

**Beteiligungsverfahren zur Weiterentwicklung des  
„Landesaktionsplans für die Umsetzung der UN-BRK“**

**Arbeitsgruppe Arbeit & Beschäftigung  
3. Sitzung am Mittwoch, 20. Oktober 2021  
Finale Fassung Stand 06.01.22**

---

**Protokoll**

---

Die Arbeitsgruppe „Arbeit und Beschäftigung“ fand am 20.10.2021 unter der Beteiligung von 49 angemeldeten Teilnehmenden statt. Eine Teilnahmeliste wird aus Gründen des Datenschutzes nicht angelegt.

Gemäß der Tagesordnung begrüßt die Staatsrätin der Sozialbehörde Petra Lotzkat die Teilnehmenden. Sie betont die soziale Bedeutsamkeit von Beschäftigung und damit die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu den spezifischen Fragestellungen im Rahmen des Beteiligungsformates zur Weiterentwicklung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Hamburg.

Im nachfolgenden Statement unterstreicht auch Frau Kerrin Stumpf als Vertreterin der Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft behinderter Menschen e.V. ebenfalls die Wichtigkeit der direkten oder indirekten Beteiligung am Verfahren.

Die AG „Arbeit und Beschäftigung“ widmet sich Herausforderungen zur Weiterentwicklung von Barrierefreiheit und Inklusion in den drei wesentlichen Themenbereichen:

Unter-AG 1: Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt &  
Stärkung von Interessenvertretungen von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen

Unter-AG 2: Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit (komplexen) Behinderungen

Anmerkung: Die früheren Unter-AGs 1 und 3 wurden dieses Mal zu einer Unter-AG 1 zusammengefasst. Das Protokoll weist aber die Diskussionsergebnisse aller drei Unterarbeitsgruppen aus.

## **Unterarbeitsgruppe 1: Wie gelingt Inklusion am allgemeinen Arbeitsmarkt?**

---

In der Unterarbeitsgruppe wurden bereits in den vorangegangenen Sitzungen im Juni und August 2021 die Themenfelder „Übergang von Schule zu Beruf“, „Bewusstseinsbildung“ und „Barrierefreiheit am Arbeitsplatz“ diskutiert. In der heutigen Sitzung wurden diese Bereiche nochmals vertieft sowie um das Themengebiet „(Weiter)Bildung für Menschen mit Behinderung“ erweitert.

Nachfolgend sind sowohl die Diskussionsergebnisse als auch Vorschläge für die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans thematisch zusammengefasst. Es wurden alle Beiträge abgebildet, daher können diese stellenweise im Gegensatz zueinanderstehen.

### **Übergänge Ausbildung-Beruf & Berufseinstieg / Anstellung**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Kompetenzfeststellungsverfahren der Einrichtungen und Fachdienste überarbeiten, hier u.a. auch non-formale Kompetenzen berücksichtigen.
2. Ermöglichung von Praktika und assistierten Praktika grundsätzlich. Ermöglichung eines breiteren, den jeweiligen Interessen entsprechenden Angebotes an Berufsfeldern.
3. Bereitstellung von Assistenzleistungen (insb. Dolmetscher), Sicherungen eines schlanken Antragsverfahrens und schnellen Bewilligungsverfahrens
4. Individuelle und bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen – auch eine verlängerte Arbeitserprobung – muss möglich sein
5. Bundesfreiwilligendienst für Menschen mit Behinderung zur beruflichen Orientierung öffnen.

#### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Auch für Praktika sind tarifliche Entgelte erwünscht.
- Finanzielle Unterstützung für Unternehmen in Form der Übernahme der Vergütung für Praktika für Menschen mit Behinderung
- Stellenbeschreibungen sollen in leichter Sprache oder ggf. Gebärdensprache verfasst sein.
- Informationen über Barrierefreiheit am Arbeitsplatz in (bauliche Gegebenheiten, technische Ausstattung, etc.) bei Stellenausschreibungen verstärken
- Informations-/Anlaufstelle, bei der sich Arbeitgebende, Arbeitnehmer:innen und Stellensuchende hinsichtlich der Formalia in Zusammenhang mit der Anstellung eines Menschen mit Behinderung verlässlich informieren können.
- Kompetenz orientierte Stellenvermittlung, anstelle der Verpflichtung nachzukommen, eine Quote erfüllen zu müssen.
- Aktive Motivierung von Menschen mit Behinderung, sich am ersten Arbeitsmarkt zu bewerben. Ängste und Vorbehalte müssen bearbeitet werden.
- Stärkung von Menschen mit Behinderung hinsichtlich Selbständigkeit. Einrichtung entsprechender Pilotprojekte und/ oder Beratungsangebote

## **Bewusstseinsbildung von Betrieben / Sensibilisierung und Unterstützung von Betrieben**

### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Informations- und Beratungsstellen für Betriebe bekannter machen. Übersicht über Beratungsschwerpunkte der Fachstellen und Zugänge für Arbeitgeber\*innen
2. Kampagne zur Aufklärung über Aufgaben des Integrationsamtes (§ 185 SGB IX)
3. Information über Rechte, Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe bei Einstellung von Beschäftigten mit Behinderung
4. Klare, transparente Regelungen der Kostenübernahme und Versicherungsschutz

### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Inklusion beginnt schon vor der Stellenausschreibung: Mit Fragen wie „Ermöglichen die baulichen Gegebenheiten den Zugang auch für Menschen mit Einschränkungen?“ oder „Sind technische Instrumente gegeben, um auch Menschen mit Einschränkungen den beruflichen Alltag im Unternehmen zu ermöglichen?“ muss man sich vorab bzw. generell befassen. Informationskampagnen könnten hier unterstützen.
- Es sollte ein klarer Fokus auf die Stärken, Ressourcen und Kompetenzen, die Menschen mit Behinderung mitbringen, gelegt werden. Dies könnte in Form einer „Werte“-Kampagne durch das Integrationsamt erfolgen.
- Die Ausgleichsabgabe sollte erhöht werden.
- Auch Unternehmensberater sollten das Thema Inklusion in ihr Beratungsrepertoire aufnehmen (Unternehmenskultur).
- Es müssten generell mehr Anreize geschaffen werden, Menschen mit Behinderung anzustellen. Es soll nicht immer ein Müssen sein.
- Ausschreibung eines Preises für gelungene Inklusion in der (Weiter)Bildung.

## **Barrierefreiheit und Arbeitsplatzausstattung für Menschen mit Behinderung**

Die bereits entwickelten Vorschläge wurden diskutiert und ohne wesentliche Änderungen angenommen. Aus Gründen der Vollständigkeit sind nachfolgend die bereits vor der Sitzung formulierten Vorschläge hier wiedergegeben.

### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Investition in Verwaltungsstrukturen und Prozesse der Leistungsbearbeitung
  - Transparenz und bedarfsgerechte niedrigschwellige Leistungserbringung
  - Personal der Kostenträger aufstocken und fachlich stärken
  - Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen zur gezielten Beratung
2. Schaffung eines Kompetenzzentrums Arbeit und Behinderung
  - Zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung und Betriebe
  - Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche und Einarbeitung
  - Individuelle Unterstützung und Übergänge von einem Rechtskreis in den anderen
3. Schaffung einer Ombudsstelle zur Klärung von Konflikten für Menschen mit Behinderung bei strittigen Leistungsprozessen gegenüber Ämtern

4. Sicherstellung kurzfristiger Assistenzleistungen als Grundlage der Arbeitserprobung/ Praktikumsphase/ Einstellung
5. Verkürzung von Antrags und Bewilligungsverfahren / ggf. öffentliche Vorfinanzierung
6. Betriebe in die Pflicht nehmen: Feste Ausbildungsquote von 5% für Azubi mit Behinderung, Erhöhung der Ausgleichsabgabe

### **(Weiter)Bildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Thema Inklusion als Bestandteil der allgemeinen Ausbildereignungsverordnung, um hier Basics und Möglichkeiten inklusiver Ausbildung zu vermitteln.
2. Kompetenzfeststellungsverfahren überarbeiten und non-formale Kompetenzen berücksichtigen
3. Curricula überarbeiten und Anforderungen der Weiterbildung für Menschen mit Behinderung anpassen

#### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Assistenzleistungen wie Gebärdensprachdolmetschung müssen auch für Weiterbildungsangebote wie z.B. der Volkshochschulen existieren.
- Gleiches gilt für Bildungsurlaub. Ihr Recht auf Bildungsurlaub können Menschen mit Unterstützungsbedarf sonst nicht wahrnehmen.
- Die Leiter von Weiterbildungsmaßnahmen/Ausbilder müssen ebenfalls im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult werden, z.B. auch in der Anwendung leichter Sprache. Sie sollen die Betroffenen zum Lernen motivieren und sie dabei unterstützen.
- Menschen mit geringer Sprachkompetenz sind von vielen (Weiter-)Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen, z.B. Rehaangebote, die B1 voraussetzen. Hier sollten auch Angebote in Leichter Sprache vorliegen.

