

**Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung**  
**Wortprotokoll**  
**46. Sitzung**

**Berlin, den 12.11.2003, 13:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Reichstag, SPD-Fraktionssaal 3 S001**  
**Berlin**

**Vorsitz: Klaus Kirschner, MdB**  
**Wolfgang Zöllner, MdB**

**TAGESORDNUNG:**

**Öffentliche Anhörung zu dem**

Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

BT-Drucksache 15/1783

Anlage  
Anwesenheitsliste  
Sachverständigenliste  
Sprechregister

**Anwesenheitsliste\***

**Mitglieder des Ausschusses**

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

**SPD**

Dreßen, Peter  
Hovermann, Eike  
Kirschner, Klaus  
Kühn-Mengel, Helga  
Lewering, Eckhart  
Lohmann, Götz-Peter  
Lotz, Erika  
Mattheis, Hilde  
Ober, Erika, Dr.  
Schmidbauer, Horst  
Schmidt, Silvia  
Schönfeld, Karsten  
Schösser, Fritz  
Spielmann, Margrit, Dr.  
Stöckel, Rolf  
Volkmer, Marlies, Dr.  
Wodarg, Wolfgang, Dr.

Bätzing, Sabine  
Büttner, Hans  
Elser, Marga  
Friedrich, Lilo  
Gradistanac, Renate  
Haack, Karl-Hermann  
Heß, Petra  
Hoffmann, Walter  
Jäger, Renate  
Lehn, Waltraud  
Marks, Caren  
Mützenich, Rolf, Dr.  
Reimann, Carola, Dr.  
Roth, Karin  
Rupprecht, Marlene  
Schaich-Walch, Gudrun  
Zöllmer, Manfred Helmut

**CDU/CSU**

Bauer, Wolf, Dr.  
Brüning, Monika  
Butalikakis, Verena  
Faust, Hans Georg, Dr.  
Hennrich, Michael  
Hüppe, Hubert  
Lanzinger, Barbara  
Michalk, Maria  
Müller, Hildegard  
Sehling, Matthias  
Spahn, Jens  
Storm, Andreas  
Strebl, Matthäus  
Weiß, Gerald  
Widmann-Mauz, Annette  
Zöller, Wolfgang

Bietmann, Rolf, Dr.  
Blumenthal, Antje  
Falk, Ilse  
Fischbach, Ingrid  
Fuchs, Michael, Dr.  
Grund, Manfred  
Kaupa, Gerlinde  
Laumann, Karl-Josef  
Luther, Michael, Dr.  
Meckelburg, Wolfgang  
Meyer, Doris  
Philipp, Beatrix  
Reiche, Katherina  
Seehofer, Horst  
Singhammer, Johannes  
Weiß, Peter

**B90/GRUENE**

Bender, Birgitt  
Deligöz, Ekin  
Kurth, Markus  
Selg, Petra

Höfken, Ulrike  
Vogel-Sperl, Antje, Dr.

**FDP**

Bahr, Daniel  
Kolb, Heinrich L., Dr.  
Thomae, Dieter, Dr.

Kauch, Michael  
Lenke, Ina  
Parr, Detlef

---

\*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigegefügt.

**Bundesregierung**

**Bundesrat**

**Fraktionen und Gruppen**

<b>Sprechregister Abgeordnete</b>	<b>Seite/n</b>	<b>Sprechregister Sachverständige</b>	<b>Seite/n</b>
Abg. <b>Klaus Kirschner</b> (SPD)	5,14	SV <b>Manfred Thrun</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke Hamburg)	5
Abg. <b>Helga Kühn-Mengel</b> (SPD)	5,6,19,23	SV <b>Dr. Ulrich Hase</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte)	5,19,26
Abg. <b>Silvia Schmidt</b> (Eisleben) (SPD)	5,6,20	SV <b>Franz-Georg Simon</b> (Bundesanstalt für Arbeit)	6,14
Abg. <b>Peter Dreßen</b> (SPD)	7	SV <b>Hans-Uwe Stern</b> (Bundesanstalt für Arbeit)	6,13
Abg. <b>Dr. Marlies Volkmer</b> (SPD)	7,22	SV <b>Günter Mosen</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.)	6,9,16,21,24
Abg. <b>Karsten Schönfeld</b> (SPD)	8	SV <b>Bernhard Finke</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe)	6,21,23
Abg. <b>Karin Roth</b> (Esslingen) (SPD)	9,22	SV <b>Ralf Merk</b> (Zentralverband des Deutschen Handwerks)	7,17,19
Abg. <b>Hubert Hüppe</b> (CDU/CSU)	9,26,27	SV <b>Karl Kuhn</b> (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)	7
Abg. <b>Andreas Storm</b> (CDU/CSU)	10	SV <b>Dr. med. Hans-Martin Schian</b> (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation der Deutschen Sporthochschule in Köln)	8
Abg. <b>Verena Butalikakis</b> (CDU/CSU)	13	SV <b>Burkhard von Seggern</b> (Deutscher Gewerkschaftsbund)	9,12,20,24,27
Abg. <b>Markus Kurth</b> (Bündnis 90/DIE GRÜNEN)	14,16	SV <b>Irene Vorholz</b> (Deutscher Landkreistag)	10,25
Abg. <b>Daniel Bahr</b> (Münster) (FDP)	17,18,19	SV <b>Achim Backendorf</b> (Sozialverband VdK Deutschland e.V.)	10,22,27
Abg. <b>Dr. Heinrich Kolb</b> (FDP)	17	SV <b>Klaus Lachwitz</b> (Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.)	10,13
Abg. <b>Erika Lotz</b> (SPD)	19,23	SV <b>Sabine Häfner</b> (Sozialverband Deutschland e.V.)	11,24,26
Abg. <b>Rolf Stöckel</b> (SPD)	21	SV <b>Dr. Jürgen Wuttke</b> (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände)	11,18,22,25,28
Abg. <b>Monika Brüning</b> (CDU/CSU)	23	SV <b>Karl-Friedrich Ernst</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)	14,15,19,23,24,26
Abg. <b>Annette Widmann-Mauz</b> (CDU/CSU)	25	SV <b>Gerd Görtemaker</b> (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder)	16,21,24
Abg. <b>Wolfgang Zöllner</b> (CDU/CSU)	25,28	SV <b>Hans Dienenhofen</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung in Deutschland e.V. und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim WDR Köln)	17
Abg. <b>Michael Hennrich</b> (CDU/CSU)	26	SV <b>Dr. Uwe Gassmann</b> (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände)	17,20,23
		SVe <b>Edith Münch</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen)	18
		SV <b>Thomas Bublitz</b> (Vertreter der Spitzenverbände der GKVn)	19,26
		SV <b>Joachim Hagelskamp</b> (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.)	22

## Tagesordnungspunkt

Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

BT-Drucksache 15/1783

Vorsitzender Abg. **Klaus Kirschner** (SPD): Meine Damen und Herren, ich darf darum bitten, Platz zu nehmen. Ich darf Sie alle herzlich zu unserer Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen begrüßen. Wir haben heute als Ausschuss zur öffentlichen Anhörung eingeladen. Wir haben die Anhörung auf zwei Stunden festgelegt. Wir beginnen mit der SPD-Fraktion.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Meine Frage richtet sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Ich möchte Sie um Ihre Stellungnahme zu den Vorteilen der Verzahnung der betrieblichen und der überbetrieblichen Ausbildung bitten. Sehen Sie es auch so, dass sie die Chancen Jugendlicher mit Behinderungen auf einen Arbeitsplatz erhöht? Wie sehen Sie dies in Verbindung mit den Anreizen für die ausbildungsbereiten Arbeitgeber, die wir geben, etwa die Mehrfachanrechnung, und wie sehen Sie die Finanzierung dieser Phase durch die Rehabilitationsträger bzw. wie stellen Sie sich diese vor?

SV **Manfred Thrun** (Bundesarbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke Hamburg): Die Berufsbildungswerke sollten durch ihren Vorsitzenden vertreten werden. Sie haben heute Morgen angerufen, dass er es nicht schaffen wird. Die Berufsförderungswerke haben dieses Problem nicht. Ich kann nur auf die schriftliche Stellungnahme der Berufsbildungswerke verweisen.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Dann möchte ich die Frage an die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte stellen.

SV **Dr. Ulrich Hase** (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Könnten Sie Ihre Fragestellung nochmals kurz skizzieren?

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Es geht um die Verzahnung der betrieblichen und der überbetrieblichen Ausbildung, um die Anreize, die wir für die Arbeitgeber durch die Mehrfachanrechnung im Gesetz vorsehen und darum, wie Sie dieses Maßnahmenpaket bewerten.

SV **Dr. Ulrich Hase** (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Es hat zu dieser Fragestellung einen Austausch gegeben. Grundsätzlich ist die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte der Auffassung, dass Anreizsysteme, um die Beschäftigungssituation, die Ausbildung junger Menschen zu fördern, sehr sinnvoll sind. Eine weitere Stellungnahme kann ich dazu nicht abgeben. Die vorgesehenen Vorschriften werden von unserer Seite begrüßt.

Abg. **Silvia Schmidt** (Eisleben) (SPD): Meine Frage geht an die Bundesanstalt für Arbeit und an die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Hat sich die bisherige Praxis der Förderdauer im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich bewährt? Wie beurteilen Sie die jetzigen gesetzlichen Regelungen hinsichtlich des Eingangsverfahrens nach § 40 Abs. 2 sowie im Berufsbildungsbereich nach § 40 Abs. 3? Gibt es hier Klarstellungs- oder Verbesserungsbedarf?

SV **Hans-Uwe Stern** (Bundesanstalt für Arbeit): Bezüglich des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs ist der aktuelle Gesetzentwurf nicht mehr der, den wir vom September kennen. Danach bleibt es beim bisherigen Verfahren, das sich in unseren Augen auch bewährt hat. Obwohl ich weiß, dass es immer wieder Auffassungs- und Beurteilungsunterschiede gegeben hat, wie dieses Verfahren im Einzelfall bei der Ausschöpfung der Höchstdauer zu praktizieren ist, beurteilen wir den gegenwärtigen Stand so, dass dieses Verfahren ausreichend geregelt ist und so bleiben könnte.

SV **Günter Mosen** (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.): Wir vertreten die Auffassung, dass es notwendig ist, die Dauer im Eingangsbereich und im Berufsbildungsbereich – wie im ersten Entwurf vom 8. September 2003 – festzuschreiben, und zwar im Eingangsverfahren auf drei Monate und im Berufsbildungsbereich auf zwei Jahre. Die Praxis hat gezeigt, dass es durch diese unklare Regelung im Gesetz immer wieder zu Streitigkeiten und Widersprüchen bis hin zu Prozessen gekommen ist. Dies möchten wir mit der Klarstellung vermeiden.

Abg. **Silvia Schmidt** (Eisleben) (SPD): Ich habe eine Nachfrage an die Bundesanstalt für Arbeit: Sie haben Auffassungsunterschiede erwähnt. Worum handelt es sich da oder wie meinen Sie das?

SV **Franz-Georg Simon** (Bundesanstalt für Arbeit): Es gibt, wie es bei Einzelfallbeurteilungen immer der Fall ist, Fälle, in denen Bewertungsunterschiede vorliegen. Wir haben Rückmeldungen aus unseren Landesarbeitsämtern, dass es an dieser Stelle – von Ausnahmen abgesehen – keine Probleme gibt. Wir weisen insbesondere darauf hin, dass es durch den neuen Rahmen, der für das Eingangsverfahren vorgegeben worden ist, in der Regel, wenn sich die Werkstätten danach richten, ohnehin zunehmend in Richtung einer dreimonatigen Förderungsdauer gehen wird. Von daher sehen wir keinen Bedarf, im Gesetz zwingend eine dreimonatige bzw. zweijährige Förderung festzuschreiben. Ich weise im Übrigen darauf hin, dass auf der Basis der Zahlen des letzten Jahres die Bundesanstalt für den

Fall, dass es zu einer strikten Vorgabe von drei Monaten bzw. zwei Jahren käme, mit Mehrbelastungen des Haushalts von rund 25 Mio. Euro pro Jahr rechnet.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Diese Frage noch an die Arbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe.

SV **Bernhard Finke** (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe): Ich kann die Auffassung der Bundesanstalt für Arbeit überhaupt nicht teilen. Seit dem 1. Juli 2001, seit dem wir das SGB IX haben, wird in den vielen Fachausschusssitzungen – es sind weit über 1000 im Jahr – überwiegend darüber gestritten, wie lange das Eingangsverfahren dauern soll. Sind es vier Wochen, dürfen es weniger als vier Wochen sein, sind es sechs, acht oder sind es zwölf Wochen oder drei Monate. Dies ist ein untragbarer Zustand. Die Fachausschüsse kommen gar nicht zu ihrer eigentlichen Aufgabe, darüber zu beraten, wie die Ergebnisse des Eingangsverfahrens aussehen, wie die Förderung des behinderten Menschen anschließend im Berufsbildungsbereich überhaupt aussehen soll und in welchen Bereichen Schwerpunkte liegen und die Förderung schwerpunktmäßig angesetzt werden soll. Aber auch, wo sozialbegleitende Maßnahmen stattfinden sollen. Da müssten Sie endlich Abhilfe schaffen.

