

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

66. Sitzung
19. März 2026

Beginn: 09.05 Uhr
Schluss: 11.27 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

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0319](#)
ArbSoz
Ausgleichsabgabe in Berlin: Aktuelle Situation bei den landeseigenen Unternehmen und rechtliche Möglichkeiten
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0143](#)
ArbSoz
Landesunternehmen auf dem Weg zum Inklusionsbetrieb – Stand, Ausblick und Maßnahmen
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)

Hierzu: Anhörung

Hierzu machen wir eine Anhörung. Ich habe vorhin schon Frau Fischer begrüßt und auch Frau Pankow, die jetzt hier vorne sitzt. Das ist sehr schön. – Schön, dass Sie da sind! Ebenso darf ich jetzt unsere Anzuhörenden begrüßen: Herrn Aleithe sowie Frau Oelmann, die Geschäftsführung der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH. – Schön, dass Sie da sind! Dann Herrn Herchenbach, Geschäftseinheitsleiter Recruiting & Training bei der BVG, in Begleitung von Frau von Oy. – Schön, dass Sie auch hier sind!

Ich gehe davon aus, dass ein Wortprotokoll gewünscht ist. – Jemand müsste nicken. Herr Meyer wünscht sich ausdrücklich ein Wortprotokoll. Das ist sehr schön.

Lars Düsterhöft (SPD): Die Begründung des Besprechungsbedarfs für die Tagesordnungspunkte 3a und b übernehme ich als sozialpolitischer Sprecher meiner Fraktion. Ich darf feststellen, dass ich mich sehr freue, dass wir heute darüber diskutieren, wie es bei unseren landeseigenen Unternehmen aussieht, was das Thema Inklusion angeht. Unsere landeseigenen Unternehmen haben natürlich eine besondere Verpflichtung, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung, Jugendliche mit Behinderung dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz innerhalb eines ganz normalen landeseigenen Unternehmens zu finden. Es freut uns sehr, dass es auf der einen Seite Unternehmen wie beispielsweise die BVG gibt, die da sehr gut unterwegs sind und einen ganz wichtigen Beitrag dazu leisten. Auf der anderen Seite beschämt es uns natürlich, dass es auch landeseigene Unternehmen gibt, die an dieser Stelle einen unzureichenden Beitrag leisten. Es ist ganz wichtig, dass wir hier aus dem politischen Raum ganz genau hinschauen und uns erläutern lassen: Warum läuft es auf der einen Seite gut, und was läuft auf der anderen Seite vielleicht nicht so gut? Ziel ist, und ich glaube, das eint uns alle, dass unsere landeseigenen Unternehmen ein Vorbild sind und diese Vorbildrolle noch besser ausfüllen und wahrnehmen. Deswegen ist es schön, dass wir heute erneut darüber diskutieren. Wir hatten schon einmal vor zwei Jahren dazu eine Anhörung, und ich bin sehr gespannt auf den Input von Ihnen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Jetzt wieder als Vorsitzender gesprochen, frage ich den Senat: Ist eine einleitende Stellungnahme gewünscht? – Dann machen wir das im Anschluss und

kommen zunächst zu unseren Gästen. Ich weiß nicht, in welcher Reihenfolge Sie das machen wollen. Wer möchte zuerst? – Dann zunächst die BVG, Sie haben gezuckt. Wie üblich: ungefähr fünf Minuten. Wenn es weit darüber hinausgeht, dann gibt es böse Blicke von mir oder mahnende Blicke. Im Anschluss gibt es die Fragen der Abgeordneten, und auf diese können Sie dann ausführlich, so lange Sie wollen, antworten. Da gibt es dann aber auch irgendwann mahnende Blicke von mir. – Bitte schön, Sie haben das Wort!

Tennessee Herchenbach (BVG): Hallo! Mein Name ist Tennessee Herchenbach. – Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrter Herr Staatssekretär! Sehr geehrte Abgeordnete und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses! Erst einmal herzlichen Dank für die Einladung an dieser Stelle.

Vielleicht erlauben Sie mir folgende Zwischenbemerkung: Für mich hat sich die Teilnahme schon gelohnt, weil die Themen, über die Sie diskutieren, in der Tat die Themen sind, die uns auch als BVG beschäftigen: das Thema Fachkräftestrategie, das Thema Ausbildungsplatzumlage und so weiter. Die politische Diskussion hier live mitzubekommen, ist spannend.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich bin für das Thema Inklusion bei der BVG eingeladen worden und habe zwei Folien mitgebracht, um Ihnen einmal zu zeigen: Wo stehen wir eigentlich in dem Prozess, ein inklusiver Betrieb zu werden? Wo haben wir Stärken, wo aber auch noch Herausforderungen? Darauf würde ich einmal eingehen und freue mich dann im Anschluss auf Ihre Fragen.

Ich selbst leite den Bereich Recruiting & Training und habe in den letzten Jahren die Diversity-Strategie der BVG aktiv mitgestaltet. Daher kommt mein Bezug zum Thema. Inklusion ist bei uns kein Maßnahmenpaket und kein Aktionstag. Ich glaube, Sie erleben selbst im öffentlichen Stadtbild von Berlin, wie sehr die BVG das Thema Vielfalt und Inklusion nach außen und innen lebt. Bei uns ist es so, dass wir tatsächlich im Rahmen der Unternehmensstrategie und Personalstrategie das Thema „Stabilität für Berlin“, aber auch „stabiles Team BVG“ sehr ernst nehmen. Ein Teil davon ist eben auch, Vielfalt möglichst zu leben. Sie sehen das unter anderem an unseren Mustern, aber auch an der Zielsetzung, barrierefreie Verkehrsmittel bereitzustellen und den Menschen in Berlin wirklich eine Teilhabe an der Mobilität zu ermöglichen, auf der anderen Seite aber auch als Arbeitgeberin im Land Berlin möglichst inklusiv zu sein. Das geschieht in zwei Richtungen. Im Rahmen unserer Fachkräftestrategie schauen wir, wie wir möglichst vielen Menschen eine Teilhabe an der Arbeitswelt – und bestenfalls bei der BVG – ermöglichen können. Gleichzeitig wollen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung als öffentliches Unternehmen gerecht werden. Bei der BVG sind über achtzig Nationen Teil des Teams. Wir haben außerdem eine Anzahl von etwa 1 300 Menschen mit Schwerbehinderung im Unternehmen.

Wie machen wir das? Was sind wichtige Punkte, die für uns eine Rolle spielen? – Wie gesagt, wir haben nicht nur Aktionstage, sondern diese Themen sind am Ende des Tages in einen strategischen Rahmen mit entsprechenden Prozessen, Instrumenten und Tools eingebettet. Was muss man dazu wissen? – Das Thema, die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu stärken, präventiv, aber logischerweise auch dann, wenn etwas passiert, das spielt insbesondere im Fahrdienst und im Werkstattbereich eine Rolle. Dort sind die Aufgaben körperlich anspruchsvoller als in anderen Bereichen. Deshalb stellen wir entsprechende Präventionsmaß-

nahmen zur Verfügung. Wir haben außerdem Prozesse dafür, was passiert, wenn Fahrpersonal untauglich wird. Bei uns ist es so, dass man, wenn gewisse Voraussetzungen nicht mehr erfüllt werden, im Fahrdienst – auch im eigenen Interesse – nicht mehr fahren kann. Diese Beschäftigten sind uns sehr wichtig. Viele arbeiten seit langer Zeit für unseren Betrieb und haben einen wertvollen Beitrag für Berlin und für uns geleistet. Zu unserem Verständnis eines stabilen Teams gehört es deshalb auch, diesen Beschäftigten eine stabile Zukunft bei der BVG und eine weitere Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das tun wir, indem wir schauen: Welche Alternativangebote können wir den Beschäftigten machen? Welche unterstützenden oder begleitenden Tätigkeiten gibt es im Werkstattbereich oder bei der Instandhaltung unserer Fahrzeuge? Wo können wir Beschäftigte einsetzen, die bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausüben können? Insofern stehen einerseits gute, pragmatische Lösungen im Vordergrund, aber eben auch eine klare Rahmenstrategie.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Letztendlich sind es drei Hebel, die wir dabei sehen. Das Thema Fachkräftegewinnung gehört dazu, ebenso das Thema Ausbildungsplatzumlage. Wir haben verschiedene Ansatzpunkte, wie wir kurzfristig ein stabiles Team BVG gewährleisten wollen, aber eben auch zukunftsicher aufgestellt sein wollen. Dazu gehören verschiedene Zielgruppen. Insofern ist es Teil unserer Beschaffungs- beziehungsweise Gewinnungsstrategie von Personal, auch explizit Menschen mit Behinderung anzusprechen und sie durch unsere Prozesse zu begleiten. Das ist nicht immer ganz einfach. Dafür gibt es verschiedene Instrumente, die wir anbieten, von Praktika über Schnuppertage bis hin zu Kooperationen, beispielsweise mit dem Anedore-Leber-Berufsbildungswerk. Dort versuchen wir, betriebliche Realität und die besonderen Rahmenbedingungen der Menschen zusammenzubringen, die Interesse haben, für uns zu arbeiten.

