



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Julika Sandt FDP**
vom 06.05.2021

Entschließung des Europäischen Parlaments zur Umsetzung der UN-Behinder- tenrechtskonvention in den Bereichen Beruf und Beschäftigung

Ich frage die Staatsregierung:

- 1.1 Welche Konsequenzen zieht die Staatsregierung aus der am 10.03.2021 vom Europäischen Parlament mit großer Mehrheit verabschiedeten Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075)? 2
- 1.2 Welche Aufforderungen des Europäischen Parlaments in seiner Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) sind nach Meinung der Staatsregierung bisher nicht oder nicht ausreichend umgesetzt? 2
- 1.3 Welche konkreten Schritte plant die Staatsregierung, um den Aufforderungen des Europäischen Parlaments in der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) vollumfänglich nachzukommen? 7

- 2.1 Mit welchen konkreten Schritten plant die Staatsregierung, die Forderung Nr. 13 zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) umzusetzen? 7
- 2.2 Wie versteht die Staatsregierung die in der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) geforderte schrittweise Abschaffung von Bestimmungen, die nicht im Einklang mit der VN-BRK und insbesondere mit deren Art. 27 stehen? 9
- 2.3 Wie steht die Staatsregierung dazu, dass das Europäische Parlament in seiner Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) eine ähnliche Position einnahm wie der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen, dass die Werkstätten für Menschen mit Behinderung schrittweise abgeschafft werden sollen? 9

- 3.1 Wie viele Werkstattbeschäftigte schafften in den letzten fünf Jahren den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (bitte differenziert nach einzelnen Jahren und dem Geschlecht, Alter und Instrumenten, mit welchen der Übergang gefördert wurde)? 10
- 3.2 Mit welchen konkreten Maßnahmen plant die Staatsregierung, die Anzahl der Übergänge aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder einer Förderstätte auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen? 10
- 3.3 Wie erklärt im Hinblick auf die Frage 3b die Staatsregierung die im Titel 10 03/ 683 87-3 des Einzelplans 10 des Haushaltes für das Jahr 2021 vorgenommene Kürzung der Mittel für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? 11

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

4.1	Wie viele Beschäftigte arbeiteten in den letzten fünf Jahren in bayerischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Förderstätten (bitte differenziert nach einzelnen Jahren und dem Geschlecht, Alter und den Arten der Behinderung der Werkstattbeschäftigten)?	11
4.2	Bei wie vielen Beschäftigten aus Frage 4 a schätzt die Staatsregierung die Chance auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in den nächsten zwei Jahren als sehr hoch ein?	12
4.3	Wie viele Inklusionsunternehmen und Beschäftigte in Inklusionsunternehmen gab es in Bayern in den letzten fünf Jahren (bitte differenziert nach einzelnen Jahren)?	12
5.1	Wie schätzt die Staatsregierung die steigende Anzahl an Werkstattbeschäftigten mit seelischen Behinderungen ein?	13
5.2	Wie viele Menschen mit seelischer Behinderung haben in den letzten fünf Jahren den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft?	13
5.3	Wie viele Menschen mit seelischer Behinderung haben in den letzten fünf Jahren eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder einer Förderstätte begonnen?	13

Antwort

des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales
vom 12.07.2021

1.1 Welche Konsequenzen zieht die Staatsregierung aus der am 10.03.2021 vom Europäischen Parlament mit großer Mehrheit verabschiedeten Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK¹ (P9_TA-PROV(2021)0075)?

Bei der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10.03.2021 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI)) (P9_TA(2021)0075) handelt es sich um eine politische Willensbekundung des Europäischen Parlaments.

Mit dieser Entschließung wendet sich das Europäische Parlament an die Institutionen der Europäischen Union und die Mitgliedstaaten, um deren Aufmerksamkeit auf das Thema der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und die Umsetzung der UN-Behindertenkonvention (UN-BRK) zu lenken. Die Entschließung hat keinen rechtsverbindlichen Charakter, sondern lediglich eine Orientierungsfunktion.

Ungeachtet dessen wird die Staatsregierung den durch die Entschließung vom 10.03.2021 angestoßenen Diskussionsprozess aufmerksam verfolgen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu den nachfolgenden Fragen Bezug genommen.

1.2 Welche Aufforderungen des Europäischen Parlaments in seiner Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) sind nach Meinung der Staatsregierung bisher nicht oder nicht ausreichend umgesetzt?

Die Entschließung vom 10.03.2021 enthält eine Vielzahl von an die Mitgliedstaaten gerichteten Einzelforderungen, die in vielen Bereichen über den unmittelbaren Kontext der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung hinausgehen. Die Staatsregierung fokussiert sich vor dem Hintergrund, dass die vorliegende Schriftliche Anfrage auf die

¹ Siehe https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0075_DE.html

berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gerichtet ist, in der Beantwortung von Frage 1.2 auf die Forderungen, die den genannten Bereich unmittelbar betreffen.

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung stellt nach Auffassung der Staatsregierung eine gesamtgesellschaftliche Dauer- und Querschnittsaufgabe dar, die nicht zuletzt durch die UN-BRK starke Impulse bekommen hat.

Die wesentlichen Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben finden sich im Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Dieses wurde durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) (BGBl JG 2016 Teil I Nr. 66) neu gefasst. Mit dem BTHG wurden bereits Empfehlungen aus den „Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“ vom 13.05.2015 des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung) aufgegriffen und die Politik für Menschen mit Behinderung im Einklang mit der UN-BRK weiterentwickelt. Das BTHG sieht für Menschen mit Behinderung viele Verbesserungen vor. So wurden mit dem BTHG mehr Möglichkeiten der Teilhabe und mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung geschaffen sowie die Eingliederungshilfe zu einem modernen, personenzentrierten Teilhaberecht weiterentwickelt.

Für die Staatsregierung ist die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ein zentrales Anliegen. Ein wichtiges Ziel ist, dabei die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Staatsregierung nimmt daher die Entschließung vom 10.03.2021 zum Anlass, Strategien, Initiativen und Maßnahmen betreffend die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Bayern im Hinblick auf die in der Entschließung enthaltenen Kernforderungen, soweit sie sich auf die Mitgliedsstaaten beziehen, näher zu erläutern:

Zu Nr. 3 bis 17 der Entschließung vom 10.03.2021 („Für einen inklusiven und barrierefreien Arbeitsplatz“)

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie deren Einrichtung ist bereits heute in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt. Gemäß den Vorgaben der ArbStättV hat eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderung beschäftigt, die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderung benutzt werden. Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten sind weiterhin der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Eine solche Regel ist z. B. die technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“.

Die ASR wird bei Bedarf durch den Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) fortgeschrieben. Die Mitglieder des Ausschusses setzen sich paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Länder, der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie der Wissenschaft zusammen. Damit wird den sich wandelnden Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag in der Mitte unserer Gesellschaft Rechnung getragen. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen überwachen die Arbeitsschutzbehörden der Länder.

Das Inklusionsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS), das gemäß Art. 66a Gesetz zur Ausführung der Sozialgesetze (AGSG) in Bayern die Aufgaben des Integrationsamts nach dem SGB IX wahrnimmt, verfügt zudem über einen Technischen Beratungsdienst. Dieser berät schwerbehinderte Beschäftigte und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Hinblick auf technische Fragestellungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Behinderung.

Darüber hinaus fördern das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) sowie das Inklusionsamt seit jeher die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung durch Sach- und Geldleistungen sowie durch Beratung und Information von Betroffenen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Dabei ist die Ursache der Behinderung – insbesondere, ob dies von einem Unfall herrührt (vgl. Nr. 23 der Entschließung vom 10.03.2021) – unerheblich.

Hierfür gewährt das Inklusionsamt Leistungen der begleitenden Hilfe an schwerbehinderte Menschen sowie an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Die Unterstützung des Inklusionsamtes wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. Sie soll dahin gehend wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderung zu behaupten.

Das Leistungsspektrum umfasst beispielsweise Leistungen an schwerbehinderte Menschen für technische Arbeitsmittel zum Erreichen des Arbeitsplatzes, zur Gründung einer selbstständigen beruflichen Existenz sowie zur Teilhabe an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten.

An Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können insbesondere Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen sowie zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erbracht werden. Außerdem haben schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben einen Anspruch auf die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

Darüber hinaus fördert das Inklusionsamt sog. Inklusionsbetriebe. Diese bieten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt, vielfältige und adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten. Ziel ist die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Dauerarbeitsplätzen für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen sowie die Zusammenarbeit und gemeinsame Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung. Inklusionsbetriebe unterscheiden sich von Werkstätten für Menschen mit Behinderung darin, dass mit den Betroffenen Ausbildungs- und Arbeitsverträge mit allen sich daraus ergebenden arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Rechten und Pflichten geschlossen werden und somit ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht. Das Inklusionsamt kann den Aufbau, die Erweiterung, die Modernisierung sowie die Ausstattung eines Inklusionsbetriebs einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und des besonderen Aufwands nach Maßgabe des SGB IX fördern. Hinsichtlich der Anzahl der in Bayern existierenden Inklusionsbetriebe und der Anzahl der dort beschäftigten Menschen mit und ohne Behinderung wird auf die Beantwortung der Frage 4.3 Bezug genommen. Im Juli 2021 steht die Eröffnung des 100. bayerischen Inklusionsbetriebs an.

Das StMAS führt überdies zusammen mit dem Inklusionsamt verschiedene Maßnahmen, zum Teil mit weiteren Kooperationspartnern, durch und fördert diese aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Diese Maßnahmen zielen beispielsweise auf die Unterstützung von Förderschulabgängerinnen und Förderschulabgängern mit geistiger Behinderung (Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule – Beruf“), auf die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung („Berufsorientierung inklusiv“) oder auf die Unterstützung (junger) Menschen mit Behinderung in Bewerbungsverfahren („EnableMe Mentoring“) ab.

Außerdem arbeitet das Inklusionsamt zur Erfüllung seiner Aufgaben eng mit den regionalen Integrationsfachdiensten (IFD) zusammen. Diese sind gem. § 192 SGB IX Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe im Arbeitsleben eingebunden werden und vor Ort bei allen Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen helfen. Dabei stehen sie sowohl den schwerbehinderten Menschen als auch den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit ihren sozialpädagogischen Fachkenntnissen zur Verfügung und suchen für jeden Einzelfall eine passgenaue Lösung. Dies bietet eine niederschwellige Unterstützungsmöglichkeit für alle Beteiligten. Speziell zur Stärkung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Hörbehinderung stehen in allen Regierungsbezirken gebärdensprachkompetente Integrationsberaterinnen und Integrationsberater zur Verfügung.

Ungeachtet dessen misst die Staatsregierung einer zielgerichteten Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Verbesserung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung große Bedeutung zu. Bayern hat daher im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes (BGBI JG 2021 Teil I Nr. 29) die Einrichtung sog. Einheitlicher Ansprechstellen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützt. Diese sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab 01.01.2022 flächendeckend als trägerunabhängig-

ge Lotsen bei Fragen der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gezielt informieren, beraten und unterstützen (§ 185a SGB IX). Ihre Aufgabe ist es, künftig gezielt auf Unternehmen zuzugehen, um diese für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen. Zudem sollen sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den ständigen Leistungsträgern unterstützen. Gemäß § 185a Abs. 5 SGB IX können die Integrationsämter hierfür die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger beauftragen. Das konkrete Konzept zur Umsetzung in Bayern wird derzeit – in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – ausgearbeitet.

