

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

55. Sitzung
3. Juli 2025

Beginn: 09.03 Uhr
Schluss: 12.00 Uhr
Vorsitz: Lars Düsterhöft (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0172](#)
Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den ArbSoz
ersten Arbeitsmarkt
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)

Hierzu: Anhörung

Ich begrüße ganz herzlich unsere Anzuhörenden, einmal Herrn Dirk Gerstle, Geschäftsführer der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH – schön, dass Sie da sind –, Herrn Karl Häring, LAG Inklusionsfirmen Berlin, Geschäftsführer der LIDIS Dienstleistungsgesellschaft mbH, Herrn Stefan Schenck – schön, dass du mal wieder da bist –, Geschäftsführer der inclusion gUG, Projekt „stattWERKstatt“, und Herrn Andreas Sperlich, Geschäftsführer der USE Union Sozialer Einrichtungen gemeinnützige GmbH. Auch schön, dass Sie da sind und den Reigen heute damit vollständig machen. Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist. – Vielen Dank für das Nicken!

Dann kommen wir auch schon zur Begründung, und die darf ich tatsächlich gleich einbringen.

Lars Düsterhöft (SPD): Ich finde es sehr gut, dass wir uns heute als Ausschuss mit diesem Thema befassen. Denn wenn es um eine inklusive Gesellschaft geht, die ein Ideal ist, dem, glaube ich, die allermeisten anhängen, dann ist natürlich ein inklusiver Arbeitsmarkt das Allerwichtigste, um Sichtbarkeit, Anerkennung und Wertschätzung allen Menschen gegenüber zum Ausdruck zu bringen. Diesem Ideal, welches wir gemeinsam verfolgen, kommen wir nicht wirklich nach. Weder in der Kita noch in der Schule würde ich von einer wirklich inklusiven Gesellschaft sprechen, erst recht nicht, wenn es um den ersten Arbeitsmarkt geht. Deswegen ist es selbstverständlich extrem wichtig, dass wir auch als Landespolitiker, die natürlich auf die Bundesgesetzgebung angewiesen sind, uns immer wieder Gedanken machen: Was können wir hier vor Ort verbessern? Wie können wir das System, welches derzeit besteht und das stärker auf Separation als auf Inklusion setzt, durchlässiger machen? Wie können wir dafür Sorge tragen, dass mehr Menschen den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt finden, auf einen inklusiven ersten Arbeitsmarkt? Wie können wir dafür Sorge tragen, dass Inklusionsunternehmen beispielsweise viel stärker sichtbar werden, viel stärker auch als ein ganz regulärer Teil der Wirtschaft wahrgenommen werden? Wie kann es uns gelingen, dass Werkstätten, die, glaube ich, aus der Sicht der meisten hier im Raum auch in Zukunft gebraucht werden, eine viel stärkere Rolle in der Öffentlichkeit spielen? Wie können wir also die Menschen, die dort arbeiten, sichtbarer machen, und das, was sie für die Gesellschaft leisten, viel besser wertschätzen? Damit ist das Feld natürlich sehr breit aufgemacht, aber ich glaube, genauso breit muss man auch herangehen, wenn es darum geht, Mittel und Wege zu finden, wie wir tatsächlich den ersten Arbeitsmarkt inklusiver gestalten. Dem werden wir uns heute widmen. Ich bin sehr gespannt auf Ihre Ausführungen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich darf den Senat fragen, ob er eine – – Nein, er möchte keine einleitende Stellungnahme machen. Die Senatorin hat jetzt gerade den Kuchen und ist verhindert. – Ich weiß nicht, ob Sie eine Reihenfolge abgesprochen haben. Wenn es nach mir geht, würde Herr Gerstle anfangen. – Herr Sperlich möchte anfangen? – Sehr gut. Herr Sper-

lich, Sie fangen an. Wie immer gilt: Round about fünf Minuten. Fall es deutlich mehr wird, kriegen Sie böse Blicke von mir zugeworfen. Danach haben die Abgeordneten die Möglichkeit, Fragen zu stellen, auf die Sie dann ausführlich reagieren dürfen. – Bitte schön, Herr Sperlich! Schön, dass Sie da sind, Sie haben das Wort.

Andreas Sperlich (USE): Danke sehr! Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Herr Staatssekretär! Sehr geehrte Mitglieder! Vielen Dank, dass wir heute hier sein können und dass Sie sich diesem Thema widmen! Wie schon in der Vorstellung erwähnt, sind Herr Gerstle und ich Geschäftsführer einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen und haben in unserem Verbund Inklusionsunternehmen. Wir sind beide Mitglieder im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten, und deswegen haben wir versucht, das Ganze etwas in den Gesamtkontext einzuordnen. Wir können hier heute für die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sprechen. Wir wollen uns nicht doppeln, deswegen haben wir ein bisschen die Rollen verteilt.

Wir haben uns bei Ihrer gewählten Überschrift „Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt“ gefragt, ob wir als Werkstattträger mit den Menschen, die bei uns tätig sind, eigentlich von Ihnen gemeint waren. Wir haben das für uns mal mit ja beantwortet, weil wir glauben, dass es wichtig für die Einordnung dieses Themas ist, auch mit den Begrifflichkeiten sauber umzugehen, nämlich mit der Begrifflichkeit „Menschen mit Behinderungen“, die sehr vielfältig ist. Möglicherweise liegt genau auch dort das Problem, warum die Vermittlungen von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt aus unserer Perspektive unzureichend sind.

Wir als Geschäftsführer der Werkstätten können eigentlich nur für die Menschen mit Behinderungen sprechen, die derzeit nicht erwerbsfähig sind, und diese Definition treffen nicht wir als Träger von Werkstätten, sondern diese Definition treffen Leistungsträger, die sagen, dass die Menschen, die bei uns tätig sind, dem allgemeinen Arbeitsmarkt derzeit leider nicht zur Verfügung stehen und ihre Leistungsfähigkeit unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts weniger als drei Stunden entspricht. Ich glaube, das ist ganz wichtig, damit man weiß, wenn diese Menschen zu uns kommen, wie weit sie von ihren Rahmenbedingungen her leider erst mal vom allgemeinen Arbeitsmarkt entfernt sind. Dann haben wir natürlich auch die Menschen mit Behinderung mit einer anerkannten Schwerbehinderung, die erwerbsfähig sind. Im Übrigen ist davon leider auch eine ganze Menge Menschen arbeitslos. Das vergessen wir in diesem gesamten Kontext der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt immer.

Wir wollen heute für uns jedenfalls auf die Personen schauen, die in den Werkstätten arbeiten, und wir möchten auch versuchen, ein Bild von dem Personenkreis zu zeichnen, mit dem wir arbeiten. Dort sind Menschen mit starken kognitiven Einschränkungen, dort sind Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, mit schweren körperlichen Behinderungen, die eben genau dazu führen, dass diese Menschen derzeit leider nicht erwerbsfähig sind. Den Werkstätten in Berlin gelingt es momentan mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten – darauf komme ich gleich noch mal –, circa zwischen 40 und 50 Menschen jährlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das ist unzureichend. Das ist auch für uns unzureichend. Darüber hinaus – das ist aber auch wichtig – arbeiten circa 800 Menschen von den immerhin 8 000 Beschäftigten in den Werkstätten auf sogenannten betriebsintegrierten Arbeitsplätzen oder in ausgelagerten Arbeitsgruppen, also außerhalb der Werkstätten.

Wenn wir wissen, dass die Menschen in den Werkstätten so vielfältig sind und leider starke Einschränkungen haben, die sie erst mal daran hindern, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, ist es unsere Verpflichtung, ein System zu schaffen, das diese Menschen unterstützt, damit sie diesen Weg gehen können. Ein Teil des Systems ist unsere Arbeit in den Werkstätten. Die wird durch eine Werkstättenverordnung bestimmt, die aus den Achtziger-, Neunzigerjahren kommt und bestimmte Aufgaben, die heute wichtig und richtig wären, schlichtweg gar nicht vorsieht.

Wir haben in Berlin Systeme zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die diese Menschen unterstützen. Ein ganz wichtiges Instrument ist das Ihnen sicherlich bekannte Budget für Arbeit. Hier treffen diese Menschen mit diesen vielfältigen Einschränkungen, die sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe haben, sowohl in der Art und Weise, aber auch in der Intensität, auf ein System, das komplett pauschaliert. Es gibt eine Form von Unterstützungsleistung und natürlich für die Arbeitgeber entsprechende Finanzierungen von Lohnkosten, die sehr gut ausgestattet sind, wie wir finden, aber die Assistenzleistung für diese sehr unterschiedlichen Menschen mit Beeinträchtigungen sind pauschaliert. Sie können sich sicherlich vorstellen, dass ein Mensch mit einer kognitiven Einschränkung, mit einer psychischen Erkrankung, mit einer körperlichen Einschränkung sehr unterschiedliche Unterstützungsleistungen benötigt, eben auch in der Intensität. Dem können wir nicht mit einem pauschalen, nicht personenzentrierten System begegnen. Dieses System führt dann genau zu diesen Vermittlungserfolgen, die wir haben. Wir sind sehr davon überzeugt, dass sich alle Mühe geben, die Arbeitgeber, die Werkstätten, alle, die an diesen Prozessen beteiligt sind, aber sie können eben nur mit den Instrumenten arbeiten, die uns zur Verfügung stehen, und diese Instrumente führen leider nur zu diesen Ergebnissen, die wir Ihnen heute hier vortragen können.

Herr Gerstle wird jetzt gleich, glaube ich, noch mal spezieller auf das System des Übergangsmanagements in den Werkstätten eingehen. Ich will noch auf einen Aspekt aufmerksam machen, der es dann vielleicht auch plastisch macht, und dann bin ich schon am Ende meiner Ausführungen. Wir haben große Arbeitgeber, die auf die Werkstätten zukommen und sagen, sie möchten gerne Menschen mit Behinderungen beschäftigen, DHL, die Deutsche Bahn. Die kommen mit Anforderungen von 40, 50 Menschen, die sie gerne beschäftigen wollen. Wen sollen die eigentlich ansprechen? Die gehen im Zweifelsfall auf eine Werkstatt zu, und die Werkstatt antwortet dann: Na ja, ich habe vielleicht drei, vielleicht auch fünf, die für die Tätigkeit geeignet wären, aber alle 40 kann ich nicht bedienen. Dann müssen Sie bitte noch mal bei den 15 Kollegen nachfragen, die das Kontingent dann vielleicht voll bekommen. – Wir brauchen Strukturen, die übergreifend agieren, und da greifen sowohl wir als auch die Menschen mit Beeinträchtigung momentan leider ins Leere. Deswegen glauben wir, dass das größte Hemmnis für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten eigentlich ein systemisches ist, und das müssen wir angehen. – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Ich gehe jetzt davon aus, dass Herr Gerstle übernimmt. Richtig? – Bitte schön, Ihre fünf Minuten!

Dirk Gerstle (BWB): Das kann ich gerne tun. Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender! – Frau Senatorin! Herr Staatssekretär! Liebe Abgeordnete, Mitglieder des Ausschusses! Danke für die Gelegenheit, heute auch aus der Sicht der LAG und der Berliner Werkstätten zu dem

Thema einige Ausführungen machen zu können, tatsächlich – so hatten wir uns jetzt abgestimmt – vom Allgemeinen zum Spezielleren oder zu Beispielen, wie es in der derzeitigen Situation aussieht. Ich freue mich über die Aussage des Vorsitzenden, dass wir in der Betrachtung, wie wir zur Vermittlung von Menschen mit Behinderungen – Klammer auf, speziell von Menschen aus Werkstätten – kommen, den Fokus auch darauf richten, was möglicherweise an anderer Stelle als in den Werkstätten noch passieren muss. Wie wird man sichtbarer? Wie kann dabei möglicherweise auch der Ansatz vom ersten Arbeitsmarkt, wie Sie es in Ihrem Thema nennen, erhöht werden?

Tatsächlich ist das ein ganz wesentliches Element, denn wenn wir noch mal auf die rechtliche Grundlage der Werkstätten gucken: Im SGB IX, in der Werkstättenverordnung, gibt es klare Vorgaben, wie eine Werkstatt auszusehen hat, welche Aufgabe sie hat. Dort gehört zu den Aufgaben die Förderung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das tun wir durch eine entsprechende Teilhabe am Arbeitsleben und durch entsprechende Angebote, die Menschen zu bilden und sie vorzubereiten. Wir sind nicht für die Vermittlung zuständig, ganz altes Thema immer wieder. Die Frage: Wie sieht denn Förderung aus? –, ist auch etwas, das schwierig legal definiert oder schwierig zu beantworten ist. Deshalb entscheidet das zum jetzigen Zeitpunkt jede Werkstatt selbst. Möglicherweise setzt da ein gewisses Umdenken ein. Die meisten von Ihnen kennen sicherlich die vom BMAS in Auftrag gegebene Entgeltstudie. Ausgangspunkt war es mal zu sagen: Die Menschen in den Werkstätten verdienen so wenig. Was können wir tun, damit die Menschen mehr verdienen? Wie viel verdienen sie wirklich? Wie viel Geld bekommen sie tatsächlich insgesamt? Was können wir ändern? – Daraus ist eine Diskussion geworden: Wie können wir möglicherweise mehr Übergänge herbeiführen? – Es gibt Handlungsempfehlungen im Rahmen dieser Studie. Eine dieser Handlungsempfehlungen ist: Es soll in jeder Werkstatt nach Möglichkeit ein Übergangsmanagement geben.

Ich begrüße diesen Ansatz der Handlungsempfehlung ausdrücklich, denn das ist etwas, was wir als BWB und was andere Werkstätten in Berlin bereits vor vielen Jahren eingeführt haben, aufgrund der Feststellung: Wir haben Menschen mit Behinderungen bei uns, die bestimmte Tätigkeiten ausüben können.

Der Großteil davon hat möglicherweise gar keine berufliche Qualifikation. Das heißt, wenn die sich irgendwo bewerben, kann ein potenzieller Arbeitgeber nicht genau sagen: Was können die eigentlich? – Wenn sie den Berufsbildungsbereich in der Werkstatt durchlaufen haben, haben sie ein Zertifikat, aus dem sich für einen potenziellen Arbeitgeber keine wirklich belastbare Definition ergibt, welche Qualifikation derjenige speziell für eine Aufgabe mitbringt. Das macht es schwierig, sich dann in einem Arbeitsmarkt zu behaupten, zu etablieren, in dem es für Arbeitgeber darum geht, möglichst wirtschaftlich zu arbeiten.

Förderinstrumente haben wir schon gehört. Das Budget für Arbeit ist ein ganz wesentliches Instrument, um es für potenzielle Arbeitgeber attraktiv und interessanter zu machen, sich auch Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten als künftige Arbeitnehmer vorzustellen. Aber tatsächlich bedarf es nach unserer Erfahrung eben auch sehr viel stärker der Beratung, der sehr intensiven Betrachtung: Was kann der konkrete Mensch? Was braucht der Arbeitgeber? Was möchte der künftige Arbeitgeber haben, und was kann der entsprechende Mensch aus der Werkstatt dafür beitragen, um dann ein solches Matching herbeizuführen, wie man so schön Neudeutsch sagt? – Das geschieht in der Regel über ein Übergangsmanagement, ein Überleitungsmanagement. Bei uns in der BWB heißt es das Integrationsmanagement der BWB. Das haben wir seinerzeit gegründet und aus dem Kostensatz finanziert, mit der Zielsetzung, dass Menschen, die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen sind, die außerhalb der Werkstatt sind, dass Menschen in betriebsintegrierten Gruppen besonders begleitet werden und wir parallel dazu die Arbeitgeber entsprechend begleiten und vorbereiten auf das, was sie in dieser Tätigkeit zu beachten und zu erwarten haben.

Denn wir haben in der Vergangenheit ganz konkrete Feststellungen gehabt. Eines meiner Lieblingsbeispiele ist die Arbeit in der Landesbibliothek. Dort haben wir als BWB eine betriebsintegrierte Gruppe. Die Situation dort war so: Es gab dort einen ausgelagerten Arbeitsplatz, es gab aber den Wunsch, dort möglicherweise weitere Menschen zu etablieren. Dann gab es aber die Frage: Jetzt kommen hier zehn, zwölf Menschen mit Behinderung. Das ist doch ein Riesenaufwand für uns. Können wir da überhaupt vernünftig arbeiten? Verbringen wir nicht unseren Tag mehr damit, uns mit den Menschen zu beschäftigen, als dass die Arbeit erledigt wird? – Es gab seinerzeit sogar einen Widerstand des Personalrats. Das war vor inzwischen zehn Jahren. Es hat uns viel Beratungsaufwand mit den Kolleginnen und Kollegen der Landesbibliothek gekostet, mit dem Personalrat, mit der Führung der Landesbibliothek, um deutlich zu machen: Welche Behindertenbilder mit welchen Auswirkungen sind dort vertreten? Welche Fördermöglichkeiten gibt es? – All dies konnten wir anhand der Geschichten der Menschen, die wir selber vertreten, sehr genau machen, weil wir wussten, was die Menschen können, weil wir sie in unserer eigenen Werkstatt kennengelernt haben. Inzwischen ist das eine Erfolgsgeschichte. Die Landesbibliothek wirbt inzwischen in Veröffentlichungen selber mit ihrer inklusiven Arbeitsgruppe Menschen mit Behinderungen, die in der Lage sind, dort völlig etabliert zu arbeiten, und wünscht sich inzwischen die Ausdehnung. Genauso wie wir es zum Beispiel jetzt seit sechs Jahren im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten haben, wo wir inzwischen eine zweite betriebsintegrierte Gruppe gründen, und das alles als Konsequenz aus der konkreten Beratung und Vermittlung unter der Berücksichtigung der Kenntnisse, die genau diese Menschen mitbringen.

Denn die Menschen sind sehr differenziert, Herr Sperlich hat es gesagt. Wir haben 16 Werkstätten in Berlin. Einige davon haben sich spezialisiert, haben überwiegend Menschen mit psychischen Erkrankungen, andere, wie wir, die BWB, haben Menschen aus der

gesamten Bandbreite. Aber tatsächlich kann man bei den Fragen, worauf zu achten ist, was zu leisten ist, immer nur konkret beraten. Deshalb ist es wichtig, als Werkstatt selbst ein Integrationsmanagement zu haben, ein Überleitungsmanagement. Noch wichtiger wäre es, es dann auch vollständig finanziert zu bekommen, denn in den Kostensätzen wird das so nicht mit abgebildet. Die Kostensätze bilden das ab, was das SGB, was der Berliner Rahmenvertrag vorsehen. Da ist kein Übergangsmanagement ausdrücklich finanziert. Ich habe die Hoffnung, dass das jetzt tatsächlich über die Umsetzung der Handlungsempfehlung des BMAS besser gelingt, denn wir brauchen es auch noch in einer zusätzlichen Weise.

Zum Abschluss genau dieses Beispiel, das Herr Sperlich gewählt hat: Wir stellen fest, wenn ein Arbeitgeber zu uns kommt, dass es möglicherweise schon schwierig ist, in einer betriebsintegrierten Gruppe, wo die Menschen erstmalig die Werkstatt verlassen und inklusiv beim Arbeitgeber arbeiten können, dafür von Anfang an zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer Werkstatt zu gewinnen. Das gelingt uns als BWB vielleicht mit 1 200 Mitarbeitern noch eher als einer Werkstatt, die nur 150 Mitarbeiter hat. Selbst uns gelingt es mit der Basis von 1 200 Mitarbeitern nicht in jedem Fall, speziell für diese Aufgaben die geeigneten Mitarbeiter zu finden. Deshalb bedarf es eigentlich eines größeren Ansatzes über alle Werkstätten hinweg. Das wiederum kann aber nicht das Integrationsmanagement der BWB erledigen. Das ist für die Überleitung unserer Fälle mit verantwortlich. Eine übergreifende Überleitung und Beratung ist etwas, was dann, wenn man Werkstatt kennt, etwas Gutes in der Struktur der Werkstätten wäre, wenn man genau diese Klientel entsprechend bringen würde. Dann gibt es in meinen Augen sehr viel mehr Inklusion, weil es sehr viel mehr Sichtbarkeit und sehr viel mehr konkrete Unterstützung und Beratung für die jeweilige Aufgabe gibt. – Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Gerstle, für Ihre Ausführungen! – Ich vermute mal, dass Herr Häring jetzt etwas sagen möchte. – Bitte schön, dann Ihre fünf Minuten, und danach Herr Schenck!

Karl Häring (LAG/LIDIS): Erst mal auch vielen Dank! Ich will gleich mal dazu kommen: Inklusionsunternehmen sind Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Der erste Arbeitsmarkt ist allerdings auch herausfordernd, das steht auf jeden Fall fest. Wir bekommen für jeden Arbeitsplatz eine Förderung von zwischen 30 und 50 Prozent für die, die eine Behinderung haben und zur Zielgruppe der besonders Betroffenen gehören. Nicht jeder Mensch mit einer Schwerbehinderung gehört zur Zielgruppe. Die allermeisten Inklusionsunternehmen in Berlin, die in der LAG organisiert sind – das sind etwa 35 –, beschäftigen 40 Prozent, weil sie gemeinnützig sind; für die Gemeinnützigkeit sind 40 Prozent notwendig. Die Zuschüsse, die das Inklusionsamt gewährt, liegen zwischen 30 und 50 Prozent des Arbeitgeberbruttos für einen Menschen mit einer Schwerbehinderung, und es gibt zwischen 300 und 500 Euro für den besonderen Aufwand. Das zusammengefasst ist der Beschäftigungssicherungszuschuss. Das ist keine sehr spezielle Angelegenheit nur für Inklusionsunternehmen. Diese Förderungen gibt es in unterschiedlicher Höhe auch bei anderen Unternehmen.

Wir sind auch noch in der guten Lage, dass Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen gefördert werden. Das ist im Moment in Berlin auch recht gut und auskömmlich. Es gibt 50 000 Euro pro Arbeitsplatz, die meist gar nicht ausgeschöpft werden können. Dazu gehört aber auch, dass wir die Arbeitsplätze für die anderen Menschen auch noch mit einrichten müssen.

Eines der größten Probleme, das in der LAG derzeit thematisiert wird, ist die schwierige Mitarbeiterbeschaffung, insbesondere auch die der Zielgruppe. Menschen mit Behinderungen sind öfter, überproportional, von Arbeitslosigkeit betroffen. Wir finden sie aber nicht. Es gibt Inklusionsunternehmen, die durchaus schon Probleme haben, ihre Quote von 40 Prozent zu halten, weil die Mitarbeiter nicht zu finden sind. Die Arbeitsagenturen, die Reha-Abteilungen, man muss als Unternehmer – jetzt sind wir alle ziemlich kleine Unternehmen, die allermeisten zumindest – dann irgendwie seine Kontakte suchen. Es gibt nicht eine Stelle, wo man hingehen und sagen kann: Wir haben hier eine freie Stelle. Wir suchen Mitarbeiter. – In den Jobcentern, in den Arbeitsagenturen sind es immer unterschiedliche Ansprechpartner. Es gibt zwar den Arbeitgeberservice, wo man die Stelle über das Portal der Arbeitsagentur ausschreiben kann, da kommt aber erfahrungsgemäß nicht viel.

Wenn wir dann jemanden gefunden haben, dann steht der Eingliederungszuschuss an. Der ist im Moment in Berlin auch ganz gut. Das ist aber etwas, worauf man sich nicht verlassen kann. Mal ist er gut, mal ist er nicht gut, das ist auch sehr individuell. Das hat aus meiner Sicht oftmals nicht sehr viel mit den Fähigkeiten der Menschen zu tun, die da kommen. Es ist schon mal so: Wenn man einen Mitarbeiter einstellt und ein Unternehmen ist, das auf dem ersten Arbeitsmarkt im Wettbewerb besteht, muss man natürlich auch sehen, dass man die Aufgaben, die man zu erledigen hat, auch erledigen kann. Wir von der LIDIS arbeiten im Handwerk, sehr viele Inklusionsunternehmen sind im Handwerk, in der Gastronomie, im Handel noch ein bisschen. Das ist das Beschäftigungsspektrum, in dem die Menschen dann ihren Arbeitsplatz finden.

Übergänge aus Werkstätten sind generell nicht so häufig, wobei ich aus eigener Erfahrung zum Budget für Arbeit sagen muss: Ich bin gerade dabei, einen Mitarbeiter, der auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz war, über das Budget für Arbeit einzustellen. Den Vertrag sollte ich zum November des letzten Jahres fertigmachen, und ich habe heute noch nichts davon gehört, wie es weitergeht. Diese Prozesse dauern also lange. Wenn man jetzt auch noch sieht, dass die Person, um die es geht, die diesen Arbeitsplatz haben möchte, die bei uns tariflich bezahlt werden möchte, auch die Geduld verliert – Letztens hat sie schon gemeint, sie will nicht mehr, sie will sich woanders etwas suchen. Diese Prozesse, bis man den Punkt erreicht hat, dauern also aus meiner Sicht viel zu lange.

Dann ist es auch so, dass die Mitarbeiterstruktur im LAGeSo teilweise ein bisschen schwach ist. Wir haben durchaus die Situation, dass da mal keiner ist und wir, um wirklich schnell und gut arbeiten zu können, Ansprechpartner brauchen. Aus meiner Sicht braucht man da mehr Ansprechpartner. – Die arbeitsbegleitende Betreuung, die wir zusätzlich noch im Inklusionsunternehmen haben, ist auch nicht wirklich abgebildet. Wenn man sieht, dass jemand, der im Einarbeitungsprozess – Manchmal braucht man da schon recht lange, es dauert Jahre, bis Sie jemanden an dem Punkt eingearbeitet haben, je nach Schwerbehinderung. Die einen können es schneller, die anderen nicht. Der Aufwand der Arbeitsbegleitung ist aber hoch und wird immer höher. Wir müssen Personal freistellen, das zum einen die arbeitsbegleitende Betreuung übernimmt, aber wir müssen auch Fachkräfte freihalten, die die Möglichkeit haben, die Leute adäquat einzuarbeiten. Wenn Sie jetzt als Beispiel die Gebäudereinigung nehmen – das sind alles ziemlich Einzelkämpfer –, ist es vom personellen Aufwand schon recht groß, noch eine Fachkraft danebenzustellen, die die andere Person immer begleitet. Das ist ein Wettbewerbsnachteil. Wir müssen uns dem Wettbewerb stellen, aber wir haben schon auch

Päckchen zu tragen, die andere vergleichbare Unternehmen auf dem Markt nicht haben, und das wird aus meiner Sicht nicht abgebildet.

Insgesamt kann man sagen, dass viele Inklusionsunternehmen momentan auch ein bisschen kämpfen. Jetzt ist noch die Auflage dazu gekommen, dass ein Monitoring stattfindet. Das soll so sein, das ist auch wirklich in Ordnung, aber das ist ein Aufwand, es ist wieder ein zusätzlicher Aufwand, den wir stemmen müssen. Wir brauchen dafür Verwaltungspersonal, und auch das ist wieder etwas, was wir im Vergleich zu anderen Wettbewerbern brauchen. Grundsätzlich ist, wenn man das so sieht, die Förderung von Arbeitsplätzen insbesondere von älter werdenden Mitarbeitenden auch ein Thema. Jedes Unternehmen hat mittlerweile damit zu tun, dass die Mitarbeiter älter werden, aber Menschen, die eine Behinderung haben, sind noch mal besonders betroffen, und es wird dann immer schwieriger für sie, am Arbeitsplatz zu bleiben. Insbesondere für diese Zielgruppe müsste die Förderung deutlich besser werden, damit wir sicherstellen können, dass die Menschen ihre Lebensarbeitszeit bei uns verbringen können, denn wenn sie das nicht können, dann finden sie nie wieder etwas.

Insofern ist das ein ganz wichtiger Punkt. Diesen Fokus haben wir schon mehrfach erwähnt. Diesen Fokus darf man nicht verlieren. Klar, alle Unternehmen haben damit zu tun, dass ihre Mitarbeiterschaft älter wird, aber man muss eben auch sehen, dass die Chancen für die einen auf dem Arbeitsmarkt anders aussehen als die Chancen für die anderen. – Erst mal vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für Ihre Ausführungen an dieser Stelle schon mal! – Herr Schenck, wollen Sie den Abschluss machen, mit Ihren fünf Minuten? – Bitte schön!

Stefan Schenck (stattWERKstatt): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Herr Staatssekretär! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Herzlichen Dank für die erneute Einladung in diesen Ausschuss, auch wenn es, glaube ich, nicht die zehnte ist, Herr Vorsitzender, aber es ist nicht die erste und nicht die zweite. Vielen Dank dafür! Im Prinzip haben Sie heute auch wieder den kleinen David in den Reigen der Goliathe eingeladen, wobei der echte Goliath, die Agentur für Arbeit, nicht dabei ist, gerade wenn es um das Thema Vermittlung geht. Das ist vielleicht aber auch interessant, weil die Arbeitsagentur im Prinzip der Grund dafür ist, warum es überhaupt das Projekt stattWERKstatt gibt. Ich hatte es, glaube ich, beim letzten Mal erwähnt, dass unser Sohn mit Down-Syndrom derjenige war, dessen Vermittlungsscheitern durch die Arbeitsagentur dazu geführt hat, dass wir überhaupt dieses Projekt stattWERKstatt gegründet haben. StattWERKstatt heißt es und nicht gegen Werkstatt, das will ich gerne an dieser Stelle schon mal vorwegschicken.

Aber zur Frage: Was tun wir als kleine Elterninitiative für das Thema Vermittlung? – Wir beraten junge Leute mit dem Traumberuf, mit der Idee eines Traumberufs, wie sie den erreichen können, ohne eine Werkstatt dafür betreten zu müssen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Sie sehen, das sind einige der Beispiele, die wir schon mal beraten haben und die inzwischen ihre Traumberufe erreicht haben. Die beiden Fotos oben links sind übrigens Soledad und Oskar. Diejenigen von Ihnen, die bei dem Hoffest des Regierenden Bürgermeisters waren,

konnten sowohl Soledad als auch Oskar auf der Bühne bei ihrer Diaboloshow bewundern. Was wir noch machen, ist, dass wir versuchen, im kleinen Umfang auch Arbeitgebende zu beraten, wie sie das Thema Menschen mit Behinderungen in ihren Reihen erreichen können. Wir sind darüber hinaus auch noch ein bisschen im Bereich des Berliner Behindertenparlaments aktiv. Die Fokusgruppe Arbeit und Beschäftigung moderiere ich dort seit fünf Jahren, um noch mehr die Wünsche der Menschen mit Behinderungen in diesem ganzen Prozess der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abzubilden und natürlich auch Forderungen hier an dieses Haus aus der Sicht der Menschen mit Behinderungen zu stellen.

Wir versuchen auch – das weiß Frau Senatorin –, viele junge Menschen mit Lernschwierigkeiten zu empowern. Es gibt das Projekt „PoliTisch leicht“, politischer Stammtisch für Menschen mit Bedarf für Leichte Sprache. Das dient auch dem Empowerment, um noch besser zu verstehen: Wo kann man sich engagieren, um seine Forderungen für dieses Thema durchzusetzen?

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Jetzt aber zu der Frage, wie genau wir denn vermitteln. Ich glaube, da sehen Sie dann auch sehr schnell den Unterschied zu der anderen Hälfte des Tisches. Herr Gerstle sagte eben – was auch völlig in Ordnung ist, es ist auch keine Kritik, es geht einfach nur darum, dass Sie den Unterschied sehen –: Was braucht der Arbeitgeber? – Der Arbeitgeber hat standardisierte Stellen, und dann schauen die Werkstätten, welche Menschen zu diesem Profil des Arbeitgebers passen. Wir gehen den umgekehrten Weg. Wir schauen uns das an, was sich unsere jungen Leute, oftmals unsere Kinder, wünschen, was sie können, wo sie Fähigkeiten haben, um daraus einen Traumberuf zu machen. Das ist zum Beispiel im Fall von Soledad oder Oskar das Hobby gewesen, das Hobby, Artist im Zirkus zu sein und dort das Diabolospiel und anderes, das Tanzen und die Artistik, zu erlernen. Inzwischen sind sie dort angestellt, beim Circus Sonnenstich beim Zentrum für bewegte Kunst, und haben dort als Trainerassistenten neben ihrer Auftrittskarriere einen festen Arbeitsplatz, den sie mit ungefähr 30 Stunden pro Woche ausfüllen. Sie trainieren dafür, wie man das Diabolospiel anleiten kann, sowohl für jüngere, neue Artistinnen und Artisten als auch für zum Beispiel Lehrkräfte, die zum Thema inklusive Zirkuspädagogik etwas lernen wollen.

Aber das funktioniert nicht nur im Zirkus, das funktioniert zum Beispiel auch im Sport. Auch dort haben wir – Sie wissen, ich bin auch im Sport aktiv – ein Projekt aufgelegt, das „SpAss – Sportassistenz“ heißt. Auch dort versuchen wir jetzt gerade, mit der Sportjugend das Thema FSJ Sport inklusiv aufzubauen, um zu gucken, dass dieser geeignete Übergang in den späteren Beruf eines Übungsleiters oder Trainers im Sport durch das FSJ begleitet werden kann. FSJ Kultur inklusiv sagt Ihnen sicherlich auch etwas, ein Projekt, das schon etwas länger funktioniert und wo Menschen, die Lust haben, im Bereich der Kultur oder vielleicht in Bibliotheken zu arbeiten, sich diesem Berufsbild nähern können.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Jetzt will ich nicht verhehlen, dass wir als ehrenamtliches Projekt natürlich nicht für Hunderte oder Tausende diesen Ansatz der individuellen Beratung verfolgen können, das würde unsere Kapazitäten überfordern. Von daher sind wir natürlich auch der Koalition aus CDU und SPD schon sehr dankbar für einen Koalitionsvertrag, der ganz konkrete Ziele vorsieht, insbesonde-

re auch gegenüber den landeseigenen Gesellschaften. Dort, im Koalitionsvertrag, heißt es, dass 1 Prozent aller Stellen der entsprechenden Gesellschaften im Besitz des Landes Berlin über das Budget für Arbeit oder das Budget für Ausbildung gefördert geschaffen werden soll. Das ist im Prinzip ein Pullsystem. Wenn Sie solche Ziele setzen und durchsetzen, erzeugen Sie einen Nachfragesog, und der ist, glaube ich, sehr hilfreich, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Von daher kann ich natürlich immer wieder gerne danach fragen, wie weit die Umsetzung dieser Ziele schon gelungen ist, genauso wie im nächsten halben Jahr die Umsetzung von 100 Budgets für Ausbildung.

Das dritte Ziel, das im Koalitionsvertrag steht, die Verfünfachung der Ausgleichsabgabe, ist, wenn ich das richtig verstanden habe, leider aufgrund des Gutachtens des Wissenschaftlichen Parlamentsdienstes als nicht machbar eingestuft worden. Das ist bedauerlich, aber es wäre eigentlich notwendig, denn aufgrund einer Schriftlichen Anfrage von Frau Wahlen hat man zumindest feststellen können, dass die geleisteten Ausgleichsabgabezahlungen der landeseigenen Unternehmen, Körperschaften, Stiftungen, Anstalten und so weiter in den letzten Jahren nicht gesunken, sondern gestiegen sind. Ich finde, das ist etwas, was das Land Berlin doch in den Griff kriegen muss, denn wenn man als Land für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbildhaft sein möchte, auch für andere Unternehmen, dann sollte das zumindest bei den Unternehmen, die man ein Stück weit kontrollieren kann, funktionieren.

Dass es auch positive Beispiele gibt, steht weiter unten. Die Industrie- und Handelskammer, die ich beim letzten Mal noch als Exemplar hatte, wie viel sie denn zahlen müsste, wenn die Verfünfachung käme, hat jetzt komischerweise 50 Prozent weniger, und auch die Freie Universität, auch wenn es nur 5 Prozent weniger sind. Sie erinnern sich, die war auch im Kreise der Anzuhörenden. Vielleicht sind dann Öffentlichkeitsarbeit und Druck doch irgendwie eine Motivation, in diesem Bereich etwas zu tun.

Es gibt aber neue Spitzenreiter, ich habe das aus der Antwort der Senatsverwaltung abgeleitet: Die Stiftung Gedenkstätte Hohenschönhausen hat eine Steigerung von 67 Prozent, oder wenn man es von 2022 an rechnet, sogar von 76 Prozent, Berlinovo von 133 Prozent, von 2022 aus gerechnet sogar 281 Prozent Zuwachs von 7 700 auf 29 400 Euro. Die BR Berlin Recycling GmbH hat sogar einen stolzen Zuwachs von 372 Prozent, die WISTA Management GmbH von 199 Prozent. Es gibt also, glaube ich, einige Unternehmen, die jetzt vielleicht aufgrund der Herausgehobenheit im nächsten Jahr dann auch eine Absenkung um 50 Prozent erreichen, das wäre zumindest sehr schön.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Frau Stoye hat mich netterweise darauf hingewiesen, dass ich diese Folie doppelt habe. Die habe ich deswegen doppelt, weil ich noch mal auf diesen dritten Punkt kommen will, der, wie gesagt, in der Einfachheit der Verfünfachung der Ausgleichsabgabe nicht funktioniert. Die Bundesgesetzgebung ist dabei das Stichwort. Aber als Kaufmann dachte ich, es könnte möglicherweise noch mal den Verweis darauf geben, dass es vielleicht auch andere Möglichkeiten gibt, landeseigene Unternehmen zu bestimmten Handlungen anzuleiten. Das könnte zum Beispiel eine Weisung in der Gesellschafterversammlung sein oder eine Leistungsvereinbarung oder eine Zielvorgabe zu geben oder vielleicht im Sinne von Berichts- und Transparenzpflichten zu versuchen, einen entsprechenden Druck zu erzeugen. Das sind alles nur Anregungen.

Sie wissen das zum Teil viel besser als ich, aber vielleicht, wie gesagt, haben wir beim nächsten Mal, im nächsten Jahr, wenn Sie mich noch mal hier aufrufen, an der Stelle wiederum auch von positiven Beispielen zu berichten. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Schenck! – Wir klären das mit der Präsidentin bezüglich des Hausausweises. – Wir haben jetzt einige Wortmeldungen. Auf der Redeliste sind Frau Auricht, Frau Schubert, Frau Wahlen, Herr Düsterhöft, Herr Wohler, Herr Pätzold, Herr Meyer. Aber vorneweg ist selbstverständlich die Senatsverwaltung, und damit die Senatorin. – Bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Gerne! Vielen Dank! – Vielen Dank an die Anzuhörenden für die wichtigen Inputs! Ich habe mich, ehrlich gesagt, auch gefragt, warum eigentlich die Arbeitsagentur hier nicht vertreten ist, wenn sie gesetzlich für die Vermittlung zuständig ist. Aber der Austausch endet nicht mit dem heutigen Tag.

