

SoVD NRW e.V. · Erkrather Str.343 · 40231 Düsseldorf

anhoerung@landtag.nrw.de

**Landesgeschäftsstelle**  
**Abteilung Sozialpolitik**

Ihr Gesprächspartner:  
Dr. Michael Spörke  
Tel. 0211-38603-13  
Fax 0211-382175  
m.spoerke@sovd-nrw.de

"Inklusion in den  
Arbeitsmarkt-Anhörung A01 -  
29.01.2020"

20.1.2020

## **Stellungnahme**

**zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Inklusion in den  
Arbeitsmarkt im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention  
weiterentwickeln – Gleichwertigen Zugang ermöglichen“**

## **Vorbemerkung**

Nach einem historischen Tiefststand im Jahr 2008 stieg die Zahl der registrierten schwerbehinderten Arbeitslosen kontinuierlich wieder an, während die allgemeine Arbeitslosigkeit im längerfristigen Trend eher zurückging. Der SoVD NRW beobachtete diese Entwicklung mit wachsender Besorgnis. Nachdem auch der im Juli 2012 beschlossene Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention neben einigen durchaus begrüßenswerten Einzelmaßnahmen (von allerdings begrenzter Reichweite) keine Perspektiven für einen systematischen Abbau der hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bot, veröffentlichte der SoVD NRW im Dezember 2012 sein Forderungspapier „Für eine nachhaltige Verbesserung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen in NRW“, das er auch in den 2013 konstituierten Fachbeirat „Arbeit und Qualifizierung“ des NRW-

Inklusionsbeirats einbrachte. Dort erklärte schließlich die Landesregierung abschließend, dass es über den Aktionsplan hinaus keine weiteren Maßnahmen zum Abbau der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit geben werde. Deren Anstieg setzte sich derweil fort und erreichte im Januar 2015 mit 50.290 Betroffenen einen neuen Höchststand. Zwar gingen die Zahlen dann bis Mitte 2019 wieder leicht zurück, jedoch bei weitem nicht in dem Umfang wie die registrierte allgemeine Arbeitslosigkeit (wachsende Benachteiligung), und am aktuellen Stand zeichnet sich ein neuerlicher Anstieg ab.

Bei alledem ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsmarktberichte der BA seit 2010 nur noch Daten zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung (bzw. diesen gleichgestellter) ausweisen, aber nicht mehr zu Arbeitslosen mit gesundheitlicher Einschränkung, deren Zahl sich regelmäßig auf dreifach höherem Niveau bewegte.

### **Zum inklusiven Arbeitsmarkt**

Der SoVD NRW begrüßt sehr, dass der Antrag den „dringenden Handlungsbedarf“ zur Überwindung der Benachteiligung behinderter Menschen am Arbeitsmarkt anerkennt und ein „Gesamtkonzept für eine inklusive Ausrichtung des Arbeitsmarkts“ einfordert. Auch die geforderten Maßnahmen und Prüfungen (Ziff. V, VI) sind für sich genommen überwiegend zu begrüßen bzw. stoßen zumindest nicht auf grundsätzliche Ablehnung (auf unsere Anmerkungen zu einzelnen Punkten sei verwiesen).

Kritisch ist allerdings festzustellen, dass das geforderte „Gesamtkonzept für eine inklusive Ausrichtung des Arbeitsmarkts“ mit

den Forderungen des Antrags noch nicht umrissen wird.<sup>1</sup> Der Antrag verzichtet auf eine nähere Betrachtung struktureller Merkmale eines inklusiven Arbeitsmarkts und systematischer Handlungsbedarfe, um den selektiven Markt in dieser Richtung zu überwinden. Während sich der inklusive Umbau des selektiven Schulsystems nach Jahrzehnten vielfältiger schulischer Modellversuche auf reichhaltiges konzeptionelles Material stützen könnte, wenn er denn politisch gewollt wäre, sind die Zielperspektive des inklusiven Arbeitsmarkts und die entsprechenden Umbauerfordernisse nach unserer Wahrnehmung bislang konzeptionell noch wenig entwickelt. Dabei ist eine klare(re) Zielbestimmung doch eine notwendige Voraussetzung für die Entwicklung zielführender politischer Handlungsstrategien.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK; seit 2009 Teil des deutschen Rechts) unterstreicht *„das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit...“*. Dabei unterscheidet die BRK nicht zwischen behinderten Menschen, die als „erwerbsfähig“ eingestuft werden und solchen, die bislang auf eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angewiesen sind. Folgerichtig kann die Beschäftigung in einer WfbM nach Auffassung der Monitoring-Stelle für die BRK-Umsetzung beim Deutschen Institut für Menschenrechte *„nicht als Verwirklichung des individuellen Rechts auf Arbeit im Sinne der UN-BRK gelten und auch nicht als Element eines inklusiven Arbeitsmarkts. Im Gegenteil: Die*

---

<sup>1</sup> Wir unterstellen, dass das „Gesamtkonzept“ sich nicht auf die Unterpunkte a. (Berichterstattung) und b. (Verbesserung der Datenlage) von Nr. V 1. beschränken soll, wie man dies der Systematik nach vermuten könnte, sondern dass hier sämtliche Forderungspunkte zu berücksichtigen sind.

*Existenz der Werkstätten und vergleichbarer Leistungsanbieter ist ein Kennzeichen für die Exklusivität des Arbeitsmarktes.<sup>2</sup>*

Der Arbeitsmarkt funktioniert seit jeher selektiv. Insbesondere bei einem Angebotsüberhang von Arbeitskräften treffen die Arbeitgeber eine Auswahl nach vorrangig wirtschaftlichen Kriterien, die Jüngere, Leistungsfähigere, Gesundere, besser Qualifizierte begünstigen. Selektive Mechanismen haben sich verstärkt, seit Erwerbslosigkeit von einem gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Problem zu einer Folge individueller „Vermittlungshemmnisse“ umgedeutet wurde. Mit den Hartz-Reformen wurden gar neue Selektionsmechanismen etabliert: ALG II-Beziehende (vom Jobcenter) haben deutlich geringere Chancen, bei einer Stellenbesetzung zum Zuge zu kommen als ALG-Beziehende (von der Arbeitsagentur). Zudem haben ALG II-beziehende Menschen mit Beeinträchtigung – darunter die Mehrheit der schwerbehinderten Arbeitslosen – weitaus seltener Zugang zu geeigneter Rehabilitation als solche im Rechtskreis des SGB III – in offenkundigem Spannungsverhältnis zu Art. 26 BRK [Habilitation und Rehabilitation]. Darüber hinaus konterkariert der SGB II-Vorrang rascher Vermittlung in irgendeinen Job, der die Hilfebedürftigkeit (den Leistungsanspruch) zumindest verringert, das weit anspruchsvollere Ziel des SGB IX, nämlich die Teilhabe am Arbeitsleben „entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“ (§ 4 Abs. 1 Nr. 3 ).

Außerhalb der Betrachtungen der Antragstellenden bleiben nicht nur bestehende Selektionsmechanismen, sondern auch und - mit Blick auf die hohe Erwerbslosigkeit Schwerbehinderter - gerade der Umstand, dass es vor allem **private Arbeitgeber** sind, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht oder nur unzureichend nachkommen, wie

---

<sup>2</sup> Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention beim DIMR, Das Recht auf Arbeit für behinderte Menschen verwirklichen, Position Nr. 15, Januar 2018, S. 2.

dies regelmäßig den Jahresberichten der Integrations- bzw. Inklusionsämter zu entnehmen ist. Nach dem Jahresbericht des LVR 2017/2018 belief sich die durchschnittliche Beschäftigungsquote öffentlicher Arbeitgeber in NRW auf 7,1 %, die der privaten dagegen auf 4,7 % (Stand 2016). Für das Rheinland wurden Quoten von 7,3 % (öffentliche) bzw. 4,8 % (private 2016) angegeben.<sup>3</sup> Der LWL beziffert in seinem Jahresbericht 2018 die Quote für 2017 bei privaten Arbeitgebern mit 4,4 %, bei öffentlichen mit 6,5 %. Die nach Kommunen differenzierten Angaben der Berichte zeigen, dass die öffentlichen Arbeitgeber in allen NRW-Kommunen die derzeitige 5 %-Quote nicht nur erfüllen, sondern sie zumeist deutlich überschreiten. Dieser Befund zeigt nicht nur, dass die öffentlichen Arbeitgeber ihrer „Vorbildfunktion“ in dieser Hinsicht bislang nachkommen, sondern auch, dass relativ hohe Beschäftigungsquoten auch nach Jahrzehnten der Sparpolitiken unter strikten Wirtschaftlichkeitsgeboten möglich sind.