Weiterhin ist natürlich das Thema Arbeitsbedingungen an sich für alle Berufsgruppen und alle Menschen wichtig. Dabei schauen wir immer: Wie individuell können wir Arbeit gestalten? Ehrlicherweise hat das gar nichts damit zu tun, ob Menschen eine Behinderung haben oder nicht. Jeder von uns kennt das: Jeder hat unterschiedliche Gewohnheiten, Voraussetzungen und Themen, die wichtig sind, um sagen zu können: Wie kann ich meine Arbeit verrichten? Wie kann ich motiviert zur Arbeit gehen? Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Ort, technische Unterstützung. Das sind Rahmenbedingungen, die wir insbesondere für Zielgruppen schaffen, wenn es darum geht, mit Behinderung weiterhin für die BVG tätig zu sein oder überhaupt mit einer Behinderung in die BVG einzutreten. Strukturell unterstützen wir das durch einen guten betriebsärztlichen Dienst, sowohl präventiv als auch in der Begleitung und Betreuung von Mitarbeitenden, die Unfälle erleben oder Einschränkungen haben. So schaffen wir entsprechende Rahmenbedingungen und angepasste Arbeitsplätze.

Der letzte Punkt, auf den ich eingehen möchte, ist, dass es am Ende des Tages mit Strategie und Prozessen nicht getan ist. Beim Thema Inklusion spielt aus unserer Sicht, aus meiner Sicht, das Thema Haltung eine ganz entscheidende Rolle. Ich selbst hatte vor drei Wochen eine Schülerpraktikantin, schwerbehindert und im Rollstuhl, mit zusätzlichen Herausforderungen beim Sprechen. Ehrlicherweise muss ich sagen: Wir sind auf dem Weg zu einem inklusiven Betrieb, aber trotz aller Rahmenbedingungen, Schulungen und Sensibilisierungen im Arbeitskontext für unsere Führungskräfte und Beschäftigten ist das Voranbringen dieses Themas nicht immer einfach. Allein in einem zwölfstöckigen Gebäude Menschen mit Behinderung an den richtigen Stellen und unter den richtigen Rahmenbedingungen einzusetzen –

etwa beim Thema Fluchtwege und Begleitung –, zeigt die Herausforderungen. Am Ende ist es eine Haltungsfrage, was man als Unternehmen macht und wie man dazu beitragen und die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen kann. Insofern ist das für uns ein wichtiger Faktor, bei dem wir, Thema Herausforderungen, auch unternehmensweit an der einen oder anderen Stelle noch weiter sensibilisieren und Kräfte bündeln wollen zum Thema: Wie gehen wir eigentlich mit unterschiedlichen Zielgruppen und mit Vielfalt um? Kurz gesagt: „Stabiles Team BVG“ heißt für uns, alle Menschen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren Rahmenbedingungen, am Arbeitsleben der BVG beteiligen zu können und ihnen möglichst gute Chancen bereitzustellen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Es gibt schon die erste Wortmeldung. Ich glaube aber, zunächst darf noch die Berlinovo sprechen. – Bitte schön!

Caroline Oelmann (Berlinovo): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Vielen Dank für die Einladung. Ganz kurz eine organisatorische Frage: Wir hatten eine Präsentation. Wird die aufgerufen? Ansonsten würde ich einfach mündlich vortragen. – Dann trage ich mündlich vor.

Die Berlinovo konnte seit 2023 ihre Schwerbehindertenquote um 52 Prozent erhöhen, was jetzt bedeutet, dass wir circa neunzehn schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen bei uns im Betrieb haben. Wir haben damit in 2025 eine Quote von 3,94 Prozent, also durchaus noch Luft nach oben. Wir sind vor knapp einem Jahr in unser neues Büro umgezogen. Dieses Büro haben wir so eingerichtet, dass gerade auch Kolleginnen und Kollegen im Rollstuhl dort sehr gut arbeiten können. Wir haben eine gesamte Etage, die komplett bis hin zu den WCs und den Fluren darauf ausgerichtet ist. Wir haben unser Arbeitskonzept insofern geändert, dass niemand mehr auf einer bestimmten Etage arbeiten muss, sondern die Kolleginnen und Kollegen sich frei verteilen dürfen. Nichtsdestotrotz, obgleich die Voraussetzung dafür bei der Berlinovo gegeben sind und wir nicht die Herausforderungen haben wie die BVG – wir haben ja hauptsächlich Bürotätigkeiten zu erfüllen, die auch als schwerbehinderter Mensch sehr gut ausüben sind –, müssen wir feststellen, dass wir zum Beispiel überhaupt keine Rollstuhlfahrerinnen oder Rollstuhlfahrer bei uns im Betrieb haben. Auch in den Bewerbungsgesprächen wird das Thema Schwerbehindertenausweis von den Bewerberinnen und Bewerbern häufig eher unter dem Deckel gehalten. Das gilt auch für Kolleginnen und Kollegen, die bereits bei uns tätig sind. Wir gehen davon aus, dass wir deutlich mehr schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen bei uns haben, denen man es aber vielleicht nicht immer ansieht.

Wir haben jetzt einen neuen Personalleiter, der sich dieses Themas noch einmal annehmen wird: Warum bewerben sich bei uns zum Beispiel keine Menschen im Rollstuhl, obwohl unsere Tätigkeiten und auch unsere Arbeitsplätze sehr gut für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer geeignet sind? Daran arbeiten wir derzeit mit unserem neuen Personalleiter. Wir stellen fest, dass wir nur wenige entsprechende Bewerbungen erhalten und dass das Thema auch in Bewerbungsgesprächen von den Bewerberinnen und Bewerbern eher ungern angesprochen wird.

Da wir ein Wohnungsunternehmen sind – daher übergebe ich jetzt an meinen Kollegen – ist das Thema Inklusion nicht nur bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei uns im Büro wichtig, sondern auch bei den Immobilien, die wir errichten. Herr Aleithe wird daher noch kurz ein Beispielprojekt von uns vorstellen.

Alf Aleithe (Berlinovo): Recht herzlichen Dank! – Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Ich knüpfe eigentlich direkt an die Folie des Kollegen von der BVG an. Zugang, Arbeitsumgebung, Bewusstsein: Ich glaube, das sind auch für die Berlinovo bei der Umsetzung unseres Bauprogramms genau die Schlagworte, die gelten. Wenn wir über Inklusion reden, dann ist das nicht nur eine Fragestellung im Betrieb, sondern insbesondere auch bei der Umsetzung unserer Bauprojekte.

Wir haben zum Beispiel in der Prinzregentenstraße 67 ein Projekt konzipiert, das wir demnächst auch in die Umsetzung bringen können. Das Inklusionskonzept wurde gemeinsam mit der Behindertenbeauftragten der Technischen Universität Berlin entwickelt. Dort werden wir nicht nur Wohnraum für Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen schaffen, sondern insbesondere auch für Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen beziehungsweise anderen Beeinträchtigungen im Alltag, weil wir in unseren Erhebungen entsprechende Bedarfe festgestellt haben. Das bedeutet für uns, dass wir nicht nur den allgemeinen Schlüssel von 50 Prozent der Wohnungen nach den Anforderungen der Barrierefreiheit umsetzen, sondern darüber hinaus weitere Wohneinheiten entsprechend ausstatten. Vorgesehen sind sieben rollstuhlgerechte Einzelapartments sowie weitere sieben Apartments als inklusive WGs für Studierende oder Auszubildende mit Assistenzbedarf. Darüber hinaus wird dieses Objekt vollumfänglich mit Hörschleifen ausgestattet. Hinzu kommen Möglichkeiten der Lichtalarmierung sowie ein integratives Leitsystem, sodass wir diesen Anforderungen auch hier gerecht werden können und die Bedarfe unserer Studierenden sowie Auszubildenden in solchen Projekten berücksichtigen. Ich glaube, das ist eine gute Thematik für ein integratives und selbstbestimmtes Studierendenwohnen in Berlin. Dass dieses Projekt mit dem Bundesteilhabepreis gewürdigt wurde, ist für uns eine sehr willkommene Sache, auch um auf dieses Thema aufmerksam zu machen. Wir versuchen, das sowohl in diesem als auch in anderen Projekten weiter umzusetzen und weiterzudenken. Wie die Kollegen bereits erörtert haben, sind es manchmal auch die baulichen Gegebenheiten, die bestimmte Maßnahmen nicht ermöglichen. Insofern ist dies für uns ein sehr schönes Projekt, um sich dieser Thematik zu stellen und zu sehen, wie die Umsetzung in der Praxis funktionieren kann.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Ich schaue in die Runde. Herr Meyer hat sich noch gemeldet. Wir machen das wie vereinbart, dass wir zunächst eine Runde der Fraktionen durchführen. Ich stelle fest, dass nun folgende Wortmeldungen vorliegen: Frau Schubert, Herr Düsterhöft, Herr Wohlert, Frau Wahlen, Frau Auricht, danach Herr Meyer. Gibt es weitere Wortmeldungen? – Das sehe ich nicht. Sie sind herzlich dazu eingeladen. Zunächst bitte ich jedoch um die Stellungnahme der Senatsverwaltung. – Bitte schön, Frau Senatorin!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich möchte mich natürlich auch zu diesem Tagesordnungspunkt äußern, weil uns als Berliner Senat sehr daran gelegen ist, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, also die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, allgemein zu fördern. Dazu sind die Mittel aus der Ausgleichsabgabe sehr wichtig, die wir dafür einsetzen, dass dies auch gelingt. Noch wichtiger ist allerdings, dass Betriebe Menschen die Chance geben, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu werden. Deshalb noch einmal vielen Dank für die Bemühungen der BVG, die diese Quote erfüllt. Das ist ein gutes Zeichen.