Wir reden immer von Verwaltungsvereinfachung und von der Entlastung der Mitarbeiter. Die vielen hundert Mitarbeiter haben kein Verständnis mehr dafür, dass die im Entwurf vormals vorgesehene Klarstellung nun wieder gestrichen worden ist. Ich appelliere daher mit Nachdruck an Sie, hier eine Klarstellung im Sinne des Entwurfes des BMGS herzustellen. Ich möchte auch noch etwas zur Praxis des Eingangsverfahrens sagen. Stellen Sie sich einmal die Aufgabe des Eingangsverfahrens vor. Die Werkstatt soll einen Eingliederungsplan erstellen, wofür sie Neigungen und Fähigkeiten feststellen soll. Dafür ist eine gewisse Eingewöhnungsphase notwendig. Anschließend soll sie den Eingliederungsplan erstellen, der innerhalb der Werkstatt koordiniert und dem Fachausschussmitglied zugeleitet werden muss. Es muss eine Fachausschusssitzung stattfinden, in der die Inhalte beraten werden und die Betroffenen müssen angehört werden. Das Eingangsverfahren endet nach geltendem

Recht erst, wenn der nachfolgende Kostenträger über die Folgemaßnahme entschieden hat, was im Rahmen der Frist des § 14 SGB IX zwei Wochen dauern kann. Wenn Sie dies alles sehen, müsste es eigentlich jedem einleuchten, dass ein Eingangsverfahren von unter zwölf Wochen überhaupt nicht praxisgerecht ist.

Abg. **Peter Dreßen** (SPD): Meine Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks: Ist die Zahlung von Prämien und Zuschüssen für Arbeitgeber zu den Kosten der Ausbildung Behinderter und schwerbehinderter Jugendliche geeignet, die Ausbildungsbereitschaft gerade kleiner und mittlerer Betriebe zu erhöhen? Ist die vorgesehene Verzahnung betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung und die Zahlung von Prämien und Zuschüssen in Verbindung mit der vorgesehenen Regelung zur Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze geeignet, die Ausbildungsbereitschaft in diesem Bereich zu erhöhen? Teilen Sie die Auffassung, dass es einen sogenannten „Klebeeffekt“ gibt, wenn Betriebe Beschäftigte zunächst einmal kennenlernen können, insbesondere auch in der Phase der Ausbildung?

SV **Ralf Merk** (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Es kann einen „Klebeeffekt“ geben. Im Einzelfall können durchaus Anreize durch eine Förderung und Bezuschussung und die Mehrfachanrechnung erfolgen. Dabei sollte man allerdings nicht aus dem Auge verlieren, dass das Anzeigeverfahren nicht allzu kompliziert werden sollte. Man sollte nur Ausnahmetatbestände schaffen, die tatsächlich wirklich deutliche Anreize dafür setzen, schwerbehinderte Menschen und in dem Fall auch schwerbehinderte Auszubildende einzustellen. Wir halten grundsätzlich eine Mehrfachanrechnung für geeignet. Wenn man aber deutliche Anreize setzen will, sollte man dies möglicherweise noch ausdehnen. Wir haben vorgeschlagen, dass man bei der Übernahme von schwerbehinderten Auszubildenden die Mehrfachanrechnung nicht nur auf das Jahr der Übernahme ausdehnt. Dies macht das Verfahren komplizierter und schafft mehr Bürokratie, ohne hinreichende Anreize zu setzen. Insofern haben wir für diesen Fall vorgeschlagen, die Mehrfachanrechnung über das Folgejahr oder vielleicht noch länger auszudehnen.

Abg. **Dr. Marlies Volkmer** (SPD): Meine Frage geht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wir wollen der Prävention einen höheren Stellenwert beimessen. Wie bewerten Sie die Möglichkeit, mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden? Sehen Sie bei der Anwendung des betrieblichen Eingliederungsmanagements Möglichkeiten, Einsparungen bei den Krankheitskosten zu erzielen und um welches finanzielle Potenzial könnte es sich dabei handeln?

SV **Karl Kuhn** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Ich begrüße das Eingliederungsmanagement, weil wir heute bereits auf betrieblicher Ebene unterschiedliche Managementsysteme haben, die die Umsetzung von Strategemaßnahmen und -zielen sicherstellen sollen, die Überprüfung der Umsetzung gewährleisten und die Basis für die Evaluation darstellen. All diese Systeme haben ein hohes Nutzenpotenzial, weil sie mehr oder weniger stark auf Prävention abzielen. Sie sollen Fehler vermeiden, Schäden verhindern und die Arbeitsfähigkeit sicherstellen. Gerade bei einer alternden Belegschaft wird diese präventive Orientierung des Eingliederungsmanagements immer wichtiger. Wir haben in der Bundesrepublik pro Jahr ca. 500 Mio. krankheitsbedingte Ausfalltage. Wenn man dies umrechnet, entspricht es etwa 1,3 Mio. Erwerbsjahren. Multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen kommen wir auf Produktionsausfälle von ca. 45 Mrd. Euro. Gleichzeitig geht auch Wertschöpfung verloren. Das entspricht nochmal einem Potenzial von 70 Mrd. Euro. Wir wissen heute, dass in der Regel ca. 20 % der Beschäftigten 80 % dieser AV-Tage durch chronische Krankheiten auf sich vereinen. Aufgrund der Höhe der Arbeitskosten stellt dies ein immenses Präventionspotenzial dar, das man in der betrieblichen Realität versucht, nachhaltig zu nutzen.

Um ein Beispiel zu geben: Wir haben diese Ausfalltage einmal in Bezug auf bestimmte Belastungsfaktoren hochgerechnet. So machen allein die körperlichen Belastungen in der Bundesrepublik Deutschland knapp 15 Mrd. Euro der direkten und ca. 14 Mrd. Euro der indirekten Kosten, die durch den Betrieb getragen werden, aus. Wenn ich diese körperlichen Belastungen näher betrachte, dann machen ein Drittel davon allein die Muskel- und Skeletterkrankungen aus. Wenn ich versuche,

die Spitzenbelastungen bei Zwangshaltungen und dem Heben und Tragen von Lasten zu vermeiden, haben ich bei den indirekten Kosten ein Präventionspotenzial von ca. drei Mrd. DM. Die Großbetriebe haben heute bereits fast alle sog. Gesundheitsmanagementsysteme bzw. Arbeitsschutzmanagementsysteme etabliert. Die Grundlage war eine Vereinbarung der Spitzenverbände der Sozialpartner und der Unfallversicherungsträger darüber, wie solche Managementsysteme auszusehen haben. Diese Managementsysteme sind Instrumente, um die Eingliederung in den betrieblichen Alltag zu gewährleisten. Von daher hat der vorgelegte Vorschlag diese präventive Orientierung und bietet die Chance, den betrieblichen Nutzen durch eine aktive Politik sicherzustellen und zu mobilisieren.

Abg. **Karsten Schönfeld** (SPD): Ich möchte beim Präventionsgedanken bleiben und frage das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation der Deutschen Sporthochschule in Köln: Sind Sie ebenfalls der Auffassung, dass durch eine enge Verzahnung der Instrumente, also der gemeinsamen Empfehlung mit entsprechenden betrieblichen Präventionen, ein erheblicher Beitrag zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit geleistet werden kann? Trifft es zu, dass viele gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte bei frühzeitiger Intervention und Inanspruchnahme geeigneter Leistungen und Hilfen weiter beschäftigt werden könnten? Vielleicht können Sie von den Erfahrungen, die Sie gemeinsam mit den Ford-Werken in Bezug auf das Eingliederungsmanagementverfahren gemacht haben, berichten.

SV **Dr. med. Hans-Martin Schian** (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation der Deutschen Sporthochschule in Köln (IQPR)): Herr Kuhn hat mir die Antwort etwas leichter gemacht. Die Prävention lässt sich ohne Probleme in das proaktive Eingliederungsmanagement dessen übertragen, was in § 43 und § 84 gemeint ist. Dieses proaktive Management könnte nicht existieren, wenn Sie nicht parallel dazu nach § 12 und § 13 die gemeinsamen Empfehlungen so formulieren, dass das eine die Basis der Umsetzung ist. Allerdings stellt dies hohe Ansprüche an die Servicestellen, Integrationsfachdienste und Ämter, so dass man sich fragen muss, wie dort gearbeitet wird und welche Qualifizierung vorhanden ist. Zum anderen muss man sagen –

da schließe ich mich den Äußerungen des Herrn Kuhn an –, dass dadurch die Beschäftigungsfähigkeit erhalten wird.

Erstens denke ich, dass durch die frühzeitige Intervention die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleibt und nicht mehr so viele Personen aus dem Arbeitsmarkt herausfallen würden. Durch die größere Akzeptanz des Gesundheitsmanagements in Unternehmen ändert sich aber auch die Lebensperspektive der Betroffenen, so dass man annehmen kann, dass sie im Arbeitsprozess länger gesund bleiben. Wir haben dies im Umsetzungsprozess bei Ford einmal in mehrjähriger Arbeit getestet. Das Einsparpotenzial aufgrund der Senkung des Krankenstandes speziell bei der betroffenen Gruppe lag bei 20 %, weil die Unzufriedenen in Ausweicharbeitsplätzen nun wieder mit mehr Selbstbewusstsein und besserer Gesundheit auf richtigen Linienarbeitsplätzen arbeiten konnten. Insofern kann man sagen, dass die Einstellungs- und Neuanlernkosten für die Unternehmen entfallen sind – Ford beziffert das Einsparpotenzial für die nächsten Jahre auf 9,3 Mio. Euro pro Jahr.

Ich kann hierin nur Positives sehen und empfehlen, dieses Eingliederungsmanagement noch etwas näher zu gestalten, so dass der Bereich der Rehabilitation den gleichen Charakter wie die Prävention hat. Wir haben in diesem Monat einige Veranstaltungen, die teilweise auch der BDA mitgeteilt wurden, um die Unternehmen zu fragen, wie sie diesen Bereich in Zukunft von sich aus gestalten wollen. Ich denke, die Meinung der Unternehmen kommt oft ein wenig zu kurz und wir wollen sie in diesem Jahr gemeinsam herausfinden.

Abg. **Karin Roth** (Esslingen) (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB. Es geht um das Thema Kündigungsschutz. Wir sehen in § 88 vor, dass die Kündigung rechtmäßig erteilt ist, wenn das Integrationsamt nach vier Wochen keine Entscheidung trifft. Wie sehen Sie dies vor dem Hintergrund der Erfahrung aus der Praxis?

SV **Burkhard von Seggern** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten von dieser Idee der Zustimmungsfiktion überhaupt nichts. Sie bedeutet, dass der Arbeitgeber zunächst einmal einseitig kündigen kann und der Betroffene



seinen Arbeitsplatz durch einen mühsamen Weg über den Widerspruch, das Verwaltungsverfahren und vielleicht den Kündigungsschutzprozess zurück erkämpfen muss. Wir wissen aus eigenen Untersuchungen über die Wirksamkeit dieses nachgehenden Kündigungsschutzes in Deutschland, dass es nur in einem von 13.000 Fällen gelingt, ein Beschäftigungsverhältnis zu sichern. Deswegen darf die Zustimmungsfiktion auch nur in solchen Fällen wirksam werden, in denen wirklich völlig ausgeschlossen ist, dass eine Untersuchung des Falles durch das Integrationsamt zur Beschäftigungssicherung nicht beitragen würde. Diesen Fall gibt es nicht. Es gibt ihn nicht bei Massenentlassungen, weil es dabei ganz besonders auf die soziale Auswahl ankommt. Unternehmen haben im Fall von Massenentlassungen ein Interesse daran, diejenigen, die sie für weniger leistungsfähig halten, auszugliedern, also eine ungünstige soziale Auswahl zu Lasten der behinderten Menschen zu treffen. Das muss korrigiert werden.

Auch in allen Fällen der Gesamtschließung eines Unternehmens geht es um Phasen der Entlassung. Oft ist es ein Kern, der gerettet werden kann, und es ist wichtig, zu versuchen, besonders die Menschen in Arbeit zu halten, deren Los am Arbeitsmarkt besonders schlecht ist.

Abg. **Hubert Hüppe** (CDU/CSU): Zunächst einmal haben wir Fragen zu § 40 Abs. 2 SGB IX an die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte, Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildungswerke und Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände. Erstens: Wie beurteilen Sie das Verfahren zur Leistungserbringung im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich in der Praxis? Zweitens: Kam es bei der Anwendung der derzeitigen Regelung seitens der Leistungsträger aus haushaltsbedingten Gründen schon zu Verweigerungen? Drittens: Gab es Probleme bei der Frage, wer die zuständige Behörde, das heißt, wer Leistungsträger ist? Viertens: Führt das derzeitige Verfahren zu Verzögerungen bei der Aufnahme im Eingangsverfahren?

