

## Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. zum Aktionsplan für Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen inklusiven Arbeitsmarkt

### Vorbemerkung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) bedankt sich für die Zusendung des „Aktionsplanes für Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen inklusiven Arbeitsmarkt“ und die damit verbundene Fortsetzung des Dialogprozesses. Zu den im September vorgestellten Vorhaben des BMAS hat die bag if bereits eine umfassende Stellungnahme abgegeben. Mit dieser Stellungnahme möchten wir deshalb lediglich einige ergänzende Anmerkungen und Impulse zum nun vorliegenden Aktionsplan abgeben.

### 1. Grundsätzliches

Wir begrüßen grundsätzlich die Ausrichtung der im Aktionsplan vorgestellten Vorhaben, sehen jedoch noch zahlreiche Ansätze, deren Konkretisierung und Weiterentwicklung zwingend erforderlich sind.

Insgesamt vermissen wir eine dem Aktionsplan zugrundeliegende **Gesamtstrategie** und ein **Gesamtkonzept**, wie ein zukünftiger inklusiver Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Ausgehend davon, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt derzeit noch Vision ist, bedarf es einer umfassenden Reform des bestehenden Systems, um Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten einen Zugang zu einem offenen, inklusiven und zugänglichen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aufgrund der komplexen und bedeutungsvollen Fragestellungen, die mit der Reform eines über Jahrzehnte entwickelten Systems der Teilhabe im Arbeitsleben, das überwiegend in Einrichtungen und nicht im Arbeitsmarkt stattfindet, einhergehen, halten wir die Einrichtung einer **Enquete-Kommission** für zwingend erforderlich.

### 2. Vorschläge zum 2. Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Neben den geplanten Maßnahmen sieht die bag if weitere Möglichkeiten, einen inklusiven Arbeitsmarkt und Inklusionsbetriebe als dessen Leuchtturmprojekte zu stärken.

#### a. Mehr Ausbildung und Werkstattübergänge in Inklusionsbetriebe

Aktuell gelten in gemeinnützigen Inklusionsbetrieben die im Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO) zu § 68 AO festgelegten Grundsätze, um die Beschäftigungsquote der Zielgruppenmitarbeiter\*innen zu ermitteln:

*Die Ermittlung der Zahl der Beschäftigten erfolgt mittels Kopfzählung. Dabei gilt der Arbeitsplatzbegriff des § 156 SGB IX. Demnach sind Teilzeitbeschäftigte mit und ohne Behinderung grundsätzlich ab einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 18 Stunden voll zu berücksichtigen. Schwerbehinderte oder*

*diesen gleichgestellte Teilzeitbeschäftigte sind bereits ab einem Beschäftigungsumfang von 12 Wochenstunden voll zu berücksichtigen (§ 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).<sup>1</sup>*

Zudem werden laut Anwendungserlass lediglich Auszubildende im Budget für Ausbildung berücksichtigt. Die Anrechnung von Auszubildenden, die „nur“ schwerbehindert sind, ist nicht möglich.

Vor dem Hintergrund, dass Inklusionsbetriebe aktuell vor großen Herausforderungen stehen, geeignetes Personal zur Besetzung ihrer Zielgruppenarbeitsplätze zu finden und der Tatsache, dass junge Menschen mit Behinderungen große Schwierigkeiten haben, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden, halten wir es für zielführend, die Regelungen in der Abgabenordnung und im Anwendungserlass zu ändern. Aktuell verlieren bereits einige Inklusionsbetriebe ihre Anerkennung, weil sie die vorgeschriebene Quote nicht erreichen können. Die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden ohne Budget für Ausbildung stößt auf Widerstand, weil dieses zur Erhöhung der Arbeitsplatzzahl und damit zur Verringerung der Quote beitragen würde.

Ebenso ist das Potential der Inklusionsbetriebe zur Beschäftigung von Menschen im Budget für Arbeit noch nicht ausgeschöpft. Gegenüber der Einstellung von Werkstattübergängern besteht allerdings Skepsis: Aus Sicht der Inklusionsbetriebe erfordert die Einstellung von Werkstattübergängern aufgrund ihrer eingeschränkteren Leistungsfähigkeit vielfach überproportional die Einstellung von Beschäftigten ohne Behinderung. Diese zum Ausgleich der Leistungseinschränkung der Zielgruppenbeschäftigten notwendige Maßnahme bringt dann aber ebenfalls die Gefährdung der Beschäftigungsquote mit sich.