Wir haben derzeit noch keine aktuelleren Zahlen für das Jahr 2025. Diese werden in den kommenden Monaten vorliegen, möglicherweise auch bereits zur nächsten Sitzung, in der das Thema Inklusion erneut einen Schwerpunkt bilden wird. Das muss man sehen. Ich freue mich, dass der Ausschuss dieses Thema immer wieder auf die Tagesordnung setzt. Es ist nicht das erste Mal, dass sich der Ausschuss intensiv mit diesem Themenkomplex beschäftigt. Ich möchte heute auch erwähnen, dass es uns gelungen ist, mit der erfolgreichen Vergabe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber diese Aufgabe bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk anzusiedeln. Das bedeutet, dass wir nun für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine zentrale, einheitliche Ansprechstelle haben, die kompetent darüber berät, welche Möglichkeiten Unternehmen nutzen können, um zielgerichtet Barrieren auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen beziehungsweise Schwerbehinderungen zu beseitigen. Daran arbeiten wir sehr intensiv.

Sie wissen auch, dass der Bundesgesetzgeber vor etwa drei Jahren – damals war ich noch frisch im Amt – mit dem Gesetz für einen inklusiven Arbeitsmarkt Verbesserungen geschaffen hat. Die Ausgleichsabgabe wurde seinerzeit erhöht. Nun warten wir darauf, dass zur weiteren Stärkung des inklusiven Arbeitsmarktes weitere Reformen folgen. Hier ist auch der Bundesgesetzgeber gefragt. Darüber hinaus verfolgen wir weiterhin das Ziel eines landeseigenen Inklusionsbetriebs. Wir prüfen und analysieren derzeit, ob ein solcher Inklusionsbetrieb ein geeigneter Weg sein könnte, Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Auch daran arbeiten wir. Ich freue mich über den Austausch, den wir heute führen werden. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Senatorin! – Dann Frau Schubert, danach Herr Düsterhöft. An die Anzuhörenden: Es werden jetzt viele Fragen gestellt. Wenn es zu viele werden, gerne ein Zeichen geben, dann machen wir einen Cut und Sie können erst mal beantworten. – Bitte schön!

Katina Schubert (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Vielen Dank auch an alle Anzuhörenden, dass Sie heute so offen berichtet haben.

An die BVG hätte ich noch einige Fragen: Mit welchen Organisationen für Menschen mit Behinderungen kooperieren Sie in der Frage: Inklusionsunternehmen, wie kommt man dahin? Jetzt ist Schwerbehinderung auch vielfältig. Welche Formen von Behinderungen gelingt es Ihnen, zu integrieren? Es geht dabei nicht nur um Menschen, die einen Rollstuhl nutzen, sondern beispielsweise auch um gehörlose oder sehbehinderte Menschen sowie um Menschen mit anderen Behinderungen, die zunächst ein Hindernis auf dem Arbeitsmarkt darstellen können. Können Sie sagen, ob es Übergänge aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu Ihnen auf den ersten Arbeitsmarkt gibt? Das würde mich interessieren.

An die Berlinovo: Sie haben berichtet, dass Sie Ihre Quote schwerbehinderter Beschäftigter verdoppelt haben. Das finde ich zunächst sehr erfreulich. Zugleich sagen Sie selbst, dass noch Luft nach oben besteht und es zu wenige Bewerbungen gibt. Meine Frage ist daher: Gibt es gezielte Werbemaßnahmen, um Menschen mit Behinderungen anzusprechen, sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, damit sie wissen, dass die Berlinovo für sie durchaus ein attraktiver Arbeitgeber sein kann?

An den Senat richtet sich die Frage, warum es dem Land Berlin trotz der vorhandenen Instrumente bislang nicht gelingt, seine eigenen Unternehmen zu zentralen Trägern von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln. Mit der Ausgleichsabgabe, dem Budget für Arbeit und den Möglichkeiten der Eigentümersteuerung bestehen grundsätzlich Instrumente. Ich glaube nicht, dass man behaupten kann, die landeseigenen Unternehmen seien dies bereits. Die BVG geht hier mit gutem Beispiel voran, dennoch besteht insgesamt noch Luft nach oben. Welche Zielvorgaben hat das Land für seine Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen? Diese Frage geht über die Schwerbehindertenabgabe hinaus. Gibt es eine landesweite Strategie, um landeseigene Unternehmen schrittweise zu Inklusionsbetrieben weiterzuentwickeln? Welche Hürden und welche Chancen sehen Sie auf diesem Weg? Aus Ihrer Sicht: Welche Rolle können landeseigene Unternehmen konkret beim Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt spielen? Wir hatten bereits vor zwei Jahren eine Anhörung zu diesem Themenkomplex. Gab es seitdem eine Überprüfung oder Anpassung des Landesvergaberechts, um Inklusionsanforderungen in das Vergaberecht zu integrieren? Ich vermute, dass dies nicht der Fall ist, möchte die Frage aber dennoch stellen. Bei der letzten Anhörung wurde deutlich, dass die landeseigenen Unternehmen nur wenig auf das Budget für Arbeit zurückgreifen. Wie hat sich die Nutzung des Budgets für Arbeit insgesamt und speziell bei den landeseigenen Unternehmen seitdem entwickelt? Wie kann die Steuerung landeseigener Unternehmen im Bereich Inklusion sinnvoll diskutiert werden, wenn die fachlich zuständige Verwaltung an einer solchen Debatte nicht teilnimmt?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Jetzt habe ich mich gemeldet.

Lars Düsterhöft (SPD): Vielen Dank auch für die letzte Frage, die in den Raum gestellt wurde. Ich kann mich zahlreichen Fragen unmittelbar anschließen. Es ist deutlich geworden, dass es sinnvoll gewesen wäre, wenn die SenFin ebenfalls vertreten gewesen wäre. Deshalb empfinde ich es als sehr schade, dass dies anders entschieden wurde. Ich finde es gut, wenn wir das beim nächsten Mal nachholen und die Verwaltung dann Rede und Antwort steht.

Grundsätzlich finde ich es erst einmal bemerkenswert, dass wir mit der BVG ein herausragendes Unternehmen haben, das sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung bekennt. Diesen Stichpunkt fand ich sehr gut und habe ihn mir auch notiert. Gleiches gilt für das Thema Inklusionsbetrieb. Wir haben bereits bei der Formulierung des Titels der Anhörung deutlich gemacht, dass dies das Ziel sein muss. Das Ziel ist, dass unsere landeseigenen Unternehmen Inklusionsbetriebe sind. Daran wollen und müssen wir unsere landeseigenen Unternehmen messen.

Es wurden von Frau Schubert bereits zahlreiche Fragen an die Senatsverwaltung zur Steuerung der landeseigenen Unternehmen gestellt. Ich möchte dennoch einige konkrete Fragen ergänzen. Frau Schubert hat die Berlinovo bereits nach Schulungen, Kooperationen und Formen der Zusammenarbeit gefragt. Das würde mich ebenfalls interessieren. Es gibt zahlreiche Institutionen im Land Berlin – angefangen bei den Berufsbildungswerken über die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bis hin zu Förderschulen. Auch wenn ich es bedauerlich finde, dass es diese Schulform weiterhin gibt, könnten sie dennoch gute Ansprechpartner sein, um junge Menschen für ein Unternehmen zu begeistern. Mich interessiert daher: Welche Maßnahmen gibt es bei der Berlinovo? Welche Kooperationspartner bestehen bereits? Hat man sich dieses Ziel tatsächlich auf die Fahnen geschrieben, oder ist es eher dem Zufall ge-

schuldet, dass im vergangenen Jahr – was positiv ist – neue Mitarbeitende mit Schwerbehinderungen gewonnen werden konnten und sich die beschämende Situation des Jahres 2024, als eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 29 400 Euro angefallen war, nicht wiederholt hat? Mich interessiert, was Sie innerhalb des Unternehmens konkret unternehmen, um diese Philosophie umzusetzen und die Berlinovo zu einem Vorbild für die Gesellschaft und die Wirtschaft in Berlin zu machen. Es geht darum zu zeigen, dass Inklusion nicht als Belastung, sondern als Chance und Bereicherung für ein Unternehmen verstanden wird. Das wären meine Fragen an Sie.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Wohler! – Und danach Frau Wahlen.

Björn Wohler (CDU): Erst einmal vielen Dank an die Berlinovo und die BVG für die Einblicke in die aktuelle Situation der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ich glaube, wir haben heute zwei sehr unterschiedliche Eindrücke erhalten, sowohl hinsichtlich der Strategien als auch hinsichtlich der jeweiligen Unternehmensstrukturen und Beschäftigungsmöglichkeiten.

An die BVG gerichtet: Es wurden die drei Begriffe Zugang, Arbeitsumgebung und Bewusstsein hervorgehoben. Mit Blick auf die gegenwärtige Situation und die bereits dargestellten Strategien würde mich interessieren, welche weiteren konkreten Strategien Sie für die Zukunft verfolgen wollen. Gibt es darüber hinaus Rahmenbedingungen, etwa gesetzlicher Art, bei denen Sie sich Unterstützung durch die Politik wünschen oder die gegenwärtig einer Weiterentwicklung im Wege stehen?

An die Berlinovo gerichtet: Sie haben ausgeführt, dass bei Ihnen nur wenige Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen eingehen. Das prägt natürlich auch das Bewusstsein innerhalb eines Unternehmens. Können Sie sich vorstellen beziehungsweise verfolgen Sie bereits Überlegungen, proaktiv darauf hinzuwirken, dass mehr Bewerbungen eingehen? Wie wollen Sie die entsprechenden Stellen künftig so attraktiv gestalten, dass sowohl die Zahl der Bewerbungen als auch die Zahl der Einstellungen steigt?

Abschließend eine Frage an den Senat sowie an die Vertreter der BVG und der Berlinovo, stellvertretend für viele weitere landeseigene Unternehmen: Man muss das Rad nicht immer neu erfinden. Es gibt in verschiedenen Unternehmen bereits bewährte Beispiele guter Praxis. In welchem Umfang findet hierzu ein Austausch statt, damit die Unternehmen voneinander lernen können? So unterschiedlich die Voraussetzungen und Strukturen der einzelnen Unternehmen auch sind, wäre es interessant zu erfahren, ob entsprechende Austauschformate bestehen oder künftig etabliert werden können. Die Anhörung soll ein Stück weit auch eine Anregung sein, den Austausch zu verstetigen und gute Beispiele, Dinge, die funktionieren, stärker zu verbreiten, damit bewährte Lösungen auch von anderen Unternehmen übernommen werden können. –

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Frau Wahlen, und danach Frau Auricht.

Catrin Wahlen (GRÜNE): Ganz herzlichen Dank! – Unser Ziel ist natürlich ein inklusiver Arbeitsmarkt. Unsere Möglichkeiten als Abgeordnetenhaus liegen dabei insbesondere bei den kommunalen Unternehmen. Ich habe mich eine Weile mit den Zahlen zur Arbeitsplatzgestaltung beziehungsweise zur Einhaltung der Quoten beschäftigt. Zunächst möchte ich sagen: Es

gibt absolut gleiche Unternehmen, zum Beispiel die Universitäten, von denen einige keine Ausgleichsabgabe zahlen müssen, andere hingegen sehr wohl. Das ist kein Angriff in irgendeine Richtung. Ich bin sehr dankbar, dass Sie heute hier sind und über Ihre Prozesse berichten.

Ich schließe mich den Fragen der Kolleginnen und Kollegen an und würde gern in Richtung Berlinovo fragen: Haben Sie den Eindruck, dass die Verdopplung der Abgabesumme bei Ihnen noch einmal etwas ausgelöst hat? Setzt diese Lenkungswirkung ein? – Die Frage kann ich der BVG nicht stellen, was mich sehr freut. Die Frage geht aber natürlich auch in Richtung Senat. Mir ist bewusst, dass sie heute noch nicht beantwortet werden kann, da die Zahlen noch nicht vorliegen. Das nehmen wir für die nächste Sitzung mit und fragen dann SenFin.

Zu den Themen Strategiebildung, Kooperationen würde ich Sie beide gern fragen, ob die inklusive Strategie in einen größeren unternehmensstrategischen Prozess eingebettet ist. Mein Eindruck ist, dass dies bei der BVG der Fall ist. Ebenfalls interessiert mich bei beiden Anzuhörenden die Frage nach Kooperationspartnern und dem Austausch mit Bildungsinstitutionen und weiteren relevanten Akteuren.

An den Senat gerichtet stellt sich die Frage, mit welchen weiteren Schritten die Inklusion am Arbeitsmarkt vorangebracht werden soll. Die Erfüllung der Quoten stellt für viele landeseigene Unternehmen offensichtlich weiterhin eine Herausforderung dar. Die Frage ist, welche zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten bestehen hier?

Ich habe außerdem das inklusive Ausbildungsstrategiepapier mitgebracht, falls es von Interesse ist. Die inklusive Ausbildung ist darin als Teil der Ausbildungsstrategie des Landes vorgesehen. Vielleicht könnten Sie ausführen, wie dieses im Jahr 2025 Wirkung entfalten soll. – Das in Kürze von mir.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Auricht!

Jeannette Auricht (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich habe auch ein paar kleine Fragen an die Berlinovo. Sie haben gesagt, Sie würden gern behinderte Menschen einstellen. Die Arbeitsplätze sind dementsprechend vorhanden, also behindertengerecht. Da würde mich interessieren, wie hoch die Ausgaben für behindertengerechte Arbeitsplätze sind. Mir ist bewusst, dass sich das nicht pauschal beantworten lässt. Sie haben gesagt, es sind mehr Schreibtischtätigkeiten. Das heißt aber nicht, dass keine Mehrkosten entstehen würden. Dann würde mich auch interessieren, wie hoch die Ausgleichszahlungen sind, die Sie jetzt zahlen müssen. Haben Sie die Zahlen im Kopf? Das würde mich auch brennend interessieren.

An den Senat habe ich noch eine Frage: Dem Senat ist bekannt, dass viele Betriebe lieber die Ausgleichsabgabe zahlen, anstatt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Mich würde daher interessieren, welche Strategie der Senat verfolgt, um diesem Umstand entgegenzuwirken. Welche Programme und Unterstützungsangebote werden den Betrieben zur Verfügung gestellt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Anreize für Einstellungen zu schaffen, statt lediglich die Ausgleichsabgabe zu entrichten?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir haben noch zwei weitere Wortmeldungen. Können wir die noch rannehmen oder sollen wir einen Cut machen? – Gut, dann machen wir das so! Herr Meyer und Herr Haustein, Sie sind auf jeden Fall noch für die zweite Runde vermerkt. Wir

können aber jetzt erst mal die zahlreichen Fragen beantworten. In welcher Reihenfolge? Wollen Sie diesmal anfangen, Berlinovo? – Bitte schön.

Caroline Oelmann (Berlinovo): Wir fangen einmal an als Berlinovo. An uns gab es sehr viele Fragen. Einmal möchte ich noch mal darauf hinweisen: Die Berlinovo war sehr lange eine Abwicklungsgesellschaft. 2023 hatte die Berlinovo noch damit zu tun, eine, ich sag mal, weitergeführte Wohnungsbaugesellschaft zu werden. Da lag der Fokus natürlich nicht auf Inklusion, sondern erst einmal auf anderen Themen.

Der zweite Punkt, der wichtig zu wissen ist: Unser altes Büro war nicht schwerbehindertengerecht. Es gab durchaus Treppen und Schwellen, um überhaupt zu dem Fahrstuhl zu kommen. Wir hätten gar keine schwerbehinderten Menschen, die zum Beispiel gehbehindert sind, bei uns einstellen können. Auch Menschen, die nicht sehen können, wären schwierig gewesen. Unser neues Büro ist so eingerichtet, dass eigentlich jeder Mensch, der schwerbehindert ist, bei uns arbeiten kann. Sie hatten gefragt, ob die Arbeitsplätze finanziell anders ausgestattet sind. Dazu kann ich sagen: Das sind sie nicht. Ich kann mit dem Rollstuhl bei uns an jeden Arbeitsplatz fahren, weil die Tische alle höhenverstellbar sind. Die Türen sind alle gleich breit. Wir haben die Türgriffe etwas heruntersetzen lassen, damit sie auch erreichbar sind. Insofern haben wir viele Möglichkeiten geschaffen. Selbstverständlich hat der Immobilienbereich bei uns deutlich mehr Kooperationen gestartet, wie Herr Aleithe gerade ausgeführt hat. Wir haben im Jahr 2025 als Abgabe 9 600 Euro bezahlt. Die Abgabe ist für uns kein Grund zu sagen: Jetzt müssen wir tätig werden. Wir konnten einfach vorher in dem alten Büro nicht tätig werden.

Ich selbst bin jetzt seit zwei Jahren und ein paar Monaten bei der Berlinovo und auch für das Thema Personal zuständig. Ich habe jetzt auch einen neuen Personalleiter, der dieses Thema neu übernommen hat. Ziel ist, deutlich aktiver zu werden und auf die einzelnen Berufsbildungswerke zuzugehen, Praktika anzubieten. Aufgrund der Geschichte der Berlinovo und aufgrund unseres Büros war es aber nicht immer möglich, jedem schwerbehinderten Menschen einen Arbeitsplatz zu geben.

Zu Ihrer Frage, ob es Arbeitsgruppen gibt: Zwischen den landeseigenen Unternehmen und der Berlinovo gibt es Arbeitsgruppen. Es gibt auch eine Arbeitsgruppe der Personalerinnen und Personalers, die immer im Austausch über alle Personalthemen steht, selbstverständlich auch über das Thema Inklusion. Die Runde der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer trifft sich ebenfalls in diesem Kreis. Darüber hinaus treffen wir uns auch in der Mehrwertinitiative mit allen landeseigenen Unternehmen. Auch dort werden solche Themen natürlich immer wieder behandelt.