SV **Günter Mosen** (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.): Ich kann nur unterstreichen, was Herr Finke soeben gesagt hat. Dies trifft in der Praxis so zu, Herr Hüppe, wie wir immer wieder

aus unseren Mitgliedseinrichtungen bestätigt bekommen. Ich habe vor einigen Wochen einen Anruf von einer Frau bekommen, die psychisch behindert ist. Ihr wurde ein Jahr Berufsbildungsbereich genehmigt. Ein zweites Jahr wurde jedoch abgelehnt, obwohl alle Fachleute gesagt haben, dass ein zweites Jahr für eine Stabilisierung notwendig ist, damit sie nachher wieder in ihrem Arbeitsbereich tätig sein kann. Die Frau hat mir am Telefon deutlich gesagt, dass sie nicht die Kraft hat, einen Prozess gegen die Bundesanstalt für Arbeit zu führen. Sie war auch nicht mit Unterstützung zu bewegen, etwas dagegen zu tun. Ich will damit nur unterstreichen, dass gerade die Menschen, die dringend auf eine Klarstellung angewiesen sind, im luftleeren Raum sind. Wir beobachten in unseren Mitgliedseinrichtungen immer wieder, dass Kostenanerkennnisse für das zweite Jahr im Berufsbildungsbereich abgelehnt werden.

SV **Irene Vorholz** (Deutscher Landkreistag): Ich spreche für die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände. Ich kann mich in diesem Punkt voll den Ausführungen des Herrn Finke anschließen, der für die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger gesprochen hat. Er hat dies eingehend dargestellt. Wir haben in der Praxis Probleme mit der Abgrenzung und würden eine Regelung begrüßen, wie sie im Referentenentwurf vorgesehen war.

Abg. **Andreas Storm** (CDU/CSU): Meine Frage zu § 71, also der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber und die Pflichtquote, geht an den Sozialverband Deutschland, an die Lebenshilfe, an den Allgemeinen Behindertenverband sowie die BDA und den DGB. Es gibt das gesetzlich verankerte Ziel der Senkung der Arbeitslosigkeit um 25 %, das derzeit noch nicht einmal zur Hälfte erreicht ist. Wir haben im Oktober 2003 im Vergleich zum Oktober 1999 einen Rückgang um nur 12,4 %. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die Beschäftigungspflichtquote von 5 %?

Der zweite Teil der Frage betrifft insbesondere die Einschätzung der BDA und des DGB. Würde die Anhebung der Beschäftigungspflichtquote auf 6 % zu einer Senkung oder zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten führen?

**SV Achim Backendorf** (Sozialverband VdK Deutschland): Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter und dem SGB IX wurde ein neuer Weg gegangen, den wir für richtig halten. Es kommt darauf an, dass alle Beteiligten für die Erhaltung der Beschäftigung zusammen arbeiten. Wenn wir zum jetzigen Zeitpunkt die Pflichtquote wieder auf 6 % erhöhten, würde ein vollkommen falsches Zeichen gesetzt werden. Zum einen würde allein durch eine Erhöhung der Pflichtquote nach allen Erfahrungen keine Mehrbeschäftigung geschaffen werden, auf der anderen Seite würden die Arbeitgeber, die guten Willens sind, die Anhebung als kollektive Bestrafung ansehen. Bevor man über eine Erhöhung der Pflichtquote nachdenkt, sollte zunächst alles dafür getan werden, dass die derzeitigen 5 % durchgesetzt werden und dass die bestehenden betrieblichen Instrumentarien – die Prävention, § 84 mit den Sanktionsmöglichkeiten über die Betriebsräte und die Schwerbehindertenvertretung, aber auch § 81, wenn es um die Einstellung geht – wirksam genutzt werden.

Ich erinnere an unsere Erfahrungen mit dem Supermarktunternehmen Real. Im Jahr 2000 hatten wir in dem Unternehmen eine Beschäftigungsquote von 2,73 %. Sie haben alle Anstrengungen unternommen, um auf 3 % zu kommen. Im Jahr 2001 hat das Management gesagt, sie wollten dies stabilisieren. Im vorletzten Jahr hat der Arbeitsdirektor gesagt, Real peile 4 % an, in diesem Jahr, nachdem 4,38 % erreicht waren, peilt man 5 % an. Wenn jetzt gesagt wird, man will 6 %, macht man sich unglaubwürdig. Deshalb sollte man die Pflichtquote beibehalten.

**SV Klaus Lachwitz** (Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.): Wir beurteilen das differenzierter. Man muss sich daran erinnern, dass im Rahmen der Verabschiedung des SGB IX zunächst klar gesagt wurde, dass die Pflichtquote auf 6 % hochgesetzt werden soll, wenn das Ziel, 50.000 behinderte Menschen in Arbeit zu vermitteln, verfehlt wird. Dieses Ziel wurde nur knapp verfehlt. Aus dem Grund hatten wir Verständnis dafür, dass man gesagt hat, es wäre Unsinn, den Arbeitgebern wegen weniger Prozent diese Verpflichtung aufzubürden. Man hat die Quote auf 5 % festgeschrieben und dabei belassen, allerdings zunächst eine weite-

re Übergangsfrist angepeilt. Der neue Gesetzentwurf spricht nicht mehr davon, sondern vertraut darauf, dass es durch andere Maßnahmen – und es ist ein ganzes Bündel, das in diesem Gesetzentwurf steckt – gelingt, trotz Zunahme der Arbeitslosigkeit vermehrt behinderte Menschen auf dem freien Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Wir haben trotz der vielen vorgesehenen Maßnahmen große Zweifel, dass dieses Ziel angesichts der Situation auf dem freien Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Aus dem Grund plädieren wir dafür, dass diese Verpflichtung, die den Arbeitgebern gewissermaßen droht, beibehalten wird, in dem man die Frist, die ursprünglich vorgesehen war, noch einmal verlängert. Man sollte nach ein, zwei Jahren prüfen, ob die Maßnahmen, die man einführen möchte, greifen und dazu führen, dass sich die Zahl der beschäftigten behinderten Menschen am Arbeitsmarkt erhöht. Ist dies der Fall, ist es richtig, bei 5 % zu bleiben. Ist dies nicht der Fall und wird die Zahl sogar erheblich unterschritten – das ist unsere große Befürchtung –, müsste man erneut über eine Anhebung auf 6 % nachdenken.

Wir sehen, dass im Moment zeitgleich darüber diskutiert wird, eine Abgabe für die Unternehmen einzuführen, die keine jungen Menschen einstellen und beschäftigen. Wir hätten dann zwei Abgaben für Arbeitgeber, deren Auswirkungen auf die Unternehmen, insbesondere die mittelständischen, politisch genau bewertet werden müssten. Dazu gehen auch bei uns in der Lebenshilfe die Meinungen auseinander. Die einen sind dafür, die anderen sind dagegen. Insgesamt meinen wir aber, dass man das Damoklesschwert einer Anhebung auf 6 % befristet beibehalten sollte.

**SV Sabine Häfner** (Sozialverband Deutschland e.V.): Ich spreche für den Sozialverband Deutschland. Ich möchte mich in meiner Stellungnahme für den SoVD mehr in Richtung von Herrn Lachwitz bewegen. Der SoVD sieht vor dem Hintergrund, dass das SGB IX ursprünglich diese Fristsetzung beinhaltete, die Frage der Glaubwürdigkeit der Gesetzgebung und befürwortet, in Aussicht zu stellen, die alte 6 %-Quote weiterhin ins Auge zu fassen, eventuell verbunden mit einer weiteren Fristsetzung.

**SV Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir begrüßen, dass die Beschäftigungspflichtquote jetzt auf 5 % festgeschrieben werden soll. Wir halten dies für angemessen und vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, nach dem man eine gemeinsame Kampagne zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter durchgeführt hat, in der sich die Arbeitgeber sehr engagiert haben und die ihr Ziel, die Arbeitslosigkeit in dem Zeitraum von 1999 bis 2001 um 25 % zu senken, lediglich um 1 % verfehlt hat, für richtig. Wir halten die Absenkung der Quote im übrigen auch im Hinblick auf die Entwicklung des Volumens der Ausgleichsabgabe und vor allen Dingen auch im Hinblick auf die realen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, also dem Verhältnis zwischen arbeitslosen Schwerbehinderten und den bestehenden Pflichtplätzen nach der Quote in der Gesamtwirtschaft für vollkommen angemessen.

Letztlich ist die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter nicht von der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt abzukoppeln. Wir haben in der Kampagne zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter alles gegen einen negativen Trend am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Das zeigt das Engagement der Arbeitgeber. Es gibt eine ganze Reihe von Kampagnen – unabhängig von der, die an die Absenkung der Beschäftigungspflichtquote gekoppelt war –, bei denen man hätte sagen können, das sie ohnehin im Arbeitgeberinteresse liegen. Aber die Vielzahl der Bemühungen und das Engagement der Arbeitgeber in den vergangenen Jahrzehnten in dem Bereich zeigt, dass hier ein großes freiwilliges Potenzial besteht und das muss aus unserer Sicht viel stärker angesprochen werden. Das wird verfehlt, wenn man nur an solche Zwangs- und Bestrafungsinstrumente denkt.

Aus unserer Sicht bedarf es statt des völlig überregulierten Schwerbehindertenrechtes dringend einer Endbürokratisierung und marktwirtschaftlicherer Instrumente. Es wird darüber nachgedacht, wodurch die Beschäftigung Schwerbehinderter gefördert werden kann, indem man etwa überlegt, welche Beschäftigungshemmnisse sich allein aus dem heute bestehenden Schwerbehindertenrecht ergeben. Das ist der Beitrag, der im Schwerbehindertenrecht geleistet werden muss, um all die freiwilligen und privaten Initiativen, die es

auch jetzt noch nach dem Auslaufen der Kampagne in großer Zahl gibt, zu fördern und zu stärken. Auf der anderen Seite muss man sich darüber im Klaren sein, dass auch die Beschäftigung Schwerbehinderter immer noch eine Funktion der allgemeinen Beschäftigung am Arbeitsmarkt ist. Wir brauchen Rahmenbedingungen, die generell für mehr Wachstum und mehr Beschäftigung in unserem Land sorgen. Wer stattdessen darüber nachdenkt, die Kosten für Unternehmen etwa durch die Heraufsetzung der Beschäftigungspflichtquote als weiteres Zwangsinstrument weiter zu erhöhen, wird nicht mehr, sondern weniger Beschäftigung bekommen. Wir halten es daher für erforderlich, dass man auf die allgemeinen Rahmenbedingungen schaut.

Um ein Beispiel zu nennen: Während der Zeit der Kampagne zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter im Jahre 2000, Anfang 2001, hatten wir das Problem, dass Unternehmen in vielen Arbeitsamtsbereichen, die händeringend Schwerbehinderte suchten und einstellen wollten, gar keine geeigneten schwerbehinderten Bewerber gefunden haben. In manchen Arbeitsamtsbereichen, vor allem im Süden Deutschlands, waren keine qualifizierten Arbeitskräfte mehr vorhanden. Diese Zusammenhänge muss man sehen. Wer dafür plädiert, die Beschäftigungspflichtquote nicht abzusenken oder wieder zu erhöhen, der muss den Betrieben eine Antwort geben, die sich um schwerbehinderte Mitarbeiter bemühen und nicht finden. Sie haben im Gesetzentwurf selbst das Problem von Unternehmen aufgegriffen, die aus behördlichen oder gesetzlichen Gründen keine Schwerbehinderten beschäftigen können. All diese Fragen der Besetzung von Arbeitsplätzen oder der gesetzlichen und behördlichen Barrieren verschärfen sich noch, wenn man die Beschäftigungspflichtquote wieder erhöhte.

**SV Burkhard von Seggern** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Was man erhalte, wenn man die marktwirtschaftlichen Regeln wirken ließe, sieht man am jetzigen Zustand. Die marktwirtschaftlichen Regeln bewirken, dass die Kosten, die durch den Wettbewerbsdruck, die Leistung und die Produktivität in den Betrieben zu erhöhen, anfallen, auf die sozialen Sicherungssysteme und auf die einzelnen Betroffenen selber verlagert werden. Wir sehen das an der Ausgrenzung aller, die gesundheitlich irgendwie beeinträchtigt sind. In Deutsch-

land werden pro Jahr 400.000 Arbeitsverhältnisse aus gesundheitlichen Gründe beendet. Den Unterschied zwischen dem, was wir haben und dem, was wir könnten, sehen wir am Beispiel Schweden. Wir haben im Moment eine Erwerbsbeteiligung der 55 bis 65-Jährigen von 41 %, in Schweden liegt sie bei 71 %. Das macht 35 Mrd. Euro aus. Soviel zur Marktwirtschaft.

Selbstverständlich wäre es zu begrüßen, wenn das im Vergleich zu den mächtigen Kräften der Marktwirtschaft schwache Instrument der Beschäftigungspflichtquote ausgebaut würde. Niemals konnten wir der Absenkung der Quote um 1 % auf 5 % zustimmen. Wir glauben auch, dass uns mit der Kampagne und der Darstellung ihrer Ergebnisse ein X für ein U vorgebracht wurde. Es stimmt nicht, dass es die Unternehmen waren, die geholfen haben, die statistische Verbesserung zu erreichen. Wer dies erreicht hat, ist die Bundesanstalt für Arbeit, und zwar zum geringsten Teil durch Vermittlung. Es gab Vermittlungserfolge. Dabei half die Konjunktur zur Zeit der Kampagne.

