

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

**Arbeitsgruppe Arbeit & Beschäftigung
Sitzung am Montag, 07. Juni 2021 Uhr**

Protokoll

Die Arbeitsgruppe „Arbeit und Beschäftigung“ fand am 07.06.2021 mit Beteiligung von 68 angemeldeten Teilnehmenden statt. Eine Teilnahmeliste wird aus Gründen des Datenschutzes nicht angelegt.

Gemäß der Tagesordnung begrüßt die Staatsrätin der Sozialbehörde Petra Lotzkat die Teilnehmenden und betont in ihren Worten die Bedeutung des für alle Interessierte offenen Beteiligungsformates zur Weiterentwicklung der Umsetzung der UN-BRK in Hamburg.

Anschließend gibt Herr Thomas Wörseck als Vertreter der Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft behinderter Menschen e.V. einen Themeneinstieg aus der Perspektive der Menschen mit Behinderung bzw. deren Selbstvertretung.

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

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

Unter-AG 3: Stärkung von Interessenvertretungen von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen

Analog zu diesen Themenbereichen fanden die Diskussionen in drei betreffenden Unterarbeitsgruppen statt. Allen Arbeitsgruppen wurden von Seiten der Moderation folgende Leitfragen zur Strukturierung der Diskussion angeboten:

- Welche Erfahrung / welche Herausforderung steht hinter dem Problem?
- Welches Ziel wird mit der Veränderung verfolgt?
- Was genau muss sich verändern?
- Wer kann die Veränderung herbeiführen? Wer sollte dabei mitwirken?
- Welche Forderungen sollen für den Landesaktionsplan formuliert werden?

Unterarbeitsgruppe 1: Wie gelingt Inklusion am allgemeinen Arbeitsmarkt?

Praktika / Junge Menschen

Für die Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass jungen Menschen mit Behinderung genauso wie Menschen ohne Behinderung Chancen gegeben werden, Berufe in Form von Praktika auszuprobieren und erste Berufserfahrung zu sammeln. Praktika stellen oft den Wegbereiter für bspw. eine spätere duale Ausbildung dar. Im Handwerk ist dies üblicherweise erst die Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz. Es ist daher essenziell, Menschen mit Behinderung an diesem zukunftsentscheidenden Punkt nicht zu benachteiligen.

- Wie bei Menschen ohne Behinderung auch, geht es darum, wichtige Entscheidungen für die eigene berufliche Zukunft zu treffen. Dafür ist das Ausprobieren von Berufssparten in Form von Praktika enorm wichtig. Gerade für Menschen mit Behinderung wäre es bedeutsam, ausprobieren zu können, welche Berufe sie auch mit ihrer Einschränkung gut ausüben können. Es wäre dabei wünschenswert, wenn dabei nicht nur die klassischen Sparten wie Küche, Garten/Landschaftsbau bedacht werden, sondern ein breiteres, den jeweiligen Interessen entsprechendes Angebot bestehen würde.
- Assistenz wie z.B. Gebärdensprachdolmetscher fehlen leider oft. Die Bearbeitung der Anträge dauert zu lange. Assistenz wird aber bereits am 1. Tag gebraucht. Es sind zu wenig finanzielle Mittel bspw. für Assistenz in den Berufsschulen vorhanden. Es sollte individuell festgestellt werden, was der/diejenige braucht, manchmal auch eine längere Arbeitserprobung.
- Autistische junge Menschen benötigen mehr Kontinuität und weniger Wechsel in der Ausbildungsphase. Ein Praktikumsplatz wäre hier ein gutes Mittel, um Beständigkeit und Verstetigung in das Leben der jungen Menschen zu bringen.
- Da in der Ausbildungsphase wichtige Weichen für das Berufsleben gestellt werden, muss das Thema Inklusion zwingend Bestandteil der Ausbildereignungsverordnung (Ausbildung der Ausbilder) werden, um hier Basics und Möglichkeiten inklusiver Ausbildung zu vermitteln.
- Auch der Bundesfreiwilligendienst sollte für junge Menschen mit Behinderung ermöglicht werden. Hier bestehen bisher kaum Möglichkeiten.

Arbeitgeber / Agentur für Arbeit

Die Betriebe brauchen eine Anlaufstelle, um sich informieren zu können, was es konkret bedeutet, einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

- Was ist (auch aus formaler Sicht) konkret zu tun? Was/Welche Besonderheiten sind für einen Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag zu beachten?
- Man darf Arbeitgeber mit diesen Fragestellungen nicht allein lassen.