Ansonsten kann ich sagen: Wir haben barrierefreie Stellenausschreibungen, wir haben Schulungen, wir haben eine sehr gute Gesundheitsvorsorge und eine sehr gute Betriebsärztin, die regelmäßig kommt. Das Angebot haben wir bei der Berlinovo stark erweitert. Wichtig ist für uns jetzt in der Zukunft zu analysieren: Warum haben wir im Moment fast keine beziehungsweise kaum Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen? Hier wollen wir auch mit Unterstützung der entsprechenden Berufsbildungswerke zusammenarbeiten. Das ist jetzt Ziel und auch Vorgabe für den neuen Personalleiter, dieses Thema voranzutreiben. Ich hoffe, ich konnte damit alle Fragen an uns beantworten. Ansonsten bitte gerne noch mal nachhaken.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Bitte schön!

Tennessee Herchenbach (BVG): Ich ergänze gern aus Sicht der BVG.

Frau Schubert, Sie haben nach Kooperationen gefragt. Ich nenne mal ein paar Beispiele, weil sie tatsächlich facettenreich sind und nicht nur die direkte Integration in die BVG und die Begleitung betreffen, sondern eben auch Sensibilisierung, Unterstützungssysteme und das Thema Haltung. Ich hatte vorhin schon das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk angesprochen. Unsere Erfahrung ist die, dass wir mit Kooperationen gar nicht so sehr in die Breite gehen. Das ist das Gleiche wie beim Thema Ausbildungs- und Schulkooperationen: Wenn man viele Partnerinnen und Partner hat, muss man alle pflegen und die verschiedenen Übergänge schaffen. Die Frage ist: Wie können wir optimale Übergänge zur BVG schaffen? Unsere Erfahrung ist, dass wenige gezielte Kooperationen mit regelmäßigen Besuchen, Abstimmungen und Praktika durchaus besser sind, als in die Breite zu gehen. Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk ist ein Beispiel dafür. Wir haben natürlich auch Kooperationen im Bereich der Einstellungsprozesse oder bei der Suche am Arbeitsmarkt mit der Bundesagentur für Arbeit. Wir schauen im Rahmen der regulären Prozesse, welche Übergänge wir für verschiedene Zielgruppen schaffen können, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Unterstützungssysteme benötigt werden. Wir haben gute Erfahrungen mit Netzwerken gemacht, sowohl mit anderen landeseigenen Unternehmen als auch über die Schwerbehindertenvertretung bei uns im Betrieb. Dort gestalten wir zum Beispiel eine Dampferfahrt gemeinsam, laden auch andere Unternehmen und Schwerbehindertenvertretungen ein und schauen, welche Erfahrungen vorhanden sind: Wie kann man Einstellungshürden überwinden? Wie kann man Rahmenbedingungen schaffen?

Zum Thema Haltung haben wir ein Programm für Führungskräfte. Im Rahmen eines, ich nenne es einmal Boxenstopps, erhalten sie auch Einblicke in Werkstätten – Sie haben das Thema Werkstätten angesprochen –, um das Thema Haltung im Betriebsalltag stärker zu verankern. Im Betriebsalltag, bei allen unternehmerischen Vorgaben, dem Druck auf Führungskräfte, Ziele zu erfüllen und Stabilität für Berlin zu gewährleisten, gehen solche Themen im Alltag manchmal unter. Deshalb verbringen Führungskräfte bewusst einen Tag in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen und berichten anschließend oft sehr bewegt und emotional davon, dass es hin und wieder ganz gut tut, eigene Prioritäten und Dinge noch einmal neu zu justieren, auf verschiedenen Ebenen.

Zum Thema Werkstätten kann ich Ihnen tatsächlich keine Zahl nennen, wie viele Kolleginnen und Kollegen direkt aus Werkstätten derzeit bei uns tätig sind beziehungsweise aus Werkstätten heraus in eine Beschäftigung bei der BVG gewechselt sind. Das kann ich Ihnen nicht sagen. Ich kann Ihnen sagen, dass wir im Rahmen der Einstiegsqualifizierung in der Berufsausbildung – wir haben dafür auch einen neuen Ausbildungscampus gestaltet, der sehr inklusiv angelegt ist – Zugänge schaffen. Über Einstiegsqualifizierungen ermöglichen wir Menschen, die die Voraussetzungen für den direkten Einstieg in eine Berufsausbildung noch nicht erfüllen, entsprechende Wege und zusätzliche Unterstützung.

Sie hatten außerdem nach verschiedenen Formen von Behinderungen gefragt. Da muss ich sagen: Das ist tatsächlich so bunt wie das Leben selbst. Ich kann Ihnen dazu keine abgestufte Statistik vorlegen. Ich hatte gesagt, die größte Zielgruppe im Unternehmen sind Menschen, die ihre ursprüngliche Tätigkeit im Laufe ihres Erwerbslebens aufgrund gesundheitlicher Vo-

raussetzungen oder veränderter Rahmenbedingungen nicht mehr ausüben können. Dabei sehen wir ganz unterschiedliche Formen. Das kann nach einem Schock nach einem Unfall im Fahrbetrieb sein, es kann gesundheitliche Gründe haben, Haltung, Überkopfarbeit oder Belastungen, die insbesondere im Fahrdienst auftreten. Das Thema langes Sitzen ist dort beispielsweise relevant. Es gibt also sehr unterschiedliche Ausprägungen. Man muss aber auch dazu sagen, dass viele Behinderungen nicht direkt im Erwerbsleben bei der BVG entstehen, sondern sie entstehen durch ganz unterschiedliche Faktoren. Insofern sehen wir bei uns sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe. Wir haben einen Kollegen, den sehe ich regelmäßig mit Blindenhund. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die technische Hilfsmittel nutzen, um ihren Alltag zu bewältigen. Wie gesagt, es gibt es sehr viele verschiedene Formen, die sich nicht auf einzelne Erscheinungsbilder beschränken.

Herr Wohler! Sie hatten außerdem nach weiteren Strategien gefragt. Die strategische Ausrichtung zum Thema Inklusion würde ich gerne etwas allgemeiner fassen, weil manchmal der Eindruck entsteht, man müsse sich um einzelne Zielgruppen besonders kümmern. Das tut den Zielgruppen aus meiner Sicht nicht immer gut, weil eine Personalstrategie ehrlicherweise ganz verschiedene Aspekte aufgreifen sollte. Um es allgemein zu sagen: Es gibt verschiedene Megatrends, von denen wir als Arbeitgeberin profitieren können, auch technische und technologische Entwicklungen. Über Softwareunterstützung, moderne Systeme in der Verwaltung oder Unterstützung im Werkstattbereich beim Thema Heben entstehen neue Möglichkeiten, gleiches gilt für die Entwicklung unserer Fahrzeuge, sodass gewährleistet ist, dass vielleicht gar nicht mehr die körperlichen Arbeiten erforderlich sind, die früher unabdingbar waren. Darauf zielt unsere Strategie letztlich ab: Wie können wir als Arbeitgeberin so attraktiv sein, dass alle Zielgruppen – so bunt, wie die Welt ist – passende Berufsbilder und Tätigkeiten bei der BVG finden und wir gleichzeitig dem Fachkräftemangel begegnen können? Die Strategie besteht daher in einer weiteren Flexibilisierung und Individualisierung, auch das zum Thema Trends. Das betrifft nicht nur das Thema Inklusion, sondern die gesellschaftliche Entwicklungen insgesamt: Was will die heutige Generation, was Menschen meines Alters vielleicht gar nicht interessiert? Deshalb steht Individualisierung im Vordergrund. Das gelingt aus meiner Sicht durch Technologisierung, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplatzmodelle, was diese Vielfalt in den Aufgaben, Arbeitszeiten und Arbeitsorten ermöglicht.

Dann kam noch die Frage nach gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben, ob uns das beeinflusst. Diese beeinflussen uns in zweierlei Hinsicht. Einerseits ist es so, dass wir die Vorgaben und Quoten erfüllen. Wir sind ein Wirtschaftsunternehmen. Wenn wir feststellen, dass wir besser als der Durchschnitt, besser als Benchmarks oder Zielwerte abschneiden, dann ist das zunächst ein Erfolg, der uns freut, und der motiviert uns, diese Stärke weiter auszuspielen. Gleichzeitig habe ich auch eine gewisse kritische Nachfrage herausgehört beim Thema: Was bedeuten diese Vorgaben für uns? Natürlich ist es so, wenn man Quoten oder Vorgaben erfüllt und sich dennoch an den Berechnungsmodellen beteiligt, an der Ausbildungsplatzabgabe, prüft: fallen wir darunter oder nicht, welche Vorhaben sind zu erfüllen? –, verursacht das einen Aufwand. Das ist keine Überraschung und kann offen ausgesprochen werden. Man muss dies jedoch auch gesamtgesellschaftlich betrachten und überlegen, welcher Mehrwert daraus unterm Strich entsteht, und dann rechnen wir gerne auch die eine oder andere Sachen noch mal aus oder prüfen, inwieweit wir gesetzliche Vorgaben erfüllen und was wir da noch tun können und müssen. – Falls ich etwas vergessen haben sollte, haken Sie gerne noch einmal nach. Das waren aus meiner Sicht die Fragen, die in Richtung BVG gestellt wurden.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für die Beantwortung. – Frau Senatorin, bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich kann nur die Fragen beantworten, die in meiner Zuständigkeit liegen, und es gab viele Fragen, die nicht in meiner Zuständigkeit liegen. Der Ausschuss hat eben festgehalten, dass die Senatsfinanzverwaltung beim nächsten Mal angehört werden wird. Daher wäre meine Bitte, dass Sie diese Fragen auch noch mal mitnehmen.