Des Weiteren wurde 2019 im Arbeitsmarktfonds erstmals ein eigener Förderschwerpunkt für Menschen mit Behinderung eingerichtet (bisher eine der Zielgruppen im Förderschwerpunkt „Experimentiertopf, Regionale Arbeitsmarktinitiativen“). Auch hierbei werden Menschen mit Behinderung direkt oder indirekt unterstützt, um einen Ausbildungsplatz zu erlangen und/oder eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Schließlich hat Bayern das mit dem BTHG neu eingeführte Budget für Arbeit, welches eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt haben und voll erwerbsgemindert sind, bieten soll, finanziell besser ausgestattet. Derzeit kann in Bayern ein monatlicher Lohnkostenzuschuss bis zu einer Höchstgrenze von 1.579,20 Euro (2021) gewährt werden. Über die praktische Umsetzung des Budgets für Arbeit wurde zwischen dem StMAS und den Bezirken/dem Bayerischen Bezirketag eine Rahmenvereinbarung geschlossen. Mit der Vereinbarung der Zusammenarbeit der Sozialverwaltungen der Bezirke mit den örtlichen Inklusionsämtern können Menschen mit Behinderung das Budget für Arbeit bayernweit in Anspruch nehmen. Zudem übernehmen die Inklusionsämter die Aufwendungen für die notwendige Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Anfang 2021 wurde schließlich noch ein bayernweiter Flyer zum Budget für Arbeit in Zusammenarbeit mit den Bezirken/dem Bayerischen Bezirketag sowie dem Beauftragten der Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung herausgegeben, um sowohl interessierte Menschen mit Behinderung als auch interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber umfassend über das Budget für Arbeit zu informieren.

Abschließend ist auszuführen, dass die Staatsregierung die Einführung verpflichtender Diversitätsquoten am Arbeitsplatz – wie in Nr. 7 der Entschließung vom 10.03.2021 gefordert – derzeit nicht favorisiert. Die Staatsregierung setzt hier auf die Freiwilligkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und zielt dabei auf eine Bewusstseinsstärkung durch Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit ab. Auf die unmittelbar nachfolgenden Ausführungen hierzu wird Bezug genommen.

Zu Nr. 18 bis 34 der Entschließung vom 10.03.2021 („Für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz“)

Die Staatsregierung pflegt seit jeher einen engen Kontakt und eine enge Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung und den Organisationen, die sie vertreten. Sie berücksichtigt die Belange von Menschen mit Behinderung in allen relevanten Bereichen der Entscheidungsfindung.

So berät beispielsweise das StMAS zusammen mit den bayerischen Wirtschaftsvereinigungen und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (BA) immer wieder über Maßnahmen, wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch stärker für die Belange von Menschen mit Behinderung sensibilisiert, Vorurteile bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgebaut und sie auf die Potenziale von Beschäftigten mit Behinderung besser aufmerksam gemacht werden können.

Die Staatsregierung setzt darüber hinaus gezielt auf eine Bewusstseinsstärkung durch Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit. So betreibt das StMAS die öffentlichkeitswirksame Kampagne „Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander“. Hauptbestandteile der Kampagne sind die Webseite www.arbeit-inklusive.bayern.de und Embleme, die an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verliehen werden, die sich um die berufliche Inklusion verdient gemacht haben.

Seit dem Jahr 2005 gibt es darüber hinaus die bislang jährliche Auszeichnung „Job Erfolg – Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz“ für besonders verdiente private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung (2019 und 2021 keine Preisverleihung).

Außerdem bietet das Inklusionsamt ein umfassendes Schulungs- und Fortbildungsangebot für Schwerbehindertenvertretungen sowie für Inklusionsbeauftragte an. Gerade die Schwerbehindertenvertretungen bedürfen einer besonders sorgfältigen

Schulung auf allen Gebieten, auf denen sie Kenntnisse zur Ausübung ihres Amtes benötigen, da sie eine besonders schutzwürdige Arbeitnehmergruppe vertreten. Die Schwerbehindertenvertretung hat daher ein Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Aber auch die von Arbeitgeberseite zu bestellenden Inklusionsbeauftragten müssen über das entsprechende Fachwissen verfügen, da sie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verantwortlich in Schwerbehindertenangelegenheiten vertreten. Dabei sollen sie vor allem darauf achten, dass die der Arbeitgeberseite in diesem Zusammenhang obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 181 SGB IX). Das Inklusionsamt hat diesbezüglich in 2019 insgesamt ca. 135 Kurse abgehalten. Leider musste 2020 pandemiebedingt die Mehrzahl der Kurse abgesagt werden. Die Zahl der Kurse wird aber voraussichtlich ab 2022 wieder steigen. Das Inklusionsamt entwickelt derzeit Konzepte, um künftig verstärkt Onlineformate anzubieten.

Überdies können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis die Gerichte für Arbeitssachen anrufen. Die Klagen und Anträge können schriftlich eingereicht oder bei der Rechtsantragstelle und den Amtstagen (= ausgewählte Tage bei Gericht) zur Niederschrift erklärt werden. Im Zusammenhang mit der Klagevorbereitung können dort Auskünfte über den Inhalt von Gesetzen und Tarifverträgen erteilt werden. Außerdem wird die Möglichkeit der Klageeinlegung durch Klageformulare auf den Internetseiten vieler bayerischer Arbeitsgerichte vereinfacht. Kann eine Partei die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen, so ist ihr auf Antrag unter bestimmten Voraussetzungen Prozesskostenhilfe zu bewilligen.