Um die Potentiale der Inklusionsunternehmen stärker zu nutzen, schlagen wir deshalb vor, bei der Berechnung der Beschäftigtenquote eine Gleichstellung der gemeinnützigen Inklusionsbetriebe mit den anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorzunehmen. Dazu ist die Mehrfachanrechnung von schwerbehinderten Auszubildenden und Werkstattübergängern gem. § 168 Abs. 2 und 2a SGB IX auch auf Inklusionsbetriebe anzuwenden.

Im Anwendungserlass zur Abgabenordnung wäre zu ändern (Änderung in rot):

*„...Bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote von 40 % sind alle schwerbehinderten, gleichgestellten und psychisch kranken Menschen zu berücksichtigen, für die das jeweils zuständige Integrationsamt bzw. der zuständige Rehabilitationsträger Leistungen nach § 217 SGB IX erbringen kann. Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen sowie psychisch kranke Beschäftigte von Inklusionsbetrieben, für die dem Arbeitgeber eine Förderung nach § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) oder § 61a SGB IX (Budget für Ausbildung) gewährt wird, gehören regelmäßig zur Zielgruppe des § 215 SGB IX und sind entsprechend bei der Quotenberechnung zu berücksichtigen.*

---

1

Anwendungserlass Abgabenordnung (AEAO): zu § 68 Nr. 3 c

*Die Ermittlung der Zahl der Beschäftigten erfolgt mittels Kopfzählung. **Schwerbehinderte Menschen, die beruflich ausgebildet werden und schwerbehinderte Menschen, die unmittelbar vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt waren oder ein Budget für Arbeit oder Ausbildung erhalten, werden gem. § 159 Abs. 2, Satz 1 und Abs. 2a SGB IX berücksichtigt.***

*Dabei gilt der Arbeitsplatzbegriff des § 156 SGB IX. Demnach sind Teilzeitbeschäftigte mit und ohne Behinderung grundsätzlich ab einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 18 Stunden voll zu berücksichtigen. Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Teilzeitbeschäftigte sind bereits ab einem Beschäftigungsumfang von 12 Wochenstunden voll zu berücksichtigen (§ 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX)...“*

### **b. Möglichkeiten des BVaDiG im § 61a SGB IX verankern**

Das am 14.06.24 im Bundestag verabschiedete Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) sieht vor, die berufliche Handlungsfähigkeit, die unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben wurde, festzustellen, zu bescheinigen und „im System der beruflichen Bildung anschlussfähig zu machen“. Im § 50d des BBiG sind hierzu spezielle Regelungen für Menschen mit Behinderungen getroffen, die es ihnen ermöglichen, ihre individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines Referenzberufs feststellen zu lassen. Diese Regelungen begrüßen wir sehr, da sie insbesondere für Menschen mit kognitiven Einschränkungen den **anerkannten Nachweis** ihrer für die Ausübung des Referenzberufs erworbenen und festgestellten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglicht.

Leider hat der Gesetzgeber mit der Anerkennung validierter Qualifikationen und Teilqualifikationen versäumt, den Erwerb dieser Qualifikationen auch förderfähig über das Budget für Ausbildung zu machen. Wir fordern deshalb, die **Qualifizierung zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit in einem nach § 50d BBiG und § 41d Handwerksordnung validierten Referenzberuf** als Fördergegenstand in den § 61a SGB IX aufzunehmen.

### **c. Allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand**

Bereits im Jahr 2019 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf für die im § 224 SGB IX vorgeschriebene Verwaltungsvorschrift zur **bevorzugten Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe** veröffentlicht und um Stellungnahmen gebeten. Leider stellen wir fest, dass seitdem kein Verfahrensfortschritt zu erkennen ist. Wir möchten deshalb dringend darum bitten, das Verfahren wieder aufzunehmen und schnellstmöglich eine allgemeine Verwaltungsvorschrift zu erlassen.

Mit einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift wird sichergestellt, dass bei der bevorzugten Berücksichtigung von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, Blindenwerkstätten und Inklusionsbetrieben bei der Vergabe öffentlicher Aufträge durch Behörden des Bundes und der Länder, einschließlich der Kommunen einheitlich verfahren wird. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift vereinheitlicht und konkretisiert die bisherigen sehr unterschiedlich umgesetzten Vorschriften der Länder

und Kommunen und erleichtert den Vergabestellen hierdurch die praktische Umsetzung von § 224 SGB IX.

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift stärkt die Stellung von Inklusionsbetrieben im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und dient damit der Sicherung und Verbesserung der Teilhabe der in den Inklusionsbetrieben beschäftigten Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Wir sind uns sicher, dass mit den oben genannten Vorschlägen ein weiterer (kleiner) Schritt auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt getan werden kann und die Inklusionsunternehmen als Role Models für einen inklusiven Arbeitsmarkt gestärkt werden.

Berlin, den 19.06.2024