppelung, das muss weh tun –, Beschäftigungsquote von 5 auf 6 Prozent erhöhen, Ausbildungsquote mindestens im öffentlichen Dienst einführen.

### Lösungsansätze III / III – Details Masterplan (Auswahl)

- Bestenauslese in den Auswahlverfahren hinterfragen – eine „gleiche Eignung“ mit z.B. Auslandspraktika, kurzen Studienzeiten und schnell wechselnden Aufstiegsstufen ist für Menschen mit Behinderungen oft nicht erreichbar.
- Mehr Wahlfreiheit im Ausbildungsweg sicherstellen
- Mehr Durchlässigkeit der Werkstätten – Echte Anreize für Emanzipation, z.B. auch Vermittlungsprämien für erfolgreiche Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt, mehrjährige Erprobungsmöglichkeit ohne Verlust der Rentenanswartschaft für Mitarbeitende, Verzicht auf das Wirtschaftlichkeitsgebot der Werkstatt und Bekenntnis zur Subvention für diese Betriebsform für diejenigen, die wirklich diesen Schutzraum dauerhaft wollen und brauchen
- Arbeitsstättenverordnung anpassen: Barrierefreiheit nicht erst herstellen, wenn Menschen mit Behinderung beschäftigt werden
- Wirksamer Antidiskriminierungsschutz: LADG mit Verbandsklagerecht, Beweislast erleichterung und Prozessstandschaft endlich einführen
- Abschaffung der Einkommens- und Vermögensanrechnung für Empfänger\_Innen von Eingliederungshilfe und Leistungen zur Pflege
- Chancenteilhabegesetz und weitere Arbeitsmarktförderungsinstrumente konsequent in Bezug auf die Teilhabe-Wirkung für Menschen mit Behinderungen evaluieren
- Menschen mit Behinderungen kontinuierlich und rechtzeitig in die sie betreffenden Prozesse einbinden (Artikel 4 (3) UN-BRK)



Landesvereinigung **Selbsthilfe** Berlin e.V.

Wahlfreiheit sicherstellen bei der Ausbildung, mehr Durchlässigkeit bei den Werkstätten – das ist klar, das werden hier auch noch andere thematisieren –, Arbeitsstättenverordnung anpassen, fällt mir auch noch dazu ein. Barrierefreiheit kann nicht erst hergestellt werden, wenn Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Wir brauchen dieses Landesantidiskriminierungsgesetz mit Verbandsklagerecht, Beweislast erleichterungen und Prozessstandschaft, um auch da Sanktionselemente zu haben. Natürlich brauchen wir als Motivation auch die Abschaffung der Einkommens- und Vermögensanrechnung für Empfänger und Empfängerinnen von Eingliederungshilfe und Leistungen zur Pflege und auch eine systematische Evaluation dieser ganzen Arbeitsmarktförderungsinstrumente in Bezug auf ihre Teilhabewirkung. Das hat Berlin auch noch nicht. Ich war erschrocken, wie wenig Daten wir hier haben.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Bendzuck! Wir sind jetzt bei elf Minuten. Sie haben nachher noch die Möglichkeit, Fragen zu beantworten.

**Gerlinde Bendzuck** (Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.): Der letzte Satz ist immer wieder eine Forderung aus der UN-BRK: Menschen mit Behinderungen kontinuierlich und rechtzeitig in die sie betreffenden Prozesse einbinden. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Ich war jetzt sehr großzügig! – Herr Biskamp, bitte!

**Markus Biskamp** (Mosaik Berlin gGmbH): Vielen Dank für die Einladung, uns mit Ihnen hier über das Thema Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt auszutauschen! Ich habe keine Präsentation mitgebracht, weil ich gestern erst aus dem

Urlaub gekommen bin und die Einladung mich recht kurzfristig erreicht hat. Ich bin bei Mosaik als Jobcoach beschäftigt, begleite Menschen beim Übergang von der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt und habe daher weniger Berührungspunkte mit Menschen, die nicht in der Werkstatt sind und eine Behinderung haben. Der normale Weg aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt in der Regel über ein Praktikum, über Außenarbeitsplätze oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze, und wenn dann alle Beteiligten zustimmen, erfolgt eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Zu den Zahlen: Bei Mosaik sind insgesamt bis zu 80 Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden. Das ist natürlich in einem langen Zeitraum passiert. Ich kann das jetzt für die letzten Jahre so ein bisschen beschreiben. 2018/2019 haben wir zwei Mitarbeiter in ein reguläres Arbeitsverhältnis vermittelt ohne Zuhilfenahme des Budgets für Arbeit und zwei weitere in das Budget vermittelt. Vier sind jetzt im ersten Halbjahr auf dem Weg in das Budget, wobei man allerdings dazusagen muss, dass es im Moment ein bisschen klemmt, weil die Eingliederungshilfe sich neu strukturiert hat und wir Probleme haben, entsprechende Ansprechpartner zu finden. Ich denke, das ist aber nur ein temporäres Problem. Ganz aktuell habe ich auch einen Fall, wo ein junger Mann in Ausbildung geht. Da hatten wir auch überlegt, das Budget für Ausbildung mal in Erwägung zu ziehen, aber da hat der Betrieb gleich abgewunken und gesagt: Den jungen Mann wollen wir sowieso haben, den stellen wir auch ohne das Budget ein. – Deswegen konnten wir nicht testen, ob das so funktioniert, wie es vorgesehen ist.

Die Vermittlungszahl hört sich natürlich sehr niedrig an. Die Frau Senatorin hat, glaube ich, in der letzten Sitzung von vieren berlinweit geredet. Es sind meines Erachtens vielleicht ein paar mehr, neun, aber es ist wenig, und ich glaube, da befindet sich Berlin auch in guter Gesellschaft mit anderen Bundesländern, wo es ähnlich ist. Die Vermittlungszahlen sind in anderen Bundesländern, wo es ein Pilotprojekt gab, erheblich höher. Allerdings gab es die Pilotprojekte, glaube ich, seit 2006, 2008, also es ist unterschiedlich, und von daher ist noch erheblich Luft nach oben.

Was könnten die Gründe dafür sein, warum das Budget in Berlin so schleppend anläuft? – Ein Grund ist auf jeden Fall, dass laut Rundschreiben vom 29. Dezember 2017, das ja nach wie vor Geltung hat, vorgesehen ist, dass eine behinderungsbedingte Überprüfung der Minderleistung vorgenommen werden soll und durch den IFD fachdienstliche Stellungnahmen erfolgen sollen. Meines Erachtens ist das bisher nicht erfolgt. Also bei den Fällen, die ich zu betreuen habe, war es auf jeden Fall so: Wenn man zu Arbeitgebern geht und sagt: Das sind die Konditionen, und nach spätestens zwei oder anderthalb Jahren – so ist es vorgesehen – findet eine Überprüfung statt, dann sagen die: Wir müssen den Menschen unbefristet beschäftigen, aber dann wissen wir nicht, wie die Unterstützung auf Dauer finanziert ist. – Das ist ein großes Hemmnis, das immer wieder von den Arbeitgebern auch so formuliert wird.

Was nicht finanziert ist, ist die Vermittlung in das Budget für Arbeit. Es wäre sicherlich sinnvoll, die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen über das Budget für Arbeit und die Vermittlungsleistung erfolgsorientiert zu finanzieren. Das ist zum Beispiel in Hamburg üblich und durchaus erfolgreich. Dort gibt es zum Beispiel eine Prämie, die über die Ausgleichsabgabe finanziert wird.

Ein weiterer Punkt ist die Anleitung und Begleitung der Budgetteilnehmer. Die Anleitung und Begleitung, so wie sie bisher vorgesehen ist, ist durch den IFD zu leisten bzw. über das persönliche Budget zu beantragen. Hier wäre es sicherlich hilfreich, wenn auch da die Teilnehmer die Leute aussuchen können, u. a. auch Werkstattmitarbeiter, die sie ja zum Teil über Jahre im Praktikum und auf Außenarbeitsplätzen betreut haben und auch weiterhin betreuen könnten. Das könnte man vielleicht mit dem Honorar für die Vermittlung und Anbahnung des Arbeitsverhältnisses kombinieren.

Dies sind einige Punkte, wo man durchaus die Richtlinien nachjustieren könnte. Ein weiteres Problem, das ich hier noch kurz skizzieren möchte, ist die Rentenproblematik, die immer wieder angesprochen wird, weniger von den Teilnehmern, die ins Budget wechseln wollen, sondern oft von den gesetzlichen Betreuern, die dann genau ausrechnen – zu Recht –, was da für Nachteile entstehen können. Das ist sicherlich ein Problem, das der Gesetzgeber regeln muss, aber da wäre es sinnvoll, wenn man für Arbeitsverhältnisse, die über das Budget entstehen, die Rentenbeiträge, die in der Werkstatt gezahlt werden, weiterführt.

Das ist erst mal mein Statement. Ich denke, das Budget ist eine gute Chance für einige Werkstattbeschäftigte, den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, es ist aber sicherlich eine Illusion zu glauben, dass alle Werkstattbeschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln sind. Für einige oder für viele ist der Platz zur Teilhabe am Arbeitsleben durchaus in der Werkstatt. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Ich danke Ihnen! – Herr Prof. Dr. Burtscher, bitte!

**Prof. Dr. Reinhard Burtscher** (Institut für Soziale Gesundheit an der KHSB): Vielen Dank für die Einladung! Ich spreche seit vielen Jahren gerne über dieses Thema. Ich beginne damit, dass ich auf meine Tischvorlage verweisen möchte, die Sie hoffentlich alle vorliegen haben. Darin sind Details zu meinen Gedanken. Ich werde mich hier an der Stelle kurz halten, damit ich die fünf Minuten einhalten kann.

Ich plädiere im Grundsatz dafür, dass wir bestehende Strukturen stärker in den Blick nehmen und versuchen, hier eine bessere Kommunikation zusammenzubringen. Ich möchte für ein Berliner Modell der beruflichen Teilhabe plädieren. Ich finde, es gibt eine gute Möglichkeit, wenn man unterschiedliche Elemente und Bausteine zusammenführt, dass wir dann einen guten Schritt vorwärts kommen.

Ich möchte an dieser Stelle fünf Aspekte beleuchten. Der erste Aspekt ist der Bereich Übergang Schule/Beruf. Ich denke, Sie kennen die Problematik, die in diesem Bereich vorherrscht. Wir hatten, wenn ich die Schulstatistik anschau, im letzten Jahr 660 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die keine Berufsbildungsreife haben. Wir haben 2 000 Schülerinnen und Schüler aus den integrierten Sekundarschulen, die auch keine Berufsbildungsreife haben, und ich bin mir sicher, die Zahlen werden wachsen, auch in der nächsten Zeit. Also es gibt schon einen großen Bedarf. Wir müssen alles tun, damit Schüler und Schülerinnen zuerst nicht in die WfbM kommen. Ich denke, das ist ein wichtiger Punkt, denn wenn sie erst einmal in der Werkstatt sind, dann sind sie nahezu weg vom allgemeinen Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass dieser Übergang Schule/Beruf genau angeschaut werden muss, die Player, die Akteure, die da sind, und die müssen einfach besser miteinander vernetzt werden.

Es ist wichtiger, bestehende Strukturen zu festigen, als ständig neue Projekte ins Leben zu rufen.

Wir haben die Jugendberufsagentur. Ich spreche mich sehr dafür aus, dass das eine inklusive Jugendberufsagentur wird, dass auch solche Schülerinnen und Schüler mit Reha-Status dort beraten und begleitet werden. Ich finde, dieser Ausbau ist sehr wichtig. Ich finde auch, dass wir wieder personenzentrierte Übergangsbegleitung in Berlin haben sollten. Wir hatten das mal in der Initiative Inklusion. Ich denke, gerade für etliche Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf braucht es ein engmaschiges Übergangsmanagement. Im Detail kann ich da gerne Auskunft geben.

Mein Plädoyer: Das Erste ist, bestehende Strukturen besser zu vernetzen und besser ins Gespräch zu kommen. Zweitens: Blickpunkt Werkstatt für behinderte Menschen, ich habe hier ein paar Zahlen zusammengefasst. Mein Plädoyer ist, dass jede Werkstatt hier in Berlin ein klares Übergangskonzept vorhalten sollte, und in diesem Übergangskonzept sollte auch benannt werden, welche innovativen Angebote sie für jene Beschäftigte definieren, die gerne raus wollen. Ich gehe davon aus, dass wir 5 bis 10 Prozent Beschäftigte haben, die gerne die BfbM verlassen würden, hätten sie ein besseres Angebot.

Wie kann man eine Dynamik in die Werkstätten bringen? – Das eine ist, man schaut sich ein paar Kennzahlen an. Jede Werkstatt, die einen Vertrag hat, hat in dem Vertrag mit Ihnen auch Kennzahlen, und die schaut man sich genauer an. Im Moment liegt die Übergangsquote bei 0,5 Prozent. Ich habe hier eine Beispielrechnung vorgenommen. Wenn wir eine Werkstatt mit 600 Beschäftigten haben, sagen wir mal, und in fünf Jahren sollen sie 5 Prozent der Leute auf den ersten Arbeitsmarkt bringen, das wären für fünf Jahre 30 Personen, dann wäre der Budgeteffekt in diesen fünf Jahren gut 1 Million. Wenn wir 16, 17 Werkstattdrüger haben, können Sie ausrechnen, da kommt ein Sümmchen zusammen. Ich plädiere dafür, dass wir jede Werkstatt verpflichten – und viele Werkstätten haben es schon –, Übergangskonzepte zu schreiben, und dass wir die Kennzahlen im Einvernehmen mit den Werkstätten besprechen.

Wie kann man so eine Dynamik erreichen? – Eine Möglichkeit wäre, dass man sagt, wir machen einen kleinen Wettbewerb unter den Werkstattdrüger, und jene, die eine besonders gute Quote im Übergang haben, kriegen Leistungsprämien. Oder man vereinbart bestimmte Quoten. Sind sie erfüllt, ist es wunderbar, sind sie übererfüllt, gibt es Prämien, sind sie nicht erfüllt, gibt es Abzüge. Auch das ist eine Variante, wie mehr Dynamik in dieses System kommt.

Dritter Punkt, Budget für Arbeit: Ich halte diese Maßnahme für eine bescheidene Maßnahme. Die Erfolge werden aus meiner Sicht auch in Zukunft nicht sehr groß sein. Das hängt ein bisschen mit dem Gesetz zusammen. Ich erwarte da nicht sehr viele große Effekte. Das Rundschreiben, das vorliegt, sollte überarbeitet werden. Da gibt es ein paar kleine Änderungen, die aus meiner Sicht wichtig sind. Wir haben einige Erfahrungen gemacht in der Antragstellung für das Budget für Arbeit. Ich denke, diese Praxiserfahrungen sollten in das neue Rundschreiben einfließen, wenn das entwickelt wird. Das bezieht sich zum einen auf die anspruchsberechtigten Personen, zum anderen auf die Leistungsvoraussetzungen und zum Dritten auf die Festlegung der Leistungen. Auch da hätte ich ein paar Ideen und Vorschläge, wie da der gesetzliche Spielraum genutzt werden kann.



Vierter Punkt, Budget für Ausbildung: Ich glaube, da ist das Gesetz, die schriftliche Auslegung weit hinter den Erwartungen, und aus meiner Sicht ist das Gesetz in sich widersprüchlich, und zwar in großem Ausmaß. Ich erwarte keinen Effekt über dieses Budget für Ausbildung. Sie müssen sich vorstellen, Zielgruppe ist der Personenkreis von Menschen, die in den Berufsbildungsbereich der Werkstätten eingehen sollen. Wenn ich ein Diagnose mache und sage: Sie, Schülerin, oder er, Schüler, ist für den Berufsbildungsbereich der Werkstatt geeignet, dann bedeutet das ganz klar, sie sind nicht berufsbildungsreif. Also was mache ich dann mit dem Angebot einer anerkannten Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz? Das ist ein Widerspruch in sich, das geht nicht. Ich kann nicht einen Berufsbildungsbereichsanspruch haben, und gleichzeitig habe ich die Möglichkeit für eine Ausbildung. Das funktioniert nicht. Ich verstehe das Gesetz nicht, vielleicht kann mir das jemand erklären. Ich glaube, das wird in Zukunft nicht möglich sein. Man müsste dieses Gesetz auf Bundesebene klar verändern, und zwar nicht anhängen an die Berufsbildungsordnungen, sondern Berufsbildung breiter fassen und nicht nur im Rahmen von Ausbildungen. Ich habe es hier genau ausgeführt.

Fünfter und letzter Punkt, dann bin ich schon fertig: Wir haben seit Dezember 2008 die Maßnahme unterstützte Beschäftigung. Diese zielt darauf, dass Menschen, bei denen man nicht so genau weiß, Werkstatt oder nicht Werkstatt, ein Angebot zur innerbetrieblichen Qualifizierung mit dem Ziel sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge bekommen. Ich finde dieses Instrument sehr wichtig. Es ist eine große Lücke, die durch den Arbeitgeber geschlossen wurde. Ich finde, der Senat sollte viel stärker mit der Arbeitsagentur darüber sprechen, wie man diese Plätze in Berlin ausbauen und erweitern kann. Im Moment haben wir ca. 100 Plätze in der UB, und wir haben auch sehr starke strukturelle Nachteile im Bereich der UB. Die UB wird ausgeschrieben von der Arbeitsagentur. Ständig müssen sich Träger neu darum bewerben. Das sind unsichere Arbeitsplätze für diejenigen, die in der UB tätig sind, die die Leute begleiten. Das ist sicherlich ein Missstand, und ich finde, da könnte man wesentlich längere Zeiten in den Ausschreibungen verabreden, damit eine gewisse Sicherheit entsteht sowohl bei denjenigen, die die Begleitung durchführen, als auch bei den Arbeitnehmern und Firmen. Zu allen Einzelpunkten kann ich gerne noch Details ausführen, aber erst mal sind das meine fünf Punkte. – Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Danke Ihnen auch! – Die Tischvorlage von Prof. Dr. Burtscher haben Sie gestern per E-Mail zugeschickt bekommen. – Herr Danker, bitte!

**Bela Danker** (Auszubildender): Ja, hallo! Ich möchte Sie auch begrüßen und mich dafür bedanken, dass Sie mich eingeladen haben. Erst mal zu meinem Background: Bis zur 10. Klasse war ich auf einer ISS. Dort gab es von der Bundesagentur ein Berufsorientierungsprogramm, nenne ich es mal. Dies sah so aus, dass ich in der Pause rausgeholt wurde, und dort haben wir darüber gesprochen, wie meine Ideen für die Zukunft aussehen würden. Das war in der 10. Klasse, da hatte ich noch keine wirkliche Ahnung, was ich machen soll, weil ich auch fest davon überzeugt war, dass ich Abitur mache, was dann nicht funktioniert hat. Dann haben wir erörtert, dass ich doch gut in der Verwaltung aufgehoben wäre, wo ich jetzt seit September eine Ausbildung bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport mache.

Die Person von der Bundesagentur für Arbeit hat mir auch mehrere Stellenangebote im öffentlichen Dienst geschickt. Dort habe ich mich fast überall beworben und überall Absagen bekommen, spätestens, nachdem ein Test durchgeführt wurde. Diese Tests waren sehr problematisch, weil ich eine Rechtschreibschwäche habe und die alle handschriftlich waren, teil-



weise auch Diktate, und da bin ich dann natürlich durchgefallen. Dann gab es wiederum das andere Extrembeispiel, dass mir von Vornherein angeboten wurde, mit einem Laptop zu schreiben, was ich auch genutzt habe, und dann hat es funktioniert. Das war also sehr positiv. – Das war es erst mal.

**Uwe Danker** (Vater): Wir würden das so ein bisschen im Dialog machen, wir spielen ein bisschen Pingpong, deswegen würde ich gern ergänzen. Wir wussten aus den Erfahrungen von Übergängen von Kita, Grundschule, Oberschule, dass wir aktiv sowohl auf die Ausbildungsstätte als auch auf die Berufsschule zugehen müssen. Das habe wir auch gemacht. Uns war auch klar, dass Bela eine persönliche Assistenz benötigt. Somit begann die Odyssee. – Bela, was war für dich am besten und am bedrückendsten in dieser Phase?

**Bela Danker** (Auszubildender): Sehr schön war zu sehen, wie die Ausbildungsleitung bei der Senatsverwaltung für Inneres auf mich zugegangen ist und Bereitschaft gezeigt hat, meine Bedürfnisse zu erfüllen. Was wiederum nicht gut funktioniert hat, war die Umsetzung, weil die sehr langsam funktioniert hat. Beispielsweise habe ich eine Orthese, wo ich dann am Rollator gut laufen kann. Um diese anzuziehen, brauche ich eine Liege. Diese war aber erst vier Wochen, nachdem ich bei meiner ersten Stelle war, auch an dieser Stelle. Deswegen war das sehr hinderlich.

**Uwe Danker** (Vater): Bela absolviert, wie gesagt, eine normale Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit einer persönlichen Assistenz, die sich zusammensetzt – das ist auch so ein Hemmschuh – aus Arbeits- und Pflegeassistenz, sprich: zwei Kostenstellen. Zuvor hatte er eine bedarfsgerechte Schulbegleitung.

Was geschah in den Monaten vor der Ausbildung, damit Bela sie überhaupt beginnen konnte? – Wir Eltern – es gibt auch noch die Mutter von Bela – sind berufstätig. Wir haben versucht, die persönliche Assistenz zu bekommen. Das bedeutete für uns: 16 Kontakte, zum Teil Vor-Ort-Gespräche, Ausbildungsstätte, Berufsschule, VAK, das ist die Verwaltungsakademie, Jugendamt, Agentur für Arbeit, Integrationsamt usw., Beratungsstellen, Rechtsanwälte – seit Juli 2019 zwei ganze Aktenordner gefüllt. Wir haben Anträge gestellt, Begründungen geschrieben, Stellungnahmen erbeten und eingeholt, an Begutachtungen teilgenommen, auch Begutachtungen über uns ergehen lassen, teilweise sogar Doppelbegutachtungen, weitere x Beratungen gesucht und gefunden bei der IFD und der EUTB oder einer Rechtsanwältin. Wir haben Gespräche geführt, vermittelt und erklärt. In der Senatsverwaltung, beim Teilhabebeirat, ist dieser Fall auch schon dargestellt und zeigt diese Übergangshürden zu einer Ausbildung ziemlich deutlich.

Die Frage ist: Welche Eltern sollen das oder welche junge Mensch selbst soll das eigentlich schaffen, sich durch diesen Antrags- und Leistungsdschungel zu kämpfen? Niemand nimmt etwas in die Hand, niemand koordiniert etwas, niemand übernimmt Verantwortung und kennt sich vor allem mit den Leistungen aus, was von wem woher kommen muss. Letztendlich haben wir das geschafft. Wir haben versucht, uns einen Überblick, einen Durchblick zu verschaffen durch diese Beratungen, und haben dieses Wissen teilweise mühselig in die Ämter getragen und unser Recht auch durchgesetzt. Ohne diese Hartnäckigkeit, diesen langen Atem, das mühevoll zusammengesuchte Wissen und die Ansprüche zum normalen Recht zu führen, hätte Bela keine Chance gehabt, eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu beginnen.

Die Folge wäre, dass Bela oder andere junge Menschen dann doch in der Werkstatt landen wegen dieser Hürden, was aber vermeidbar wäre. Ohne diese angemessenen Vorkehrungen – das hat Frau Bendzuck schon gesagt –, also die Arbeits- und Pflegeassistenz, und zwar bedarfsgerecht und personenzentriert, ist eine Ausbildung nicht möglich. Oder, Bela?

**Bela Danker** (Auszubildender): Das sehe ich genauso. Das wäre definitiv nicht möglich gewesen.

**Uwe Danker** (Vater): Der Dschungel geht weiter. Bela wird im April 18 Jahre alt, und es geht schon wieder los. Das LAGeSo möchte alles neu begutachten, neu einschätzen, sicher auch mit dem Ziel, einiges an Leistungen zu streichen, machen wir uns nichts vor! Aber all das, Begutachtungen, Anträge, Bewilligungen und Bescheide, ist erst ungefähr ein Vierteljahr her. Das ist auch merkwürdig, weil die neue Ausführungsvorschrift Eingliederungshilfe vom Februar, § 80, Abs. 2 Satz 1, das eigentlich vermeiden will, also die Doppelbegutachtung, das Neubeantragen- und Begründenmüssen. Wir bangen jetzt: Geht es jetzt weiter mit der Ausbildung, oder bricht das ganze System zusammen? Geht er dann doch in die Werkstatt, und was ist dann? Dazu kommt, dass dadurch, dass er 18 wird, ein Zuständigkeitswechsel vom Teilhabefachdienst Jugend, wie es jetzt heißt, zum Sozialdienst geplant war, der das aber nicht machen will. Das heißt, alles läuft weiter unkoordiniert, alles ist ungewiss mit offenem Ausgang. Mit dem 18. Lebensjahr oder anderen Übergängen entsteht keine Wunderheilung von Menschen mit Behinderung, und dieser Wahnsinn fängt immer wieder von vorne an. – Wir haben auch die Falldarstellung in fünf Exemplaren mitgebracht, für jede Fraktion eines.

**Uwe Danker** (Vater): Eine geben wir Ihnen, ich kann sie auch noch mal digital zuleiten, wäre auch schön, wenn sie ans Protokoll gehängt werden könnte. – Sind wir schon über die Zeit? Sonst hätte ich noch zwei, drei Fragen an Bela, wenn das noch geht. – Bela, was fällt dir noch ein? Wie siehst du die Teilhabe?

**Bela Danker** (Auszubildender): Die Teilhabe ist möglich, aber durch die vielen angesprochenen Wiederholungen in den Diskussionen sehr anstrengend.

**Uwe Danker** (Vater): Wie empfindest du das ganze Verfahren?

**Bela Dankert** (Auszubildender): Wie schon gesagt, es ist sehr anstrengend, immer wieder von Neuem bei jeder neuen Stelle das Gleiche zu sagen, und dass es anscheinend überhaupt keine Kommunikation zwischen den Ämtern gibt, dass dieser Fall – wenigstens in Ansätzen – schon bekannt ist.

**Uwe Dankert** (Vater): Ist das Selbstbestimmung?

**Bela Dankert** (Auszubildender): Das ist definitiv nicht Selbstbestimmung, weil über meinen Kopf hinweg die Zuständigkeit die ganze Zeit hin- und hergeschoben wird und mir so verwehrt wird, selbstständig das zu machen, worauf ich Lust habe.

**Uwe Dankert** (Vater): Wie ist das mit der Assistenz?

**Bela Dankert** (Auszubildender): Die Assistenz ist meiner Meinung nach der einzige Bereich, wo es mehr oder weniger ohne Probleme, wenn man von den Geldgebern absieht, gut funktioniert hat.

**Uwe Dankert** (Vater): Gibt die die Assistenz Sicherheit und Unterstützung?

**Bela Dankert** (Auszubildender): Ja! Vor allem in den neuen Situationen, die durch die Ausbildung zustande kommen, die ich vorher noch nicht erlebt habe, ist die Assistenz sehr hilfreich und auch notwendig.

**Uwe Dankert** (Vater): Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

**Bela Dankert** (Auszubildender): Danke auch! – [Allgemeiner Beifall] –

**Vorsitzender Hakan Taş**: Herzlichen Dank! – Von der Senatsverwaltung hatte ich bereits Frau Britta Fischer begrüßt. Neben Frau Fischer sind Frau Dr. Rehse und Franz Allert unter uns. Ich heiße auch Sie herzlich willkommen. – Frau Senatorin Breitenbach, bitte!

**Senatorin Elke Breitenbach** (SenIAS): Ich bedanke mich bei den beiden Herren Dankert für Ihre Beschreibung. Ich berichte in diesem Fall immer von einem Buch, das Sie möglicherweise kennen, es handelt von einem ähnlichen Fall. Das Buch hat den Titel „Vollspast“, und das Fazit dieses Buches ist, dass man einfach irgendwann all diese Programme sein lassen und jedem Menschen mit Behinderung eine Staatssekretärin zur Seite stellen sollte, damit er den Eingang in den ersten Arbeitsmarkt findet. Deshalb hätte ich auch gern ein Exemplar Ihrer Falldarstellung. Das ist dann bei der Senatorin und beim Präsidenten des LAGeSo, und ich mache Ihnen jetzt mal Mut, dass wir eine Lösung finden.

Was Sie beschrieben haben, ist tatsächlich eines der großen Probleme. Sie haben gefragt: Welche Eltern oder welche jungen Menschen, die den Weg in den ersten Arbeitsmarkt suchen, sollen das hinkriegen? Ich ergänze: Wenn es sich um ein Unternehmen in der Privatwirtschaft handelt, welches Unternehmen soll das hinkriegen? Das kommt hinzu. In Berlin, wo wir besonders kleine Unternehmen haben, ist es noch schwerer, weil die irgendwann sagen: Wir schaffen das gar nicht, wir haben keine Personalabteilung, wir kriegen das gar nicht hin. – Also wir haben tatsächlich das Problem der Zuständigkeit von unterschiedlichen Stellen, die dann auch noch anfangen, Pingpong zu spielen, wo die einen sagen: Ja, ich würde gern, ich kann aber erst, wenn die anderen ... !

Deshalb haben auch wir jetzt entsprechende Gedanken und sind auch schon bestimmte Sachen angegangen, aber trotzdem liegt vor uns allen ein langer Weg. Wenn es einen Punkt gibt, den wir nicht verschweigen sollten, dann ist das: Neben allen Gesetzen, die wir haben, wo man auch immer was verbessern kann, haben wir nach wie vor in dieser Gesellschaft wenig Bereitschaft bei Unternehmen – und dabei ist es egal, ob das der öffentliche Dienst ist, da vielleicht eher mehr, oder andere Unternehmen –, Menschen mit Behinderung einzustellen – Sie, Frau Bendzuck, haben es vorhin gesagt –, und zwar unabhängig davon, wie hoch deren Qualifikation ist. Wir reden nicht ausschließlich von Menschen in Werkstätten für Behinderte, die eigentlich mal für etwas anderes geschaffen wurden – ich komme gleich noch dazu –, sondern wir reden von Menschen, die teilweise abgeschlossene Studiengänge und Ähnliches haben und trotzdem null Chancen haben. Hier gibt es eine strukturelle Diskriminierung,

deshalb ist das mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz an vielen Stellen richtig. Viele dieser Gesetze sind Bundesgesetze, dazu kann ich relativ wenig sagen. Wir haben die im Bundesrat oder eben auch nicht. Für uns war die Frage: Welche Möglichkeiten haben wir auf Landesebene zu handeln? Da sind wir einige Dinge angegangen. Wir haben jetzt auch nicht mit mir als Senatorin den inklusiven Arbeitsmarkt erfunden, das wissen Sie. Es gibt sehr viele Programme, die es schon länger gibt, die auch gut sind, aber solange wir diese fehlende Bereitschaft haben, werden wir immer scheitern und können machen, was wir wollen. Wir haben da ein echtes Problem. Ich gehe jetzt noch auf einige Dinge ein.

