

Positionspapier

Inklusives Arbeiten für alle möglich machen

Recht auf Arbeit und Teilhabe

Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN BRK) garantiert allen Menschen mit Behinderungen das Recht, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Dies soll ihnen in einem offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist nicht inklusiv: Wer eine erwartete Arbeitsleistung nicht (dauerhaft) erbringen kann, hat schlechtere oder keine Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, bzw. dauerhaft zu halten. Mangelnde Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, lange Bearbeitungszeiten von Anträgen auf Arbeitsassistenz oder ihre unzureichende Finanzierung, Vorbehalte bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen bei Unternehmen – dies sind nur einige der Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit verhindern.

Grundsätzlich gilt: Das Grundrecht auf freie Berufswahl, also das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei wählen zu können, gilt uneingeschränkt auch für Menschen mit Behinderung (Art. 12 GG). Es muss Menschen mit Behinderung ebenso wie Menschen ohne Behinderung möglich sein, im allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu sein, ihre Tätigkeit ihren Intentionen entsprechend zu wählen und sich im Verlauf ihres Arbeitslebens um- und weiterzubilden. Dies gelingt nur, wenn der Arbeitsmarkt konsequent inklusiv ausgestaltet ist und es damit Menschen mit und ohne Behinderung möglich gemacht wird, gemeinsam und gleichberechtigt in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten. Der Ausbau digitaler und physischer Barrierefreiheit ist dafür von ebenso großer Bedeutung, wie die Sicherstellung individuell passender Nachteilsausgleiche, die flexibel anpassbar und wenn nötig auf Dauer angelegt sind. Nachteilsausgleiche müssen fest und dauerhaft abrufbar an die Person mit ihren individuellen und spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen angepasst sein und dürfen nicht vom Ort der Teilhabe am Arbeitsleben abhängig sein. Dies gilt auch für die Wertschätzung geleisteter Arbeit: Sie darf nicht abhängig sein vom Ort der Tätigkeit.

Das Recht auf Arbeit, das in Artikel 27 der UN BRK formuliert wird, ist bedingungslos. Es besteht unabhängig davon, wie hoch der Unterstützungsbedarf ist. Es gilt in gleichem Maße für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Werkstätten für behinderte Menschen und insbesondere für Menschen mit schweren und mehrfachen Beeinträchtigungen in Tagesförderstätten. Auch sie haben ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben, ggf. in Teilzeit angepasst an ihre persönlichen Fähigkeiten und ihr Leistungsvermögen. Die Behindertenrechtskonvention sieht keine Unterscheidung zwischen leistungsfähigen und weniger leistungsfähigen Menschen mit Behinderungen und keinen Ausschluss von der Teilhabe am Arbeitsleben für bestimmte Personengruppen vor.

Die Grundlage für das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung in einem inklusiven Arbeitsmarkt wird unter anderem durch ein inklusives Bildungssystem gelegt. Der Paritätische weist darauf hin, dass zeitnah weitere Schritte nötig sind, um in Deutschland ein inklusives Bildungssystem zu gestalten. Der menschenrechtlich normierte Anspruch jedes Kindes auf Zugang zu einem inklusiven Bildungssystem muss eingelöst werden können.

Gemeinsam für inklusives Arbeiten

In den letzten Jahrzehnten wurden viele neue Instrumente und Maßnahmen rechtlich verankert, um den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zugänglicher zu machen: Inklusionsfirmen und Integrationsfachdienste, Unterstützte Beschäftigung, das Budget für Arbeit, das Budget für Ausbildung, Zuverdienstprojekte und andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX. Sie alle zielen in unterschiedlicher Weise auf das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten Teilhabe an Arbeit für Menschen, die nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Hier besteht eine hohe Kompetenz in der Anpassung von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen. Werkstattbeschäftigte können auch auf einem Außenarbeitsplatz in einem Betrieb tätig sein oder in ein Inklusionsunternehmen wechseln. Trotzdem werden sie als Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen weder nach Mindestlohn noch tariflich bezahlt. Statt Arbeitsverträgen werden Werkstattverträge abgeschlossen. Das muss sich ändern.

Die genannten Leistungen sollen die notwendige Begleitung und Unterstützung sicherstellen, die sich an „Neigungen und Fähigkeiten“ und am Unterstützungsbedarf der Person orientiert. Die Vielzahl an möglichen Maßnahmen, die mangelnde Beratung und unübersichtliche Zuständigkeit der Leistungsträger und die Komplexität und Länge der Antrags- und Bearbeitungsverfahren erschweren allerdings den Zugang zu bzw. den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Der Wechsel zwischen verschiedenen Teilhabeleistungen, der sich aus veränderten Wünschen oder Fähigkeiten ergeben kann, ist sehr herausfordernd. Es gestaltet sich mit all diesen Instrumenten bislang

schwierig, Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts für Menschen mit Behinderung zu erschließen und dort bestehende Barrieren abzubauen. Auch einen Arbeitsplatz zu halten, der schon über einen langen Zeitraum besteht, kann misslingen, weil der Arbeitsmarkt nicht inklusiv ist und z.B. notwendige Anpassungen nicht flexibel möglich sind. So ist z.B. die stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX und § 74 SGB V in der Regel auf einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten begrenzt. Schließlich muss festgestellt werden, dass die Instrumente, die durch das Bundesteilhabegesetz und das Teilhabestärkungsgesetz geschaffen wurden, nicht von allen Leistungsträgern konsequent umgesetzt werden.

Der Paritätische begrüßt das von der Bundesregierung im Rahmen ihrer Fachkräftestrategie formulierte Ziel, Anreize zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auszuweiten und Arbeitgeber*innen noch gezielter bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Er fordert darüber hinaus, Arbeitsbedingungen verstärkt so zu gestalten, dass auch ältere Beschäftigte und Menschen mit Behinderungen möglichst lange im Unternehmen bleiben und dann gesund in den Ruhestand gehen können. Der Arbeitsmarkt muss inklusiver gestaltet werden und damit breitere Erwerbs- und Teilhabemöglichkeiten für alle Menschen mit Behinderung eröffnen.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen grundsätzlich so ausgerichtet werden, dass sie den Menschen mit Behinderung zum Ausgangspunkt nehmen. Damit dies gelingt, muss umfassend und neu gedacht werden. Denn alle Versuche, dieses Ziel zu erreichen, endeten bisher mit der Einführung weiterer Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben, die für bestimmte Zielgruppen ihre Berechtigung haben, den Arbeitsmarkt aber nicht hinreichend inklusiv gestalten. Der Paritätische schlägt daher vor, dass der Gesetzgeber ein Gremium einsetzt, in dem unter Mitarbeit von Menschen mit Behinderung und ihrer Verbände, Vertreter*innen inklusionserfahrener Organisationen aus der Praxis, Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Wohlfahrtsverbänden sowie Schwerbehindertenvertreter*innen und Werkstatträten erarbeitet wird, wie sich der nicht inklusive Arbeitsmarkt zu einem allgemeinen inklusiven Arbeitsmarkt mit gleichwertigen Zugangsmöglichkeiten für alle Menschen entwickeln kann. Auf der Grundlage der hier erarbeiteten Empfehlungen ist der Gesetzgeber gefordert, entsprechende Regelungen auf den Weg zu bringen.

Vor dem Hintergrund der Forderung nach einem partizipativen Prozess zur Neuausrichtung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beschreibt der Paritätische im Folgenden, welche konkreten Verbesserungen bereits kurzfristig mit Blick auf existierende Instrumente inklusiven Arbeitens vorgenommen werden sollten.

Zugang zu Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderungen

Gegenwärtig ist denjenigen der Zugang zur Teilhabe an Arbeit verschlossen, die kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können. Dies entspricht nicht dem Geist der UN-Behindertenrechtskonvention. Das Zugangskriterium in § 219 SGB IX diskriminiert und muss abgeschafft werden. Auch für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf ist die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und eine rentenrechtliche Absicherung zu gewährleisten. Dies kann, wie in Nordrhein-Westfalen bereits praktiziert, über eine Öffnung der Werkstätten für behinderte Menschen auch für Menschen mit schwereren Beeinträchtigungen geschehen. Dazu ist die gleiche sachliche, räumliche und personelle Ausstattung wie in der Förderstätte sicherzustellen.