Im Wesentlichen sind die Abgänge aus der Arbeitslosenstatistik in zwei anderen Faktoren begründet. Der eine Faktor ist Krankheit, der andere sind kurzfristige Maßnahmen der Weiterbildung. Woran liegt es, wenn die Menschen während der Kampagne häufiger krank werden? Es lag, wie die Bundesanstalt für Arbeit selbst erklärt hat, daran, dass die Kontakte zwischen dem schwerbehinderten Arbeitslosen und dem Arbeitsamt häufiger wurden und immer wieder Angebote kamen und der arbeitslose Schwerbehinderte dann gesagt hat, dass es sich um Tätigkeiten handelt, zu denen er gesundheitlich nicht in der Lage ist, so dass er zum Arzt gegangen ist. Es handelt sich um Scheinerfolge, auf die man keine Politik stützen kann.

Wir waren sehr betroffen, dass die Bundesregierung trotz aller Klarstellungen, die auch von der Bundesanstalt für Arbeit kamen, darauf beharrt hat, die Ergebnisse der Kampagne zu beschönigen. Damit hilft man überhaupt nicht. Für uns ist die Frage gewesen, ob wir unsere Stellungnahmen auf die Frage der Quote fokussieren sollen. Sie entnehmen dem, was ich gesagt habe, vielleicht, dass wir die Quote, angesichts dessen, was wir leisten müssen, für ein geringfügiges Instrument halten. Wichtiger ist es tatsächlich, dies den Betrieben einzupflanzen und da muss man sehen, wo die

Verpflichtung notwendig ist und wo Freiwilligkeit besteht. Leider beschränken sich die Beispiele von Unternehmen, die eine gute Praxis haben – wie etwa Ford oder Real – auf einzelne ausgewählte Großbetriebe, in denen vielleicht 3 %, 4 % unserer Beschäftigten tätig sind. Wir brauchen eine Gesamtwirkung für alle Arbeitsverhältnisse und deswegen brauchen wir auch verpflichtende Gesamtregelungen.

Es geht uns um Instrumente, die auch im SGB IX enthalten sind. Es geht um Integrationsvereinbarungen. Es geht um beschäftigungssichernde Maßnahmen. Es geht um Kündigungsschutz für diejenigen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind. Darum bemühen wir uns, Sie alle davon zu überzeugen, dass es keinen Sinn hat, zaghaft an kleinen Schrauben herumzudrehen und dass es sich lohnt, Verpflichtungen vorzusehen. Diese Verpflichtungen lohnen sich insbesondere für alle, die auch eine Entlastung für die Kosten in den sozialen Sicherungssystemen wünschen.

**Abg. Verena Butalikakis (CDU/CSU):** Ich komme noch einmal auf § 40 zurück, den Herr Kollege Hüppe vorhin schon angesprochen hat. Ich habe zunächst eine Frage an die Lebenshilfe als Betroffenenvertretung. Wie schätzen Sie die Möglichkeit, das Eingangsverfahren auf drei Monate, bzw. die Berufsbildung auf zwei Jahre festzulegen, sowohl inhaltlich als auch aus juristischer Sicht ein? Der zweite Teil meiner Frage geht an die Bundesanstalt für Arbeit an: Wie viele Widersprüche bzw. Klagen sind aufgrund der derzeitigen Rechtsituation erhoben worden? Gibt es irgendwelche Zahlen?

**SV Klaus Lachwitz (Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.):** Ich kann mich hier wieder dem anschließen, was Herr Mosen und Herr Finke bereits vorgetragen haben. In der Praxis hat es viel Streit gegeben und es gibt ihn immer wieder, wenn festgestellt werden soll, ob wir ein Eingangsverfahren für die betroffene Person brauchen, ob wir es in kurzen Abständen von vier Wochen brauchen, ob wir es drei Monate brauchen und ob wir eine berufliche Ausbildung brauchen, die klar fixiert ist. Dies ist im Einzelfall unterschiedlich zu beurteilen. Aber die Tatsache, dass es sich in aller Regel um Menschen handelt, die entweder geistig behindert oder psychisch krank und daher weniger

als der Normalbürger in der Lage sind, ihre Rechte zu formulieren und wahrzunehmen, führt dazu, dass sie hinnehmen müssen, was ihnen beschieden wird. Wenn sich herausstellt, dass die Zeiten zu kurz bemessen sind und das Ausbildungsziel nicht erreicht wird, sind gerade diese Menschen am allerwenigsten in der Lage, sich juristisch dagegen zu wehren. Schon dieses Argument spricht dafür, der Regelerfahrung zu folgen, nach der ein dreimonatiges Eingangsverfahren bzw. eine längere Ausbildung notwendig ist. Dies sollte man gesetzlich auch fixieren. Gerade dieser Personenkreis benötigt, was die Ausbildung und Vermittlung von Ausbildungszielen betrifft, mehr Zeit als ein nicht behinderter Jugendlicher. Aus diesem Grund ist es dringend notwendig, dass im Gesetz festgeschrieben wird, was ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehen war. Wir haben für die jetzige Streichung kein Verständnis.

**SV Hans-Uwe Stern** (Bundesanstalt für Arbeit): Man muss noch einmal betonen, dass die Personen und Schicksale, die hinter den Einzelfällen stehen, unterschiedlich sind und dass insoweit eine differenzierte Entwicklung zwischen vier Wochen und drei Monaten oder einem Jahr bzw. zwei Jahren im Berufsbildungsbereich in der Lage ist, unterschiedliche Fördermöglichkeiten zu gestalten. Wir schöpfen im Wesentlichen jeweils den Höchststrahlen aus.

Wenn hier dargestellt wird, dass es in nahezu allen Fällen Streit gibt, ist das nicht richtig. Es gibt Fälle, in denen es Auseinandersetzungen gibt. Es hat in diesem Bereich klärende Gespräche gegeben, die sowohl innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit in Richtung Arbeitsämter, als auch nach außen gewirkt haben, um die Maßstäbe deutlicher zu setzen. Ich kann im Moment den Umfang von Widersprüchen oder Klagen nicht beziffern. Ich habe keine Statistik dabei und bin mir auch nicht sicher, ob wir statistische Aussagen machen können, die die Widersprüche und Klagen im Bereich der Förderung im Eingangs- bzw. Berufsbildungsbereich abbilden. Das müsste ich ggf. nochmals klären.

Vorsitzender Abg. **Klaus Kirschner** (SPD): Herr Stern, wir bitten Sie darum, dass sie die Statistik dem Ausschussekretariat schicken, wenn Sie sie haben, damit wir sie zu Ihrer

Stellungnahme bzw. zum Protokoll hinzufügen können.

Abg. **Markus Kurth** (Bündnis 90/DIE GRÜNEN): Ich habe zunächst eine Frage an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Sie weisen in Ihrer Stellungnahme auf die vorgeschlagene Neuverteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern und den neuen Abführungssatz an den Ausgleichsfond hin. Erläutern Sie bitte den Hintergrund Ihrer kritischen Einschätzung. Ist sichergestellt, dass die Integrationsämter die ihnen zugewiesenen Aufgaben mit diesen Mitteln weiterhin finanzieren können?

**SV Karl-Friedrich Ernst** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen): Wir haben diesen Punkt deshalb kritisch angesprochen, weil uns die Veränderungsrate, mit der die Integrationsämter Geld an den Bundesausgleichsfond aus der Ausgleichsabgabe abführen müssen, zu hoch erscheint. Die Integrationsämter begrüßen zwar grundsätzlich, dass die Verantwortung für die Förderung von Werkstätten und Wohnheimen und andere Aufgaben nun gänzlich an die Länder und Integrationsämter geht, aber sie meinen, dass man ihnen zu viele neue Aufgaben und zu wenig Geld gibt. Im Grunde sind die Grenzen des Wachstums bei der Ausgleichsabgabe mittlerweile erreicht. Wir müssen feststellen, dass der jetzige Regierungsentwurf zahlreiche Leistungsausweitungen und gleichzeitig Einnahmeschmälerung bei der Ausgleichsabgabe vorsieht, etwa durch das neue System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe, das durch neue Mehrfachanrechnungen wiederum zu geringeren Einnahmen führen wird.

Gleichzeitig müssen wir unsere Ausgaben weiterhin sachgerecht erfüllen können, wobei es Ausweitungen bei den Leistungstatbeständen gibt – beispielhaft nenne ich die Wohnungshilfe, die Prämien für die Arbeitgeber bei Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie die Prämien zur Ausbildung von behinderten Jugendlichen. Von daher besteht um die Ausgleichsabgabe ein Verteilungskampf zwischen Bund und Ländern. Wir meinen, dass die in der dritten Verordnung vorgesehene Neuverteilung nicht sachgerecht ist. Probleme sehen wir insbeson-

dere im Übergangsjahr 2004, in dem die Übergangsregelung des § 46 die Länder stark benachteiligt.

**Abg. Markus Kurth** (Bündnis 90/DIE GRÜNEN): Eine weitere Frage an die Bundesanstalt für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter. Wir werden die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste verschieben und konzentrieren und wollen einen einheitlichen Ansprechpartner für die Arbeitgeber schaffen. Wie kann dieser Gesamtübergang von der Bundesanstalt für Arbeit auf die Integrationsämter ohne Strukturbrüche sichergestellt werden? Wie kann gewährleistet werden, dass die von der Bundesanstalt für Arbeit unterhaltenen flächendeckenden Einrichtungen aufrechterhalten bleiben und in diesen Übergang eingebunden werden können?

**SV Franz-Georg Simon** (Bundesanstalt für Arbeit): Ich will zunächst darauf hinweisen, dass derzeit von der Bundesanstalt für Arbeit über Zuweisungen aus dem Ausgleichsfond in einem Volumen von rund 18.000 Euro Platzkapazitäten bei den Integrationsfachdiensten aufgebaut und unterhalten werden. Wir können uns sehr wohl vorstellen, dass es hier zu einem bruchfreien Übergang der Strukturverantwortung kommt. Wir sind dazu bereit. Wir meinen allerdings, dass es notwendig ist, hierzu im Gesetz Präzisierungen vorzunehmen, damit allen Beteiligten klar ist, was mit dem Begriff „Strukturverantwortung“ gemeint ist. Aus unserer Sicht heißt Strukturverantwortung nicht nur – ich sage es einmal etwas polemisch – in der Zukunft nicht mehr jährlich 50 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfond abführen zu müssen, sondern, dass man mit dem verbleibenden Geld die Grundstruktur an notwendigen Plätzen aufrechterhält, um das weiterhin tun zu können, was in diesem Bereich der Integrationsfachdienste bisher getan wird, nämlich die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Bundesanstalt für Arbeit stellt sich vor, dass sie sich bereits jetzt mit den Integrationsämtern und den Integrationsfachdiensten an einen Tisch setzt, um sich unabhängig von der Tatsache, dass die Strukturverantwortung erst ab dem 1. Januar 2005 bei den Integrationsämtern liegen soll, auf die zu übernehmenden Strukturen zu verständigen. Sich darüber zu verständigen, wie die Kapazitäten weitergeführt werden, die die Bundesanstalt

für Arbeit künftig unter Einsatz eigener Haushaltsmittel dadurch nutzen will, dass sie Verträge mit den Integrationsämtern schließt, in denen festgelegt wird, was sie an Erfolgshonorar für jede erfolgreiche Vermittlung aus ihrem Haushalt auszahlt.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat im Jahr 2002 aus Mitteln des Ausgleichsfonds für die so genannte Betreuungs- und Erfolgsvergütung – die Bundesanstalt für Arbeit hat, wie der BIH bekannt ist, zwei Vergütungskomponenten vorgesehen – bei 18.000 Plätzen und rund 7.500 Vermittlungen insgesamt 42,3 Mio. Euro ausgegeben. Wenn den Integrationsämtern künftig genau zu diesem Zweck 50 Mio. Euro mehr verbleiben und die Bundesanstalt für Arbeit bei unterstellten Erfolgen aus eigenen Haushaltsmitteln überschlägig 13 Mio. Euro dazu gibt, bleibt für die Integrationsämter ein Finanzierungsanteil von rund 29 bis 30 Mio. Euro für die Weiterführung der Strukturen in eigener Verantwortung. Ich denke, dass dies mit den künftigen Mitteln der Integrationsämter ebenfalls problemlos bewerkstelligt werden kann. Die Bundesanstalt für Arbeit hält nichts davon, dass man der Verantwortung der Bundesanstalt für Arbeit eine strikte Frist am 31. Dezember 2004 setzt und die Integrationsämter die Verantwortung nach der Strukturverordnung erst in der Silvesternacht von 2004 auf 2005

übernehmen. Wir plädieren dafür, dass man sich zusammensetzt, um an Strukturverantwortung gemeinsam das zu transportieren, was in der Tat erfolgreich transportiert werden kann.

**SV Karl-Friedrich Ernst** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten): Ich begrüße die Übertragung der Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste auf die Integrationsämter grundsätzlich. Wir begrüßen auch, dass der Zeitpunkt für diese Übertragungen jetzt um ein Jahr auf den 1. Januar 2005 verschoben wurde. Ich fürchte, es hätte sonst eine Sturzgeburt gegeben, die der Sache mehr geschadet als genützt hätte. In Übereinstimmung mit der Bundesanstalt für Arbeit sehen wir allerdings kritisch, dass im Gesetz nicht geregelt ist, was unter dem Begriff der Strukturverantwortung zu verstehen ist. Dies findet sich allenfalls in der Begründung des Regierungsentwurfs. Wir meinen, es müsste in der Eingangsnorm des

siebten Kapitels des zweiten Teils noch nachgebessert werden.

Kritisch sehen wir auch den unserer Auffassung nach zu radikalen Rückzug der Bundesanstalt für Arbeit aus dieser Materie. Wir halten es zwar für richtig, dass künftig nicht mehr zwei Finanzierungssysteme nebeneinander stehen, ich meine aber, es müsste sichergestellt werden, dass die Bundesanstalt für Arbeit auch weiterhin den Integrationsfachdiensten arbeitslose Schwerbehinderte in ausreichendem Umfang zuweist und überantwortet. Ansonsten können wir als die für die Strukturverantwortung Zuständigen nicht garantieren, dass nicht wesentliche Teile der jetzigen Struktur zusammenbrechen. Wir haben Bedenken, ob wir den Personalstand so, wie er uns überantwortet wird, halten können, wenn nicht gleichzeitig sichergestellt wird, dass die Reha-Träger und die Bundesanstalt für Arbeit den IFDs weiterhin genügend Fälle von arbeitslosen Schwerbehinderten zuweisen. Diese Struktur zu finanzieren, ohne mit genügend Klienten für die Dienste ausgelastet zu sein, macht unseres Erachtens keinen Sinn. In diesem Fall ist der Bruch, so wie er jetzt im Gesetzentwurf formuliert ist, zu hart.

**Abg. Markus Kurth** (Bündnis 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch eine Frage an die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder, die Bundesarbeitsgemeinschaft für Behinderte und die BDA, die sich auf das Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter bezieht. Wie kann dies sichergestellt oder gestärkt werden? Ist es sinnvoll, die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung für den Fall der Nichtbeachtung mit einer Rechtsfolge zu versehen?

**SV Gerd Görtemaker** (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder): Die Antwort ist „ja“. So wie im Referentenentwurf. Die Schwerbehindertenvertretungen haben kein Mitbestimmungsrecht. Dies steht auch nicht zur Diskussion. Weder wird es gefordert, noch sind die Argumente dafür, dass man das Anhörungsrecht wirksam gestalten sollte, richtig. Die Arbeitsgemeinschaft der Integrationsämter hat dargelegt, dass dies analog zum Betriebsverfassungsgesetz allein zu Prozessen führen würde.

Dies führt insofern in die Irre, als die zitierte Rechtsprechung lediglich die Abgrenzung von Mitbestimmungs- und Anhörungstatbeständen zum Hintergrund hat. Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Anhörungsrecht, das heißt, der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber kann sich das anhören, ohne dass dies irgendwelche Konsequenzen hat. Dies soll auch so bleiben. Allerdings soll der Arbeitgeber, wenn er einen Gedanken oder einen Vorschlag verwenden will, den er für gut hält, auf den er aber bisher nicht gekommen ist, ihn wenigstens hören. Dies kann man dadurch erreichen, dass man die Anhörung – wie im Referentenentwurf vorgesehen – zur Wirksamkeitsvoraussetzung für die angestrebte Maßnahme, die einen Schwerbehinderten betrifft, macht.

Bis 1983 war die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gesetzlich vorgeschrieben. Die Verletzung dieser Vorschrift als Ordnungswidrigkeit einzustufen, ist völlig wirkungslos, denn man kann kein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen seinen Dienstherrn oder seinen Arbeitgeber durchführen und hinterher weiter gut zusammenarbeiten. Das funktioniert nicht. Bis 1983 hat die Rechtsprechung angenommen, dass in Analogie zu § 134 BGB, nach dem die Verletzung eines gesetzlichen Gebots die Nichtigkeit eines Vertrags zur Folge hat, die Nichtbeachtung der Anhörungspflicht zur Unwirksamkeit führte. Dann haben sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass diese Rechtsfolge im Gesetz festgelegt werden muss. Dies war damals – auf einer Diskussion am September 1986 in Wiesbaden vor 300 Zuhörern mit Wortprotokollen aufgezeichnet – die einhellige Meinung des damaligen Bundesarbeitsministers, Norbert Blüm, und des Herrn Vorsitzenden Klaus Kirschner. Es war überhaupt völlig unbestritten. Es ist nur nicht gemacht worden.

Es geht darum, dass die Schwerbehindertenvertretungen kein Mitbestimmungsrecht, aber das Informations- und Anhörungsrecht haben sollen. Werden diese Rechte nicht gewährt, soll die in Rede stehende Maßnahme unwirksam sein. Dies hätte auch die Wirkung, dass die Schwerbehindertenvertretungen attraktiver werden. In den meisten Bereichen gibt es keine Mitbestimmung, aber auch kein Anhörungsrecht. Es ist in das Belieben des Arbeitgebers gestellt, ob er die Schwerbehindertenvertretung anhören will oder nicht. Die Schwerbehindertenvertretungen sind so immer unattraktiver

geworden und haben immer weniger gute Leute bekommen, die dieses Amt auf sich nehmen. Wenn der Gesetzgeber möchte, dass die Schwerbehindertenvertretungen ein wirksames Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter insgesamt sein sollen, dann müssten zumindest ihre Vorschläge angehört werden.

**Abg. Daniel Bahr** (Münster) (FDP): Ich möchte genau dort ansetzen und die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung fragen, wie Sie zu dem vorliegenden Gesetzentwurf steht, da im Referentenentwurf die Zustimmung der Schwerbehinderten zunächst in § 95 enthalten war.

**SV Hans Diedenhofen** (Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung in Deutschland e.V. und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim WDR Köln): Es ist viel über die Instrumente und Rahmenbedingungen gesprochen worden. Wenn Sie den Gesetzentwurf erfolgreich in die Praxis umsetzen wollen, ist die Voraussetzung, dass Sie die Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretungen erheblich stärken, denn es sind die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die gemeinsam mit den Arbeitgebern dafür Sorge tragen, dass mehr schwerbehinderte Menschen eingestellt und ausgebildet werden. Ohne die Mitarbeit der ehrenamtlich arbeitenden Schwerbehindertenvertretung ist dies nicht möglich. Ein von Ihnen beschlossenes Gesetz wird nicht so ohne weiteres in den Betrieben umgesetzt. Voraussetzung ist, dass bei den Abteilungsleitern und bei denen, die mit den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten, Ängste und Barrieren abgebaut werden. Es ist die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, hierfür die Voraussetzungen zu schaffen, die Wege aufzuzeigen und durch das Antragsverfahren zu lotsen. Es ist sehr wichtig, dies auch für die Arbeitgeber, für die Personalchefs praktikabel zu machen. Wenn die Schwerbehindertenvertretungen auf diesem Gebiet weiterhin keine Kompetenzen bekommen, kann dies nicht funktionieren. Wir sehen das sowohl bei den Integrationsvereinbarungen, die zum Teil noch nicht so wirken, wie sie sollten, als auch in der täglichen betrieblichen Praxis.

**Abg. Dr. Heinrich L. Kolb** (FDP): Mir geht es um die Erfüllung der Beschäftigungsquoten. Ich wollte noch einmal beim ZDH und der BDA nachfragen, welche Rahmenbedingungen es erschweren, behinderte Menschen in Unternehmen zu beschäftigen, damit man die Erschwernisse, wenn es sie gibt, offen anspricht.

**SV Ralf Merk** (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Wir haben uns diese Frage auch gestellt. Ich habe die Integrationsberater der Kammern, die sich mit der Beratung der Arbeitgeber in Fragen des Schwerbehindertenrechts beschäftigen, gefragt, warum ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber nicht einstellt. Zunächst wegen der fehlenden Qualifikation des Bewerbers. Als Nächstes wurde jedoch schon der besondere Kündigungsschutz bei Schwerbehinderten genannt, der in kleineren Betrieben teilweise wie ein rotes Tuch wirkt. Man muss in diesem Zusammenhang deutlich sagen, dass der materiellrechtliche Kündigungsschutz nicht im Kündigungsschutzverfahren nach dem SGB IX, sondern im allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes geregelt ist. Wir sollten deswegen nicht am SGB IX „herumnovellieren“, sondern an die konkreten Einstellungsbarrieren herangehen, die fehlende Qualifikation, den besonderen Kündigungsschutz und den Zusatzurlaub. Der besondere Kündigungsschutz und der Zusatzurlaub stellen einen wesentlichen Kostenfaktor dar. Hinzu kommt, dass sie wie ein psychologisches Einstellungshemmnis wirken, da die Betriebsinhaber kleinerer Betriebe wenig über das Schwerbehindertenrecht und den Kündigungsschutz informiert sind. Sie wissen aber, dass es so etwas gibt, und zögern daher, schwerbehinderte Bewerber einzustellen, wenn auch nicht-behinderte Bewerber zur Verfügung stehen. Wenn sich ein schwerbehinderter Bewerber bewirbt, der qualifiziert ist, kommt es häufig vor, dass er mit entsprechenden begleitenden Maßnahmen eingestellt wird.

**SV Dr. Uwe Gassmann** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Mein Name ist Uwe Gassmann, ich komme von den Unternehmerverbänden Rheinland-Pfalz, bin Projektverantwortlicher für das Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden sowie Geschäftsführer eines arbeitgebergetragenen Integrationsfachdienstes in Rheinland-Pfalz und heute für die BDA hier.



In meinen Augen sind es drei Punkte, die hier eine Rolle spielen. Zum Einen stimmen die Qualifikationen der Schwerbehinderten oft nicht mit den Anforderungen der Arbeitsplätze in den Unternehmen überein. Zum Zweiten ist es so, dass oft gar keine schwerbehinderten Bewerber vor Ort vorhanden sind. In der rheinland-pfälzischen Schuhindustrie konnten trotz großer Anstrengungen jahrelang keine Personen gefunden werden. Drittens besteht gerade in kleineren Unternehmen Bedarf, die Arbeitgeber über die Möglichkeiten, Schwerbehinderte als Beschäftigte einzustellen, aufzuklären. Diese Personen, die Personalchef und Chef des Unternehmens in einer Person sind, brauchen entsprechende Beratung von Arbeitgeberorganisationen. Wir haben es beispielsweise geschafft, in einem Unternehmen mit sieben Beschäftigten zwei Schwerbehinderte einzustellen, einem Unternehmen also, das gar nicht beschäftigungspflichtig wäre. Solche arbeitgeberseitig getragenen Integrationsfachdienste, die die Beratungsaufgabe ernst nehmen und über die Beschäftigungsmöglichkeiten aufklären, sind wichtig, damit zusätzliche schwerbehinderte Personen gerade auch in kleineren und mittleren Unternehmen angestellt werden.

**SV Daniel Bahr** (Münster) (FDP): Eine Frage an die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Sie meinen, dass im Eingangsverfahren verbindlich auf drei Monate und im Berufsbildungsbereich verbindlich auf zwei Jahre erhöht werden sollte. Können Sie nochmals erläutern, warum Sie diese Verbindlichkeit für sinnvoll halten?

**Sve Edith Münch** (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen): Das schließt an das an, was u.a. Herr Finke schon ausgeführt hat. Wir haben die Aufgabe, im Eingangsverfahren eine qualifizierte Kompetenzanalyse zu erstellen. Wir haben es mit Menschen mit erheblichen Einschränkungen zu tun. Um diese Kompetenzanalyse qualifiziert zu erstellen, ist ein gewisser Zeitraum notwendig. Für den Berufsbildungsbereich gilt das, was schon vorgetragen wurde. Menschen, die bei uns ausgebildet werden, brauchen angemessene Zeit zum Lernen. Wir haben kognitiv eingeschränkte Menschen, wir haben Menschen mit schwersten psychischen Beeinträchtigungen, für die ein adäquates Bildungskonzept erstellt werden muss, das ein differen-

ziertes Lernen im Bereich von Schlüsselqualifikationen mit dem Ziel, die Arbeitserprobungsfähigkeiten zu schulen, ermöglichen muss. Für diese sehr anspruchsvolle Aufgabe brauchen wir die zwei Jahre.

**Abg. Daniel Bahr** (Münster) (FDP): In Ihren Stellungnahmen bemängeln Sie die Verkomplizierung des Anzeigeverfahrens bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und fordern, dass bei der Berechnung dieser Ausgleichsabgabe Arbeitsplätze, die aus rechtlichen Gründen nicht mit Schwerbehinderten besetzt werden dürfen, nicht berücksichtigt werden. Können Sie uns Ihre Vorschläge näher erläutern und Praxisbeispiele nennen?

**SV Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben es begrüßt, dass auf die Problematik, dass wir im System von Ausgleichsabgabe und Beschäftigungspflicht einen gewissen Widerspruch haben, reagiert werden soll. Auf der einen Seite den Widerspruch, dass Unternehmen, die Schwerbehinderte beschäftigen möchten, dies in bestimmten Fällen auf Grund gesetzlicher oder behördlicher Verbote, die an bestimmte gesundheitliche Eignung anknüpfen, nicht können. Die Fälle, die uns vorgetragen worden sind, etwa aus dem Bereich der deutschen Fluggesellschaften, zeigen eindringlich, dass die Staffelung der Ausgleichsabgabe bei Unternehmen, denen der gute Wille nicht fehlt, die aber durch gesetzlich oder behördliche Vorgaben schlichtweg gebunden sind, zu erheblichen zusätzlichen finanziellen Belastungen geführt hat. Gerade das Beispiel der Fluggesellschaften zeigt, welche Wettbewerbsverzerrungen vom deutschen Schwerbehindertenrecht im Vergleich zu internationalen Wettbewerbern ausgehen können. Deswegen haben wir begrüßt, dass man hierauf reagieren will. Wir hätten es allerdings schlüssiger gefunden, Arbeitsplätze, die aus gesetzlichen oder behördlichen angeordneten Gründen nicht besetzt werden können, ganz aus der Berechnung der Ausgleichsabgabe herauszunehmen.

**SV Ralf Merk** (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Wir haben in unserer Stellungnahme gesagt, dass eine Entlastungsmöglichkeit für den Fall geschaffen werden müsste, dass ein Arbeitgeber sich nachweislich bemüht hat. Es ging uns darum, deutlich zu machen,

dass es in vielen Bereichen des Handwerks große Probleme gibt, schwerbehinderte Menschen zu finden, die für die handwerklichen Tätigkeiten in den Betrieben geeignet sind. Es gibt diese Schwerbehinderten, nur den Betrieben, die sie einstellen wollen, stehen sie nicht zur Verfügung. Wir wissen auch, dass es schwer ist, für diesen Fall eine konkrete Entlastungsmöglichkeit im Gesetz zu formulieren. Aber dies ist die Schwachstelle – auch bei der Staffelung der Ausgleichsabgabe. Wenn es nicht gelingt, eine solche Entlastungsmöglichkeit zu schaffen, muss man dafür sorgen, dass die Pflichtquote nicht auf 6 % hochgesetzt wird. Damit trifft man genau die Betriebe, die suchen, aber nicht finden und belastet sie zusätzlich mit Kosten, einer zusätzlichen Steuer auf den Faktor Arbeit.

Abg. **Daniel Bahr** (Münster) (FDP): Ich habe noch eine Frage an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten. Das SGB IX ist jetzt zweieinhalb Jahre in Kraft. Halten Sie angesichts der gravierenden Änderungen den Zeitpunkt für erneute gravierende Änderungen in der Behindertenpolitik für verfrüht?

SV **Karl-Friedrich Ernst** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten): Wir halten diesen Zeitpunkt in der Tat für zu früh. Wir hätten uns gewünscht, dass man noch länger abgewartet hätte, ob die neuen Instrumente, die mit dem SGB IX bzw. mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter geschaffen worden sind, wirklich greifen. Wir sehen den politischen Druck, den sich der Gesetzgeber selbst auferlegt hat, indem er die Absenkung der Quote nur befristet gestaltet hat. Er muss nach dem Ablauf der Frist im Oktober 2002 reagieren. Aber vieles ist überstürzt und es wäre besser, man hätte gerade in der Frage der Fachdienste und anderer neuer Elemente – insbesondere auch beim System von Beschäftigungspflichtenausgleichsabgaben – zunächst abgewartet, was die Rechtsänderung des Jahres 2001 tatsächlich gebracht hat.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Meine Frage richtet sich an den Verband der Angestelltenkrankenkassen bzw. den Arbeiterersatzkassenverband – ich glaube, Sie sprechen für die Spitzenverbände. Wie beurteilen Sie die vorge-

sehene Möglichkeit, Arbeitgeber, die sich zu einer Integrationsvereinbarung zur Durchführung einer betrieblichen Eingliederungsmaßnahme verpflichten, durch finanzielle Anreize zu fördern?

SV **Thomas Bublitz** (Vertreter der Spitzenverbände der GKVn): Ich bin überrascht, dass Sie die Frage hauptsächlich an uns richten, weil das Thema der beruflichen Eingliederung durch Integrationsfachdienste und das ange dachte Management keinerlei Berührungspunkte mit der gesetzlichen Krankenversicherung und den Leistungen der medizinischen Rehabilitation hat.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Dann stelle ich diese Frage – in Verbindung mit der Frage, ob sie diese Möglichkeit durch den bisherigen Leistungskatalog der Integrationsämter gewährleistet sieht – der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte.

SV **Dr. Ulrich Hase** (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Ich bin auch nicht in der Lage, diese Frage zu beantworten. Ich kann dazu nichts sagen.

Abg. **Erika Lotz** (SPD): Meine Frage geht an die Vertretung der BDA und des DGB. Ich weiß nicht mehr, welche Sachverständigen vorhin die Forderung angedeutet hatten, dass man zur Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter eine solche Kampagne fortsetzen sollte, wie sie bei der Zahl 50.000 eine Rolle gespielt hat. Herr von Seggern, Sie hatten eine kritische Bilanz gezogen. Nichtsdestotrotz, halten Sie so etwas wieder für angebracht?

SV **Dr. Uwe Gassmann** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir brauchen keine weitere Kampagne. Wir haben das selbst in die Hand genommen. Wir haben zum 1. Juli 2002 – zum Ende der vorherigen Kampagne hin – das Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden gegründet, ausschließlich eine Organisation der Wirtschaft. Inzwischen sind 17 Unternehmen beigetreten. Wir wollen das freiwillig machen und brauchen dazu keine weitere Regulierung. Wir sehen dies als eine Daueraufgabe an, ein Dauerarrangement unabhängig von Zeiträumen, die wir uns setzen. Dass es mit

den Zahlen zum Schluss der Kampagne und Anfang des Jahres 2003 ungünstiger aussieht, ist der schwierigen wirtschaftlichen Lage zuzuschreiben. Unabhängig davon unternehmen wir Anstrengungen, was das Thema schwerbehinderte Auszubildende angeht. Fast alle Unternehmen des Unternehmensforums – ich habe das jetzt aktuell abgefragt – haben im Ausbildungsjahr 2003 verstärkt schwerbehinderte Auszubildende eingestellt und haben dies in den Integrationsvereinbarungen, die weitgehend fertig sind, verankert.

**SV Burkhard von Seggern** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei einer Kampagne kommt es darauf an, dass alle, die entscheidend sind, mitmachen. Kampagnen scheinen nerven zu können. Das sieht man an der Reaktion, dass man Kampagnen lieber alleine durchführt als unter der Präsenz der Bundesregierung. Dass die Kampagne tatsächlich so sehr genervt hat, dass die BDA keine Lust mehr dazu hat, spricht für sie. Zwei Dinge gehören auf jeden Fall dazu. Einmal das Kampagnenziel. Das letzte Mal hatten wir davon abgeraten, das Kampagnenziel so zu wählen, wie es geschehen ist, da es sich um eine negative Definition handelte. Es ging nur um die statistische Erleichterung des Zahlenwerks zur Arbeitslosigkeit. Das kann man auch auf andere Weise erreichen als durch tatsächliche Beschäftigung, wie leider geschehen. Wenn man positive Kampagnenziele nennt, die solchen Manipulationen nicht zugänglich sind, geht es vielleicht besser.

Wir haben dem BMGS drei Kampagnenziele vorgeschlagen. Eine Kampagne mit dem Ziel, dass 30.000 behinderte Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Im Moment gibt es nur 5.000 Personen in betrieblicher Ausbildung. Die zweite ist, dass wir für bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt besonders belasteter behinderter Menschen eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung wollen. Wir haben – ohne dies zu Ende diskutiert zu haben – die Gruppe der Blinden und Sehbehinderten, die Gruppe der Epileptischen und die Gruppe der seelisch Behinderten genannt. Eine klare Umgrenzung ist schwierig. Drittens wollten wir eine Vorgabe über die Verringerung der tatsächlichen Lebensarbeitszeit, also eine Verminderung der gesundheitsbedingten Beendigung der Lebensarbeitszeit, wobei wir den zeitlichen Rahmen noch nicht genau definiert hatten.

Bei solchen Kampagnenzielen lohnt es sich, etwas zu machen, gerade dann, wenn man die Kampagne auch dazu nutzt, ständig auf die Wirksamkeit der Instrumente, die man eingesetzt hat, zu schauen, und bereit ist, nachzubessern. Das ist das zweite Element: Man braucht die richtigen Kampagneninstrumente. Für die drei Ziele, die ich genannt habe, sind die Instrumente noch zu schwach. Der Novellierungsentwurf, den wir diskutieren, bietet diese Instrumente nicht, so dass entschieden nachgelegt werden muss.

**Abg. Silvia Schmidt** (Eisleben) (SPD): Meine Frage richtet sich noch mal an Herrn Mosen und Herrn Finke. Sie wissen, dass die Ausgleichsabgabe vorwiegend in die Integrationsleistungen fließt. Wie sieht es für die Werkstätten mit behinderten Menschen aus, sind diese Mittel, die dort zur Verfügung stehen, ausreichend, etwa für den Neuaufbau, die Erneuerung oder Erweiterung?

*Der stellvertretende Vorsitzende Abg. Wolfgang Zöller (CDU/CSU), übernimmt den Vorsitz.*

**SV Günter Mosen** (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen): Sie sind unserer Auffassung nach nicht ausreichend. Wir erleben auch bei Projekten, die schon seit langem zugesagt sind, dass die Zahlungen auf sich warten lassen. Neue Projekte stehen aus. Wenn Sie an das Konsensgutachten denken, das feststellt, dass auch in den nächsten Jahren bis 2010/2011 30.000 zusätzliche Plätze benötigt werden, können Sie sich vorstellen, dass die zur Verfügung gestellten Mittel nicht ausreichen. Wir haben in mehreren Gesprächen über das Investorenmodell verhandelt. Wir sehen darin zwar eine Alternative, aber sie wird das herkömmliche Finanzierungssystem nicht in allen Bereichen ersetzen können.

**SV Bernhard Finke** (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe): Man kann die Frage zur Zeit nicht ohne weiteres beantworten, weil durch die Verhandlungen über den Anteil aus dem Bundesausgleichsfonds an die Länder im Augenblick noch sehr unterschiedliche Zahlen im Raum stehen. Man muss abwarten, wie viele Gelder die Länder tatsächlich beziehen bzw. die In-

tegrationssämter bekommen. Richtig ist, dass gerade im Werkstättenbereich der Höchstbedarf absehbar ist. Auf Grund der Demographie ist damit zu rechnen, dass die Kurve irgendwann wieder heruntergeht. Ob das im Jahr 2010 oder im Jahr 2015 sein wird, ist umstritten. Das kann man, glaube ich, heute nicht abschließend sagen. Es steht fest, dass sich der Bedarf künftig auf Grund weniger Zugänge und vermehrter Abgänge wahrscheinlich bei der heutigen Zahl einpendelt. Deswegen haben wir es befürwortet, dass neben der klassischen Investitionsförderung nun eine Mietförderung und eine Zinszuschussförderung möglich ist. Mietförderung deshalb, um durch Aufgabe von Mietobjekten die Räumlichkeiten dem Raumbedarf anpassen zu können. Auch die Zinszuschussförderung wäre aus unserer Sicht durchaus eine Möglichkeit, die Mittel effektiver einzusetzen. Wenn die Mittel, die den Ländern über die Ausgleichsfonds zufließen sollen, nicht drastisch verändert werden, können die Werkstätten weiter gefördert werden.

Die Konsensstudie spricht auch davon, dass wir mehr Übergänge aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen müssen. Es wird eine Zahl von etwa 3800 behinderten Menschen genannt, die möglicherweise in der Lage sind, mit entsprechenden unterstützenden Maßnahmen über Integrationsfirmen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu kommen. Wenn diese 3800 behinderten Menschen mit Mitteln der Integrationsämter intensiv gefördert werden sollen, dann bleibt allerdings für die Werkstätten nicht viel übrig. Dann wird es auch für den Ausbau der Werkstätten knapp. Diese 3800 Plätze reichten in keiner Weise aus, um die Zahlen, die in den nächsten Jahren auf uns zu kommen, auszugleichen. Wir befürworten die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und wünschen uns in diesem Bereich mehr Aktivitäten und größere Unterstützung, aber es wird bei den Werkstätten knapp werden.

Abg. **Rolf Stöckel** (SPD): Ich habe eine Frage an die Sachverständigen der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder. Es gibt ein wesentliches Hindernis bei Behinderten gegenüber anderen behinderten und nichtbehinderten Menschen durch die geminderte Leistungsfähigkeit. Es wird über einen Minderleistungsausgleich diskutiert, mit dem finanzielle Belastungen der Arbeitgeber ausgeglichen wer-

den. Halten Sie dies für sinnvoll? Wie sollte eine solche Leistung ausgestaltet sein?