Das Budget für Arbeit ist ein Bundesprogramm. Ich sage es jetzt auch noch mal: Stand 31. Dezember 2019 gibt es neun Fälle im Budget für Arbeit in Berlin. Das sind mehr als vier, aber das zeigt natürlich auch: Wir haben keinen reißenden Absatz, und das Budget für Arbeit läuft aus den unterschiedlichsten Gründen nicht. Wir sind gerade dabei, das Rundschreiben zu überarbeiten. Wir hatten da auch viele Gespräche mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Wir werden da auch noch mal Sachen verändern. Wir prüfen auch den Landeszuschuss und möchten den gerne einführen.

An einem Punkt will ich noch etwas sagen: Wir haben einen Dissens mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Werkstätten haben jetzt schon die Aufgabe, die Menschen, die in den Werkstätten arbeiten, in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das tun sie übrigens auch schon tagtäglich dadurch, dass sie ausgelagerte Arbeitsplätze haben und Menschen dort auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Die spannende Frage ist also: Wie kriegen Sie es hin, dass diese Menschen, die jetzt schon für den ersten Arbeitsmarkt und im ersten Arbeitsmarkt arbeiten mit entsprechender Begleitung und Betreuung, auch dorthin vermittelt werden? Im LAF haben wir auch eine entsprechende Gruppe, die eine tolle Arbeit macht und die Sachbearbeiterinnen sehr unterstützt, eine betriebsintegrierte Gruppe, auch das gibt es. Die arbeiten alle auf dem ersten Arbeitsmarkt, aber sie haben keinen Arbeitsvertrag – sozialversicherungspflichtig, tarifgebunden, Mindestlohn und Ähnliches. Das haben sie nicht.

Da sage ich Ihnen noch mal: Wenn Sie sich die Werkstättenverordnung angucken, dann werden Sie feststellen, dass Sie diese Aufgabe haben und dass Sie dafür übrigens auch Geld kriegen. – Nichtsdestotrotz reden wir ja auch mit der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderung, um beispielsweise eine gemeinsame Leistungsbeschreibung zu entwickeln, was die Anleitung und die Begleitung angeht, aber aus dieser Verantwortung möchte ich sie nicht entlassen. Bei aller Unterstützung, die sie haben möchten – ich unterstütze sie sehr, weil mir das ein großes Anliegen ist –, haben sie aber schon die Verantwortung, und sie kriegen dafür Geld und, wie gesagt, sie beschäftigen die Menschen schon im ersten Arbeitsmarkt. Da sind wir aber in guten Gesprächen und werden da bestimmt auch weiterkommen.

Wir haben Modellprojekte zur Unterstützung des Budgets für Arbeit. Da gibt es seit dem 1. Januar 2019 drei Projekte. Auch hier geht es um die Qualifizierung und Vermittlung leistungsberechtigter Menschen mit Behinderung im Rahmen des Budgets für Arbeit. Es wurden hier einige Punkte genannt, beispielsweise der Punkt Rentenansprüche. Das können wir nicht auf Landesebene ändern. Das ist auf Bundesebene diskutiert worden, und man hat anders entschieden. Damit müssen wir leben. Wir überlegen auch noch weitergehend: Wie können wir das bekannter machen? Ich stelle übrigens fest – bei „Schichtwechsel“ bin ich immer dabei –: Wenn ich in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung bin, ist der „Schichtwechsel“

super, weil er einfach noch mal zeigt, welche Arbeiten in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung geleistet werden. Gehe ich zurück in die Welt außerhalb der Werkstätten, dann stelle ich fest, dass viele Menschen immer noch glauben, da werden Tüten geklebt oder Ähnliches, und ganz viele Sachen, die dort gemacht werden an Dienstleistungen, auch außerhalb der Werkstätten, werden gar nicht wahrgenommen. Das ist der eine Punkt.

Der zweite Punkt ist, dass ich, wenn ich in den Werkstätten bin, immer wieder auf Menschen stoße, wo ich mich frage: Warum ist diese Person in der Werkstatt? Was ist das Problem, dass sie nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten kann? Manchmal haben ja Menschen auch Probleme, die ich in den paar Stunden, in denen ich dort bin, nicht erkenne, aber ich frage mich das dennoch immer mal. Man muss auch feststellen, dass in den Jobcentern Menschen ganz schnell in die Werkstätten geschickt werden, wenn man sie nicht unproblematisch auf dem ersten Arbeitsmarkt unterbringt, und wie viele Probleme es gibt, haben Sie schon beschrieben.

Herr Prof. Dr. Burtscher wackelt schon mit den Händen. Wir stimmen Ihnen an ganz vielen Punkten zu, und wir haben jetzt auch die erste Konzeptskizze, wo wir Inklusion durch Arbeit und Ausbildung für uns zu einem weiteren Schwerpunktthema machen. Da geht es vielen Stellen auch um die Punkte, die Sie angesprochen haben. Da geht es um Vernetzung, aber es ist nicht so, dass wir nicht jetzt schon die Vernetzung haben. Frau Bendzuck hat den Runden Tisch erwähnt. Da sitzen die Sozialpartner, wir haben mit denen schon ganz viel gemacht, aber auch die Sozialpartner sagen: Wir wissen es auch nicht. Gerade im Handwerksbereich bieten wir an, wir werben und wir beraten und wir machen und tun, mit einem ausgesprochen geringen Erfolg. – Also wir scheitern immer wieder an den gleichen Dingen, deshalb ist es notwendig, dass wir noch mal umfangreich informieren, dass wir gute Beispiele bringen, dass wir alle miteinbeziehen, die da was zu sagen haben. Es gibt sehr viele gute Ideen. Wir werden auch noch auf Sie zukommen, weil wir finden, dass Sie in Ihrem Papier viele Dinge angesprochen haben, die wir auch ansprechen wollen. Herr Allert wird gleich noch etwas zur Projektskizze sagen, wenn Sie das interessiert.

Ich will noch etwas zur Jugendberufsagentur sagen, denn das, was Sie angesprochen haben, Herr Prof. Dr. Burtscher, ist richtig. Wir haben das auch hier im Ausschuss schon mehrmals diskutiert. Wir haben einen Dissens mit der Regionaldirektion, inwieweit die Jugendberufsagentur inklusive Strukturen hat oder nicht. Wir werden diesen Dissens weiter diskutieren, und dann gucken wir mal, wo wir in welchen Schritten weiterkommen. Wir sind jetzt an dem Punkt, dass wir sagen: Wenn wir von inklusiver Jugendberufsagentur reden, dann müssen wir mal gucken, ob die so inklusiv ist, dass die Menschen überhaupt einen Zugang dazu haben und sich dort bewegen können, aber über den Schritt bauliche Inklusion hinaus gibt es auch einen echten politischen Dissens über die Frage: Sollen dort wirklich alle Jugendlichen unter einem Dach beraten und unterstützt werden inklusive Reha-Beratung, ja oder nein? Diesen Dissens muss man offen benennen, weil er existiert und weil man ihn weiter führen muss, wenn wir das wollen. Ich würde an dieser Stelle enden. Vielleicht darf Herr Allert, Herr Vorsitzender, noch kurz etwas zu unserer Projektskizze sagen.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Selbstverständlich! – Herr Allert, bitte!

**Franz Allert (LAGeSo):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Meine Damen und Herren! Ich möchte es insofern ergänzen und kurz skizzieren, was in dieser Projektskizze enthalten ist,

welche Bereiche es sind. Zum einen die Leistungen: Die haben zwar heute in der Anhörung keine so große Rolle gespielt, aber Leistungen und Leistungsanreize für die Arbeitgeber noch mal zu verbessern, ist manchmal auch ein wichtiger Punkt, gerade um Verlässlichkeit und Sicherheit auch für die Zukunft zu bringen, wenn es darum geht: Wie beschäftige ich Menschen mit einem Handicap?

Es geht darum, die bestehenden Arbeitsmarktprogramme auch durch Landesmittel aufzufrischen, sage ich mal. Die Senatorin wird in Kürze mit der Regionaldirektion ein Arbeitsmarktprogramm verabreden, das auch in Kürze in Kraft treten wird, wo auch eine Stärkung erfolgen und es eine Anreizfunktion für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geben soll. Das Budget für Arbeit ist ein großer Teil dieser Skizze, wir wollen hier die entsprechenden Instrumentarien verbessern. Wir werden sicherlich mit dem Budget für Arbeit nicht die Probleme lösen können. Ich bin da aber etwas optimistischer als Sie, Herr Prof. Burtscher, denn wir wollen durch gute Beispiele dieses Instrument stärker in den Vordergrund rücken und zeigen, dass es funktioniert, und zwar auch im Bereich der Inklusionsfirmen und des öffentlichen Dienstes. Auch das LAGeSo hat genau solch ein Verfahren, wie es von Herrn Biskamp skizziert worden ist, mal durchgeführt, das heißt, von „Schichtwechsel“ zu einem Außenarbeitsplatz hin zu einem regulären unbefristeten Arbeitsverhältnis. Das ist alles möglich. Es ist immer noch zu wenig bekannt, oder es besteht, wie ich immer sage, zu wenig Mut bei den Arbeitgebern, auch im öffentlichen Dienst, hier zu handeln. Das wollen wir gern unterstützen und es stärker in den öffentlichen Dienst und die Firmen, an denen das Land Berlin beteiligt ist, bringen.

Wir wollen natürlich auch nach wie vor die Informationen kontinuierlich verstärken. Frau Bendzuck hatte in ihrer Präsentation auf gute Beispiele hingewiesen. Die wollen wir weiterführen, die muss man auch ausweiten. Selbst hat man immer den Eindruck, es ist doch schon alles gesagt worden. Ja, aber es ist noch nicht überall gehört worden. Auch deswegen ist es erforderlich, das Ganze kontinuierlich und systematisch auszubauen, und dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit den Beteiligten. Es gibt ja sehr viele Beteiligte. Wir haben ein Reha-System in der Bundesrepublik Deutschland, das sehr gesplittet ist. Dadurch gibt es sehr viele Akteure, und die müssen noch stärker als bisher zusammengebracht werden. Wir haben auch mit dem Hauptakteur, der Regionaldirektion, vor Kurzem eine Vereinbarung zur stärkeren Zusammenarbeit abgeschlossen.

Ich komme zum Punkt unterstützte Beschäftigung, der auch angesprochen worden ist: Es gibt auch zur unterstützen Beschäftigung eine Vereinbarung mit der Regionaldirektion. Wir sind da in enger Abstimmung. Wir wollen den Übergang von der ersten Phase, der integrierten Qualifikation in den Firmen, in die nächste Phase stärker unterstützen. In der Folgephase ist ja das Integrationsamt zuständig. Das funktioniert auch, es kann aber noch besser sein. 57 Fälle haben wir aktuell in Berlin im Integrationsamt – gerne mehr! Um das gemeinsam begleiten zu können, ist diese Vereinbarung geschlossen worden. Also es passiert schon eine ganze Menge, es muss aber noch weiter ausgebaut werden.

Was uns fehlt, was auch auf Bundesebene vom Bundesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen angesprochen worden ist, ist ein zentraler Ansprechpartner. Ich glaube, das ist auch deutlich geworden in dem Beitrag. Man wird von A nach B nach C nach D geschickt. Das geschieht ja nicht aus Bosheit, sondern weil es tatsächlich unterschiedliche Zuständigkeiten gibt, die sehr eng definiert sind. Aber wenn man so eine zentrale Stelle hätte,

wäre das sicherlich auch für die jeweiligen Personen, um die es geht, viel besser, denn dann könnte das alles im Hintergrund laufen.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Düsterhöft, bitte!

**Lars Düsterhöft (SPD):** Danke schön! – Ich muss mir angewöhnen, mich später zu melden. Ich will ja gar nicht unbedingt immer der Erste sein. – Vielen Dank an alle Anzuhörenden und auch an die Verwaltung für die Ausführungen! Vorweg möchte ich auf eine Sache eingehen, die Frau Bendzuck sehr schön ausgeführt hat, nämlich auf die Antwort auf eine Anfrage von mir, deren Ergebnis war, dass wir uns als Land Berlin mal an die eigene Nase fassen müssten. Wir kriegen ja nicht mal bei unseren eigenen Auszubildenden eine ordentliche Quote hin. Nur 1 Prozent hat eine Schwerbehinderung. Das ist ein Zustand, der untragbar ist, eine Peinlichkeit, dass wir es selbst nicht hinkriegen. Dass sogar Unternehmen bzw. Körperschaften des Landes Berlin eine Ausgleichsabgabe zahlen müssen und darunter solche wie die FU Berlin sind, ist wirklich sehr beeindruckend. Ich glaube, solange wir da unsere eigenen Hausaufgaben nicht machen, ist es extrem schwer, auf die Wirtschaft zuzugehen und dort für etwas anderes zu werben.

Nun aber zu meinen Fragen. Frau Bendzuck! Ich fand es sehr spannend, was für Projekte Sie vorgestellt haben. Sie haben die Kritik geäußert, dass es bei diesen Projekten keine Beteiligung der Betroffenen gibt. Was ich mich sofort gefragt habe: Steigen die Betroffenen, steigen die Arbeitgeber, steigen die Jobvermittler, ob nun in der Jugendberufsagentur oder auch bei Mosaik beispielsweise, bei diesem ganzen Dschungel an Projekten und Maßnahmen, die es gibt, überhaupt noch durch? Können Sie da mal Ihren Eindruck schildern? Was brauchte man, um durch diesen Dschungel durchzusteigen? Müsste man nicht vielleicht radikal ein paar Maßnahmen und Projekte einfach wegstreichen und sich auf wesentliche Projekte und Maßnahmen konzentrieren und es dadurch übersichtlicher machen?

Dann habe ich zwei Fragen an Herrn Biskamp. Was für eine systematische Herangehensweise gibt es, um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Werkstätten an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen? Wie muss ich mir das vorstellen? Wenn jemand neu bei Ihnen anfängt, wann geht Mosaik auf die neuen Beschäftigten zu, schaut, welche Potenziale sie haben und welche Möglichkeiten es gibt, die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt zu überführen? Also welche Systematik steckt dahinter? Damit ist auch die Frage verknüpft: Gibt es überhaupt ein Übergangskonzept? Ich glaube, das ist letztendlich dasselbe. Die Senatorin hat es schon gesagt, die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt zu befördern, ist ja Teil Ihrer Aufgaben. Weshalb sollte man aus Ihrer Sicht diese Aufgabe, die eigentlich von den Werkstätten erledigt werden müsste, jetzt noch mal separat bezahlen? Sie hatten es kurz erwähnt.