Ich möchte auch sagen, dass wir auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft natürlich auch einen inklusiveren Arbeitsmarkt brauchen. Die Übergänge sollten funktionieren. Das bedeutet aber nicht, dass wir jetzt die Werkstätten nicht mehr wollen, Herr Sperlich. Manchmal hatte ich so den Eindruck, als Herr Schenck gesprochen hat, dass es Diskussionen darum gäbe. Ich bin der Meinung, dass die Werkstätten für erwerbsunfähige Menschen wichtig sind. Ich kenne viele Betroffene, die gar nicht aus den Werkstätten rauswollen, das ist so. Das ist eine Diskussion, die wir auch mit der Bundesebene führen. Aber grundsätzlich sehe ich die Förderung, um für den ersten Arbeitsmarkt erwerbsfähig zu werden, dann doch auch mit bei den Werkstätten. Das ist mir auch noch mal wichtig, und da sollten wir auch noch mal gucken, wie das gestärkt werden kann. Natürlich ist es immer eine Ressourcenfrage. Herr Gerstle hat vom Integrationsmanagement oder Überleitungsmanagement gesprochen, und das würde ich gerne mit Ihnen weiter diskutieren, wie wir hier weiter vorankommen können.

Ein weiterer wichtiger Punkt für mich und meine Verwaltung ist die inklusive Ausbildung: Wie bekommen wir es hin, dass wir Menschen für den ersten Arbeitsmarkt fit machen, die eine entsprechende Qualifikation haben? – Wir kennen die Herausforderung, dass die Einstufungen, aber auch die Arbeitgeber Qualifikationsanforderungen haben. Hier ist, glaube ich, noch viel Potenzial, aber es gibt auch Herausforderungen, die wir angehen müssen, um diese Menschen entsprechend für den ersten Arbeitsmarkt auszustatten. Auch hier müssen wir, glaube ich, noch mal gemeinsam diskutieren, wie wir weiter vorankommen. – Aber vielen Dank für die Inputs und den Austausch! Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Senatorin! – Dann haben jetzt, wie schon angekündigt, die Abgeordneten das Wort. Wir sammeln wie immer möglichst viele Fragen, und Sie geben mir bitte ein Signal, falls es Ihnen zu viele Fragen werden. Nicht jede Frage geht an alle gleichermaßen. Bitte fischen Sie also die Fragen heraus, die für Sie sind! – Frau Auricht, danach Frau Schubert. – Bitte schön!

Jeannette Auricht (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch an die Anzuhörenden hier in der Runde! Ich habe ein paar kurze Fragen. Ich würde mit Herrn Sperlich anfangen. Ich habe zugehört. Sie haben gesagt, die Werkstättenverordnung ist teilweise aus den Achtziger- oder Neunzigerjahren. Das heißt, Sie hätten es gerne, dass die mal ein biss-

chen reformiert wird. Mich würde interessieren: Was soll dann darin erneuert werden? Was soll da reingepackt werden? Was kann raus? – Das ist ein wichtiges Thema, denke ich.

Dann sagten Sie auch, die Leistungen sind pauschalisiert und dieses System wäre nicht so förderlich. Welches System würden Sie sich dann vorstellen?

An Herrn Gerstle: Dieser Pool, Sie sagten, die Vermittlung ist so schwer, im Prinzip müsste ein Arbeitgeber an jede einzelne Werkstatt herantreten, um die entsprechenden Mitarbeiter dann zu fischen.

Wer soll den einrichten? Können die Werkstätten es selbst leisten, diesen Pool einzurichten, oder muss das eher vom Senat gesteuert werden? – Das ist eine Frage.

Noch eine Bemerkung: Das klingt jetzt alles unheimlich kompliziert, die Vermittlung, die Wartezeiten. Selbst die Landesbibliothek hat sich gesträubt, haben Sie gesagt. Da musste lange Überzeugungsarbeit geleistet werden. Jetzt stelle ich mir vor: Für den Arbeitgeber als Unternehmer, der wirtschaftlich arbeiten muss, ist es sehr unerfreulich, wenn dieses ganze Prozedere so kompliziert ist. Dann sagt der eher: Oh Gott! Ich zahle lieber die Ausgleichsabgabe, anstatt mir das ganze bürokratische Monster aufzutun. – Wie können wir das vereinfachen? Wie können wir mehr an die Unternehmen rangehen – ich glaube, das habe ich schon beim letzten Mal gefragt –, wie können wir die Unternehmen mehr begeistern, auch Menschen einzustellen, die eine Behinderung haben? Müssen wir da mehr fördern? Müssen wir einfach mehr Überzeugungsarbeit leisten, ihnen sagen: Passt auf, das ist ein Gewinn für euch –, und wie können wir die Prozesse vereinfachen? – Das wäre es erst mal.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Bitte schön, Frau Schubert!

Katina Schubert (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank an die Anzuhörenden! Viele Fragen, die ich habe, haben Sie schon beantwortet, unter anderem, dass der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt von den Werkstätten aus nach wie vor sehr niedrig ist. Das ist eigentlich nicht der Sinn der Sache. Das sind ja keine Aufbewahrungsanstalten, sondern es soll ein Stück weit befähigen, sein Leben eigenständig zu organisieren und selbstbestimmt zu leben. Deswegen die Frage: Welche Reformen müssten die Werkstätten aus Ihrer Sicht durchlaufen, um diesem Ziel näher zu kommen, und was braucht es dazu an Ressourcen? Was sehen Sie als staatliche Aufgabe, als Aufgabe des Landes, möglicherweise auch des Bundes? Das ist immer ein Problem im Föderalismus – was heißt ein Problem? –, eine Herausforderung will ich eher sagen, um diesem Ziel näher zu kommen. Das fände ich noch wichtig.

Das Budget für Arbeit, sagen Sie selbst, ist ein wichtiges Instrument, wird aber in Berlin wenig genutzt. Was sind die Gründe dafür? Eigentlich wäre es genau der Ansatz, um eine stärkere Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen.

Das Behördenpingpong – wer ist eigentlich wofür zuständig? – ist nach wie vor ein riesenproblem. Es werden viele hier Alexander Abasov kennen, der das alles mal aufgeschrieben hat und nach wie vor darüber berichtet. Wer ist zuständig für den Toilettengalgen? Ist es die Rentenversicherung? Ist es das LAGeSo? Ist es das Integrationsamt? Bis das geklärt ist, wäre der Arbeitsplatz eigentlich weg, wenn es nicht eine Inklusionsfirma gewesen wäre. Ein normales Unternehmen kann es gar nicht gewährleisten, so lange zu verhandeln, wer eine notwendige Voraussetzung schafft, damit ein Mensch, der ganz normal arbeiten kann, von seinen kognitiven Fähigkeiten her, aber von der körperlichen Behinderung her nicht, trotzdem dort arbeiten kann. Wie gelingt es, das wäre meine Frage an den Senat, zu einer Bündelung von Zuständigkeiten und Ressourcen zu kommen, um das zu vermeiden? Es sind nicht viele so hartnäckig wie Alexander Abasov. Die meisten haben dann längst aufgegeben und sind weiter in der Werkstatt, obwohl sie ganz anderes könnten. Damit will ich nicht abwerten, was Menschen in den Werkstätten tun, aber es ist nun mal ein Unterschied, ob man von seiner Arbeit leben kann oder ob man eine Anerkennung gezahlt kriegt. Das ist mir wichtig.

Dann noch mal in Richtung Senat: Gibt es weitere Maßnahmen, die Sie planen, um die privaten Arbeitgeber noch stärker in die Pflicht zu nehmen? Eigentlich ist die Ausgleichsabgabe eine Ausgleichsabgabe, weil es nicht gelungen ist, Menschen einzustellen, aber die ist nicht dazu da, dass man sie von vornherein in die Kostenplanung einfügt nach dem Motto: Ist einfacher, dann muss ich mich nicht kümmern. – Wenn es so ist, dass die Verfünfachung der Ausgleichsabgabe nicht funktioniert, welche alternativen Ansätze prüfen Sie gerade? Was kann noch bis zum Ende der Legislaturperiode gemacht werden? Danach wird sowieso alles anders.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Das war jetzt mal eine Aussage. – Frau Wahlen, danach ich.

Catrin Wahlen (GRÜNE): Vielen Dank! – Vielen Dank vor allem für den Input! Ich fand es super spannend, das alles so geballt zu hören. Es ist sehr deutlich geworden, dass Sie alle im Sinne Ihrer Menschen mit Behinderungen arbeiten und Ihnen als Unternehmer letzten Endes von außen Hürden in den Weg gelegt werden, die wir irgendwie gemeinsam meistern müssen. Aus meiner Sicht sieht es so aus, dass wir unter anderem in die Situation kommen müssen, schon an der Stelle des Übergang von der Schule in den Beruf, in die Ausbildung oder in die Arbeit eine erste Runde zu haben, wo Menschen in die Ausbildung kommen, die sie sich wünschen, ohne dass sie vielleicht in einer ersten Annäherung direkt in die Werkstatt gehen und dass dann trotzdem in der Werkstatt die Arbeit, die Qualifikation, die Begleitung stattfindet, sodass wir von diesen 0,39 Prozent, die wir momentan in Vermittlungen aus den Werkstätten in den offenen Arbeitsmarkt haben, dichter an dieses 1-Prozent-Ziel kommen.

Aus Ihrer Erzählung ist sehr gut klar geworden, an welchen zwei Stellen Sie die Stellschrauben sehen. Das ist einmal die Übergangsbegleitung und zweitens die Ansprechstelle für alle Werkstätten gemeinsam, damit große Unternehmen oder Unternehmen, die größere Gruppen von Menschen mit Behinderungen einstellen möchten, eine einheitliche Ansprechstelle haben. Da geht meine Frage in Richtung Senat: Sehen Sie eine Möglichkeit, eine solche Ansprechstelle im Zuge der Weiterentwicklung der Werkstätten zu etablieren? Haben Sie das schon in Betracht gezogen? Würden Sie das mitnehmen und prüfen? Das wäre für das angekündigte Reformvorhaben sicherlich ein guter Impuls, der von dem heutigen Tag ausgehen kann.

Dann in Richtung Inklusionsfirmen: Sie haben sehr konkret und plastisch von der Arbeit berichtet, aber mich interessiert noch, wie Sie das sehen, wenn Sie sich um Aufträge bewerben. Sehen Sie dort weitere Hemmnisse oder spezifische Schwierigkeiten für Inklusionsfirmen? Könnte man etwas tun, das dem Inklusionsansatz gerecht werden kann? Das geht in Richtung von Herrn Häring.

Dann habe ich noch eine Frage Richtung Senat: Die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Landesdienst ist stabil, aber der Anteil ist stark rückläufig. Kommen Sie an dieser Stelle Ihren eigenen Zielen für die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Strukturen im Landesdienst näher, oder geht da die Schere so auf, wie es momentan zahlenbasiert aussieht, sprich, schaffen Sie es, genug Menschen mit Behinderungen einzustellen? Das sehe ich auf Grundlage momentaner Zahlen nicht. – Dann noch mal in Ihre Richtung, lieber Senat: Welche konkreten Schritte in Richtung Stärkung von Inklusionsunternehmen wollen Sie machen?

Noch eine allerletzte Frage zum Thema Ausgleichsabgabe: Wie planen Sie, an der Stelle weiter steuernd einzugreifen? Sie haben die Wünsche aus der Reihe unserer Anzuhörenden gehört. Gibt es etwas, das Sie gern mitnehmen können?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Kollegin! – Jetzt bin ich an der Reihe, danach Herr Wohler, Herr Pätzold und Herr Meyer. Wie gesagt, wenn es zu viel wird, geben Sie mir ein Zeichen.

Lars Düsterhöft (SPD): Auch ich habe noch ein paar Fragen. Ja, es stimmt: Wir hätten heute auch die Jobcenter oder die Agentur für Arbeit einladen können. Tatsächlich hat es aber niemand getan. Das zeigt nur, wie breit das Thema ist, und wie viele Akteure dort unterwegs sind. Beim nächsten Mal nehmen wir die Jobcenter beziehungsweise die Agentur für Arbeit mit rein.

Mich würde ganz besonders interessieren, Herr Sperlich und Herr Gerstle, denn Sie haben ausgeführt, dass es anscheinend nicht ausreichend übergreifende Strukturen gibt. Können Sie vielleicht noch ausführen, welche übergreifenden Strukturen es gibt? Wie muss man sich das vorstellen? Wie arbeiten die Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Alltag zusammen? Gibt es regelmäßige Austausche? Unterhält man sich auch über Arbeitnehmende? Ich weiß von konkreten Beispielen, dass manchmal eine Werkstatt für einen Mitarbeiter, für eine Mitarbeiterin nicht unbedingt passend ist, aber vielleicht ein Angebot in einer anderen Werkstatt eher passender ist. Machen Sie Fallbesprechungen, um den Menschen unabhängig vom Träger ein besseres Angebot bieten zu können? Das würde mich sehr interessieren. Genauso würde mich die Zusammenarbeit mit den Jobcentern interessieren. Wie kommen die Menschen zu Ihnen? Kommen die Menschen persönlich zu Ihnen, nach dem Motto: Das Jobcenter hat festgestellt, auf dem ersten Arbeitsmarkt wird es nichts. Ich soll mal bei Ihnen vorbeikommen –, oder kommen die Jobcenter mit den Menschen zu Ihnen? Wie muss man sich das vorstellen? Welche Übergangs-, welche Integrationsleistungen erfolgen von der Agentur für Arbeit, von den Jobcentern, um die Menschen gut zu Ihnen zu bringen oder um zu schauen, ob es noch Alternativen zur Werkstatt gibt? Das fände ich ganz spannend.

