



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

70. Sitzung (öffentlich)

29. Januar 2020

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:00 Uhr bis 12:45 Uhr

Vorsitz: Heike Gebhard (SPD)

Protokoll: Thilo Rörtgen

Verhandlungspunkt:

Inklusion in den Arbeitsmarkt im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln – Gleichwertigen Zugang ermöglichen 3

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/6736

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

* * *

Vorsitzende Heike Gebhard: Meine Damen und Herren! Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ich eröffne die Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wir beraten heute:

Inklusion in den Arbeitsmarkt im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln – Gleichwertigen Zugang ermöglichen

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/6736

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Dieser Antrag ist uns seitens des Plenums am 12. Juli letzten Jahres zur Beratung überwiesen worden. Wir haben uns dann im September darauf verständigt, eine Anhörung zu diesem Antrag durchzuführen. Diese wollen wir hier und heute vornehmen. Ich darf deshalb ganz besonders begrüßen die Damen und Herren Sachverständigen und Ihnen im Namen des Ausschusses für Ihre Bereitschaft, uns zur Seite zu stehen, ganz herzlich danken.

Es gibt eine Krankmeldung, nämlich von Herrn Dr. Strunz vom Landesbehindertenrat. Dafür ist Herr Dr. Spörke heute mit dabei. Alle eingeladenen Organisationen und Verbände sind vertreten.

Ich darf mich bei den Damen und Herren Experten recht herzlich dafür bedanken, dass Sie uns Ihre Stellungnahmen schriftlich zugesandt haben.

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Das sind genug der Vorworte. Ich darf fragen, wer beginnen möchte. – Das ist zunächst Herr Kollege Mostofizadeh. – Bitte.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Frau Vorsitzende! Werte Kolleginnen und Kollegen! Vielen Dank an die Sachverständigen, dass Sie hier so ausführlich Stellung genommen haben und auch heute mit so vielen Menschen hier anwesend sind. Vielen Dank dafür.

Ich würde gerne drei Punkte – Sie haben ja gesagt, drei Fragen dürfen wir stellen – ansprechen.

Der erste Aspekt, den wir im Antrag infrage gestellt haben, ist, dass zwar viel Beratungskompetenz vorhanden ist, aber die nicht so richtig zusammengeführt wird. Daher schlagen wir vor, ein Gesamtkonzept zu entwickeln. In einigen Stellungnahmen, insbesondere in der der Landschaftsverbände, steht der Vorschlag, Arbeitsgemeinschaften zu gründen. Dazu hätte ich gerne eine ganz persönliche Einschätzung aus der jeweiligen Verbands- oder auch Fachsicht. Frage 1.

Das Zweite ist: Verschiedene Stellungnahmen stellen auf das Vergaberecht ab. Jetzt haben wir in Nordrhein-Westfalen aus meiner Sicht die bedauerliche Situation, dass

das Tariftreue- und Vergabegesetz verändert worden ist. Aber lassen wir das mal beiseite. Mehrere Kommentatoren schlagen vor, gerade im Bereich der Vergabe die Möglichkeit zu schärfen, Inklusionsbetriebe oder eben andere, die besondere Leistungen anbieten, hereinzunehmen. Könnten Sie das noch mal ein bisschen intensiver beschreiben? Uns steht ja immer der Vorwurf entgegen, es würde zu viel Bürokratie machen und nicht zielgenau sein.

Der dritte Punkt, der mich interessieren würde in der ersten Fragerunde, wäre das Thema „Budget für Arbeit“. Können Sie da noch mal genauer aus Ihrer Sicht darstellen, welche Refinanzierungsquoten oder Modalitäten Sie für notwendig halten in dem Zusammenhang?

Aus meiner Sicht richten sich alle drei Fragen an alle Sachverständigen.

Vorsitzende Heike Gebhard: Gut. – Dann folgt der Kollege Schmitz.

Marco Schmitz (CDU): Ich habe dann auch 17 Fragen an alle, damit wir das auch abendfüllend hier durchführen. Nein, ich möchte mich auch erst einmal an die drei Fragen halten und mich ganz herzlich bedanken auch im Namen der CDU-Fraktion für die ausführlichen Stellungnahme und dafür, dass Sie heute bei dem Thema so vollzählig angetreten sind, um uns Rede und Antwort zu stehen.

Ich habe einmal eine Frage an die IHK NRW und die Wohlfahrtspflege. Es wäre wichtig, dass Sie Ihre Vorstellung erläutern können, wie Sie sich die Umsetzung der im SGB IX festgeschriebenen Beschäftigungspflichten seitens der Arbeitgeber vorstellen. Da ist eine Unterscheidung im Rahmen der Stärke und der Art der Behinderung vorgesehen. Haben Sie da noch Änderungsvorschläge, wie man das dann machen könnte oder was da gemacht werden kann?

Dann eine Frage an Herrn Withake von der Regionaldirektion: Welche Perspektiven sehen Sie bei dem aktuellen Arbeitsmarkt, wo wir auch nicht mehr viele Menschen haben, die wir schaffen, in Beschäftigung zu bringen? Welche Chancen sehen Sie für Menschen mit Behinderung, sie in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen? Und welchen Beitrag können da Menschen mit Behinderung leisten im Hinblick auf den Fachkräftemangel? Wie kann man eine gezielte Förderung machen, dass da auch die Möglichkeit besteht, die Menschen, die eine Beeinträchtigung haben, zu fördern?

Als Letztes – für die erste Runde – noch eine Frage an die Freie Wohlfahrtspflege, Landesbehindertenbeirat NRW und die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen. Wie stellen Sie sich die Finanzierung der Inklusionsbetriebe vor? Welche Mittel sind dafür nötig, und wie können wir diese Inklusionsbetriebe da noch etwas besser machen, dass wir da vielleicht noch mehr Output bekommen und schaffen, mehr Menschen in Arbeit zu bringen, um sie vielleicht fit zu machen für den ersten Arbeitsmarkt?

Das wäre es erst einmal für die erste Runde, damit wir auch nicht zu lange tagen.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann folgt der Kollege Neumann.

Josef Neumann (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Damen und Herren! Sehr geehrte Sachverständige! Vielen Dank für Ihre umfangreichen Unterlagen, die Sie uns zur Verfügung gestellt haben.

Es ist ja nicht das erste Mal, dass wir uns mit diesem Thema beschäftigen, aber dass wir uns zum wiederholten Mal damit beschäftigen, zeigt, wie wichtig es ist, dass wir es tun, und dafür gibt es einige Gründe.

Ich habe unter anderem eine Frage an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen. Sie beschreiben das Thema „Budget für Arbeit“, und zwar in unterschiedlichen Formen. Es gibt ja Budget für Arbeit in unterschiedlichen Bereichen. Wie wirkt das heute? Oder anders ausgedrückt: Warum wirkt es nicht, und was müsste man in diesem Bereich machen, damit das Budget für Arbeit tatsächlich in die Umsetzung kommt?

Der Landesbehindertenrat schreibt in seiner Stellungnahme, dass, wenn es um das Thema von Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geht insbesondere im Bereich der Jobcenter, mehr die Frage von Beratung und Förderung stattfinden muss. Da würde mich interessieren: Was liegen Ihnen da sozusagen für konkrete Punkte vor, wo Sie sagen, da müssten die Jobcenter wesentlich mehr anbieten, als sie das heute bereits tun?

Die Stellungnahme der IHK beschreibt sehr schön, was Menschen mit Behinderung alles leisten können. Das ist wunderbar. Das wird von mir ausdrücklich begrüßt. Aber die Frage ist ja dann: Warum beschäftigt man die Leute trotzdem nicht?

Einen Punkt, den Sie beschreiben, ist, dass insbesondere die Vorabinvestitionen durch die kleinen und mittleren Unternehmen nicht geleistet werden können. Nun haben wir sehr hohe Forderungssummen in unterschiedlichen Töpfen, in unterschiedlichen Bereichen, die die Förderung dieser Arbeitsplätze vorsehen. Mich würde interessieren: Gibt es da einen Informationsmangel, oder warum glaubt man, dass man sozusagen diese Investitionen nicht tätigen kann?

Meine letzte Frage in der Runde geht an die Landschaftsverbände. Wir haben langjährige Erfahrung mit dieser Debatte. Nach wie vor müssen wir aber trotzdem feststellen, dass sich die Übergänge aus den Werkstätten in den regulären Arbeitsmarkt im Promillebereich bewegen. Das ist ja schon lange so trotz unterschiedlichster Maßnahmen, die eingeleitet wurden. In dem Zusammenhang würde mich interessieren, wie das neue Instrument der sogenannten anderen Anbieter – das neue BTHG sieht es ja vor in Nordrhein-Westfalen – aus Sicht der Landschaftsverbände betrachtet wird, und wie ist da aktuell die entsprechende Antragslage, die Sie da vorliegen haben?

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke. – Dann folgt Herr Dr. Vincentz.

Dr. Martin Vincentz (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Vielen Dank auch an die Experten für die zahlreichen Stellungnahmen, die uns erreicht haben.

Ich habe in der ersten Runde auch drei Fragen. Die erste richtet sich an die Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, und zwar inwieweit Nordrhein-Westfalen im Vergleich

zu anderen Bundesländern die Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt gestaltet bzw. wie da der Vergleich zu anderen EU-Staaten aussieht.

Die zweite Frage richtet sich auch wieder an die Bundesagentur bzw. an die Vertreter der Landschaftsverbände. Da würde ich Sie um Ihre Einschätzung bitten, woran aktuell die Integration in den Arbeitsmarkt scheitert. Das knüpft so ein bisschen an die Frage von Herrn Schmitz an. Wir haben ja sehr gute Beschäftigungszahlen, in manchen Bereichen eher ein Mangel. Also, woran scheitert es an der Stelle noch, Fachkräftepotenzial zu mobilisieren?

Die dritte Frage richtet sich ebenfalls an BA und Landschaftsverbände. Inwieweit ist die geforderte wirkliche Gleichwertigkeit im Zugang tatsächlich realistisch? Denn ich glaube, den Menschen, die sich damit länger beschäftigen, ist relativ klar, dass, wenn wir von Menschen mit Behinderung sprechen, das ein extrem weites Feld ist. Also, woran könnte das im Einzelnen scheitern?

Vorsitzende Heike Gebhard: Dann folgt abschließend Herr Lenzen.

Stefan Lenzen (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Ich schließe mich gerne dem Dank meiner Vorredner an für Ihr heutiges Erscheinen und die eingereichten umfangreichen Stellungnahmen.

Meine erste Frage richtet sich an Herrn Schweizog von der IHK. Wie kann man – das haben Sie auch beschrieben – die Chance der Digitalisierung nutzen hinsichtlich der Entwicklung von Assistenzsystemen? Wie kann ich die auch nutzen fürs Thema „Inklusion in den Arbeitsmarkt“? Können Sie da vielleicht ein paar praktische Beispiele aus NRW nennen?

Die zweite Frage geht an Herrn Bölke von der G.I.B. und Herrn Withake von der BA. Ich konnte den Stellungnahmen ein bisschen entnehmen – auch der Hinweis in Richtung der Kammern –, die mehr in die Verantwortung zu nehmen. Da wäre meine Frage: Welche Erwartungen haben Sie da konkret an die Kammern? Wo sehen Sie die Rolle der Kammern?

Und dann natürlich fairerweise daran anschließend die Frage an Herrn Schweizog von der IHK, das auch aufzugreifen: Wie könnte man sich das aus Sicht der IHK vorstellen, noch stärker eingebunden zu sein oder zu werden, als es bisher der Fall ist – Stichwort: Fachberater für Inklusion -? Wo kann das vielleicht darüber hinausgehen? Und wie sollte dabei der Einsatz der Fachberater optimiert oder ausgeweitet werden?

Das wären die ersten drei Fragen für die erste Runde.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. Dann können wir in die Antwortrunde starten. Da alle Expertinnen und Experten Fragen erhalten haben, schlage ich vor, in der Reihenfolge des Tableaus vorzugehen. Zunächst darf ich zur Beantwortung Frau Rustige das Wort geben.

Claudia Rustige (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V.): Zu der Frage, die an uns gerichtet war?

Vorsitzende Heike Gebhard: Bitte immer so, wie die Fragen bei Ihnen angekommen sind.

Claudia Rustige (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V.): Okay.

Die Grünen haben alle gefragt zu dem Thema „Arbeitsgemeinschaften etc.“. Da fühle ich mich jetzt gar noch so verantwortlich, weil wir uns dazu auch eigentlich nicht geäußert haben. Soll ich dann trotzdem antworten, also auf die Fragen, die an mich gerichtet wurden?

Vorsitzende Heike Gebhard: Das ist grundsätzlich so gemeint. Darum werden Fragen gestellt, die möglicherweise über das hinausgehen, was man schriftlich schon geäußert hat. Natürlich nur, sofern Sie sich dazu in der Lage sehen. Wenn Sie dazu nichts sagen wollen, ist das selbstverständlich auch in Ordnung.

Claudia Rustige (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V.): Das Thema „Arbeitsgemeinschaften“ und „Zusammenarbeit der Beteiligten“ ist natürlich immer ein wichtiges Thema, wo wir natürlich auch immer gerne mitwirken und bei uns in den Inklusionsunternehmen eigentlich auch auf eine gute Zusammenarbeit zurückgreifen können. Wir arbeiten gut zusammen mit den Integrationsämtern und vor Ort auch mit den Jobcentern etc. Die Inklusionsunternehmen greifen in der Regel auch auf die Fachdienste des IFD zurück. Insofern betrifft dieses Thema Inklusionsunternehmen nicht in der Form. Aber Zugänge zum Arbeitsmarkt, da, glaube ich, gibt es schon noch ein großes Potenzial der Zusammenarbeit im Vorfeld.

Die Frage war, wie das Vergaberecht wirkt. Was muss man tun, damit es greift? Wir haben ja jetzt die Möglichkeit im 224 SGB IX der bevorzugten Berücksichtigung von Inklusionsunternehmen. Das hat uns sehr gefreut. Wir haben in vielen Bundesländern auch schon die bevorzugten Richtlinien. Der Bund hat einen Entwurf vorgelegt für die Bundesverwaltungsvorschrift, was wir sehr begrüßt haben. Da hören wir allerdings, dass das jetzt gerade auf Eis gelegt wurde, was uns ein Stück weit zurückwirft, weil es da noch einige juristische Klärungsbedarfe gibt. Wenn es denn angewendet wird, dann, denke ich, müssen wir alle dafür sorgen, dass die Vergabestellen auch sensibilisiert werden. Wir würden uns wünschen, dass es auch konkrete Schulungsangebote für die Vergabestellen gibt, wo eben auch auf die bevorzugte Vergabe hingewiesen wird, und dass es sozusagen einen Hinweis gibt, dass das auch so anzuwenden ist.

Es gibt gute Beispiele, wie das gut funktionieren kann. Das ist beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe, der das schon seit vielen Jahren bevorzugt praktiziert wird. Da steht auch der LWL zur Verfügung, das weiterzugeben.

„Budget für Arbeit“ ist auch für uns ein wichtiges Thema, weil wir denken, dass Inklusionsunternehmen ein guter Platz sind für die Menschen, die ansonsten in der Werk-

statt beschäftigt würden, weil wir eine Menge Inklusionskompetenz haben. Wir kritisieren am Budget allerdings, dass es gedeckelt ist und es bei Menschen, die zum Beispiel in der Metallbranche tätig sind, schon in der untersten Tarifgruppe so gar nicht mehr mit 75 % Lohnkostenzuschuss versehen wird. Das, denke ich, kann nicht sein. Das ist eine Benachteiligung von Menschen in einer Personengruppe.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir zu Herrn Becker.

Manfred Becker (Fachmann und Autor für berufliche Teilhabe): Vielen Dank. – Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich bin vermutlich einer der wenigen Praktiker hier im Raum, die als Experten angehört werden. Insofern versuche ich, da meinen Schwerpunkt hinzulegen.

Das Thema „Landesrahmenkonzept“ finde ich sehr gut, allerdings in der Vorlage der Grünen nicht wirklich ausgearbeitet, denn ein Landesrahmenkonzept, das nur darin besteht, Daten zu sammeln, ist viel zu kurzgesprungen. Auch die Landesrahmenvereinbarung, die vor Kurzem verabschiedet wurde, springt da wesentlich zu kurz aus meiner Sicht. Dazu komme ich auch noch beim „Budget für Arbeit“.

Aus meiner Sicht wäre es wunderbar, wenn das Land initiativer werden würde, um im Land Infrastruktur einerseits und Kooperationsstrukturen andererseits zu entwickeln, um dieses Thema „Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ voranzutreiben.

Infrastruktur bedeutet tatsächlich Hilfe, die vor Ort in der Kooperation der einzelnen Leistungsträger, aber auch der Leistungsanbieter entwickelt werden könnte. Ein bestes Beispiel dafür ist aus meiner Sicht Baden-Württemberg, wo man beim Budget für Arbeit erheblich höhere Werte erzielt. Gemessen an der Infrastruktur der Werkstätten ist man da bei ungefähr 10 % Dimension. Davon sind wir hier in NRW noch weit entfernt. Das hat dort seit Jahren, was hier dem Landschaftsverband vergleichbar ist, das Inklusionsamt mit großer Energie vorangetrieben. Die haben dort tatsächlich so örtliche Beratungsgremien geschaffen aus den Leistungsträger, die da zusammenwirken und versuchen, im individuellen Fall dann eben auch Lösungen zu finden. So was fehlt uns hier fast gänzlich. Auch wenn Sie die Stellungnahmen aller anderen lesen, dann lesen Sie immer, wir sprechen miteinander, aber eine feste Kooperationsstruktur haben wir in NRW nicht, wie überall im Bundesgebiet.

Das Land könnte hier initiativ werden, zum Beispiel über Modellregionen, wo man das erproben würde. Jetzt bin ich nebenbei auch in der Trägerversammlung des Jobcenters in Bonn. Wir haben erfreulicherweise einen ordentlichen Happen „rehapro“ bekommen. Im Rahmen dieses rehapro-Projektes ist einerseits die Kooperation mit der Rentenversicherung involviert, und andererseits, was sehr wichtig ist, denn das findet bei rehapro kaum statt, ist in der Planung – und da sind wir auch dran und schon verabredet mit entsprechenden Leistungsträgern –, endlich mal den § 25 SGB IX, das heißt die Bildung örtlicher Arbeitsgemeinschaften der Teilhabeträger, in die Hand zu nehmen. Das ist seit 2001 im SGB IX als Sollregelung dort verankert, nirgendwo bisher realisiert. Es ist beschämend meiner Ansicht nach für die Leistungsträger, für alle, auch die hier sitzen, also auch Agentur oder Landschaftsverband. Jeder könnte das in die Hand nehmen, niemand hat es gemacht. Wir werden das in Bonn jetzt anstoßen.

Aber so was könnte man im Land durch die Landesregierung auch an anderen Stellen initiieren und könnte dort die Kooperation unter den Leistungsträgern zumindest mal anpacken.

Ich sehe das auch so, dass, wenn einer einlädt, die anderen kommen müssen, weil es eine Sollregelung ist. Auch das werden wir versuchen und gucken, dass wir möglichst alle Leistungsträger an einen Tisch kriegen, die dann zu kooperativen Vereinbarungen kommen, die verpflichtend sind, also nicht auf der Ebene der Fachberater, die untereinander dann Absprachen mündlicher Art treffen. Nur so kommen Sie aus meiner Sicht dazu, Menschen, die sonst im Hilfesystem durch die Lücken fallen – und da haben wir jede Menge –, tatsächlich zu erreichen.