Ich möchte Ihnen die Fragen beantworten, die an mich gerichtet waren, zum einen zum Landesvergaberecht: Auch da sind wir dran. Wir sind mitten im Mitzeichnungsverfahren und hatten verschiedene Punkte, die wir dort einbringen wollen. Dazu gehören auch die Inklusionsbetriebe und die Ausgestaltung von Vergaben in der Zukunft, damit Inklusionsbetriebe schneller zum Zuge kommen. Da werden wir uns, glaube ich, sehr schnell darauf einigen. Wir sind da mitten im Mitzeichnungsverfahren.

Ich wollte außerdem noch einmal erwähnen, weil ich natürlich auch mit Unternehmen spreche, dass viele Dinge nicht bekannt sind, die wir bereits machen. Wir machen schon sehr viel. Ich hatte eben auch die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgebende angesprochen. Da haben wir eine neue Ausschreibung gemacht, und diese ist jetzt angesiedelt bei der zentralen Weiterbildungsstelle des Handwerks. Dort erfolgt auch eine kompetente Beratung. Wir haben die Unterstützung hier verdoppelt, also die finanzielle Unterstützung. Das ist wichtig, und unsere Angebote müsse da auch breiter vorgestellt werden. Ich habe eben erfahren, nachdem ich einen Termin hatte, dass dieses Unternehmen auch gleich an diese Ansprechstelle herangetreten ist. Das ist schon mal gut, hat mich sehr gefreut.

Darüber hinaus gibt es in Berlin auch ein Arbeitsmarktprogramm, zwischen der Agentur für Arbeit und dem Inklusionsamt werden hier zusätzliche Fördermöglichkeiten aufgezeigt. Wenn Unternehmen beispielsweise schwerbehinderte Menschen einstellen, erfolgt eine Zuweisung von bis zu 20 Prozent des Arbeitsentgelts aus dem Topf der Ausgleichsabgabe. Darüber hinaus werden Jugendliche mit Schwerbehinderung in Ausbildung stärker gefördert. Sie erhalten eine Inklusionsprämie in Höhe von 2 000 Euro. Auch diese wird aus der Ausgleichsabgabe finanziert. Diese Leistungen können bei der Agentur für Arbeit beziehungsweise dem Jobcenter beantragt werden. Ziel muss es sein, diese Fördermöglichkeiten noch breiter und transparenter zu machen, damit Unternehmen wissen, welche Unterstützung sie erhalten können.

Darüber hinaus hatte ich erwähnt, dass wir auch prüfen, einen landeseigenen Inklusionsbetrieb zu schaffen, um auf diesem Wege Menschen mit Schwerbehinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und die Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erweitern, wenn dort keine passende Stelle gefunden werden kann. – Die anderen Fragen richteten sich, glaube ich, an die Senatsfinanzverwaltung.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Senatorin! – Wir haben jetzt folgende vier Wortmeldungen: Herr Meyer, Herr Haustein, Frau Wahlen und Frau Schubert, in dieser Reihenfolge – bitte schön!

Sven Meyer (SPD): Herzlichen Dank! – Das meiste wurde schon gefragt. Vielen herzlichen Dank auch für die Antworten. Ich habe zum Thema Ausbildung noch ein paar Fragen, an beide, insbesondere aber an die BVG.

Erst einmal die Frage an die Berlinovo, inwieweit Sie Ausbildungsgänge haben, an denen auch Menschen mit Behinderung teilnehmen, dasselbe auch noch einmal an die BVG. Die Frage ist: Haben Sie auch theoriereduzierte Ausbildungsgänge? Welche Erfahrungen haben Sie mit der JBA, also grundsätzlich Erfahrungen mit der JBA, und wie wichtig sind bei der Ausbildung Unterstützungsangebote?

Dann direkt noch einmal an die BVG: Das haben Sie zwar schon durchaus angeteasert, aber ich würde gerne noch einmal direkt nachfragen. Meine Frage ist: Sehen Sie es als eine zusätzliche Aufgabe, als eine zusätzliche Arbeit an, Menschen mit Behinderung bei Ihnen anzustellen? Oder ist es eher etwas, wo Sie sagen: Das ganze Unternehmen profitiert davon, nicht nur im Kontext von Facharbeiterinnen und Facharbeitern beziehungsweise Fachkräften, sondern wirklich in dem Sinne, dass das Unternehmen auch im menschlichen Kontext, vielleicht auch im unternehmerischen Kontext, davon profitiert, weil verschiedene Sichtweisen, verschiedene Rahmenbedingungen im Unternehmen vorhanden sein müssen und dadurch das Unternehmen menschlich, aber auch unternehmerisch anders aufgestellt ist? Das würde mich interessieren, wie Sie das Ganze einschätzen.

Mich würde außerdem interessieren: Inwieweit spielen Zuschüsse für Sie eine Rolle? Sie haben ja auch gesagt, Sie sind ein Wirtschaftsunternehmen. Sehen Sie das als etwas, das Sie motiviert, weitere Menschen einzustellen? Andersherum: Wie sehen Sie das, wenn Abgaben gezahlt werden müssen? Inwieweit würde Sie das stärker motivieren? Die Frage geht auch an die Berlinovo: Wenn beispielsweise die Abgaben deutlich erhöht würden, würde das einen Motivationsschub geben, einfach aus wirtschaftlichen Gründen? Das wären im Wesentlichen meine Fragen.

Noch eine Frage an den Senat zum Inklusionsbetrieb: Sind dort auch Ausbildungsgänge mitgedacht? Es ist natürlich schwierig, so etwas aufzubauen, aber ist das zumindest perspektivisch mitgedacht? – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Jetzt sind Sie an der Reihe, Herr Haustein!

Dennis Haustein (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Vielen Dank auch noch einmal an die Anzuhörenden!

Bevor ich meine Fragen stelle, wollte ich noch einmal auf Äußerungen meines Kollegen Düsterhöft von der SPD eingehen. Er hat ja im Hinblick auf die Berlinovo gesagt, er schäme sich für Sie. Dazu will ich ausdrücklich sagen: Das sehe ich nicht so, das sieht meine Fraktion nicht so. Wir sind sehr stolz und glücklich, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, vor allem im Hinblick auf die vielen Pilotprojekte, die wir gemeinsam im Land realisieren, etwa beim Beschäftigtenwohnen oder beim Azubiwohnen. Von daher möchte ich mich von dieser Aussage ausdrücklich distanzieren. Sie sind als Wirtschaftsbetriebe auch an Zwänge gebunden, an verschiedene wirtschaftliche Entscheidungen, die Sie treffen müssen. Sie haben gerade noch einmal eindrücklich geschildert, wie die Situation bei Ihnen mit dem Dienstgebäude aussah.

Einige von uns haben noch nie in der Wirtschaft gearbeitet. Von daher kann so eine Aussage wahrscheinlich auch einmal rausrutschen.

Für mich ist noch einmal wichtig, dass wir uns das Themenfeld mobiles Arbeiten anschauen. Ich glaube, dort haben wir eine ganz große Möglichkeit, vor allem Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen, die Assistenz benötigen oder verschiedene Behinderungen aufweisen, besser zu erreichen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, inklusiv im Betrieb stattzufinden. Denn das wurde ja schon mehrfach gesagt: Eine Behinderung bedeutet nicht nur Rollstuhl, und alles andere funktioniert dann ganz wunderbar und bedarf keiner weiteren Unterstützung. Daher die Frage an Sie beide, ob Sie dazu vielleicht noch einmal eine Aussage treffen können. Das Land Berlin unternimmt in diesem Bereich gerade erhebliche Anstrengungen, etwa bei Coworking-Spaces und Ähnlichem, um auch als Senatsverwaltung entsprechende Anreize zu setzen.

Die zweite Frage richtet sich an die Verwaltung. Frau Kiziltepe, Sie haben gesagt, Sie möchten einen landeseigenen Inklusionsbetrieb aufbauen beziehungsweise prüfen dies. Jetzt ist meine Frage: Worin würde sich dieser landeseigene Betrieb – außer dadurch, dass dort Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden sollen – von unseren Behindertenwerkstätten in freier Trägerschaft unterscheiden? Abgesehen davon, dass das Land dann möglicherweise selbst mit im Boot sitzt: Könnten Sie dazu noch ein paar Ausführungen machen? – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Wahlen! Danach Frau Schubert.

