

Entschließungsantrag

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

**zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 20/5664, 20/6442 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der vorliegende Gesetzentwurf 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 sinnvoll und überfällig. Die Praxis muss aber zeigen, ob dies auch konsequent eingehalten wird.

Die bisher bestehenden Staffeln der Ausgleichsabgabe selbst werden leider gar nicht erhöht. Es erfolgen nur die regulären Anpassungen wegen der Kopplung an die Bezugsgröße im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Dies ist angesichts der dauerhaft höheren Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen nicht ausreichend. Damit verfehlt die Bundesregierung eine stärkere Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Für Betriebe, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, wird zwar eine neue vierte Staffel der Ausgleichsabgabe von 720 Euro eingeführt, aber gleichzeitig wird völlig unverständlich die Bußgeldregelung zur Beschäftigungspflicht aufgehoben. Dies sendet das vollständig 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 bußgeldbewehrt 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 und viele weitere Selbstvertretungsorganisationen und Sozialverbände sowie die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte.

Nicht zuletzt ist nicht nachvollziehbar, warum nicht im Zuge dieses Gesetzesverfahrens die Möglichkeit genutzt wird, wie im Koalitionsvertrag angekündigt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zu stärken (vgl. Schriftliche Frage 147 auf Bundestagsdrucksache 20/5942). Das BEM soll als präventive Maßnahme krankheitsbedingten Kündigungen vorbeugen sowie Fehlzeiten reduzieren. Es ist seit 2004 in § 167 SGB IX verankert. Seitdem gibt es ausreichend Erfahrungen aus der Praxis, die gesetzliche Nachjustierungen einfordern.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, um

1. die Ausgestaltung der Ausgleichsabgabe gemäß § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) umgehend wie folgt zu ändern:
 - a) 1.300 Euro pro Monat für Arbeitgeber bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 Prozent,
 - b) 750 Euro pro Monat für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote von mehr als 0 bis weniger als 2 Prozent,
 - c) 500 Euro pro Monat für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent,
 - d) 250 Euro pro Monat für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz;
2. die Beschäftigungsquote als Pflichtsatz gemäß § 154 SGB IX sofort wieder auf 6 Prozent anzuheben;
3. die Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX als Betriebsausgabe nicht mehr steuerlich absetzbar umzugestalten. Ebenso ist die Bußgeldregelung bei Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht aufrechtzuerhalten. Die Kontrolle hat durch das Zollamt zu erfolgen. Alle Regelungen sind zu beseitigen, die es Unternehmen ermöglichen, die Zahlung der Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX zu reduzieren und so die Beschäftigungspflicht faktisch auszuhebeln. Im Sinne inklusiver Arbeitsbedingungen sollten auch Arbeitsplätze mit weniger als 18 Stunden in der Woche in die Beschäftigungspflicht einbezogen werden;
4. einen eindeutigen individuellen Rechtsanspruch auf ein BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement) zu schaffen, qualitative Mindestanforderungen festzuschreiben, ein umfassendes zwingendes Mitbestimmungsrecht für betriebliche Interessenvertretungen beim BEM zu verankern sowie Sanktionen beim Unterlassen eines BEM gegen Unternehmen einzuführen.

Berlin, den 18. April 2023

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion