

Stellungnahme der BAG:WfbM

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG:WfbM) ist ein Dachverband der Anbieter im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Mitglieder der BAG:WfbM unterstützen täglich an über 2.500 Standorten mehr als 285.000 Personen bei der Teilhabe am Arbeitsleben und beschäftigen rund 70.000 hauptamtliche Mitarbeiter.

Die BAG:WfbM nimmt zu dem „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wie folgt Stellung:

Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, durch einen effektiven und effizienten Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente und der zur Verfügung stehenden Mittel die Integration in Erwerbsarbeit, insbesondere in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, weiter zu beschleunigen. Die Arbeitsmarktinstrumente sollen nach Zielsetzung der Bundesregierung dezentraler und transparenter gestaltet werden, einer höheren Flexibilität unterliegen, größere Individualität und höhere Qualität ermöglichen.

Umsetzung der Ziele stärken

Die BAG:WfbM begrüßt die Zielsetzung des Gesetzes, den Leistungsberechtigten individuellere und passgenauere Angebote zur Verfügung zu stellen. Der Erreichung dieses Ziels könnte jedoch das von der Bundesregierung im Juni 2010 beschlossene Zukunftspaket entgegenstehen. Danach ist die Bundesagentur für Arbeit gezwungen, Effizienzsteigerungen und strukturelle Einsparungen in Höhe von 2,5 Milliarden Euro im Jahr 2012 und von jeweils 3,0 Milliarden Euro ab dem Jahr 2013 haushaltswirksam werden lassen. Die BAG:WfbM ist der Ansicht, dass die Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht in der vorgesehen Form realisiert werden kann. Das Verhalten der Bundesagentur für Arbeit wird zukünftig maßgeblich darauf ausgerichtet sein, den ihr auferlegten Einsparungen nachzukommen. Demzufolge wird es zu einer strikteren Leistungsgewährung für die Betroffenen kommen. Die BAG:WfbM schließt sich diesbezüglich vollumfänglich der Stellungnahme des Sozialverbandes Deutschland vom 13. April 2011 an.

Zielerreichung durch „Maßarbeit“

Der Vorstand der BAG:WfbM hat mit der Veröffentlichung seines Strategiepapiers „Maßarbeit – Neue Chancen mit Sozialunternehmen“ einen Vorschlag unterbreitet und zeigt darin Wege auf, wie mehr Menschen am Arbeitsleben teilhaben können. „Maßarbeit“ überträgt das erfolgreiche Konzept der Werkstattarbeit auf alle Personen, die Unterstützungsangebote auf ihrem Weg in die Arbeitswelt benötigen. Dabei berücksichtigt „Maßarbeit“ die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen. „Maßarbeit“ liegt das Verständnis zugrunde, dass jeder Mensch seine Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit entwickeln kann.

Besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die BAG:WfbM begrüßt insbesondere den in §§ 117 ff. SGB III n.F. geregelten (Pflichtleistungs-) Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sich nur auf die Integrationskraft des Arbeitsmarktes zu verlassen, ignoriert die ungleichen Chancen behinderter Menschen im Wettbewerb der Arbeitnehmer. So sieht es auch die Bundesregierung, wenn sie formuliert, dass „im Sinne des Marktausgleiches [...] Eignung und

Neigung des Bewerbers sowie die Anforderungen des Arbeitsplatzes ausschlaggebend (sind).“ Erfolgsversprechende dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse seien nur dort möglich, wo die beiden Marktseiten ineinandergreifen.¹ Die Arbeitsmarktentwicklung hat in der Vergangenheit gezeigt, dass dieser Markt keine nachhaltigen Chancen für behinderte Menschen bietet. Die seit Jahren unverändert hohe Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser im Rechtskreis des zweiten und dritten Sozialgesetzbuches ist Beweis genug. Ebenso wie der hohe Anteil der Gering- und Unqualifizierten bei Langzeitarbeitslosen².

Es ist nicht zu erwarten, dass sich dies in Zukunft ändern wird. Deshalb ist die Erweiterung des Marktes um „soziale Unternehmen“ vorrangig zu unterstützen.

Übergang Schule – Beruf

Die BAG:WfbM begrüßt die Überarbeitung des § 33 (Berufsorientierung) SGB III a.F., die sich in § 48 (Berufsorientierungsmaßnahmen) SGB III n.F. befindet. Nach wie vor kann die Agentur für Arbeit Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. In der Gesetzesbegründung zu diesem Absatz heißt es: „Insbesondere für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind in den vergangenen Jahren in einzelnen Ländern gut funktionierende Strukturen der Berufsorientierung in der Federführung der Länder und in der Verantwortung der Schulen aufgebaut worden.“ In diesem Zusammenhang befürwortet die BAG:WfbM in Baden-Württemberg durchgeführte Projekt „Aktion 1000“ und dessen Fortführung Aktion 1000 +. Die in diesen Projekten gebündelten Maßnahmen und deren Erfolge bei der beruflichen Orientierung und Vermittlung von Förderschülern sollten auch für andere Länder beispielhaft sein. Hervorzuheben ist der dritte Absatz in § 48 SGB III n.F.. Danach sollen die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern bei der Ausgestaltung der Maßnahme berücksichtigt werden. Die BAG:WfbM teilt die Auffassung der Bundesregierung, das junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und schwerbehinderte junge Menschen an allgemeinbildenden Schulen, zu denen auch die Förderschulen gehören, eine besondere Unterstützung während der Schulzeit bei der Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung benötigen. Dazu ist es dringend erforderlich, ein umfassendes Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen aufzubauen.

Die BAG:WfbM bietet zu diesem Vorhaben gerne ihre Mithilfe an.