Catrin Wahlen (GRÜNE): Okay. Ich habe ja auch deutlich gemacht: Ich finde, wir haben hier zwei Unternehmen, die beide landeseigene sind, und Sie haben sehr gut dargestellt, dass Ihr Ziel ein inklusives Unternehmen ist und dass der Inklusionsgedanke bei der BVG so angekommen ist, dass das Unternehmen inklusiv ist für alle, die im Unternehmen arbeiten. Das finde ich ganz hervorragend, und ich glaube, da sind Sie tatsächlich mehrere Schritte weiter als die Kolleginnen und Kollegen hier.

Ich würde auf einen kleinen Punkt eingehen, und zwar: Wir sprechen hier, wie eigentlich immer, mit Begrifflichkeiten munter durcheinander. Behinderungen sind nach der UN-BRK im Grunde immer im Plural zu verstehen. Eine Person kann eine Beeinträchtigung haben, die Behinderungen entstehen im Zusammenhang mit dem Umfeld. Deswegen sind das multiple Behinderungen, die wir sehr gerne im Plural verwenden. Die Beeinträchtigung kann ja sehr unterschiedlich sein. Deswegen finde ich es auch gut, dass Sie jetzt darauf eingegangen sind, dass die Behinderungen beziehungsweise Beeinträchtigungen sehr unterschiedlich sein können. Ich glaube, da können Sie miteinander auch noch einmal in einen positiven Austausch kommen.

Dass die Flexibilisierung und Individualisierung im Vordergrund steht, möchte ich ausdrücklich begrüßen. Ich bin zuversichtlich, dass sowohl bei der Berlinovo als auch bei sehr vielen anderen landeseigenen Unternehmen da noch einige Schritte nach vorne gegangen werden. Aber Antragsverfahren und Förderbedingungen für Menschen mit Behinderungen sind nicht so barrierefrei für Arbeitgebende, dass man sie unbedingt wahnsinnig gerne nutzt. Wie gehen Sie damit um, dass es ein bisschen viel Aufwand ist, sich diese 20 Prozent oder die Prämie zu holen? – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Schubert!

Katina Schubert (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich finde, es wäre ein Gebot der Fairness, wenn die Koalition beim nächsten Mal Popcorn mitbringt. Es ist amüsant, sich anzusehen, wie Sie sich hier auf offener Bühne zerlegen. Wem da meine Sympathien gehören, ist dann wohl offensichtlich.

Ich würde trotzdem gern noch einmal nachfragen: Frau Senatorin, Sie sagten, Sie überlegten, einen landesweiten Inklusionsbetrieb zu gründen, der gerade nicht eine Werkstatt sein, sondern sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anbieten soll. Auf welchem Feld soll der denn tätig werden? Es gibt ja Bereiche wie Catering, Kantinen oder auch das Handwerk. Das würde mich vom Inhaltlichen her noch einmal interessieren, wo das angesiedelt werden könnte, denn das ist für mich durchaus ein spannendes und interessantes Modell, über das man weiter diskutieren kann.

Um noch einmal auf meine vorherige Frage zum Budget für Arbeit zurückzukommen: Können Sie dazu etwas sagen? Wie ist die Nutzung des Budgets für Arbeit bei den landeseigenen Unternehmen und insgesamt in Berlin, und wo besteht gegebenenfalls Nachsteuerungsbedarf?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Frau Schubert! – Jetzt hat sich noch Herr Düsterhöft gemeldet.

Lars Düsterhöft (SPD): Als sozialpolitischer Sprecher gesprochen: Das Popcorn hätte ich auch gerne. – [Zuruf von der CDU] – Nein, wir brauchen keinen Schnaps. Es ist einfach, Frau Schubert, immer sehr spannend, wie Stimmungen abhängig sind von einzelnen Personen. Wie gesagt, ich bin beim Popcorn gern dabei.

Tatsächlich habe ich vorhin gesagt, dass es beschämend ist, wenn ein landeseigenes Unternehmen 29 400 Euro Ausgleichsabgabe bezahlen muss, und das ist auch beschämend. Ich habe auch die Reaktionen auf der anderen Seite des Raumes gesehen, und das war ein zustimmendes Nicken an der Stelle, dass man das natürlich nicht als Ziel hat und sich dessen bewusst ist, dass das keine heroische Leistung ist. Ich darf auch einfach feststellen, dass die Berlinovo gerade auch zweimal ausgeführt hat, was sie in den letzten Jahren unternommen hat, um dort deutlich besser zu werden, und dass es ihr auch gelungen ist, bereits gegenüber 2024 deutlich besser zu werden, zwar vielleicht noch nicht das Ziel erreicht zu haben, das man hat, aber eben auf jeden Fall deutlich weggekommen ist von diesen Zahlen, von den 29 400 Euro.

Ich darf auch feststellen, dass es unser Anspruch als SPD-Fraktion ist, dass Inklusion keine leere Worthülse ist, sondern ein Anspruch, der selbstverständlich ganz besonders für unsere eigenen Unternehmen und für unsere eigene Verwaltung gilt. Denn wie soll ich nach draußen treten und über Inklusion reden und mit Wirtschaftsunternehmen darüber philosophieren, wenn wir nicht selbst Vorbild sind? Das finde ich nicht in Ordnung. Deswegen haben wir eine besondere Verantwortung, und ich finde es sehr gut, dass wir als Ausschuss uns alle ein, zwei Jahre dieses Themas ganz besonders annehmen und dann auch genau hinschauen: Warum funktioniert es an der einen Stelle sehr gut, und warum funktioniert es an der anderen Stelle noch nicht so gut, wie unsere Ansprüche es sind? – Ich würde es sehr begrüßen, wenn alle

diesen Anspruch verstehen würden, dass man dem nachgehen sollte, aber das ist anscheinend nicht der Fall.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ich schaue in die Runde als Ausschussvorsitzender und darf feststellen, dass es keine weiteren Wortmeldungen von den Abgeordneten gibt. Dann können wir noch mal zur Beantwortung der Fragen kommen. – Bitte schön, Frau Oelmann!

Caroline Oelmann (Berlinovo): Zu den Azubis: Da kann ich nur das Gleiche sagen, was ich vorher auch gesagt habe: Die Berlinovo hat erst seit einem Jahr ein Büro, in dem man sich als schwerbehinderter oder körperlich behinderter Mensch wirklich frei bewegen kann. Wir sind immer in Büros, die uns nicht selbst gehören. Vielleicht haben Sie es gesehen: Das Büro, in dem wir vorher gesessen haben, wurde abgerissen. Da gab es auch gar keine Möglichkeit, das herzustellen. Das gilt natürlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genauso wie für unsere Azubis. Da haben wir jetzt 22. Unsere Stellenausschreibungen sind barrierefrei. Auch hier würde ich gern noch einmal darauf zurückgreifen, dass wir jetzt natürlich selbst proaktiver werden müssen, weil wir jetzt die Voraussetzungen erfüllen, hier die Stellen zu besetzen.

Mobiles Arbeiten bieten wir für jede und jeden bei uns an, drei Tage die Woche. Wir haben allerdings eine Kollegin, von der ich zum Beispiel berichten kann: Sie selbst ist nicht schwerbehindert, hat aber ein schwerbehindertes Kind, und sie hat bei uns einen Antrag gestellt und arbeitet vollständig von zu Hause aus. Diese Möglichkeit gibt es bei uns immer. Auch als wir in das neue Büro umgezogen sind, das deutlich offener ist und weniger geschlossene Räume hat, gab es Kolleginnen und Kollegen, die der Personalabteilung mitgeteilt haben: Ich habe hier ein Problem, ich habe auch ein Problem mit dem Hören, und für mich ist es sehr schwierig, in solchen Räumen zu sitzen. Darf ich bitte ein Einzelzimmer haben? – Wie Sie gesagt haben, die Beeinträchtigungen der Menschen sind vielfältig, und da gibt es bei uns immer die Möglichkeit, dass sich die Kolleginnen und Kollegen an die Personalabteilung wenden.

Wir hatten das Thema Geld in Form von Zuschüssen beziehungsweise Abgaben. Das ist für uns keine Motivation, weder die Abgabe noch der Zuschuss, weil wir davon überzeugt sind, dass die Vielfalt der Menschen, die man in einem Büro hat, dazu führt, dass die Arbeitsatmosphäre positiv ist. Anträge müssen wir viele stellen. Ich glaube, mein Kollege aus dem Immobilienbereich kann darüber ein Lied singen, KfW-Anträge bei mir im kaufmännischen Bereich. Anträge auszufüllen ist natürlich nichts, wo jemand sagt: Juhu, toll, ich darf einen Antrag ausfüllen – das gehört aber zu unserem Arbeitsleben dazu. Es ist aber nicht die Motivation für uns, dafür zu sorgen, dass wir eine vielfältige Mitarbeiterschaft haben, die sich aus unterschiedlichsten Gruppen zusammensetzt. Schwerbehinderte Menschen gehören einfach auch dazu.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Bitte schön, Herr Herchenbach!