Daher ist es naheliegend, mit neuen Initiativen zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen vor allem die Privatwirtschaft zu adressieren, um dort auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hinzuwirken. Dies ist auch deshalb bedeutsam, weil kaum vorstellbar ist, dass eine Arbeitsmarktinklusion der Zielgruppen der WfbM erreichbar ist, so lange der Arbeitsmarkt für erwerbsfähige schwerbehinderte Menschen verschlossen ist. Letztere sind bereits in den Markt „integriert“ – aber allzu häufig in der Rolle des Ladenhüters.

Zwar beziehen sich zwei Forderungen des Antrags auf die privaten Arbeitgeber: ihre „Unterstützung“ soll „stärker in den Blick“ genommen

---

<sup>3</sup> Der jüngste LVR-Jahresbericht 2018/2019 enthält keine nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern differenzierten Angaben für NRW und das Rheinland mehr, was die Verortung von Problemen eher erschwert. Nach dem LWL-Bericht 2018 lag die Beschäftigungsquote privater Arbeitgeber in NRW 2017 bei 4,6 % (-0,1%).

werden (V., Nr. 5) und das Beratungssystem für Unternehmen soll ausgebaut werden, „indem“ (?) die Unternehmen „sensibilisiert und angeleitet“ werden (Nr. 7). Soweit geboten und sinnvoll, spricht grundsätzlich auch nichts dagegen. Klar ist jedoch, dass dergleichen wie schon in früheren Zeiten nicht ausreicht, um die Beschäftigungsquoten privater Arbeitgeber in Richtung der öffentlichen nachhaltig anzuheben. Schließlich dürften die wiederkehrenden Diskussionen über (angeblich) mangelnde Unterstützung, Beratung und Sensibilisierung von Arbeitgebern annähernd so alt sein wie das Schwerbehindertenrecht selbst.

### **Die Beschäftigungspflicht – ein nutzbarer Ansatz für den inklusiven Arbeitsmarkt**

Seit einem Jahrhundert (Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, 1920) gilt in Deutschland eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Auch nach der geltenden Fassung der §§ 154 ff SGB IX müssen sich schwerbehinderte StellenbewerberInnen nicht im Wettbewerb gegenüber nichtbehinderten MitbewerberInnen durchsetzen. Bei grundsätzlicher Eignung hat der beschäftigungspflichtige Arbeitgeber ggf. Leistungsminderungen hinzunehmen. Eine „Wahlfreiheit“ des Arbeitgebers, ob er der Beschäftigungspflicht nachkommt oder stattdessen die Ausgleichsabgabe bezahlt, besteht nicht. Wer einen schwerbehinderten Menschen entgegen § 154 nicht beschäftigt, begeht vielmehr eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit.

Im Rahmen ihrer Beschäftigungspflicht haben die Arbeitgeber „in angemessenem Umfang“ auch „besonders betroffene“ schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 155 SGB IX), „insbesondere“ auch solche, bei denen dies mit dauerhaften „außergewöhnlichen Aufwendungen“ verbunden ist, eine dauerhafte

„wesentliche“ Leistungsminderung vorliegt, es sich um geistig/seelische Schwerbehinderung handelt oder behinderungsbedingt kein Ausbildungsabschluss erreicht werden konnte. Damit erstreckt sich die Beschäftigungspflicht dem Grunde nach auch auf Personenkreise, die heute eher der WfbM zugeordnet werden. Zu den „besonders Betroffenen“ zählen auch ältere Schwerbehinderte ab 50 Jahren. Dies ist deshalb bedeutsam, weil Schwerbehinderung zumeist im Laufe des Erwerbslebens auftritt und der Großteil der Betroffenen bereits in höherem Lebensalter steht, so dass die gewichtigen „Vermittlungshemmnisse“ Behinderung und Alter häufig zusammentreffen - wozu dann vielfach als drittes Hartz IV hinzutritt.

Die soziale Regulierung der Beschäftigungspflicht schränkt mithin die personelle Auswahlfreiheit des Arbeitgebers zugunsten der Realisierung des Menschenrechts Schwerbehinderter (und Gleichgestellter) auf Erwerbsarbeit ein. Dies ist ein Ansatz, der in konsequenter Durchführung und ggf. Fortentwicklung erheblich zum inklusiven Umbau des Arbeitsmarkts beitragen kann. Der SoVD NRW fordert, hier geltendem Recht Geltung zu verschaffen und die politische Toleranz gegenüber dauerhaften Verstößen gegen die Beschäftigungspflicht zu beenden. Deshalb fordert der SoVD NRW von der Landesregierung,

- die **Beschäftigungspflicht und ihre menschenrechtliche Bedeutung verstärkt ins Bewusstsein der Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zu rücken**. Neben Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollte die Landesregierung die Arbeitgeberorganisationen dazu anhalten, zur Umsetzung geltenden Rechts auf Mitgliedsunternehmen einzuwirken, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht umfassend nachkommen. Hierzu könnte sie den Abschluss von **Vereinbarungen über Zeiträume und Zielgrößen** für die Steigerung von Ausbildung

und Beschäftigung behinderter Menschen (wo möglich auch über die Pflichtquote hinaus) anstreben. Dabei sollten auch die Leistungsträger zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Gewerkschaften mitwirken.

- gegenüber der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit darauf hinzuwirken, dass die **Bußgeldvorschrift des § 238 SGB IX** konsequent genutzt wird, wenn von der BA benannte schwerbehinderte Stellenbewerber unberücksichtigt bleiben.
- die **Erfüllung der Beschäftigungspflicht als Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge** in das Tariftreue- und Vergabegesetz (TVgG NRW) aufzunehmen. Wer von der Allgemeinheit finanzierte Aufträge erhalten möchte, sollte geltendes Recht auch in diesem Punkt beachten (zumindest überzeugend belegen, dass ernsthaftes Bemühen zur Erfüllung der Pflicht erfolglos blieb).

In diesem Zusammenhang sollte sich das Land NRW auf Bundesebene auch einsetzen für

- eine spürbare **Anhebung der Ausgleichsabgabe**, besonders deutlich für Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht gar nicht oder sehr unzureichend nachkommen.
- eine (Wieder-) **Anhebung der Beschäftigungspflichtquote** auf sechs Prozent.

Zu prüfen wäre darüber hinaus, ob nicht angesichts der zu erwartenden Zunahme der Zahl schwerbehinderter Menschen (demografische Entwicklung, Zunahme psychischer Beeinträchtigungen) eine weitere Anhebung der Quote erforderlich ist.



### **Bedarfsgerechten Reha-Zugang für ALG II-Beziehende gewährleisten**

Das Fehlen bedarfsgerechter Reha/SB-Kompetenzen in den Jobcentern gilt als ein Grund dafür, dass Betroffene im Rechtskreis SGB II weitaus seltener Zugang zu beruflicher Reha finden als solche im Rechtskreis des SGB III. Der Inklusionsbeirat hatte deshalb der Landesregierung 2015 mit einstimmigem Beschluss empfohlen, eine Rahmenvereinbarung mit den SGB II-Trägern zu schließen, die u. a. Aussagen enthalten sollte zur *„Formulierung von flächendeckenden und übergreifend gültigen Qualitätsstandards, (...)*

- *insbesondere hinsichtlich qualifizierter Beratungsfachkräfte, möglichst auch Betroffener, mit entsprechender Reha/Schwerbehinderten-Kompetenz in den Jobcentern*
- *insbesondere hinsichtlich umfassender Barrierefreiheit“.*

Die 2018 abgeschlossene „Rahmenvereinbarung zur Verbesserung der beruflichen Integration von Arbeitssuchenden mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen (Menschen mit Beeinträchtigungen) in der Grundsicherung für Arbeitssuchende“ von MAGS, Regionaldirektion BA und Kommunalen Spitzenverbänden hat diesen Anforderungen jedoch nicht Rechnung getragen. Daher erneuert der SoVD NRW seine langjährige Forderung, dass **alle Jobcenter in NRW unverzüglich qualifizierte Reha/SB-Teams einrichten**, die denen der Arbeitsagenturen zumindest gleichwertig sind.

Auch darüber hinaus müssen Reha-Zugangshürden im SGB II-Bereich abgebaut werden (etwa solche, die sich aus der schwierigen Kompetenzverteilung zwischen Jobcenter und Arbeitsagentur ergeben). Letztlich kann es aber nicht nur um Verbesserungen innerhalb des durch Hartz IV gespaltenen Arbeitsmarkts gehen, sondern der dramatische Bedeutungsverlust der Arbeitslosenversicherung für die

soziale Sicherung Erwerbsloser muss alsbald grundsätzlich überwunden werden.

### **Barrierefreie Arbeitsstätten**

Als Hindernis für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht insbesondere bei Arbeitgebern, die noch keinen behinderten Menschen beschäftigen, wirkt nicht selten die Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, wonach eine Verpflichtung zur „barrierefreien“ Gestaltung von Arbeitsstätten erst einsetzt, wenn der Arbeitgeber behinderte Menschen beschäftigt. Auch dann gilt die Verpflichtung nach dem Wortlaut des § 3a Abs. 2 ArbStättV nur bezogen auf die Belange „dieser“ Beschäftigten, so dass Barrieren für etwaige andere Arten der Beeinträchtigung fortbestehen können. Eine Verpflichtung zur Barrierefreiheit entsprechend der Legaldefinition des BGG NRW („für alle Menschen“) findet sich hier nicht. Die erstmalige Einstellung eines behinderten Menschen oder eines/einer Betroffenen mit anderen Barrierefreiheitsanforderungen kann demnach Erfordernisse auch erheblicher baulicher Anpassungen auslösen.

§ 3a Abs. 4 ArbStättV stellt indes ausdrücklich klar, dass Anforderungen des Bauordnungsrechts der Länder, die über die der ArbStättV hinausgehen, vorrangig gelten. Daher fordert der SoVD NRW, eine mit technischen Regeln unterlegte **Barrierefreiheitsvorschrift für Arbeitsstätten in die BauO NRW** einzuführen (Neubauten sowie große Um- und Erweiterungsbauten), so lange eine entsprechende bundeseinheitliche Regelung in der ArbStättV nicht zeitnah erreichbar erscheint. Darüber hinaus muss das Problem gelöst werden, wie ein **Barriereabbau im Bestand** schrittweise herbeigeführt werden kann - ggf. mit Hilfe entsprechender Förderangebote.

## **Ausbau von Inklusionsbetrieben**

Der SoVD NRW teilt und unterstützt die Forderung der Antragstellenden, Inklusionsbetriebe zu stärken und auszubauen. Notwendige Anpassungen des Fördersystems müssen sie dabei auch zur dauerhaften Beschäftigung von Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf befähigen. Gemeinsam mit den Antragstellenden sind wir der Auffassung, dass dazu Finanzierungsmöglichkeiten jenseits der Ausgleichsabgabe erschlossen werden müssen. Unübersichtliche „Förderdschungel“ sind zu vermeiden. Nach unserer Auffassung muss es vorrangig um eine bedarfsgerechte **Förderung aus Haushaltsmitteln von Bund und Land** gehen.

Wir vermuten, dass sich die Forderung V. 8. des Antrags, die kommunalen Auftraggeber verstärkt auf die **Möglichkeiten im Vergaberecht** aufmerksam zu machen, vor allem auf die bevorzugte bzw. vorbehaltene Vergabe von Aufträgen an Inklusionsbetriebe bezieht. Denn während bei den Werkstätten für behinderte Menschen solche Möglichkeiten seit langem bestehen, ist deren Erstreckung auf Inklusionsbetriebe (vgl. § 224 Abs. 2 SGB IX) noch relativ neu und womöglich noch nicht überall bekannt.

## **Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)**

Als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sichern die WfbM für Menschen, die wegen ihrer Behinderung am regulären Arbeitsmarkt als erwerbsunfähig gelten, eine ihren Möglichkeiten entsprechende Qualifizierung und Beschäftigung. Dabei unterliegen sie hohen Qualitätsanforderungen.<sup>4</sup> Im Rahmen der SoVD-Lebenshilfe gGmbH (Witten) ist der SoVD NRW Mitträger einer WfbM. Angesichts der

---

<sup>4</sup> Nicht zuletzt unter Qualitätsgesichtspunkten steht der SoVD NRW den mit dem BTHG neu geschaffenen „anderen Leistungsanbietern“ (§ 60 SGB IX) vorerst mit gewisser Skepsis gegenüber.

Selektivität des Arbeitsmarkts bliebe der WfbM-berechtigte Personenkreis ohne solche Einrichtungen bislang ohne jede Chance. Andererseits sind WfbM zweifellos Sondereinrichtungen, die die dort Tätigen von der regulären Erwerbsgesellschaft ab- und aussondern und in denen kein existenzsicherndes Einkommen erzielt wird. Insoweit stehen sie im Widerspruch zum inklusiven Arbeitsmarkt. Im Zuge der Verwirklichung von Art. 27 BRK geht es weniger um „Abschaffung“ der WfbM als vielmehr um die **Befähigung des regulären Arbeitsmarkts**, damit dieser auch den Zielgruppen der WfbM eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende existenzsichernde Erwerbstätigkeit bieten kann. Soziale Verschlechterungen (etwa bei der Rente) müssen dabei ausgeschlossen bleiben.

Der Antrag fordert eine “Verbesserung der inklusiven Ausrichtung der Werkstätten“. Soweit damit gemeint ist, Möglichkeiten des Übergangs in reguläre Beschäftigung (bei erforderlicher Unterstützung) auszuschöpfen, ist dies im Interesse derer, die das können und wünschen, selbstverständlich zu begrüßen. Hierzu würde auch aus Sicht des SoVD NRW die landesrechtliche **Erhöhung des Höchstfördersatzes beim Lohnkostenzuschuss des Budgets für Arbeit** (§ 61 Abs. 2 SGB IX) beitragen. Der Höchstfördersatz von 40 % der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV; 2019: 1.246 Euro) ermöglicht keine 75 %-Förderung von Tariflöhnen für qualifizierte Tätigkeiten, die im Einzelfall durchaus vorkommen (z. B. bei WfbM-Berechtigten mit psychischer Beeinträchtigung). Dass die beiden Landschaftsverbände bisher Förderlücken mit freiwilligen Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe schließen, kann auf Dauer kein zielführender Weg sein.

Eine höhere Zahl von Übergängen aus der WfbM in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen, bleibt allerdings vorerst auch eine **selektive Orientierung**. Denn die Betroffenen mit stärkeren Beeinträchtigungen und Leistungseinschränkungen verbleiben in der

WfbM. Deshalb müssen wirtschaftliche Belastungen der WfbM infolge des Verlusts ihrer „LeistungsträgerInnen“ vollständig kompensiert werden, um nachteilige Folgen für die dort Verbleibenden auszuschließen, bis ein inklusiver Arbeitsmarkt auch ihnen die Teilhabe ermöglicht.

Ein Schritt zur Entschärfung des Sonder-Charakters der WfbM könnte darin bestehen, den dort Tätigen den **gesetzlichen Mindestlohn** zu gewähren. WfbM-Beschäftigte setzen ihr individuelles Leistungsvermögen ebenso ein wie ArbeitnehmerInnen, die regulär in Vollzeit zum Mindestlohn beschäftigt sind. Maßstab des – bislang zu niedrig verorteten - Mindestlohns ist auch nicht die individuelle Wertschöpfung, sondern die Unabhängigkeit von Mindestlohnbeschäftigten von ergänzenden Fürsorgeleistungen zum Lebensunterhalt (vgl. auch den „angemessenen Lebensbedarf“ des Art. 24 Abs. 2 Landesverfassung NRW). Selbst wenn der Lohn zu großen Teilen im Wege der Anrechnung für Leistungen der WfbM herangezogen würde (ähnlich SGB II-„Aufstockern“), wäre dies ein Schritt der Annäherung an einen regulären Arbeitnehmerstatus, der das Selbstwertempfinden stärkt. Der finanzielle Mehraufwand dürfte überschaubar sein, weil es in erster Linie um eine Umsteuerung bisheriger Refinanzierungsströme der WfbM ginge.

Im eigentlichen Sinne würde eine „inklusive Ausrichtung“ der WfbM allerdings bedeuten, dass sie ihren Charakter als Sondereinrichtung verliert und regelmäßig in nicht nur geringem Umfang auch nichtbehinderte Menschen regulär qualifiziert und beschäftigt. Dergleichen erschiene allerdings ähnlich wirklichkeitsfremd wie eine „inklusive Förderschule“ neben dem Regelschulsystem. Daher bitten wir, zukünftig verstärkt auf einen sachgerechten, nicht inflationären Gebrauch des Inklusionsbegriffs zu achten.