Dann habe ich die Frage, und ich vermute, das ist ein Knackpunkt, den ich heute mitnehme: Inwiefern gibt es einen Austausch mit den Jobcentern bezüglich Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Setzt man sich auch dort zusammen und sagt beispielsweise: Wir haben einen Mitarbeiter, der sich ganz toll macht. Könnten wir nicht gemeinsam schauen, dass wir die Vermittlung hinkriegen? –, aber gemeinsam mit den Jobcentern, die vielleicht noch sagen, die Person ist auf dem ersten Arbeitsmarkt überhaupt noch gar nicht offiziell arbeitsfähig, darum kümmern wir uns noch gar nicht? Ich könnte mir vorstellen – Sie können gern noch ausführen, wie Sie das bewerten –, dass die Definition dieser Arbeitsfähigkeit schon ein grundsätzliches Problem ist, denn es wird immer mit einer nicht behinderten Person verglichen. Wenn man drei Stunden am Tag arbeiten soll wie eine nicht behinderte Person, kann das ein Mensch mit einer Beeinträchtigung überhaupt niemals schaffen. Schon aufgrund genetischer Veranlagung, beispielsweise bei Trisomie 21, ist das komplett illusorisch. Das kann laut Definition niemals funktionieren. Ich fände es spannend, wie Sie diese Bewertung, die im Gesetz festgeschrieben ist und die im Alltag so hart ausgelegt wird, einschätzen, und ob wir nicht viel stärker an diese ranmüssen, ohne dass man anfängt, Menschen, die eine Erkrankung haben und aufgrund dieser Erkrankung nicht mehr arbeitsfähig sind, doch noch gesundzuschreiben und beispielsweise EU-Rente zu sparen und die Leute schön im Bürgergeld zu halten. Auch diese

Diskussion muss man wahrscheinlich noch führen. Das fände ich noch sehr spannend: welche Kooperation und die Definition der Arbeitsfähigkeit.

Herr Häring! Mich würde interessieren, wie Sie aus Sicht eines Inklusionsunternehmens andere Unternehmen sehen. Welche Erfahrungen machen Sie dort? Mir ist schon klar, Sie sind extrem offen dafür. Sie haben ein Herz für Inklusion, und gleichzeitig kennen Sie sicher sehr viele Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer anderer Unternehmen und fragen sich vielleicht: Warum machen die es nicht eigentlich auch so wie ich? – Wie ist da Ihr Eindruck? Woran hapert es? Ist es eine Einstellungsfrage? Ist es eine Frage der Förderung? Ist es eine Frage von Kommunikation, welche Möglichkeiten es überhaupt gibt? Das fände ich noch ganz spannend. Könnten Sie uns aus Ihrer Perspektive ein bisschen den Blick auf die Wirtschaft eröffnen? Ich würde auch gern von Ihnen wissen, welche Kooperation es beispielsweise mit Schulen gibt. Ich war vor Kurzem in einer Einrichtung der USE. Für diesen Tag hatte sich eine Schulklasse angekündigt, und da hieß es, die Lehrerin war sehr froh, dass sie die Einrichtung der USE besuchen durfte, weil es die einzige Kooperation ist, die es zwischen der Schule und der Werkstatt gibt. Das hat mich total irritiert. Vielleicht ist dem gar nicht so. Das finde ich auch noch ganz spannend. Welche Kooperationen gibt es eigentlich? Das geht auch in Richtung von Herrn Schenck. Gerade wenn es darum geht, Alternativen zur Werkstatt aufzuzeigen, wäre es spannend, Kooperationen zu haben, wo beispielsweise Sie in die Schulen reingehen und den Kindern mit Beeinträchtigung gleich das Mindset erweitern und sagen: Mensch, lasst euch nicht in diese Schiene reindrängen, sondern überlegt mal, was eure Träume sind und was ihr angehen wollt. – Genauso auch an Sie die Frage, welche Kooperationen es mit Unternehmen gibt. Sie haben uns ein paar Beispiele aufgezeigt. Von zwei der Jugendlichen, die Sie gezeigt haben, kenne ich den Arbeitgeber, und dann fragt man sich gleich, warum es nicht noch mehr Kooperationen zwischen Ihrer Initiative und einem Unternehmen gibt. Beispielsweise im Pflegebereich würde sich das sehr anbieten, könnte ich mir vorstellen. Das fände ich noch ganz spannend. Würden Sie das ausführen?

Ganz kurz zum Abschluss, Verfünfachung der Ausgleichsabgabe: Herr Schenck! Sie haben das richtigerweise ausgeführt. Wir haben als SPD-Fraktion ein Gutachten in Auftrag gegeben, und das Ergebnis liegt vor. Es ist ganz klar, dass es keine Gesetzgebungskompetenz auf Landesebene hierfür gibt, weil der Bund die Gesetzgebungskompetenz dort ausfüllt. Wir können auf diese nicht einfach aufsatteln, weshalb der Punkt im Koalitionsvertrag nicht umsetzbar ist, was uns alle, glaube ich, betrübt, denn Sie haben absolut recht. Die Einnahmen, was erst mal schön klingt, aus der Ausgleichsabgabe von landeseigenen Unternehmen steigen weiter an. Wir sehen, dass sich einige sehr bemühen. Andere kriegen es nicht gut hin, werden immer schlechter, und wir müssen schauen, wie wir das in Zukunft besser hinkriegen. Wenn es nicht die Ausgleichsabgabe ist, müssen wir schauen, welche anderen Instrumente es sonst noch sein könnten. In welche Kooperationen bringt man landeseigene Unternehmen viel stärker rein? Warum institutionalisiert man das nicht viel stärker? – Jetzt habe ich genügend gesprochen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Wohler, Herr Pätzold, dann Herr Meyer. – Herr Wohler, bitte schön!

Björn Wohler (CDU): Vielen Dank für den sehr umfangreichen Einblick, den die Anzuhörenden trotz der Kürze der Zeit gegeben haben! Herrn Pätzold und ich teilen uns die Fragen für die CDU-Fraktion auf. Ich fokussiere mich etwas mehr auf die Werkstätten.

Es wurde zum einen erwähnt, dass es pauschalisierte statt personenzentrierte Systeme für Übergänge gibt. Mich würden noch ein paar Ausführungen interessieren, welche Instrumente aus Ihrer Sicht zur Verfügung stehen sollten, und wie solche Strukturen übergreifend für Werkstätten auch in Kooperation mit weiteren Netzwerkpartnern aussehen könnten.

Dann wurde erwähnt, dass jede Werkstatt selbst entscheidet, was die Förderung des Übergangs im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem SGB konkret bedeuten kann, es aber vom BMAS die Empfehlung gibt, ein solches Überleitungsmanagement einzurichten. Auch der Stichpunkt vollständige Finanzierung ist in dem Zusammenhang wichtig, was bisher so in den Kostensätzen nicht abgebildet ist. Mich würde interessieren, welche Erwartungen oder Wünsche Sie an das Land Berlin haben, sich mit dieser Frage stärker auseinanderzusetzen und gegebenenfalls dabei zu unterstützen.

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! – Vielen Dank an die Anzuhörenden für die interessanten, durchaus sehr differenzierten Aussagen zur Bedeutung der Werkstätten. Jetzt wissen Sie ja: Wir sind als Abgeordnete viel in den Werkstätten zu Besuch, wissen zu schätzen, was Sie vor Ort leisten, wissen einzuordnen, welche Menschen dort Unterstützung bekommen. Deswegen würde ich gern zwei grundsätzliche Fragestellungen von Ihnen, Herr Gerstle und Herr Sperlich, eingeschätzt und beurteilt hören.

Die erste Fragestellung ist: Es gibt leider in der Politik den einen oder anderen, der das ideologisch bewertet und nicht pragmatisch an Fragestellungen herangeht, die Aussage und den Wunsch, dass in den Werkstätten der Mindestlohn gelten sollte. Wenn Sie aus Ihrer Sicht darstellen könnten, welche Konsequenzen das hätte für die Arbeit, für die Produkte, die Sie anbieten, für die Situation, wie Sie sich auf dem Markt bewegen. – Das Zweite, das sich aus der ersten Frage ableitet, ist: In Großbritannien gab es die Entwicklung, dass das System der Werkstätten aus politischen Gründen abgeschafft wurde. Wenn Sie mal darstellen könnten, was aus Ihrer Sicht die Folgen daraus sind und vor allen Dingen, was mit den Menschen passiert ist, die dann nicht mehr in die Werkstätten gehen konnten.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Zum Abschluss Herr Meyer, bitte schön!

Sven Meyer (SPD): Zum Abschluss heißt, dass 80 Prozent, 90 Prozent der Fragen schon gestellt wurden, weshalb mir eigentlich nicht mehr viel übrig bleibt. Ich würde mich auf die Qualifizierung konzentrieren. Sie haben es zumindest angesprochen. Ein ganz wesentlicher Punkt ist die Frage, in welche Jobs sie kommen, ob sie passen und wie man optimal Qualifizierung herstellen kann. Sie haben schon gesagt, die Qualifizierung, die in Ihren Werkstätten hergestellt wird, ist oft keine Qualifizierung, die die Arbeitgeber annehmen, womit sie Schwierigkeiten haben. Ich habe zwei Fragen. Die eine ist: Wie könnte man die Qualifizierung verändern, vielleicht auch im Zusammenhang mit den Kammern? Was können wir als Land tun? Wie kann man sie aufwerten?

Das Zweite ist der Kontext im Rahmen der dualen Ausbildung. Wir haben immer wieder gehört, dass es ein bisschen Schwierigkeiten gibt, wenn junge Leute von den Schulen gern in eine duale Ausbildung wollen und dann oftmals scheinbar von der Arbeitsagentur eher in die Werkstätten, ich will nicht sagen, gedrängt, aber geleitet werden mit dem Hinweis: Das passt dort besser. Es ist dort sinnvoller –, weil es natürlich teuer ist, sie gegebenenfalls in eine duale Ausbildung zu bringen, mit der Möglichkeit, dass sie dort scheitern. Von daher wäre eher die

Frage, wie man diesen Bereich gegebenenfalls stärken kann, und daran anschließend, wie wichtig es ist, auch scheitern zu können, sich auszuprobieren, sich zu erleben. Aus meiner Perspektive muss ich sagen, dass es für mich unglaublich wichtig war, auch scheitern zu können. Die Frage ist: Gibt man den Menschen die Möglichkeit, auch scheitern zu können? Wie wichtig ist das? Was muss man dort gegebenenfalls für Rahmenbedingungen bringen? Man muss natürlich immer sagen, es soll nicht dazu führen, dass es zu unglaublichen Frusterlebnissen führt, aber es ist wichtig, sich auszuprobieren, seine Grenzen kennenzulernen, um sie zu erweitern.

Sie haben den Bereich FSJ genannt. Ich halte das für unglaublich wichtig. Welche anderen Möglichkeiten gibt es jenseits der Werkstätten, sich auszuprobieren? Welche Rolle könnten Werkstätten spielen, um sich ausprobieren zu können? Ich glaube, das ist etwas ganz Zentrales. Wenn man sich nicht ausprobieren kann, kann man sich nicht entwickeln. In diesem Kontext spielt auch Qualifikation eine Rolle. Von daher habe ich die Frage: Wie kann man die Möglichkeiten der Qualifikation verbessern und erhöhen? Wie kann man die duale Ausbildung stärken, besser ermöglichen, und wie können sich die Leute besser ausprobieren? Welche Rolle können dort Werkstätten spielen? – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für die zahlreichen Fragen! – Ich würde vorschlagen, dass wir jetzt die Reihenfolge einmal umdrehen, um ein bisschen Spannung reinzubringen, und Herr Schenck fängt an. – Bitte schön, Herr Schenck!

Stefan Schenck (stattWERKstatt): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank für die vielen Fragen! Auch wenn Sie vielleicht nicht immer ganz speziell an mich gerichtet waren, möchte ich doch mit der Frage des Vorsitzenden zum Thema wirtschaftlich verwertbarer Arbeit beginnen. Diesen Terminus gibt es im Gesetz, und ich glaube, dass das eines der Schlüsselthemen ist, die mindestens die Eltern dieser jungen Menschen auf die Palme bringen, denn die Frage ist immer, was eigentlich wirtschaftlich verwertbare Arbeit ist. Wenn man sich dann, ich hatte das vorhin erwähnt, den Vermittlungsprozess für unseren Sohn anguckt, sieht man noch zusätzlich die Frage: Wie wird denn festgestellt, dass jemand nicht drei Stunden wirtschaftlich verwertbare Arbeit leisten kann? Es ist ein Gutachter, der das im Rahmen einer vielleicht einstündigen psychologischen, arbeitspsychologischen Befragung feststellt, und dazu kommt noch eine Arbeitsmedizinerin, die da mal kurz draufguckt, was denn so ein Oskar kann; im Prinzip steht die Diagnose aber vorher fest. Der hat das Down-Syndrom, der hat Trisomie 21, das heißt: ab in die Werkstatt –, denn unter drei Stunden, heißt es, können nur Werkstätten. Ich hatte aber vorhin ausgeführt, für diejenigen, die auf dem Hoffest waren und ihn gesehen haben, dass Oskar 30 Stunden, 35 Stunden die Woche arbeitet. Wie ist der Fehler passiert? – Nämlich in der Diskussion darum, was wirtschaftlich verwertbar ist.