SV **Gerd Görtemaker** (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder): Die jetzige Regelung besteht darin, dass für diejenigen, die eine geringere Leistung erbringen als üblich, ein monatlicher Zuschuss von etwa 400 Euro gezahlt werden kann. Dies ist durchaus ein geeignetes Instrument bei Schwerbehinderten, deren Gesundheitszustand sich zumindest vorübergehend verschlechtert. Wenn man in solchen Fällen diesen Zuschuss erhalten kann, ist das durchaus nützlich. Ich denke, damit kann man zufrieden sein. Ein weiterer Punkt ist, dass man aus der Ausgleichsabgabe eine technische Ausstattung finanziert bekommt. Dies ist ebenfalls hilfreich und kann teilweise noch verstärkt werden.

Abg. **Dr. Marlies Volkmer** (SPD): Meine Frage zur Feststellung der Schwerbehinderung geht an den Sozialverband VDK Deutschland. Halten Sie die Regelung, die Versorgungsämter wie die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter zu einer schnelleren Entscheidung zu verpflichten, für notwendig und richtig?

SV **Backendorf** (Sozialverband VdK): Die Rechtsstellen beschäftigen sich sehr stark – die Versorgungsämter sind sehr zurückhaltend bei der Anerkennung – mit Gutachten, Befunden, Erhebungen, und damit schnellstens Klarheit geschaffen wird über die Anerkennung, unterstützen wir, dass innerhalb von 3 Wochen die Entscheidung getroffen werden soll.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Ich möchte die Bundesarbeitsgemeinschaft für die freie Wohlfahrtspflege fragen. Es geht um die Förderung des Übergangs behinderter Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die uns ein besonderes Anliegen ist. Halten Sie einen Minderleistungsausgleich, durch den finanzielle Belastungen der Arbeitgeber kompensiert werden sollen, für geeignet, den Übergang weiter zu fördern und wie sollte diese Leistung ausgestaltet werden?

SV **Joachim Hagelskamp** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.):

Eine endgültig abgestimmte Position in der BAGFW existiert dazu nicht. Ich möchte allerdings auf die Ausführungen von Herrn Finke hinweisen. Grundsätzlich ist es positiv, solche Maßnahmen zur Integration behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und auszudehnen. Gleichwohl ist dies im Zusammenhang mit der Finanzierung im Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu sehen.

Abg. **Karin Roth** (Esslingen) (SPD): Ich habe eine Frage an den Vertreter der BDA. Sie haben geschildert, wie Sie Kampagnen für die Erhöhung der Zahl der Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen organisieren. Meine Frage ist, inwieweit Sie die Schwerbehindertenvertretung mit einbezogen haben und was Sie im Zusammenhang mit dieser Kooperation davon halten, ein verstärktes Anhörungsrecht für die Schwerbehindertenvertretung bezogen auf die einzelnen Maßnahmen einzuführen?

SV **Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben darauf hingewiesen, dass wir uns unabhängig von einem Gesetz wie dem zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter aus dem Jahr 2000 seit Jahrzehnten in dem Bereich engagieren. Als wir bei den Unternehmen dafür geworben haben, schwerbehinderten Menschen verstärkt eine Chance zu geben, haben wir eine Reihe von Umständen festgestellt, die einer solchen Beschäftigung entgegenstehen. Wir haben auf unseren Informationsveranstaltungen für die Betriebe die Erfahrung gemacht, dass teilweise die Betriebe selbst – nicht die Beauftragten der Unternehmerseite – die Schwerbehindertenvertreter entsandt haben. Das war für mich ein überraschendes Ergebnis. Es hat letztlich gezeigt, dass auf betrieblicher Ebene oftmals eine so vertrauensvolle Zusammenarbeit besteht, dass nicht danach geguckt wird, ob es sich um den Beauftragten des Arbeitgebers oder die Schwerbehindertenvertretung handelt. Das mag manchen ideologisch nicht ins Kalkül passen, zeigt aber, dass dies keine Frage des rechtlichen Rahmens, sondern des guten Willens zur Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene ist.

Wenn sie Arbeitsplätze für Schwerbehinderte schaffen wollen, müssen Sie die Arbeitgeber

für diese Aufgabe gewinnen. Deswegen muss man sehen, welche Hürden die Arbeitgeber veranlassen, sich dieser Aufgabe nicht zu öffnen. Der Vertreter des ZDH hat gesagt, das es in der Tat der besondere Kündigungsschutz und der Zusatzurlaub sind. Aus den Erfahrungen der letzten Jahre schließen wir, dass es nicht auf immer ausgeklügeltere gesetzliche Regelungen ankommt, sondern dass es darum geht, Menschen für eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe zu gewinnen. Unsere Erfahrung ist, dass man das erfolgreich machen kann, man muss sich nur überlegen, welche Hindernisse dem im Weg stehen und sie beseitigen.

SV **Dr. Uwe Gassmann** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vier Großunternehmen haben ihre Schwerbehindertenvertretungen im Einvernehmen mit dem Personalvorstand bzw. den Personalleitern in das Beirats- und Unternehmensforum entsandt.

Abg. **Helga Kühn-Mengel** (SPD): Die Frage nach dem Minderleistungsausgleich möchte ich auch noch an die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe richten.

SV **Bernhard Finke** (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe): Die Frage des Minderleistungsausgleichs stand im Zusammenhang mit der Frage verbesserter Übergangsmöglichkeiten. Ich sehe im Minderleistungsausgleich einen Weg, meine aber, dass es noch andere Möglichkeiten und Schwerpunkte gibt. Wir befürworten, dass in dem Gesetzesentwurf nach § 27 Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung eine Regelung enthalten ist, die es ermöglicht, dass Arbeitgeber auch schon während der Praktika in Werkstätten Zuschüsse erhalten. Bisher ging das von den Vergütungen der Werkstätten her nicht. Die Begleitung aus Werkstätten war nur in einem lockeren Verfahren möglich, das personell nebenher zu leisten war. Dies ist eine wesentliche Verbesserung.

Wir sehen aber auch einen wesentlichen Aspekt darin, in Zweifelsfällen intensiver zu überprüfen, ob man Werkstattaufnahmen nicht vermeiden kann. In diesem Zusammenhang haben wir schon in der Diskussion um die Referentenentwürfe angeregt, zu überlegen, ob man die Integrationsfachdienste neben den

Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nicht verstärkt zur Begleitung der Personen, für die eine Aufnahme in einer Werkstatt ansteht, einsetzt. Wir sind davon überzeugt, dass der Weg aus der Werkstatt heraus schwerer ist, als von vornherein einen anderen Weg zu gehen. Hierbei spielt eine gewisse Gewohnheit sowie eine gewisse Ferne zum Arbeitsmarkt eine Rolle.

**Abg. Erika Lotz (SPD):** Die Frage richtet sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Gibt es Probleme bei der Wettbewerbsfähigkeit von Integrationsprojekten und welchen Handlungsbedarf sehen Sie?

**SV Karl Friedrich Ernst (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen):** Handlungsbedarf sehen wir bei der steuerrechtlichen Anerkennung der Gemeinnützigkeit. Es hat in diesem Jahr die bedauerliche Entwicklung gegeben, dass die Finanzverwaltungen vielen Integrationsprojekten den Status der Gemeinnützigkeit aberkannt haben. Dadurch sind Förderprobleme eingetreten, weil sich etwa die Aktion Mensch aus der Förderung solcher Projekte zurückziehen muss. Wir begrüßen, dass Integrationsprojekte von nun an den Status der Gemeinnützigkeit bekommen sollen, wenn sie einen Mindestanteil von 40 % an schwerbehinderten Arbeitnehmern beschäftigen.

**Abg. Monika Brüning (CDU/CSU):** Meine ersten Fragen zu § 72 Abs. 2 – der Verpflichtung der Arbeitgeber, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen – richten sich an die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Sozialverband Deutschland und DGB. Wie wird die Wirkung der Sollvorschrift in der Praxis beurteilt und wie wird die Nichtsanktionierung von Verstößen gegen diese Vorschrift im Hinblick auf die Einwirkungsmöglichkeit von Schwerbehindertenvertretungen beurteilt bzw. wie wird ein Bußgeld bewertet?

Die zweiten Fragen zu § 128 Abs. 2 – schwerbehinderte Beamte, Richter und Soldaten – richten sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

und an die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder. Welche Wirkung hat in der Praxis die Anhörung der Integrationsämter in den Fällen, in denen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte in den vorzeitigen Ruhestand entlassen werden sollen? Sollte die Anhörung weitgehend wirkungslos sein, wie kann sie wirkungsvoller gestaltet werden, so dass sie den Schutzbedürfnissen der Betroffenen gerecht wird?

**SV Gerd Görtemaker (Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretung des Bundes und der Länder):** Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen wird vorbehaltlos begrüßt. Eine Sanktionsmöglichkeit ist im Bundes- und Landesdienst problematisch. Hier hilft nur ein politischer Appell. Man kann es machen, man kann es sein lassen. Wir haben dazu keine klare Meinung. Zu § 128 haben wir eine klare Meinung. Es gibt mehrere Umfragen von uns. Auch der Vorgängerparagraph – § 50 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz – hat in der Praxis so gut wie keine Rolle gespielt. Das liegt daran, dass der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr keinen Handlungsspielraum hat, wenn eine amtsärztliche Bescheinigung der Dienstunfähigkeit vorliegt. Nachdem man im Schwerbehindertenrecht eine Teildienstfähigkeit geschaffen hat, ist das Problem ein wenig entschärft. Uns ist kein Fall bekannt, in dem sich die früheren Hauptfürsorgestellen – jetzt Integrationsämter – hilfreich einschalten konnten.

**SV Günter Mosen (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen):** Grundsätzlich begrüßen wir alles, was dazu beiträgt, die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen zu verhindern, weil jungen Menschen eine Alternative geboten wird. Obwohl ich kritisch anmerken möchte, dass es sicherlich nicht eine solch große Zahl sein wird, die dafür in Frage kommt. Das muss man meines Erachtens realistischerweise sagen. Bei fast 200.000 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist unser Personenkreis, der nicht berücksichtigt worden ist, ziemlich weit hinten zu sehen.

**SV Karl Friedrich Ernst (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen):** Bezüglich der ersten Frage kann ich mich den beiden vorigen Aussagen anschließen. Das gilt im Prinzip auch für die

Frage der Beteiligung der Integrationsämter bei der Zuruhesetzung schwerbehinderter Beamter. Wir begrüßen ausdrücklich, dass § 28 aufgehoben werden soll. Wir haben festgestellt, dass er in der Praxis nichts bringt und deshalb können wir es nur begrüßen, dass der Gesetzgeber diesen Formalismus nun streicht.

**Sve Sabine Häfner** (Sozialverband Deutschland): Ich nehme Stellung zu § 72 Abs. 2. Grundsätzlich begrüßen wir jede Maßnahme, die dazu beiträgt, dass junge Menschen ihre Ausbildung in Betrieben machen können. Man muss allerdings sehen, dass § 72 Abs. 2 in Zusammenhang mit dem neuen § 68 Abs. 4 steht. Das heißt, er betrifft sogenannte den Schwerbehinderten Gleichgestellte. Die Gleichstellung erfolgt hier durch eine Stellungnahme des Arbeitsamts. Da nicht einmal der Grad der Behinderung festgestellt werden muss, muss man im Auge behalten, dass hier evtl. junge Menschen betroffen sein können, die gar keine feststellbare Lernbehinderung haben, sondern aus sozial schwierigen Verhältnissen kommen und verhaltensauffällig sind, so dass das Mittel der Ausgleichsabgabe dazu verwendet wird, um auch dieses Problem zu lösen. Wir plädieren dafür, dieses Problem im Zusammenhang mit der Ausbildungsabgabe zu diskutieren. Sie würde, wenn sie kommt, zur Integration von jungen Menschen und nicht zur ihrem Ausschluss führen.

**SV Burkhard von Seggern** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Als es an diese Novellierung ging, haben wir dem BMGS vorgeschlagen, das Thema der besseren Beteiligung behinderter Jugendlicher an der betrieblichen Ausbildung in das Zentrum der Bemühungen zu stellen und eine Pflicht, behinderte Jugendliche in Ausbildung zu übernehmen, zu regeln. Wir halten dies für unabdingbar. Die jetzige Situation zeigt es. 27.000 Ausbildungsplätze fehlen zur Zeit und Fachleute aus dem BMBF sagen, dass im Wesentlichen noch Behinderte Ausbildungsplätze suchen. Das Ausbildungsproblem ist zu großen Teil ein Selektionsproblem. Es geht darum, diese Selektionsmechanismen abzubauen. Mit der nun vorgesehenen Regelung bewegen wir ganz wenig. Leider haben wir uns vom Minimalismus des BMGS bei der Ausgestaltung dieser Novellierung anstecken lassen, so dass unser eigener Korrekturvorschlag ebenfalls minimalistisch ist. Wir schlagen vor, das Wort „sollen“ am Ende

zu streichen, so dass die Pflicht begründet wird, 5 % der Ausbildungsplätze mit behinderten jugendlichen Auszubildenden zu besetzen. Nehmen Sie eine Bestimmung auf, dass ein Bußgeld fällig wird, wenn diese Pflicht nicht erfüllt und ein unter Berücksichtigung der Anforderungen geeigneter Auszubildender abgelehnt worden ist.