Was damit auch ein Stück weit ins Blickfeld kommt, ist die Beratungsstruktur. Wir haben eine Beratungsstruktur, die überhaupt nicht durch Kooperationen geprägt ist. Wir haben jetzt die EUTBs, schön und gut, die sind aber schon längst überfordert mit dem Ansturm, und die können natürlich nicht das leisten, was die Fachberater der einzelnen Leistungsträger bieten können, nämlich ein umfangreiches Fachwissen über das eigene Haus, zum Teil auch über andere Häuser. Aber in der Regel wird nur über das eigene Angebot beraten und nicht über die anderen. Eine Kooperationsstruktur ist da nicht, zumindest nicht verpflichtend gegeben. Am schlimmsten finde ich die Rentenversicherung, die im Vorfeld von Reha-Anträgen keine Beratung macht. Die weigern sich einfach. Das ist gesetzeswidrig, ist aber so. Die Kollegen bei uns von der Reha-Beratung sagen: Wir haben keine Kapazität dafür, können wir nicht machen. – Und Sie können die nicht dazu zwingen. Es gibt dafür keine Mittel.

Da muss man dringend ran und müsste eigentlich dafür sorgen, dass nicht nur eine Beratung stattfindet, sondern auch eine kooperative Beratung. Es ist beschämend, dass man den Ansatz der gemeinsamen Servicestellen völlig aufgegeben hat und jetzt quasi nur mit dem Finger auf die EUTBs zeigt. Jetzt haben wir diese Ansprechstellen. Sie müssen mal gucken, was als Ansprechstelle für eine Region zur Verfügung steht. Ich habe mal für Bonn geguckt. Dort gibt es 70 Ansprechstellen. Da ist auch das Jugendamt in Stolberg genannt. Das ist für jemanden, der auf der Suche nach einer Unterstützung ist, überhaupt keine Hilfe. Da brauchen wir ganz dringend kooperative Beratungsstrukturen vor Ort. „rehapro“ ist da eine Möglichkeit. Fast alle rehapro-Projekte sehen eine gemeinsame Beratung vor, bei uns in Bonn auch – bei uns heißt das Teilhabehaus –, wo zumindest verschiedene Anbieter zusammen eine Beratung unter einem Dach anbieten.

So, ich mache mal einen Punkt dahinter.

Der nächste Punkt war das Vergaberecht. Da kann ich nur auf Frau Claudia Rustige verweisen. Da weiß sie viel besser Bescheid, was die Inklusionsfirmen angeht.

Zum „Budget für Arbeit“: Da muss man sagen, dass, wiewohl das bundesweit einen Fortschritt darstellt, in NRW ein massiver Rückschritt zu verzeichnen ist. Wenn Sie das mit dem 500Plus-Projekt ... Ich habe in beiden Projekten Leute begleitet oder begleite noch aktiv Leute. Beim 500Plus war das relativ unbürokratisch. Sie hatten einen ganz klaren Rahmen, 80 % Förderung. Hinzu kam, dass die Menschen auch in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben und anders versichert waren. Ich habe jetzt eine

Klientin, die langzeitkrank ist. Die kriegt kein Krankengeld. Das ist eine große Lücke. Da ist überhaupt nichts geregelt. Das heißt, sie wird wieder an die Werkstatt oder an die Sozialhilfe verwiesen. Nach sechs Wochen Erkrankung ist man nicht mehr abgesichert. Daran hat keiner gedacht. In der Praxis zeigen sich dann so Lücken.

Dazu kommt, dass beim Budget für Arbeit der 40-%-Deckel, den die Kollegin gerade erwähnt hat, ja auch gegeben ist. Die 40 % bedeuten, dass sie sich im Grunde genommen nur im Mindestlohnbereich oder im Niedriglohnbereich bewegen. Ich habe jetzt eine Sozialarbeiterin betreut. Da hat dann der Landschaftsverband – ich sage mal – im Gnadenwege tatsächlich die entsprechende Förderung ausgesprochen. Aber das ist kein Recht, das die Menschen mit Behinderung haben. Wir reden ja über Behinderertenrechte. Da könnte die Landesregierung – mein Vorbild wäre da nicht Bayern, sondern Rheinland-Pfalz; die haben, glaube ich, jetzt 60-%-Deckel und versuchen, noch weiterzukommen – den Deckel erheblich erhöhen, sodass auch Menschen, die qualifizierter sind, eine entsprechende Förderung bekommen.

Besser wäre auch, dass man nicht noch eine Prüfung macht, wieviel Leistungsminde- rung die Menschen jetzt haben. Da macht der IFD zumindest im Rheinland eine komplexe Prüfung. Ich habe schon Stellungnahmen über 14, 15 Seiten schreiben müssen, um die ganzen Aspekte zu beleuchten. Das war bei 500Plus anders. Da wurde einfach gesagt, 80 % fördern wir, fertig, gemessen auch daran, dass wir jetzt 100 % Förderung im Jobcenterbereich haben für Menschen, die eben dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Und hier wird intensiv geprüft für Menschen, die vollständig erwerbsgemindert sind, wieviel Förderung sie denn bekommen. Die ist auf jeden Fall niedriger. Die ist ja wie 16e und nicht wie 16i. Dann ist das schon erstaunlich, sage ich mal. Nichtsdesto- trotz gehen manche Leute durchaus diesen Weg, und der ist auch durchaus zu begrü- ßen, keine Frage, aber die Probleme sind gegeben.

Auch die Verpflichtungen oder mehr oder weniger Verpflichtungen, dass ein Integrati- onsfachdienst die Betreuung leisten muss, ist nicht in jedem Einzelfall wirklich gut, weil manche Leute möglicherweise von der Werkstatt intensiv begleitet wurden, und dann könnte die Werkstattaußenbegleitung die auch weiter unterstützen. Diese Kontinuitäts- brüche beim Wechsel der Kostenträger sind immer wieder gegeben und werden auch massiv vertreten zum Teil von den Landschaftsverbänden. Meiner Ansicht nach ist das für die Einzelperson, wenn ich immer wieder die Betreuung wechsele, gerade an kriti- schen Punkten in meiner Berufskarriere, nicht besonders empfehlenswert.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank, Herr Becker. – Dann machen wir jetzt weiter mit der G.I.B., mit Herrn Bölke.

Gustav Bölke (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH): Gu- ten Tag, meine Damen und Herren. Vielen Dank, dass wir hier sein dürfen heute.

Ich möchte auch anfangen mit dem „Budget für Arbeit“. Erst einmal sehen wir das Budget für Arbeit sicherlich als gutes Instrument, um Menschen aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu überführen. Und zwar möchten wir hier noch mal darauf hinweisen, dass in diesem Zusammenhang auch das Coaching für uns eine gewisse Wichtigkeit hat.

Bei der Beurteilung, ob der Fördersatz, also der Ausgleich für die Minderleistung, hoch genug ist, möchte ich auf zwei Aspekte hinweisen, a), dass zum Beispiel im Bereich der Inklusionsbetriebe der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im niedrigen Lohnbereich angesiedelt ist. Wenn wir zum Beispiel mal die Entgeltgruppe für Gärtner nehmen – ich glaube, die liegt zurzeit bei 10,60 Euro –, dann kommen wir monatlich auf ein Bruttoeinkommen von etwa 1.800 Euro. 40 % davon wären 1.300 Euro. Wir liegen also knapp über dem Höchstsatz, der da vorgeschrieben ist. Das ist das eine.

Zum anderen kommt es natürlich auch immer auf den Arbeitsplatz an, also wie der Mitarbeiter im Betrieb eingesetzt wird. Und da kommt man dann wieder auf die Beratung zurück, also dass man Beratungskompetenzen hat, die sowohl die Mitarbeiter auf eine geeignete Tätigkeit hin orientieren als auch die Unternehmen auf eine geeignete Tätigkeit hin orientieren für Menschen mit Behinderung.

Und eng mag es natürlich werden für die Fälle ... Wir haben auch in Inklusionsbetrieben Mitarbeiter aus Werkstätten bei thyssenkrupp. Das sind natürlich Tarife, die außerhalb des Durchschnittes liegen, weit außerhalb des Durchschnittes.

Zum anderen hängt natürlich die Förderung, ob das ausreichend ist, davon ab, in was für einer Branche wir tätig sind. Ich würde dazu tendieren, das ist ausreichend. Aber da stehen andere, glaube ich, die dazu mehr sagen können und mehr zu sagen haben als wir.

Zum Vergaberecht noch mal einen Hinweis. Wir würden es begrüßen, wenn Inklusionsbetriebe bevorzugt behandelt würden. Es war ja eben eine Novellierung des Vergaberechts im Gespräch, was den Kommunen die bevorzugte Vergabe ermöglichen würde. Wir würden es ein schönes Instrument finden, wenn die Kommunen dieses Instrument der bevorzugten Vergabe an die Hand bekämen, zumal – das sind auch unsere Erfahrungen im Zusammenhang mit den Inklusionsbetrieben – die Kommunen sich bei der Gründung von Inklusionsabteilungen zum Beispiel auf dem Bauhof oder in der Grünpflege sehr schertun. Woran das im Einzelnen liegen mag, vielleicht kommen wir dazu noch.

Die Beratungskompetenz. Die Vorredner haben schon angesprochen, dass es da eine Menge an Beratungskompetenz gibt in Nordrhein-Westfalen. Es gibt die EUTBs, es gibt die Berater beim IFD, es gibt die Inklusionsberater, es gibt die Berater bei den Agenturen für Arbeit, bei den Jobcentern. Da wird sicherlich an der einen oder anderen Stelle notwendig sein, dass man diese Beratungsstellen miteinander verbindet und sich miteinander abstimmt. Das ist vor allen Dingen deshalb wichtig, damit wir den Unternehmern einen Ansprechpartner bieten können, der dann auf entsprechende Förderinstrumente, auf entsprechende zusätzliche Angebote der Beratung und Begleitung des Coachings hinweisen kann. Das vielleicht noch zu diesem Thema.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Dann kommen wir zum Landesbehindertenrat, zu Herrn Herkelmann.

Friedrich-Wilhelm Herkelmann (Landesbehindertenrat NRW): Vielen Dank für die Einladung an den Landesbehindertenrat. Herr Spörke würde gerne zum Thema „Inklusionsbetriebe“ etwas sagen, und ich würde dann danach noch zu Beratungskompetenz und Budget für Arbeit Anmerkungen machen.

Dr. Michael Spörke (Landesbehindertenrat NRW): Die Frage war an uns gerichtet zur Finanzierung der Inklusionsbetriebe. Es ist jetzt so, dass diese Betriebe eine Unterstützung bekommen zu den Investitionskosten. Dafür ist auch im Haushalt Geld bereitgestellt, die 2,5 Millionen Euro. Das Problem ist, es sind eben nur die Investitionskosten. Was bei Inklusionsbetrieben aber den großen Batzen an Folgekosten ausmacht, das wird eben jetzt übernommen dankenswerter Weise durch die Landschaftsverbände, und zwar, wie wir wissen, aus dem sehr begrenzten Pool der Ausgleichsabgabe. Und da sehen wir eben den Knackpunkt, weil dieser Pool des Geldes ist eben begrenzt, weil aus der Ausgleichsabgabe werden diverse Dinge bezahlt. Und wenn man eben nur die Investitionskosten aus dem Haushalt bezahlt und den Rest aus der Ausgleichsabgabe, dann kommen wir hier eben an Grenzen.

Wir sehen auch, dass zum Beispiel beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe die Mittel der Ausgleichsabgabe immer sehr viel früher weg sind. Dann kann man natürlich auch nicht mehr im Bereich der Inklusionsbetriebe fördern. Deswegen die nicht neue Forderung aus den Reihen der Verbände von Menschen mit Behinderung und hier auch vom Landesbehindertenrat als der Dachorganisation, wir brauchen mehr Haushaltsmittel auch für die weiterführenden Folgekosten der Inklusionsbetriebe und eben nicht nur für die Investitionskosten.

Das Argument, das dann kommt, ist, noch nicht mal die 2,5 Millionen Euro werden zwingend immer abgerufen. Aber das liegt genau daran, dass eben die Folgekosten davon nicht übernommen werden. Und es nützt eben nichts, wenn nur die Investitionskosten übernommen werden und die Folgekosten eben dann gegebenenfalls nicht übernommen werden können, weil Mittel der Ausgleichsabgabe eben dann nicht mehr im notwendigen Volumen zur Verfügung stehen. Also, Aufruf, alles zu tun, Bund, Länder, Kommunen, dass hier mehr Haushaltsmittel bereitstehen für diesen sehr wichtigen Bereich, um die Zahl der Menschen, die arbeitslos sind und eine Schwerbehinderung haben, wieder zu verringern. Dafür sind die Inklusionsbetriebe ein sehr, sehr wichtiges Mittel. Es wird aber nur über den Weg gehen, bei den Haushaltsmitteln eine Verbesserung hinzubekommen. Sonst werden wir nicht mehr solcher Betriebe kriegen.

Jetzt hatten wir noch unter uns abgesprochen, dass ich auch noch was zum Thema „Budget für Arbeit“ sage. Da war die Frage, wie wir das hier betrachten. Das ist aus unserer Sicht ein sehr richtiges und sehr wichtiges Mittel, um Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen. Aber schon in der Diskussion, die wir hier im Hause geführt hatten damals zum Ausführungsgesetz BTHG, haben die Verbände der Menschen mit Behinderung darauf hingewiesen, dass die Chancen, die vom Bundesgesetz hier gegeben werden zur Förderung im Budget für Arbeit, eben breiter genutzt werden müssen. Die schon angesprochene Deckelung auf 40 % ist eben nicht auskömmlich. Damit kriegen Sie eben nur Stellen finanziert mit dem Budget für Arbeit im Niedriglohnsektor.

Das kann nicht zufriedenstellen, weil wir gerade in diesem Bereich eigentlich Menschen fördern müssen, die zum Beispiel aufgrund einer psychischen Erkrankung aus dem Berufsleben herausgefallen sind. Die haben dann eben auch öfter mal vorher einen Job gehabt, der höher bezahlt war. Wenn Sie die wieder mit dem Budget für Arbeit in Jobs bringen wollen, kostet diese Stelle Geld. Die kriegen Sie mit den 40 % nicht bezahlt. Deswegen der Hinweis – wir hatten das hier geschrieben – auf Bayern, es gibt natürlich noch besser Beispiele. Uns ist nur wichtig, dass auf jeden Fall das Land NRW hier nachjustiert und die 40 % hochzieht. Der Bund gibt mit dem Bundesgesetz die Chance dazu. Wir sollten die Chance auf jeden Fall nutzen, um dieses Instrument besser einsetzen zu können.

Dann gebe ich jetzt an Herrn Herkelmann.

Friedrich-Wilhelm Herkelmann (Landesbehindertenrat NRW): Nur ein Hinweis: Beim Budget für Arbeit ist es so, dass das Land Rheinland-Pfalz schon sehr viel länger in diesem Bereich unterwegs ist. Insofern ist die Frage, warum jetzt Nordrhein-Westfalen im Prinzip da erst nachzieht, wo doch die beiden Länder sehr eng beieinander liegen.

Zum Thema „Beratungskompetenz“: Da sind sicherlich auch die von uns angesprochenen Arbeitsgemeinschaften wichtig, damit, wenn man jetzt die Beratung im Hinblick auf die Vermittlung von Stellen für Menschen mit Behinderung sieht, die behinderten Menschen, die betroffenen Menschen, nicht von Amt zu Amt gehen müssen, sondern damit man möglicherweise mit mehreren Beratern an einem Tisch zusammensitzt, um die entsprechend richtige Stelle im Prinzip zu finden.

Was natürlich auf keinen Fall sein darf, ist, dass man aus statistischen Gründen die behinderten Menschen anregt, da einen vorzeitigen Rentenantrag zu stellen. Auch da gibt es genügend negative Beispiele.

Dr. Michael Spörke (Landesbehindertenrat NRW): Wir sind auch noch gefragt worden, wie wir dazu stehen, das Vergaberecht zu nutzen für den Bereich der Inklusionsbetriebe. Vielen Dank für die Frage. Auch das ist eine alte Forderung der Verbände der Menschen mit Behinderung, dieses Vergaberecht viel stärker zu benutzen. Es reicht eben aus unserer Sicht nicht aus, die öffentlichen Stellen entsprechend aufzurufen, das zu benutzen und zu bitten, sondern im Land NRW gibt es mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz die richtige Stelle, wo man das verankern müsste. Nun haben wir da eher die gegenläufige Bewegung gehabt, dass da Dinge herausgenommen wurden. Nichtsdestotrotz rufen wir für diesen Bereich dazu auf, dort zu verankern, dass Inklusionsbetriebe beim Vergaberecht stärker berücksichtigt werden, und dass man im Vergaberecht auch berücksichtigt, dass Arbeitgeber eher einen Auftrag kriegen, wenn sie ihre Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entsprechend erfüllen. Das ist ein wichtiges Instrument, das wir bisher so nicht nutzen, sollten wir aber tun.

Wir sind als Letztes noch gefragt worden zum Thema „Jobcenter“. Das war eine Frage von Herrn Neumann, wenn ich mich recht entsinne. Die Frage war, wo wir das Manko sehen. Das Manko ist einfach so zu beschreiben: Wir haben bei den Arbeitsagenturen

spezielle Reha/SB-Berater, die auch einen sehr guten Job machen. Das kann man nicht anders sagen. Aber wir haben das Problem in den Jobcentern, dass wir da eben eher den Drang haben, generell Menschen, die sich dort melden und Leistungen beziehen, schnell in Arbeit zu bekommen, und dass der Gedanke der Rehabilitation des passenden Arbeitsplatzes da nicht immer so seinen Platz findet, wie es das sollte, eben auch deswegen, weil eben noch lange nicht jedes Jobcenter einen qualifizierten Reha/SB-Berater hat, den es aber haben sollte. Deswegen die Forderung, die wir in unserer Stellungnahme noch mal formuliert haben, hier nachzusteuern, dass das Land darauf drängt, dass in Jobcentern generell solche Reha/SB-Berater sind, um dort eine qualifizierte Beratung zu geben und nicht nach dem Schema zu verfahren, Hauptsache schnell irgendwo, sondern es muss darum gehen, die richtige Stelle zu finden, damit Menschen auch in Arbeit bleiben.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Dann kommen wir jetzt zu Herrn Schmitz von Bildung + Lernen.

Thorsten Schmitz (Bildung + Lernen): Guten Tag. Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Bei diesen vielen Themen können Sie vielleicht noch mal jetzt genau die Fragestellung an mich richten?

Vorsitzende Heike Gebhard: Richtig gesehen gab es an Sie nur die generelle Fragestellung von Herrn Mostofizadeh, die sich sozusagen an alle gerichtet hat. Spezielle hatte ich bei Ihnen nicht notiert.

Thorsten Schmitz (Bildung + Lernen): Okay. Dann mache ich mal einen kleinen Schwenker. Erst einmal vielen Dank für die Einladung. Wir sind ein Bildungsträger, eine 100-%-Tochter der AWO, im Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems tätig, das heißt, östliches Ruhrgebiet, Kreis Unna, Hamm und Warendorf. Unsere Schnittstelle zu dem Thema ist ein Projekt, das wir seit 2014 durchführen. Die Inklusion in den Arbeitsmarkt gelingt uns unter Nutzung des persönlichen Budgets. Das hatte ich jetzt noch nicht so direkt gehört, dass wir das hier als Thema haben. Aber wir sehen das täglich im Vergleich zu dem, was wir hier schon gehört haben, und zwar zu den Vergabemaßnahmen der Agentur für Arbeit. Wir haben eigentlich mit unserem Projekt, das da heißt „Neueinstellung“, über viele Jahre sehr gute Erfahrungen gemacht, wo wir sehr individuell arbeiten unter Nutzung des persönlichen Budgets, angelehnt an bestimmte Arbeitsmarktdienstleistungen, um Menschen in Arbeit zu bringen. Das vielleicht so erst einmal als Ausgangspunkt. Wir haben das in unserer Stellungnahme auch in der Form verfasst.