Die Frage, ob ein Zirkus, der Artisten ausbildet, die Unterhaltung auf die Bühne bringen und dafür eine Bezahlung bekommen, wer auch immer genau das Hoffest bezahlt – – Das ist Arbeit. Auch die Lehrer, die sich zum Thema inklusive Zirkuspädagogik fortbilden lassen, zahlen dem Zirkus Geld, damit sie eine entsprechende Ausbildung bekommen. Von daher ist es sehr wohl wirtschaftlich verwertbare Arbeit. Ich möchte hier noch mal betonen, weil auch die Frage nach der Qualifizierung, einer dualen Ausbildung kam: Es gibt keine duale Ausbildung für den Artisten. Es gibt keine duale Ausbildung für den Trainerassistenten, sondern über ein Training on the Job haben Oskar und andere diese Fähigkeiten erlernt, die sie jetzt anwenden, aufgrund derer sie eine Bezahlung vom Zirkus bekommen, der wiederum Bezahlung von drit-

ter Seite bekommt. Das heißt, man muss nicht immer auf diese duale Ausbildung abzielen und einen ganz klaren Job haben. Natürlich ist bei einem Training on the Job das Problem, sollte man den Job mal wechseln, dass man dann nicht unbedingt einem zukünftigen Arbeitgeber genau sagen kann, was derjenige oder diejenige kann.

Dann war noch die Frage gewesen, Frau Schubert hatte das gefragt, warum so wenige Budgets für Arbeit genutzt werden. Das ist genau das, was ich vorhin an die Wand geworfen hatte. Das sind die Ziele der Koalition. 1 Prozent aller Jobs in landeseigenen Unternehmen sollen über den Weg des Budgets für Arbeit genutzt werden. Warum ist denn das noch nicht so weit? Dazu hatte Herr Häring richtig gesagt, dass das Budget für Arbeit leider ein aufwendiger und komplizierter Prozess ist. Aber gerade wenn landeseigene Unternehmen verpflichtet werden, dieses politische Ziel umzusetzen, entsteht ein bisschen Druck im System, mehr Budgets für Arbeit zu bewilligen, und dann werden vielleicht die Prozesse plötzlich digitaler, einfacher, schneller. Ich kann es selbst gar nicht beurteilen, ich weiß nur, dass der Prozess der Beantragung des Budgets für Arbeit für unseren Sohn sehr lange dauert.

Im Prinzip ist das eine Frage an Herrn Sperlich gewesen, wie man die Vermittlungsquote verbessern kann. Die einheitliche Ansprechstelle für die Vermittlung ist sicherlich eine gute Idee. Ich würde sagen, wenn man das als Land finanziert, vielleicht mit einer entsprechenden Erfolgsquote gleich versucht, eine bessere Vermittlung zu bekommen, indem man es an ein Erfolgsziel von 1 Prozent knüpft – Das waren die Fragen, die ich mir für mich herausgezogen hatte. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Schenck! – Herr Häring!

Karl Häring (LAG/LIDIS): Gut! Ich gehe als Erstes auf die Aufträge an Inklusionsunternehmen ein. Aufträge, insbesondere die öffentliche Vergabe, ist ein großer Hebel, mit dem man Inklusionsunternehmen mit ihren Arbeitsangeboten oder mit dem, was sie an Stellen schaffen können, sehr gut unterstützen könnte. Die Vergabe ist in Berlin hochkomplex. Ich habe Erfahrung aus dem Schulcatering. Der gesamte Prozess, allein der Vorlauf, bis man an den Punkt kommt, dass man ein Angebot abgeben kann und auch der – Es gibt einen Leistungskatalog. Das sind sehr viele Seiten, die dazu zu lesen sind, was einzuhalten ist. Das ist schon sehr herausfordernd für alle Unternehmen, muss man dazu sagen. Es gibt auch Inklusionsunternehmen, die da erfolgreich bestehen.

Ich weiß von drei Unternehmen, die Schulcaterer sind und teilweise bis zu 10 000 Essen am Tag anbieten. Dennoch ist es aber in anderen Bereichen schwierig, nehmen wir zum Beispiel die Gebäudereinigung. Da kann man sagen, mit den Leistungswerten, mit denen man momentan auf dem Markt unterwegs ist, können wir Inklusionsunternehmen nicht mithalten. Das heißt, unsere Mitarbeiter schaffen diese Leistungswerte, die abgefragt werden, gar nicht.

Es gibt Beispiele, wo die bevorzugte Vergabe oder eine beschränkte Ausschreibung stattfindet, die es Inklusionsunternehmen und, wie es im Gesetz vorgesehen ist, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ermöglicht, ein Angebot abzugeben, ohne sich mit dem ganzen Markt messen zu müssen. Das Instrument wird sehr selten benutzt. Es gibt einzelne. Ich kann ein Beispiel aus eigener Erfahrung nennen. Wir hatten in Reinickendorf eine Ausschreibung für die Reinigung von Jugendfreizeiteinrichtungen. Das waren neun Stück. In der LAG haben sich drei Unternehmen gefunden, die eine Bietergemeinschaft abgegeben haben. Am Ende war das Ergebnis, dass es nur ein Angebot der Bietergemeinschaft gab, und die ganze Sache neu ausgeschrieben wurde, wieder zu denselben Konditionen wie sonst auch. Ich halte das immer noch für einen ganz wichtigen Hebel und für eine ganz wichtige Geschichte, denn die Menschen, die wir beschäftigen, brauchen Arbeit, und wir müssen durch die Arbeit die Umsätze erwirtschaften, um tariflich beziehungsweise ortsüblich zu zahlen, aber sehr viele Inklusionsunternehmen zahlen tariflich. Es gibt so furchtbar viele ausschreibende Stellen. Da fehlt vielen das Wissen: Was kann ich? Was darf ich? – Gerade wenn es im EU-weiten Bereich ist, fürchten viele, einen Fehler mit diesen Ausschreibungen zu machen. Also aus meiner Sicht fürchten die, einen Fehler zu machen und machen dann den ganz normalen Ablauf, wie er immer ist und schreiben EU-weit aus, ohne eine beschränkte oder eine bevorzugte Vergabe auf den Weg zu bringen. Aber vom Grundsatz her könnte das wirklich eine sehr gute Sache sein, um Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen, weil dann Aufträge das generieren, was wir brauchen, um die Stellen zu schaffen.

Die zweite Frage war, wie das andere Unternehmen aus unserem Netzwerk sehen. Da ist es schon so, was ich höre, dass die sehr oft überhaupt nicht wissen, was es für Fördermöglichkeiten gibt. Es gibt seit ein paar Jahren die einheitliche Ansprechstelle, aber auch von der wissen sehr viele nicht, dass sie als Arbeitgeber dort hingehen und sich beraten lassen können, was denn für Möglichkeiten bestehen, den Arbeitsplatz oder die Person, die sie einstellen wollen, zu fördern. Da fehlt es ganz klar an der Öffentlichkeitsarbeit, auch was es für Fördermöglichkeiten gibt. Viele schrecken den ihnen unbekannten, aber hochgefürchteten bürokratischen Aufwand. Das ist für viele ein Hemmnis, gerade für Handwerksbetriebe, kleinere Handwerksbetriebe. Die Handwerkskammer hat auch eine Stelle eingerichtet, die insbesondere Handwerksbetriebe informieren soll, wie die Förderung aussieht, wenn man Menschen mit Behinderung beschäftigt. Aber all diese Instrumente, die es gibt, sind ein bisschen verstreut und viel zu wenig bekannt. Insofern könnte da bestimmt mehr Dynamik reinkommen. Im Übrigen sind auch Inklusionsunternehmen wenig bekannt. Wir hatten eine Jobbörse der Inklusionsunternehmen veranstaltet. Die Nachfrage der Leute, die gekommen sind und nach Jobs gesucht haben, war relativ hoch, aber viele davon wussten gar nicht: Was ist denn eigentlich ein Inklusionsunternehmen? Was macht ein Inklusionsunternehmen aus? Auch da fehlt es an der Öffentlichkeitsarbeit, damit das ein bisschen bekannter wird.

Zum Thema Jobbörse und Kooperationen mit Schulen: Schulen hatten wir eingeladen. Da sind auch viele gekommen. Es waren auch viele, die sich für die Ausbildung interessiert haben. Es gibt recht viele Inklusionsunternehmen, die eine Ausbildung anbieten. Das ist in der

Regel die duale Ausbildung, Fachpraktika, Fachkräfte oder je nachdem – – Man kann die Berufe aufbauen. Wenn man mit Fachpraktika anfängt kann, ich nehme mal die Küche, kann die Person auch Koch werden, wenn sie dann ihre Ausbildung weiterführt. Da ist ein wichtiger Punkt: Man muss Etappen schaffen, wo jemand Abschlüsse hat, die seinen Fähigkeiten entsprechen, die dann aber auch anerkannt werden. In so einem Ausbildungsrahmenplan gibt es viele Punkte, die abzuarbeiten sind, und dann gibt es die einen, die in der kalten Küche besser sind, und die anderen sind in der warmen Küche besser, aber sie haben entweder einen Gesellenbrief oder nichts. Es wäre ganz gut, wenn es dazwischen schon etwas gäbe, sodass die Personen die Möglichkeiten haben nachzuweisen, was sie für Fähigkeiten und was sie erlernt haben, denn manchmal ist es genau das, was das Unternehmen braucht. Die duale Ausbildung ist an sich eine gute Sache, aber manchmal ist es möglich, sich an einer Stelle speziell der Aufgabe zu widmen, das dann auch zu machen und sich vielleicht später weiterzuentwickeln.

Im Übrigen ist das Scheitern in der dualen Ausbildung – ich bin auch in der Prüfungskommission für Fachkräfte im Gastgewerbe – nichts Schlimmes. Tatsächlich scheitern auch bei uns die Auszubildenden hier und da mal, aber wir ermutigen sie dann weiterzumachen, denn nach meiner Erfahrung ist es so, ich habe wirklich noch nicht erlebt, dass einer oder eine am Ende seine Prüfung nicht geschafft hat: Wenn man dranbleibt – – Sie haben mehrfach die Chance, zur Prüfung zu gehen. Das liegt aber auch sehr stark am Arbeitgeber, ob er sich dann das – – Das ist schon ein Aufwand. Eine Ausbildung ist schon auch ein Aufwand, und das sehe ich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Unternehmen, die keine Inklusionsunternehmen sind, etwas schwieriger, aber wir Inklusionsunternehmen können das. Wir haben eine sehr hohe Quote an Menschen, die ihre Ausbildung mit einem abgeschlossenen Berufsabschluss beendet haben. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Herr Gerstle, bitte schön!

Dirk Gerstle (BWB): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich versuche, den Teil der Fragestellungen, die unmittelbar an mich gerichtet waren und die, die sich ansonsten thematisch ergänzend dazu ergeben haben, ein bisschen zu clustern, und fange mit dem an, was uns Herr Schenck hier dankenswerterweise einmal vor Augen geführt hat: Soll und Ist der Koalitionsvereinbarung, denn das macht durchaus in den Fragestellungen, die Sie hatten, den einen oder anderen Ansatz noch mal deutlich. In der Koalitionsvereinbarung steht, 1 Prozent der Stellen bei Landesunternehmen, Landesbetrieben, und ich erweitere es noch, bei landesbeherrschten Unternehmen, sollen durch das Budget für Arbeit besetzt werden. Die BWB ist ein landesbeherrschtes Unternehmen und damit ist auch die Inklusionsfirma, die wir haben, ein mittelbar landesbeherrschtes Unternehmen, und wir haben diese 1 Prozent. Wir haben diese 1 Prozent in den letzten anderthalb, zwei Jahren geschaffen, weil wir wissen, was wir dabei für Menschen bei uns einsetzen.