Die Belange der von Benachteiligung bedrohten Personengruppen werden von den jeweils für die Personengruppen zuständigen Einheiten in der Staatsregierung nach dem sog. Ressortprinzip wahrgenommen. Diskriminierungsfälle betreffen unterschiedlichste Lebenssachverhalte. Für diese unterschiedlichen Fälle gibt es bereits staatliche Stellen, die sich mit den jeweils thematisch spezifischen Sachverhalten auseinandersetzen und dementsprechend über das nötige Wissen verfügen. Diese sachliche Ausrichtung und Spezialisierung hat sich bewährt.

Abschließend sind hinsichtlich der nachfolgend näher erläuterten Aufforderungen des Europäischen Parlaments in seiner Entschließung vom 10.03.2021 folgende Anmerkungen veranlasst:

Die Forderung in Nr. 20 (Diskriminierungsverbot) ist bereits in § 164 Abs. 2 SGB IX i. V. m. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgegriffen. Dieses regelt ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Menschen mit Behinderung.

Auch die Forderung in Nr. 22 (Inklusionsstrategien für Branchen- und Unternehmensebene) ist ebenfalls in § 166 SGB IX berücksichtigt.

Entsprechendes gilt hinsichtlich der Forderung Nr. 24 (vorbeugender inklusiver Ansatz für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz). Diese Forderung wird in § 167 SGB IX (Prävention) sowie in § 164 SGB IX (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen) umgesetzt.

Hinsichtlich der Forderung in Nr. 25 (Lohngefälle) wird auf § 7 Abs. 1 AGG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG hingewiesen, wonach nicht wegen der in § 1 AGG genannten Merkmale (u. a. Behinderung) geringer vergütet werden darf. Daneben werden in § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, darüber zu wachen, dass eine unterschiedliche Behandlung u. a. wegen einer Behinderung unterbleibt. Auch durch Tarifverträge wird die Lohngleichheit sichergestellt.

Überdies wird hinsichtlich Nr. 31 (nachhaltige Finanzierung des Kapazitätsaufbaus von Organisationen, die Menschen mit Behinderung vertreten) auf die diesbezüglichen Regelungen in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) hingewiesen. Insbesondere wurde in § 39 Abs. 4 WMVO (Kosten und Sachaufwand des Werkstattrats) in 2020 im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinien (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28.06.2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (BGBl JG 2020 I Nr. 35) die Finanzierung der Interessenvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene (Werkstatträte Deutschland e. V.) konkretisiert.

Des Weiteren ist die Forderung in Nr. 32 nach einem EU-Behindertenausweis bereits seit einiger Zeit im Gespräch. Ab 2016 wurde ein EU-Behindertenausweis von acht Mitgliedstaaten erprobt. Laut BR-Drs. 205/21 vom 08.03.2021 wird die EU-Kommission vorschlagen, bis Ende 2023 einen EU-Behindertenausweis einzuführen. Dabei soll auf den Erfahrungen mit dem Pilotprojekt sowie mit dem EU-Parkausweis für Menschen mit Behinderung aufgebaut werden.

Zu Nr. 35 bis 47 der Entschließung vom 10.03.2021 („Weiterführende zielgerichtete Maßnahmen und Berücksichtigung der Rechte von Menschen mit Behinderungen“)

Im Hinblick auf das in Nr. 37 der Entschließung vom 10.03.2021 zitierte Motto „nichts über uns ohne uns“ ist darauf hinzuweisen, dass anlässlich des am 01.08.2003 in Kraft getretenen Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BayBGG) der sog. Landesbehindertenrat in Bayern etabliert wurde. Die Arbeit des Landesbehindertenrats ist – unter Berücksichtigung des Partizipationsgedankens der UN-BRK – ein wichtiger Bestandteil für die behindertenpolitische Arbeit der Staatsregierung. Der Landesbehindertenrat berät die Staatsregierung in allen Fragen der Politik für Menschen mit Behinderung, insbesondere bei der Umsetzung des BayBGG, und wird von der Staatsregierung in geeigneter Weise zu Fragen der Fortentwicklung und Umsetzung der Politik für Menschen mit Behinderung in Bayern einbezogen. Den Mitgliedern des Landesbehindertenrats ist es möglich, durch Mehrheitsbeschluss Anregungen und Empfehlungen zu fassen.

Darüber hinaus ist hinsichtlich der in Nr. 39 der Entschließung vom 10.03.2021 enthaltenen Forderung, die Barrierefreiheit noch stärker ins Blickfeld zu rücken, auszuführen, dass die Barrierefreiheit der Staatsregierung ein besonderes Anliegen ist. In den Jahren 2015 bis 2020 stellte die Staatsregierung für das Programm „Bayern barrierefrei“ Mittel in Höhe von 656,2 Mio. Euro zur Verfügung. Der Haushaltsplan 2021 sieht für Maßnahmen im Programm „Bayern barrierefrei“ Mittel in Höhe von 132,9 Mio. Euro vor. Das Programm „Bayern barrierefrei“ wird begleitet und politisch koordiniert durch den Kabinettsausschuss „Bayern barrierefrei“ unter der Federführung des StMAS.

Die Staatsregierung hat im Hinblick auf die Barrierefreiheit prioritär sechs Handlungsfelder in Angriff genommen, die für das alltägliche Leben der Menschen von elementarer Bedeutung sind: Mobilität, Bildung, staatliche Gebäude, die öffentlich zugänglich sind, Information und Kommunikation, Fortbildung der Beschäftigten im staatlichen Bereich sowie Gesundheit.

Die Staatsregierung unterstützt beispielsweise im Rahmen des genannten Programms die Deutsche Bahn freiwillig bei der barrierefreien Gestaltung der Bahnhöfe in Bayern.

