

Antrag

der Fraktion der CDU/CSU

Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) haben Menschen mit Behinderungen das Recht, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, inklusiven sowie zugänglichen Arbeitsmarkt und -umfeld zu verdienen. Seit Inkrafttreten der UN-BRK in Deutschland ist die Teilhabepolitik darauf gerichtet, Menschen mit Behinderungen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, zu beschäftigen und zu halten.

Trotz vieler Fortschritte in den letzten Jahren liegt die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen immer noch weit höher als bei nichtbehinderten Menschen. Dabei ist der Anteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei den arbeitslosen Menschen mit Behinderung höher als bei den Menschen ohne Behinderung. So ist die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen im Krisenjahr 2020 auf 11,8 Prozent angestiegen. Die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote lag bei 7,3 Prozent. Im Vergleich des Jahresdurchschnitts 2020 zum Jahresdurchschnitt 2021 (gleitender JD von Dezember 2020 bis November 2021) ist die absolute Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser von 169.691 auf 173.038 angestiegen (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Mit 0,9 Prozentpunkten ist die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen im Jahr 2020 zwar etwas geringer angestiegen als die Arbeitslosenquote allgemein, die um 1,1 Prozentpunkte zugelegt hat (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2020“ (November 2021)). Dennoch ist die Situation nicht befriedigend. Denn arbeitslosen Menschen mit Behinderungen gelingt es nach wie vor seltener als nichtschwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind bei schwerbehinderten Menschen deutlich höher.

Es gibt viele rechtliche Ansprüche, Förderprogramme und bewusstseinsbildende Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, die allerdings bei den Arbeitssuchenden und auch Arbeitgebern nicht immer bekannt sind. Auch angesichts ihrer Komplexität sorgen sie bei Arbeitgebern oft für Hemmschwellen. Dabei bleiben Potentiale ungenutzt. Der Versuch, Fachkräfte mit Behinderungen zu gewinnen, wie es dies z. B. das DAX-Unternehmen SAP schon seit vielen Jahren erfolgreich mit Menschen mit Autismus praktiziert wird, oft gar nicht erst gestartet.

Zum Ende der 19. Wahlperiode hat die von CDU und CSU geführte Regierungskoalition mit dem Teilhabestärkungsgesetz (vgl. Bundestagsdrucksachen 19/27400;

19/28834) daher eine Ansprechstelle für Arbeitgeber gesetzlich geregelt (§ 185a SGB IX). Diese soll als trägerunabhängiger Lotse Betriebe, die schwerbehinderte Menschen einstellen wollen oder beschäftigen, sensibilisieren, über die große und auch komplexe Palette an Fördermöglichkeiten informieren und bei der Antragstellung unterstützen. Nun aber müssen diese Ansprechstellen auch schnell eingerichtet, in die Fläche gebracht und in Betrieb genommen werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat mittlerweile Empfehlungen für die Integrationsämter zu den organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen der Einrichtung der Ansprechstellen veröffentlicht. Ergänzend bedarf es allerdings auch steuernder Impulse seitens der Bundesregierung, um eine noch bessere bundesweite Koordinierung mit Blick auf eine flächendeckende Beratungsstruktur sicherzustellen. Wichtig ist hierbei, dass die Expertise von allen Beteiligten (z. B. Beratungsnetzwerke, Integrationsfachdienste, Kammern, Verbände, Bildungsträger) berücksichtigt wird, um das beabsichtigte Ziel, möglichst viele Menschen mit Behinderungen zu vermitteln und Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen, zu erreichen. In Nordrhein-Westfalen gibt es zum Beispiel ein inklusives Unternehmensnetzwerk, zu dem namhaften Unternehmen wie DHL Airways GmbH, Deutsche Post DHL Group, das Deutsche Jugendherbergswerk im Rheinland und das Universitätsklinikum Düsseldorf gehören. Es hat Ideen entwickelt, wie man die Arbeit der Beratungsstellen durch zusätzliche Coaching-Angebote bei der Vermittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen unterstützend flankieren kann. Erfolgreiche Praxiserfahrungen in diesem Bereich hat auch das Unternehmensnetzwerk Inklusion in Hamburg (www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de/ueber-uns/ gesammelt).

Trotz dieser positiven Beispiele – noch sind es zu wenig Unternehmen, die ihre auch gesellschaftspolitische Verantwortung für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ernst nehmen. Nicht selten bestehen allerdings Passungsprobleme, überhaupt qualifizierte Menschen mit Behinderungen für freie Arbeitsplätze zu gewinnen. So waren z. B. im Jahr 2019 gut 1,1 Mio. Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Bei 299.347 unbesetzten Pflichtarbeitsplätzen waren 154.696 schwerbehinderte Arbeitslose gemeldet (Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit). Im Übrigen sind es vor allem kleine und mittlere Betriebe mit 20 bis 60 Beschäftigten, unter denen überproportional viele keinen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Insgesamt ist es für kleinere Betriebe viel schwieriger, den passenden Menschen mit Behinderung für eine der wenigen Stellen zu finden. An dieser Stelle sollen die Ansprechstellen ansetzen. Kleinere Betriebe haben weniger Erfahrung mit der komplexen Förderlandschaft und größere Schwierigkeiten, Betriebsprozesse oder bauliche Anlagen zu verändern. Umso wichtiger ist es, dass diese Betriebe nun von den neuen Ansprechstellen Unterstützung erhalten, damit sie bestmöglich bei der Einstellung und Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung begleitet werden.

Für die Menschen, die in absehbarer Zeit den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt nicht schaffen werden, sind Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsbetriebe und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation Teil der Arbeitsmarktpolitik. Gerade die rund 900 Inklusionsunternehmen in Deutschland sind eine wichtige Brücke für Menschen mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt. Ziel muss es daher sein, die Zahl dieser Unternehmen in dieser Wahlperiode deutlich zu erhöhen. In der Coronapandemie wurden seitens der von CDU, CSU geführten Bundesregierung spezielle Unterstützungsprogramme wie der Corona-Teilhabefonds entwickelt. Auch unabhängig von der Pandemie benötigen Inklusionsunternehmen eine sichere finanzielle Basis. Dies auch vor dem Hintergrund, dass der von der Regierungskoalition ab 1. Oktober 2022 geplante Mindestlohn von 12 Euro auch von Inklusionsbetrieben zu zahlen ist, was von den derzeitigen nach § 215 SGB IX an die Firmen gewährten Zuwendungen aber noch nicht abgedeckt wird. Was die Unterstützung der Inklusionsbetriebe angeht,

sieht der Koalitionsvertrag der neuen Regierungsparteien aber nur wenig Konkretes vor.

Gleiches gilt für die angekündigte Stärkung und den Ausbau des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung und auch die Zukunft des Werkstattentgelts. Die Corona-Pandemie hat nicht zuletzt die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler WfbM, die schon vorher Probleme hatten, das im Jahr 2019 mit dem Ausbildungsgeld erhöhte Werkstattentgelt aus ihrem Arbeitsergebnis zu finanzieren, noch einmal verschärft. Deshalb braucht es auch schon vor Umsetzung der Ergebnisse des von der Bundesregierung hierzu in Auftrag gegebenen, 2023 erst endenden Forschungsvorhabens einer zumindest temporären Lösung für ein Werkstattentgelt. Ziel muss dabei sein, Transparenz und Nachvollziehbarkeit herzustellen, dass die finanzielle Erhöhung tatsächlich bei den Werkstattbeschäftigten ankommt, dass Werkstattbeschäftigte motiviert und gefördert werden, dass Schutzrechte für Werkstattbeschäftigte erhalten bleiben und dass die WfbM auch in wirtschaftlichen Krisen das Entgelt finanzieren kann. Die in der Corona-Pandemie für die Integrationsämter temporär geschaffene Möglichkeit, zusätzliche 10 Prozent der Ausgleichsabgabe zugunsten der WfbM einzubehalten, löst das bestehende strukturelle Problem nicht. Denn WfbM haben den Auftrag, zu bilden, zu fördern und letztlich auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Allerdings müssen sie zugleich auch die Entlohnung der Werkstattbeschäftigten aus dem Arbeitsergebnis finanzieren. Dieses führt leider allzu häufig zu Zielkonflikten. Deshalb sollte der Reha-Aspekt verstärkt werden. Ziel sollte sein, dass es sich zukünftig für eine Werkstatt lohnt, wenn sie einen Menschen mit Behinderung für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert und dieser auf dem ersten Arbeitsmarkt sich integrieren kann.