Ich kann nachvollziehen, dass das für viele andere, für Senatsverwaltungen, für Landesbetriebe, zunächst mal sehr schwierig ist, denn es korrespondiert mit dem, was Herr Schenck in meinen Augen nicht zutreffend dargestellt hat. Wir als Werkstätten gehen auf Arbeitgeber zu, weil wir sagen: Ihr habt Stellen, und wir bieten euch Personal an, mit dem ihr sie besetzen könnt. – Genau das funktioniert nicht. Genau das spiegelt nicht die Wirklichkeit der Werkstätten wider. In der BWB haben 90 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen

beruflichen Abschluss. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber suchen Menschen mit einer beruflichen Qualifikation. Stellen, die ausgeschrieben sind, sind mit beruflichen Merkmalen versehen. In unserer Inklusionsfirma suchen wir Fachpraktiker der Gebäudereinigung, oder wir suchen Fachlageristen und Logistiker. Wenn ich aber jemanden habe, der diese Ausbildung nicht hat, dann kommt er für mich nicht in Betracht. Wenn ich aber weiß, dass der das in der Werkstatt ähnlich lange gemacht hat, dann bin ich möglicherweise bereit, den einzustellen. Dazu muss ich aber erst mal in den Kontakt kommen. Dazu muss ich erst mal erkennen, was jemand kann, und das ergibt sich bei uns ganz häufig daraus, dass Arbeitgeber unsere Arbeit ohnehin kennen, weil sie bei uns Produktionsaufträge platziert haben, weil sie sich dann die Werkstatt angucken, weil sie plötzlich von der Bandbreite der Werkstätten erfahren, und weil sie erfahren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb der Werkstatt tätig sein wollen und möglicherweise dort Tätigkeiten wahrnehmen können, die nicht ein vollständiges Berufsbild abbilden, die nicht eine duale Ausbildung mitbringen, die sie möglicherweise auch nicht bestehen könnten, aber die sie trotzdem entsprechend einsetzen können.

Genau das ist der Weg, den man gehen muss, um mehr Budget für Arbeit zu etablieren, insbesondere in Landesbetrieben. Es ist wichtig, dass es einen Anreiz gibt oder überhaupt eine Türöffnerfunktion, um mit Landesunternehmen zu sprechen: Was können Menschen aus Werkstätten, die wir dann ins Budget für Arbeit vermitteln können und hier tätig werden? – Dabei beraten wir als Werkstatt automatisch mit: Was gibt es für Fördermöglichkeiten? Wie muss der spezielle Mensch speziell unterstützt oder ausgestattet sein? Wer sind die richtigen Ansprechpartner? – Die muss sich der Arbeitgeber in dem Fall nicht selbst zusammensuchen, sondern dabei wird er bisher von den Werkstätten begleitet und unterstützt, je nach Größe sehr unterschiedlich.

Das machen wir an dem Beispiel der BWB im Rahmen unseres Überleitungsmanagements. Diese Beratungsfunktion, diese externe Funktion, knappen wir uns ab von dem, was eigentlich die Tätigkeit wäre, nämlich die Anleitung und Begleitung der Menschen innerhalb der Werkstatt, aber wir gehen parallel auch nach draußen. Das ergibt sich aus Kooperationen mit Schulen. Die gibt es durchaus, Herr Düsterhöft. Es gibt nicht nur eine. Die USE hat möglicherweise in der einen Region eine Schule, mit der sie eine Kooperation hat. Die BWB hat zwölf Standorte in Berlin, und je nach Standort gibt es verschiedene Kooperationen mit den Schulen, die dort in der Nähe sind. Wir gehen zu Elternabenden, wir beraten dort. Unsere Pädagogen sind da unterwegs. Insofern, das gibt es, und daraus gibt es möglicherweise das Angebot für jemanden, in eine Werkstatt zu gehen.

Wir stellen aber fest, dass das Werkstattbild auch durch die politische Diskussion stigmatisiert ist, und wir haben eben den Begriff der Verwahrnalt gehört. Dagegen verwahre ich mich, dass wir eine Verwahrnalt sind. – [Katina Schubert (LINKE): Habe ich doch gesagt, es soll keine sein!] – Es darf keine sein, und das ist auch nicht unser Anspruch. Wir haben innerhalb der BWB den Anspruch, dass 25 Prozent unserer Mitarbeiter außerhalb der Werkstatt tätig sind, auf ausgelagerten Arbeitsplätzen, in betriebsintegrierten Gruppen, auf sozialraumorientierten Arbeitsplätzen. Das ist unser Anspruch, und wir überzeugen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das zu tun, sich darauf einzulassen und den Schritt zu gehen. Damit sie ihn erfolgreich gehen können, ist es erforderlich, dass sie auf eine Struktur treffen, bei der sie gewünscht sind, bei der ein Arbeitgeber derjenige ist, der sagt: Jawoll, das kann ich mir vorstellen. – Das ist durch die politische Diskussion in Teilen schwieriger geworden. Es ist grundschwierig dadurch, dass Arbeitgeber üblicherweise nach bestimmten Qualifikationen

suchen, die wir aufgrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so nicht abbilden können. Wenn man aber dazu kommt, möglicherweise neue Verfahren einzusetzen, wie die Validierungsverfahren, die jetzt im Zusammenspiel mit der IHK möglich sind, kann das ein wesentlicher Schritt sein, um Menschen aus Werkstätten neue Perspektiven zu eröffnen.

Ja, ich kann bestätigen, dass es bei der Bewilligung eines Budgets für Arbeit mal lange dauern kann – in Anführungsstrichen. Ich kann aber auch bestätigen, dass es gute Beispiele gibt. Ich habe mir das vor einiger Zeit extra mal zusammenstellen lassen, weil ich auch gern Kritik an der Verwaltung äußere. Es ist immer so leicht, wenn man außerhalb der Verwaltung ist, zu sagen: So, jetzt haben wir wieder einen Arbeitsplatz nicht besetzen können, weil die Verwaltung so langsam war. – Unser schlechtestes Beispiel sind elf Monate von der Antragstellung bis zur Bewilligung bei einem Bezirk. Unser bestes Beispiel sind 14 Tage von der Antragstellung bis zur Bewilligung bei einem Bezirk, und dazwischen liegt die Spanne.

Natürlich kann man darüber nachdenken, ob es sinnvoll ist, wenn im Jahr von allen Werkstätten zusammen 40 Budgets für Arbeit beantragt und vermittelt werden, dass sich das auf zwölf Bezirke verteilt, wo sich möglicherweise, das stellen wir immer wieder fest, der Mensch auf der anderen Seite des Schreibtisches zum ersten Mal mit diesem Fall beschäftigt und sich dann von unserem Überleitungsmanagement erklären lässt, worauf er achten muss und weiß, was er alles an Unterlagen bekommt. Wenn wir den zweiten Antrag stellen, geht es häufig sehr viel schneller. Wenn wir den dritten Antrag an einer Stelle stellen, geht es noch viel schneller. Wenn ich vielleicht alles an einer zentralen Stelle bezirksübergreifend machen könnte, säße da eine Expertin oder ein Experte, die beziehungsweise der sehr viel schneller zu einer Entscheidung kommen könnte. Ob 50 Fälle verteilt auf zwölf Bezirke so richtig ist, weiß ich nicht. Darüber muss die Verwaltung nachdenken. Ich weiß nicht, inwieweit das in den Bereich der Verwaltungsreform passt. Deshalb sehe ich das als einen Punkt, an dem man arbeiten kann, aber die Verwaltung ist im Moment nicht das Hindernis, sondern die Verwaltung trifft an ihre eigenen Grenzen, aber sie ist nicht diejenige, die das bewusst verschleppt oder der wir etwas vorwerfen können.

Der persönliche Kontakt führt häufig dazu, dass wir diese Verfahren beschleunigen können. Das kostet aber eben auch Zeit. Wir sind inzwischen aber soweit etabliert mit dem System, dass wir keine Arbeitsplätze mehr verlieren, weil wir einem Arbeitgeber deutlich machen können: Wir bleiben dran, wir kümmern uns darum, und wir sind unmittelbar Ihr Ansprechpartner. Nicht der Mensch mit Behinderung muss das alles für sich machen oder sein Betreuer, sondern wir begleiten dabei –, und das ist in meinen Augen etwas, das sehr maßgeblich für den Erfolg solcher Instrumente ist. Deshalb brauchen wir in meinen Augen keine weiteren einheitlichen Ansprechstellen, Herr Häring hat es gesagt, die man möglicherweise sowieso nicht kennt oder gar nicht weiß, wo man sie findet. Wir haben in unserer Inklusionsfirma eine ganze Zeit lang die einheitliche unabhängige Teilhabeberatung gehabt. Da kann ich nachvollziehen, wie oft da jemand hingekommen ist. Die sind inzwischen nicht mehr bei uns, weil sie die Raummiete dafür nicht mehr dafür aufbringen wollten, weil dort keiner hingekommen ist, obwohl es sicherlich Beratungsbedarf gibt.

Ich bin vielmehr für aufsuchende Beratung. Die sollen aber bitte die machen, die die Fachleute sind, und dazu muss man sehr viel weniger Geld in die Hand nehmen, als wenn man irgendwo neue Strukturen schafft. Deshalb dieses Bild des Überleitungsmanagements. Das haben die Werkstätten sich bisher schon aus den Ansätzen, so, wie sie es vertreten können, für

die Akquise, für die Beratung entsprechend herausgenommen. Wenn man das strukturiert, aufwertet und als eigenen Ansatz wählt, sind wir alle in der Lage, was die Werkstattklientel angeht, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu beraten. Wenn man das dann noch zentral als Beispiel über die LAG machen könnte, wäre es in meinen Augen ideal.

Herr Düsterhöft! Sie hatten gefragt, was es für Formate des Austausches gibt. Wir haben die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten. Darin sind alle 16 Werkstätten in Berlin organisiert. Das ist aber ein Ehrenamt, das wir da machen. Wir tauschen uns ehrenamtlich als Geschäftsführer auf einer Ebene aus. Wir haben eine hauptamtliche Geschäftsstelle, besetzt mit einer Geschäftsführung, einer Referentenposition und einer Assistentkraft. Wir haben dort die Fachkraft für Gewaltprävention, die Bestandteil der Finanzierung ist, und dann arbeiten dort alle Werkstätten, weil wir es so etabliert haben, in Arbeitsgruppen zusammen. Es gibt zum Beispiel eine Arbeitsgruppe Übergänge. Es gab auch eine Arbeitsgruppe Budget für Ausbildung, wo wir versucht haben, dieses Budget für Ausbildung letztlich mit auszugestalten, Vorschläge dazu zu machen, wie das aussehen kann aus der Praxiserfahrung, die die Kolleginnen und Kollegen in der jeweiligen Werkstatt mitbringen. Da arbeiten aus jeder Werkstatt, wenn es gut läuft, jeweils eine Kollegin, ein Kollege mit. Es gibt verschiedene Arbeitsgruppen. Die für Übergänge ist sicherlich eine ganz zentrale. Aber die arbeiten da alle freiwillig mit. Das sind ehrenamtliche Tätigkeiten, die sie dort mit versehen.

Schon jetzt gibt es dort die Feststellung: Wir werden als Werkstatt von dem Arbeitgeber angesprochen –, und es geht teilweise gar nicht nur um die große Zahl, sondern auch um die Qualifikation. Wenn jemand mich als BWB anspricht und sagt, ich hätte Interesse an Menschen, die in einem Cateringunternehmen oder in einer Gastronomie arbeiten, dann kann ich nur sagen: Haben wir nicht, gehört nicht zu unseren Geschäftsfeldern. Fragen Sie irgendeine der 15 anderen Werkstätten. Wenn er die LAG fragen könnte und innerhalb der LAG jemand genau weiß: Wen muss ich dazu ansprechen? Wer hat möglicherweise in einer Datenbank schon hinterlegt, dass es da Interessenten gibt, die sich gern ausprobieren möchten, die übergehen möchten, die Interesse an bestimmten Tätigkeiten haben? –, dann geht das sehr viel schneller und ist für den Arbeitgeber weniger frustrierend. Der ruft nicht gern bei 15 unterschiedlichen Leuten an, bis er die richtige Antwort oder dann noch ein Nein bekommt. Wenn man so etwas bei der LAG installieren kann, bei der ohnehin alle Werkstätten ihren Input über die Arbeitsgruppen liefern, wäre das sicherlich ein Gewinn für alle Beteiligten und für sehr viel weniger Geld zu haben, als man in den letzten Zeiten über zuwendungsfinanzierte Projekte jeweils ausprobiert hat, die dann die bisherigen Strukturen nicht kannten und sich diese erst mal erarbeiten mussten. Insofern, denke ich, gibt es gute Möglichkeiten des Ansatzes, des Konkreten, und es wäre auch für weniger finanzielle Aufwendungen möglich, als man das in der Vergangenheit mit Modellprojekten versucht hat. Wir haben ein gut etabliertes System, auf das man aufsetzen kann. – Die ganz grundsätzlichen Fragen habe ich für unseren Sprecher der LAG übrig gelassen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank, dass Sie Herrn Sperlich noch etwas übrig gelassen haben! – Mit Blick auf die Uhr hätte ich den Wunsch, dass wir in ungefähr elf, zwölf Minuten durch sind. Ich weiß, dass Herr Schenck jetzt eigentlich gehen muss. Herr Schenck! Wenn Sie losmüssen, ist das schade, aber Sie kommen ganz bestimmt bald wieder. Haben Sie auf jeden Fall schon mal vielen Dank für Ihre Ausführungen, für Ihren Input und für das Beantworten der Fragen! – An der Stelle begrüße ich unsere Gäste dort hinten, eine Klasse. Wir konnten nicht identifizieren, welche Schule oder wie alt, welche Klassenstufe.

Das macht nichts. Wir vermuten, es ist eine Klasse. Und dann auch noch eine Besuchergruppe von Frau Çağlar, die hier auch gerade noch mit reinschaut. Schön, dass Sie da sind! Wir schließen gleich diese Anhörung ab und kommen dann noch zu drei weiteren Punkten auf der Tagesordnung. – Aber jetzt erst mal Herr Sperlich und danach noch die Senatorin. – Bitte schön!