Als flankierende Maßnahme erfolgte ein inhaltlicher und regionaler Ausbau des Beratungsangebots der Beratungsstelle „Barrierefreiheit“ der Bayerischen Architektenkammer in Kooperation mit der Stiftung Pfennigparade: Die Beratungsstelle Barrierefreiheit berät im Auftrag und mit Unterstützung des StMAS in allen Fragen zur Barrierefreiheit: vom barrierefreien Bauen bis hin zum barrierefreien Internet und zur besonders leicht verständlichen Sprache. Es gibt bayernweit 18 Beratungsstandorte.

Zur Bewusstseinsbildung wurde eine breit angelegte Öffentlichkeitskampagne gestartet, die sensibilisieren und vor allem alle nichtstaatlichen Akteure aktivieren soll. Hierzu wurden umfangreiche Kommunikationsmittel erarbeitet. Herzstück ist das zentrale Informationsportal zur Barrierefreiheit. Unter www.barrierefrei.bayern.de wird das Thema Barrierefreiheit übersichtlich, anschaulich und kompakt in allen Facetten dargestellt. Neben dem Informationsportal ist das Signet „Bayern barrierefrei – Wir sind dabei!“ das wesentliche Element der Öffentlichkeitsarbeit zum Programm „Bayern barrierefrei“. Mit dem Signet setzt die Staatsregierung ein wichtiges, sichtbares Zeichen für die Barrierefreiheit.

1.3 Welche konkreten Schritte plant die Staatsregierung, um den Aufforderungen des Europäischen Parlaments in der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) vollumfänglich nachzukommen?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 1.2 verwiesen.

2.1 Mit welchen konkreten Schritten plant die Staatsregierung, die Forderung Nr. 13 zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) umzusetzen?

Auf die unter Frage 1.1 gemachten Ausführungen zur Rechtsverbindlichkeit von Entschließungen des Europäischen Parlaments wird Bezug genommen.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das SGB IX aus Art.74 Abs.1 Nr.7 Grundgesetz (GG) („öffentliche Für-

sorge“) folgt und der Bund insoweit von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat. Dem Bund steht im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung das Gesetzgebungsrecht für den Bereich der „öffentlichen Fürsorge“ zu, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtgesellschaftlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich macht (Art. 72 Abs. 2 GG). Insbesondere das Recht der Eingliederungshilfe dient sowohl der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse als auch der Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit (Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen“ (Bundesteilhabegesetz – BTHG), Drs. 18/9522, S. 204. Änderungen in diesem Bereich bedürfen daher einer bundesgesetzlichen Ausgestaltung.

Hinsichtlich der in Nr. 13 der Entschließung vom 10.03.2021 enthaltenen Forderung zur Gewährung des Mindestlohns ist darauf hinzuweisen, dass die Bundesregierung aufgrund eines Entschließungsantrags der Fraktionen der CDU/CSU sowie SPD vom 05.06.2019 (BT-Drs. 19/10715) derzeit prüft, inwieweit Veränderungen im Entgeltsystem im Werkstattbereich erforderlich sind. Hierzu wurde vom BMAS eine Studie zur transparenten und verbesserten Entlohnung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Auftrag gegeben. Die Studie bearbeitet drei Teilaufgaben:

- wissenschaftliche Untersuchung des bestehenden Entgelt- und Einkommenssystems;
- Alternativen zum aktuellen Entgelt- und Einkommenssystem;
- Möglichkeiten für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Es bleibt abzuwarten, zu welchen Ergebnissen der Abschlussbericht, der bis Ende 2023 vorliegen soll, kommt.

Ergänzend ist hierzu anzumerken, dass die Vereinigung Werkstattträte Deutschland e. V. selbst keinen Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte, sondern ein sog. Basisgeld fordert (Werkstattträte Deutschland e. V., Mindestlohn klingt erstmal gut – Basisgeld ist besser!, <http://www.xn--werkstattträte-deutschland-zbc.de/neuigkeiten/2021-05/mindestlohn-klingt-erstmal-gut-basisgeld-ist-besser>, abgerufen am 18.06.2021).

Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) steht der Forderung nach der Gewährung des Mindestlohns kritisch gegenüber. Sie weist darauf hin, dass Werkstätten vor der Herausforderung stünden, personenzentrierte und qualitativ hochwertige Teilhabeangebote zu ermöglichen und dabei wirtschaftliche Arbeitsergebnisse zu erzielen, damit neben der erbrachten Rehabilitationsleistung auch ein Arbeitsentgelt für die Beschäftigten mit Behinderung ausbezahlt werden könne. Das Entgeltsystem befände sich daher in mehr als nur einem Spannungsverhältnis (vgl. BAG WfbM, Verständnis für Entgelte entwickeln: BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V., <https://www.bagwfbm.de/article/2201>, abgerufen am 18.06.2021).

Hinsichtlich der Forderung zur Gewährung des Arbeitnehmerstatus ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX stehen Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, wenn sie nicht Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

Teilnehmende von Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich sind gem. § 221 Abs. 4 i. V. m. § 52 SGB IX keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings werden die arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend angewendet.

Weiter gehende Grundsätze bestimmt § 4 Abs. 1 Nr. 1a WMVO. Hier sind genannt die Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze insbesondere über Beschäftigungszeit einschließlich Teilzeitbeschäftigung, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlung an Feiertagen, Mutterschutz, Elternzeit, Persönlichkeitsschutz und Haftungsbeschränkungen.

