

Antrag

der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.

Mehr Schritte hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts der Bundesregierung enthält einige Regelungen, die Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt erwarten lassen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sollen nur noch für inklusive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwendet werden. Dies ist notwendig und überfällig. Die Praxis muss aber zeigen, ob dies auch konsequent eingehalten wird.

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein unabhängiger „Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizinische Begutachtung“ (Beirat) mit Beteiligung des Deutschen Behindertenrates gegründet. Dies ist sinnvoll. Leider liegt trotzdem noch ein Übergewicht der medizinischen Perspektive vor und es werden Schwerbehindertenvertretungen und Gewerkschaften vergessen. Auch werden kleinere Verbesserungen für Inklusionsbetriebe durch die Streichung der Vermittlungsregelung und eine Genehmigungsfiktion für Integrationsämter eingeführt.

Zu wichtigen Aspekten zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes enthält der Gesetzentwurf allerdings keine ausreichenden Regelungen. Arbeitslose Menschen mit Behinderungen werden völlig vergessen. Spezielle Fördermaßnahmen insbesondere für Langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen werden aber umgehend benötigt, da die bisher beschlossenen Regelungen nicht bedarfsdeckend sind. Andere Förderungen für Menschen mit Behinderungen sind oft kurzfristig und nicht langfristig und bedarfsdeckend angelegt.

Die bisher bestehenden drei Staffeln der Ausgleichsabgabe werden gar nicht erhöht. Es erfolgt nur die reguläre Anpassung über die Bezugsgröße im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Dies ist angesichts der dauerhaft höheren Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen nicht ausreichend und verfehlt eine stärkere Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts. Für Betriebe, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, wird zwar eine neue vierte Staffel der Ausgleichsabgabe von 720€ eingeführt, aber gleichzeitig wird völlig unverständlich die Bußgeldregelung aufgehoben. Dies sendet das vollstän-

dig falsche Signal an diese „Null-Beschäftigter“. Im Gegenteil muss die Ausgleichsabgabe unverzüglich nicht mehr als Betriebsausgabe steuerlich absetzbar sein und Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht müssen bußgeldbewährt bleiben.

Eine deutliche Erhöhung der Abgabe und konsequente Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen fordern ebenfalls seit Jahren die Behindertenbeauftragten von Bund und Ländern, DGB und ver.di, der Deutsche Behindertenrat, viele Sozialverbände und Selbstvertretungsorganisationen sowie die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention im Deutschen Institut für Menschenrechte. Die anstehenden Beratungen werden zeigen, ob die Forderung nach Erhöhung der Abgaben im parlamentarischen Verfahren in den Gesetzentwurf integriert werden kann. Der Deckel bei den Lohnzuschüssen des Budgets für Arbeit wird zwar nun endlich gestrichen, aber leider wird kein Arbeitslosenversicherungsschutz für die Nutzerinnen und Nutzer des Budgets eingeführt und die offenen Fragen zu den Rentenansprüchen bleiben auch ungeklärt. Auch wird die Weiterentwicklung des Budgets für Ausbildung völlig vergessen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, um
 1. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen von Menschen mit Behinderungen dauerhaft zu fördern und zu sichern sowie die Förderungen bedarfsdeckend auszugestalten. Beispielsweise sind Arbeitsassistentenleistungen, das Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung unbürokratisch, langfristig und bedarfsdeckend zu gewähren und garantieren. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf müssen hierbei beispielsweise auch höhere Arbeitsassistentenleistungen erhalten. Falls die Mittel der Ausgleichsabgabe bei steigender Beschäftigtenzahl von Menschen mit Behinderungen für diese Förderungen nicht ausreichen, ist ein eigener Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“ in der Verantwortlichkeit des BMAS einzurichten, aus dem diese dann beglichen werden müssen;
 2. den öffentlichen Dienst zu verpflichten, die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen um einen höheren Anteil von Menschen mit Behinderung beschäftigen zu können. Beispielsweise sind für Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf geschützte Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst einzurichten. Auch müssen für schwerbehinderte Menschen, die zum Beispiel an keiner fachspezifischen Ausbildung aufgrund ihrer Behinderung teilnehmen können, aber Teile der Arbeit qualifiziert ausüben können, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Praktika sind für diese Menschen zu ermöglichen.;
 3. die Nutzerinnen und Nutzer des eingeführten Budgets für Arbeit mit einem Arbeitslosenversicherungsschutz auszugestalten und die offenen Fragen bezüglich ihrer Rentenansprüche im Sinne der Menschen zu klären. Die Bundesagentur für Arbeit muss diese Menschen bezüglich des Budgets für Arbeit beraten und ihnen geeignete Arbeitsplätze vermitteln. Ebenfalls ist festzulegen, dass das Durchlaufen des Eingangsverfahrens, Berufsbildungs- oder Arbeitsbereichs einer Werkstatt und eine festgestellte dauerhafte Erwerbsminderung keine zwingenden Voraussetzungen für das Budget für Arbeit sind. Auch das Budget für Ausbildung ist weiterzuentwickeln und der leistungsberechtigte Personenkreis deutlich auszuweiten;

4. Inklusionsunternehmen und -betriebe sowie Inklusionsabteilungen und -projekte durch Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch zusätzliche Steuerentlastungen dauerhaft zu unterstützen und langfristig zu stärken;
5. Sicherzustellen, dass bevor Menschen mit Behinderungen von den Institutionen der Bundesagentur für Arbeit an Werkstätten für behinderte Menschen verwiesen werden, verpflichtend zu prüfen, ob sie nicht mit den entsprechend ausgeweiteten begleitenden Förderungen und Unterstützungsangeboten in Inklusionsunternehmen, -betrieben, -abteilungen und -projekten oder anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden können. An diesem Verfahren sollten auch die von den betroffenen Menschen gewünschten Selbstvertretungsorganisationen und Verbände von Menschen mit Behinderungen beteiligt und angehört werden. Bevor die Betroffenen ihre Entscheidung selbstbestimmt treffen, ist ihnen eine unabhängige Beratung anzubieten;
6. ausreichende finanzielle Mittel für bedarfsdeckende Arbeitsassistenz für Schwerbehindertenvertretungen, Frauenbeauftragte und Werkstatträte bereitzustellen. Die finanziellen Zuschüsse und Förderungen für die Arbeit der Werkstatträte und Frauenbeauftragte sind verbindlich und transparent in der Werkstättenmitwirkungsverordnung festzuschreiben;
7. um Voraussetzungen zu schaffen, dass Menschen mit Behinderungen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen von Werkstätten für behinderte Menschen in Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern tariflich nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderungen zu entlohnt werden. Diese Personen sind vorrangig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu überführen;
8. am neu zu gründenden „Sachverständigenbeirat Versorgungsmmedizinische Begutachtung“ auch Schwerbehindertenvertretungen und Gewerkschaften verpflichtend zu beteiligen und im Beirat das Übergewicht der medizinischen Perspektive zu beenden;
9. die Bundesagentur für Arbeit als einheitliche Anlaufstelle für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen sowohl für den Rechtskreis des SGB III als auch des SGB II zu benennen. Die Vermittlung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen hat gemäß ihren Qualifikationen und Interessen zügig zu erfolgen. Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf dürfen dabei nicht diskriminiert werden. Notwendige Unterstützungsmaßnahmen und -leistungen sind, auch insbesondere für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, bedarfsdeckend und unbürokratisch zu gewährleisten;
10. mehr Personal im Bereich Rehabilitation durch die BA einzustellen, damit Beratungen auch tatsächlich barrierefrei (mit Gebärdendolmetschung, in Leichter Sprache usw.) und ohne Zeitnot durchgeführt werden können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihre Aufgabe umfassend zu schulen sowie durch Fortbildungen für die Bedürfnisse für Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen zu sensibilisieren.

Berlin, den 28. Februar 2023

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt

Begründung

Menschen mit Behinderungen werden immer noch trotz knapp 15 Jahre Rechtsverbindlichkeit der UN-Behindertenrechtskonvention an der Teilhabe am Arbeitsleben benachteiligt. Vor der Corona-Pandemie konnten leichte Verbesserungen festgestellt werden. Die Arbeitslosigkeit ging leicht zurück, auch wenn sie immer noch deutlich über der von Menschen ohne Behinderungen lag. Die Pandemie hat leider diese minimalen Inklusionsfortschritte wieder gestoppt und es sind Rückschritte bei der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt festzustellen.

Die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute legen in diesem Jahr zum zehnten Mal ihr Inklusionsbarometer Arbeit vor. (Inklusionsbarometer 2022 der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institutes – Zugriffsdatum: 31.01.2023: <https://www.aktion-mensch.de/ds/inklusion/unterricht/download.php?id=443>)

Ein Ergebnis formuliert die Aktion Mensch in einer kurzen Zusammenfassung wie folgt: „Die Folgen der Pandemie sind für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt noch immer spürbar: Zwar sinken die Arbeitslosenzahlen nach Jahren der Krise wieder, gleichzeitig verschärft sich jedoch die Langzeitarbeitslosigkeit. Nahezu die Hälfte aller Menschen mit Behinderung ohne Erwerbstätigkeit ist mindestens ein Jahr arbeitslos – ein Plus von fünf Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Erholung und Fortschritt der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt scheitern dabei insbesondere an der Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen.“ (Zugriffsdatum: 01.02.2023: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>)

Trotz Fachkräftemangels und der oft überdurchschnittlich gut ausgebildeten sowie hoch motivierten Menschen mit Behinderungen stellen viele Betriebe leider keine Menschen mit Behinderungen ein. Dieses Problem ist schon seit Jahren bekannt und nur bewusstseinsbildende Maßnahmen haben keine Verbesserungen ergeben.

Die Aktion Mensch stellt fest, dass „etwa 173.000 Unternehmen in Deutschland sind gesetzlich dazu aufgefordert, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung zu vergeben. Während lediglich rund 40 Prozent dieser Unternehmen alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, beschäftigen 25 Prozent keinerlei Arbeitnehmer*innen mit Behinderung. Sie entziehen sich gänzlich ihrer Verpflichtung.“ (Zugriffsdatum – 01.02.2023: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>)

Diese Zahlen haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. „Die Entwicklung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt hängt entscheidend von der Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen ab. Doch trotz zunehmender Personalengpässe ignorieren viele das Potenzial von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung“, so Prof. Dr. Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institutes. (s.o.)

Einerseits bewerten der Großteil der Menschen mit Behinderungen ihre Beschäftigung als adäquat und im Jahr 2021 gab es mit 19.746 Kündigungsanträge den geringsten Wert in den letzten vergangenen Jahren. Andererseits sind Menschen mit Behinderungen einmal arbeitslos, dann hat sich ihre Situation verschlechtert. 2021 gelang nur drei Prozent von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Dieser Wert liegt dagegen bei Menschen ohne Behinderungen bei sieben Prozent. Damit hat diese Gruppe eine doppelt so hohe Möglichkeit eine Beschäftigung zu finden. Dies ist diskriminierend und verstärkt auch die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit. 47% aller arbeitslosen Menschen mit Behinderungen suchen mindestens ein Jahr nach einer Tätigkeit.

„Der erneut gestiegene Anteil an langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderung ist alarmierend – dieser Missstand verfestigt sich mehr und mehr. Ohne eine drastische Verstärkung der Inklusionsbemühungen wird die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren kaum aufzuheben sein“, mahnt Christina Marx, Sprecherin der Aktion Mensch. (s.o.)

Die Bundesagentur für Arbeit bestätigt diese Zahlen in ihrer Analyse. (Zugriffsdatum 01.02.2023: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat schon im September 2021 ein umfassendes Positionspapier vorgelegt mit vielen wichtigen Forderungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt. (vgl. Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Eine Arbeitswelt für alle - Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes

entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – Zugriffsdatum 31.01.2023: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++8412c3a8-1c3e-11ec-96e3-001a4a160123>)

Der DGB vergleicht in dieser Publikation die Daten von 2009 und 2019. Bezüglich der Arbeitslosigkeit von Menschen mit und ohne Behinderungen betrug der Abstand 4,1 Prozentpunkte und 2019 4,7 Prozentpunkte. Auch bei der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen hat sich im Vergleich 2009 zu 2019 kaum etwas getan. Diese betrug damals 54 Wochen und jetzt 50 Wochen. Der DGB stellte damals schon fest, dass schwerbehinderte Menschen nach wie vor überwiegend langzeitarbeitslos sind. Deshalb fordert der DGB darin und in der Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vom 06.12.2022 eine Änderung und Erhöhung der Staffeln der Ausgleichsabgabe im Sinne der Antragstellerinnen und Antragsteller sowie eine neue Staffel für „Null-Beschäftigter“ von 1.300€. Ebenso fordert der DGB darin deutlich mehr verbindliche Maßnahmen und mehr finanzielle Mittel, um die seit Jahren überdurchschnittlich zu hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen abzubauen und mehr Teilhabe am Arbeitsleben zu garantieren. Menschen mit Behinderungen sind „bislang am Arbeitsmarkt immer noch stark benachteiligt. Sie sind häufiger und länger arbeitslos als andere – auch bei durchschnittlich besseren Qualifikationen der schwerbehinderten Arbeitslosen. Die Bundesregierung hat bislang hauptsächlich auf die Sensibilisierung der Unternehmen hinsichtlich des Fachkräftepotentials von Menschen mit Behinderungen gesetzt. Mit mäßigem Erfolg. Die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen konnte so nicht wirklich beendet werden. Der DGB hat schon seit Langem mehr Druck auf die Unternehmen gefordert, damit diese die gesetzliche Beschäftigungspflicht ernst nehmen und mehr Menschen mit Behinderungen einstellen bzw. ausbilden.“ (Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vom 06.12.2022)

Auch die Gewerkschaft ver.di fordert in einer Pressemitteilung am 05.05.2022 mehr Anstrengungen für Menschen mit Behinderungen von der Bundesregierung zu ergreifen, um die Teilhabe am Arbeitsmarkt für diese Menschen zu verbessern. Demnach seien Menschen mit Behinderungen immer noch benachteiligt und deren Arbeitslosenquote höher als die von Menschen ohne Behinderungen. Auch benötigten Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitsplatzsuche länger, trotz einer durchschnittlich besseren Qualifizierung. Dies kritisierte Dagmar König, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand: „Es muss alles getan werden, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Arbeitgebende müssen bereit sein, Menschen mit Behinderungen einzustellen, anstatt sich mit einer lächerlich geringen Ausgleichsabgabe freizukaufen. Behinderung bedeutet nicht mangelnde Leistungsfähigkeit und –bereitschaft. Für die dafür notwendige Begleitung bräuchten die Jobcenter und die Agenturen für Arbeit vor Ort ausreichend und entsprechend qualifiziertes Personal.“ (Zugriffsdatum: 01.02.2023: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++639229ee-cc4b-11ec-a529-001a4a160129>)

Die Beauftragten für Menschen mit Behinderungen von Bund und Länder haben in ihrer „Erfurter Erklärung für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030“ erheblichen Handlungsbedarf festgestellt. Die Beauftragten haben „sich auf ihrem 64. Treffen am 3. und 4. November 2022 in Erfurt mit der zentralen Frage beschäftigt, wie es besser gelingen kann, Menschen mit einer Behinderung ein inklusives Arbeiten ohne Barrieren zu ermöglichen“. Daher sind die Beauftragten der Meinung, „dass es neuer Anstrengungen, Impulse und Instrumente für die Erreichung eines inklusiven Arbeitsmarktes spätestens im Jahre 2030 bedarf“ (Erfurter Erklärung für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030 – Zugriffsdatum 31.01.2023: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/20221104_Erfurter_Erkl%C3%A4rung.pdf?__blob=publicationFile&v=3).

Darin sprechen sich die Beauftragten auch für die Beibehaltung der Bußgeldregelung für die Ausgleichsabgabe und für die Aufhebung der Möglichkeit die Abgabe als Betriebsausgabe steuerlich abzusetzen aus. Dies wird vom DGB und Sozialverbänden wie dem VdK und Selbstvertretungsorganisationen unterstützt. Die von der Bundesregierung geplante Aufhebung der Bußgeldregelung wird von diesen abgelehnt und eine andere Vollzugsbehörde dafür vorgeschlagen. Der VdK schlägt das Zollamt als zuständige Behörde vor.

Auch beim Budget für Arbeit erkennen einige Selbstvertretungsorganisationen wie ISL, DBSV und LIGA Selbstvertretung und der DGB weiteren Handlungsbedarf an. Es wird gefordert, dass die Bundesagentur für Arbeit die Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer aktiv bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützen muss. Ebenso fehlt demnach für die Betroffenen die Absicherung mit einem Arbeitslosenversicherungsschutz

Letzteres wird vom Sozialverband VdK auch in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf vom 06.12.2022 gefordert. Ebenfalls sollte aus Sicht des VdK „der Gesetzgeber endlich klarstellen, dass weder das Durchlaufen des Eingangsverfahren, des Berufsbildungs- oder Arbeitsbereichs einer WfbM, noch eine festgestellte dauerhafte Erwerbsminderung, eine zwingende Voraussetzung für das Budget für Arbeit ist. Menschen, die mit dem Budget

für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können und wollen, dürfen nicht zuvor einer WfbM zugewiesen werden, zu der das Budget für Arbeit ja ausdrücklich eine Alternative sein soll“ (Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V. vom 06.12.2022 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts).

Alle Stellungnahmen zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts der Bundesregierung sind hier zu finden: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.html>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt