

Unsere politischen Positionen zu mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt

Zur Bundestagswahl 2021 haben wir unsere Positionen zu mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt aktualisiert und Forderungen gestellt, die zu einem Mehr an inklusiven Arbeitsplätzen beitragen sollen. In den vergangenen zwei Jahren wurden bereits wichtige Schritte auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt getan. So hat die Bundesregierung unter anderem das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts verabschiedet.

Gleichwohl erwarten wir weitere Schritte, die wir unter anderem in unserer Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen formuliert haben.

1.

Sicherstellung der nachhaltigen Finanzierung inklusiver Arbeitsplätze

Mit der Einführung einer 4. Staffel in der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, sind zwar Mehreinnahmen in der Ausgleichsabgabe zu erwarten. Dennoch werden die Mittel der Ausgleichsabgabe nicht ausreichen, allen Menschen mit Schwerbehinderung eine Förderung im allgemeinen Arbeitsmarkt und damit auch in Inklusionsbetrieben zu ermöglichen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Werkstätten für behinderte Menschen zukünftig mehr Inklusionsbetriebe oder -abteilungen gründen sollen, ist eine **Finanzierung aus Steuermitteln** sicherzustellen.

2.

Zugang zur Wirtschaftsförderung auch für gemeinnützige Inklusionsunternehmen ermöglichen

Die Bundesregierung hat im September die Nationale Strategie für soziale Innovationen und gemeinwohlorientierte Unternehmen verabschiedet und darin klargestellt, dass **Gemeinnützigkeit** und Gemeinwohlorientierung allein zukünftig **keine Ausschlusskriterien für den Zugang zu Wirtschaftsförderprogrammen und Strukturförderung** von KMU sein sollen.

Eine Orientierung an der EU-Definition der KMU würde aber für viele gemeinnützige Inklusionsunternehmen zu einem Ausschluss führen, da die Inklusionsunternehmen häufig von größeren Mehrheitsgesellschaften geführt werden. Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für einen Zugang zur Wirtschaftsförderung sind deshalb die Besonderheiten der Trägerstruktur vieler Inklusionsunternehmen zu beachten.

3.

Rechtssicherheit bei der Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes schaffen

Die Rechtssicherheit bei der Anwendung des ermäßigten Steuersatzes für Inklusionsunternehmen war durch den Koalitionsvertrag und das im Bundestag verabschiedete Wachstumschancengesetz bereits auf der Zielgeraden, wurde aber zum Jahresende mit der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat ausgebremst. Nach wie vor steht diese politische Forderung also im Raum und wir werden weiterhin an den Gesetzgeber appellieren.

4.

Inklusion durch Vergabe öffentlicher Aufträge unterstützen

Obwohl das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), die Untenschwellenvergabeordnung (UVgO) und das SGB IX eine beschränkte Ausschreibung bzw. Bevorzugung der Inklusionsunternehmen bei der Vergabe durch öffentliche Auftraggeber ermöglichen, machen nur wenige Vergabestellen von diesen Möglichkeiten Gebrauch. Dies liegt u.a. am **Fehlen der Bundesverwaltungsvorschrift zur Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 Abs. 2 SGB IX**.

Wir werden weiter darauf dringen, die Bundesverwaltungsvorschrift zur Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe, die im Entwurf bereits 2019 vorgestellt wurde, ins Gesetzgebungsverfahren zu bringen.

5.

Stärkung des Budgets für Arbeit

Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist die Deckelung im Budget für Arbeit aufgehoben und damit eine unserer langjährigen Forderungen zum Budget für Arbeit erfüllt.

Die Benachteiligung der Beschäftigten im Budget für Arbeit durch die **fehlende Arbeitslosenversicherung** ist aber nach wie vor aufzuheben. Mitarbeitende im Budget für Arbeit müssen wie alle Arbeitnehmer*innen uneingeschränkter Zugang zu Leistungen des SGB III erhalten (Fort- und Weiterbildung, Kurzarbeitergeld, u.a.).

Ebenso muss als Teil des Budgets für Arbeit bereits die **Unterstützung bei der Anbahnung und Erschließung von Arbeitsverhältnissen** gesetzlich verankert und die Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz nach tatsächlichem individuellem Bedarf sichergestellt werden.

Die **Finanzierung von Mobilitätshilfen** im Budget für Arbeit ist sicherzustellen, weil ansonsten, insbesondere im ländlichen Raum, der Zugang zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erheblich eingeschränkt ist.

6.

Kooperative Beschäftigung mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen

Im Zuge des Reformvorhabens zur Weiterentwicklung der WfbM ist es geboten, die Aufgaben der Inklusionsbetriebe dahingehend zu ergänzen, dass die Aufgaben nach § 216, Satz 1 SGB IX, mit Ausnahme der Vorbereitung einer Beschäftigung in Inklusionsfirmen, auch **im Rahmen einer kooperativen Beschäftigung mit anderen Arbeitgebern zum Zwecke der beruflichen Eingliederung** wahrgenommen werden können. Und zwar im Rahmen einer sozialversicherten Beschäftigung mit allen Rechten und Pflichten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Analog den betriebsintegrierten Plätzen der WfbM, gibt es den Mitarbeitenden mit Behinderung die Möglichkeit, sich ohne zeitlichen Druck in dem kooperierenden Unternehmen zu erproben und zu stabilisieren und stellt die notwendige Beratung, Begleitung und Unterstützung des kooperierenden Unternehmens durch das Inklusionsunternehmen sicher.

7.

Teilqualifikationen und Qualifizierungsstandards für Helferausbildungen gesetzlich verankern

Die Berücksichtigung von Qualifizierungsmodulen, Teilqualifikationen anerkannter Ausbildungsberufe und bundeseinheitliche und anerkannte Qualifizierungsstandards unterhalb der Regel- und Fachpraktikerausbildung, sogenannte Helferausbildungen,

müssen im neuen Konzept der beruflichen Bildung festgeschrieben werden. Für ein personenzentriertes und im betrieblichen Kontext erbrachtes Angebot der beruflichen Bildung ist aus unserer Sicht die Erweiterung des Budgets für Ausbildung um diese Teilqualifikationen und Standards und eine Anerkennung im BBiG und der HWO notwendig.

Grundsätzlich gilt: Abbau inklusionshemmender Subventionen und Aufbau inklusionsfördernder Rahmenbedingungen.

Um dem Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes näher zu kommen, halten wir es für notwendig, alle inklusionshemmenden Regelungen auf den Prüfstand zu stellen und inklusionsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen.

Unser aller Ziel muss es sein, die inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich zu befördern und noch mehr Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen und inklusiv orientierten Unternehmen zu schaffen.

Der inklusive Arbeitsmarkt muss eine realistische Perspektive werden statt unerreichbarer Vision.