Herr Prof. Dr. Burtcher! Zwei Fragen habe ich auch an Sie. Sie sind ja Vertreter einer Hochschule. Wie sieht es beim Thema Inklusion an den Hochschulen und Universitäten aus? Das ist ja nicht nur das Bauliche, auch die entsprechenden Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher sind immer wieder ein Thema. Können Sie uns mal einen Einblick geben, wie es bei Ihnen aussieht bzw. was für einen Eindruck Sie von den anderen Bildungseinrichtungen hier in Berlin haben?

Sie haben die bessere Vernetzung erwähnt. Auch an Sie die Frage: Inwieweit haben Sie den Eindruck, dass alle Beteiligten, gerade die Arbeitsvermittler in den Jobcentern, in den DSO-Teams beispielsweise, aber auch die Arbeitgeber darüber informiert sind, was es alles für Möglichkeiten gibt, um Menschen zu fördern, die ein Handicap mit sich bringen und eine besondere Unterstützung brauchen?

Dann, Herr Danker, an Sie keine Frage, aber ganz herzlichen Dank, dass Sie hier sind und uns ganz offen geschildert haben, wie es bei Ihnen lief, auch für Ihren Mut, das so zu schildern. Herzlichen Dank, dass Sie diesen Weg gehen! Vielen Dank auch an Ihren Vater, dass er uns mal geschildert hat, was für eine Aufgabe das auch für die Eltern ist. Letztendlich: Würden Sie das nicht tun, dann könnte Ihr Sohn diesen Weg wahrscheinlich nicht gehen. Das zeigt uns allen noch mal, dass dieses System, über das wir alle meckern bzw. das wir alle gemeinsam besser machen wollen, die Menschen, die davon betroffen sind, massiv überfordert.

Eine letzte Frage an Frau Breitenbach. Das zum neuen Rundschreiben haben Sie dankenswerterweise gleich gesagt. Aber wie erklären Sie sich, dass wir nur 1 Prozent der Ausbildungsplätze an Jugendliche mit einer Schwerbehinderung vergeben? – [Senatorin Elke Breitenbach (SenIAS): Im öffentlichen Dienst?] – Ja! Woran hapert es da? Ist es das fehlende Verständnis, oder sind es strukturelle Probleme vor Ort? – Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Seerig, bitte!

**Thomas Seerig (FDP):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Auch vielen Dank an die Anzuhörenden! Ich glaube, wir haben schon im ersten Durchgang eine ganze Menge Anregungen, nicht nur von Herrn Burtscher, bekommen. Ich habe ein paar konkrete Nachfragen, erst mal an Herrn Biskamp. Sie schilderten, wie der Weg aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt ist. Wo kommt das Praktikum her? Können und dürfen Sie da selber aktiv werden, gehen Sie auf Betriebe zu und sagen: Mensch, das wäre etwas?

Das Zweite ist die Frage – ein rein gefühlsmäßiger Wert aus Ihrer Praxis –: Wie viele Praktika führen letztlich zu einer Tätigkeit außerhalb, und wie viele scheitern, woran auch immer? Wie viele führen tatsächlich zu einem sozialversicherungspflichtigen Job und wie viele nur – in Anführungszeichen – zu einem Außenarbeitsplatz? Wo liegt aus Ihrer Sicht da meistens die Klippe? Ist es die Werkstatt, die ihre besten Kräfte ungern gehen lässt? Sind es die Firmen, die es trotz oder gerade wegen des Praktikums nicht wollen, oder zögern am Ende die Mitarbeiter? Das Stichwort Alterssicherung fiel ja schon. Sie sagten, Herr Biskamp, man könne nicht alle Mitarbeiter aus den Werkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt bringen. Das ist für mich durchaus nachvollziehbar. Herr Prof. Dr. Burtscher sprach von 5 bis 10 Prozent. Wäre das aus Ihrer Sicht ein realistischer Ansatz? Würden Sie diesen Prozentsatz, den man unter optimalen Umständen auf den ersten Arbeitsmarkt bringen kann, als vernünftigen Ansatz ansehen?

Dann habe ich die Frage sowohl an die Senatsverwaltung als auch an die Experten: Was müsste beim Budget für Arbeit passieren, damit wir nicht über einstellige Zahlen reden? Herr Burtscher sagte, das Ding sei sowieso ein „totgeborenes Kind“. – [Prof. Dr. Burtscher (Institut für Soziale Gesundheit an der KHSB): Das habe ich so nicht gesagt!] – So kam es aber von der Tendenz her an. Man kann ja auch an das anknüpfen, was der Kollege Düsterhöft sagte:



Brauchen wir jedes Programm, oder könnte vielleicht auch eine Verschlankung der Transparenz zuträglich sein?

Dann eine zumindest, was Frau Senatorin Breitenbach betrifft, rhetorische Frage, denn sie ist dafür nicht zuständig: Wie kriegen wir es hin, dass nach dem Konzept einer inklusiven Schule auch der inklusive Arbeitsmarkt folgt und wir nicht eine wunderbare inklusive Schule mit dem Einweg Werkstatt haben? Das ist eine Frage, die wir und unsere Kolleginnen und Kollegen eher im Schulausschuss mal ansprechen müssten.

Zuletzt noch eine Anmerkung zu dem, was Frau Bendzuck sagte, zu dem einen Drittel, das keine Ausgleichsabgabe zahlen muss. Ich sehe da auch das Problem, das der Kollege Düsterhöft ansprach. Ich denke, dass eine Vielzahl der Betriebe, die die Quote erfüllt, dies versehentlich macht, weil das nämlich Mitarbeiter sind, die seit Ewigkeiten da sind und irgendwann schwerbehindert wurden. Ich glaube, die Quote, bewusst solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, ist auch im öffentlichen Dienst relativ gering. Insofern ist die Frage von Herrn Düsterhöft: Wie kriegen wir mehr Leute in Ausbildung? – aus meiner Sicht die zentrale. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Bangert, bitte!

**Sabine Bangert (GRÜNE):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Noch mal ganz herzlichen Dank an die Anzuhörenden! Es ist ja nicht das erste Mal, dass wir im Ausschuss über das Thema reden, und ich möchte es jetzt mal größer fassen. Wir haben ein grundsätzliches Problem. Es besteht darin, dass wir Menschen mit Behinderung als Problem begreifen, und insofern befinden sich Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft immer in einer Bittstellerposition. Das ist das grundsätzliche Problem. Wir versuchen immer, durch Projekte und kleinteilige Maßnahmen etwas an diesem grundsätzlichen Problem zu heilen. Das funktioniert aber nicht, und wenn ich höre, was Herr Allert jetzt wieder an Zuständigkeiten hier auf den Tisch geworfen hat, ist es ganz klar, dass es nicht funktioniert. Die Menschen verschwinden in den Strukturen, werden aufgerieben in den Zuständigkeiten, und solange wir uns nicht wirklich darüber unterhalten: Wie müssen wir die Strukturen verändern, und zwar grundlegend verändern? –, werden wir keine Erfolge, egal in welchen gesellschaftlichen Bereichen, in der Inklusion haben. Also wir kämpfen uns da immer an kleinteiligen Maßnahmen ab, sehen aber nicht, dass – ich bleibe jetzt beim Arbeitsmarkt – unser Arbeitsmarkt grundsätzlich keinen Platz für Menschen mit Behinderung hat. Ich sage das so hart, aber es ist ja definitiv so. Unser Arbeitsmarkt ist nicht geeignet, wirklich dauerhaft und gleichberechtigt Menschen mit Handicaps aufzunehmen.

Insofern müssen wir dringend die Diskussion führen – und da bin ich Ihnen, Frau Bendzuck sehr dankbar, dass Sie Arbeit 4.0 angeführt haben –: Wie müssen wir unseren Arbeitsmarkt zukünftig ausgestalten, damit wirklich alle Menschen, ob mit oder ohne Handicap gleichberechtigt an diesem Arbeitsmarkt partizipieren können? Da muss man sich über die Strukturen unterhalten, wie man Unternehmen aufsetzt, ob die Lösung dann mehr Inklusionsbetriebe, soziale Betriebe etc. sind, aber wir müssen uns grundsätzlich darüber unterhalten. Es ist immer schön, Modellprojekte zu haben und sich daran abzuarbeiten, aber dauerhaft werden wir da keine Erfolge erzielen.

Deshalb wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie noch mal auf das strukturelle Problem eingehen könnten, also: Wo müssen wir wirklich Strukturen verändern? – Es liegt nicht alles oder auch nur ein Bruchteil in Landeskompetenz, aber ich würde da gerne mit Ihnen ins Gespräch kommen und möchte, dass Sie das noch mal benennen, auch Sie, Herr Prof. Burtscher! In Ihrer Stellungnahme haben Sie auch angesprochen, dass es da massive strukturelle Probleme gibt, die wir beseitigen müssen. Bestes Beispiel ist die JBA. Da waren von Anfang an keine Menschen mit Behinderung vorgesehen. Dass so etwas überhaupt passieren kann, finde ich unsäglich. Wir kämpfen dann immer darum, diese Problemgruppe – sage ich jetzt mal – in ein System zu kriegen, wo sie von Anfang an reingehört hätte. Mir hat niemand ein Argument nennen können, warum Menschen mit Behinderung nicht von der Jugendberufsagentur betreut werden können.

Deshalb bitte noch mal: Welche strukturellen Veränderungen müssen wir angehen, um dauerhaft bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt weiterzukommen? Vielleicht können Sie, Herr Biskamp, dazu auch noch mal – Sie haben ja auch den Bereich der Inklusionsfirmen im Blick – etwas sagen. Ich bekomme auch mit, wenn man mit Interessen- und Beschäftigtenvertretungen der Werkstätten für behinderte Menschen redet, dass da unglaublich viele Menschen sind, zum Beispiel eine zunehmende Anzahl, die nach einem Burnout schwere psychische Erkrankungen entwickelt, die an unserem Arbeitsmarkt gescheitert, kaputtgegangen sind. Die haben wertvolle Qualifikationen und wären geeignet, sofort wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt übernommen zu werden. Die bleiben aber in den Werkstätten, weil sie sagen: Sorry, wir können das nicht mehr! Wir ertragen diese Arbeitskultur nicht. – Deshalb müssen wir eher von dieser Seite her denken, also: Wie arbeiten wir? Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Wenn Sie da noch etwas ausführen könnten, also so ein bisschen die Ebene darüber betrachten, ein bisschen weg von den Projekten, wäre ich Ihnen sehr dankbar. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Wild, bitte!

**Andreas Wild** (fraktionslos): Herr Vorsitzender, vielen Dank! – Vielen Dank auch an die Fachleute! – Frau Bangert! Sie sagen einerseits, es sind alle gleich, dann beklagen Sie sich aber wieder darüber, dass nicht alle gleich sind. Ihre Vorstellung ist auch ein bisschen naiv, finde ich. – [Sabine Bangert (GRÜNE): Dann verstehen Sie nicht, was ich gesagt habe!] – Es ist müßig, sich über Diskriminierungen oder zu wenig Mut von Arbeitgebern zu beklagen, wenn gleichzeitig der Arbeitgeber durch die Inklusion oder die Beschäftigung eines Behinderten wirtschaftliche Nachteile hat. Deswegen müssen wir uns überlegen, wie wir an diesem Punkt eine Veränderung erreichen können. Ich möchte aber zunächst eine Lanze für die Werkstätten brechen, denn die Werkstätten sind ein ganz wichtiger Ort, wo Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chance haben und auf dem zweiten auch nicht, eine einigermaßen sinnvolle Beschäftigung und auch einen gewissen Schutz bekommen können, den Schutz, den es in den Betrieben, vor allem auf dem ersten Arbeitsmarkt, nicht gibt. Im Übrigen haben Integrationsbetriebe auch Aufträge aus der Wirtschaft, die dann über die Schwerbehindertenabgabe finanziert werden. Also da gibt es ja Verbindungen von Werkstätten zum ersten Arbeitsmarkt.

Wir sollten aufpassen, dass wir nicht so tun, als sei immer der qualitativ höherwertige Arbeitsmarkt der eher für das Individuum bessere. – Ich weiß nicht, ob Sie das Gedicht von Otto Reutter kennen: „Immer weiter, immer weiter!“ – Also es muss nicht sein, dass in dem, was

Ihnen vielleicht sinnvoller erscheint, auch der Mitarbeiter in der Werkstatt besser aufgehoben ist – in einem Betrieb, der dann nicht mehr Werkstatt ist.

Zwei Fragen an Herr Biskamp, einerseits: Was halten Sie von dauerhaften, auch ganz erheblichen Lohnkostenzuschüssen an die Betriebe, die Menschen, die eben nicht so leistungsfähig sind, die vielleicht bisher nur in einer Werkstatt beschäftigt werden konnten oder anders unterstützt werden mussten, also wenn man dem Arbeitgeber die Fürsorge überlässt und dann die Kosten, die dadurch entstehen, dauerhaft ersetzt durch Lohnkostenzuschüsse? Andererseits: Was halten Sie von einer privaten Vermittlung in solche Verhältnisse? Also: Fahren wir nicht eventuell ganz günstig, wenn wir private Vermittler auf Erfolgsprovision an diese Aufgabe setzen?

Dann noch eine Frage an Herrn Prof. Burtscher. Ich habe in meinem Arbeitsleben etliche Leute kennengelernt, denen gesagt wurde – die kamen aus der Spastikerhilfe –, sie sollten Bürohilfen werden – eine Ausbildung auf einem relativ niedrigen Niveau –, und es wurde den jungen Leuten suggeriert: Ihr habt da tatsächlich eine Ausbildung, mit der ihr auf dem ersten Arbeitsmarkt klarkommt. – In Wirklichkeit war es aber so, dass kein einziger, den ich kenne – und das sind mehr als zehn –, tatsächlich dauerhaft in einem Verhältnis, selbst in einem geförderten Arbeitsverhältnis Fuß gefasst hat, weil diese Ausbildung oder auch die Fähigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht kompatibel waren. Ich finde, da tun wir den jungen Leuten einen Tort an, indem wir behaupten, es gäbe da eine Möglichkeit, ganz nach oben zu kommen, obwohl es die eigentlich in vielen Fällen nicht gibt. – Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Fuchs, bitte!

**Stefanie Fuchs (LINKE):** Vielen Dank auch an die Anzuhörenden! – Ich sage jetzt nur kurz eines: Vielleicht sollten Sie einfach mal zur Kenntnis nehmen, dass Menschen mit Behinderung vielleicht auch in anderen Bereichen als denen, die Sie sich vorstellen können, mehr Qualitäten haben – selbst als Sie. – [Andreas Wild (fraktionslos): War nicht Thema, Frau Kollegin!] – Ihre Einstellung haben Sie sehr deutlich gemacht, und das war meine Antwort darauf. Die lasse ich mir von Ihnen auch nicht verbieten.

Ich komme jetzt zu meinen Fragen. Frau Bendzuck! Sie haben von diesem Speeddating gesprochen. Gibt es da auch eine Möglichkeit, dass man das zum Beispiel an Schulen machen kann mit verschiedenen Arbeitgebern?