Unklar ist, ob die in § 48 SGB III n.F. verankerten „Berufsorientierungsmaßnahmen“ das im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe diskutierte „Berufliche Orientierungsverfahren“ (Übergang Schule/Beruf) ersetzen soll. Die unterschiedlichen zeitlichen Vorgaben lassen daran Zweifel aufkommen. Während § 48 SGB III n.F. die Maßnahmedauer grundsätzlich mit „bis zu vier Wochen“ beschreibt – wenn auch unter Berücksichtigung sonderpädagogischem Förderbedarfs und Schwerbehinderung - wird für das „Berufliche Berufsorientierungsverfahren“ bislang eine Maßnahmedauer von 2 Jahren propagiert. Sollte in § 48 Absatz III SGB III n.F. tatsächlich das „Berufliche Orientierungsverfahren“ (Stichwort ASMK) gemeint sein, spricht sich die BAG:WfbM bei Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler für eine Ausweitung der in § 48 SGB III n.F. verankerten

¹ Vgl. Bundestagsdrucksache 17/4083. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Fraktion der SPD

² Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen – Jahreszahlen, Analytikreport der Statistik 04/2008

Berufsorientierungsmaßnahme auf 2 Jahre und eine hundertprozentige Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit aus.

Die BAG:WfbM bittet diesbezüglich um Klarstellung.

Probefbeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen

Die BAG:WfbM sieht es als zielführend an, dass die Bundesregierung an den Regelungen zur Probefbeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen, geregelt in §§ 237, 238 SGB III a.F., festhält. Nach § 46 Absatz 1 SGB III n.F. können Arbeitgebern die Kosten für eine befristete Probefbeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Sinne von § 2 SGB IX bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, potentiellen Arbeitgebern die Ängste zu nehmen, einen Menschen mit Behinderungen dauerhaft einzustellen. Die BAG:WfbM hält in Anbetracht des genannten Personenkreises für unbedingt notwendig, die zeitliche Befristung von „bis zu drei Monaten“ zu verlängern. Eine Probefbeschäftigung dient, ähnlich wie die in einem Arbeitsvertrag vereinbarte Probezeit (die in der Regel für sechs Monate vereinbart wird), dazu, dass sich der Arbeitgeber und der Mensch mit Behinderungen kennenlernen. Außerdem soll der Mensch mit Behinderung herausfinden, ob die angestrebte Tätigkeit tatsächlich seinen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten entspricht. Die vorgenannten Ziele sind in der vorgegebenen Zeit von „bis zu drei Monaten“ nur sehr schwer zu realisieren. Die BAG:WfbM schlägt vor, einen Förderungszeitraum von „bis zu sechs Monaten“ festzulegen.

Gutscheinlösung

Die BAG:WfbM ist der Auffassung, dass die Vergabe von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung kein geeignetes Mittel darstellt. Es geht vielmehr darum, individuell angepasste Leistungen für sozial benachteiligte Menschen zu realisieren („Maßarbeit“, s.o.). Die Anwendung der vergaberechtlichen Vorschriften verhindert diese Zielsetzung und ignoriert den Bedarf der Leistungsberechtigten.

Die BAG:WfbM begrüßt daher die Entscheidung der Bundesregierung, im vorliegenden Gesetzentwurf eine Alternative zum Vergaberecht zu schaffen, die sog. Gutscheinlösung. Zukünftig soll die Motivation und Kompetenz der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden dadurch gestärkt werden, dass sie den Anbieter ihrer Maßnahme selbst auswählen können. Auf diese Art und Weise sollen passgenauere und individuellere Maßnahmen für die sozial benachteiligten Menschen möglich gemacht werden. Die Entscheidung, ob der konkrete Teilnahmepplatz per Gutschein belegt oder im Rahmen der Vergabe beschafft wird, trifft die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter im Einzelfall. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf nicht aufgrund ihrer Beeinträchtigung von Beginn an aus der Variante „Gutscheinlösung“ herausfallen. Auch ihnen sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich ihren Anbieter selbst aussuchen zu können. Das Erfordernis einer intensiveren Beratungsleistung darf dem nicht entgegenstehen. Die BAG:WfbM ist der Auffassung, dass eine qualitative und flächendeckende Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungssysteme erforderlich ist.

Zulassung von Trägern und Maßnahmen

Die BAG:WfbM begrüßt, dass auch ihre Mitglieder, die bereits durch anerkannte Qualitätsmanagementsysteme zertifiziert sind, unter die in §§ 176 ff. SGB III n.F. genannten Träger fallen.

In den §§ 176 ff. SGB III n.F. wird festgelegt, dass alle Träger nach § 21 SGB III zukünftig einer Zulassung durch eine fachkundige Stelle bedürfen, um die von den Agenturen für Arbeit geförderte Maßnahmen anbieten und durchführen zu können. Die BAG:WfbM bewertet positiv, dass An-

bieter von Maßnahmen ihre Leistungsfähigkeit bereits in einem externen, vorgeschalteten Qualitätsprüfungsverfahren nachweisen müssen. Für Leistungsberechtigte und Leistungsträger bedeutet die Akkreditierung eine zusätzliche Sicherheit. Die Anbieter können effizienter arbeiten, da sie ihre Leistungsfähigkeit nicht bei jedem Ausschreibungsverfahren erneut darlegen müssen. Ihnen hinaus wird bescheinigt, dass sie sich gut im Markt positioniert haben.

Darüber hinaus sollten die anerkannten Zertifizierungsagenturen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht über das erforderliche Personal verfügen, um die zahlreichen Zulassungsanträge schnellstmöglich bearbeiten zu können. Es ist nicht hinnehmbar, dass Anbieter durch nicht zeitgemäße Bearbeitung ihrer Zulassungsanträge in finanzielle Bedrängnis kommen.


Günter Mosen
Vorsitzender BAG:WfbM