



---

## **Schriftliche Stellungnahme** Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. April 2022 zum

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken**

20/1013

b) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren**

20/1115

**Siehe Anlage**

# ***Inklusion auf dem Arbeitsmarkt weiter vorantreiben***

**Stellungnahme zum Antrag „Potentiale nutzen – Inklusives Arbeitswelt stärken“ der Fraktion der CDU/CSU (BT-Drs. 20/1013) und zum Antrag „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 20/1115)**

21. April 2022

## ***Zusammenfassung***

Die Oppositionsanträge enthalten zum Teil sinnvolle Ansätze, wie z. B. die von der Fraktion der CDU/CSU vorgeschlagene stringente und zeitnahe Umsetzung der neu geschaffenen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Dies gilt auch für die Forderungen, die darauf abzielen, die Digitalisierung noch stärker als Chance für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu nutzen oder die Brückenfunktion der Inklusionsunternehmen zu stärken. Grundsätzlich gibt es genügend Förderinstrumente für die Teilhabe am Arbeitsleben. Hier gilt es, diese noch stärker als Teil einer Förderkette zu sehen und die Durchlässigkeit der Förderinstrumente zu erhöhen.

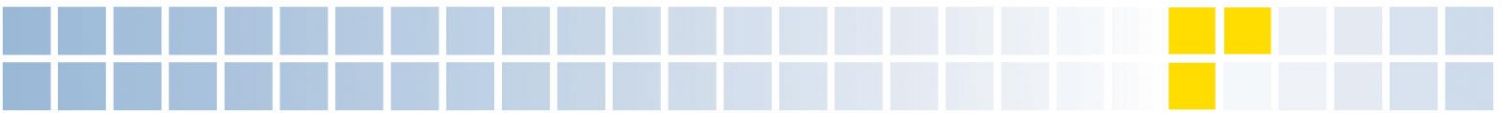
Nachfolgend beschränken wir uns auf die Punkte in den Oppositionsanträgen, die in die Zuständigkeit der BDA als sozial- und wirtschaftspolitische Interessenvertreterin der gesamten deutschen Wirtschaft fallen. Deswegen verzichten wir auf eine inhaltliche Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE.

## ***Im Einzelnen***

### **Antrag Fraktion der CDU/CSU**

#### ***Flächendeckende Einführung von kompetenten einheitlichen Ansprechstellen***

Die Einführung einheitlicher Ansprechstellen für Arbeitgeber mit dem neuen § 185a SGB IX ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung von Arbeitgebern bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Es ist richtig, wenn die Fraktion der CDU/CSU in ihrem Antrag beschreibt, dass die vielseitigen Fördermöglichkeiten sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitsuchenden häufig nicht bekannt sind. Hier soll die Arbeit der Einheitlichen Ansprechstellen nach der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung ansetzen. Die gesetzliche Verankerung der Aufgabenbeschreibung und die Vorgabe, dass nur geeignete und wirtschaftsnahe Träger beauftragt werden können, haben wir sehr begrüßt.



Die Forderung der Fraktion der CDU/CSU die Umsetzung mittels einer konkreten Strategie rasch voranzutreiben und dabei auch bereits bestehende, erprobte Beratungsnetzwerke mit einzubeziehen ist richtig und sinnvoll. Die Zusammenarbeit mit Dritten, die aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, ist Teil des Aufgabenkataloges der Einheitlichen Ansprechstellen.

Am anschaulichsten sind immer konkrete Beispiele aus Unternehmen, die die positiven Effekte einer erfolgreichen Inklusion praktisch erlebbar machen und zeigen, dass und wie Inklusion gehen kann. Deswegen zeichnet die BDA gemeinsam mit dem Unternehmensforum, der Charta der Vielfalt und der Bundesagentur für Arbeit auch regelmäßig Unternehmen mit dem Inklusionspreis der Wirtschaft aus. Die Unterstützung von Peer-to-Peer-Modellen, wie sie im Antrag vorgeschlagen wird, ist daher ein sinnvoller Ansatz.