Vielfach besteht viel Unwissenheit auf Arbeitgeberseite. Sowohl Arbeitgeber als auch (Praktikums-)Stellensuchende erfahren zu wenig Unterstützung/Information hinsichtlich der formalen Regelungen.

Auch bei der Agentur für Arbeit sind nicht alle Mitarbeitenden hinsichtlich der Einstellung einer Person mit Behinderung geschult. Weder Arbeitgeber noch Stellensuchende erhalten hier die Form der Unterstützung, die sie benötigen. Oftmals wird auf Rentenversicherungsträger oder Integrationsamt verwiesen bzw. es kommt zu einem Hin- und Hergeschiebe.

Versicherungsschutz

Die persönliche Erfahrung zeigt, dass Betriebe aufgeschlossener gegenüber Praktika von Menschen mit Behinderung in Wiedereingliederungsmaßnahmen sind, wenn sie darüber informiert sind, dass sie sich nicht selbst um den Versicherungsschutz kümmern müssen.

- Sobald bekannt ist, dass bspw. im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme die Versicherung z.B. durch den Rententräger übernommen wird, erfolgt die Anstellung eines Praktikanten oft sehr rasch.
- Ist die Gewährung einer Wiedereingliederungsmaßnahme allerdings noch offen, besteht hinsichtlich der Übernahme der Versicherungskosten keine Sicherheit. Das schwächt die Position den/der Betroffenen massiv.

Hinsichtlich des Versicherungsschutzes bestehe Unsicherheit und Unwissen. Es braucht klare, transparente Regelungen der Kostenübernahme sowie die entsprechende Kenntnis darüber. Das ist aktuell nicht der Fall.

Faktor Zeit

Sowohl in formalen als auch in praktischen Fragen würde umgehend eine verlässliche Auskunft gebraucht werden. Assistenz wird im Allgemeinen sofort benötigt, man kann nicht auf den Ausgang langwieriger Antragsverfahren warten. Es braucht eine Sofortlösung z.B. durch eine staatliche Stelle, die hier zunächst einspringt, bis alle formalen Details eines Anstellungsverhältnisses/Antrags auf Assistenz geklärt sind.

Diese Tatsache stellt eine große Hürde in Situationen dar, in denen rasch ein neuer Mitarbeiter gebraucht wird. Die aktuelle Situation ist immer zum Nachteil des Bewerbers mit Behinderung, da dieser dann die ersten „Arbeitsproben“ ohne erforderliche Assistenz oder Hilfsmittel gar nicht oder nur eingeschränkt nicht leisten kann.

Problem: „Unsichtbare Behinderung“

Auf die Bedürfnisse von Menschen mit nicht unmittelbar wahrnehmbaren Einschränkungen, z.B. Autisten oder Menschen mit psychischen Einschränkungen, wird aufgrund von Unwissen oft nicht eingegangen; es herrscht viel Misstrauen. *„Die Beweislast ist erdrückend.“ (Teilnehmerin); „Man empfindet sich als Bittsteller.“ (Teilnehmerin).* Alle Arten der Behinderung müssen berücksichtigt werden.

Bewusstseinsänderung

Sensibilisierung und ein dauerhaftes Bewusstsein für die Möglichkeiten und Anforderungen hinsichtlich der Anstellung eines Menschen mit Behinderung ist nötig. Man muss das Bewusstsein schaffen, dass die Anstellung eines Menschen mit Behinderung keine Einschränkung bedeuten

muss. Man muss Menschen die Möglichkeit geben, zu beweisen, dass sie Kompetenz- und Leistungsträger sind wie alle anderen Menschen auch. Die Durchmischung innerhalb von Teams wäre sehr wünschenswert.

„Eine körperliche Behinderung ist nicht notwendiger Weise mit einer kognitiven Beeinträchtigung verbunden! Es herrscht nach wie vor viel Unwissen.“ (Teilnehmerin)

Die Anstellung eines Menschen mit Behinderung soll zu einer Selbstverständlichkeit werden. Jetzt geht es darum, Vorbilder zu schaffen. Die reale Arbeitsplatzfindung ist aber nach wie vor schwierig. Gesetzesoffensiven wie § 185a SGB (SGB IX, Teilhabestärkungsgesetz, Anm.) sind nötig.

Bürokratie / Zuständigkeit

Aktuell wird eine Vielzahl von Nachweisen verlangt, u.a. um die Arbeitsfähigkeit der/des Betroffenen attestieren. Es wird Menschen mit Behinderung „nichts zugetraut“, sie müssen immer kämpfen. Sich trotzdem im Arbeitsleben durchzusetzen, erfordert besonders viel Mut.