Betriebliches Arbeiten mit dem Budget für Arbeit erleichtern

Betriebliches Arbeiten wird seit dem 1. Januar 2018 bundesweit auch über das Budget für Arbeit ermöglicht. Das Budget umfasst Lohnkostenzuschüsse an das Unternehmen und die Anleitung und Begleitung der Personen mit Unterstützungsbedarf. Das Budget wird aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert, teilweise auch in Kombination mit Mitteln der Ausgleichsabgabe. Es kann von Personen in Anspruch genommen werden, die alternativ im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt wären. Ergänzend gibt es regionale Sonderprogramme zu Budgets, die für weitere Zielgruppen offen sind. Die in der Praxis gesammelten Erfahrungen sollten bundesweit übernommen werden, so dass ein breiterer Personenkreis von den Vorteilen des Budgets profitieren kann.

Um ein Budget für Arbeit nutzen zu können, müssen die daran interessierten Menschen mit Behinderung die Zusage einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung vorweisen können. Dies stellt eine Hürde dar, die es aus Sicht des Paritätischen abzuschaffen gilt. Vielmehr muss als Teil des Budgets für Arbeit eine Unterstützungsleistung für die Erschließung von Arbeitsstellen gesetzlich verankert sowie die Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz nach tatsächlichem individuellem Bedarf angeboten werden.

Weitere Probleme in der Anwendung des Budgets für Arbeit ergeben sich durch die Art und Höhe der Förderung. Zum einen ist die Förderung des Lohnkostenzuschusses gedeckelt, so dass der Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen bleibt. Diese Deckelung ist als hemmender Faktor inklusiver Teilhabe am Arbeitsleben abzuschaffen. Zum anderen wird über die Pauschalen, die zur Finanzierung der notwendigen individuellen Anleitung und Begleitung von vielen Leistungsträgern ausschließlich angeboten werden, der individuelle Bedarf vielfach nicht passgenau abgedeckt. Hier gilt es Regelungen zu treffen, die passgenau anwendbar sind. Gerade Anleitung und Begleitung sind ein Garant für die erfolgreiche und langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes über ein Budget für

Arbeit. Dies gilt für die Zeit der Anbahnung eines Budget-Arbeitsplatzes, während der betrieblichen Arbeit mit dem Budget und auch in Fällen, in denen ein betrieblicher Arbeitsplatz aufgegeben wird. In solchen Situationen sollte eine Begleitung zur Verfügung stehen, die ggf. Gründe für den Abbruch erörtern hilft und den Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen oder in einen anderen betrieblichen Arbeitsplatz unterstützt.

Teilweise wird als Voraussetzung zur Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit vom Leistungsträger eine festgestellte dauerhafte Erwerbsminderung verlangt, oder es wird gefordert, dass das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich einer Werkstatt vollständig durchlaufen wurden. Der Gesetzgeber muss klarstellen, dass nichts davon zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist. Menschen, die mit dem Budget für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können und wollen, dürfen nicht zuvor einer Werkstatt für behinderte Menschen zugewiesen werden, zu der das Budget für Arbeit ja ausdrücklich eine Alternative sein soll.

Anreizstrukturen und Unterstützung für Unternehmen nachbessern

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung einstellen möchten, stehen noch immer vor Herausforderungen: Häufig stellt die Komplexität und die Anzahl der möglichen Maßnahmen und Leistungsträger auch für sie eine Hürde dar. Die Unternehmen benötigen nicht nur allgemeine Beratung über Fördermöglichkeiten. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass inklusive Arbeitsplätze auf Dauer insbesondere dann geschaffen werden, wenn der Prozess von Anfang bis Ende intensiv begleitet wird: Wenn Beratung, Vermittlung möglicher Beschäftigter, Hilfe bei der Beantragung der passenden Leistungen und Begleitung am Arbeitsplatz aus einer Hand erfolgen. Die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber können diese Aufgabe vor dem Hintergrund ihres rechtlich normierten Auftrags nur eng begrenzt erfüllen.

Darüber hinaus regt der Paritätische an, einschlägige Initiativen der Bundesregierung zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen (wie etwa die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA)) um die Frage zu erweitern, wie zukunftsfeste Arbeit mit guter Arbeitsqualität, sicheren, gesunden und guten Arbeitsbedingungen in Unternehmen unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen zu gestalten ist. Der Anspruch, zukunftsfeste, moderne und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, muss auch für erwerbstätige Menschen mit Behinderung gelten.

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit mindestens 20 Stellen sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen oder diesen gleichgestellten Menschen zu besetzen. Wird diese Quote nicht erfüllt, muss die sog. Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Für zahlungsverpflichtete Unternehmen besteht die Möglichkeit, durch Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe zu reduzieren. Bei Vergabe von Aufträgen an Inklusionsbetriebe oder andere Leistungsanbieter besteht

diese Möglichkeit nicht. Dies ist sachlich nicht nachvollziehbar und sollte entsprechend analog behandelt werden.

Nach wie vor gibt es Unternehmen, die gar keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Insbesondere für diesen Kreis sollte die Abgabe erhöht werden, dies sieht auch der Koalitionsvertrag mit der angekündigten Einführung einer vierten Stufe der Ausgleichsabgabe vor. Unternehmen, die gegen die Beschäftigungspflicht verstoßen, müssen aus Sicht des Paritätischen in den bestehenden sowie der geplanten vierten Stufe zu wesentlich höheren Ausgleichszahlungen verpflichtet werden.

Vermittlung arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit

Mit der Schaffung des SGB IX konnten ab 2001 die Integrationsfachdienste im Auftrag der Arbeitsagentur an die 40.000 Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit vermitteln. Leider wurde 2007 die entsprechende Rechtsgrundlage geändert. Seitdem haben sich die Arbeitsagenturen fast vollständig aus der Beauftragung der Integrationsfachdienste zurückgezogen. Nach wie vor sind die Integrationsfachdienste als Anbieter von Vermittlung "besonders betroffener" Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit erfolgreich tätig – allerdings auf erheblich niedrigerem Niveau. Obwohl die Möglichkeit weiterhin besteht, möchte die Bundesagentur Integrationsfachdienste in aller Regel nicht beauftragen. Die hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei "besonders betroffenen" schwerbehinderten Menschen (z.B. seelische, geistige oder Sinnesbehinderung) spricht aber eine andere Sprache. Die Arbeitsagentur sollte daher wieder zur Beauftragung der Integrationsfachdiensten für diese spezifische Zielgruppe verpflichtet werden.

Mangelnde Barrierefreiheit am Arbeitsplatz ist ein weiterer Faktor, der die Einstellung von Menschen mit Behinderungen erschweren kann. § 3a der Arbeitsstättenverordnung normiert bereits Vorgaben für Arbeitgeber*innen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Hier sollte zusätzlich ein Grundstandard für alle Arbeitgeber*innen normiert werden, so dass Arbeitsplätze nicht erst umfänglich angepasst werden müssen, wenn ein Mensch mit Behinderung eingestellt wird. Auch wenn nicht jeder Arbeitsplatz so angepasst werden kann, dass unabhängig von der Beeinträchtigung jeder entsprechend qualifizierte Mensch dort arbeiten könnte, sollte der Standard an Barrierefreiheit, der an jeder Beschäftigungsstätte gegeben sein sollte, klar definiert sein.

Inklusionsfirmen stärken

In Inklusionsfirmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt, sozialversichert und tariflich bezahlt. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes finanzieren sie sich überwiegend durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit. Um im Wettbewerb bestehen zu können, erhalten Inklusionsbetriebe für die bei ihnen beschäftigten Menschen mit Behinderungen Nachteilsausgleiche in Form von Lohnkostenzuschüssen. Es ist aus Sicht des Paritätischen unbedingt erforderlich, die Höhe dieser Ausgleichszahlung flexibler zu ermöglichen, bspw. durch drei

prozentuale Zuschusssätze. Inklusionsfirmen bieten vielen Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung, die sie in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit den gegenwärtig begrenzten Arbeitsmöglichkeiten nicht finden würden.