Insgesamt bedarf es für eine zukunftsgerichtete inklusive Arbeitsmarktpolitik zielgerichteter Impulse, mehr Kooperation, mehr Ansprache und einer Stärkung der digitalen Teilhabe nicht nur im Bereich der Infrastruktur, sondern auch im Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung, um die Potentiale von Beschäftigten mit Behinderungen zu nutzen. Vor allem braucht es eine bessere Unterstützung potentieller Arbeitnehmer mit Behinderungen, sich entsprechend ihrer Stärken und Fähigkeiten auf den ersten Arbeitsmarkt umzusehen. Zugleich gilt es, alle Säulen der inklusiven Arbeitswelt gleichermaßen in den Blick zu nehmen und zu stärken.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel (gesetzliche) Maßnahmen zu ergreifen, damit

1. die in § 185a SGB IX vorgesehene Einrichtung der Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rahmen einer konkreten Strategie mit konkreten zeitlichen Zielmarken auf Basis der dazu vorgesehenen Berichterstattung der BIH zeitnah vorangebracht und dabei die verschiedenen bereits bestehenden Beratungsnetzwerke zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einbezogen werden,
2. auch Beraterinnen und Berater für Inklusion bei den Kammern, Einrichtungen und Verbänden aufgrund ihrer engen Bindung an die Betriebe und vorhandene Netzwerke Teil der Strategie werden,
3. die Beratung von Arbeitgebern zusätzlich mit Peer-to-Peer-Modellen nach dem Vorbild der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) und durch den Einsatz von Inklusionscoaches durch die Förderung entsprechender bundesweiter Modellprojekte unterstützt wird,

4. die aufgrund des Urteils des Bundesfinanzhofs vom 23. Juli 2019 – XI R 2/17 – bestehenden Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der umsatzsteuerlichen Privilegierung der Inklusionsbetriebe und auch von WfbM beseitigt werden, indem sich die Bundesregierung für eine klärende Anpassung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie innerhalb der Europäischen Union einsetzt,
5. die wirtschaftliche Absicherung von Inklusionsbetrieben nach § 215 Absatz 1 SGB IX verbessert wird, indem klargestellt wird, dass der Status der Gemeinnützigkeit bei der Beantragung von Wirtschaftshilfen kein Hindernis ist und grundsätzliche Benachteiligungen von gGmbHs beim Zugang zu Förderprogrammen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) abgebaut werden,
6. sich Beschäftigte von Inklusionsbetrieben zum Zwecke der beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Kooperation auch bei anderen Unternehmen erproben können und die Aufgaben der Inklusionsbetriebe nach § 216 SGB Satz 1 IX entsprechend erweitert werden,
7. die schnelle Verabschiedung der Bundesverwaltungsvorschrift zur bevorzugten Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsbetriebe nach § 224 Absatz 2 SGB IX vorangebracht wird, um die Wirtschaftlichkeit von Inklusionsunternehmen zu stärken,
8. der Bund auf bisherige Anteile an der Ausgleichsabgabe nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung verzichtet, damit die Integrations-/Inklusionsämter mit diesen Mitteln – dem Ziel der Ausgleichsabgabe der Förderung der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt entsprechend – die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Inklusionsunternehmen intensiver unterstützen können,
9. das Budget für Arbeit attraktiver wird, indem die Begrenzung des Lohnkostenzuschusses auf maximal 40 Prozent der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV aufgehoben und damit auch eine Förderung der Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnssektors erleichtert wird,
10. die Einbeziehung in die Beitragspflicht der Arbeitslosenversicherung bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit als Option für die Vertragspartner des Arbeitsverhältnisses vorgesehen wird, um so den Beschäftigten den Zugang zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung wie Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld zu ermöglichen und eine rentenrechtliche Besserstellung bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit zumindest für eine Übergangszeit geprüft wird,
11. die Bandbreite des Budgets für Ausbildung durch eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 61a SGB IX auf Inklusionsbetriebe und um Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation i. S. v. § 51 SGB IX machen, erhöht wird und damit Modelle der beruflichen Bildung, die Inklusion mit Betriebsnähe verknüpfen, gefördert werden,
12. gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), den Unternehmensnetzwerken für Inklusion, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine Informations- und Schulungskampagne für das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung initiiert wird und in diesem Rahmen „Patenschaften für Inklusion“ zwischen Unternehmen und WfbM vermittelt werden,
13. ein bundesweites Förderprogramm aufgelegt wird, mit dem die barrierefreie digitale Infrastruktur in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten, wie Berufsförderungswerken, Berufsbildungswerken und WfbM, und die digitalen Kompetenzen von Auszubildenden mit Behinderungen und deren Ausbildern verbessert werden,

14. die Digitalisierung und insbesondere die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien für eine verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt genutzt und dafür Forschungs- und Förderprogramme aufgelegt werden,
15. Hürden für inklusive Ausbildung gerade in kleineren und mittelständischen Unternehmen beseitigt werden, so dass für eine Ausbildung nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 42 der Handwerksordnung (HwO) eine „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“ (REZA) auf freiwilliger Basis erfolgen kann, aber nicht muss, der verbindliche Lehrstoff gestrafft und das Angebot kostenlos wird,
16. bürokratische Vorgaben, die eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt erschweren, vor dem Hintergrund, dass eine höhere Flexibilität und Passungsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung notwendig ist, abgebaut werden, und dabei z. B. berufsvorbereitende Maßnahmen auch in Budgetform erbracht werden,
17. für Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Berufsbildungsbereich der WfbM nach § 57 SGB IX haben, vergleichbar der Tätigkeit auf Außenarbeitsplätzen die Möglichkeit geschaffen wird, auf Außenausbildungsplätzen tätig zu sein,
18. der Zugang von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, insbesondere Werkstattbeschäftigten, zu niedrigschwelligen Beschäftigungsangeboten verbessert, und in diesem Rahmen die mit dem Bundesteilhabegesetz neu geschaffene Möglichkeit der Beschäftigung bei anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX evaluiert und attraktiver gestaltet wird,
19. bis zum Abschluss des von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Forschungsvorhabens zum Werkstattentgelt das Entgeltsystem so gestaltet wird, dass statt des Grundlohns das nach § 59 Absatz 2 SGB IX anrechnungsfreie Arbeitsförderungsgeld (AföG) nach § 221 Absatz 2 SGB IX an das Ausbildungsgeld gekoppelt und die derzeitige Deckelung des AföG nach § 59 Absatz 1 Satz 3 SGB IX in Höhe von 351 Euro aufgehoben wird,
20. grenzüberschreitende Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im Sinne der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021 bis 2030 verbessert werden und die Möglichkeit, in einem anderen EU-Mitgliedstaat zur Beschäftigungsaufnahme eine Feststellung der Behinderung bzw. eine Gleichstellung auf Basis von Artikel 1 Absatz 2, Artikel 5 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 zu erlangen, bekannter gemacht wird.

Berlin, den 15. März 2022

Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion

