

## Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. zum Referentenentwurf des BMAS für ein Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

### Vorbemerkung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) vertritt die Interessen von rund 1.000 Inklusionsunternehmen, -betrieben und -abteilungen sowie 30.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene. Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) bilden wir ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

Die bag if begrüßt grundsätzlich das Vorhaben der Bundesregierung, mit dem Gesetz einen wichtigen Schritt in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu gehen, sieht aber an einigen Stellen noch weiteren Handlungsbedarf und nimmt im Folgenden dazu Stellung.

### Stellungnahme

In unserer Stellungnahme beschränken wir uns auf die wesentlichen Inhalte im Teil II Nummer 1 des Referentenentwurfs, die konkret Auswirkungen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt, und somit auch in Inklusionsbetrieben haben.

#### Zu 1.1

Die Einführung einer 4. Staffel bei der Ausgleichsabgabe begrüßen wir sehr, weil der erhöhte Beitrag möglicherweise zu größerer Einstellungsbereitschaft führt. Sollte dieser Effekt nicht eintreten, stehen zumindest mehr Mittel der Ausgleichsabgabe für die Förderung der Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt/in Inklusionsbetrieben zur Verfügung.

Die bag if möchte darauf hinweisen, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe langfristig nicht für eine Finanzierung des inklusiven Arbeitsmarkts ausreichen werden. Um einen relevanten Aufbau inklusiver Arbeitsplätze sicherzustellen, werden **Steuermittel erforderlich** sein.

#### Zu 1.3

Die vollständige Verwendung der Mittel der Ausgleichsabgabe zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist der richtige Schritt, um die Mittel der Ausgleichsabgabe sachgerecht einzusetzen. Die bag if erachtet es aber für notwendig, im priorisierenden Leistungskatalog des § 14 SchwbAV die **Leistungen an Inklusionsbetriebe ausdrücklich zu benennen**.

#### Zu 1.5

Mit der Aufhebung der Deckelung im Budget für Arbeit sehen wir eine langjährige Forderung der bag if erfüllt. Somit können Arbeitgeber auch in höher entlohnten Tätigkeitsfeldern den maximalen Lohnkostenzuschuss in Anspruch nehmen. Dies kann maßgeblich zu einem Ausbau der Beschäftigungsverhältnisse im Budget für Arbeit beitragen.

Wir möchten an dieser Stelle erneut darauf aufmerksam machen, dass eine gleichwertige Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Budgetnehmer nur durch eine **umfassende Sozialversicherungspflicht**, also auch eine Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung, gegeben ist.

## Zu 1.6

Wir begrüßen sehr die Aufgabenschärfung der Inklusionsbetriebe und freuen uns, dass die Bundesregierung die Empfehlung der Evaluation zur Förderung der Inklusionsbetriebe aufgreift und eine Vermittlung in andere Unternehmen des Arbeitsmarktes aus dem Aufgabenkatalog im § 216 SGB IX herausnimmt.

Darüber hinaus schlägt die bag if vor, im § 216 SGB folgenden Satz 2 zu ergänzen:

**„Inklusionsbetriebe erbringen die Aufgaben nach Satz 1, mit Ausnahme der Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb, auch für die bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen, die auf Arbeitsplätzen bei anderen Arbeitgebern zum Zweck der beruflichen Eingliederung eingesetzt werden.“**

Begründung:

Inklusionsunternehmen beschäftigen ihre Mitarbeitenden in der Regel dauerhaft und unbefristet. Einige Inklusionsunternehmen haben jedoch in der Vergangenheit Modelle entwickelt, die durch eine langfristige und nachhaltige Kooperation mit anderen Unternehmen ein Arbeitsverhältnis bei den kooperierenden Unternehmen angebahnt haben.

Um diese Übergangserfolge zu verstetigen, fehlt ein Instrument, das

- a) den Mitarbeitenden mit Behinderungen die Möglichkeit gibt, sich ohne zeitlichen Druck in dem kooperierenden Unternehmen zu erproben und zu stabilisieren, und
- b) die notwendige Beratung, Begleitung und Unterstützung des kooperierenden Unternehmens durch das Inklusionsunternehmen sicherstellt.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Faktoren können Inklusionsunternehmen zusätzliche Arbeitgeber für die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeitern anschließen. Für den Bereich der WfbM gibt es hierfür das Instrument der betriebsintegrierten Plätze. Für Inklusionsbetriebe fehlt ein entsprechendes Instrument, das sich an den individuellen Unterstützungsbedarfen der Mitarbeitenden und der kooperierenden Unternehmen orientiert.

## Zusätzliche Änderung im Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

### § 61a Budget für Ausbildung

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde 2021 im SGB IX der § 61a Budget für Ausbildung eingeführt. Aus Sicht der bag if ein wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung des inklusiven Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Leider wird dieses Instrument noch viel zu wenig in Anspruch genommen.

Das liegt u.a. auch daran, dass der § 61a SGB IX die Förderung auf Ausbildungsverhältnisse in anerkannten Ausbildungsberufen oder Ausbildungsgängen nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42r der Handwerksordnung beschränkt. Diese Voraussetzungen sind für weite Teile der jungen Menschen mit Behinderungen, insbesondere Menschen mit Einschränkungen in der geistigen Entwicklung, nicht erfüllbar.

Die bag if schlägt deshalb vor, im § 61a Abs.1 SGB IX folgenden Satz 2 zu ergänzen:

**Behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung nach Satz 1 nicht in Betracht kommt, erhalten mit Abschluss eines Vertrages für eine von der Kammer anerkannte Teilqualifizierung oder modularisierte Ausbildung ebenfalls ein Budget für Ausbildung.**

Begründung:

Vor dem Hintergrund einer personenzentrierten und behinderungsgerechten Teilhabe bedarf es einer breiteren Fassung des Ausbildungsbegriffs als bislang im § 61a gegeben. Das Budget für Ausbildung muss für junge Menschen, die aufgrund ihrer intellektuellen Einschränkungen die Anforderungen einer anerkannten Ausbildung (Vollausbildung oder theoriereduziert) nicht erfüllen können, einen Zugang zu Teilqualifikationen, modularisierten Ausbildungsbausteinen und Zertifikatslehrgängen ermöglichen. Mit einer Anerkennung durch die jeweilige Kammer ist eine bundesweite Anerkennung sichergestellt. Die dadurch erworbenen Nachweise von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Qualifikationen stärken die Chancen auf eine Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne des Art. 27 der UN-BRK besser, als es bloße betriebliche Praktika, Einarbeitungen und Anlerntätigkeiten tun.

Berlin, den 29.11.2022