Die Förderung von Inklusionsunternehmen erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Weil diese Mittel begrenzt sind, sind auch dem Ausbau von Inklusionsunternehmen Grenzen gesetzt. Um die genannten Verbesserungen realisieren zu können und konsequent mehr Inklusionsfirmen gründen bzw. bestehende Unternehmen erweitern zu können, sollte die Finanzierung von Nachteilsausgleichen in Inklusionsunternehmen auch aus Steuermitteln möglich sein. Darüber hinaus bedarf es dringend Rechtssicherheit mit Bezug auf die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für Inklusionsunternehmen. § 12 Abs. 2 Nr. 8 Buchstabe a Satz 3 UStG muss ersatzlos gestrichen werden.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass Inklusionsunternehmen formal als besondere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gedacht werden: Sie hatten zunächst keinen Zugang zu den allgemeinen Corona-Soforthilfen für Unternehmen. Mit dem Corona-Teilhabe-Fonds hat die Bundesregierung schließlich ihre Finanzierung abgesichert. Gemeinnützige Inklusionsunternehmen sollten von Wirtschaftsförderprogrammen künftig nicht ausgeschlossen werden. Sie stehen in Konkurrenz zu ihren Wettbewerbern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und sollten auch Zugang zu entsprechenden Förderprogrammen haben. Bereits bestehende steuerliche Vergünstigungen dienen dem Nachteilsausgleich im Wettbewerb, der jenseits spezifischer Förderprogramme besteht.

Andere Leistungsanbieter als echte Alternative fördern

Mit den anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX sollte eine echte Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM geschaffen werden. Andere Leistungsanbieter können Leistungen der beruflichen Bildung oder Beschäftigung im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich anbieten. Dies sollte aus Sicht des Paritätischen möglichst in einem Betrieb unterstützt durch den anderen Leistungsanbieter erfolgen, der Menschen mit Behinderung die notwendige Begleitung und Unterstützung bietet. Auch einige Jahre nach der gesetzlichen Einführung ist die Zahl der anderen Leistungsanbieter relativ gering.

Aus der Praxis ist eine Reihe von Faktoren bekannt, die hemmend auf die Entwicklung dieses Angebotes wirken. Einige Leistungsträger haben Vorbehalte bei der auskömmlichen Finanzierung anderer Leistungsanbieter für individuelle betriebliche Unterstützungsleistungen. Langwierige Anerkennungsverfahren behindern die Etablierung als anderer Leistungsanbieter. Die Arbeit der anderen Leistungsanbieter ist eng an die Vorgaben der Werkstättenverordnung (WVO) geknüpft. Bei der betrieblichen Ausrichtung der anderen Leistungsanbieter werden dadurch innovative Ideen der betrieblichen Qualifizierung ausgebremst. Die WVO muss gänzlich überarbeitet werden, so dass sie eine personenzentrierte Leistung

unabhängig von der Art der Beeinträchtigung und unabhängig vom Ort der Leistungserbringung ermöglicht und prioritär auf eine Realisierung von Arbeitstätigkeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Der individuelle Unterstützungsbedarf muss im Rahmen einer betrieblichen Einzelqualifizierung abgedeckt werden können. Die damit entstehenden Spielräume können sowohl von anderen Leistungsanbietern als auch von Werkstätten für behinderte Menschen genutzt werden.

Mehr Zuverdienstbeschäftigung schaffen

Menschen, die mehr als drei und weniger als 15 Stunden in der Woche arbeiten können, haben die Möglichkeit in sog. Zuverdienstangeboten zu arbeiten. Diese Form der Beschäftigung bietet einen niedrighschwelligen Zugang zu Tätigkeiten im Rahmen individuell vereinbarter Arbeitszeiten. Die Leistungsanforderungen werden den Fähigkeiten der im Zuverdienst Tätigen individuell angepasst. Wer hier arbeitet, erhält in der Regel existenzsichernde Leistungen auf Grundlage des SGB XII. Der mit dem Zuverdienst erworbene Betrag bleibt anteilig oder ganz anrechnungsfrei.

All dies gilt, sofern ein entsprechendes Angebot vor Ort besteht und auch bekannt ist. Deutschlandweit existieren nur etwa 220 Anbieter, die sich zudem in ihrer Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt und in ihrer Sozialraumorientierung teilweise unterscheiden. Idealerweise nehmen sie mit konkurrenzfähigen Produkten und Dienstleistungen am Wettbewerb teil. Die Zahl derjenigen, die ein solches Angebot nutzen könnten, übersteigt derzeit die Zahl der Angebote deutlich. Es darf kein Zufall sein, ob eine Person mit dem entsprechenden Interesse und Unterstützungsbedarf bei einem Zuverdienstanbieter tätig werden kann. Damit Zuverdienstbeschäftigung als regelhaftes Teilhabeangebot zur Verfügung steht, bedarf es einer eindeutigen gesetzlichen Verankerung sowie verlässlichen Finanzierung dieses Angebotes. Es muss sichergestellt sein, dass Zuverdienstbeschäftigung niedrighschwellig zugänglich bleibt. Eine Beantragung von Leistungen des SGB IX darf keine Voraussetzung werden.

Ein inklusives Berufsbildungssystem gestalten

Erwerbschancen und -perspektiven hängen in hohem Maße davon ab, ob Erwerbstätige über einen Berufsabschluss verfügen oder lediglich als Ungelernte einer Tätigkeit nachgehen. Aus Sicht des Paritätischen exkludieren die bestehenden Berufsausbildungssysteme – dual, fachschulisch und hochschulisch – regelhaft einen Teil der jungen Menschen, die dann ohne beruflichen Abschluss bleiben. Für den Paritätischen ist es daher geboten, ein Berufsausbildungssystem zu gestalten, das allen jungen Menschen die Unterstützung gibt, die sie brauchen, um einen Berufsabschluss auch erlangen zu können. In diesem Zusammenhang sind auch Ausbildungen in besonderen Berufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42r Handwerksordnung abzuschaffen, weil sie als separate Ausbildungen nicht dem Abbau von Segregation dienen. Der Zugang zu einer regulären Berufsausbildung muss barrierefrei gestaltet werden. Es müssen neue Wege zu einer inklusiven

Ausgestaltung der Berufsausbildung geschaffen werden, etwa mit der Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeiten sowie mit Stufenausbildungen, die zu einem vollqualifizierenden Berufsabschluss führen. Bund und Länder sind gefordert, mittelfristig ein inklusives Berufsausbildungssystem zu gestalten und abzusichern.

Fazit

Der Paritätische hat im Rahmen dieses Papiers notwendige Reformen mit Blick auf inklusives Arbeiten skizziert. Neben den geschilderten kurzfristig zu realisierenden Änderungen gilt es, grundsätzlich und neu zu denken.

Gegenwärtig wird es vielen Menschen mit Behinderungen unmöglich gemacht, in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig zu werden. Mangelnde Barrierefreiheit erschwert es auch Fachkräften mit Behinderung teilweise noch immer, ihrer Qualifikation entsprechend tätig zu sein. Menschen ohne Behinderung können nicht sicher sein, dass ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, sollte sich ihre Situation durch eine auftretende Beeinträchtigung plötzlich verändern. Infolge des demographischen Wandels wird sich die Zahl dieser Menschen tendenziell erhöhen. Es ist nicht hinreichend abgesichert, dass diejenigen, die Leistungen zur Teilhabe an Arbeit in Anspruch nehmen, unabhängig vom Ort der Leistungserbringung die tatsächlich notwendige Unterstützung erhalten – dauerhaft und flexibel anpassbar.

Gleichzeitig gibt es bereits eine große Zahl an Instrumenten, um Teilhabe an Arbeit für alle Menschen zu ermöglichen. Auch Kompetenz im Ausbau von Barrierefreiheit, in der Anpassung von Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen und Anforderungen ist in der Praxis vorhanden. Mit Blick auf diese Ressourcen und das Wissen um die Gestaltung inklusiven Arbeitens gilt es daher im Rahmen eines partizipativen Prozesses einen modernen und zukunftsfesten inklusiven Arbeitsmarkt gemeinsam zu gestalten.

Berlin, 9. Dezember 2022

Lisa Marcella Schmidt / Carola Pohlen

Abteilung Gesundheit, Teilhabe und Pflege

Kontakt

Carola Pohlen

Teilhabe@paritaet.org