**Abg. Annette Widmann-Mauz** (CDU/ CSU): Ich habe zunächst eine Frage an die Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen auf die kommunalen Haushalte, insbesondere die der Erweiterung der Leistungen zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft um Umbaumaßnahmen im Vergleich zum Referentenentwurf. Meine zweite Frage richtet sich an die BDA. In Ihrer Stellungnahme zum Gesetzentwurf haben Sie starke Bedenken gegen die Erweiterung der Präventionsregelungen vorgebracht. Vielleicht können Sie uns erläutern, warum Sie hier so eine kritische Haltung einnehmen, da Prävention sinnvoll zur Vermeidung später anfallender Kosten ist?

**Sve Irene Vorholz** (Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände): Vielen Dank für die Nachfrage, die noch einmal auf die Leistungsausweitung eingeht. Leider kann ich dazu keine Aussagen treffen. Wir haben in der Kürze der Zeit hierzu keine Zahlen zusammentragen können und können im Vorfeld keine finanziellen Belastungen beziffern.

**Stellv. Vorsitzender Abg. Wolfgang Zöller** (CDU/CSU): Dann haben wir die Bitte, dass Sie die Zahlen nachliefern.

**SV Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich danke für die Frage zur Prävention, weil sie mir die Möglichkeit gibt, auch an diesem Bereich noch einmal zu zeigen, was ich vorhin deutlich zu machen versucht habe. Dies steht sicherlich in Widerspruch zu der Position des Herrn von Seggern vom DGB. Eine Position, die darauf abzielt, durch verstärkte Regulierung, mehr Zwang, mehr Auflagen und mehr Kosten zum Erfolg zu kommen, und die – wie wir heute alle wissen – im Gegensatz zu dem steht, was wir in all den anderen Bereichen machen, um mehr Beschäftigung, mehr Wachstum und

mehr Dynamik in unserem Land zu schaffen. Wenn ich vorhin gesagt habe, dass wir in vielen Bereichen durchaus ohne immer neue Regulierungen auskommen können, dann lässt sich das an der Prävention besonders gut zeigen.

Sie haben zu Recht gesagt, welche – auch volkswirtschaftlichen – Einsparpotentiale in diesem Bereich bestehen. Diese volkswirtschaftlichen Einsparpotentiale sind auch betriebswirtschaftliche Einsparpotentiale. Das heißt, es gibt ein unmittelbares Interesse der Unternehmen daran, solche Ausgaben, die sich in Lohnfortzahlungen oder in den Beiträgen zu den Berufsgenossenschaften niederschlagen, zu verhindern. Wer dies nicht ideologisch betrachtet, sondern in der Praxis schaut, wird eine Vielzahl von Beispielen finden, in denen sich Unternehmen entweder alleine oder zusammengeschlossen bemühen, im Bereich der Prävention Kosten zu verringern, indem sie hier selbst tätig sind. Ohne, dass es gesetzlich – etwa im Rahmen des Schwerbehindertenrechtes – ausdrücklich reguliert werden muss. Wir halten diese Regelung deshalb für überflüssig. Wir befürchten insbesondere, dass die Präventionsregelung, die durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in das Schwerbehindertenrecht aufgenommen wurde und kurz darauf im SGB IX schon wieder eine Erweiterung erfahren hat auf den Bereich der Beschäftigten, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt in einem Jahr arbeitslos waren, der eigentlich keinen Bezug mehr zu dem Sonderschutzrecht für schwerbehinderte Menschen hat, ausgeweitet wird. In diesem Punkt sollte man Maß halten und das ohnehin überregulierte Schwerbehindertenrecht nicht weiter ausdehnen. Man sollte am betrieblichen Eigeninteresse, das gerade im Bereich der Prävention sehr stark ist, ansetzen. Dann braucht man keine solchen gesetzlichen Regelungen, die nur eine Vielzahl neuer Fragen aufwerfen, die zu neuen Streitigkeiten führen werden, und die den Betrieben bei ihren Bemühungen nicht weiter helfen.

Abg. **Michael Hennrich** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage zu den Integrationsvereinbarungen nach § 83. Die Frage richtet sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sowie an die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen. Wie kann den an einer Integrationsvereinbarung Beteiligten die Möglichkeit gegeben wer-

den, den Abschluss einer solchen Integrationsvereinbarung durchzusetzen? Zweite Frage: Wenn es keine explizit geregelte Durchsetzungsmöglichkeit gibt, wird der Abschluss von Integrationsvereinbarungen dann eher als Regel oder Ausnahme eingeschätzt?

SV **Karl Friedrich Ernst** (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen): Grundsätzlich sehen wir die Integrationsvereinbarungen als Element, um die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Arbeitnehmer ins betriebliche Bewusstsein zu bringen und Regeln zur innerbetrieblichen Verbesserung der Integration zu schaffen. Allerdings ist es widersprüchlich, zu sagen, es sollen freiwillige Vereinbarungen geschlossen werden, und sich dann Gedanken zu machen, wie man sie zwangsweise durchsetzen kann. Davon halten wir wenig. Eine Vereinbarung kann gesetzlich vorgegeben werden, wird aber letztlich nur mit Sinn und Leben erfüllt werden, wenn sie auf freiwilliger Basis erfolgt. Deshalb sprechen wir uns gegen Zwangsmaßnahmen in diesem Bereich aus. Auch bei den im Gesetzentwurf vorgesehenen Prämien erscheint es uns zweifelhaft, ob sie einen wirklichen Anreiz für die Arbeitgeber darstellen. Wir halten die vorgesehene Regelung, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement steht, für unpräzise. Wir bezweifeln, dass sie ein griffiges Instrument ist, um sozialpolitisch etwas zu erreichen.

Abg. **Hubert Hüppe** (CDU/CSU): Am Ende der Anhörung habe ich eine provokative Frage, die ich stelle, um neues Denken in diesen Bereich zu bringen. Ich frage den BAGH, den SoVD, den VDK, die BDA und den DGB. Was halten Sie davon, dass man zwar darauf verzichtet, den Zusatzurlaub gesetzlich festzulegen, was eine Ersparnis von 2,5 % für die Arbeitgeber bedeuten würde, die Schwerbehinderte einstellen, andererseits aber die Schutzquote bei 6 % beließe, um den Druck auf die anderen Unternehmen, schwerbehinderte Menschen einzustellen, zu erhöhen.

SV **Dr. Ulrich Hase** (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Diese Diskussion wird in den Behindertenverbänden häufig geführt. Auf der anderen Seite brauchen Menschen mit Behinderungen gerade beim heutigen Stress ihren Zusatzurlaub, um die



Nachteile, die sie auf Grund ihrer Behinderung haben, kompensieren zu können. Ich glaube deshalb nicht, dass ein besonderer Effekt gegeben ist, indem man den Zusatzurlaub kürzt.

**SVe Sabine Häfner** (Sozialverband Deutschland): Ich weiß nicht, ob man diese zwei unterschiedlichen Instrumente wirklich gegenüberstellen kann. Es ist nicht so, dass dies nie diskutiert würde. Die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe haben aber zwei Funktionen – die Anreiz- und die Ausgleichsfunktion im Bereich der beruflichen Integration, und der Zusatzurlaub ist dazu da, den betroffenen Personen einen Ausgleich für ihre gesundheitlichen Einschränkungen zu schaffen. Im Übrigen sieht das Gesetz Einsparungen beim Zusatzurlaub vor, und diesbezüglich haben wir uns nicht weiter geäußert.

**SV Backendorf** (Sozialverband Deutschland VdK): Diese Frage stellt sich für den VdK nicht, unsere Meinung ist die 5 %-Quote. Wir können es derzeit unter der Voraussetzung, dass alles dafür getan wird, die bestehenden Instrumentarien umzusetzen, dabei belassen. Es geht darum, die 5 %-Quote durchgehend zu erreichen. Wir wären nicht dazu bereit, darüber hinauszugehen und auf den Zusatzurlaub zu verzichten. Die Anhörung hat aber auch gezeigt – die Vertreter der Arbeitgeber haben das eingeräumt –, dass derzeit bei den Arbeitgebern viele Unklarheiten bestehen. Es sollte also stärkere Aufklärungsarbeit geleistet werden, insbesondere bezüglich der Vorstellung, der besondere Kündigungsschutz führe dazu, dass schwerbehinderte Menschen unkündbar seien. Bei „Real“ gibt es 250 Marktleiter, die in Tagesseminaren geschult wurden, und nach den Ausführungen des Kollegen vom Integrationsamt waren alle mit dem Zusatzurlaub einverstanden und sagten, dass dies nicht das Hemmnis ist.

**SV Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Hüppe, bei zwei Überregulierungen in einem Rechtsbereich macht es keinen Sinn, die eine etwas zurückzufahren und die andere ein wenig auszudehnen. Zumal kein Sachzusammenhang zwischen beiden Themen besteht. Zu der Frage, warum die Beschäftigungspflichtquote richtigerweise und dringend auf die verspro-

chenen 5 % reduziert werden muss, habe ich mich vorhin detailliert geäußert.

Zum Zusatzurlaub, der früher eventuell seine Berechtigung hatte, muss man heute feststellen, dass wir einen tariflichen Jahresurlaub von durchschnittlich etwa sechs Wochen und einen gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen haben. Aus unserer Sicht ist das Bedürfnis nach dem Zusatzurlaub daher nicht mehr gegeben. Und es macht keinen Sinn, solche Überregulierungen, die es erschweren, dass Menschen eingestellt werden und die Arbeitgeber abschrecken, miteinander zu verknüpfen. Wie sachfremd das, was Sie eben in nicht ganz ernstgemeinter Weise vorgeschlagen haben, ist, zeigt sich an folgender Überlegung: Wenn Sie die Beschäftigungspflichtquote hoch setzen, verstärken Sie die Belastungen für all diejenigen, die schwerbehinderte Menschen einstellen wollen, das aber entweder nicht können oder dürfen. Diese Betriebe treffen Sie verstärkt. Und wenn wir – was Sie ja auch wollen – endlich wieder zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Dynamik in diesem Land und zu Verbesserungen am Arbeitsmarkt kommen, zu Situationen, wie wir sie vor zwei oder drei Jahren hatten, in denen Arbeitsplätze unbesetzt waren, haben Sie den Effekt, dass Sie diejenigen, die einstellen wollen und das nicht können, weil auch unter Schwerbehinderten einfach keine Fachkräfte mehr vorhanden sind, bestrafen.

**SV Burkhard von Seggern** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn Sie die geringe Erwerbsbeteiligung bei den 55 bis 65-Jährigen und den gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in Deutschland sowie die hohe Anzahl krankheitsbedingter Verluste an Arbeitsverhältnissen betrachten, sehen Sie, dass der Zusatzurlaub kein Instrument der Vergangenheit ist, das wir irgendwie loswerden müssten. Es ist ein Instrument der Zukunft. Wenn wir eine höhere Erwerbsbeteiligung bei älteren und gesundheitlich belasteten Menschen wünschen, brauchen wir wahrscheinlich noch weitere Instrumente, die zu ihrem Alter und Gesundheitszustand entsprechenden Entlastungen führt. Wir können uns den Schematismus beim Zuschnitt von Arbeitsplätzen, wie er sich seit Henry Ford durchgesetzt hat und immer verschärft hat, nicht mehr erlauben. Wir brauchen mehr Rücksicht auf den einzelnen Menschen, und dazu diese Instrumente.

Abg. **Hubert Hüppe** (CDU/CSU): Eine Nachfrage an den BDA. Würden Sie zur Kenntnis nehmen, dass mein Vorschlag gerade für diejenigen von Vorteil ist, die Schwerbehinderte beschäftigen, weil Sie um 2,5 % entlastet würden. Ein Tag macht ungefähr 0,5 % des Arbeitslohnes aus. Nur diejenigen würden möglicherweise belastet, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Gerade die, die nicht der Pflichtquote unterliegen und schwerbehinderte Menschen beschäftigen, hätten einen finanziellen Vorteil. Können Sie das zur Kenntnis nehmen oder sagen Sie, das ist völlig unsinnig?

SV **Dr. Jürgen Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das kann man mit „Ja“ zur Kenntnis nehmen, aber das überlasse ich jedem selbst. Ich muss noch einmal darauf hinweisen, dass kein Sachzu-

sammenhang zwischen den Maßnahmen besteht. Deswegen würde dies letztlich dazu führen, dass Sie diejenigen stärker belasten, die sich heute bereits um Integration bemühen und die aus gesetzlichen oder aus praktischen Gründen niemanden einstellen können. Die bestrafen Sie über die erhöhte Pflichtquote mit. Deswegen können wir dem auf keinen Fall zustimmen.

Stellv. Vorsitzender Abg. **Wolfgang Zöllner** (CDU/CSU): Meine Damen und Herren, damit wären wir am Ende der öffentlichen Anhörung. Ich darf mich recht herzlich bei Ihnen für Ihre Bereitschaft, die Fragen der Abgeordneten zu beantworten, bedanken und wünsche Ihnen noch einen schönen Aufenthalt in Berlin oder eine gute Heimreise.

Ende der Sitzung: 15.25 Uhr