Tennessee Herchenbach (BVG): Ich ergänze noch einmal zum Thema Berufsausbildung. Dort ist es bei uns sehr facettenreich. Wir sind dankbar, dass wir die Chance hatten auch dank Fördergeldern einen neuen Ausbildungscampus zu bauen. Dieser Ausbildungscampus erfüllt alle Voraussetzungen, die inklusives Arbeiten oder Inklusion ermöglichen und fördern. Das sieht man ehrlicherweise auch sofort, wenn man dort hineinkommt. Wir haben ja häufiger Besuch aus Wirtschaft und Politik, und da fällt immer gleich auf, dass manche Dinge dort anders sind als in Bestandsgebäuden, die an verschiedenen Stellen modernisiert werden.

Eine weitere Ebene beim Thema Räume und Raumgestaltung ist das Thema Lehren, Lernprozesse und Begleitung sowie die Frage nach Unterstützungsangeboten. Das passt zum Thema: Die Auszubildenden sind so bunt wie das Leben selbst. Lernen ist hochgradig individuell, nicht nur abhängig von einer möglichen Schwerbehinderung, sondern insgesamt ist das etwas sehr Persönliches. Wir haben verschiedene Kursangebote, auch ergänzende Kursangebote. Wir investieren in eine digitale Lernplattform, die ergänzend zu den Inhalten der Ausbildungsberufe begleiten soll.

Zum Thema Unterstützungsangebote: Es geht um eine gute Differenzierung, weil Unterstützungsangebote in verschiedene Richtungen wirken. Wir haben Auszubildende, die deutschlandweit Preise als beste Auszubildende gewinnen. Die zielgerichtete Förderung und Unterstützung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern ist wichtig, gleichzeitig stellt sich die Frage nach anderen individuellen Bedarfen und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten. Im Rahmen des Baus des neuen Ausbildungscampus wurde das Thema strategisch und ganzheitlich betrachtet. Der Fokus lag nicht nur darauf, welche Berufsausbildungen für die betriebliche Stabilität erforderlich sind, sondern auch darauf, wie Schülerinnen und Schüler heute möglicherweise anders lernen als noch vor einigen Jahren und wie wir gute Übergänge schaffen. Wir haben in einen Ausbildungscoach investiert, der inhouse tätig ist und eine entsprechende Brücke schlägt: Welche individuellen Unterstützungsangebote sind sinnvoll, um keine Unterstützungsinflation herbeizuführen, sondern passgenaue Angebote für die jeweiligen Bedarfe der Auszubildenden zu schaffen? Dies kann sowohl intern über Gesundheitsdienstleistungen als auch extern durch entsprechende Partnerinnen und Partner erfolgen.

Zusätzliche Arbeit entsteht an der einen oder anderen Stelle durchaus. Die Bewertung der Frage, inwieweit sich der Aufwand lohnt, hängt von der jeweiligen Perspektive ab. Bei einer eindimensionalen Betrachtung der Aufwände für Praktikantenprogramme und Unterstützungsangebote kann der Eindruck entstehen, dass wir hier als Unternehmen zusätzliche Kosten tragen. Ich finde, diese Sichtweise wäre sehr eindimensional. Die Frage passt auch zum Thema Arbeitgebermarke Berlin. Die BVG ist ein Wirtschaftsunternehmen, betrachtet diese Frage jedoch ganzheitlich. In Berlin gehört die BVG als Arbeitgeberin zu den bekanntesten Unternehmen der Stadt. Wenn wir Umfragen machen, wird die BVG ganz vorne genannt. Dies liegt nicht ausschließlich an der Erbringung guter Dienstleistungen in Berlin und der Bekanntheit dadurch, sondern auch an enormen Investitionen in die Arbeitgebermarke. Ich bin selbst auch für das Recruiting verantwortlich. Die Resonanz zeigt, dass das Image als inklusive Arbeitgeberin eine große Rolle spielt. Dadurch fühlen sich nicht nur Menschen mit Behinderungen angesprochen. In wilden und unsicheren Zeiten ist es keine geheime Strategie, zu sagen, dass – gerade wenn an anderen Stellen Arbeitsplätze abgebaut werden –, eine starke Arbeitgebermarke in dem Sinne, dass man sagt, die BVG ist eine attraktiver Arbeitgeberin, die BVG kümmert sich um die Beschäftigten, die BVG hat eine Strategie, in der Individualität und Karrieremöglichkeiten gleichermaßen eine Rolle spielen wie auch Sicherheit, wenn mal etwas passiert – ob man jetzt Kinder kriegt oder pflegebedürftige Eltern hat oder selbst krank wird oder mit den Auswirkungen einer Schwerbehinderung zu kämpfen hat –, das zahlt doch am Ende auf ein positives Image ein. Das kann ich Ihnen jetzt nicht vorrechnen, wie das unterm Strich ist. Ich kann Ihnen aber aus Erfahrung sagen, dass wir viele Bewerbungen haben, die genau auf diese Faktoren einer starken Arbeitgebermarke Bezug nehmen.

Zu den Zuschüssen: Ich will es mal so sagen, es demotiviert uns auch nicht. Ob es uns motiviert, Dinge alleine wegen eines Zuschusses zu tun – ich glaube, das kommt auf den Aufwand und die Höhe des Zuschusses an, aber es schadet auch nicht. Unser Unternehmenszweck ist es nicht, Zuschüsse zu optimieren, aber unsere Aufgabe als Wirtschaftsunternehmen ist es, geeignete Fördermittel zu identifizieren und entsprechende Anträge zu stellen. Mein Eindruck ist, die Anträge sind nicht komplex, um uns zu ärgern, sondern um die richtigen Entscheidungen zu treffen, was das Thema Zuschüsse und Förderungen betrifft. Wir sind auch zu vielen Themen mit dem Senat im Dialog, auch zur Frage, wo ein Antragsverfahren vereinfacht oder Prozesse optimiert werden können. Da sind wir im Dialog. Ob da immer die richtige Dosis an Verwaltungsaufwand getroffen wird, muss man individuell schauen. Wir haben, ähnlich wie Sie, mittlerweile eine gewisse Routine im Ausfüllen der Anträge entwickelt und haben entsprechende Expertise an Bord. – Wenn ich etwas vergessen habe, haken Sie gern noch einmal nach. Aus meiner Sicht habe ich die Punkte abgehakt.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Frau Senatorin!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank! – Ich hatte auch noch ein paar Fragen, die ich gerne beantworten möchte. Zunächst möchte ich aber der BVG und auch der Berlinovo ganz herzlich für ihre Bestrebungen danken. Bei der Berlinovo muss man, glaube ich, auch die Historie beachten; das hat Frau Oelmann ja auch dargelegt. Die Berlinovo bringt sich gesellschaftlich genauso wie die BVG ein. Bei der BVG sind wir mit Herrn Falk sehr stark unterwegs, wenn es darum geht, obdachlose Menschen im Winter zu unterstützen. Die Berlinovo bringt sich gesellschaftlich auch sehr stark ein. Wir haben mit der Berlinovo das Projekt Azubiwohnen. Da möchte ich mich ganz herzlich bedanken, für die Unterstützung, die Sie dort leisten.

Zu den konkreten Fragen: Das Thema Budget für Arbeit würden wir mitnehmen. Es gab dazu auch Schriftliche Anfragen. Ich habe dazu, zur Nutzung des Budgets, aktuell keine Zahlen vorliegen, Frau Schubert. Das würden wir im Nachgang beantworten, wenn das okay ist. Wir haben keine aktuellen Zahlen dabei.

Zu den Inklusionsbetrieben: Wie gesagt, das ist alles noch in den Kinderschuhen. Wir prüfen das. Es gibt noch kein fertiges Konzept, das ich Ihnen präsentieren könnte. Den Hinweis auf das Thema Ausbildung nehmen wir gern mit; Herr Meyer hatte das angesprochen. Denkbar sind beispielsweise Bereiche wie Catering, Grünflächenpflege oder Spielplatzbau. Man muss dabei auch prüfen, welche Leistungen derzeit extern vergeben werden und ob bestimmte Aufgaben künftig wieder landesseitig erbracht werden könnten. Das wäre aus meiner Sicht durchaus ein guter Weg, um hier aktiv zu werden. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Ich darf feststellen, dass es keine weiteren Wortmeldungen gibt. Alle Fragen wurden zufriedenstellend beantwortet. – Herzlichen Dank an unsere Gäste, dass Sie da waren, uns diesen Input mit auf den Weg gegeben und unsere Fragen beantwortet haben! Sie dürfen gerne noch bei uns bleiben, sind aber auch in die Freiheit entlassen, wählen Sie, wie Sie wollen.

Ich darf feststellen, dass wir diesen Tagesordnungspunkt wie besprochen vertagen. Ich darf auch das Einvernehmen feststellen, dass wir erneut SenFin einladen, um beim nächsten Mal,

am 16. April, das Thema erneut aufzurufen. Sehe ich da Widerspruch? – Dann ist das Einvernehmen diesbezüglich hergestellt und wir verfahren so. Haben Sie vielen lieben Dank!

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 19/2560
Wahlen für Alle – Inklusion auch am Wahltag ermöglichen!

[0310](#)
ArbSoz
InnSichO(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Vergütung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM)
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)

[0098](#)
ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 31.08.2023

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Stand der inklusiven Berufsausbildung in Berlin
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0110](#)
ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 15.02.2024

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.