Dann die Frage an Herrn Danker, der ja diese Mühlen durchlaufen musste und muss, ob ihm das geholfen hätte, wenn zum Beispiel Arbeitgeber da gewesen wären, mit denen Sie sich vorher schon mal hätten austauschen können, welche Angebote der Arbeitgeber macht, welche Angebote Sie machen. Wäre das vielleicht ein Weg gewesen, noch mal andere Bereiche kennenzulernen zum Beispiel? Denken Sie, dass das eine Möglichkeit ist, mehr Jugendliche schon in den Schulen anzusprechen und zu sagen: Hier gibt es eine Möglichkeit, wo ihr eine Ausbildung machen könnt. – Und andersrum wäre das auch die Möglichkeit, den Firmen zu sagen: Guckt mal, hier sind Leute, die einen Ausbildungsplatz suchen, wo ihr einfach auch den Mehrwert habt, weil ihr tolle Azubis kriegt.

Die beiden Herren Danker hatten diese Einstellungstests angesprochen. Frau Bendzuck! Haben Sie Rückmeldungen, inwieweit solche Einstellungstests eine gute Ausbildung verhindern,

weil nach einem nicht bestandenen Einstellungstest gesagt wird: Du hast den nicht bestanden, deshalb laden wir dich sicherheitshalber gar nicht erst ein? – Wäre es nicht eine Idee zu sagen: Selbst wenn der Einstellungstest jetzt nicht so super gelaufen ist, gibt es trotzdem ein Vorstellungsgespräch, einfach um festzustellen, welche Fähigkeiten jemand hat? Vielleicht braucht man diesen blöden Test gar nicht oder muss den irgendwie umstellen.

Dann ein, zwei Fragen an Herrn Biskamp. Gibt es bei Ihnen zum Beispiel eine Zusammenarbeit mit den Jobcentern? Sagen Sie, wenn junge Leute von den Jobcentern in die Werkstatt vermittelt werden sollen: Wir hätten hier aber eine Firma, die durchaus da auch eine Ausbildung anbieten könnte? Gibt es insgesamt größere Kooperationen zwischen Ihnen als Werkstatt und Arbeitgebern? Eine weitere Frage: Die Frau Senatorin sprach an, dass viele Werkstattbeschäftigte durchaus für den ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Gibt es da Gespräche mit den entsprechenden Firmen, denen man sagt: Pass auf, hier arbeitet eine ganze Abteilung für dich – ich kenne es aus der Autozuliefererbranche zum Beispiel –, wir implementieren diese ganze Abteilung jetzt als Teil deines Unternehmens. – Damit werden die Leute ordentlich finanziert, sind Teil des ersten Arbeitsmarktes und können dort die Arbeit, die sie jetzt in der Werkstatt machen, weitermachen.

Dann wollte ich noch mal kurz die Senatsverwaltung fragen, wie lange die Bearbeitung der Anträge für das Budget für Arbeit im Moment dauert. Zu Anfang war das ja eine etwas langwierige Geschichte. Hat sich da jetzt etwas getan? Inwieweit wird in Gesprächen mit den Jobcentern gesagt: Wir bilden auch dort die Mitarbeiter entsprechend weiter, um sie zu informieren und fit zu machen für die Programme, die es gibt, damit dort auch entsprechend beraten werden kann? – Das war es. Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Topaç, bitte!

**Fadime Topaç (GRÜNE):** Danke, Herr Vorsitzender! – Danke an Sie alle, an die Anzuhörenden! Es geht ja hier vor allem um einen Perspektivwechsel. Die Frage ist ja, ob wir, ob diese Gesellschaft bereit ist, die Potenziale von Menschen mit Handicaps zu erkennen. Ich glaube, das ist die zentrale Frage. Dass es Probleme gibt, wo es sie gibt und wo die Hemmnisse sind, wo die Strukturen versagen oder gegeneinander arbeiten, das wussten wir, glaube ich, auch vorher in weiten Teilen, und das haben Sie auch heute noch mal sehr anschaulich dargestellt. Klar ist – Frau Bendzuck, Sie haben das klar benannt –, es geht auch hier um Grundrechte. Es geht um das Recht auf freie Berufswahl beispielsweise.

Herr Danker, Sie beide haben anschaulich berichtet, wie das System versagt und sich gegenseitig verhindert und Sie auf der Strecke bleiben. Sie sind ja einfach nur stur drangeblieben, sage ich jetzt mal, Sie haben alle Power, die Sie als Familie haben, offensichtlich da reingesteckt und konnten auch dagegenhalten. Es war nur ein Dagegenhalten. Damit haben Sie sicherstellen können, dass Bela Danker tatsächlich dort angekommen ist, wo er auch hinwollte. Ich kann Ihnen versichern, Sie sind einer der wenigen in Berlin, der das so machen kann. Wenn ich an andere Eltern denke, ist es eine Zeitfrage, eine Ressourcenfrage, eine Bildungsfrage, es ist auch eine Frage der sprachlichen Zugangsmöglichkeiten, und die allermeisten Familien werden daran scheitern. Das ist eine Tatsache. Das heißt, dass wir da auch unserer Verpflichtung als Gesellschaft nicht nachkommen und Sie da in Ihren Grundrechten beschränken. Das möchte ich hier noch mal ganz klar festgehalten haben.

Es wurden ja mehrere Aspekte angesprochen. Ich würde gern einen kurzen Vergleich zu einem anderen Feld herstellen wollen. Ich habe lange Jahre im Bereich der beruflichen Erstausbildung von jungen Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund gearbeitet. Ich kann Ihnen die Papiere aus den letzten 30 Jahren herausholen, ich garantiere Ihnen: Wenn wir „junge Menschen mit Migrationshintergrund“ durch „junge Menschen mit Handicaps“ ersetzen in diesen Papieren, werden Sie das Gefühl haben, sie sind tagesaktuell. Die Gruppen sind austauschbar, aber die Mechanismen oder das Versagen sind identisch. Wenn ich das mal übertragen würde auf die heutige Situation: Ich weiß, dass wir damals irgendwann mit einer Eins-zu-Eins-Beratung und -Begleitung im Übergang Schule/Beruf angefangen haben. Auch das wurde vorhin erwähnt, dass es eine individuelle, individualisierte, angepasste Beratung und Begleitung im Übergang Schule/Beruf geben muss. Das gilt hier natürlich mindestens genauso, das haben Sie ja erzählt. Gleichmaßen brauchen wir den Zugang in Unternehmen, den öffentlichen Dienst vor allem, wo ich denke, dass wir da als öffentliche Hand, verdammt noch mal, auch in der Pflicht sind. Sie sind Bürgerinnen und Bürger dieses Staates, zahlen genauso Steuern wie alle anderen – um mal an der Denke von Herrn Wild anzudocken.

Wir brauchen hier Zugänge, die wir zunächst einmal reglementieren oder schaffen müssen, das heißt, da mit Modellprojekten anzusetzen, wo der öffentliche Dienst beispielhaft vorangehen müsste, und in der beruflichen Orientierung zu Beginn bis hin zur Einmündung in die Ausbildung, beide Seiten zu begleiten. Ich weiß aus vielen Gesprächen, so auch aus dem Fachgespräch, Herr Danker, Frau Bendzuck – im Mai letzten Jahres hatten wir hierzu ein Grünen-Fachgespräch, eine Konferenz, an dem Abend waren auch viele selbst Betroffene da und haben berichtet –: Es gibt viele Berührungängste, es gibt Vorurteile, es gibt Unsicherheiten, und wenn wir die aufheben wollen aufseiten der Einstellenden, der sogenannten Gatekeeper, dann müssen wir auch dort ansetzen. Es kann nicht sein, dass wir die Stellschrauben immer nur aufseiten der Betroffenen sehen. Ich denke, wir müssen das System bewegen, und dazu gehört, dass wir da mit Ansätzen reingehen, das heißt als Land ein Modell auf den Weg bringen für den öffentlichen Dienst, dass dort in Begleitung beider Seiten ein Ausbildungsgang modellhaft durchexerziert, hinterher evaluiert und möglicherweise übertragen wird auf alle Felder im öffentlichen Dienst dieser Stadt.

Wir haben ja auch die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs. Herr Danker, Sie sagten vorhin, dass die Bewerbungssituationen für Sie auch sehr schwierig waren, weil Sie da noch mal andere Hürden nehmen mussten als die anderen. Ich finde, das müssen wir uns im Einzelnen angucken. Es muss dann mindestens gleichberechtigte oder gleichwertige oder gleiche Zugangschancen geben. Die gibt es offensichtlich nicht, wenn Sie da zusätzliche Hürden nehmen müssen. Das müssen wir uns noch mal anschauen.

Landesrahmenprogramme, Förderprogramme mit Coaching, mit Ausbildern etc.: Ich würde mich freuen, wenn Sie dazu noch etwas sagen könnten, ob das Lotsen sind beispielsweise. Das wäre auch eine Überlegung. In Bezug auf die Werkstätten geht die Frage an Sie alle: Welche Abschlüsse und Qualifikationen werden dort erworben und wie – in Führungszeichen – marktgängig sind die? Sind die überhaupt auf dem ersten Arbeitsmarkt anerkannt? Gibt es da überhaupt Kompatibilität? Wir müssen ja auch gucken, dass das, was dort gemacht und erworben wird, auch draußen angenommen wird. Da muss ja auch ein Zusammenspiel stattfinden. Das haben wir vor vielen Jahren im öffentlichen Dienst gemacht. Als wir angefangen haben, die Auszubildenden nicht mehr einzustellen, weil eben immens gespart wurde, wurden die Ausbildungsgänge, die die Verwaltung angeboten hat, so umgestrickt, dass sie

dann auch auf dem freien Arbeitsmarkt vermittelbar waren. Ähnliches muss man auch hier angehen.

Dann geht eine Frage an Sie, Herr Danker, an Sie beide, auch wenn Sie so, glaube ich nicht betroffen waren. Aber Sie haben ja erzählt, dass Sie mit allen Institutionen dieser Stadt immer wieder zu tun hatten. Wenn ich mir das eine oder andere an Anträgen oder Ähnlichem anschau – und ich bin der Sprache mächtig, ich habe einen bestimmten Bildungshintergrund –, dann bin ich sehr schnell überfordert, da überhaupt durchzusteigen. Müssten wir dieses gesamte Antragsverfahren nicht auch ein bisschen abgespeckt, ich will nicht sagen, in leichter Sprache, aber für den Normalbürger und die Normalbürgerin verstehbar, verdaubar überarbeiten, unter Umständen bis hin zu leichter Sprache? Ich weiß, dass das Bundesland Baden-Württemberg da zum Beispiel modellhaft etwas anders gefahren ist und gute Ergebnisse eingebracht hat. Mich würde Ihre Einschätzung dazu interessieren. Sehen Sie da die Notwendigkeit?

Frau Bendzuck, eine Frage noch an Sie: Wie sehen Sie das von Herrn Prof. Burtscher vorgestellte Berliner Modell der beruflichen Teilhabe, gerade mit Blick auf die Arbeit der Vereine und Verbände? Würden Sie sagen, mit solch einem Modell würde es zukünftig eher schwieriger werden, Sie einzubinden? Da interessiert mich Ihre Einschätzung. – So weit erst mal. Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Schultze-Berndt, bitte!

**Jörn Jakob Schultze-Berndt (CDU):** Vielen Dank! – Ich kenne die Arbeit der BWB und Mosaik relativ gut und finde, dass die Werkstätten Teil der Lösung und nicht Teil des Problems sind. Insofern gefiel mir ein Teil des Untertons, die würden da möglicherweise keine gute oder richtig gute Arbeit leisten, was den Teil des Hinausführens aus den Werkstätten in die reguläre Arbeit angeht, nicht ganz so gut. Dennoch halte ich das, was Prof. Burtscher gesagt hat, für richtig, nämlich zu sehen: Was müssen wir weiterentwickeln? Ich glaube, dass diese Weiterentwicklung etwas ist, was wir im Auge haben müssen.

Weiterentwicklung, Arbeit 4.0: Ich glaube, dass Arbeit 4.0 eine ganz wichtige Chance ist und dass nicht die Frage ist: Wie müssen wir Arbeit 4.0 gestalten, wie müssen wir den Firmen sagen, wie sie zu arbeiten haben? –, sondern dass Arbeit 4.0 von alleine kommt, sodass wir mal herausfinden müssen bei unseren gefühlt 86 Forschungseinrichtungen in Berlin: Wie sind wir in der Lage, die Arbeit und das Umfeld so zu gestalten, dass wir mehr Menschen die Möglichkeit der Teilhabe, der normalen Inklusion in die Arbeitswelt geben?

Ehrlich überrascht war ich, dass keiner von Ihnen zwischen verschiedene Behinderungs- oder Handicapstypen differenziert hat. Keiner von Ihnen hat zwischen Einschränkungen in der Sinneswahrnehmung oder der Mobilität unterschieden. Das hat mich überrascht, ich hatte gedacht, dass das kommen würde. Ich hatte selber mal ein Einstellungsgespräch mit einer jungen Dame, die optische Einschränkungen hatte. Die kam und erklärte mir, welche Fördermöglichkeiten man als Arbeitgeber hätte, wenn man sie einstellen würde. Sie sagte: Sie können das tun und müssen das tun und müssen das und das beantragen. – Das fand ich so demütigend für die junge Frau, dass ich gesagt habe: Eigentlich müssten Sie kommen wie aus der schlechten Reklame für die Altersvorsorge, Gutscheine für dieses und für dieses im Sinne von:

Sie haben ein Recht darauf. Sie müssen das nicht beantragen, sondern das steht Ihnen zu, und das kriegen Sie.

An beide Herren Danker herzlichen Dank! Sie haben ja sehr beeindruckend dargestellt, welche Odyssee Sie durchlaufen haben und welche Notwendigkeiten es gab, sich einzuarbeiten in bestimmte Themen. Ohne Ihnen zu nahe treten zu wollen, bin ich sicher, dass Sie, wenn ich Sie frage: Wissen Sie alles? –, sagen würden: Ich weiß höchstens einen kleinen Teil, und zwar den, der genau für uns relevant war, und hoffe, zumindest die richtigen Teile gefunden zu haben.

Herr Allert und auch die Senatorin sprachen davon, eigentlich brauchte man eine Form von zentralisierter Beratungsstelle von irgendjemandem, der die verschiedenen Regel- und Gesetzeswerke in einer Hand hat und überblickt, und zwar sowohl für die Altersgruppe Minderjähriger als auch für die über 18. Dann stellt sich mir natürlich die Frage: Warum machen wir das nicht? Wir geben doch in Berlin viel Geld aus für dieses, jenes und welches. Warum kümmern uns dann mal nicht um Finanzierungsquellen, Regelwerke, Bundeszuständigkeit, Landeszuständigkeit, europäische Zuständigkeit, sondern sorgen mal dafür, dass wir eine solche One-Stop-Agency bekommen, wo es die zentrale Beratung gibt? Ich glaube, den Bedarf haben wir, und wir haben ja im Rahmen des Programms Solidarisches Grundeinkommen gezeigt, dass Geld keine Rolle spielt, wenn es denn politisch gewollt ist. Dann möchte ich doch gerne mal, dass das politisch gewollt wird, und dann möchte ich gerne von der Senatorin wissen, was sie zusätzlich noch braucht, um aus dem Reden ein Umsetzen zu gestalten.

Beim Budget für Arbeit wurde davon gesprochen: Wir haben neun Personen, die dem Projekt jetzt zugeordnet werden können, und wir haben drei Projekte. Das heißt, wir haben drei Projekte für neun Personen etabliert. – [Senatorin Elke Breitenbach (SenIAS): Nein!] – Dann habe ich es falsch verstanden und bitte um Aufklärung. Oder anders formuliert: Was hindert uns daran, noch besser zu sein?

Frau Bendzuck hatte leider viel zu wenig Zeit. Die wichtigsten Folien, die zum Schluss kamen, sind leider nur noch dem Protokoll zu entnehmen. Aber das war die Essenz. Das heißt, es gibt ja gute Vorschläge, die aller einer Antwort bedürfen, warum sie eigentlich nicht umgesetzt wurden oder werden oder welche Hindernisse zu beseitigen sind, um diese Vorschläge auch umzusetzen.

Jugendberufsagentur war wieder mal ein Punkt, wo wir diskutierten: Warum machen die Jugendberufsagenturen nicht alles zentral? Das ist wieder diese One-Stop-Agency. Ich glaube, dass wir uns einen Gefallen damit tun, für die erwachsenen Behinderten, für die erwachsenen Menschen mit Handicaps, die eine Ausbildung haben, eine solche zentrale Beratungsstelle zu schaffen. Ich glaube, dass wir für die Jugendlichen auch möglichst viel Gutes tun sollten, aber nun zu sagen, die Jugendberufsagentur soll all das beraten, all das wissen über alle Regelwerke hinweg, was ansonsten keiner im Lande Berlin beherrscht, halte ich an der Stelle für nicht sauber.

Die landeseigenen Betriebe, haben wir erfahren, haben dort noch einen Nachholbedarf. Da fehlt mir ein bisschen der Aufschrei von Rot-Rot-Grün. Wenn wir so viele Betriebe haben, die nach Vergabegesetz zu entscheiden haben, und wenn wir wissen, dass die alle eine Behindertenquote erfüllen sollten, dann fehlt mir ein bisschen das Verständnis, warum die das bisher

noch nicht tun. 80 Prozent der Betriebe in Berlin haben weniger als fünf Mitarbeiter. Ich verstehe, dass dann einer sagt: Ich habe fünf Mitarbeiter, ich habe eine Schwierigkeit, weil keine Räumlichkeiten vorhanden sind, und ich habe nur eine Toilette oder keine behindertengerechte Toilette. – Dafür hab ich Verständnis. Kein Verständnis habe ich bei den größeren Gesellschaften, bei den Landesgesellschaften, wie Frau Bendzuck das auch beschrieben hat.

Frau Topaç wollte ich recht geben, die davon sprach, dass man ein Programm durch das andere ersetzen kann. Sie sprach von den Problemen bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund und von Personen mit Handicap. Ich würde schon gerne wissen, wie wir es schaffen, dafür Sorge zu tragen, dass wir dieses Thema Corporate Social Responsibility auch im Bereich der Ausbildung noch verstärken. Wir sprachen über Vergabequoten bei landeseigenen Gesellschaften oder Reservierungsquoten für Damen in bestimmten Berufen. Ich würde gern wissen, ob es Ansätze bei der Senatsverwaltung gibt, innerhalb des eigenen Einflussbereiches zu Reservierungsquoten zu kommen.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Wild noch mal, bitte!

**Andreas Wild** (fraktionslos): Noch mal ganz kurz! – Es gibt ja hier Kollegen, die haben von der Beschäftigung von Schwerbehinderten nicht so die wahnsinnige Ahnung, aber trotzdem eine feste Meinung. Ich schaue in die Richtung von Frau Fuchs. – [Stefanie Fuchs (LINKE): Hab ich!] – Die Beschäftigung von Schwerbehinderten ist nicht ganz einfach, und dafür sind Lohnkostenzuschüsse ein prima Instrument. Wenn die Kollegen das hier ehrlich meinen mit der Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung, dann könnte doch mal darüber nachgedacht werden, ob nicht die Abgeordneten selbst Schwerbehinderte einstellen könnten und gleichzeitig diese Minderleistung durch eine Leistung der Agentur für Arbeit kompensiert werden kann, um dann weiteres Personal beschäftigen zu können. Das geht aber nicht. Wenn Sie das machen, wird diese Leistung, die von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt werden würde, an Abgeordnete verweigert, und dadurch wird natürlich die Motivation bei uns Abgeordneten, Schwerbehinderte zu beschäftigen, deutlich gemindert. [Stefanie Fuchs (LINKE): Und das sagt er einfach!] – Also wenn Sie wirklich nicht nur reden, sondern etwas tun wollen, dann gäbe es da eine ganz einfache Möglichkeit, wo man schnell etwas ändern könnte.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Senatorin Breitenbach, bitte!

**Senatorin Elke Breitenbach** (SenIAS): Das Letzte war ziemlich peinlich, denn wir reden die ganze Zeit darüber, dass es ein Problem ist, dass von Unternehmensseite offensichtlich alle nur denken, sie brauchen unglaublich viel Förderung, damit sie sich dazu herablassen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Übrigens, den Inklusionspreis, der ja jährlich an Unternehmen übergeben wird, erhalten Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, weil sie Fachkräftebedarf haben und Fachkräfte benötigen, und die machen das nicht, weil sie sagen: Dafür kriege ich noch mal extra Geld. – Das ist übrigens der Sinn von Inklusion, und das ist die Debatte, die wir führen müssen. – [Andreas Wild (fraktionslos): Sie haben von Wirtschaft keine Ahnung! – Katina Schubert (LINKE): Sie haben gar keine Ahnung von nichts!] – Da muss man sich die Zahlen angucken, und dann werden Sie etwas über die Qualifikation von Menschen mit Behinderung feststellen, und dann werden Sie auch feststellen, dass es sehr unterschiedliche Arten von Behinderung gibt.



Jetzt kommen wir noch mal zum Budget für Arbeit und dem Missverständnis zwischen uns beiden, Herr Schultze-Berndt! Also: Bei dem Budget für Arbeit geht es darum, dass der Bundesgesetzgeber gesagt hat, Menschen mit Behinderung aus den Werkstätten haben über das Budget für Arbeit die Möglichkeit, sich einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu suchen, und dafür, dass sie dort arbeiten können, gibt es Geld. Es sagt sich so einfach: Dann müssen sich Menschen aus der Werkstatt mal einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt suchen. – Wir haben gehört, was Sie gesagt haben, das ist nicht so einfach. Deshalb gibt es drei Projekte, die noch mal gucken: Wie kann man die Menschen bei dieser Suche unterstützen? Das hat etwas mit Orientierung und Hilfe zu tun. Also die ergänzen sich sozusagen, aber es geht um den ersten Arbeitsmarkt. Es geht nicht um die Projekte, sondern um den ersten Arbeitsmarkt.

Warum es nicht funktioniert, dazu haben wir einiges gehört. Ich glaube, eines, was noch nicht gesagt wurde, ist, dass viele der Menschen, die über Jahre in der Werkstatt gearbeitet haben, bei allen Schwierigkeiten, die viele ja auch kennen, Angst haben vor dem Schritt. Irgendjemand hatte auch gesagt, für die ist die Werkstatt Schutzraum, und vor diesem Schritt, rauszugehen, haben viele Menschen, die da über Jahre sind, Angst. [Andreas Wild (fraktionslos): Ich habe das gesagt!] – Deshalb setze ich persönlich, was Motivation und Ähnliches angeht, viel mehr auf das Budget für Ausbildung. Ob das auch ein Rohrkrepierer wird oder nicht, werden wir sehen. Aber ich glaube, dass junge Menschen nach der Schule – das ist eine ganz neue Generation, die haben ein ganz anderes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein – eher in den ersten Arbeitsmarkt gehen würden, als wenn man später damit anfängt.

Der öffentliche Dienst ist ein Teil dieser Gesellschaft – so einfach ist das. Wenn wir in dieser Gesellschaft wenig Bereitschaft haben, Menschen mit Behinderung als Fachkräfte anzusehen und sie entsprechend einzustellen, dann ist das im öffentlichen Dienst nicht anders. Das ist tatsächlich ein Problem, mal davon abgesehen, dass ich finde, wir müssen uns die Welt auch nicht so schönreden, dass wir jetzt mal mit dem Finger schnipsen, und wir haben die Lösung.

Wir haben im öffentlichen Dienst wie in vielen anderen Bereichen keine Barrierefreiheit, damit Menschen zu ihrem Arbeitsplatz kommen. Wir haben das in der letzten Ausschusssitzung noch mal von Dominik Peter gehört. Der Arbeitsplatz muss barrierefrei sein, aber der Weg dahin muss eben nicht barrierefrei sein. Da hat man möglicherweise ein Problem. Wenn wir von Barrierefreiheit im öffentlichen Dienst und auch an anderen Stelle reden, dann sind wir immer an dem Punkt: Kommt jemand im Rollstuhl von A nach B? Über Blindenleitsysteme und Ähnliches reden wir gar nicht. Das sind alles die Probleme, die wir tagtäglich bei der Ausbildung haben. Da müssen wir uns nur die Oberstufenzentren angucken, und dann werden wir feststellen, dass die null darauf eingestellt sind.

Sie haben etwas Schönes gesagt: Solange wir solche Ausbildungsordnungen haben, die sagen, die Jugendlichen müssen so sein, dass sie in die Ausbildung passen, und wir keinerlei Möglichkeiten finden, Menschen auch noch mal zu unterstützen, wird sich nichts ändern. Sie haben als Beispiel das Diktat genannt. Mein Gott, davon sind ganz viele betroffen. Ein Großteil von jungen Menschen, die ein Diktat schreiben müssen, fällt durch die Prüfung. Das hatten wir übrigens schon vor Jahrzehnten, deshalb wurde bei der Feuerwehr, glaube ich, der Einstellungstest verändert.

Wir sind eine bunte und vielfältige Gesellschaft. Wenn wir Inklusion wollen, brauchen wir genau an diesen Stellen Durchlässigkeit. Damit ich nicht wieder falsch verstanden werde: Ich spreche nicht davon, dass Qualitätsstandards abgesenkt werden. Man muss sich nur fragen, ob man in jedem Beruf ein Diktat mit null Fehlern schreiben muss. Ich bezweifle das. Es gibt aber Berufe, da muss man das machen. Da gibt es relativ wenig Bereitschaft, darüber nachzudenken. Das ist auch nichts, was wir allein auf der Berliner Ebene regeln können.

Zur Frage: Lohnt es sich, kleinteilige Maßnahmen zu machen, oder brauchen wir den großen Wurf? – Ja, klar, wir brauchen den großen Wurf, den werden wir aber auch in Berlin nicht alleine hinkriegen. Selbst beim besten Willen auf Bundesebene wäre das auch ein langer Weg. Wir haben bei den Koalitionsverhandlungen – liebe Kolleginnen und Kollegen, ich vermute, andere haben das auch schon diskutiert, die vorher mal in Regierungsverantwortung waren –, überlegt: Was können wir machen, um zu einem inklusiven Arbeitsmarkt zu kommen? – Und da ist die Antwort sehr einfach: Wenn wir strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt abschaffen wollen, und zwar hier in Berlin, können wir nicht einfach mit Quoten und Ähnlichem hantieren, aber wir haben schon ein paar Sachen, Zuckerbrot und Peitsche.

Ein Zauberwort heißt Wirtschaftsförderung. Wir haben in der Vergangenheit die Wirtschaftsförderung so ausgestaltet, dass wir gesagt haben: Arbeitgeber, die gutbezahlte und nachhaltige Arbeitsplätze für Frauen schaffen oder die ausbilden, werden in der Wirtschaftsförderung noch mal besonders bedacht. Das könnte man ausweiten. Darüber haben wir übrigens diskutiert. Das ist tatsächlich eine Maßnahme. Ähnliches könnte bei der Vergabe gemacht werden, aber das müsste man noch mal prüfen, denn da kommt das Europarecht mit hinein. Ob das möglich ist, weiß ich nicht. Aber bei der Wirtschaftsförderung können wir sehr viel leisten, was unser Angebot angeht. Wir können auf Berliner Ebene niemanden zwingen und sagen: Du musst Menschen mit Behinderung einstellen. – Man kann sich freikaufen, das wissen wir. Das ist dann aber die Debatte, die seit vielen Jahren leidenschaftlich geführt wird. Wollen wir die Abgabe haben, oder wollen wir das nicht?

Ansonsten kann ich nur sagen – weil vorhin über Schutzrechte und Schutzräume gesprochen wurde –: Ich finde, dass alle Menschen auf dem Arbeitsmarkt so etwas wie Schutz brauchen. Das Zauberwort heißt Arbeitsschutz. Dieser Arbeitsschutz gilt für alle Menschen. Sehr viele Menschen werden im Laufe ihres Erwerbslebens krank, und sehr viele Menschen erwerben, wie es so schön heißt, eine Behinderung und brauchen deshalb entsprechende Arbeitsplätze und haben darauf auch einen Anspruch. Also diese ganze Frage von Arbeitsschutz, Menschen mit Behinderung, Barrierefreiheit stellt sich sowieso schon immer. Es ist auch nicht so, dass, wenn jemand, der oder die langjährig in einem Unternehmen ist – das gilt übrigens auch für den öffentlichen Dienst –, eine gesundheitliche Einschränkung hat, irgendjemand den oder die sofort kündigen will. Das gibt es auch irgendwann, aber das ist erst mal nicht so. Das zeigt, dass wir einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen können, aber im Moment haben wir da nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, und viel hängt auch damit zusammen, dass geworben wird und dass zweiseitig unterstützt wird, dass einerseits die Person unterstützt wird, die Assistenz braucht, andererseits aber auch die Unternehmen unterstützt werden, weil die ganz oft, vor allem die kleinen Unternehmen, so einen Horror davor haben: Dann hole ich mir jemanden, dann kann ich den niemals mehr kündigen, und dann sitze ich da! – also so was alles. Es sind immer noch die gleichen Sachen, die da kommen. Übrigens: Die barrierefreie Toilette ist, glaube ich, das kleinste Problem, das es gibt und das sich relativ schnell lösen lässt und in der Zwischenzeit auch relativ schnell gelöst wird. Dann wird es kompliziert.

Wir sind auf noch ein Problem gestoßen. Es gibt keine Assistenz für Berufspraktika, was natürlich jegliche Form von Berufsorientierung schwierig macht und was es auch schwierig macht, Menschen oder Unternehmen davon zu überzeugen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Da überlegen wir jetzt, welche Möglichkeiten wir da haben, etwas zu verändern und Verbesserungen herbeizuführen.

Zur Frage Jobcenter: Die Jobcenter sind keine Landesbehörden, aber natürlich haben wir etwas mit denen zu tun. Ob Jugendberufsagentur oder Jobcenter, wir können immer nur sagen, die können sich an den Bezirksamtern orientieren, denn bei den Bezirksamtern haben wir die Fallmanager, und es gibt regelmäßig Fallmanagerkonferenzen, wo genau diese Fragen alle diskutiert werden, wo sich die Fallmanager austauschen. Sie, Herr Schultze-Berndt, hatten die Bildung und Weiterqualifizierung erwähnt. Das wird da auch alles vorgenommen. Ich glaube, auch die Jobcenter qualifizieren ihre Mitarbeitenden, aber, bei aller Liebe, so oft, wie diese Gesetze geändert werden, kommt man ja kaum hinterher. Wenn man dann noch sagt, ihr müsst alle Sozialgesetzbücher kennen, dann gehen die auch in die Knie. Deshalb haben die ihre Fachleute.

Aber es ist ja auch eines deutlich geworden: Wir brauchen Fallmanagerkonferenzen in den Jugendberufsagenturen, weil das ein Punkt ist, wo man unterschiedliche Behörden zusammenführen kann. Das ist tatsächlich das Nonplusultra. Das ist dann auch gar nicht der große Wurf, obwohl es in der Realität extrem anstrengend ist. Aber wir reden noch nicht von einem Systemwechsel, sondern wir reden darüber, dass unterschiedliche Behörden in die Lage versetzt werden müssen zusammenzuarbeiten. Das klingt jetzt, ich weiß es, total lächerlich, aber wenn wir auf unterschiedliche Ebenen kommen mit Landesbehörde, Bundesbehörde, Rentenversicherungsträger und allen, die es da gibt, wird es kompliziert, und deshalb müssen wir an dieser Stelle auch weiterdenken. Trotzdem brauchen wir natürlich auch Modellprojekte und die kleinteiligen Projekte, denn ansonsten geht alles den Bach runter.

Es ist immer eine Frage der Einstellung im doppelten Sinn, was die Inklusion angeht. Das Parlament kann ja noch mal bei der zuständigen Senatsverwaltung fragen, was die eigentlich tut, damit der Anteil der Auszubildenden mit Behinderungen im öffentlichen Dienst oder auch in den Landesbetrieben gefördert wird und erhöht werden kann.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Jetzt können Sie die an Sie gerichteten Fragen beantworten. Wir fangen mit Frau Bendzuck an. – Frau Bendzuck, bitte!

**Gerlinde Bendzuck** (Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.): Danke! – Ich dachte, es wäre die umgekehrte Reihenfolge. Ich versuche, es kurz zu machen. Mehr Mut, Bewusstseinswandel – das haben hier schon mehrere Menschen angesprochen – ist der Schlüssel zu allem, dass wir uns zutrauen, in großem Stil für Berlin und gut orchestriert für die einzelnen Instrumente noch mal zu überlegen und daran zu glauben, dass wir diesen Bewusstseinswandel in dieser Gesellschaft hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt auch wuppen können als Berliner Gesellschaft, als Akteure in dieser Berliner Gesellschaft.

Zu den einzelnen Fragen: Herr Düsterhöft! Was bringt eine Übersicht über die ganzen Projekte? – Das hatten wir heute schon mehrfach. Ich glaube fest an dieses Modell – Herr Burtscher nannte es Berliner Modell für Teilhabe am Arbeitsmarkt, ich habe es Fachstelle für den inklusiven Arbeitsmarkt bei SenIAS genannt –, wo eine Übersicht geschaffen wird über die vor-

handenen Arbeitsmarktinstrumente, die es gibt, mit Aufklärung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, was das jeweils bedeutet, und die auf Hilfe bei der Beantragung von Hilfsmitteln im öffentlichen Dienst verweist, auf die Experten für Barrierefreiheit, Clearingstelle, Beantragungsstelle, One-Stop-Agencys. Ich glaube, das könnte sehr dazu beitragen, die vorhandenen guten Modellprojekte, die wir schon haben, in eine andere Sichtbarkeit zu bringen und genau diesen Bewusstseinswandel zu befördern. Vielleicht brauchen wir noch mehr einzelne Projekte, das weiß man, wenn man die vorhandenen evaluiert hat. Aber allein schon diese Sichtbarkeit herzustellen, bringt viel.

Die Rolle der Werkstätten – das hat Herr Seerig aufgebracht –: Nach meinen Erfahrungen sind es mehr als 5 bis 10 Prozent Vermittlungswillige. Ich glaube, dass es 20, 30 Prozent Menschen gibt, die das Potenzial haben und mittel- und langfristig auch den Willen entwickeln könnten, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wenn wir sie entsprechend unterstützen würden. Schönes Beispiel dafür ist die Gruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die eben, wenn sie vielleicht im mittleren Alter einen Burnout haben, ein paar Jahre rausfallen, aber nach einer gewissen Zeit, wie einzelne Projekt zeigen, auch wieder fit sind und bereit wären für den ersten Arbeitsmarkt, aber in der Werkstatt bleiben wegen der angesprochenen Rententhematik. Hat man einmal den Stempel drauf, ist es mühsam, sich da wieder rauszubewegen, weil vielfältige Hindernisse das ausbremsen.

Frau Bangert thematisierte noch einmal Arbeit 4.0 – wie soll das ausgestaltet werden? Da bin ich in direkter Opposition zu dem Vertreter der CDU, Herrn Schultze-Berndt. Das passiert nicht von selbst. Wie das nicht gut geht, sieht man gerade im Bereich der Gesundheit. Das ist der totale Wildwuchs, der sich voll an den Interessen der Wirtschaftsbetriebe ausrichtet. Was wir brauchen, ist genau das Umgekehrte, nämlich zu überlegen: Was brauchen Menschen mit Behinderung jetzt, oder wie können Menschen mit Behinderungen mit diesen neuen Techniken so unterstützt werden – und das können gerade Menschen mit kognitiven Einschränkungen sein –, dass sich ihre Potenziale für ein selbstbestimmtes und gutes Arbeiten in einer selbstgewählten Umgebung noch besser entfalten können? Da gibt es sehr große Chancen. Wir haben als Berlin, als Bundesrepublik Deutschland jegliche Ressourcen, das auch in Groß und Schön zu tun. Ich habe keine einzige Maßnahme im UN-Maßnahmenplan gesehen, die sich mit dem Thema Arbeit 4.0 beschäftigt. Da wünsche ich mir ein bisschen mehr.

Dann zu Frau Fuchs: Das Thema Einstellungstests ist uns im Rahmen unserer Antidiskriminierungsberatung auch schon mehrfach untergekommen. Das muss man im Rahmen von Nachteilsausgleichen und Sichtbarkeit deutlich anders regeln. Die Technik erübrigt sowieso das eine oder andere. Wer braucht heute noch – mit Rechtschreibkorrektur – sichere Rechtschreibung? Aber nun wirklich nicht!

Dann hat Frau Topaç noch gefragt, welche Art von Lotsenprogrammen oder sonstigen Programmen man für wünschenswert erachten würde. Vielleicht tatsächlich menschliche Lotsen, die bei den von Frau Breitenbach angesprochenen Bezirksämtern implementiert werden mit Fallkonferenzen und klaren Zuständigkeiten für die einzelne Person, denn man braucht nicht nur die Sichtbarkeit der Instrumente, sondern man braucht – das wissen wir, wir haben es auch bei den beiden Herren Danker gesehen –, die kontinuierliche Begleitung über diese mehrjährigen Prozesse in mehreren Stufen von In-Arbeit-Finden, sich qualifizieren, sich wieder qualifizieren. Das ist sonst für die Betroffenen einfach nicht zu stemmen. Wie wir bei den beiden Herren Danker gesehen haben, verschenken wir hier in Berlin jeden Tag richtig

viel Humankapital auf Lebenszeit für junge, mittelalte und ältere Menschen, die in diesem Qualifizierungsbeantragungsdschungel irgendwo versanden. Das müssten und sollten wir uns nicht leisten. – Dabei wollte ich es gerne belassen. Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Ich danke Ihnen. – Herr Biskamp, bitte!

**Markus Biskamp** (Mosaik Berlin gGmbH): Ich versuche, die Fragen ein bisschen zu bündeln. Ich fange mit der ersten Frage von Herrn Düsterhöft an, da ging es um die Systematik. Natürlich gibt es bei uns auch ein Übergangskonzept. Ich hatte vorhin ja schon von der Kette Praktika, Außenarbeit, erster Arbeitsmarkt gesprochen. Ich hatte die Inklusionsfirmen etwas unterschlagen. Da vermitteln wir natürlich auch hin, also nicht nur in die Inklusionsfirmen von Mosaik Services, sondern auch in andere, die es hier in Berlin gibt. Wichtig ist auch, dass wir im Berufsbildungsbereich Workshops für alle anbieten, auch verpflichtend für alle, die im Berufsbildungsbereich bei Mosaik beginnen, wo wir ganz klar vorstellen: Was gibt es für Möglichkeiten, außerhalb der Werkstatt zu arbeiten? Das beinhaltet die Möglichkeit der Praktika, der Außenarbeit, des ersten Arbeitsmarkts, wo wir erst mal eruieren: Was für ein Potenzial ist da? Wo sind Wünsche? Das bearbeiten wir mit den Teilnehmern und bieten dann weitere Workshops je nach Bedarf an. Also die ersten sind verpflichtend, wo die ganzen Möglichkeiten aufgezeigt werden, und alles andere wird dann individuell festgelegt.

Dann kam die Frage von Herrn Seerig in Bezug auf Praktika. Praktika sind jederzeit möglich. Es gibt natürlich Praktika innerhalb der Werkstatt, damit man verschiedene Bereiche kennenlernen – das ist auch ein Aufgabenfeld des Berufsbildungsbereiches –, aber auch außerhalb der Werkstatt jederzeit, und für diese Vermittlung in die Praktika sind die Jobcoaches zuständig, unter anderem ich. Wenn da mehrere gewünscht werden, ist das jederzeit möglich in allen Bereichen, wo wir einen Arbeitgeber finden. Die Akquise machen wir in Kooperation mit den Werkstattmitarbeitern. Wir gehen auf die Firmen zu und akquirieren die Plätze.

Wie viele Praktika führen zum Erfolg? – Erfolg lässt sich an den Zahlen ablesen. Der Erfolg ist auch ein Außenarbeitsplatz. Das passiert schon sehr oft. Dann kam ja die Frage: An welcher Klippe scheitert die Übernahme? – Da ist es doch sehr oft so, dass Arbeitgeber einfach Angst haben, jemanden fest zu beschäftigen. Wir haben Mitarbeiter, die sind lange auf Außenarbeitsplätzen, und der Arbeitgeber sagt: Ja, ist alles wunderbar, wir kommen gut klar, aber ich kann es mir nicht leisten, den zu beschäftigen, ich will es nicht. – Das ist leider so. Da können wir mit dem Argument kommen, es gibt jetzt über das Budget für Arbeit eine dauerhafte Finanzierung – das ist schwierig. Also das ist ein Problem.

Ein anderes Problem ist manchmal auch, dass Mitarbeiter aus unterschiedlichen Gründen sagen, sie wollen den Bezug zur Werkstatt nicht verlieren, obwohl die oft schon lange auf den Außenarbeitsplätzen sind und eigentlich gar nicht mehr so einen Bezug zur Werkstatt haben. Aber aus irgendwelchen Gründen vermittelt das ein Sicherheitsgefühl. Das ist manchmal ein Grund. Aber der Hauptgrund liegt bei den Arbeitgebern.

Jetzt zur Frage nach dem realistischen Ansatz: Wie viele Prozent sind möglich? Da könnten wir jetzt spekulieren. Realität ist im Moment vielleicht 1 Prozent. Sie hatten 5 bis 6 Prozent ins Rennen gebracht, dann 10 bis 20 und 20 bis 30 Prozent. Ich weiß es nicht. Es ist sicherlich Luft nach oben, ohne Zweifel, aber die Werkstätten in Berlin sind auch sehr unterschiedlich aufgestellt, was diese Klientel angeht. Frau Bangert hatte gefragt: Was ist mit den Menschen

mit Burnout und psychischen Erkrankungen? – Das sind bei Mosaik relativ wenige. Also bei uns sind eher die kognitiv Behinderten. Wir haben auch solche Fälle, aber das sind verschwindend wenige. Da gibt es andere Werkstätten, die mehr mit der Klientel arbeiten.

„Schichtwechsel“ wurde von Ihnen angesprochen, Frau Breitenbach, ein tolles Modell, war letztes Jahr super erfolgreich, die Jahre zuvor auch. Am 17. September ist der nächste „Schichtwechsel“, Sie sind herzlich eingeladen, sich daran zu beteiligen. Es ist eine tolle Chance, und aus „Schichtwechsel“ ergeben sich auch immer wieder Möglichkeiten. Gerade jetzt hat sich bei einer jungen Frau ein Außenarbeitsplatz im Hotel ergeben, und ihr wurde sogar ein Arbeitsplatz angeboten, aber sie hat gezögert, sie wollte erst auf den Außenarbeitsplatz. Das hat sich über das „Schichtwechsel“-Praktikum ergeben. Solche Möglichkeiten gibt es immer wieder.

Dann sind noch dauerhafte Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber genannt worden. Über das Budget gibt es die ja. Es ist nur nicht richtig festgelegt mit dieser Überprüfung, aber die gibt es eigentlich. Qualifikation: Es gibt die Möglichkeit, Qualifizierungen zu machen, wenn es auf eine Berufstätigkeit hinausläuft. Im Pflegebereich haben wir einige in Pflegebasiskurse vermittelt, und darüber steht jetzt auch ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt und die Ausbildung zum Seniorenbetreuer an. Wenn eine Zusatzqualifikation wie ein Gabelstaplerschein erforderlich ist, wird der auch finanziert. Es ist dann wieder eine politische Frage, wie man den Berufsbildungsbereich so aufstellt, dass das auch zu staatlich anerkannten Qualifikationen führt. Da sind uns die Hände gebunden.

Zusammenarbeit mit Jobcentern gibt es im Einzelfall, aber eher wenig. Es gibt verschiedene Netzwerktreffen, wo wir auch beteiligt sind, zum Beispiel den Runden Tisch Charlottenburg-Wilmersdorf, der sehr erfolgreich ist, wo Vertreter der Deutschen Rentenversicherung, der Arbeitsagentur, der Jobcenter sind und immer wieder ein guter Austausch stattfindet, aber dass das Jobcenter auf uns zukommt und sagt, wir haben hier jemanden, das sind ganz wenige Einzelfälle. – Danke schön!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Herr Prof. Dr. Burtscher, bitte!

**Prof. Dr. Reinhard Burtscher** (Institut für Soziale Gesundheit an der KHSB): Ich will auch eine zusammenfassende Antwort bieten. Ich beginne damit, noch mal darüber nachzudenken, welche Gründe Unternehmer haben, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Das ist ein wichtiger Punkt, an dem man innehalten sollte, um darüber nachzudenken. Ein wichtiger Punkt ist das Praktikum. Sie haben eine Person im Rahmen eines kurzen oder mittel- oder langfristigen Praktikums kennengelernt und sagen: Ja, ich kann mir das vorstellen. – Also Praktika zu unterstützen und zu fördern, ist ein Schlüssel.

Zweiter wichtiger Punkt ist natürlich auch, dass sie sagen: Ich erhoffe mir ein Stück weit Personalbedarfsdeckung, also dass wir tatsächlich einen Gewinn haben mit dieser Person, die da kommt. – Gewinn bedeutet, zumindest muss ein Nullsummenspiel für den Unternehmer herauskommen. Wenn er noch ein bisschen mehr dazukriegt, weil eine zusätzliche Person da ist, umso besser, aber er darf nicht draufzahlen, das ist klar. Jeder Unternehmer muss darauf achten.