Andreas Sperlich (USE): Ich kriege das hin. – Ich wollte nur erst mal darauf eingehen: Frau Kiziltepe! Wir haben überhaupt nicht den Eindruck, dass irgendjemand im Land Berlin die Werkstätten abschaffen will. Ich glaube, über diesen Punkt sind alle längst hinaus, und wir erfahren auch sehr viel Wertschätzung. Meine Reaktion auf Herrn Schencks Ausführungen waren so zu verstehen, dass ich glaube, wenn ich es richtig verstanden habe, was Herr Schenck macht, dass auch zur Wahrheit dazugehört, dass das, was er dort im Vorfeld – – bevor sein Sohn oder die Menschen, die dort beraten werden, einen Arbeitsplatz erhalten, nichts anderes als eine Werkstatteleistung ist, nämlich ein Berufsbildungsbereich, der aber woanders stattfindet, der außerhalb einer Werkstatt vom ersten Tag an direkt beim Arbeitgeber stattfindet. Das gibt es in Werkstätten auch, aber nicht in der Breite und in der Größenordnung, und ich glaube, genau da liegt der Unterschied, wenn ich es richtig verstanden habe. Ich finde es wichtig, dass man das noch mal deutlich macht. Wir reden gar nicht über unterschiedliche Leistungsformen, wenn wir vom Leistungsrecht ausgehen, sondern nur, wo und wie es in der fachlichen Ausgestaltung stattfindet. Deswegen ist das eine super Ergänzung, die uns anspornt, das auch viel mehr so zu machen. – Das nur mal als Einführung, und das wollte ich noch sagen, solange Herr Schenck noch da ist. – Herr Düsterhöft! Wir kommen auch gern wieder.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir laden Sie auch sehr gern wieder ein.

Andreas Sperlich (USE): Ich bin auch nicht das erste Mal da. – Ich versuche mal, die Fragen noch schnell zu beantworten, auch wenn das sicherlich schwerfällt. Reform der Werkstättenverordnung, um vielleicht mal drei Beispiele zu nennen: Nach der Werkstättenverordnung haben Menschen in Werkstätten oder die eine Werkstatteleistung in Anspruch nehmen, lediglich zwei Jahre für eine berufliche Bildung. Jeder andere Mensch hat für seine berufliche Ausbildung drei Jahre, nur um ein Beispiel zu nennen. Natürlich spielt das Thema Entgelt, Bezahlung in Werkstätten, eine große Rolle. Das ist aus unserer Sicht dringend zu reformieren. Das dritte Beispiel wäre, was Herr Gerstle breit ausgeführt hat, das ganze Thema Übergangsmanagement, denn das ist heute gar nicht da verortet. Es gibt noch viel mehr Punkte, aber das würde vielleicht zu sehr ins Detail gehen.

Zu den pauschalierten Leistungen, nach denen Sie auch gefragt haben: Das ist hier schon deutlich geworden. Das Budget für Arbeit sieht für die Menschen mit Behinderung nur eine Begleitungsleistung vor, nämlich diese Pauschale, die in der Verordnung hier im Land Berlin vorgesehen ist, von anfänglich 450 Euro Unterstützungsleistung, und ich rede nicht von dem, was der Arbeitgeber bekommt, sondern was der Mensch an persönlicher Unterstützung bekommen kann, um von dem Budget für Arbeit unterstützt zu werden. Dann kann er sich eine Person beim Arbeitgeber aussuchen, er kann sich auch eine Person seines Vertrauens aussuchen. Er kann sich auch einen Werkstattträger aussuchen, der so etwas macht, einen Integrationsfachdienst. Viele können diese Unterstützungsleistung anbieten, aber sie ist nicht personenzentriert, sondern sie ist pauschal und im Zweifelsfall im Laufe der Zeit rückläufig, weil

man davon ausgeht, dass im Laufe der Zeit die Art und Schwere der Behinderung rückläufig ist. Das ist sie nach unserer Erfahrung meistens nicht.

Zu den Aufbewahrungsanstalten: Ich weiß, dass Sie es nicht so gemeint haben, Frau Schubert, aber ich würde auch bitten, mit so einer Begrifflichkeit vorsichtig zu sein, denn das manifestiert sich manchmal und drückt den Beschäftigten gegenüber nicht die Wertschätzung aus. Meine Bitte wäre, den Sprachgebrauch ein bisschen anders zu verwenden. – Warum wird das Budget für Arbeit nicht ausreichend genutzt? – Dazu hatten wir genug gesagt. Darauf brauchen wir, glaube ich, nicht mehr weiter einzugehen.

Herr Düsterhöft! Sie hatten nach den übergreifenden Strukturen gefragt. Das hat Herr Gerstle schon beantwortet. Aber Sie haben noch nach den Zugängen, Übergängen und Jobcentern gefragt. Die Jobcenter spielen bei uns nicht so eine ganz große Rolle. Die Menschen, die zu uns kommen, kommen in den Berufsbildungsbereich und werden zunächst von den Agenturen für Arbeit und den Rentenversicherungsträgern als Leistungsträger zu uns vermittelt. Seit dem Bundesteilhabegesetz sind wir aus diesem Prozess tatsächlich raus. Es gehört auch zur Wahrheit dazu, dass es im Land Berlin 25 000 Menschen im erwerbsfähigen Alter mit einer dauerhaften Erwerbsminderung gibt, die nicht in Werkstätten sind, und wo wir gar nicht wissen, was sie machen. Das lässt für uns den Schluss zu, dass – das erleben wir immer wieder –, genauso wie es bei den Arbeitgebern der Fall ist, auch bei den Menschen mit Behinderungen gar nicht die Informationen über ein Wunsch- und Wahlrecht vorliegen, sich frei entscheiden zu können, wie ihr beruflicher Werdegang aussehen soll. Wir haben wirklich ganz viel Nachholbedarf an der Schnittstelle Schule, Beruf, aber auch bei Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens vielleicht psychisch so schwer erkranken, dass sie dauerhaft erwerbsgemindert werden. Wir brauchen viel mehr Aufklärung und Vereinfachung des Systems, das ist hier schon gesagt worden, aber Leistungsträger sind auf Basis der politischen Diskussion und der Haushaltslagen in ihrer Beratung so, dass sie durchaus aufs Geld gucken. Das gehört auch zur Wahrheit dazu, und das ist vielleicht auch deren Verantwortung.

Der Weg raus: Die Jobcenter kennen häufig die Menschen gar nicht, die bei uns in den Werkstätten arbeiten. Man kann eigentlich sagen – ich weiß nicht, ob Herr Gerstle das anders sieht –, dass es keine Unterstützungsleistung gibt. Das findet quasi nicht statt. Das kann man eigentlich mit einem Satz beantworten, so leid es mir tut.

Dann zu den Fragen von Herrn Wohlerth und Herrn Pätzold nach unserer Haltung zum Mindestlohn in Werkstätten. Wir glauben, egal, wo die Menschen arbeiten, ob sie in der Werkstatt oder bei einem Arbeitgeber arbeiten, dass es immer ein von der Gesellschaft zu unterstützen-des Arbeitsverhältnis sein wird. Das ist es jetzt im Grunde genommen auch, denn die Menschen bekommen Sozialleistungen oder Erwerbsminderungsrenten und entsprechende Unterstützungen, damit mit dem Werkstattentgelt zusammen ein auskömmliches Einkommen zusammenkommt. Wir würden es sehr unterstützen, wenn es ein Entgelt, ein Werkstattgeld, ein auskömmliches Einkommen gibt, man die Leistungen, die es gibt, vielleicht zusammenfasst. Wir kommen heute schon sehr nahe an die Mindestlohnbeträge heran, wenn man alle Leistungen zusammenfassen würde. Die LAG in Berlin, aber auch die Bundesarbeitsgemeinschaft haben dafür Vorschläge unterbreitet. Die liegen auf dem Tisch. Da ist es jetzt ein Stück weit an der Politik, die umzusetzen. Es gibt zwei Modelle, unter anderem ein Mindestlohnmodell. Also das liegt alles fachlich auf dem Tisch, und wir würden es sehr begrüßen.

Zur Abschaffung der Werkstätten: In England hat man die Erfahrung gemacht. Man hat die Werkstätten abgeschafft, und man weiß, dass der größte Teil derer, die vorher in Werkstätten waren, heute zu Hause sind, dass das Riesenauswirkungen auf das Gesundheitssystem hat, aber auch auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge, Einsamkeit und so weiter einzahlte. Von daher sollte man davon abraten. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen lieben Dank für Ihre Ausführungen! – Dann zum Abschluss die Senatorin. – Bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Gern! – Vielen Dank, Herr Sperlich, dass die Wertschätzung bei Ihnen ankommt! Danke schön! Der Austausch heute und die Anhörung haben gezeigt, dass wir weiter im Gespräch sein müssen, dass der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt weiterhin eine Herausforderung bleibt. Es gab konkrete Fragen auch an mich.

Ich möchte noch sagen, dass der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erfordert, dass man einen Ausbildungsabschluss hat. Die Frage von Sven Meyer ging in die Richtung. Wir haben bei den Berufsbildungswerken die Fachpraktika, die Herr Häring eben verneint hat. Wir haben diese schon, und wir arbeiten dort eng mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammen, um den Weg in eine Vollausbildung zu ebnen. In der Prüfung gibt es einen Nachteilsausgleich bei Beeinträchtigungen.

Das funktioniert sehr gut, und wir wollen diesen Bereich natürlich auch stärken. Man kann das auch bei den Inklusionsbetrieben probieren. Wir können im Nachgang im Austausch noch mal besprechen, wie das gestärkt werden kann. Auf jeden Fall gibt es schon Wege, die existieren. Natürlich ist die Frage, wie sie genutzt werden.

Dann war die Frage auch noch mal, dass die Jobcenter das nicht wissen oder hier nichts tun. Ich möchte hier noch mal die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber benennen, die Beratungsleistungen für Arbeitgeber machen. Das sind die Stellen, wo man sich informieren kann. Für die Betroffenen gibt es die Teilhabefachdienste in den Bezirken, die die Anlaufstellen für die Betroffenen sind, die in der Theorie natürlich auch mit den Jobcentern eng im Austausch sein sollten, um die Bedarfe weiterzugeben und zu gucken, wie hier gemeinsam mit den Betroffenen welcher Weg gegangen werden kann.

Dann war noch der Anteil der Menschen mit Behinderungen im Landesdienst ein Thema. Die Statistiken liegen Ihnen vor. Das nehme ich auch noch mal mit. Auf jeden Fall sind wir dazu eng im Austausch mit der Senatsfinanzverwaltung, die dafür zuständig ist. Die Senatsfinanzverwaltung wird auch vom Focal Point, der bei mir angesiedelt ist, mit unterstützt. Auch dort entsteht eine betriebsintegrierte Gruppe, so wie beim LAF die zweite betriebsintegrierte Gruppe entsteht. Wir werden im Rahmen dieses Gremiums auch noch mal ansprechen, dass die Ausgleichsabgabe, wie eben gezeigt, in der Statistik ansteigt, dass es aber die Verantwortung der Landesbetriebe im Landesdienst ist, hier den Anteil zu erhöhen.

Dann noch ein Punkt zu den Inklusionsbetrieben: Herr Härting hat erwähnt, dass es bei der Vergabe sehr wichtig ist, dass die Inklusionsbetriebe berücksichtigt werden. Andere Bundesländer machen das. Auch wir schauen, das Vergaberecht wird gerade evaluiert, dass wir hier für die Inklusionsbetriebe bei der Vergabe bessere Möglichkeiten schaffen können. – Danke schön!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Senatorin, für Ihre Ausführungen! – Dann möchte ich allen ganz herzlich für die Ausführungen danken, für Ihren Input, für all das, was Sie uns heute mit auf den Weg gegeben haben. Andererseits auch vielen Dank für die Fragen und wiederum für die Beantwortung der Fragen! Ich hoffe, dass wir mit der heutigen Anhörung mal wieder einen Input für ein bisschen mehr Bewegung in diesem Bereich gegeben haben. Lassen Sie uns weiterhin zu diesem sehr wichtigen Thema im Austausch bleiben! Haben Sie vielen Dank! Kommen Sie gut durch den Tag! Wenn Sie wollen, dürfen Sie gerne noch bei uns bleiben, ein paar wenige Punkte haben wir noch. Die entscheidende Frage in die Runde: Ist damit die Besprechung zu Punkt 3 abgeschlossen oder vertagt? – Vertagt. Gut, dann machen wir das so.

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Stand der Verhandlungen zum Berliner
Rahmenvertrag Eingliederungshilfe**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und
der Fraktion Die Linke)

[0201](#)
ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 14.11.2024

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Die Linke
Drucksache 19/2475
**Inklusion verbindlich machen: Für konsequent
barrierefreie Sportstätten, inklusive
Veranstaltungen und verpflichtende
Sensibilisierung!**

[0265](#)
ArbSoz
Sport(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –
Drucksache 19/2408
**Gesetz zur Regelung der Zuständigkeit für die
Anerkennung von Assistenzhunden**

[0259](#)
ArbSoz

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.