## **Unterarbeitsgruppe 2 – Wie kann die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit (komplexen) Behinderungen weiterentwickelt werden?**

---

Auch hier wurden bereits bearbeiteten Themen nochmals vertieft und zusätzlich das Themenfeld „Teilhabe an der Arbeitswelt für Menschen mit komplexen Behinderungen“ diskutiert.

### **Weiterentwicklung der WfbM, assistierten Beschäftigung und Inklusionsbetriebe**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Erhöhung der Löhne und Renten zur Vermeidung der Grundsicherung für Werkstattbeschäftigte – Der Hamburger Senat möge sich im Sinne gestarteter Bundesinitiativen dafür einsetzen und die Einführung eines Modellversuchs in Hamburg prüfen.
2. Stärkung der WfbM und Inklusionsbetriebe in öffentlichen Wettbewerbsverfahren
  - Sensibilisierung für die Auftragsvergabe an WfbM und Inklusionsbetriebe
  - Anpassung Hamburger Vergaberichtlinien
  - Ausschreibung von Losen ausrichten auf WfbM und Inklusionsbetriebe

#### Kommentierung der Handlungsvorschläge

- Zum Entschließungsantrag der CDU/CSU & SPD kommentiert die Sozialbehörde, Hamburg sei bereits am Vorhaben beteiligt – in der Steuerungsgruppe
- Ziel sei hier eine qualifizierte, bundesweite Empfehlung für eine Neuordnung des Entgeltsystems
- In der aktuellen Forderung fehle die Forderung an den Senat, sich um einen Modellversuch in Hamburg im Sinne der Initiative der Werkstattträte zu bemühen.
- Der Vergabe-Leitfaden (Richtlinien) wird aktuell neu gefasst – Vorschläge, die Inklusionsbetriebe betreffen, seien inkludiert und müssten noch mit der fachlichen Sicht der Sozialbehörde abgeglichen werden. Die Forderung für den Aktionsplan solle dennoch erhalten bleiben.
- Die Inklusionsbetriebe haben Kontakt mit der Finanzbehörde aufgenommen. Das Thema trifft dort auf offene Ohren.

#### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Es wird der Wunsch nach weiterer Ergänzung geäußert, auch die Betriebe der freien Wirtschaft zu fördern, die eine bestimmte Quote an Mitarbeitenden mit Behinderung beschäftigen.
- „Betriebe inklusiv machen“: Berücksichtigung von Inklusion bei der Überarbeitung des Vergabeleitfadens, so dass über die Vergabe auch Anreize erfolgen, dass Unternehmen Menschen mit Behinderung beschäftigen.
- Es wird angeregt, die Geschäftsführung von Inklusionsunternehmen verstärkt als Tandem aus Menschen mit und ohne Behinderung zu stellen.

## **Weiterentwicklung des Budgets für Arbeit; Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

1. Bemessungsobergrenze für den Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber anpassen
2. Ausbau der Assistenzleistungen (z.B. durch Beförderungsleistungen, barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung, Erhöhung der Budgets...)
3. Betrieben mehr Planungssicherheit in Bezug auf die Förderung von Arbeitsverhältnissen und damit Anreize zur Entfristung geben
4. Anspruch auf ALG I und Kurzarbeitergeld für Beschäftigte nach dem Budget für Arbeit gewährleisten
5. Reduzierung der administrativen Anforderungen und mehr Transparenz
6. Öffentliche Unternehmen als Vorbilder = Pflicht zur Schaffung von Arbeitsplätzen nach dem Budget für Arbeit
7. (Wieder-)Einführung eines Runden Tisches = Integrationsfachdienste, Werkstätten, andere (Arbeitgeber:innen-orientierte) Organisationen, Sozialbehörde sowie den LAG Werkstattträte in einen regelmäßigen Austausch bringen

### Kommentierung der Handlungsvorschläge

- Bemessungsobergrenze für den Lohnkostenzuschuss betrifft primär Menschen mit psychischen Erkrankungen und hoher Qualifizierung.
- Bei den Beförderungsleistungen geht es um die reine Beförderung, nicht um Begleitung.
- Laut Sozialbehörde ist die Forderung nach (Wieder-)Einführung eines Runden Tisches bereits in der Umsetzung.

### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Vorgeschlagen wird der Start einer Modellphase mit Blick auf das Budget für Arbeit, um Stellschrauben im Hinblick auf Verbesserungen für weitere Zielgruppen herbeizuführen.
- Überarbeiteter Vorschlag der 3. Forderung: „Sensibilisierung und Aufklärung von Arbeitgebern für das Budgets für Arbeit, aber auch hinsichtlich anderer Förderinstrumente, mit dem perspektivischen Ziel, Arbeitsverhältnisse zu entfristen“.

## **Teilhabe an der Arbeitswelt für Menschen mit komplexen Behinderungen**

### Aktuelle Situation

- Bei Menschen mit komplexen Behinderungen handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe.
- Ziel ist, sinnvolle Arbeit für Menschen zu finden, die auf den ersten Blick nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können.
- Ziel muss auch sein, den Menschen das Gefühl zu geben: Ich gehe zur Arbeit und verdiene mein Geld.
- Die BTHG-Reform hat es nicht geschafft, eine Durchlässigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit komplexen Behinderungen und kognitiven Einschränkungen zu entwickeln und gesetzlich zu verankern.

- Menschen, die vorher in den Sonstigen Beschäftigungsstätten (SBS) gearbeitet haben, machen dadurch z.T. die gleiche Arbeit wie in der Werkstatt, jedoch im Tagesförderbereich, und sie erhalten dafür keine Löhne)
- Es besteht die Notwendigkeit, wieder mehr Assistenz und Bereitschaft von Betrieben zu fördern und fordern (individuelle Begleitung hat eigentlich ganz gut funktioniert)
- Die Trennung von Werkstätten und Tagesförderstätten ist im Gesetz verankert.

### Diskussionsaspekte

- Es wird mehr Öffentlichkeitsarbeit zu dieser Thematik benötigt.
- Es bedarf eines Ausbaus von vielfältigen Assistenzleistungen.
- Die medizinische- und Hilfsmittelversorgung bei Arbeitgeber\*innen muss ausgebaut werden.
- Es bedarf eines Konzepts der integrierten Betriebsstätten (niedrige Übergänge zwischen Tagesförderung und Werkstätten – alle Menschen sind gemeinsam in einem Gewerk, z.T. dann mit höherer Unterstützung).
- Es bedarf einer Erhebung von Bedarfen betroffener Menschen, um Ideen zu entwickeln.
- Die Öffnung der Werkstätten für Tagesförderung wird widersprüchlich gesehen.

### Handlungsvorschläge

- Vorschlag 1 („kleine systemimmanente Forderung“): Findung von personenzentrierten Lösungen, bei der es um mehr Teilhabe am arbeitsweltlichen Kontext geht.
- Vorschlag 2 („Der große Wurf“): Möglichkeiten im Sinne von Modellprojekten ausloten. Schaffung von Angeboten in der Arbeitswelt für Menschen jenseits der Werkstattfähigkeit (Schaffung eines Hamburger Leuchtturmprojektes für Menschen mit komplexen Behinderungen, wie es vor 30 Jahren die Arbeitsassistenz im Kontext des Budgets für Arbeit war) – hier gilt es, auch administrative Hürden zu überwinden, z.B. durch ein persönliches Budget für betroffene Menschen.
- Vorschlag 3: Schaffung eines Runden Tisches, um konkrete Maßnahmen im Sinne von Vorschlag 1 und Vorschlag 2 zu erarbeiten (z.B. Einbezug des Arbeitskreises NAHT).