Werkstattbeschäftigte haben aufgrund ihres regelmäßigen arbeitnehmerähnlichen Status Schutzrechte, die bei vollständiger Gewährung des Arbeitnehmerstatus entfallen würden. So werden gem. § 220 Abs. 2 SGB IX Menschen mit Behinderung in der Werkstatt beschäftigt, solange sie die Aufnahmevoraussetzungen gem. § 220 Abs. 1 SGB IX erfüllen. Hieraus ergibt sich ein Recht auf Aufnahme und Beschäftigung, ein besonde-

rer Kündigungs- bzw. Beendigungsschutz und die Nichtgeltung des arbeitsrechtlichen Sanktionskataloges.

Ergänzend ist hierzu anzumerken, dass sowohl die Vereinigung Werkstatträte Deutschland e. V. als auch die BAG WfbM die Gewährung des Arbeitnehmerstatus aufgrund der vorstehenden Ausführungen – soweit erkennbar – kritisch sehen.

Hinsichtlich der in Nr. 13 der Entschließung vom 10.03.2021 enthaltenen Forderung zur Ausarbeitung von inklusiven Beschäftigungsmodellen auf dem offenen Arbeitsmarkt und außerhalb geschützter Werkstätten in voller Übereinstimmung mit der UN-BRK wird auf die Beantwortung zu den Fragen 1.2, 3.2 sowie 4.3 Bezug genommen.

2.2 Wie versteht die Staatsregierung die in der Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) geforderte schrittweise Abschaffung von Bestimmungen, die nicht im Einklang mit der VN-BRK und insbesondere mit deren Art. 27 stehen?

Das EU-Parlament fordert in seiner Entschließung vom 10.03.2021 die Mitgliedstaaten hinsichtlich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung auf, dafür zu sorgen, dass diese von Rechtsrahmen erfasst und geschützt werden, die soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne und das Diskriminierungsverbot umfassen, und zugleich die Bestimmungen, die nicht im Einklang mit der UN-BRK und insbesondere mit deren Art. 27 stehen, schrittweise abzuschaffen.

Es ist daher anzunehmen, dass das Europäische Parlament insoweit davon ausgeht, dass es nationale Regelungen in Mitgliedstaaten gibt, die gegen Art. 27 UN-BRK verstoßen.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu den Fragen 2.1 und 2.3 Bezug genommen.

2.3 Wie steht die Staatsregierung dazu, dass das Europäische Parlament in seiner Entschließung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (P9_TA-PROV(2021)0075) eine ähnliche Position einnahm wie der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen², dass die Werkstätten für Menschen mit Behinderung schrittweise abgeschafft werden sollen?

In Nr. 13 der Entschließung vom 10.03.2021 wird nicht die Abschaffung aller Werkstätten gefordert, sondern insbesondere eine Verbesserung des Rechtsstatus der Werkstattbeschäftigten. Auf die Ausführungen zu Frage 2.1 wird Bezug genommen.

Soweit ersichtlich fordert auch der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung zumindest aktuell keine Abschaffung des Werkstattsystems in Deutschland mehr. Es ist zutreffend, dass der genannte Fachausschuss im Fragekatalog zum Ersten Staatenbericht 2011 bis 2015 eine schrittweise Abschaffung der Werkstätten für Menschen mit Behinderung gefordert hat. Im Fragenkatalog für den 2./3. Staatenbericht 2019 bis 2021 wird allerdings nur noch nachgefragt, wie viele Übergänge es von Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass Art. 27 UN-BRK keine expliziten Ausführungen zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung enthält.

Die Staatsregierung betrachtet Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Einrichtungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben (§219 SGB IX). Daher sieht die Staatsregierung Werkstätten als vereinbar mit Art. 27 UN-BRK an und stellt sie nicht grundsätzlich infrage. Die Werkstätten sind bereits heute Teil des inklusiven Arbeitsmarktes und unverzichtbar für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Sie werden auch künftig ihren festen Platz haben, als Rehabilitationseinrichtung und als alternativer Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

Ziel ist, denjenigen Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung sowie die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung ihrer Leistungs- und Erwerbsfähigkeit und Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit zu ermöglichen.

² Siehe https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf

Für viele Menschen mit Behinderung gewährleisten gerade Werkstätten die Teilhabe am Arbeitsleben. Insbesondere Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen bleibt der allgemeine Arbeitsmarkt trotz aller Bemühungen oft schwer zugänglich. Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten den dort beschäftigten Menschen mit Behinderung eine individuelle Betreuung und Förderung und eine auf ihre Fähigkeiten und ihre persönliche Situation ausgerichtete berufliche Bildung und Erwerbstätigkeit, wie es der allgemeine Arbeitsmarkt nicht immer kann.

Angesichts der verbesserten, aber noch nicht zufriedenstellenden Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und vor dem Hintergrund der Schaffung inklusiver Strukturen ist ein Mix aus (Regel-)Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung, Sonderprogrammen und dem differenzierten System aus Inklusionsbetrieben, Werkstätten, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken weiterhin erforderlich. Die Teilhabe am Arbeitsleben muss allen Menschen mit Behinderung, auch jenen in Werkstätten, ermöglicht werden. Bisher ist vor allem der Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch zu wenig durchlässig. Hierzu wird auf die Beantwortung zu Frage 3.2 verwiesen.

3.1 Wie viele Werkstattbeschäftigte schafften in den letzten fünf Jahren den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (bitte differenziert nach einzelnen Jahren und dem Geschlecht, Alter und Instrumenten, mit welchen der Übergang gefördert wurde)?

Den Bezirken als Trägern der Eingliederungshilfe liegen hierzu keine Daten vor. Eine hierfür notwendige differenzierte Abfrage bei den Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit nicht leistbar und wäre mit einem unverhältnismäßigen und nicht vertretbaren Aufwand verbunden.