„Es geht nicht darum, einem Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu verschaffen und damit eine Aufgabe erfüllt zu haben. Vielmehr geht es darum, Menschen mit Behinderung den ganz natürlichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine Situation schaffen, in der es völlig selbstverständlich und normal ist, dass ein Mensch mit Behinderung ganz regulär einer Erwerbstätigkeit nachgeht.“ (TeilnehmerIn)

„Man wünscht nicht die Schaffung von Sonderpositionen, sondern die Schaffung von Möglichkeiten. Oftmals wird man von einer Stelle zur nächsten verwiesen (Rentenversicherung, Integrationsamt...). Die faktische Unterstützungsleistung des Integrationsamts sei leider oft nur gering. Einige Mitarbeiter sind zwar engagiert, sind aber an einschränkende Regularien gebunden. Die Bearbeitung von Anfragen und Anträgen erfolgt oft langsam und schleppend. Was man für den Antritt einer neuen Stelle braucht, ist Dynamik, im motivatorischen wie praktischen Sinn. Die Bewilligungspraxis sollte einmal grundsätzlich durchleuchtet und dann vereinfacht und Barrieren abgebaut werden.“ (Teilnehmerin)

- Mögliche Lösung wäre ein **Kompetenzzentrum für barrierefreies Arbeiten (Anregung von Staatsrätin Lotzkat)** als zentrale Anlaufstelle ein Lösungsansatz.
Vorteil: Klarheit hinsichtlich der Zuständigkeit
Nachteil: eine weitere Institution in der ohnehin schon schwer überschaubaren Landschaft an Auskunftsstellen
- Staatsrätin Lotzkat regt zudem an, auch die Kompetenzfeststellungsverfahren der Institutionen in den Blick zu nehmen, hier u.a. auch nonformale Kompetenzen zu berücksichtigen.

Die einzelnen Stellen sollten sich nicht gegenseitig schwächen. Gebündelte, zentrierte Auskunft wäre wünschenswert.

Ausgleichsabgabe

- Durch die Möglichkeit der Zahlung einer Ausgleichsabgabe wird das eigentliche Ziel verfehlt. Eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen ist begrüßenswert, reicht aber nicht aus.

- Eine feste Quote (5%) für den Anteil von Menschen mit Behinderung an allen Auszubildenden wird angeregt (Anm.: Dies wäre aber eine Frage auf Ebene der Bundesgesetzgebung.)

AV dual

Inklusive Ausbildungsvorbereitung für Jugendliche nach der 10. Schulklasse zur Unterstützung im Übergang zu Ausbildung oder Arbeitsverhältnis, Anm.

- „Alle sollen gemeinsam lernen, egal welcher Hintergrund.“ (Teilnehmerin)
- Hamburg ist hier Vorreiter und zeigt Erfolge in der Praxis.
- Die Arbeitsvorbereitung hat manchmal aber einen schlechten Ruf.
- In der Praxis wurden gute Erfahrungen gemacht, auch hinsichtlich Menschen mit Behinderung.
- Die verschiedenen Angebote für Schüler:innen, bspw. assistierte Teilnahme am Regelunterricht vs. Besuch einer Produktionsschule sollten sich nicht gegenseitig schwächen, sondern ein vielfältiges Angebot Menschen mit besonderen Bedürfnissen darstellen.
- Die Vernetzung aller beteiligten Stellen, die in die Ausbildung für Menschen mit Behinderung involviert sind, fehlt.

Duo Day

An diesem Tag öffnen teilnehmende Betriebe und öffentliche Institutionen für Menschen mit körperlicher, seelischer oder Lernbehinderung ihre Türen.

- Die Initiative wird gutgeheißen. Jede positive Erfahrung ist bereits ein Teilerfolg.
- Solche und andere Initiativen dürfen nicht nur einer privilegierten Gruppe vorbehalten sein, sie müssen für alle zugänglich sein.
- Fraglich ist, ob wahre Inklusion nicht bedeuten würde, den Girls' und Boys' Day auch für Kinder und Jugendliche mit Behinderung zugänglich zu machen.
- Es ist wichtig, Begegnungen zu schaffen, um Barrieren abzubauen.
- Allerdings wird mehr Verbindlichkeit seitens der Arbeitgeber gewünscht, Menschen mit Behinderung auch tatsächlich anzustellen.

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

„Es geht darum, die Arbeitswelt für alle zu öffnen, das macht Menschen unabhängig von Stärke und Schwäche und schafft bei den Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt die Strukturen, dass jeder mit seinem individuellen Leistungsvermögen seine Arbeitskraft einbringen kann“ (Zitat TN)

Für diese Unterarbeitsgruppe werden folgende Themenschwerpunkte vorgeschlagen: Unterstützte Beschäftigung, Übergänge aus dem Leistungssystem der Eingliederungshilfe auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Weiterentwicklung des Leistungssystems der Eingliederungshilfe, Inklusionsbetriebe, Teilhabe an der Arbeitswelt für Menschen mit komplexen Behinderungen.