## **Unterarbeitsgruppe 3: Wie kann die Arbeit der Interessensvertretungen von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen gestärkt werden?**

---

Auch hier wurden bereits bearbeiteten Themen nochmals vertieft und zusätzlich das Themenfeld „Sensibilisierung von Führungskräften“ diskutiert.

### **Stärkung der Schwerbehindertenvertretung**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Einräumung von Mitbestimmungsrecht wie die Personalräte (Informations-, Beteiligungs- und Zustimmungspflicht)
2. Generelle (proportionale) Freistellung von Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertretungen
3. Zertifizierung für den Einbezug der SBV im Unternehmen
4. Recht der SBV auf Coaching, kollegiale Beratung und Fallbesprechungen
5. Unabhängige Meldestelle/ Beschwerdestelle in Hamburg (aktuell Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur in Kiel)
6. Inklusionsbeauftragte stärken (Rechte, Pflichten, Ansprüche und Schulungen)

#### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Die enge Zusammenarbeit zwischen Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen ist sicherzustellen.
- Öffentliche Aufträge sollen nur an Unternehmen vergeben werden, die über eine Schwerbehindertenvertretung verfügen bzw. die gesetzliche Beschäftigungsquote erfüllen
- Es wird ein/e Inklusionsbeauftragte/r gefordert, der/die auf Augenhöhe mit den Betroffenen kommuniziert.

### **Schulungen und Informationen für Schwerbehindertenvertretungen**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Stärkung der Schulungen des Integrationsamtes (bestehendes Angebot ausbauen)
2. Die Schulungen für SBV über Hilfsmittel und Assistenzsysteme (v.a. für blinde und sehbehinderte Menschen)
3. Supervision, Coaching, kollegiale Fachberatung
4. Fallbesprechungen/gegenseitige Unterstützung unter den Schwerbehindertenvertretungen

### **Einstellung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung**

#### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Berücksichtigung der JAV als Interessenvertretung iSv § 179 SGB IX für schwerbehinderte Menschen in Ausbildung.
2. Schaffung von Interessenvertretungen für schwerbehinderten Jugendliche in Werkstätten für Behinderte.



## **Stärkung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**

### Handlungsvorschläge vor der Sitzung

1. Fördern (z.B. durch Fortbildungen) des Instruments der Präventionsgespräche nach § 167 Abs. 1 SGB IX.
2. Informationsveranstaltungen und Aufklärungsmaßnahmen zu BEM für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen
3. Verpflichtende Schulungen für alle BEM-Beteiligten
4. Gemeinsame Entwicklung von bereichsspezifischen Leitfäden für BEM-Gespräche
5. Qualitätssicherung und Evaluation von BEM-Verfahren

### Ergänzung der Handlungsvorschläge

- Verpflichtende Schulungen für Inklusionsbeauftragte wie BEM-Verantwortliche werden gefordert.
- Das BEM-Verfahren sollte evaluiert werden.
- Es sollten grundsätzlich die Arbeitsbedingungen, die krank machen oder Behinderungen fördern, in den Blick genommen werden.

## **Sensibilisierung von Führungskräften**

### Aktuelle Situation

Es besteht bereits ein Schulungsangebot für den Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen.

### Handlungsvorschläge

- Menschen mit Behinderung sind dabei zu unterstützen, selbst Unternehmen zu gründen, um so gleichzeitig Expert:in für die Anstellung von Menschen mit Unterstützungsbedarf zu sein.
- Sensibilisierungsaktivitäten, um betriebliche Führungspositionen mit Tandems - d.h. einer Person mit und einer ohne Behinderung- zu besetzen.
- Hospitationen in Werkstätten für z.B. angehende Handwerks-Meister, um sich hinsichtlich der Anleitung von Menschen mit Behinderung fortzubilden, Erfahrung zu sammeln und mehr Verständnis für das Thema Inklusion zu erwerben.
- Führungskräfte sollten verpflichtend im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult werden. Ein ähnliches Vorgehen wie bei Erste-Hilfe-Kursen ist denkbar.
- In Entscheidungsgremien sollten auch Menschen mit Behinderung vertreten sein, um ihre Interessen in relevanten Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Die Idee, eines/r Inklusionsbeauftragten auf Konzernebene wird vorgebracht.
- Unterstützung in den täglichen Arbeitsprozessen durch eine Person, die im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult ist und entsprechende Expertise mitbringt.