3.2 Mit welchen konkreten Maßnahmen plant die Staatsregierung, die Anzahl der Übergänge aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder einer Förderstätte auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen?

Das StMAS hat – um die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung weiter voranzubringen und insbesondere die Übergänge von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen – bereits im Jahr 2014 ein bayernweites Modellprojekt initiiert, um mehr Menschen mit Behinderung zu motivieren, den Weg aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt zu gehen, mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu zu bewegen, Werkstattbeschäftigte einzustellen, sowie die Werkstätten bei ihren Bemühungen zur Förderung des Übergangs von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Modellprojekt „Begleiteter Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt (BÜWA)“, in Kooperation mit mehreren Partnern, hatte zunächst eine Laufzeit bis 30.11.2019. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Projekt im Einvernehmen mit den Kooperationspartnern zu einer bayernweiten Maßnahme verstetigt. Zum Stand 31.03.2021 (letzte verfügbare Daten) nahmen insgesamt 335 Personen daran teil. 111 von ihnen konnten dauerhaft in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Damit wurde das Ziel, 30 Prozent der Teilnehmenden den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sogar übertroffen.

Mit dem BTHG wurde daneben bundesweit das Budget für Arbeit eingeführt. Auf die Ausführungen hierzu unter Frage 1.2 wird Bezug genommen. Das Budget für Arbeit ist zeitlich nicht begrenzt und kann so eine dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wirksam unterstützen. Allerdings verbleiben Beschäftigte leider oftmals in den Werkstätten, weil sie Nachteile bei der sozialen Absicherung – u. a. bei der Rente – befürchten. Denn bei einer Beschäftigung in einer Werkstatt werden hinsichtlich der Rentenbeiträge beitragspflichtige Einnahmen für diesen Personenkreis in Höhe von 80 Prozent der Bezugsgröße (2021 jährlich = 31.584 Euro) herangezogen und dieser Wert der Rentenberechnung zugrunde gelegt. Dies bedeutet, dass Beschäftigte in einer Werkstatt grundsätzlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt 2021 ein jährliches Entgelt von mindestens 31.584 Euro erhalten müssten, um in der Rentenberechnung keine Nachteile gegenüber einer Beschäftigung in einer Werkstatt zu haben. Bayern hat sich deshalb auf Bundesebene für eine Verbesserung der rentenrechtlichen Rahmenbedingungen beim Budget für Arbeit für eine Übergangszeit basierend auf einem Beschluss

des Landtags vom 07.07.2020 (Drs. 18/9052) stark gemacht. Dieses Anliegen wurde allerdings seitens des BMAS als auch von einer Mehrzahl der Länder abgelehnt.

Darüber hinaus hat Bayern als einziges Land sog. Förderstätten eingerichtet. Förderstätten sind eigenständige und gleichzeitig mit einer anerkannten Werkstatt kooperierende Einrichtungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht oder noch nicht erfüllen. Sie dienen der Hinführung zum Berufsbildungsbereich der Werkstatt, zur Milderung der Folgen der Behinderung, zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und zur Entlastung der Familie.

3.3 Wie erklärt im Hinblick auf die Frage 3b die Staatsregierung die im Titel 10 03/ 683 87-3 des Einzelplans 10 des Haushaltes für das Jahr 2021 vorgenommene Kürzung der Mittel für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?

Sofern sich die Frage auf Frage 3.2 bezieht, wird auf Folgendes hingewiesen: Kapitel 10 03 Titel 683 87 hat als Zweckbestimmung „Zuschüsse an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Sonstige für die Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und die berufliche Eingliederung behinderter Menschen im Rahmen von Sonderprogrammen“. Der Ansatz im Doppelhaushalt 2019/2020 umfasste jeweils 4,5 Mio. Euro. Im Einzelhaushalt 2021 wurde der Ansatz auf 3 Mio. Euro festgesetzt.

Bei der Ausgleichsabgabe handelt es sich nicht um originäre Haushaltsmittel, sondern um eine zweckgebundene Einnahme (Sondervermögen), die gleichwohl im Sinne einer transparenten Haushaltsführung und Mittelbewirtschaftung auf der Einnahmen- und Ausgabenseite in den jeweiligen Haushaltsplan eingestellt wird. Zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung sind die tatsächlichen Einnahmen noch nicht bekannt. Die Einnahmen sind nur prognostizierbar, da sie von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängig sind. Es handelt sich daher lediglich um Plangrößen, die im Laufe des Haushaltsjahres anhand der tatsächlichen Einnahmen und gemäß dem tatsächlichen Leistungsbedarf angepasst werden können. Aufgrund der Corona-Pandemie und ihren Auswirkungen wurde der o. g. Ansatz im Einzelhaushalt 2021 gewählt.

4.1 Wie viele Beschäftigte arbeiteten in den letzten fünf Jahren in bayerischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Förderstätten (bitte differenziert nach einzelnen Jahren und dem Geschlecht, Alter und den Arten der Behinderung der Werkstattbeschäftigten)?

Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Gemäß Erhebungen des Bayerischen Bezirktags waren im Jahr 2015 insgesamt 32 172 Personen und im Jahr 2016 insgesamt 32 602 Personen für Werkstätten leistungsberechtigt. Aktuellere Zahlen liegen nicht vor. In Bayern bieten 310 Werkstätten rd. 37 000 Plätze.

In der nachfolgenden Tabelle ist der Anteil der einzelnen Behinderungsarten in Werkstätten für die Jahre 2014 bis 2016 dargestellt. Eine Differenzierung nach Geschlecht sowie aktuellere Zahlen sind nicht verfügbar. Die Zahlen beruhen auf Erhebungen des Bayerischen Bezirktags.