Dritter wichtiger Punkt ist: Nur keine Bürokratie! Er muss eine gewisse Sicherheit haben, was auf ihn zukommt.

Vierter wichtiger Punkt – der ist nicht zu unterschätzen –: Wir haben da draußen viele Unternehmer, die in ihrem Bekanntschaftskreis, in ihrem Familienkreis Kontakt mit einer behinderten Person haben. Das bedeutet, wir haben da draußen recht viele Unternehmer, die ein soziales Herz haben, weil sie im Familienkreis, Bekanntenkreis irgendwie Kontakt haben. Die sagen: Eigentlich will ich schon eine Chance bieten, aber damit ich diese Chance bieten kann, will ich zumindest nicht so sehr viel mit Bürokratie belastet sein, ich will eine Probephase haben, und natürlich muss das Verhältnis zwischen dem Praktikanten mit Behinderung und dem Arbeitgeber stimmen.

Ein anderer Einstellungsgrund sind sicherlich auch Lohnkostenzuschüsse. Ich denke, das ist ein wichtiges und probates Mittel, um einen Minderleistungsausgleich hinzubekommen. Ich bin nicht ganz so skeptisch wie Sie, Frau Breitenbach; ich glaube schon, wir haben viele sozial interessierte Unternehmer da draußen. Ich bin eher einer, der sagt: Kaltakquise ist nicht so entscheidend. Kaltakquise bedeutet, man macht große Informationsveranstaltungen und Werbung. Ich finde, es muss konkret sein. Das heißt, ich habe eine Person mit Behinderung, und mit der Person bewerbe ich mich bei zwei, drei Unternehmen. Wir probieren es ganz konkret aus, und dann läuft das Spiel. Es ist gar nicht so schwierig: Erstkontakt, sich kennenlernen, erproben, mögliche Arbeitsaufgaben finden und dann den nächsten Schritt gehen. Also ich bin da eher optimistisch in Bezug auf die Unternehmen. Wir müssen es denen halt auch gut machen, sie dürfen nicht draufzahlen.

Jetzt zu den anderen Fragen. In Bezug auf die inklusive Hochschule möchte ich kurz Stellung nehmen. Ich bin ja auch Beauftragter für die Belange von Studierenden mit Behinderung. Ich denken, hier in Berlin – Hochschulen bilden ja auch aus, ich komme von der Katholischen Hochschule für Sozialwesen, das heißt, bei uns gibt es Sozialpädagogen, Kindheitspädagogen etc. – ist das System recht gut, was die inklusiven Hochschulen betrifft. Wir haben überall gute Beauftragungen, wir haben eine gute Arbeitsgruppe, angesiedelt bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft. Da werden wir uns regelmäßig treffen und austauschen. Ich glaube, bei den Studierenden mit Behinderung läuft es ganz gut.

Ich möchte aber noch ergänzen und darauf hinweisen, weil ich unter Punkt 2 ja gesagt habe, wir wünschen uns auch innovative Angebote von der Werkstatt in diesem Übergangssystem: In der Werkstatt sind immer noch 70 Prozent Menschen mit intellektueller, mit geistiger Behinderung. Mir schwebt so ein Stück weit vor, an der Stelle auch mal auszuprobieren: Können wir Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit intellektueller Entwicklungsverzögerung auch an die Hochschule bringen? Das wäre eine interessante Fragestellung. Ich war letzte Woche in Wien bei der UNO und habe ein Projekt präsentiert, wo es genau darum ging. Ich glaube, da könnte man auch neue Wege beschreiten, um diesen Übergang vielleicht ein bisschen leichter zu machen oder etwas Neues auszuprobieren.

Ein anderer wichtiger Punkt: strukturelle Veränderungen. Ich habe es vorhin betont und stimme Ihnen zu: Es gibt nicht die eine Lösung, sondern wir haben sehr viele Bausteine und Elemente, die zusammengeführt werden müssen, damit es gelingt, die Zahl derer zu erhöhen, die in den ersten Arbeitsmarkt kommen.

Ich habe mich immer gefragt und frage mich nach wie vor: Wieso soll ein Unternehmer einen Menschen aus der Werkstatt einstellen, wenn diese Person bereits im Rahmen eines ausgelagerten Arbeitsplatzes beim Unternehmer ist? Wieso soll der Unternehmer zum Budget für Arbeit wechseln? Ich habe keine Vorstellung, was dabei für den Unternehmer günstiger ist, im Gegenteil, ich denke, der ausgelagerte Arbeitsplatz ist für den Unternehmer ein Stück weit attraktiver. Insofern bin ich ein bisschen zögerlich, was diese Maßnahme anbelangt, aber dazu könnte man noch einiges extra sagen.

Welche Arbeitsfelder gibt es da draußen in Berlin für Menschen mit Behinderungen? – Ich denke, das Entscheidende ist überall die Passgenauigkeit. Der Arbeitsplatz muss zur Person mit Behinderung passen. Wenn das Passverhältnis stimmt, dann haben wir eine gelungene Integration, wenn nicht, dann nicht. Jemanden zu einer Ausbildung im Bürobereich zu drängen, und das ist gar nicht so sein Ding – natürlich muss das scheitern, ist doch logisch. Berlin hat schon relativ viele nichtbetriebliche oder überbetriebliche Ausbildungen, und da haben wir natürlich das Problem des Übergangs, denn wenn wir eine nichtbetriebliche Ausbildung haben, dann lernt die Person einen Ausbildungsberuf bei einem Träger, und dann versucht sie, in einem Betrieb unterzukommen, und im Betrieb macht man das ganz anders. Dass das eine große Barriere ist, ist klar. Ich bin ein sehr starker Befürworter von betrieblichen Ausbildungswegen und davon, die stärker anzuschauen und zu unterstützen, denn dann haben wir viel weniger diesen Bruch nach der Ausbildung, und der Jugendliche weiß, in dem Betrieb macht man das halt so, und es ist kein künstliches Geschehen wie in vielen nichtbetrieblichen Ausbildungsstätten. Das ist auch ein wichtiger Punkt in Bezug auf strukturelle Veränderungen.

Ich stimme Ihnen zu: Der Arbeitsmarkt ist brutal, wir haben einen inhumanen Arbeitsmarkt. Manchmal kann man überlegen: Muss das eigentlich sein, dass der behinderte Mensch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geht? – Ich denke, wir müssen zusammenarbeiten, damit das gelingt, und wenn jemand sagt: Das ist mir da draußen zu brutal. –, dann ist das auch okay. Wir sollten mit denen arbeiten, die gerne etwas machen wollen. – Danke!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Danke Ihnen auch! – Herr Danker, bitte!

**Bela Danker** (Auszubildender): Ich würde gerne zuerst auf die Frage zum Speeddating eingehen. Davon halte ich grundsätzlich etwas. Es ist grundsätzlich eine gute Idee, sich fortzubilden, was man machen möchte. Das Problem ist nur, dass man schon eine Grundidee haben muss, in welche Richtung man geht, und diese hatte ich zu diesem Zeitpunkt einfach noch nicht. Deswegen hält sich die Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme ein bisschen in Grenzen.

Zur Frage nach den Bescheiden in leichter Sprache: Das finde ich eine sehr gute Idee, weil man auch als Normalbürger einfach nicht versteht, worum es überhaupt geht in diesen Bescheiden und was man wirklich bekommt. Das ist ja der entscheidende Punkt. Man muss wissen als Bürger: Was bekomme ich, und was bekomme ich nicht? Wenn man nicht mal das versteht, dann führt dieser Bescheid auch zu nichts, denn wie kann man sich gegen etwas verteidigen, was man nicht mal versteht? Deswegen finde ich, so etwas ist sehr überfällig.

**Uwe Danker** (Vater): Ich möchte noch etwas ergänzen, wenn ich darf. Bei dem Speeddating ist das Problem – Sie haben die Jugendberufsagentur angesprochen. Es wäre gut, wenn die dann dabei wäre und auch Rat geben könnte, was für Unterstützung sie anbieten könnte, wenn



ein Arbeitgeber zum Beispiel an Bela interessiert wäre. Ich glaube auch nicht, dass die gesamte Jugendberufsagentur alles wissen muss, aber es muss jemand oder eine Abteilung oder eine Arbeitsgruppe das wissen. Die muss da entsprechend hingeführt werden, dass sie Auskunft geben und das Matching von jemandem mit Behinderung, der eine Ausbildung sucht, und einem Arbeitgeber, der daran interessiert ist, unterstützen kann.

Ich finde so eine zentrale Anlaufstelle prinzipiell okay. Das wäre eine weitere Stelle. Das ist ein bisschen schwierig daran. So eine Kompetenzstelle für alle, also sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Betroffenen oder die Menschen mit Behinderungen, ist sicherlich nicht schlecht, sicherlich aber auch für die Ämter notwendig. Ich stelle es mir trotzdem so vor, dass so eine Zentralstelle nicht wegverweisen muss. Das kenne ich ja, das habe ich permanent mit Bela jetzt erleben dürfen. Sicherlich sind auch diese Übergänge immer am problematischsten. Wir haben ja punktuell auch Beratungen gehabt. Die eine ist dann für die Schule zuständig, Cut, und dann kommt die Ausbildung, Cut. Aber bei dem Weg zur Ausbildung hakt es. Deswegen finde ich – das hat auch Frau Breitenbach gesagt –, dass man zum einen diese Berufspraktika oder die Praktika insgesamt stärken muss, auch in der Schule. Dass Bela einen Schulhelfer dabei hatte, war sein Glück, weil er so viele Stunden hatte. Es gibt viele Kinder, die diese Schulhelferausstattung mit den Stunden nicht haben und dann gucken müssen, wie sie das machen.

Aber was ich mir auf jeden Fall wünsche neben vieler Beratung, die es ja schon gibt – auch die unabhängige Beratung gibt es, die wir ja auch in Anspruch genommen haben –, ist eine Art Case-Management. Das haben Sie ja auch gesagt, Frau Topaç. Es gibt Leute wie uns, wir sind hartnäckig, wir versuchen, das irgendwie durchzudrücken oder durchzukriegen, aber viele können das nicht. Ich kann das teilweise in meinem Beruf, ich kann an einem Tag mal in die Behörde gehen, aber viele können das gar nicht. Das sind strukturelle Hemmnisse, und deswegen wünschte ich mir auch einen Case-Manager, der sagt: Okay, Bela will eine Ausbildung machen, wo auch immer. Was braucht er dafür? Welche Ansprüche hat er? Wer ist der Leistungsträger? – Auch das mit der Teilhabeplankonferenz finde ich eine gute Sache, aber die Zuständigkeit muss geklärt werden, der Antrag muss geschrieben werden, und irgendwie muss man die auch mal bewegen, dass diese Konferenz auch rechtzeitig stattfindet. Ich stelle mir vor, vor der 10. Klasse, nicht erst vor zwei Wochen – nein stimmt gar nicht, am Montag war sie erst. Also die erste Teilhabeplankonferenz mit Bela war vor einer Woche.

Das ist etwas relativ Neues, aber das Bundesteilhabegesetz gilt ja auch schon länger. Also da hinken die Ämter hinterher, weil sie sich an den ganzen Ausführungsvorschriften festhalten. Das LAGeSo will jetzt alles noch mal neu prüfen. Mein Menschenverstand sagt: Hallo! Da stimmt was nicht. Wieso mache ich alles, was ich vor einem Vierteljahr schon bewilligt habe mit verschiedenen Begutachtungen vor der Arbeitsagentur, vorm IFD, jetzt neu? Das ist Ressourcenverschwendung. Diese Ressourcen hat weder Berlin noch irgendeine Bürokratie. Die sollten irgendwo anders hinfließen. So ein Case-Management ist mir ganz wichtig, damit die Menschen mit Behinderungen, der Betroffenen selbst, wenn er volljährig ist, oder davor die Eltern, dann auch unterstützt werden.

Bewusstseinswandel: Ich glaube auch, dass das wichtig ist. Auch die kalte Akquise, sprich: in der Gesellschaft dafür zu werben, finde ich weiter sinnvoll. Ich finde aber das, was Herr Prof. Burtscher gesagt hat, auch wichtig. Wenn wir Fälle in Betrieben haben, wo die warme Akquise über den Bekannten- und Freundeskreis stattfindet, müssen wir diese Best-Practice-

Beispiele in die Kampagnen bringen. Das ist, glaube ich, der große Schlüssel, damit es nicht so plakativ ist. Diese schönen Bilder, die wir brauchen, können wir da herstellen, dann sind sie glaubwürdig. Dann muss man natürlich auch die Probleme ansprechen. Es gibt immer Probleme, mit jedem Mitarbeiter gibt es Probleme, wenn man ehrlich ist, nicht nur mit denen, die den Stempel Behinderung haben. Das auch zu benennen und zu beschreiben – das macht die Aktion Mensch mittlerweile ein bisschen progressiver – und in die Richtung zu gehen, würde ich mir auch wünschen. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Hakan Taş:** Frau Breitenbach, bitte!

**Senatorin Elke Breitenbach (SenIAS):** Ich wollte nur noch zu einem Punkt etwas sagen, den Sie, Frau Bendzuck angesprochen haben: Arbeit 4.0. Ich wollte darauf verweisen, dass wir im Jahr 2018 diese europäische Metropolenkonferenz hatten. Da ging es genau darum, um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Arbeit und Ausbildung. In dem Zusammenhang haben wir auch über Arbeit 4.0 gesprochen. Wir beziehen das natürlich in unsere Überlegungen mit ein.

Was den „Schichtwechsel“ angeht – ich sage es jetzt hier, weil möglicherweise die Abgeordneten auch mal mitmachen wollen –: Der Donnerstag ist für uns alle extrem schwierig, weil wir hier entweder Ausschuss oder Plenum haben. Dieses Jahr ist es übrigens so, dass Plenum ist, das heißt, da kann ich mal nicht mitmachen. Ich konnte ja immer noch den Ausschuss – in Anführungszeichen – schwänzen, aber beim Plenum geht das nicht. Da sind wir sozusagen alle raus. Ich habe das jetzt mal für uns alle gesagt. Vielleicht findet man noch einen anderen Termin. Aber somit sind wir immer alle raus.

**Vorsitzender Hakan Taş:** Punkt 2 der Tagesordnung wird vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt und die Anhörung dann auch ausgewertet werden kann. Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen und Ihr heutiges Erscheinen! Herzlichen Dank!

### Punkt 3 der Tagesordnung

Vorlage – zur Kenntnisnahme –  
Drucksache 18/1864

**Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin**  
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0164](#)  
IntArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 22.08 2019

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der FDP

Drucksache 18/2296

**Für eine Reform der beruflichen Bildung:  
Evaluation der Anschlussfähigkeit der  
Ausbildungsgänge**

[0177](#)

IntArbSoz

BildJugFam(f)

Haupt

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU

Drucksache 18/1953

**Einführung einer verpflichtenden Sommerschule für  
Berlins Schülerinnen und Schüler mit ungenügenden  
Deutschkenntnissen – das Berliner Schulsystem  
reformieren**

[0162](#)

IntArbSoz

BildJugFam(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Drucksache 18/1828

**Zweiundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des  
Allgemeinen Sicherheits- und Ordnungsgesetzes**

[0150](#)

IntArbSoz

Haupt

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

**Verschiedenes**

Siehe Beschlussprotokoll.