Da kann ich anschließen an das, was hier auch schon mehrfach gesagt wurde. Das erleben wir auch so. Es gibt sicherlich eine ganze Menge von beratenden Stellen, aber zu uns kommen oftmals Eltern von Kindern mit Handicap. Und wir erleben es so, dass sie dann bei uns auflaufen, um entsprechende Beratung zu bekommen, dass das offensichtlich, was da ist, auch die Vielzahl an Möglichkeiten, viele – ich sage mal – vor große Hürden stellt, dass sie gar nicht wissen, was das ist. Das sind ja nun auch viele

Fachbegriffe, ob das jetzt rehapro ist, ob das andere Maßnahmen sind im Bereich der Ausschreibungen, BvB, BvB-Reha, UB und was es da alles gibt. Da geht es uns eben immer so, dass wir da sicherlich erst mal beratend tätig sein müssen, zu sagen, worum geht es da eigentlich. Wir bieten unser Projekt dann natürlich an und sagen, wir nutzen das persönliche Budget, um letztlich dann individuell mit den Teilnehmenden, mit den Menschen mit Handicap zu arbeiten, angelehnt quasi an die Inhalte solcher Vergabemaßnahmen. Das gelingt uns eigentlich sehr gut. Wir haben uns in Vorbereitung auf heute die Statistik noch mal angeschaut. Da haben wir Integrationsquoten von – ich sage mal – über 80 %. 80 % der Teilnehmenden, die zu uns kommen, gehen also hinterher in reguläre Arbeit oder Ausbildung.

Das wäre erst mal so, weil es keine spezielle Frage war, ein allgemeiner Beitrag.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir zur IHK und zu Herrn Schweizog.

Robert Schweizog (IHK NRW e. V.): Vielen Dank, Frau Gebhard. – Ich würde einsteigen mit der Frage von Herrn Schmitz. Sie haben die Beschäftigungspflicht angesprochen. Das muss ich kurz machen. Die Frage kann ich Ihnen nicht beantworten, und zwar nicht, weil ich nicht möchte, sondern weil ich nicht darf. Das Gesetz verbietet uns, dass wir uns mit Arbeitsrecht beschäftigen, § 1 Abs. 5 IHKG. Deswegen gerne Auskünfte zu den Themen, die Unternehmen sonst helfen, Beratungen, Qualifizierung, Fördermittel, aber arbeitsrechtliche Themen darf ich nicht behandeln.

Herr Neumann, Sie haben Zahlen so interpretiert, dass die Wirtschaft doch recht wenige Menschen mit Behinderung beschäftigt. Diese Interpretation finde ich ein bisschen hart. Gerade wenn man sich den Bericht zur Umsetzung des Rechts auf Arbeit in NRW anschaut, der auch in dem Antrag zitiert ist, da wird NRW bescheinigt, dass wir eine Vorreiterrolle haben bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, gerade abgezielt auf das Thema der Beschäftigungsquoten. Und Beschäftigungsquoten behandeln ja die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Da stehen wir mit 5,2 % weit überdurchschnittlich da. Dass das nicht genug ist, da bin ich bei Ihnen, und da, wie gesagt, unsere Ansätze Beratung, Qualifizierung und Förderung.

Der zweite Teil Ihrer Frage war „Informationsmangel bei den Unternehmen“. Da würde ich gleich auf den Kollegen Münch verweisen wollen.

Vorher aber ganz kurz zu den Fragen von Herrn Lenzen: Herr Lenzen, Sie haben den Einsatz der Fachberater in den Kammern, gefördert durch die Landschaftsverbände, angesprochen. Das ist für uns ein sehr, sehr wichtiger Ansatz, weil Inklusion eben immer zwei Seiten hat, auf der einen Seite den Menschen mit Behinderung, der den Arbeitsplatz bekommt, der ihn annimmt, und auf der anderen Seite die Betriebe, die ihm zur Verfügung stellen. Und das ist für Betriebe häufig auch nicht täglich Brot. Deswegen glauben wir, dass wir mit dieser Beratungsleistung einen sehr wichtigen Ansatz gefunden haben, eben auch in den Betrieben wirklich unabhängige Beratung anzubie-

ten, wo Betriebe wissen, ich kann mich darauf verlassen, dass ich hier Beratung bekommen, die meine Perspektive, die die wirtschaftspolitische Perspektive hat und eben nicht auch die sozialpolitische, die wir als IHK nicht einnehmen.

Konkret: Wie verbessern wir es? Auch dazu wird gleich mein Kollege etwas sagen. Ich habe nämlich zum Glück Christian Münch dabei. Herr Münch ist Inklusionsberater der SIHK zu Hagen und kann die eher praktischen Fragen sicher besser beantworten.

Christian Münch (IHK NRW e. V.): Vielen Dank, Herr Schweizog. Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich bin tatsächlich einer dieser Kammerberater, die auf der Fachebene Unternehmen beraten, und möchte es ein bisschen plakativ machen.

Das, was wir gerade hier erleben, ist genau das Problem, was wir haben. Was Sie hier schildern, ist Betroffenen-sicht, und Sie reden über Fördermaßnahmen, über Struktur dahinter. Meine Betroffenen-sicht ist der des betroffenen Arbeitgebers, denn wenn wir über Inklusion im Arbeitsleben reden, dann brauchen Sie, egal was Sie tun, am Ende den Unternehmer, der den Beschäftigten sozialversicherungspflichtig einstellt. Das ist das hehre Ziel. Und meine Aufgabe als Kammerberater ist, genau diesen Personenkreis als Betroffenenkreis zu sehen und zu informieren. Ich habe keinen Vermittlungsauftrag, sondern meine Aufgabe ist es, den Unternehmer genau an der Stelle mit seinen Gedankengängen abzuholen, nämlich aus seinem unternehmerischen, warum er denn einen Menschen mit Behinderung einstellen soll und an welcher Stelle das Sinn macht.

Auch wieder plakativ ausgedrückt: Der Arbeitgeber, der Unternehmer sucht nicht Menschen, die er einstellt, er sucht Tätigkeiten, die erledigt werden. Und das kann man auf den vorhandenen Strukturen, die man tut, also Ersetzung eines Arbeitsplatzes, der wegfällt, mit einem Menschen mit Behinderung, der vielleicht eine Einschränkung hat, die ich dann dementsprechend ausgleiche. Das ist heute – in Anführungszeichen – relativ einfach.

Viel spannender ist ja, und da kommt jetzt gleich auch das Thema „Digitalisierung“ rein: Die Arbeitswelt ändert sich, das heißt, die Arbeitsplätze ändern sich. Meine Aufgabe als Kammerberater ist es, auch diese Welten zusammenbringen, also wenn sich die Arbeitswelt ändert und wir wissen, dass Arbeitsplätze sich ändern, dann ist es ja sinnvoll, nicht zu warten, bis sie sich geändert hat, und dann zu schauen, wie mein Klientel, das ich vertrete, nämlich im Grunde den Menschen mit Behinderung, den ich auf einen Arbeitsplatz vermitteln will, da reinpasst, sondern im Vorfeld zu gucken, wo diese Veränderungen parallel Chancen sind. Und deshalb kümmert sich mein Bürokollege zum Beispiel um Industrie 4.0. Wenn wir einen Industriekongress machen, wo kollaborative Roboter sind, wenn viel mit Tablets gearbeitet wird, mit digitalen Hilfsmitteln, dann müssen wir doch das, was es gibt, nur adaptieren und nicht neu erfinden. Und genau an dieser Stelle sehen wir die Stärke, die Kammerberater haben, nämlich diese Unternehmersicht und das, was sie in ihrem Tagesgeschäft tun, mit dem Thema „Inklusion“, mit dem Mensch direkt in Verbindung zu bringen.

Sie hatten die Frage zu Chancen der Digitalisierung gestellt. Wir diskutieren ja immer noch darüber, welche Arbeitsplätze nun wegfallen und welche nicht. Wir sehen eher

eine große Chance darin, diese neuen digitalen Techniken zu nutzen. Ein praktisches Beispiel, das man immer anwenden kann, ist das digitale Archiv, also weg vom Papier und hin zur Digitalisierung. Wer digitalisiert eigentlich das ganze Papier, das wir haben? Das sind prädestinierte Arbeitsplätze für Menschen mit ein bisschen Einschränkung, die sie dort nehmen können. Als ein Beispiel.

Das Thema „Ortsungebundenheit“, dass ich, wenn ich zum Beispiel psychische Erkrankungen habe, teilweise von zu Hause arbeiten kann, um mich vielleicht der Stresssituation des Betriebes zu entziehen: Hier ist heute technisch alles möglich. Kollaborative Roboter habe ich erwähnt, die in der Industrie langsam Einzug erhalten. Und wenn wir das noch adaptieren, was wir jetzt zusammen mit dem Landschaftsverband hier auf der REHACARE Messe auch gezeigt haben, diese Roboter eben auch zu nutzen, um Menschen mit Behinderung zu assistieren, um sie an Arbeitsprozessen zu beteiligen, dann, glaube ich, sind es die Kammern und die Kammerberater, die genau das auch den Unternehmern vermitteln wollen und können.

Beratungsleistung heißt in dem Moment, dass, wenn ich in ein Unternehmen gehe, ich genau einer dieser Lotsen bin, den der Unternehmen gerne haben will. Der Unternehmer in meinem Kammerbezirk muss sich nicht überlegen, wen er anruft. Der ruft mich an. Und meine Aufgabe als Dienstleistung für meine Betriebe ist es, herauszufinden, wer zuständig ist.

Sie haben das Thema „Beratung“ angesprochen, wie schwierig das ist. Ich habe mal alle Berater eingeladen, die in meinem Kammerbezirk zuständig sind, den Unternehmer zu beraten und zu begleiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in seinem Betrieb. Dann sitzen da über 60 Menschen, die sich teilweise untereinander nicht kennen, aber schon Fälle miteinander bearbeitet haben. Es ist für unseren Arbeitgeber völlig unmöglich, den herauszufinden, der zuständig ist. Genau diese Beratungsdienstleistung übernimmt in dem Fall der Kammerberater, so einer wie ich. Das heißt, ich telefoniere rum, wer zuständig ist.

Das kann ich nur tun, wenn ich mein regionales Hilfenetzwerk für den Unternehmer, für den Menschen mit Behinderung kenne. Deshalb ist uns die Anbindung an den Landschaftsverband extrem wichtig, weil wir da einen großen Partner haben, der uns nicht nur mit Know-how, sondern auch mit schnellen Kontakten versehen kann. Wir haben natürlich gute Kontakte zu den Arbeitsagenturen, zu den Jobcentern. Wir versuchen, einen regelmäßigen Austausch hinzubekommen. Und das tun wir auch, weil ich für den konkreten Einzelfall dann nicht eine zusätzliche Arbeitsgemeinschaft brauche. Das ist auf der Arbeitsebene mir und meinem Arbeitgeber eigentlich egal. Ich brauche konkret den Ansprechpartner, um ein Problem zu lösen, und das möglichst schnell.

Das ist meine Aufgabe im Hintergrund, wo die Stärke auch dieser Kammerberater liegt, in dem Moment sozusagen nicht das System, das Sie als Hilfesystem für den Betroffenen haben, neu aufzulegen, sondern den Kontakt zu den Arbeitgebern schneller zu machen und für den Arbeitgeber einfach zu machen. Das ist die Stärke der Kammerberater, die wir dort haben. Dadurch, dass wir den Vermittlungsauftrag nicht haben, können wir eben die Betroffenen des Arbeitgebers sehr stark einnehmen, also

nicht zu gucken, muss ich jetzt eigentlich jemanden von der Arbeitsagentur, vom Jobcenter, vom Integrationsfachdienst vermitteln, weil da gerade jemand ist, sondern einfach ganz klar zu gucken: „Wo ist der Bedarf des Unternehmers? Wen sucht er denn eigentlich? Was sucht er denn eigentlich?“, um dann ganz schnell mit den Kollegen vor Ort zu gucken: „Habt ihr jemanden in diesem Bereich, den wir dort vermitteln können?“, und dann die Kontakte herzustellen. Also, da liegt die Stärke der Kammerberater.

Das heißt, wenn Sie mich fragen, wie man das stärken kann: Wichtig ist, dass wir versuchen, diese regionalen Netzwerke vor Ort zu stärken. Wir haben kein Informationsdefizit. Wenn Sie im Internet „Behinderungen und Arbeit“ eingeben, dann können Sie mehr als genug lesen, was alles geht, aber der Unternehmer hätte gerne den konkreten Ansprechpartner vor Ort, den er jetzt fragen kann und der ihn dann nicht nur informiert, sondern im nächsten Schnitt ihn im Zweifelsfalle dann auch konkret berät oder ihm sofort die Person oder möglichst schnell die Person gibt, die das mit ihm löst. Das bin ja im Zweifelsfalle nicht ich. Ich als Kammerberater tauche im Hilfesystem gar nicht auf. Aber die Vorarbeit, die wir für den Unternehmer leisten, kann aus unserer Sicht auch kein anderer leisten, schon alleine deshalb, weil sie ein anderes Schild tragen. Also, die Arbeitgeberrnähe der Kammern zu ihren Unternehmen ist einfach gegeben.

Wenn Sie einen Arbeitgeber fragen, wo rufe ich an, ja beim Amt rufe ich nicht an. Da ist es völlig egal, was für das für ein Amt ist. Und wenn Sie ein unternehmerisches Problem haben, kommen Sie im Zweifelsfalle als Arbeitgeber nicht darauf, bei der Caritas anzurufen. Nichts gegen die Caritas, das könnte auch die Diakonie sein, aber sie suchen jemanden, den sie arbeitgeberrnah informieren. Und das sind wir. Damit machen wir keine neue Beratung auf, wie ersetzen nichts, was andere schon tun, sondern wir ergänzen das rein aus Unternehmersicht, um die Kollegen und die Unternehmen zu erreichen, die wir bisher – ich habe 25 Jahre in der Behinderteneinrichtung gearbeitet, in einer Behindertenwerkstatt – aus der Position heraus nicht erreichen.

Diese regionalen Netzwerke müssen wir stärken, und da sehen wir uns als Kammern auch in der Aufgabe, die Arbeitgebersicht noch viel stärker zu vertreten, dass wir diskutieren, wie wir Förderung einfacher machen, wie wir das irgendwie ausgleichen. Das müssen wir tun, aber wir müssen es bitte ohne die Arbeitgeber tun, denn das interessiert sie nicht. Der Arbeitgeber möchte am Ende einen für ihn sinnvoll zu beschäftigenden Arbeitnehmer haben. Wie das im Hintergrund läuft, ob da eine Arbeitsagentur oder eine Rentenversicherung oder sonst wer läuft, das interessiert ihn nicht. Der möchte einen Arbeitnehmer haben, den er möglichst schnell haben kann, um Tätigkeiten zu erledigen, die er braucht.

(Mehrdad Mostofizadeh [GRÜNE]: Und wenn nicht, dann geht er wieder nach Hause?)

– Das ist genau das, wo wir sagen ... Das ist jetzt ein bisschen plakativ. Was ich einfach möchte, ist, dass wir, wenn wir über Inklusion im Arbeitsleben reden, frühzeitig daran denken, den Arbeitgeber als gleichwertigen Partner dort mit einzubinden und seine Sichtweise auch mit aufzunehmen, um zu gucken, was ich denn noch aus Ar-

beitgebersicht tun muss, damit das funktioniert. Also, das ist meine Aufgabe als Inklusionsberater, das eben zum Beispiel den Kollegen und dem LWL, mit dem wir ja nun sehr stark vernetzt sind, einfach widerzuspiegeln, wo eben Probleme auftauchen.

„Budget für Arbeit“ ist jetzt schon mehrfach genannt worden. Das ist in meinem Kammerbezirk noch sehr selten, dass es auftaucht. Da haben wir noch relativ wenig Erfahrung. Deshalb brauche ich dazu erst einmal nichts zu sagen. Dazu kann der LWL sicherlich mehr sagen. Da ist dann eher unsere Aufgabe als Kammer, das auch wieder zu promoten. Also, wenn wir sagen, wir haben ein Hilfeprogramm, das wir nutzen können, dann nehmen wir das natürlich wieder mit in die Unternehmen.

Ich glaube, das war es erst einmal.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt zur Freien Wohlfahrtspflege und damit zu Herrn Tenambergen.

Thomas Tenambergen (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW): Guten Tag. Ich bedanke mich auch für die Einladung und möchte Ihnen gerne etwas zu den verschiedenen Fragen sagen.

Es ist gerade schon ein flammendes Plädoyer für die Arbeitgeber hier gehalten worden, wobei ich auch da unterstützend sagen muss, wenn wir uns vor Ort über Beratungskompetenzen unterhalten, dann ist natürlich auch der Part der Unterstützung der Arbeitgeber und auch der Institutionen wichtig. Wir denken, dass auch wir uns an der Stelle so etwas wie ein Lotsensystem vorstellen könnten, was aus so einem Netzwerk entstehen kann. Allerdings sehen wir da schon eine etwas breitere Palette an Anbietern. Wir haben auch über die IFDs oder über arbeitsmarktpolitische Dienstleister sehr viele Netzwerke und Kontakte zu Arbeitgebern vor Ort, und ich glaube, das Wichtigste ist gerade an der Stelle, Arbeitgeber sehr stark zu motivieren.

Aber lassen Sie mich einen Schritt zurückgehen. Ich denke, wir müssen das Thema „Beratungskompetenz vor Ort“ über ein örtliches Netzwerk zum einen fördern, aber man müsste sicherlich noch mal überregional stärker schauen insofern, als man vielleicht über die Landesebene hinweg – vielleicht müsste man auch auf die Bundesebene gehen – einmal schaut, dass man die Hilfesysteme – und ich greife jetzt nur mal den Bereich des Minderleistungsausgleichs heraus – vielleicht etwas stärker aneinander angleicht, um das große Verwirrspiel, was wir hier eigentlich in der Praxis haben, an der Stelle noch mal zu verbessern oder auch das Ermessen, wie eine Beeinträchtigung bei einem Lohnkostenzuschuss oder im Rahmen eines Minderleistungsausgleichs eines Landschaftsverbandes gesehen wird. Da haben wir ein ganz buntes Feld, und dieses bunte Feld, denke ich, bedarf auch einer gewissen Angleichung, wo es geht, um es auch dann für Arbeitgeber sicherlich an der Stelle noch mal attraktiver zu machen.

Bei den Regionalnetzwerken hat der Kollege eben schon einmal auf ein Netzwerk in Bonn verwiesen, das eine Zeit schon intensiv gearbeitet und positiv gearbeitet hat, wo es genau darauf ankommt, dass sich natürlich die örtlichen Akteure kennenlernen, wissen, wie sie im Boot sind, und durch die Vernetzung entsprechend die Möglichkeit

haben, auch stärker aufeinander zuzugreifen. Ich glaube nicht, dass es mit Massen an Sitzungen notwendig ist, aber den Austausch und sich gegenseitig zu kennen, ist, glaube ich, ein sehr wichtiger Aspekt.

Die EUTBs wurden gerade schon mal kurz angesprochen. Wir sind als Parithetischer – ich sitze hier für die LAG, aber ich komme vom Parithetischen Wohlfahrtsverband – mit 65 Trägern in diesen EUTBs tätig. Die werden natürlich nicht die detaillierte Beratung im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderung übernehmen können, sondern die EUTBs werden Netzwerker sein. Diese Netzwerker sind genau dafür da, um die Leute an die richtige Stelle zu bringen. Und dann gehört natürlich auch, wenn es um das örtliche Netzwerk geht, die EUTB mit ins Boot. Das vielleicht dazu im ersten Schritt.

