

Antrag

der Abgeordneten Jürgen Pohl, René Springer, Gerrit Huy, Ulrike Schielke-Ziesing, Norbert Kleinwächter, Dietmar Friedhoff, Tobias Matthias Peterka, Dr. Harald Weyel und der Fraktion der AfD

Ausgleichsabgabe neu – Mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit bringen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In Deutschland leben 13 Millionen Menschen mit einer Beeinträchtigung, darunter ca. 8 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Die wenigsten von ihnen kamen schon mit einer Behinderung auf die Welt. Sie wurden behindert – durch Krankheiten oder Unfälle.¹

Menschen mit Behinderungen haben das Recht, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld zu verdienen (Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK).

Nach den aktuellen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2021 lediglich knapp 57 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig oder suchten nach einer Tätigkeit. Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in dieser Altersgruppe betrug dagegen knapp 82 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2009 stieg die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung (52 Prozent) in einem ähnlichen Umfang wie die von Nichtbehinderten (79 Prozent).²

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2022³ zeigt, dass die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung – unabhängig von der konjunkturellen Lage – geprägt ist von einer geringen Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber und einer hohen Zahl an Langzeitarbeitslosen.

Trotz zahlreicher offener Stellen (1,82 Millionen im dritten Quartal 2022) missachtet der Arbeitsmarkt weiter die Potenziale von Menschen mit Behinderungen. Obwohl 80 Prozent der Arbeitgeber nach der Einstellung von Menschen mit Behinderungen eine positive Bewertung vornehmen, besetzen lediglich 40 Prozent von insgesamt rund

¹ <https://www.deutschlandfunkkultur.de/inklusion-und-arbeitsmarkt-deutschland-behindert-sich-selbst100.html>

² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

³ Handelsblatt Research Institutes im Auftrag von Aktion Mensch <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

173.000 Unternehmen in Deutschland alle Pflichtarbeitsplätze, 25 Prozent beschäftigen gar keine Arbeitnehmer mit Behinderungen. Sie entziehen sich gänzlich ihrer Verpflichtung und zahlen stattdessen die volle Höhe der sogenannten Ausgleichsabgabe.⁴

Gleichzeitig verfestigt sich der Missstand der Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen. Sind Menschen mit Behinderungen erst einmal arbeitslos, gelang im Jahr 2022 lediglich 3 Prozent die Rückkehr in den Arbeitsmarkt, während es bei Menschen ohne Behinderung 7 Prozent waren⁵. Arbeitslose ohne Behinderung haben folglich eine mehr als doppelt so hohe Chance erneut eine Anstellung zu finden, als Arbeitslose mit Behinderung.

Auf der anderen Seite hat sich herausgestellt, dass mehr Menschen mit Behinderungen in Kleinunternehmen beschäftigt werden. Allerdings kennen 41 Prozent der kleinen Unternehmen die staatlich angebotenen Förderungen nicht.⁶

Dies zeigt, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen weder für Arbeitgeber noch für Menschen mit Behinderungen eine förderliche Unterstützungswirkung entfalten, um Menschen mit Behinderungen einen gesicherten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Regelungen des § 160 SGB IX dahingehend ändert, dass
 - a) jeder Arbeitgeber für die Besetzung aller sogenannten Pflichtarbeitsplätze mit einem Menschen mit Behinderung in Vollzeit einen jährlichen Bonusbetrag erhält. Dieser Bonus wird aus der Hälfte des Gesamtaufkommens der Ausgleichsabgabe finanziert;
 - b) jeder Arbeitgeber für die Nichtbesetzung eines sogenannten Pflichtarbeitsplatzes monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe eines Fünftels des monatlichen durchschnittlichen Arbeitnehmer-Brutto-Entgelts für Vollzeitbeschäftigung im eigenen Betrieb zu zahlen hat;
2. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Bußgeldvorschrift des § 238 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aufhebt;
3. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der vorsieht, einen Teil der Ausgleichsabgabe für einen Fonds zu verwenden, aus dem individualisierte Beratungsangebote an die Unternehmen finanziert werden, die über die Innungen und Industrie- und Handelskammern angeboten werden.

Berlin, den 14. März 2023

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

⁴ Handelsblatt Research Institutes im Auftrag von Aktion Mensch <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

⁵ Handelsblatt Research Institutes im Auftrag von Aktion Mensch <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

⁶ Inklusionsbarometer 2022, S.8 <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

Begründung

Zu den Nummern 1 und 2

Das Inklusionsbarometer 2022 zeigt verglichen mit der letzten Gesamterhebung 2017 eine verschlechterte Inklusion von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt⁷. Ursächlich dafür ist offenbar nicht nur die bestehende sogenannte Staffelregelung des § 160 SGB IX, die Arbeitgeber dazu nutzen sich von Ihrer Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung frei zu kaufen. Hinzu kommt die große Abhängigkeit der Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber von der konjunkturellen Entwicklung.⁸ Aus Sicht der Arbeitgeber handelt es sich um eine Kosten-Nutzen-Rechnung: Neue Mitarbeiter müssen mindestens ihre Kosten wieder erwirtschaften, was in einem florierenden Unternehmen in einem prosperierenden gesamtwirtschaftlichen Umfeld leichter fällt. Daher sollte das vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumentarium so ausgestaltet werden, dass die strukturelle Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen unabhängig von der konjunkturellen Lage erhöht wird und gleichzeitig eine spürbare Erhöhung der Ausgleichabgabe für die Unternehmen, die überhaupt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen vorgenommen wird. Im Hinblick auf die Kosten-Nutzen-Rechnung führt diese Maßnahme dazu, dass der Nutzen einer Beschäftigung jedenfalls die Kosten eines Freikaufs überwiegt. Eine so ausgestaltete Bonus-Malus-Regelung regt die Arbeitgeber zum Handeln an.

Zu Nummer 3

Gerade Kleinunternehmen, in denen vermehrt Menschen mit Behinderungen eingestellt werden, bieten ein hohes Inklusionspotenzial und sollten stärker in den Inklusionsprozess einbezogen werden. Ein wesentlicher Hinderungsgrund ist dabei, dass sie nicht darüber informiert sind, welche staatlichen Förderungsmöglichkeiten bestehen und wie sie in Anspruch genommen werden können. Daran hat offensichtlich auch die nach § 185 Abs. 1 Nummer 3 und Abs. 3 Nummer 3 SGB IX bestehende Aufgabe der Integrationsämter zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bislang nichts geändert⁹. Vielmehr braucht es eine individuelle auf die Betriebe zugeschnittene praxisnahe Beratung. Diese kann pragmatisch und passgenau nur durch die Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft, die Innungen und die Industrie- und Handelskammern erbracht werden.

⁷ Inklusionsbarometer 2022, S.8 <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

⁸ Inklusionsbarometer 2022, S. 41,73 <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

⁹ Inklusionsbarometer 2022, S. 73 <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten>