### **Stärkung von Inklusionsunternehmen**

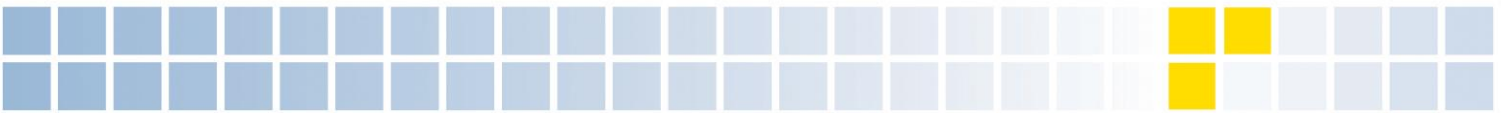
Sinnvoll und unterstützenswert ist das deklarierte Ziel, Inklusionsbetriebe zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass die Anzahl von Inklusionsunternehmen steigt. Denn so werden Möglichkeiten für eine aktive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt geschaffen.

Die Forderung, Rechtssicherheit hinsichtlich der umsatzsteuerrechtlichen Privilegierung von Inklusionsunternehmen zu schaffen, ist nachvollziehbar. Die bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an Inklusionsunternehmen ist bereits in § 224 Abs. 2 SGB IX vorgesehen. Wenn der Status der Gemeinnützigkeit bei der Beantragung von Wirtschaftshilfen oder beim Zugang zu Förderprogrammen der KfW zu Problemen führt, macht es Sinn, sich dies genauer anzusehen. Bei all diesen Maßnahmen muss aber sichergestellt werden, dass keine Wettbewerbsverzerrung zu Lasten anderer Unternehmen geschaffen wird. Denn Inklusionsbetriebe sind Teil der Privatwirtschaft und müssen weiterhin selbst Gewinne erwirtschaften.

Zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe gehört nach § 216 SGB IX auch die Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Brückenfunktion der Inklusionsbetriebe sollte noch stärker in den Blick genommen werden. Hierauf zielt offenbar die Forderung unter Punkt 6, wonach sich Beschäftigte von Inklusionsbetrieben zum Zwecke der beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Kooperation auch bei anderen Unternehmen erproben können sollen. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen kann grundsätzlich auch das Instrument der sog. „gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung“ ein sinnvolles Instrument zur Unterstützung von Übergängen – nicht nur aus Inklusionsbetrieben – in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sein. Hier wäre es sinnvoll, noch einmal einen Anlauf für eine Umsetzung des Instrumentes zu machen.

### **Stärkung des Budgets für Arbeit und Beseitigung von Hürden für inklusive Ausbildung**

Grundsätzlich mangelt es im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben nicht an Förderinstrumenten. Eher ist sogar das Gegenteil der Fall. Die Vielzahl von immer noch mehr Förderinstrumenten stellt alle Beteiligten vor Herausforderungen. Wichtiger wäre, die bestehenden Förderinstrumente als Teil von Förderketten zu verstehen und die Durchlässigkeit der Förderinstrumente zu erhöhen.



Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung sind zwei Instrumente, die grundsätzlich nur für einen kleineren Teil von Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen können. Wenn mit diesen Instrumenten Zugänge in Werkstätten für behinderte Menschen vermieden oder sogar die Zahl von Übertritten aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht werden kann, wäre dies ein guter Erfolg. Die Erwartungen sollten hier allerdings auch nicht zu hoch sein. Die BDA beteiligt sich grundsätzlich gerne in geeigneter Form an gemeinsamen Informations- und Schulungskampagnen zu dem Thema.

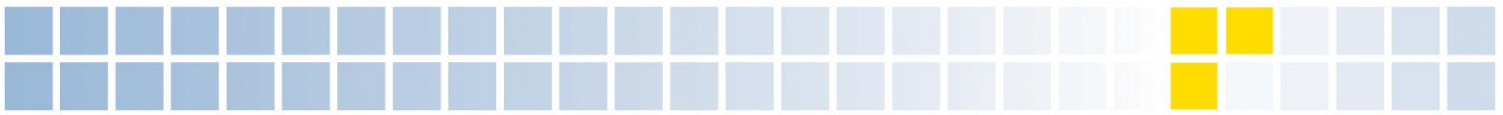
In ihrem Antrag fordert die Fraktion von CDU/CSU die Entkopplung des Budgets für Arbeit von der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, damit der Lohnkostenzuschuss nicht mehr auf 40 % der monatlichen Bezugsgröße gedeckelt ist, um auch eine Förderung der Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnsektors zu erleichtern. Wichtig ist, im Blick zu behalten, dass der Lohn das Entgelt für die erbrachte Arbeit ist. Maßstab ist dabei die Wertschöpfung der Tätigkeit. Menschen, für die das Budget für Arbeit gewährt wird, sind dauerhaft voll erwerbsgemindert. Hier könnten höhere geförderte Löhne für Budgetnehmer mit Blick auf andere Beschäftigte, die die gleiche Tätigkeit ausüben, zu ungerechten Ergebnissen führen. Zudem würde dadurch ein Wechsel aus dem Budget für Arbeit nicht befördert. Die vorgesehene Höhe des Lohnkostenzuschusses schließt im Übrigen nicht aus, dass höhere Löhne als der Mindestlohn auch an Budgetnehmer gezahlt werden. Grundsätzlich sollte es dabei bleiben, dass das Budget für Arbeit einen Minderleistungsausgleich, aber keine Vollkompensation von Lohnkosten darstellt. Nichtsdestotrotz sieht das SGB IX bereits jetzt die Möglichkeit einer Anpassung des Lohnkostenzuschusses nach oben durch die Länder vor.

Um Drehtüreffekte im Leistungsbezug zu vermeiden, sollte außerdem – wie z. B. auch beim § 16e SGB II – keine Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit eingeführt werden. Das Budget für Arbeit soll insbesondere eine Steigerung der Übergänge aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt und eine Reduzierung der Zugangszahlen in die Werkstatt bewirken, nicht dagegen der Aufbau neuer Versicherungsansprüche auf Arbeitslosengeld. Bestünde die Möglichkeit, solche aufzubauen, könnte dies zu Fehlansätzen bei der Aufnahme der geförderten Beschäftigung führen. Zu verweisen ist hier zudem auf die damalige Gesetzesbegründung. Versicherungsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung nach § 28 Absatz 1 Nummer 2 SGB III. Hiernach sind Personen versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind. Da das Budget für Arbeit einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor. Da im Übrigen geregelt ist, dass beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die Werkstatt für behinderte Menschen besteht, besteht auch die notwendige Absicherung.

Bei der Rehapädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) ist eine differenzierte und flexible Anwendung in der Praxis wichtig, damit zu hohe Anforderungen nicht die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG § / 42 HwO erschweren.

## **Digitalisierung als Chancen für Inklusion nutzen**

Die Digitalisierung bietet Chancen gerade auch für Menschen mit Behinderungen. So hat z. B. eine repräsentative Befragung von Personalverantwortlichen durch das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) ergeben, dass fast ein Drittel der befragten Unternehmen glaubt, dass die Digitalisierung die Jobchancen für Menschen mit Behinderungen verbessert. Von den großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sagte dies sogar fast die Hälfte. Insofern erscheint die Forderung nach Forschungs- und Förderprogrammen zur stärkeren Nutzung von Digitalisierung für eine verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sinnvoll.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

Arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Stellungnahme zum Antrag „Potentiale nutzen – Inklusiv Arbeitswelt stärken“ der Fraktion der CDU/CSU (BT-Drs. 20/1013) und zum Antrag „Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren“ der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 20/1115)

21. April 2022