Weiterentwicklung der WfbM und Inklusionsbetriebe

- Die Löhne sind nicht ausreichend. Die Leistungserbringung in WfbM ist zwar nicht mit der des 1. Arbeitsmarktes vergleichbar, es ist jedoch eine klare Unterbezahlung festzuhalten.
- Je nach Werkstatt und Anzahl der Arbeitsstunden können Beschäftigte mit Behinderung in einer WfbM mit bis zu 400 € (und mehr) monatlich entlohnt werden. Der Bundesdurchschnitt liegt jedoch bei 215-220 € monatlich. Dadurch entsteht für viele Werkstattbeschäftigte mit Behinderung die Notwendigkeit, Grundsicherung beantragen - und das Gefühl, sich gegenüber Behörden bloßstellen zu müssen.
- Nach 20 Jahren Arbeit in einer WfbM besteht Anspruch auf Erwerbsminderungsrente (800-900€ monatlich), was auch nicht auskömmlich ist.
- „... unsere Gesellschaft [definiert sich] über den Verdienst der Leute und woher das Geld kommt“ Das Bewusstsein über eine finanzielle Ungleichheit führt bei vielen zu einem mangelnden Selbstwertgefühl, das ohnehin schon durch die Beeinträchtigung geprägt ist. Es entsteht somit der Eindruck einer doppelten Ungleichbehandlung.
- Die Situation ist im Rahmen eines Entschließungsantrags vom Bundestag aufgegriffen worden. Es besteht die Hoffnung, dass aus dieser Initiative eine Reform ausgeht – wobei dies noch mehrere Jahre dauern kann.

Erhöhung der Werkstattlöhne/ Zielsetzung

- Werkstattlöhne müssen auskömmlicher werden, als das bislang der Fall ist, um als Werkstattbeschäftigte*r ein „normales“ Leben führen zu können.
- Ein höherer Werkstattlohn soll dazu beitragen, dass Menschen frei entscheiden können, ob sie zu einem fairen Gehalt in einer Werkstatt oder zu fairem Gehalt auf dem freien Markt arbeiten (oder Behörden, etc.)
- Mit einer Lohnerhöhung soll die Wertigkeit der Arbeit von Beschäftigten mit Behinderung erhöht werden.
- Anzustreben wäre zudem ein Einkommen, das die Beschäftigten mit Behinderung aus einer Hand erhalten und ihnen den Gang zu verschiedenen Ämtern erspart.
- Eine Erhöhung des Arbeitsentgeltes kann auf Landesebene initiiert und unterstützt, jedoch nur auf Bundesebene umgesetzt werden.
- Hierbei ist die Finanzierungsfrage unklar. WfbM müssen bereits jetzt mind. 70% ihrer Gewinne in die Werkstattlöhne ausschütten.

Auf Bundesebene gibt es bezüglich der Erhöhung des Entgeltes in WfbM einen Entschließungsantrag (<https://dserver.bundestag.de/btd/19/107/1910715.pdf>) sowie die Initiative der Werkstattträte Deutschland „Mindestlohn – NEIN! – Basisgeld – JA!“ (<https://www.werkstatttraete-deutschland.de/neuigkeiten/2021-05/mindestlohn-nein-basisgeld-ja>).

Die FHH wird aufgefordert, sich mit Bezug auf diese beiden Initiativen für eine Erhöhung des Arbeitsentgeltes von Menschen mit Behinderung in WfbM auf Bundesebene einzusetzen und die Einführung eines Modellprojektes in Hamburg zu prüfen.

Stärkung der WfbM und Inklusionsbetriebe in öffentlichen Wettbewerbsverfahren

Die Finanzierung der Löhne in WfbM und Inklusionsbetriebe erfolgt aus den erzielten Gewinnen. Gute Löhne können deshalb nur erzielt werden, wenn es gute Aufträge gibt. Eine Möglichkeit zur Umsatzsteigerung sind Aufträge der öffentlichen Hand.

In § 224 SGB IX ist geregelt, dass Werkstätten und Inklusionsbetriebe bei Vergabe bevorzugen. Es gibt jedoch keinen normativen Zwang für Einkaufsstellen in Hamburg, sich daran zu halten.

WfbM und Inklusionsbetriebe sollen bei Ausschreibungen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) stärker berücksichtigt werden. Es bedarf einer Verwaltungsvorschrift, um die Arbeitssituation in Inklusionsbetrieben „marktlicher“ und flexibler auszugestalten.