Der zweite Punkt, der angesprochen wurde, ist das Thema „Vergabe“. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die Vergabe an Inklusionsunternehmen, an Werkstätten in den letzten Jahren aufgrund der rechtlichen Grundlagen verbessert worden ist, gestärkt worden ist. Es ist hier eben schon mal benannt worden, dass eine Behörde wie der LWL schon versucht, das sehr intensiv umzusetzen.

Ich glaube, wir müssten an dieser Stelle, um es auch noch stärker in die Regionen zu bekommen, die Regionen bzw. die Kommunen und die öffentlichen Behörden, die da mit ins Boot kämen, was die Vergabe anbetrifft, weitergehend informieren. Wissen die Kommunen, welche Inklusionsunternehmen vor Ort tätig sind, in welchen Gewerken sie insbesondere tätig sind, in welchen Gewerken Werkstätten tätig sind? Ich glaube, dass man in einem ersten Schritt über einen intensiveren Austausch an der Stelle noch mal eine weitergehende Offenheit bekommt.

Die Schulung, die hier angesprochen ist, für die Mitarbeiter zum Thema „Vergaberecht für Inklusionsunternehmen und Werkstätten“, sofern es notwendig ist – ich mag es hier erst mal nicht beurteilen –, würde ich auf jeden Fall unterstützen.

Dann wurde das Thema „Budget für Arbeit“ hier schon mehrfach angesprochen. Ich kann an der Stelle nur wiederholen: Auch wir vertreten die Position, dass die momentane Deckelung der Bemessungsgrenze auf 40 % für Nordrhein-Westfalen ein schlechtes Signal ist. Hier wurde mehrfach benannt, dass wir mit der 75%-Förderung, die wir dort im Endeffekt umsetzen können, maximal vielleicht einen Mindestlohn zahlen können. Gleichzeitig hat dieses Instrument natürlich den Anspruch, tariflich oder ortsüblich zu zahlen, und damit rutschen wir in der Regel schon unter die 75 %. Bei Menschen mit Behinderung, wo die Minderleistung nicht so groß ist, mag das auch gehen, aber ich glaube, wir wollen gerade hier Zielgruppen ansprechen, die sicherlich oft eine hohe Minderleistung mitbringen.

Hier wurde eben schon mal auf Rheinland-Pfalz verwiesen. Ich glaube, wir müssen an der Stelle noch mal differenzieren. Wir haben auch in Nordrhein-Westfalen den Sachverhalt, dass die Landschaftsverbände Sonderprogramme aufgelegt haben zum Budget für Arbeit. Dort gibt es aber in der Regel Mittel aus der Ausgleichsabgabe. Dort sollen vorrangig auch andere Zielgruppen noch mal angesprochen werden. Um die Gewichtung des Instrumentes an dieser Stelle noch mal deutlich zu machen, sollte das

Land NRW hier die Deckelung auf 40 % aufgeben und das Ganze vielleicht in Anlehnung an andere Bundesländer – da kann man noch mal schauen, wie das aussieht – anheben und deutlich machen: Hier gibt es ein Instrument, das ausschließlich aus der Eingliederungshilfe gezahlt wird und ausschließlich für den Personenkreis zur Verfügung steht, der bisher in den Werkstätten ist und aus den Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden soll.

Wir haben vielleicht zukünftig an der Stelle noch einen etwas weitergehenden Schritt dadurch, dass wir auch das Budget für Ausbildung jetzt bekommen haben. Es war ja im Papier noch als Forderung drin. In der Zwischenzeit wurde es über die gesetzliche Regelung schon umgesetzt. Das ist sehr positiv. Wir werden vielleicht auch zukünftig genau an dem Punkt ansetzen müssen, dass wir inklusiv beschulte Schüler aus den Förderschulen über das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit Schritt für Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt bringen und die Werkstatt an der Stelle – das sage ich als Freie Wohlfahrtspflege – mal umgehen, wobei ich weiterhin natürlich sage: Werkstätten werden wir auf Dauer brauchen. Vielleicht das an der Stelle.

Ein ergänzender Satz noch – das wurde hier auch eben noch mal deutlich gemacht –: Das Thema „Anleitung und Begleitung im Zuge des Budgets für Arbeit“ ist ein sehr wichtiger Baustein. Wir sind da im Moment aktuell in der Diskussion mit den Landschaftsverbänden. Es ist, glaube ich, unumstritten, dass Anleitung und Begleitung sein muss, dass es wichtig ist, dass es die Stellen auf Dauer absichert. Da, wo wir uns im Moment noch nicht so einig sind – da hoffe ich, dass wir vielleicht in dieser Woche, am Freitag sitzen wir wieder zusammen, einen Durchbruch bekommen –, ist die Frage der Finanzierung, weil, ich glaube, es muss hier eine Dienstleistung eingebracht werden, die auch vernünftig finanziert ist und dann bei den IFDs oder auch bei anderen entsprechenden Unterstützern angesiedelt werden kann.

Dann wurden wir gefragt, was wir uns zum Thema „Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber“ vorstellen. Wenn Sie unsere Stellungnahme gelesen haben, dann haben Sie gesehen, dass es aus unserer Sicht natürlich im ersten Schritt noch mal wichtig ist, Arbeitgeber selber zu motivieren und zu sensibilisieren, dass sie Menschen mit Behinderung einstellen.

Ich glaube, dass die Arbeitgeber – da komme ich jetzt mal auf die Lotsenfunktion, die hier eben schon mal benannt wurde – an vielen Stellen eine niedrighschwellige Begleitung, administrative Unterstützung benötigen, um dann weitergehende Schritte zu machen. Die Aktion Mensch gibt jährlich ein sogenanntes Inklusionsbarometer heraus. In diesem Inklusionsbarometer sind leider nur bis 2017 Arbeitgeber befragt worden zu ihrem Wissen, zu ihrer Position, warum sie Menschen mit Behinderung beschäftigen und warum sie sie nicht beschäftigen. Deutlich wurde an der Stelle, dass, je größer die Unternehmen sind, desto mehr Kenntnisse sie darüber haben, welche Unterstützungsmöglichkeiten materieller Form, geldlicher Form sie an der Stelle einwerben können, dass wir aber gerade bei den kleineren Unternehmen wesentlich weniger Informationen haben und auch nicht die Manpower haben in den Personalabteilungen, dort entsprechend aktiv zu werden. Ich glaube, dass man genau an dieser Stelle noch mal ansetzen müsste und dort noch mal intensiv unterstützen sollte.

Die Ausgleichsabgabe ist ein wichtiger Bestandteil der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Wenn ein Unternehmen überhaupt keine Bewegung aufbringt, sich damit auseinander zu setzen und auch Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, dann könnte man sicherlich an der Stelle mit gutem Gewissen sagen, es wäre okay, wenn dieses Unternehmen mehr zahlt als ein Unternehmen, das vielleicht nicht die Quote komplett ausfüllt. Soweit vielleicht an der Stelle dazu.

Dann wurde ich im letzten Schritt noch mal angesprochen auf das Thema „Inklusionsunternehmen“, „Finanzierung von Inklusionsunternehmen“. Auch das würde ich gerne zweiteilig beantworten. Zum einen haben wir das Thema „Finanzierung von Inklusionsunternehmen über die Ausgleichsabgabe“ bundesweit sehr unterschiedlich. In Nordrhein-Westfalen haben wir den Sachverhalt, dass die Ausgleichsabgabe in den Landschaftsverbänden sehr unterschiedlich bestückt ist und dass ein Landschaftsverband Westfalen-Lippe – so habe ich es jetzt wahrgenommen, und das begrüße ich auch sehr – darauf reagiert hat und gesagt hat, das Instrument Inklusionsunternehmen ist uns so wichtig, dass wir bis 2023 auch aus Mitteln außerhalb der Ausgleichsabgabe Mittel für die Einrichtung dauerhafter Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Das finde ich wichtig, das ist ein gutes Signal. Der Landschaftsverband hat in seinem Beschluss auch noch mal deutlich gemacht, dass er versucht, die Mittel der Bundesebene dauerhaft abzusichern. Auch das finde ich einen wichtigen Schritt an der Stelle, und auch da sollte das Land NRW noch mal intensiv unterstützen.

Dann würde ich an der Stelle auf die individuelle Förderung von Menschen mit Behinderung in den Inklusionsunternehmen eingehen. Wir haben eine Förderung, die seit vielen Jahren unverändert ist, die pauschal erfolgt, die einfach erfolgt, die aber vielleicht auch an der einen oder anderen Stelle etwas differenzierter sein müsste. Wir haben im Moment die Entwicklung bei vielen Inklusionsunternehmen, dass die Belegschaften wesentlich älter werden, dass die Leistungen der Menschen mit Behinderung und natürlich auch der ohne Behinderung abnehmen, dass wir aber zum Teil bei Menschen mit Behinderung einen höheren Leistungsabfall haben. Hier könnte man zum Beispiel sehr einfach durch vielleicht eine dreistufige Einteilung schauen, ob man dem bisher pauschal nur in einer Stufe gezahlten Minderleistungsausgleich noch mal etwas weitergehend differenzieren könnte.

Oft kommt dann an der Stelle die Argumentation, in jedem Unternehmen gibt es durch ein Mischverhältnis von jungen und alten Arbeitnehmern die Situation, dass sich das an der Stelle auch wieder ein wenig ausgleicht. Ich glaube, da haben wir eine besondere Situation in den Inklusionsunternehmen. In den Inklusionsunternehmen fangen die Mitarbeiter vielfach zum gleichen Zeitpunkt an, wenn das Unternehmen gegründet wird, und die Fluktuation bei den Menschen mit Behinderungen ist wesentlich geringer als in Unternehmen, wo nur jeder im Endeffekt beschäftigt ist.

Einen Satz noch zur Ergänzung. Die Beteiligung des Landes NRW an den Investitionen, wie es jetzt schon über Jahre erfolgt, ist auch weiterhin zu begrüßen, und es ist gut, dass es regelmäßiger Bestandteil des Haushaltes ist.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt zur Bundesagentur für Arbeit. Da begrüße ich, ich glaube, zum ersten Mal in einer Anhörung hier in diesem Ausschuss Herrn Withake.

Torsten Withake (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Gebhard! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung und auch noch mal vielen Dank für die ergänzenden Fragen.

Fangen wir mit der ersten Frage an, mit dem Thema der Beratungskompetenz. Bei mir schleicht sich so ein bisschen der Eindruck ein, als wären wir alle ganz schlecht unterwegs, und dem möchte ich noch mal entgegenstellen, dass wir schon wirklich gute Strukturen haben. Das soll uns aber nicht davon befreien, intensiv dahin zu gucken, wo wir noch besser werden müssen, weil da sind auch noch Punkte da.

Ich möchte einmal das Thema „Kein Abschluss ohne Anschluss“ nennen. Das ist einzigartig, was wir in Nordrhein-Westfalen gemacht haben für Jugendliche in der Berufsorientierung, so früh einzusteigen. Das ist bundesweit einzigartig, und darum beneiden uns andere Bundesländer wirklich. Und das ist nicht gestern passiert, sondern schon vor mehreren Jahren.

Die Rahmenvereinbarung Inklusion im SGB II, die an der Stelle auch noch mal mit dem Landkreistag, dem Arbeitsministerium, dem Städtetag und auch den sonstigen Verantwortlichen den Rahmen skizziert und auch noch mal die Deutlichkeit unterstreicht, wie wichtig allen dieses Thema ist, möchte ich auch gerne da noch mal nennen, genauso wie die meisten Erklärungen der Bundesarbeitsgemeinschaft, der Integrationsämter, Hauptfürsorgestellten und der BA auf Bundesebene, die auch noch mal wichtig ist, um den Rahmen zu setzen., aber jetzt am aktuellen Zeitgeschehen, die Umsetzung des Themas „rehapro“ mit der ersten und zweiten Förderwelle, mit einer ganz hohen Beteiligung von ganz vielen Akteuren, die gesagt haben, uns ist das so wichtig, dass wir da gute Berücksichtigung finden.

Aber gleichwohl, wenn ich die Sichtweise eines Menschen mit Behinderung einnehme, ist es manchmal schwer, sich zu orientieren und wirklich zu finden, wo ich diese Leistung kriege. Von daher vergleicht es mal vom Vorgehen und von der Haltung. Das ging Menschen mit Fluchterfahrung genauso in einem System mit sehr vielen Akteuren. Und wir werben immer dafür als Bundesagentur, sich da vor Ort zusammenzuschließen, möglichst das unter einem Dach zu machen. Aber das funktioniert leider nicht immer. Das funktioniert weder beim Thema „Integration Points“ noch funktioniert es beim Thema „Jugendberufsagentur“, weil sie einfach insbesondere in Kreisstrukturen so viele Akteure und so weite Flächen haben, dass es sich nicht unter einem Dach lohnt. Aber dann ist diese virtuelle Form der Zusammenarbeit, die wirklich nach meiner Kenntnis überall ausgeprägt und gut geprägt ist, eine gute Vernetzungsmöglichkeit, an der wir aber wirklich auch weiterarbeiten können.

Ich habe mich besonders gefreut über das Thema „rehapro“, dass viele gesagt haben, ja, wir gehen jetzt den Weg und wollen das auch räumlich unter einem Dach machen, denn das ist noch mal ein großer Schritt nach vorne und das wird uns insbesondere

mit Blick auf die Menschen, die die Unterstützung wirklich brauchen, noch mal ein gutes Stück nach vorne bringen.

Zu der Frage, wie die Perspektiven im Arbeitsmarkt im Moment sind und wie es gelingt, Menschen mit Behinderung an der Beschäftigung teilhaben zu können. Herr Schweizog hat eben gesagt, das sind 5,2 %. Das ist die Quote derer, die in tatsächlicher Beschäftigung sind, also Menschen mit Behinderung an allen Beschäftigten. Der Bundesdurchschnitt liegt irgendwo bei 4,6, 4,7 %. Also, wir sind relativ weit oben, was den Durchschnitt angeht, knapp hinter Berlin und hinter Mecklenburg-Vorpommern. Aber es ist dennoch nicht so, dass man sich damit zufriedengeben sollte, denn wenn wir tiefer einsteigen, sehen wir, dass insbesondere öffentliche Arbeitgeber mit einer Quote von über 7 % weit vor privaten Arbeitgebern sind mit einer Quote von rund 4,6 %. Aber ich bin wirklich dankbar dafür, dass wir Unternehmen in der Größenordnung haben, die an der Stelle die Chance tatsächlich erkennen.

Wenn wir auf die Qualifikationsniveaus gucken von Menschen mit Behinderung, stellen wir im Wesentlichen auch fest, dass viele Menschen mit Behinderung häufig besser qualifiziert sind, wenn sie arbeitslos sind, als Arbeitslose insgesamt. Von daher würde ich dieses Thema gerne weiter positiv belegen und die positiven Beispiele in den Vordergrund stellen, denn nur so kann es gelingen, die tatsächliche Unterstützung im Sinne einer Teilhabe so zu gestalten, dass es auch alle wirklich gut akzeptieren, dass es auch wirklich wertvoll ist und dass wirklich zu akzeptieren an dieser Stelle insbesondere noch mal aus Unternehmenssicht.

Herr Neumann, Sie hatten formuliert, was können die Jobcenter tun, oder tun die genug?

(Zuruf)

– Ach so, Entschuldigung. Ich habe gerade nicht hochgeguckt.

Ich nehme nur mal eine Unterlage der G.I.B. Die Kollegen der G.I.B. haben das in mehreren Workshops sehr intensiv moderiert, welche Ansätze die Jobcenter in Nordrhein-Westfalen tatsächlich jetzt schon umsetzen. Da geht es genau in die Diskussion, voneinander zu lernen und zu praktizieren, was funktioniert an der einen Seite und was kann ich mir an der anderen Seite davon sehr gut anschauen.

Ein weiteres Thema auch noch mal, weil die Verpflichtung kam, tief in die Organisation eines Jobcenters einzugreifen, ist die organisatorische Selbstverantwortung einer gemeinsamen Einrichtung, die ein System hat. Von daher sind wir den Weg gegangen der freiwilligen Vereinbarung, nämlich mit der Rahmenvereinbarung Inklusion aus 2018. Der sind 45 von 53 Jobcentern beigetreten. Das Ziel ist an der Stelle die Weiterentwicklung der Zugänglichkeit, aber auch die Organisation so offen zu gestalten und die Beratungskompetenz der Beschäftigten noch weiter zu stärken, dass wirklich die Offenheit an der Stelle auch ist, sich dieses Themas anzunehmen.

Noch mal ganz kurz den Blick auf den Arbeitsmarkt geworfen. Der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung steigt insgesamt am Anteil der Arbeitslosen. Das ist einfach demzufolge nachzuvollziehen, weil immer mehr Menschen Gott sei Dank in Arbeit ge-

hen können, es aber schwerer fällt, Menschen mit Behinderung aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu bringen. Von daher steigt der Anteil an den Gesamtarbeitslosen. Das ist letztendlich auch eine politische Entscheidung, über die man einfach dann noch mal diskutieren muss. Die Zahl der unbesetzten Pflichtplätze in Nordrhein-Westfalen steigt auch. Das ist die Wahrheit, die gehört dazu. Und da ist vielleicht auch die Frage, ob die Höhe der Ausgleichsabgabe da ein Unternehmensverhalten positiv beeinflussen kann. Ich bin eher ein Freund davon, zu sagen, lasst uns positiv über die Kompetenzen von Menschen mit Behinderung sprechen, damit es gelingt, sie auch in Beschäftigung zu bringen und auch in Beschäftigung zu halten.

Wir haben über die Fördermöglichkeiten gesprochen. Es gibt umfangreiche Möglichkeiten, individuell den Nachteilsausgleich zu finanzieren bis zu 96 Monate, was die Förderung angeht, 70 %, und in der degressiven Förderung, das neue, das Teilhabechancengesetz, mit einer Förderung von bis zu 100 % in den ersten zwei Jahren, von denen rund 650 Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen schon profitiert haben. Das ist schon eine Größenordnung, aber wie gesagt, da erwarten wir insgesamt noch mehr von Agenturen und Jobcentern. Das ist aber auch die Selbstverpflichtung, die an dieser Stelle aufgenommen wird.

Herr Vincentz, Sie hatten gefragt, woran es scheitert, dass Menschen mit Behinderung nicht unbedingt immer direkt in Arbeit kommen. Ich würde es einfach noch mal ein klein wenig aus der Sichtweise eines Arbeitgebers beleuchten. Wir haben es eben schon einmal von Herrn Münch gehört. Die Frage wird ja auftauchen, kümmerge ich mich um einen Langzeitarbeitslosen. Es werden also verschiedene Anforderungen gestellt. Deshalb würde ich es immer gerne chancenorientiert diskutieren, weil wir sonst in die Ausgrenzungsdiskussion kommen. Das ist das wichtige. Von daher wäre für mich der Ansatz: Wie kann es gelingen, noch mehr Menschen mit Behinderung insbesondere in reguläre Beschäftigung zu bringen, noch mal ein Mehr an Beratung zu investieren, und zwar genau in der konkreten Arbeit im Unternehmen, da Arbeitsplätze und Arbeitstätigkeiten – es sind eigentlich Teiltätigkeiten – zu identifizieren, die von Menschen mit Behinderung im Sinne einer Beeinträchtigung auch gut erledigt werden können, aber auf der anderen Seite, wie gesagt, auch die Kompetenzen noch mal nach vorne zu tragen? Da hilft häufig der Blick von der Seite, um wirklich an diese Stelle zu kommen, weil die Unternehmen, die Menschen mit Einschränkungen beschäftigen, haben Sie auf Ihrer Seite gewonnen. Es muss nur darum gehen, mehr davon zu gewinnen. Und da hilft, mehr Gutes darüber zu sagen.

Herr Lenzen, Sie fragten mich nach der Erwartung und der Rolle an die Kammern. Das ist das: so weitermachen, positiv darüber sprechen, die positiven Beispiele nach vorne stellen, aber nicht nur an die Kammer formuliert, sondern an alle Akteure formuliert. Das geht genauso an die Betriebsräte, an die Personalvertretungen, das geht genauso an Standesorganisationen, die dieses Thema immer wieder positiv begleiten und gerade im Kontext der Fachkräftediskussion das als Chance diskutieren, Menschen mit Behinderung auch entsprechend dort gut zu berücksichtigen und dauerhaft zu integrieren.

Vielleicht einmal so auf die Schnelle.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt zu den Landschaftsverbänden, Frau Professor Faber.

Prof. Dr. Angela Faber (Landschaftsverband Rheinland): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich würde mich gerne der Perspektive und Bewertung in Teilen von Herrn Withake anschließen und das Ganze auch durch eine positive Brille betrachten.

Wir haben in Nordrhein-Westfalen ein leistungsstarkes Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung. Das aktuelle Inklusionsbarometer, das hier auch schon zitiert wurde, aber nicht das aktuellste jetzt von 2019, das die Situation im Jahr 2018 in den Blick nimmt, kommt zu dem Ergebnis, dass wir so wenig arbeitslose behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt haben wie je zuvor. Das muss man zur Kenntnis nehmen.

Zudem gilt es – das wurde hier auch schon angesprochen –, die Chancen von Robotic, Digitalisierung und künstlicher Intelligenz gerade für diese Zielgruppe in den Blick zu nehmen.

Das Ganze gekoppelt mit dem Fachkräftemangel, den wir zu verzeichnen haben, führt dazu, dass wir die positiven Seiten, die positiven Eigenschaften von Menschen mit Behinderung, die sie unzweifelhaft haben, in den Vordergrund rücken müssen. Das ist eine wesentliche Botschaft, und das ist auch der Bewusstseinswandel, den die UN-Behindertenrechtskonvention, die jetzt seit zehn Jahren in Kraft ist, immer wieder einfordert.

Zu einzelnen Aspekten, die gefragt wurden auch an die Landschaftsverbände, Herr Mostofizadeh, zum Thema „Beratungskompetenz“: Ja, es bedarf einer Beratungskompetenz, eines vernetzten Angebotes, einheitlicher Ansprechpartner. Der § 106 des SGB IX bietet einen guten Ausgangspunkt für die Schaffung integrierter Beratungsstrukturen.

Innerhalb der Unternehmen bieten die Landschaftsverbände zum Beispiel mit ihren technischen Beratungsdiensten eine Beratung der Unternehmen vor Ort, wie man Arbeitsplätze schaffen könnte, damit sie besonders auch den Bedürfnissen behinderter Menschen gerecht werden. Es gibt mittlerweile eine entwickelte inkludierte Gefährdungsbeurteilung.

Natürlich bedarf es einer großen Beratung auch der Arbeitgeber. Hier verweise ich auf das, was auch Herr Münch bereits gesagt hat, auf die Fachberater an den Kammern. Wir haben im Rheinland bis auf zwei in sämtlichen Kammern, also in den Handwerkskammern und in den Industrie- und Handelskammern, einen Fachberater für Inklusion sitzen. Wir haben zusätzlich – jetzt gerade ganz frisch bei der IHK in Köln – einen Fachberater installiert zur Werbung für theoriereduzierte Ausbildung. Das ist ganz, ganz wichtig, weil diese theoriereduzierte Ausbildung, die ja möglich ist, müssen wir ins Land bringen, um mehr Menschen gerade auch mit kognitivem Handicap Chancen in der Ausbildung zu verschaffen. Dieser Fachberater hat natürlich die Aufgabe, bei den Arbeitgebern zu werben, aber auch zum Beispiel Berufsschulen entsprechend zu sensibilisieren und Unternehmen, Arbeitgeber darauf aufmerksam zu machen, dass es diese Ausbildungsmöglichkeit gibt.

Ein weiterer Punkt ist das frühe Anfangen. Da haben Herr Withake und andere zu Recht darauf hingewiesen, schon ab dem 8. Schuljahr versuchen wir, behinderte Kinder und Jugendliche zu erreichen. Wir müssen früh anfangen. Wir haben dabei aber ein Datenproblem. Darauf möchte ich kurz zu sprechen kommen.

Die Landschaftsverbände erheben jedes Jahr bei ihren Förderschulen die Daten über die Schulabschlüsse, also wie viele Hauptschulabschlüsse zum Beispiel oder andere Abschlüsse, und über die Anschlüsse, über die ersten Anschlüsse. Das erheben wir jährlich. Wir wissen aber nicht, wie die Anschlüsse und Abschlüsse im gemeinsamen Lernen sind. Wir bekommen diese Daten nicht. Wir haben diese wiederholt angefordert, wir bekommen sie nicht. Ich kann Ihnen nicht sagen, ob sie nicht erhoben werden. Wir bekommen sie nicht. Damit fehlt Ihnen ein wesentliches Stück empirischer Bildungsforschung. Damit haben Sie keine Steuerungsmöglichkeiten, was letztendlich inklusive Bildung anbelangt, weil Sie die Daten nicht haben. Die brauchen wir aber. Das gehört auch zur Beratungskompetenz, ganz, ganz wichtig.

Die Landschaftsverbände haben für den schulischen Bereich ... Wir sind uns einig, wir müssen früh anfangen. Wir haben jetzt demnächst eine Generation inklusive Beschulung durch. Die wollen nicht in die Werkstatt, die meisten nicht. Die suchen Anschlussmöglichkeiten auf dem ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat Beratungshäuser eingerichtet, wir beim LVR haben ein Lotensystem gerade im Aufbau, ein Lotensystem für schulische Inklusion und gerade den Übergang Schule/Beruf, was wir rheinlandweit jetzt ausrollen werden, damit endlich, sage ich mal, diese Odysseen aufhören, die wir zu verzeichnen haben.

Dann zum Thema „Budget für Arbeit“, „Budget für Ausbildung“ – ich nehme das mal zusammen –: Sie wissen, dass die Landschaftsverbände, bevor dieses Instrument gesetzlich in den § 61 des SGB IX durchs BTHG hineingekommen ist, schon ein Budget für Arbeit praktiziert haben, das über das jetzt gesetzlich Geregelt hinausgegangen ist.

Wir bemühen uns jetzt, dieses gesetzliche Instrument des § 61 entsprechend aufzustoßen. Dabei ist ein wesentlicher Gesichtspunkt, dass das Budget für Arbeit genauso wie das Budget für Ausbildung eigentlich voraussetzt, dass die Menschen erst einmal in die Werkstatt hineinkommen. Das wollen wir aber vielleicht gar nicht, wir wollen ja schon die Werkstattvermeidung. Das heißt, das muss eher ansetzen. Das bleibt hinter der bisherigen Praxis der Landschaftsverbände zurück.

Außerdem ist es so – ein Gesichtspunkt, der bisher auch nicht zur Sprache kam –, dass die Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung befreit sind. Warum das? Damit ist das dann kein gleichwertiger Arbeitsplatz.

Zum guten Schluss zu der Förderung von Inklusionsbetrieben. Da sind wir uns hier alle einig, dass das ein wichtiges Instrument auf dem ersten Arbeitsmarkt ist. Diese Unterstützung, die wir ja auch vom Land dazu bekommen, für die wir sehr dankbar sind, darf sich nicht nur auf eine investive Förderung beschränken, sondern entscheidend ist die Förderung der Lohnkostenzuschüsse, weil das ist letztendlich das, was

diese Ausgleichsabgabe als Instrument auf Dauer erheblich strapazieren wird, und das wächst ja ständig an, die werden unbegrenzt bezahlt.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herr Münning für den LWL.

Matthias Münning (Landschaftsverband Westfalen-Lippe): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Auch ich bin nicht zufrieden. Wir können mehr erreichen. Aber ich sage das aus der Position des Spitzenreiters. Und damit meine ich natürlich nicht nur mich – ich spreche für den LWL –, sondern alle diejenigen, die sich hier beteiligen, genau die Kollegen vom Landschaftsverband Rheinland ohnehin, aber ich meine auch alle, die hier gesprochen haben, insbesondere auch die Behindertenverbände, insbesondere auch die Freie Wohlfahrtspflege, insbesondere auch die Arbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen, aber genauso meine ich natürlich auch die öffentliche Seite, also die Regionaldirektion, die Kommunen, alle diejenigen, die sich mit dieser Aufgabe beschäftigen. Wir sind der Spitzenreiter. Das sage ich mit dem vollen Selbstbewusstsein.

Ich kann Ihnen jetzt X Daten dazu nennen. Ich will nur ganz wenige noch mal betonen. Dass wir allen Kindern ab dem 8. Schulbesuchsjahr eine Berufsorientierung ermöglichen, ist einzigartig. Das hätte unser Schulministerium allein nicht auf die Beine bekommen. Es war das Sozialministerium, das da angeschoben hat, und zwar schon vor geraumer Zeit. Es hat eine Zeit lang gedauert, bis wir das aufgebaut haben. Aber das machen wir heute. Und das ist natürlich der Schlüsselprozess für diese Fragestellung: Wie können wir bei Kindern die Talente so fördern, dass sie eine Chance haben? Das will ich einfach nur noch mal betonen, dass wir da an der Stelle nun wirklich einzigartig gut sind.

Ich will ein zweites Beispiel nennen. Wir sind in Nordrhein-Westfalen einzigartig gut beim Jobcoaching. Das ist bislang hier überhaupt noch nicht gesagt worden. Zu der Frage, wie man einen Menschen mit Behinderung an seinem konkreten Arbeitsplatz unterstützen kann, werden wir jetzt einen großen Kongress stattfinden lassen. Zehn Jahre machen wir das nämlich schon. Ich lade Sie alle ein, sich das mal anzusehen. Das ist in Nordrhein-Westfalen ganz einzigartig ausgebaut.

Ich will jetzt gar nicht mehr im Einzelnen sagen, dass wir auch bei den Arbeitsplätzen für die schwerstmehrfachbehinderten Menschen in den Inklusionsbetrieben an der Spitze liegen, und zwar nicht nur weil wir das bevölkerungsreichste Bundesland sind, sondern auch pro Kopf. Da kann keiner mithalten. Und wir liegen auch beim Budget für Arbeit an der Spitze. Dazu gibt es – ich sehe gerade, da schüttelt jemand mit dem Kopf – bislang keine gesicherten Daten. Es gibt zwei Umfragen, die da erhoben worden sind. Ich kann Ihnen nur eins sagen: Wenn die Behörden, die dieses Budget für Arbeit selber bewilligen, Daten nennen, dann sollte man das jetzt zunächst mal glauben.

Ansonsten kann ich dazu nur sagen: Diese Daten, die wir an der Stelle als Landschaftsverbände zusammengetragen haben, sind hieb- und stichfest. Und wir können

Ihnen zu jedem einzelnen Fall auch die genaue Akte und die genaue Person benennen. Ein Problem bei diesem Budget für Arbeit ist nämlich, dass sich jeder das darunter vorstellt, was er gerne möchte, und dann wird es natürlich schwierig.

Ich will Ihnen das noch einmal an einem Beispiel erläutern. Alle Fälle, wo wir in Inklusionsbetrieben Menschen unterstützen mit Lohnkostenzuschüssen, zählen wir überhaupt nicht als Budget für Arbeit. Dann hätten wir nämlich deutlich größere Zahlen. Andere tun das. Wir sind aufgefordert worden, nur die aktuellen Zahlen zu nennen, die wir in diesem Jahr realisiert haben. Andere haben alle Bestandszahlen genannt. Wenn man über solche statistischen Unreinheiten einfach weggeht, dann kann man sich natürlich alles Mögliche an Ergebnissen zusammenfummeln. Ich denke mal, das ist nicht der Punkt, sondern der Punkt ist, ob es mit so einem Instrument gelingt, Menschen in Arbeit zu bringen.

Dann müssen Sie sich nur einmal ansehen, für was dieses Instrument überhaupt geschaffen worden ist. Es geht im Wesentlichen um Werkstattbeschäftigte oder um Personen, die sonst in der Werkstatt arbeiten würden. Es geht gar nicht um alle schwerbehinderten Menschen. Die Zahl der Personen, um die es geht, ist bezogen auf die Gesamtbevölkerung 1 %. Die Schwerbehinderten liegen bei rund 10 %. Es ist nur eine ganz kleine Gruppe, die mit dem Budget für Arbeit zu tun hat. Und die erwischen wir aus unserer Sicht in Nordrhein-Westfalen besonders gut.

Ich kann dazu nur noch einmal betonen: Wir geben jedem Menschen, der die Werkstatt verlässt, dieses Budget für Arbeit. Und das zahlen wir aus Umlagemitteln, also aus kommunalen Mitteln, und zwar mit der schlichten Begründung, wenn wir den Platz in der Werkstatt finanzieren, dann können wir auch den Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finanzieren. Das ist bislang überhaupt nicht gesehen worden. Ich will noch mal darauf hinweisen: Das hat mit der Ausgleichsabgabe überhaupt nichts zu tun. Die Ausgleichsabgabe setzen wir dann ein, wenn nicht der Mensch aus der Werkstatt kommt, sondern wenn der Mensch beim Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden muss. Wenn wir die Werkstattübergänge aus der Ausgleichsabgabe finanzieren müssten, wären wir schon längst am Ende unserer Möglichkeiten.

Ich kann dazu nur noch mal sagen: Wir machen das. Die Frage ist natürlich: Woran scheitert das, und wo kann man das noch besser machen? Eine Idee ist, Sie müssen besser kooperieren und besser miteinander reden. Das ist natürlich völlig richtig. Ich unterstütze das voll und ganz. Ich kann dazu nur sagen: Wir haben mittlerweile eine ganze Reihe von Kooperationsgremien geschaffen, auch auf Landesebene, in der diese Fragen ausgetauscht werden. Aus meiner Sicht scheitert es nicht daran, dass man sich nicht darüber unterhält oder dass man keinen guten Willen hat bei den Kooperationspartnern. Es scheitert – auch das ist eben hier gesagt worden – im Wesentlichen daran, ob Sie einen Arbeitsplatz finden für diesen Menschen mit diesen erheblichen Einschränkungen. Und das geht nur mal über den Arbeitgeber. Da beißt die Maus einfach keinen Faden ab.

Jetzt ist viel dazu gesagt worden, aber eines ist auch klar: Bei den Menschen mit diesen erheblichen Einschränkungen müssen Sie Lohnkostenzuschüsse zahlen. Wenn Sie das nicht tun, wird das nicht funktionieren. Das machen wir, aber wir sind am

Rande unserer Finanzierungsmöglichkeiten. Wir könnten selbstverständlich mehr Arbeitsplätze fördern, wenn wir mehr Geld hätten. Das haben wir nicht.

Und dazu will ich noch mal den Beschluss der Landschaftsversammlung Westfalen-Lippe erwähnen. Das ist natürlich ein kleiner Unterschied. Die Kollegen und Kolleginnen im Rheinland haben ein etwas höheres Aufkommen bei der Ausgleichsabgabe. Bei uns hat die Landschaftsversammlung beschlossen, aus kommunalen Mitteln 350 zusätzliche Arbeitsplätze langfristig zu unterstützen. Das ist der entscheidende Punkt. Sie werden langfristig unterstützt. Und da sind bislang die Landschaftsverbände die einzigen, die das wirklich machen – Klammer auf „können“ Klammer zu –. Das kann nun mal nicht jede Behörde ohne Weiteres. Wir können das aufgrund unserer Rechtslage. Das Problem ist, dass wir eben dennoch am Ende sind mit der Finanzierungsmöglichkeit, selbst wenn wir diese 350 Plätze finanzieren.

Um es noch mal sehr deutlich zu sagen: Wir könnten deutlich mehr Menschen mit erheblichen Einschränkungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt bringen, wenn wir mehr Geld hätten. Die Inklusionsfirmen sind dazu bereit. Auch die Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes sind dazu bereit. Uns fehlt schlicht das Geld. Da muss man mal gucken, wie man an der Stelle weiterkommt.

Ich hatte schon gesagt, die Landschaftsversammlung hat 350 Arbeitsplätze bewilligt. Was hindert das Land Nordrhein-Westfalen eigentlich daran, auch 350 Arbeitsplätze dauerhaft zu fördern? Das Problem an der Stelle ist, dass Sie dauerhaft das Geld brauchen, das Sie eben nicht eine einmalige Investitionsleistung erbringen müssen – das kann man immer gut machen –. Das Problem ist eben das „dauerhaft“, und es dauert eben über fünf Jahre in unseren Förderbestimmungen. Und wenn anschließend der Mensch auf dem Arbeitsplatz weiter arbeitet und der eben auch noch seine Einschränkungen hat, was in der Regel der Fall ist, dann fördern wir auch über die fünf Jahr hinaus. Sie binden eben Geld. Da haben wir unser Problem.

Wir haben unser Problem vor allen Dingen auch mit der Ausgleichsabgabe auf Bundesebene. Die Bundesrepublik hat über den Ausgleichsfonds eine ganze Reihe von solchen Arbeitsplätzen gefördert. Das Problem bei uns ist, wir haben dieses Geld schon wieder verausgabt, wir haben es gebunden für die nächsten Jahre, und der Bund weigert sich, obwohl er Geld in seinem Topf hat, uns diese Mittel zur Verfügung zu stellen, mit der Begründung, es könnten ja auch andere noch kommen. Wir können das Geld morgen verausgaben, wäre überhaupt kein Problem. Deswegen kann ich an Sie nur appellieren: Gehen Sie auf den Bund zu und verlangen Sie von ihm, dass er diese völlig unsinnige Regionalklausel, dass das Geld sozusagen für die übrigbleibt, die vielleicht irgendwann mal was schaffen wollen, zurücklegt, sondern uns das Geld gibt, damit wir damit Arbeitsplätze schaffen können. Das ist für mich jedenfalls der Kernpunkt.

Ich will es der Vollständigkeit halber noch um zwei kleine Punkte ergänzen. Die Frage mit den 40 % halte ich für ein völlig überhöhtes Thema. Es gibt in Westfalen-Lippe keinen einzigen Arbeitsplatz, der für ein Budget für Arbeit in Betracht kommt, den wir nicht gefördert hätten. Auf die 40 % kommt es uns überhaupt an. Wir würden das fördern. Das Problem an der Stelle ist ein anderes. Die Menschen mit dem Qualifikationsniveau, über das wir hier reden, verdienen in der Regel nach Tarifverträgen nicht

so viel Geld, dass sie überhaupt über diese Grenze hinauskommen. Wenn es aber mal einen geben sollte, würden wir es machen. Ich sage es aber noch mal: Das hängt damit zusammen, dass es beim Budget für Arbeit im Wesentlichen um Personen geht, die ansonsten in der Werkstatt arbeiten. Das ist eben in der Regel natürlich kein Mensch, der unter Tarifvertragsbedingungen besonders hohe Gehälter bekommen würde. Aber wenn es einen solchen Menschen geben würde, sind wir dazu bereit. Das werden wir machen.

Der zweite Punkt, den ich noch kurz ergänzen würde, ist das Thema „Vergaberecht“, weil das auch so deutlich hier angesprochen worden ist. Es ist natürlich ein bisschen Heimatstolz, dass das Bundesinnenministerium den Landschaftsverband Westfalen-Lippe dafür ausgezeichnet hat, ein solches Vergabesystem zu haben. Und wer das abschreiben möchte und wer das kopieren möchte, der ist herzlich eingeladen, soll sich gleich bei mir melden. Wir sind also gerne bereit, jedem, der öffentliche Aufträge vergibt, dieses Vergabesystem vorzustellen, mit dem wir Inklusionsfirmen entsprechend unterstützen oder sie eben im Vergabeverfahren entsprechend privilegieren. Ich bin gerne dazu bereit, noch ein bisschen Reklame dafür zu machen. Das macht vielleicht nicht jeder. Deswegen ist das vielleicht auch ein Punkt, wo man noch besser werden kann.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Dann kommen wir abschließend zum Landkreistag, zu Herrn Schenkelberg.

Martin Schenkelberg (Landkreistag Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Als Schlusslicht dieser Debatte möchte ich nicht den Fehler machen, all das Richtige, was vor mir gesagt worden ist, mit anderen Worten zu wiederholen. Ich möchte mich stattdessen aus Sicht des Landkreistages, für den ich heute die Kreise insbesondere in ihrer Funktion als Sozialhilfeträger und als Träger von Jobcentern vertrete, auf die Zuständigkeiten fokussieren, die in diesen Bereich fallen.

Zunächst zum Thema „Vernetzung/Netzwerkarbeit“. Auch hier möchte ich – es wurde teilweise schon getan, unter anderem von Herrn Withake – auf die Rahmenvereinbarung zur Verbesserung der beruflichen Integration von Arbeitssuchenden mit Behinderung bzw. gesundheitlichen Einschränkungen – wir haben da also einen weiten Fokus gewählt – hinweisen, die wir gemeinsam mit dem MAGS, der Regionaldirektion, dem Städtetag unterzeichnet haben. Wir haben hier sechs Handlungsfelder identifiziert. Ein Handlungsfeld, das sechste, ist die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit, sicherlich ein komplexes Thema, wenn man auf örtlicher Ebene sieht, welche Akteure wir dort haben, Rehabilitationsträger, Agenturen für Arbeit, Krankenkassen, Integrationsfachdienste, örtliche Selbsthilfeorganisationen, Wohnungsämter, Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, Integrationsunternehmen und viele, viele Maßnahmenträger. Auf der überörtlichen Ebene sehen wir da insbesondere das MAGS in Verantwortung, die Regionaldirektionen, die Landschaftsverbände, die Rehabilitationsträger, die Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben, die Selbsthilfeorganisationen, die Integrationsämter und natürlich auch die Freie Wohlfahrt. Wir möchten gerne diese örtliche

und die überörtliche Ebene in den Blick nehmen und glauben, dass es hier durchaus noch Verbesserungsbedarf gibt, auch wenn ich dem Kollegen Münning vollkommen zustimmen muss, dass es in erster Linie auf die Arbeit vor Ort ankommt.

Dennoch sehen wir Verbesserungspotenzial in der Netzwerkarbeit, was insbesondere eine Form der institutionellen Zusammenarbeit betrifft, ohne dass die einzelnen Partner ihre Zuständigkeiten verlassen und ohne dass die Zusammenarbeit nicht mehr vom Prinzip der Freiwilligkeit geprägt wäre. Wir glauben, dass die Vereinbarung, die wir hier getroffen haben, insofern auf überörtlicher und auf örtlicher Ebene mit mehr Leben gefüllt werden muss.

Zu den Jobcentern möchte ich nur so viel sagen – auch hier kann ich mich Herrn Withake anschließen –, dass wir glauben, dass die Jobcenter im Bereich der Inklusion, sei es in kommunaler Trägerschaft, sei es in gemeinsamer Trägerschaft mit der Bundesagentur, bereits gut aufgestellt sind, gute Arbeit vor Ort machen.

Als letzten Punkt möchte ich mich der Kollegin Frau Professor Faber anschließen. Sie hat den Bereich – ich möchte es mal mit meinen Worten sagen – des datenbasierten Bildungsmanagements angesprochen. Hier haben die Kommunen bereits viele Schritte unternommen, um dieses auszubauen. Ich plädiere dafür, dass Sie uns die Möglichkeiten eröffnen, gegebenenfalls im Zusammenwirken mit dem Bund, dass wir als kommunale Träger von Jobcentern, aber auch von regionalen Bildungsnetzwerken Schülerindividualdaten erhalten, um Schülerbildungsverläufe nachzeichnen zu können. Das ist ein besonders wichtiges Thema an der Schnittstelle vom Übergang von der Schule in Ausbildung oder Beruf.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann haben wir die erste Runde geschafft. Ich gucke in die Runde, ob die Abgeordneten weitere Fragen haben. Da haben sich Herr Dr. Vincentz, Herr Hagemeyer, Herr Mostofizadeh und Kollegin Butschkau gemeldet. – Herr Dr. Vincentz, bitte fangen Sie an.

Dr. Martin Vincentz (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Erst einmal ein großes Dankeschön für die ausführlichen Ausführungen. Ich glaube, man konnte ganz schön beobachten, an welchen Stellen es zwischen den einzelnen Zahnrädern, die hier zusammenarbeiten, ein bisschen knirscht. Von daher, glaube ich, war es gut, dass wir anhand dieser Grundlage des Antrags der Grünen das Thema hier noch mal gemeinsam besprechen.

Auf der anderen Seite, glaube ich, hat sich relativ deutlich gezeigt, dass bei 5,2 % aller im Arbeitsmarkt befindlichen Personen und der Anteil dann 5,2 % an Schwerbehinderten daran schon gute Arbeit geleistet wird, wenn wir uns vorstellen, dass – ich habe die aktuellen Zahlen hier nicht ganz genau im Kopf – es etwa 9 % der Gesamtbevölkerung waren, die an einer Schwerbehinderung leiden, und wenn wir uns jetzt noch vorstellen, dass sich gut 50 % aller Schwerbehinderten bereits im Rentenalter befinden und ein noch ein anderer großer Teil sicherlich eine solche Behinderung aufweist, dass die eigene Lebensführung derart eingeschränkt ist, dass eine Integration in den Ar-

beitsmarkt nicht unbedingt denkbar ist, sodass sich für mich nur noch die Frage anschließt, denn wir müssen ja im Nachgang dieser Anhörung darüber befinden, ob es diesen Antrag der Grünen braucht.

Daher meine Frage, ob sich das Land Nordrhein-Westfalen eben – so wird in dem Antrag suggeriert – nicht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention der Weiterentwicklung der Inklusion in den Arbeitsmarkt von Behinderten annimmt. Das würde ich gerne den Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, die Landschaftsverbände und die IHK fragen.

Vorsitzende Heike Gebhard: Dann folgt Herr Hagemeier.

Daniel Hagemeier (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Auch vonseiten der CDU-Fraktion herzlichen Dank für Ihre Ausführungen in der ersten Antwortrunde. Wir haben noch zwei Fragen zum Abschluss.

Die erste Frage richtet sich an den Landesbehindertenrat NRW. Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme speziell die berufliche Situation von Mädchen und Frauen an. Wo sehen Sie hier die größten Defizite?

Die zweite Frage richtet sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, an die IHK NRW, an den Landesbehindertenrat NRW und an die Freie Wohlfahrtspflege. Welche Auswirkungen hat das Urteil des Bundesfinanzhofs vom letzten Jahr auf die Existenz von Inklusionsbetrieben? Da ging es um die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes in Inklusionsbetrieben. Das Urteil ist aus Juli 2019. Ich weiß nicht, inwiefern Sie dazu etwas sagen können, aber ich sehe schon ein Kopfnicken von Frau Rustige. Das ist ja schon mal gut.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann folgt der Kollege Mostofizadeh.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Frau Vorsitzende, vielen Dank. Ich habe auch nur noch kurze Nachfragen.

Frau Professorin Faber, Sie hatten noch mal sehr auf die Datenlage abgestellt. Was genau wünschen Sie sich, und von wem wünschen Sie sich das, weil es ja auch in verschiedenen Stellungnahmen vorkam, dass es aus Datenschutzgründen oder aus unterschiedlichen Gründen vielleicht schwierig sein könnte? Aber vielleicht ganz konkret, was Sie sich da vorstellen können. Und wenn jemand anderes noch Stellung nehmen möchte, dann gerne, aber zunächst mal die Frage an Frau Professor Faber.

Es gibt einen zweiten Punkt, der mich noch interessieren würde. Die Frage würde ich gerne stellen an die IHK, an Herrn Withake, an den Landesbehindertenrat und an die Freie Wohlfahrtspflege. Wir haben, zumindest wird uns das immer wieder gesagt, einen erheblichen Mangel an Fachkräften. Erhoffen Sie sich durch die Integration von Menschen mit Behinderung da möglicherweise Abhilfe, und müssen wir investieren, um diese Menschen auch in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, oder stellen wir

tatsächlich nur Funktionen ein, die erfüllt werden müssen, wie es in einer Stellungnahme jetzt angeklungen ist? Also, was müssen wir tun, um das Fachkräftepotenzial da möglicherweise intensiver abschöpfen zu können?

Und letzte Frage, vielleicht mit einer kleinen Vorbemerkung an die Landschaftsverbände: Unsere erste Feststellung in dem Antrag ist, dass wir sehr stolz – zumindest würde ich das so ausdrücken – darauf sind, dass wir die Strukturen haben, wie sie sind. Aber die zweite Feststellung ist auch – die steht auch in dem Antrag –, die Schere geht einfach erkennbar und für jeden statistisch erfassbar auseinander für diejenigen, die mit Behinderung und ohne Behinderung auf dem Arbeitsmarkt tätig sind. Obwohl die Qualifikation von Menschen mit Behinderung zum Teil deutlich höher ist, ist der Anteil höher als bei denjenigen, die keine Behinderung haben. Das muss ja Gründe haben. Deswegen würden wir die gerne erforschen, deswegen auch der Antrag, und deswegen auch schlicht die Frage: Kann zum Beispiel die öffentliche Hand da eine besondere Vorbildfunktion sein, indem sie zum Beispiel im Bereich sozialer Arbeitsmarkt in besonderer Weise tätig wird? Vielleicht könnten die Agentur für Arbeit, die Freie Wohlfahrtspflege und die Landschaftsverbände dazu kurz Stellung nehmen, und auch der Landkreistag, wenn er möchte.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke. – Dann kommen wir zur Kollegin Butschkau.

Anja Butschkau (SPD): Vonseiten der SPD-Fraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Ausführungen. Für uns ist noch mal ganz deutlich geworden, wie gut die Arbeit bereits funktioniert und dass sie aber an einer Stelle Grenzen hat, nämlich immer dann, wenn es um Finanzierungsmöglichkeiten geht. Deshalb habe ich noch zwei Fragen, und die würde ich gerne richten zum einen an den Landesbehindertenrat, Herrn Herkelmann, Herrn Spöke, an die Bundesagentur für Arbeit, Herrn Withake, und an die LAG der Wohlfahrtsverbände, Herrn Tenambergen.

Frage 1: Ausgleichsabgabe war hier heute an mehreren Stellen schon Thema. Die Frage, die sich für uns da ergibt, ist: Muss die Ausgleichsabgabe nicht erhöht werden, damit wir mehr Geld haben für die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung?

Frage 2: Muss man nicht eigentlich die Betriebe steuerlich bevorzugen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen?

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke. – Und dann folgt abschließend Herr Kollege Lenzen.

Stefan Lenzen (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Ich habe noch Fragen an Herrn Bölke von der G.I.B. und Herrn Withake von der BA.

Wir hatten das eben auch von Herrn Münning gehört, Stichwort: mehr Mittel. Jetzt wäre meine Frage, rein vom Potenzial her, hinsichtlich der Zielgruppe mit dem neuen § 16e reformiert, 16i neu im SGB-II-Bereich, Stichwort: Arbeitsplatz/Inklusionsbetriebe. Wie

schätzen Sie da eigentlich die Möglichkeiten ein zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in Inklusionsbetrieben? Und gleichzeitig auch die Frage: Wie schätzen Sie es ein bei dem Umfang? Reichen Förderkriterien, die dieses Teilhabechancengesetz seit dem 01.01.2019 bietet, ob es da vielleicht noch eine Gefahr gibt für einen Verdrängungswettbewerb zuungunsten der Menschen mit Behinderung?

Dann noch die zweite Frage an Herrn Bölke. Sie haben in Ihrer Stellungnahme das Projekt „Router g GmbH“ als ein sehr erfolgreiches Beispiel genannt. Vielleicht könnten Sie da noch einmal kurz den Ablauf der integrativen Arbeitnehmerüberlassung skizzieren hinsichtlich auch dieser gefundenen Nichtarbeitsplätze. Können Sie das konkret darstellen?

Und die dritte und letzte Frage geht an Frau Rustige und an Herrn Schweizog von der IHK. Sie haben in Ihren Stellungnahmen die betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze bei den Werkstätten für behinderte Menschen kritisch angesprochen. Sie befürchten da Fehlanreize. Vielleicht da noch einmal die Frage beim Thema „Budget für Arbeit“: Wie kann da der Anreiz sein zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung? Wie kann das gesteigert werden im Besonderen? Vielleicht haben Sie da ein paar praktische Erfahrungen. Das wäre ganz interessant.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Wenn ich das jetzt richtig verfolgt habe, können sich drei der Sachverständigen entspannt zurücklehnen. Nicht zurücklehnen kann sich Frau Rustige, die sowohl von CDU als auch FDP eine entsprechende Frage bekommen hat.

Claudia Rustige (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V.): Vielen Dank für die Frage nach den Auswirkungen des BFH-Urteils zum ermäßigten Umsatzsteuersatz. Dieses Urteil ist im November letzten Jahres veröffentlicht worden und spricht den Inklusionsunternehmen die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes vor dem Hintergrund der EU-Mehrwertsteuersystemrichtlinie ab. Dieses Urteil ist bei uns natürlich eingeschlagen wie eine Bombe, weil die Inklusionsunternehmen hochsensible Systeme sind, die zum einen auf die Unterstützung durch die Förderung der Inklusionsämter, aber auch auf die anderen Rahmenbedingungen angewiesen sind, um sozusagen ihre Wettbewerbsnachteile auszugleichen. Dazu gehört natürlich auch die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes in den Inklusionsunternehmen. Die existenziellen Auswirkungen sind, glaube ich, sehr erheblich. Wir haben im Jahr 2015 schon einmal erhoben, was das ausmachen würde für die Inklusionsunternehmen bundesweit, und wir sind da auf Ertragseinbußen von 30 Millionen Euro gekommen. Das war 2015. Seitdem haben wir aber enorme Wachstumsraten an Arbeitsplätzen und Inklusionsbetrieben gehabt. Also, die Auswirkungen wären wirklich fatal. Insofern appellieren wir natürlich an die Politik, uns da zu unterstützen, dass die Finanzministerien der Länder, also auch NRW, dafür Sorge tragen, dass dieses Urteil eben nicht allgemeinverbindlich für die Inklusionsunternehmen gilt, sondern dass da auf jeden Fall eine Lösung her muss, und wenn sie denn auf der europäischen Ebene gefunden werden muss.

Die andere Frage war die Frage zu den betriebsintegrierten Plätzen. Ich sehe die betriebsintegrierten Plätze überhaupt nicht kritisch, sondern ich halte sie für eine große Chance für Menschen mit Behinderungen, auch in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes Fuß zu fassen und möglicherweise auch dauerhaft dort arbeiten zu können. Immer dann, wenn dieser Mensch dort richtig ist, aber niemals sozusagen den Anforderungen eines sozialversicherten Arbeitsplatzes gewachsen ist, halte ich diese betriebsintegrierten Plätze für durchaus sinnvoll. Als wir es damals entfristet möglich gemacht haben, hatten wir eine andere Situation. Mittlerweile haben wir aber das Budget. Ich glaube, dass wir sicherstellen müssen, dass die Menschen dann durchaus auch eine Chance haben, in das Budget überzugehen. Und ich glaube, dass man dadurch, dass die Budgetplätze auch begleitet werden, durchaus da auch Überprüfungsmechanismen und Beratungsleistungen implementieren kann, damit die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die Beschäftigten im Budget sozusagen, diesen Weg dann auch gehen und sich nicht sozusagen an den Anreizen erfreuen, die der betriebsintegrierte Platz mit sich bringt.

Ich möchte noch etwas zu der Frage „Beschäftigung in Inklusionsbetrieben für die Zielgruppe SGB II 16i“ sagen. Auch dazu war ja eine Frage von dem Kollegen. Ich glaube, dass wir über dieses Instrument durchaus auch noch mal in Inklusionsbetrieben den Zugang für andere Personengruppen erleichtern. Wir wünschen uns da wirklich eine gezielte Überprüfung bei den Jobcentern, wer sozusagen anerkannt schwerbehindert ist und dann in den Inklusionsunternehmen tätig werden kann, der vielleicht in anderen Bereichen keine Chance hat. Für Inklusionsbetriebe ist es die große Chance, auch nicht so starke Leistungen zu fordern und Zeit zu haben, den Menschen auch in den Betrieb zu integrieren.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt wieder zur G.I.B., zu Herrn Bölke.

Gustav Bölke (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH): Danke schön. – Eine Frage in meine Richtung aus der ersten Runde ist noch offengeblieben. Da ging es darum, wie wir die Rolle der IHKs sehen. Ich möchte noch mal betonen, dass ich es begrüße, wie die IHK die Unternehmersicht noch mal hier eingebracht hat und dass sie noch mal darauf hingewiesen hat, dass unser Ziel ist, Menschen mit Behinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu bringen. Die finden natürlich in erster Linie in Unternehmen ihren Niederschlag, bei den Kommunen und bei den Anstalten des öffentlichen Rechts.

Ich sehe auch, dass die Rolle der Inklusionsberater nicht zu unterschätzen ist, um ein Bindeglied darzustellen. Allerdings habe ich mir mal die Mühe gegeben – ich habe es auch Herrn Schweizog schon gesagt –, auf die Internetseite zu gucken, was unter dem Stichwort „Inklusion“ oder unter dem Stichwort „Menschen mit Behinderung“ zu finden ist. Da finde ich doch einige IHKs, wo überhaupt kein Treffer erscheint. Es scheint mir doch wichtig, dass die Organisation der IHKs sich vielleicht doch mal mehr dieses Themas öffnen muss, um vielleicht auch darüber den Zugang zu Unternehmen zu finden. Herr Schweizog hat es auch damit erklärt, dass vielleicht die Aktualisierung der

Internetseite hinterherhinkt, um das auch noch mal kurz zu sagen. Also, da würde ich doch noch mal mehr Offenheit seitens der Kammern einfordern. Es gibt aber auch positive Beispiele. Die Kölner Kammer zum Beispiel arbeitet in einem Netzwerk „Inklusion“ mit. Darauf ist sicherlich auch zurückzuführen, was Frau Faber vorhin sagte, dass dort ein Inklusionsberater für Ausbildung, glaube ich, initiiert wurde. Das, denke ich, ist ein Ergebnis auch dieses Netzwerkes.

Zu 16i und 16e: Ich denke, dass es eine Möglichkeit für Inklusionsunternehmen ist, auf diese Zielgruppe zurückzugreifen. Wir haben zu dem Landesprogramm „Inklusionsunternehmen“ auf Landesebene eine gemeinsame Arbeitsgruppe Landesprogramm Integration/Unternehmen. Da sind nicht die Landschaftsverbände vertreten mit der Arbeitsebene, da sind die Berater der Landschaftsverbände für Inklusionsunternehmen vertreten. Das wird von Inklusionsunternehmen wahrscheinlich nur zurückhaltend in Anspruch genommen. Die Förderung ist sicherlich reizend. Ich höre gerade von Frau Rustige, dass sie dieser Meinung nicht ist. Ich kann nur das wiedergeben, was wir von den Beratern gehört haben. Ich glaube auch, dass die Berater in dieser Richtung auch derart argumentieren, dass natürlich die Belastbarkeit von Inklusionsunternehmen auch ihre Grenzen hat, was die Zielgruppe angeht. Das ist allen Beteiligten eigentlich immer wichtig gewesen, darauf zu achten, dass wir Inklusionsbetriebe haben, die marktorientiert sind, und diese Marktorientierung hat, denke ich, ihre Grenzen bei der Anzahl der Zielgruppenmitarbeiterinnen.

Einen Verdrängungswettbewerb sehe ich nicht. Wir haben es bei Langzeitarbeitslosen mit ganz anderen Voraussetzungen zu tun. Wir wissen, dass sechs Jahre Arbeitslosigkeit – ich habe es nicht genau parat – gegeben sein müssen, und wir haben auch oft damit zu tun, dass sozusagen erst mal Voraussetzungen geschaffen werden müssen bei dieser Zielgruppe, um überhaupt regelmäßig zum Arbeitsplatz zu kommen. Die Motivation ist also eingeschränkt oder im Vergleich zu Menschen mit Behinderung sicherlich geringer, während die Motivationsfrage bei Menschen mit Behinderung immer wieder positiv beurteilt wird. Insofern glaube ich nicht, dass es einen Verdrängungswettbewerb gibt.

Das Projekt „Router“ wird Herr Becker – der hat damit etwas zu tun gehabt – gleich vorstellen.

Ich möchte noch etwas zum Vergaberecht sagen. Wir sind mit dem Land dabei, in diese Richtung eine Broschüre für die Kommunen zu erstellen. Möglicherweise werden wir auch eine entsprechende Beratungsinfrastruktur zur Vergabe in Zusammenarbeit mit den Landschaftsverbänden herstellen können.

An die Kammern wollte ich noch einen Hinweis geben. Wir sind sehr gerne behilflich bei Beispielen von Inklusionsbetrieben, also da Beispiele zu nennen, die dann auch in entsprechenden Zeitungen oder Zeitschriften, Broschüren veröffentlicht werden können.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke. – Bitte, Herr Becker.

Manfred Becker (Fachmann und Autor für berufliche Teilhabe): Ich verstehe das so, dass ich die Struktur kurz skizzieren soll, wie das Projekt „Router“ arbeitet, wie das sozusagen umgesetzt wird.

Das Projekt „Router“ ist einer der Pioniere bundesweit, die sich im Bereich Werkstatt und anderer Beschäftigungsformen bewegen und versuchen, da betriebsnähere Lösungen zu finden. Die generelle Idee ist, dass man für Menschen mit Behinderung und für Unternehmen ein Angebot bereithält, möglichst zu dem Arbeitsplatz und zu der Behinderung passende Beschäftigungen miteinander zu formen und nicht so sehr auf die Förderung, also bin ich jetzt Werkstattbeschäftigter, bin ich Maßnahmenbeschäftigter, bin ich im Verleihunternehmen tätig. All das bietet das Projekt „Router“. Es ist eine Inklusionsfirma, es ist ein Werkstattdienstleister, und es ist ein Maßnahmenträger. Das wurde in der örtlichen Zusammenarbeit mit der Agentur und mit dem Landschaftsverband seit 2007 entwickelt. Sie haben jetzt eine Struktur, in der sehr viele – um die 250 – Menschen beschäftigt sind, ganz wesentlich Menschen im sogenannten Außenarbeitsplatzstatus von Werkstätten. Sie haben aber die Möglichkeit, die es woanders eben nicht gibt, quasi auf demselben Arbeitsplatz zum Beispiel ins Budget für Arbeit überzuwechseln, weiter betreut zu werden von denselben Personen.

Die Idee ist halt, den Platz zu haben, das Unternehmen zu haben. Ganz wichtig ist, dass die Menschen sehr intensiv gecoacht werden am Arbeitsplatz und dass die Unternehmen genauso gecoacht werden, dass also für die Unternehmen ein ständig verfügbarer Ansprechpartner existiert, der bei allen Dingen, die gebraucht werden, hilfreich sein kann. Das ist eine relativ intensive Arbeit. Also, Schlüssel von 1:4 oder 1:6 sind da die Größenordnung. Da genügt auch nicht der Kammerberater, weil sie müssen sehr viel zusammenbinden. Es gibt sehr viele verschiedene Förderformen, die sie überblicken müssen, und nicht eine Zuständigkeit, sondern viele Zuständigkeiten.

Für mich – so bin ich an die geraten, und ich bin jetzt als Honorarkraft dort tätig – ist das ein wegweisendes Modell. Es gibt drei, vier Pioniere bundesweit. Das ist den Behörden auch bekannt. Und es gibt auch die Bereitschaft, für weitere Ableger oder Kopien dafür gerade auch in NRW zu sorgen. Das stockt aber, weil das passt eben nicht so sehr in das übliche Raster. Da kann man jetzt nur die BA und LWL, LVR fragen, wieso sie nicht gerade da Gas geben, wo jetzt zum Beispiel andere Leistungsanbieter als Möglichkeit existieren. Ich finde, das ist ein großer Schatz, dass wir sowas hier in NRW haben. Davon kann man sich Vieles abgucken. Und es funktioniert. Ich arbeite – ich habe eine Gruppe – alle zwei Wochen gerade mit psychisch kranken Menschen. Das funktioniert ganz gut. Die Menschen haben ein ganz anderes Gefühl der Teilhabe, obwohl sie eigentlich nicht mehr verdienen als Grundsicherung, vielleicht ein paar Euro Hinzuverdienst oder so. Aber die Teilhabe, das Gefühl, ich bin hier ganz anders gebraucht, ich arbeite im Altenheim, in der Jugendherberge, in der Produktion, in der Wäscherei oder so, das ist ganz wichtig.

Langt das?

Vorsitzende Heike Gebhard: Es wird genickt. Herzlichen Dank. – Dann kommen wir jetzt zum Landesbehindertenrat, der allein drei Anfragen bekommen hat.

Friedrich-Wilhelm Herkelmann (Landesbehindertenrat NRW): Ich wollte etwas zur Ausgleichsabgabe bzw. Bevorzugung der Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sagen.

Zur Ausgleichsabgabe kann ich auf den Bereich hinweisen, den wir hier in unserer Stellungnahme sehr umfangreich dargestellt haben. Das heißt also, man sollte ruhig darüber noch mal nachdenken, sie von 5 oder 6 % zu erhöhen. Das gibt immer einen großen Aufschrei der Arbeitgeber. Auf der anderen Seite scheint es mir aber noch mal wichtig zu sein, besonders die Arbeitgeber anzusprechen und wirklich auch zu sagen: Du hast seit fünf Jahren, seit zehn Jahren oder seit Jahrzehnten keine Pflichtplätze besetzt. Wie ist es jetzt mit dir? Bist du bereit, oder sollen wir die Ausgleichsabgabe einfach mal verdoppeln? – Da müsste man eigentlich irgendwo mal so eine Verbindung herstellen zwischen der Zeit, wo der Betrieb keine beschäftigt hat, oder auf der anderen Seite, wie viele Jahre das im Prinzip ist. Ich meine, ganz gleich, um welche Art von Unternehmen es sich handelt, es gibt die Möglichkeit, dass man hier der Beschäftigungspflicht behinderter Menschen nachkommt.

Die Bevorzugung derjenigen Betriebe, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, ist eine ganz andere Ebene. Auf der einen Seite erhalten sie möglicherweise ja schon für Bezuschussung Minderleistungsausgleiche oder etwas anderes, sodass man in der Weise da möglicherweise nur die Betriebe im Auge haben muss, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen und keinerlei Unterstützung im Prinzip erhalten. Da fände ich es dann gerechtfertigt, zu sagen, darüber müssen wir nachdenken, ob und in welcher Art und Weise wir da Bevorzugung oder Sonstiges einräumen. Das ist sicherlich da nicht ganz so einfach.

Es wurde hier auch noch mal gefragt von dem Vertreter der CDU nach Defiziten der Frauen, die Arbeit suchen. Auch da haben wir meiner Ansicht nach sehr umfangreich dargestellt, wo es im Prinzip hapert, teilweise dass Frauen, weil eben die behinderten Frauen ihre Chance als sehr schlecht ansehen, erst gar nicht zum Arbeitsamt gehen oder erst gar nicht Arbeit nachfragen. Insofern ist das meiner Ansicht nach auch noch mal ein Thema der Beratungskompetenz. Möglicherweise ist die EUTB da gefragt, dass sie wirklich den Frauen mit Behinderung Mut machen, dass sie sie an die Hand nehmen und bei den Beratungsgesprächen im Arbeitsamt dabei sind. Damit will ich nicht sagen, dass Frauen nicht ihr Wort machen können – das käme dann in den verkehrten Hals –, nein, es ist ganz einfach die Einschätzung ihrer eigenen Situation, die es da eben gilt, wettzumachen.

Dr. Michael Spörke (Landesbehindertenrat NRW): Ich würde noch gerne ergänzen, wenn ich darf.

Zur Frage von Frau Butschkau zur Ausgleichsabgabe: Die Frage war dahin gerichtet, ob man deswegen die Ausgleichsabgabe erhöhen müsste, um nachher mehr Gelder zur Verfügung zu haben, um andere Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Wir sind als Landesbehindertenrat ganz klar der Meinung – das haben wir auch geschrieben –, dass die Ausgleichsabgabe erhöht werden sollte, aber aus einem anderen Grund. Die Mittel, die man für den inklusiven Arbeitsmarkt braucht – das haben

wir dargestellt –, müssten viel mehr aus Haushaltsmitteln getragen werden. Die Ausgleichsabgabe sollte deswegen erhöht werden, um eben die Bereitschaft der Arbeitgeber zu erhöhen, ihrer Pflicht nachzukommen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Wir haben es hier nicht mit einer Sache zu tun, die sich Arbeitgeber quasi aussuchen können, ob sie das nun machen oder nicht. Wir haben die Vorgabe, dass sie es ab einer bestimmten Betriebsgröße zu erfüllen haben. Und wenn sie es nicht tun, dann gibt es schon heute im SGB IX die Möglichkeit, Bußgelder zu vergeben. Nur wird diese Möglichkeit kaum bis gar nicht genutzt. Und wir halten es schon für sehr wichtig und richtig, hier deutlicher zu machen als in der Vergangenheit, dass diese Pflicht der Arbeitgeber zu erfüllen ist. Und deswegen auch Erhöhung der Ausgleichsabgabe, um da mehr Druck und mehr Klarheit auszuüben.

Zu dem Thema „Frauen und Mädchen“ – das war eine Frage von Herrn Hagemeier –: Ja, das ist wichtig. Frauen und Mädchen mit Behinderung bewegen sich im normalen klassischen Umfeld. Wir wissen, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowieso schon benachteiligt sind. Bei Frauen und Mädchen mit Behinderung spricht man deswegen von der doppelten Benachteiligung als Frau. Dazu gibt es mannigfaltige Untersuchungen, die das klar darlegen, weil natürlich Frauen mit Behinderung sehen, wie generell die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind für Frauen, in welchen Bereichen Frauen eher arbeiten. Wir wissen, dass es leider zu einem hohen Teil Jobs sind, die weniger gut bezahlt sind. Die Probleme kennen wir alle. Und dann ist es leider so, dass sich Frauen mit Behinderung oftmals selber zurückziehen und die Chancen dann als schlecht einschätzen, einen guten Job kriegen zu können, wenn dann noch die Beratung fehlt, wenn man dann vielleicht eben auch nicht einen guten Reha/SB-Berater hat, der da entsprechend hilft. Das sind Ansätze, wo man eben nachbessern muss, weil es gerade eben Frauen noch mal schwerer haben aufgrund der eh schon vorhandenen Schwierigkeiten.

Zum Thema „Inklusionsbetriebe/Umsatzsteuer“: Wir haben dazu als Landesbehinderterrat jetzt keine konkreten Zahlen. Aber natürlich ist es so – das können wir uns alle denken –, dass jeder Punkt, der es Inklusionsfirmen schwerer macht, auf dem Markt bestehen zu können, natürlich nachteilig ist. Die Umsatzsteuerregelung, die wir eben früher hatten und die rechtens war, war ein Vorteil für Inklusionsfirmen – keine Frage –, den sie auch, glaube ich, brauchen. Insofern kann man im Rückschluss schon darauf schließen, dass dieses Gerichtsurteil sicherlich von Nachteil ist.

Dann sind wir noch gefragt worden nach dem Fachkräftepotenzial. Das war die Frage von Herrn Mostofizadeh. Es ist so – auch das ist mehrfach nachgewiesen worden –, dass Menschen mit Behinderung, die arbeitslos sind, im Vergleich eher einen höheren Bildungsabschluss haben als Menschen ohne Behinderung, die arbeitslos sind. Das zeigt, dass hier Potenzial da ist, auch beim Thema „Fachkräftemangel“, hier Lücken zu schließen. Man muss es halt wirklich versuchen. Da haben wir ausreichend dargelegt, dass das aus unserer Sicht so nicht der Fall ist, sodass man hier nachsteuern muss.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Dann kommen wir jetzt zur IHK, zu Herrn Schweizog und Herrn Münch.

Robert Schweizog (IHK NRW e. V.): Ich würde einsteigen mit der Frage von Herrn Dr. Vincentz konkret bezogen auf den Antrag, der zu behandeln ist, welche dieser Initiativen es denn wirklich braucht, um uns weiter nach vorne zu bringen. Der Antrag behandelt viele Initiativen, die, wie angesprochen, Arbeitsrecht, Sozialpolitik sind, das wir nicht behandeln sollen. Deswegen dazu kein Kommentar.

Wo wir betroffen sind, bei den Beratungsangeboten, würde ich sagen, dass wir eigentlich sehr gut aufgestellt sind und dass der Ball gerade eher bei uns, sprich bei den Kammern und bei den Landschaftsverbänden liegt, um das Ganze noch weiter in die Fläche zu bringen und auch wirklich überall Inklusionsberater anbieten zu können.

Aus der CDU kam die Frage zum ermäßigten Umsatzsteuersatz. Da bin ich froh, dass Frau Rustige gerade schon darauf geantwortet hat, weil Sinnstiftendes habe ich hier nicht mehr zu ergänzen.

Herr Mostofizadeh, Sie haben den Aspekt des Fachkräftemangels angesprochen, wie Inklusion hier Abhilfe schaffen kann. Ich glaube, dass das ein sehr großer Aspekt ist, eine sehr große Rolle spielt. Wir haben so ein bisschen eine Bewegung des Themas, nämlich weg vom reinen Corporate-Social-Responsibility-Gedanken, wo das früher zu Unrecht ausschließlich drunter stand, hin zu wirtschaftspolitischen Gedanken, die dazu führen, dass man sich mehr für die Gruppe der Menschen mit Behinderung öffnet. Wir haben das schon bei uns im Fachkräftereport 2018 angedeutet. Da haben wir einen Sieben-Punkte-Plan für die Fachkräftesicherung für die Betriebe aufgestellt, und einer dieser sieben Punkte ist explizit eine größere Öffnung für Menschen mit Behinderung und mehr Inklusion. Da ist mit Sicherheit ein großer Ansatz, den wir auch weiter ausschöpfen möchten auch im Sinne der Betriebe.

Dann würde ich ganz kurz noch etwas sagen zu Herrn Bölke und seiner Anregung zur Homepage und zu den Beispielen der Inklusionsbetriebe. Herr Bölke, ich glaube, Sie haben zu Recht auf eine Baustelle bei uns hingewiesen. Wir sind nicht gut darin, zu zeigen, was wir alles tun. Ich habe aber gerade „Kammer“ „Inklusion“, „IHK“ gegoogelt. Ganz schnell findet man unsere Homepage, wo auch alle Ansprechpartner in allen IHKs zum Thema „Inklusion“ genannt sind und jährlich aktualisiert werden. Gerne komme ich aber zurück auf Ihr Angebot, Beispiele für Inklusionsbetriebe vielleicht zur Veröffentlichung in Kammerzeitschriften zu sammeln. Ich halte das für eine gute Möglichkeit, um noch ein bisschen mehr Bewusstsein und mehr Sensibilisierung zu schaffen.

Und dann ist noch die Frage von Herrn Lenzen offen, die Außenarbeitsplätze, Fehlansätze, die dadurch entstehen könnten und der Zusammenhang zum Budget für Arbeit. Das ist auch wieder eine Frage für den Fachmann, den ich an meiner Seite habe, Herrn Münch, der auch vielleicht gerne noch ergänzen mag, wo ich zu wenig erzählt habe.

Christian Münch (IHK NRW e. V.): Vielen Dank. Also erst mal zum Thema „Fachkräftesicherung und Fachkräftemangel“. Es ärgert mich kolossal, dass wir, wenn wir in öffentlichen Medien über das Thema „Fachkräftemangel/Fachkräftesicherung“ reden,

ganz viele Personengruppen dort aufgelistet sehen, die man doch jetzt wieder reaktivieren soll, aber der Mensch mit Behinderung dort gar nicht auftaucht. Die werden immer noch in allen Variationen eher als eine Problemgruppe dargestellt, um die sich andere kümmern müssen.

Das versuchen wir tatsächlich in unserer Kammer anders zu sehen. Natürlich findet man auf der Homepage der IHK, wenn man dort das Stichwort „Inklusion“ eingibt, etwas. Aber dann finden Sie das nicht mehr. Ich biete Ihnen gerne an, schauen Sie sich die Kammerzeitschrift, die „Südwestfälische Wirtschaft“, die monatlich herauskommt, an. Dort ist im Grunde in jedem Monat ein Artikel von mir drin. Da steht aber nie „Inklusion“ drüber. Aber da steht etwas zum Thema „Fachkräftesicherung“. Und wenn in der nächsten Ausgabe etwas ist zum Thema „Ausbildung“, dann ist da natürlich ein Artikel zum Thema „Ausbildung von Menschen mit Behinderung“ drin. Da steht aber nicht „Inklusion“ drüber. Also, natürlich taucht es auf.

Wir haben aber Stellen, wo wir diese Personengruppe immer noch unter einem anderen Fokus sehen. Wir als Kammer versuchen, das zu ändern und da einfach den Fokus auch für unsere Unternehmen anders zu legen, weil wir natürlich eine große Chance darin sehen, wie wir auch sehen, dass, wenn der Arbeitgeber seinen Wunschkandidaten so, wie er ihn sich vorstellt, nicht bekommt, natürlich mehr Interesse daran hat, dann eben auch mal links und rechts zu gucken. Ich finde, unsere Menschen mit Behinderung haben ein ziemlich gutes Hilfesystem, wo wir viel Hilfe auch dem Unternehmer geben können, was wir nicht erst noch aufbauen müssen, sondern einfach weiter ergänzen und verbessern müssen.

Das Thema „Außenarbeitsplätze“ möchte ich gerne zweiteilen. Natürlich sehen wir Außenarbeitsplätze in Unternehmen grundsätzlich erst einmal gar nicht kritisch. Sie sind ja auch darüber entstanden, dass wir dadurch zum ersten Mal die Möglichkeit hatten, das Sondersystem Werkstatt zu lösen und in die Unternehmen zu bringen. Anstatt Material aus den Unternehmen in die Werkstätten zu bringen und dort bearbeiten zu lassen, haben wir Menschen in Unternehmen gebracht, das dort zu tun. Da war auch immer das Ziel dabei, Menschen in die Firmen zu übernehmen. Aber zu der Zeit, als Außenarbeitsplätze entstanden sind, war tatsächlich mal für beide Seiten, für den Menschen mit Behinderung, aber auch für den Unternehmer, das Ziel, sich gegenseitig wieder kennenzulernen. Das ist natürlich immer noch ein extrem sinnvolles System, das wir auf jeden Fall erhalten sollen. Wenn wir das aber jetzt zu stark mit dem verknüpfen, wie schaffen wir dann den Übergang aus dieser ausgelagerten Arbeitsgruppe, aus dem ausgelagerten Arbeitsplatz in das Unternehmen, dass wir da genau gucken. Das ist bei Einzelarbeitsplätzen, glaube ich, viel einfacher, als wenn ganze Produktionsgruppen auch in Unternehmen sind, wo es für alle Beteiligten durchaus auch bequem und gut ist, das so zu tun.

Und da sagen wir halt, wenn man sozusagen den Fokus von ausgelagerten Arbeitsplätzen mehr dazu hinhaben will, dass man stärker den Übergang schafft, dann auch zu gucken, dass man dann diesen Übergang, zum Beispiel durch das Budget für Arbeit, möglichst einfach macht. Es ist für mich logisch, dass, wenn ich ein bequemes System habe, was im Grunde allen nutzt und sich eigentlich alle wohlfühlen, ich es

dann komplizierter mache, dass ich sage, ich möchte aber, dass du sozialversicherungspflichtig angestellt bist. Dann muss das irgendwie gut ineinander übergehen. Also, da glaube ich, dass man das trennt. Das war so der Hinweis, den wir darin hatten.

Vorsitzende Heike Gebhard: Wir kommen dann zur Freien Wohlfahrtspflege, zu Herrn Tenambergen.

Thomas Tenambergen (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW): Ich würde auch beginnen mit dem Urteil zum Thema „Einkommensteuer“. Da hat sicherlich, was die fachlichen Sachen anbetrifft, Frau Rustige erst einmal alles gesagt; das brauchen wir nicht zu ergänzen. Ich will es nur durch zwei Sätze noch mal ergänzen. Wir haben im Moment in NRW bereits in Inklusionsunternehmen Steuerprüfungen, die genau durch diesen Sachverhalt jetzt noch mal Feuer bekommen haben, und dieses Feuer brennt stark. Das muss man sehr deutlich sagen. Deswegen kann ich an der Stelle nur noch appellieren, dass dort politisch sehr stark interveniert wird, dass das dann am Ende auf Kosten der Arbeitsplätze der Menschen mit Behinderung geht, wenn diese Unternehmen mit erheblichen Nachzahlungen kämpfen müssen, bis zur Existenz. Ich male jetzt mal ein bisschen schwarz.

Die zweite Geschichte in dem Zusammenhang ist: Wir müssen, glaube ich, an der Stelle auch berücksichtigen, das Urteil ist nicht gesprochen worden im Rahmen eines Inklusionsunternehmens, sondern im Rahmen eines sozialen Anbieters einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Vielleicht führt es genau dazu, dass das Ganze noch Wellen schlägt. Das fände ich sehr bedauerlich. Wir selber sind als LAG bzw. auch als Spitzenverband, als Paritätischer auf der Bundesebene aktiv und prüfen, inwiefern das Ganze wirklich zu den Folgen dann auch führen kann, was man dagegen tun kann. Mehr kann ich dazu nicht sagen.

Die zweite Geschichte, das Thema „Fachkräftemangel“ und die Möglichkeit, den Fachkräftemangel auch durch Menschen mit Behinderung an der Stelle zu entlasten: Ja, ich denke, das ist eine gute Möglichkeit, und ich denke, dass gerade auch hier die Motivationen und Sensibilisierung der Arbeitgeber notwendig ist, sich auch an der Stelle mal mit hochqualifizierten Menschen mit Behinderungen auseinanderzusetzen und diese auf passgenaue Arbeitsplätze entsprechend einzubringen. Ich erlebe das beim Paritätischen selber. Wir haben einige Träger – Zentrum für selbstbestimmtes Leben –, die genau an dieser Stelle sehr intensive Erfahrungen machen und auch immer wieder Menschen mit Behinderungen begleiten. Die Arbeitgeber, die im Endeffekt den Menschen mit Behinderung auch mit hoher Qualifikation als Fachkraft beschäftigen, sind in der Regel sehr zufrieden. Ich glaube, die Hürde muss übersprungen werden. Das ist das Wichtige.

Ergänzend muss man sicherlich dazu sagen, es gab im Bereich des LWL ein Modellprojekt zum Thema „Job Carving“. Job Carving heißt im Endeffekt, dass man schaut, ob man nicht vielleicht die Fachkräfte in den Unternehmen entlasten und an der Stelle Arbeitsplätze für Menschen mit niedrigeren Qualifikationen schaffen kann. Das ist ein sehr aufwendiges Verfahren, aber, ich glaube, auch dieses Verfahren sollte man an der Stelle noch mal wieder ins Auge fassen und entsprechend umsetzen.

Weitergehender Punkt war die Frage zur Ausgleichsabgabe. Ich habe mich eben schon dazu geäußert. Innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege wird das Thema natürlich auch diskutiert. Ich kann Ihnen da jetzt keine abschließende Positionierung geben. Ich denke natürlich, jede Erhöhung einer Ausgleichsabgabe motiviert einerseits den Arbeitgeber nicht, aber wenn er sich überhaupt nicht motivieren lässt, ist das vielleicht die Möglichkeit, damit umzugehen. Und dann ist es sicherlich an der Stelle auch sinnvoll. Die Frage, ob man es eventuell andersherum dreht und sagt, man bevorzugt steuerlich, das wäre eine Alternative.

Dann wurde von Ihrer Seite gefragt bezüglich des Anreizes des Budgets für Arbeit für Menschen in Werkstätten, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Auch da wiederhole ich mich jetzt vielleicht zum Teil, aber auch ich sehe an der Stelle – das Instrument ist ja noch gar nicht so alt – die Möglichkeit, wo wir heute schon – das ist ja in den letzten Jahren stetig gesteigert worden – Außenarbeitsplätze oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze, wie man es im Rheinland nennt, von Werkstätten entsprechend auf den Weg gebracht hat. Diese Menschen auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, auf den Arbeitsplätzen, haben jetzt eine weitergehende Chance. Sie können aus diesem Status im Unternehmen, das sie kennen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Und das finde ich schon einen sehr guten Ansatz und einen sehr wichtigen Ansatz. Das ist, glaube ich, ein Bereich, den man an der Stelle pflegen müsste.

Ich glaube, was ergänzend in dem Zusammenhang gut ist, ist der Sachverhalt, dass der Gesetzgeber an der Stelle jetzt noch mal im Gesetz festgelegt hat, dass es ein flexibles Hin und Her für Menschen mit Behinderung gibt, dass sie jederzeit auch wieder in die Werkstätten zurückgehen können. Das war auch vorher schon in NRW so gang und gäbe. Das ist jetzt nichts Neues, aber jetzt haben wir es noch mal schwarz auf weiß gesetzlich.

Ich weiß nicht, ob ich jetzt eine Frage geschlabbert habe. Das scheint nicht der Fall zu sein.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt zur Bundesagentur für Arbeit, Herrn Withake.

Torsten Withake (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen): Ich würde noch mal auf die Frage eingehen wollen, ob es diesen Antrag braucht. Ich würde einfach mal sagen: Es gab, glaube ich, nichts Besseres als diesen Antrag, um das Thema noch mal so zu beleuchten. Die Gesamtkonzeption könnte eine Maßnahme sein, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bisher trotz vieler Gespräche, trotz vieler Beratungssituationen, trotz vieler guter Argumente noch nicht die Chance ergriffen haben, das noch mal positiv zu belegen. Und wenn alle da beitragen, dass daraus ein gutes Gesamtkonzept wird und letztendlich Menschen mit Behinderung davon nur profitieren können, finde ich, wird jeder von uns auch seinen möglichen Beitrag dazu liefern können. Das wäre das eine dazu.

Zu der zweiten Facette, die Frage der Ausgleichsabgabe, steht es mir eigentlich als Teil der Verwaltung nicht zu, dazu Stellung zu nehmen. Aber der Ansatz könnte sehr wohl sein, einen positiven oder negativen Anreiz für die Beschäftigung von Menschen

mit Behinderung zu verstärken und das gegebenenfalls dann zur Verfügung stehende Mehr an Geld so wirkungsorientiert einzusetzen, dass davon wirklich wieder unmittelbar Menschen mit Behinderung profitieren.

Die Frage bezogen auf das Thema „Fachkräfte“: Wir haben es jetzt an allen Seiten nochmals diskutiert. Ich frage mich manchmal, warum wir für Menschen mit Behinderung, die wirklich gut qualifiziert sind, so viel Werbung machen müssen. Warum werden die nicht von Arbeitgebern einfach aufgegriffen? Das ist der Punkt, warum ich sage, das Thema noch mal anders zu beleuchten mit der Frage eines Gesamtkonzeptes. Sie können jeden Leiter einer Arbeitsagentur, jeden Leiter eines Jobcenters fragen, wie viele verschiedene Pressegespräche wir mit Arbeitgebern dazu gemacht haben. Aber die Wirkung bleibt hinter dem zurück, was wir uns eigentlich erlauben könnten. Von daher könnte das ein guter Ansatz sein, das noch einmal so zu begleiten und zu flankieren. Das wird uns für NRW, glaube ich, ganz gut zustehen.

Das Thema „Teilhabechancengesetz, 16i, 16e“. Jein, sage ich mal dazu, ob das was für Menschen mit Behinderung ist. Wir haben uns ganz bewusst darauf verständigt auf Landesebene, dass wir gesagt haben, wir wollen Bedarfsgemeinschaften mit Kindern besonders berücksichtigen. Und wir wollen auch besonders den Fokus auf Menschen mit Behinderung legen. Das ist auch gelungen. 8 % der Teilnehmer sind Menschen mit Behinderung, und wir haben fast ein Drittel aller Fördermöglichkeiten im Bund da letztendlich ausgenutzt. Das ist richtig gut umgesetzt worden.

Das Teilhabechancengesetz an der Stelle sieht eigentlich vor, dass nach den fünf Jahren ein Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung vorgesehen ist. Da müssen wir ehrlicherweise sagen, das ist nicht immer bei Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen möglich, weil es einfach der dauerhaften Unterstützung bedarf. Da sollten wir nicht die Instrumente gegeneinander ausspielen und auch nicht die Personenkreise gegeneinander ausspielen, denn auch Menschen mit einer langen Zeit der Arbeitslosigkeit, ob behindert oder nicht behindert, sind häufig motiviert und suchen eine Beschäftigung. Das wäre mir einfach nur noch mal wichtig. Ich glaube, wir haben andere Förderkonstellationen, die sich da an der Stelle genauso gut anbieten.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann kommen wir jetzt zu den Landschaftsverbänden, zu Frau Professor Faber.

Prof. Dr. Angela Faber (Landschaftsverband Rheinland): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich nehme zu zwei Fragen Stellung, einmal zu der Frage von Herrn Vincentz, ob sich das Land der UN-BRK hinreichend annimmt. So würde ich das nicht sehen, sondern es muss immer wieder darauf hingewiesen werden, die Umsetzung der Inklusion ist eine Generationenaufgabe. Der Transformationsprozess der Arbeitswelt genauso wie der Schulwelt braucht Zeit. Es ist ein schrittweiser Prozess. Was Arbeit anbelangt, frage ich mich: Muss ich nicht die Welt, in die wir Menschen mit Behinderung inkludieren wollen, also die Arbeitswelt insgesamt, massiv verändern? Also noch mal ein bisschen andere Sichtweise und Blickwinkel.

Ich habe mich gerade verständigt mit meinem Kollegen Münning vom LWL. Natürlich muss die öffentliche Hand da vorbildhaft voranschreiten, völlig klar. Wir haben in unseren Dezernaten Inklusionsquoten, sprich Schwerbehindertenbeschäftigungsquoten von 15 %.

Zu Herrn Mostofizadeh, zu den Daten, was wir brauchen. Wir brauchen vom Land schlichtweg die Daten, die wir selber erheben. Wir brauchen erst einmal die Daten der Abschlusszeugnisse aller Kinder mit Behinderung im gemeinsamen Lernen. Die haben wir nicht, die bekommen wir bisher nicht. Die brauchen wir. Und wir brauchen die Übergangsdaten. Wo gehen die hin? Gehen die in die Werkstatt, in die Ausbildung, auf den ersten Arbeitsmarkt? Diese Daten, die wir selber erheben für unsere Zielgruppen, brauchen wir insgesamt. Die braucht auch das Land. Ansonsten sind Sie da steuerungsunfähig. Ihnen fehlen da wesentliche Daten.

Auch das Thema der Schülerindividualdaten, das der Kollege Schenkelberg vom Landkreistag angesprochen hat, passt in diesem Zusammenhang. Auch das wäre ein wesentliches Instrument, um biografisch im Sinne einer Längsschnittuntersuchung zu gucken: Was passiert denn mit den Menschen, und wie wirksam sind denn die Maßnahmen, die wir ergreifen?

Da sind sicherlich auch die Bundesanstalt und die Regionaldirektion angesprochen, was die Anschlüsse anbelangt, weil diese Daten auch bei ihnen vorliegen müssen. Also, da gäbe es auch noch einen weiteren Ansprechpartner, was die Anschlüsse anbelangt.

Vorsitzende Heike Gebhard: Bitte.

Matthias Münning (Landschaftsverband Westfalen-Lippe): Ich finde den Antrag auch gut. Er treibt uns, und das ist gut so.

Der zweite Punkt, Männer und Frauen, ist kurz angesprochen worden. Wir werden dem noch mal nachgehen. Wir werden das noch mal etwas genauer analysieren. Das ist zum Teil ja sehr komplex. Wir haben also in Werkstätten deutlich mehr Männer als Frauen etwa. Aber wir werden das noch mal untersuchen.

Der nächste Punkt ist das Thema „steuerliche Bevorzugung“. Ja, steuerliche Bevorzugung ist gut. Darüber ist eben gesprochen worden. Ich will nur noch mal darauf hinweisen, unser Budget für Arbeit, unsere Minderausleistungsausgleiche wirken direkt. Da guckt man sich ganz genau jeden einzelnen Menschen an. Und wenn man für den einen Arbeitsplatz hat, unterstützt man die Situation so, dass das funktioniert. Das ist immer noch das Beste und Effektivste, was es gibt.

Mir ist jeder Mensch gleich viel wert, der seinen Lebensunterhalt durch Arbeit nicht verdienen kann. Das ist ja die Forderung der UN-Konvention. Nur das ist echte Inklusion. Da sind wir doch nicht in Konkurrenz. Wenn wir einen Platz gut besetzt haben, dann ist das erreicht, was wir erreichen wollen. Im Übrigen gibt es genug Chancen und Möglichkeiten in dieser Gesellschaft, mit diesen Betrieben, mit diesen Unternehmen in dieser ja nun absolut reichen und vielfältigen Gesellschaft. Wir müssen die erschließen. Und das müssen wir auch besser machen.

Und andererseits, Herr Mostofizadeh, ist es nun mal so, die Entwicklungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lassen uns immer als zweiten Sieger erscheinen, weil die Entwicklungen so schnell sind, dass wir mit unseren Maßnahmen kaum mithalten können. Es ist eben so, dass man immer größere Qualifikationen verlangt. Wenn dann jemand kommt und sagt, wir machen Job Carving und wir schneiden die Dinge so auseinander, dass Arbeitsplätze übrigbleiben für Menschen mit geringerem Qualifikationsniveau, dann ist das kompliziert und schwierig. Machen wir aber. Haben wir in einem Modellprojekt vorgestellt und kann man vielleicht auch weiterentwickeln. Also auch an der Stelle dürfen Sie uns ruhig noch ein wenig treiben.

Zum Schluss möchte ich Sie einladen. Am 18. März trifft sich die gesamte Szene, hoffe ich jedenfalls, auf der Messe der Inklusionsunternehmen, erstmals in Dortmund. Ich hoffe, alle Interessierten dort wiederzusehen. Da können Sie sich einen Überblick über die Unternehmen verschaffen, die sich ganz speziell mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen und die das so erfolgreich tun, dass wir eben so stolz darauf sind. Es ist ja nicht unsere Leistung, es ist die Leistung dieser Unternehmen. Deswegen würde ich wirklich sagen: Kommen Sie ruhig am 18.03. in Dortmund vorbei.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank allen Expertinnen und Experten, die uns hier heute umfassend Rede und Antwort gestanden haben. Ich darf mich auch bedanken für den letzten Hinweis, was die Veranstaltung am 18.03. betrifft, will aber gleich schon für den Ausschuss sagen, dass für uns eine Teilnahme sehr schwierig ist, weil wir an diesem Tag eine ganztägige Anhörung in Sachen Pflegekammer haben werden. Wir werden uns nicht teilen können. Vielleicht kann sich der eine oder die andere aus dem Ausschuss gleichwohl aufmachen. Aber der größten Anzahl wird das nicht möglich sein. Trotzdem werden wir, glaube ich, die Ergebnisse dieses Treffens sicherlich sehr gerne mitbeachten und mitberücksichtigen in unseren weiteren Beratungen.

Ich habe keine weiteren Wortmeldungen mehr seitens der Abgeordneten, sodass wir an dieser Stelle schließen können. Nochmals recht herzlichen Dank. Ich wünsche insbesondere den Damen und Herren Sachverständigen einen guten Heimweg bzw. noch einen angenehmen Tag. Der Form halber weise ich die Ausschussmitglieder darauf hin, dass wir uns nächste Woche Mittwoch um 15:30 Uhr zu unserer ordentlichen Ausschusssitzung wiedertreffen. Bis dahin alles Gute.

gez. Heike Gebhard
Vorsitzende

Anlage

11.02.2020/14.02.2020

73

Anhörung von Sachverständigen

Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales

**Inklusion in den Arbeitsmarkt im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention
weiterentwickeln – Gleichwertigen Zugang ermöglichen**

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/6736

am Mittwoch, dem 29. Januar 2020
10.00 bis ca. 12.30 Uhr, Raum E 3 D 01**Tableau**

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
bag if – Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. Das Netzwerk inklusiver Unternehmen Büro Bielefeld Herrn Dr. Fritz Baur (1. Vorsitzender) Frau Claudia Rustige (Geschäftsführung), Bielefeld	Claudia Rustige	17/2189
Manfred Becker Dipl. Psychologe Fachmann und Autor für berufliche Teilhabe, Schulung, Projektberatung, Bonn	Manfred Becker	17/2173
G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop	Gustav Bölke	17/2190
Landesbehindertenrat NRW, Münster	Friedrich-Wilhelm Herkelmann Dr. Michael Spörke	17/2170
Michaela Nürnberger Bildung + Lernen gemeinnützige Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH, Kamen	Thorsten Schmitz	17/2193
Robert Schweizog Geschäftsführer Bildung IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V., Düsseldorf	Robert Schweizog Christian Münch	17/2183

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege NRW, Düsseldorf	Thomas Tenambergen	17/2168
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen Vorsitzender der Geschäftsführung Herr Torsten Withake, Düsseldorf	Torsten Withake Markus Körsten	17/2176
Landschaftsverband Rheinland, Köln	Professorin Dr. Angela Faber	17/2174
Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster	Matthias Münning Michael Wedershoven	
Landkreistag Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	Martin Schenkelberg	
Städtetag Nordrhein-Westfalen, Köln	Mitvertretung durch die Landschaftsverbände	
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf		

Weitere Stellungnahmen	
Sozialverband Deutschland e.V., Düsseldorf	17/2166