Tabelle 1: Anteil der einzelnen Behinderungsarten in WfbM, Zeitraum 2014 bis 2016

Art der Behinderung	geistig	körperlich	seelisch	ohne Zuordnung
Jahr 2016, Anteil in %	73,65	11,01	15,07	0,27
Jahr 2015, Anteil in %	74,12	10,80	14,67	0,40
Jahr 2014, Anteil in %	74,66	10,57	14,27	0,51

Förderstätten

Gemäß Erhebungen des Bayerischen Bezirktags waren im Jahr 2015 insgesamt 5853 Personen und im Jahr 2016 insgesamt 6082 Personen für die Förderstätte leistungsberechtigt. Aktuellere Zahlen sind nicht verfügbar. In Bayern bieten 168 Förderstätten rd. 6000 Plätze.

In der nachfolgenden Tabelle ist der Anteil der einzelnen Behinderungsarten in Förderstätten für die Jahre 2014 bis 2016 dargestellt. Eine Differenzierung nach Geschlecht sowie aktuellere Zahlen sind nicht verfügbar. Die Zahlen beruhen auf Erhebungen des Bayerischen Bezirktags.

Tabelle 2: Anteil der einzelnen Behinderungsarten in Förderstätten, Zeitraum 2014 bis 2016

Art der Behinderung	geistig	körperlich	seelisch	ohne Zuordnung
Jahr 2016, Anteil in %	77,77	16,24	5,49	0,55
Jahr 2015, Anteil in %	78,30	16,11	5,19	0,40
Jahr 2014, Anteil in %	77,01	15,72	6,48	0,82

4.2 Bei wie vielen Beschäftigten aus Frage 4 a schätzt die Staatsregierung die Chance auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in den nächsten zwei Jahren als sehr hoch ein?

Sofern sich Frage 4.2 auf Frage 4.1 bezieht ist auszuführen, dass den Bezirken als Träger der Eingliederungshilfe diesbezüglich keine entsprechenden Daten vorliegen. Eine hierfür notwendige Abfrage bei den Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit nicht leistbar und wäre mit einem unverhältnismäßigen und nicht vertretbaren Aufwand verbunden. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Frage 3.2 Bezug genommen, wonach Förderstätten der Hinführung zum Berufsbildungsbereich der Werkstatt, zur Milderung der Folgen der Behinderung, zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und zur Entlastung der Familie dienen. Das heißt, von dort aus finden regelmäßig keine unmittelbaren Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt statt.

4.3 Wie viele Inklusionsunternehmen und Beschäftigte in Inklusionsunternehmen gab es in Bayern in den letzten fünf Jahren (bitte differenziert nach einzelnen Jahren)?

Die Zahl der Inklusionsbetriebe sowie der dort Beschäftigten in den letzten fünf Jahren ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Tabelle 3: Inklusionsbetriebe und Beschäftigte in Inklusionsbetrieben für den Zeitraum 2016 bis 2021

	2021*	2020	2019	2018	2017	2016
Anzahl der Inklusionsbetriebe	99	98	96	86	87	85
Zahl der Beschäftigten insgesamt	3881	4204	4040	3870	3845	3664
Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach § 215 SGB IX	1688	1666	1685	1502	1466	1454
Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt	1852	1893	1851	1765	1705	1672

*Stand 18.06.2021

Darüber hinaus befinden sich derzeit weitere sieben Inklusionsbetriebe in der Gründungsphase.

5.1 Wie schätzt die Staatsregierung die steigende Anzahl an Werkstattbeschäftigten mit seelischen Behinderungen ein?

Nach einer Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (LAG WfbM) vom 18.06.2021 sei grundsätzlich feststellbar, dass die Nachfrage nach Angeboten der Werkstätten für Menschen mit Behinderung grundsätzlich steige. So seien die gemeldeten Platzzahlen der Mitglieder der LAG WfbM in den Jahren 2015 bis 2020 über alle Leistungstypen hinweg um ca. 5 Prozent angestiegen. Gemäß den Rückmeldungen der Träger liege dabei der Anteil der Werkstattbeschäftigten mit einer seelischen Behinderung stabil bei ca. 14 Prozent der Werkstattbeschäftigten.

Menschen mit seelischer Behinderung können in spezialisierten Werkstätten ein auf ihre Bedarfe abgestimmtes Angebot wahrnehmen. Die fachliche Konzeption und personelle Ausstattung dieser Angebote können dem Bedarf an Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit seelischer Behinderung adäquat begegnen. Die Versorgungslage mit den entsprechenden spezialisierten Werkstätten für Menschen mit seelischer Behinderung variiert regional.

Die Staatsregierung fördert jedes Jahr im Rahmen eines Investitionsprogramms für Menschen mit Behinderung (Jahresförderprogramm) Werkstätten investiv. Bei der vorzunehmenden Priorisierung der angemeldeten Projekte wird neben der regionalen Ausgewogenheit darauf geachtet, dass auch Werkstätten für Menschen mit psychischer und seelischer Behinderung entstehen. Ins Jahresförderprogramm 2021 wurden daher auch zwei entsprechende Werkstätten aufgenommen. Davon soll eine Werkstatt mit 72 Plätzen in Oberbayern und eine mit 60 Plätzen in Unterfranken errichtet werden.

5.2 Wie viele Menschen mit seelischer Behinderung haben in den letzten fünf Jahren den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft?**5.3 Wie viele Menschen mit seelischer Behinderung haben in den letzten fünf Jahren eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder einer Förderstätte begonnen?**

Den Bezirken als Träger der Eingliederungshilfe liegen hierzu keinen Daten vor. Die hierfür notwendige Abfrage bei den Werk- und Förderstätten für Menschen mit Behinderung ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit nicht leistbar und wäre mit einem unverhältnismäßigen und nicht vertretbaren Aufwand verbunden.