- Einkäufer:innen der FHH sollen einen direkteren Zugang zu Inklusionsbetrieben haben und dort ein wirtschaftliches Angebot adäquat zum freien Markt bekommen (so dass Aufträge ankommen).
- Lose könnten auch ausschließlich auf Werkstätten und Inklusionsbetriebe ausgeschrieben sein.
- Ausschreibungen in kleineren Losen macht es einfacher, Werkstätten und Inklusionsbetriebe zu berücksichtigen.
- Schließlich geht es auch darum, im Rahmen von Aufträgen Mitarbeiter:innen mit Behinderung zu qualifizieren.

Das Bewusstsein auf Seiten der Hamburger Vergabestellen für Dienstleistungen in Hamburg, die durch Inklusionsbetriebe und Werkstätten abgedeckt werden können, sollte geschärft werden. Auch sollte eine Sensibilisierung hinsichtlich der Arbeitsqualität in Inklusionsbetrieben und WfbM erfolgen.

Bei einer Reform der Hamburger Vergaberichtlinie bzw. bei der Entwicklung verbindlicherer Verwaltungsvorschriften ist die Finanzbehörde verantwortlich für die Umsetzung.

Hinsichtlich einer Sensibilisierung für die Auftragsvergabe an WfbM und Inklusionsbetriebe sind Vertreter:innen derselben und Einkaufsleiter:innen auf Seiten der FHH gefragt. Auf Seiten der Betriebe sollten auch die Beschäftigten mit Behinderung eingebunden werden, da sie mögliche Aufträge und deren Erbringung häufig selbst gut einschätzen können.

Unterarbeitsgruppe 3: Wie kann die Arbeit der Interessensvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen gestärkt werden?

Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung soll durch mehr Beteiligung und Einbeziehung analog der Rolle von Betriebsräten gestärkt werden. Vielfach gibt es Unwissenheit über die Aufgabenstellen der Schwerbehindertenvertretungen. Auch wird über die fehlenden Konsequenzen bei Nichtbeachtung der Schwerbehindertenvertretung geklagt. Verantwortlichkeiten sind im Grundsatz geklärt: Die Gesetzgebung ist verantwortlich für die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung. Der Arbeitgeber ist verantwortlich, die Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

Handlungsanforderungen an den Landesaktionsplan:

- Einräumung von Mitbestimmungsrecht wie die Personalräte (Informations-, Beteiligungs- und Zustimmungspflicht)
- Generelle (proportionale) Freistellung von Schwerbehindertenvertretung, auch der Stellvertretungen der Schwerbehindertenvertretung (Änderung im SGB IX erforderlich)
- Schaffung von Zertifizierung für den Einbezug der SBV im Unternehmen
- Sanktionsmöglichkeiten gegen Unternehmen, wenn SBV nicht miteinbezogen werden. Sanktionen anwenden.
- Unabhängige Meldestelle/ Beschwerdestelle in Hamburg einrichten (zurzeit werden Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur in Kiel bearbeitet)
- Inklusionsbeauftragten stärken mit Rechten, Pflichten, Ansprüchen und Schulungen

Verbesserung der Schulungs- und Informationsangebote für Schwerbehindertenvertretungen (SBV)

Die Kompetenzen und Handlungsansätze der Schwerbehindertenvertretungen sollen durch verbindliche Schulungen und Weiterbildungen verbessert werden. So etwa durch verpflichtende Grundschulungen im SGB IX für Arbeitnehmervertretungen (Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte etc.).

Handlungsanforderungen an den Landesaktionsplan:

- Stärkung der Schulungen des Integrationsamtes (Das Angebot ist sehr gut und sollte ausgebaut werden, da es gerade nach den Wahlen zu Engpässen kommt).
- Die Schulungen für SBV sollten Informationen umfassen, was es für Hilfsmittel für Blinde und Sehbehinderte gibt und wo und ob man sie einsetzen kann.
- Supervision, Coaching, kollegiale Fachberatung wird bereits vereinzelt angeboten
- Fallbesprechungen/gegenseitige Unterstützung unter den Schwerbehindertenvertretung

Querschnittsthemen und weitere besondere Herausforderungen

Weitere Diskussion und Handlungsanforderungen an den Landesaktionsplan:

- Es werden kaum jugendliche Schwerbehinderte eingestellt. Hier braucht es gezielte Strategien
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften
- Willensprägung
- Barrierefreien Raumgestaltung
- Sharepoint für Kontaktmöglichkeiten zum Erfahrungsaustausch (Behördenintern)