



Information für den Ausschuss
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC)

Position zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts – BT-Drucksache 20/5664

Siehe Anlage

Stärkung der Inklusion am Arbeitsmarkt

Position der Chemie-Arbeitgeber zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes (Drucksache 20/5664).

Auch vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftebedarfs ist es sinnvoll, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC) begrüßt daher grundsätzlich die Zielsetzung des Gesetzgebers, mit dem Gesetzentwurf zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

BAVC und IGBCE haben vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung bereits im September 2020 als erste Branche eine Sozialpartnervereinbarung zur Inklusion „Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“ abgeschlossen.

So konnte gemeinsam mit den im Anschluss der Sozialvereinbarung entstandenen Aktivitäten in den vergangenen Jahren die Inklusion in den Betrieben weiter voranbracht werden.

Die Chemie-Arbeitgeber sehen grundsätzlich die meisten vorgesehenen Elemente des Gesetzentwurfs des BMAS zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes positiv:

- Die Errichtung von einheitlichen trägerübergreifenden und unabhängigen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist hilfreich. Sie können die Arbeitgeber mit den richtigen Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu den zuständigen Stellen in der Region lotsen und tragen so effektiv zu mehr Inklusion bei.
- Auch die geplante Förderung der Inklusionsbetriebe weist in die richtige Richtung. Inklusionsbetriebe sollen künftig nicht länger

dazu verpflichtet sein, ihre eigenen Beschäftigten an andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu vermitteln (§ 216 SGB IX). Dies ist im Interesse der in den Inklusionsbetrieben beschäftigten Menschen, die ganz überwiegend mit ihrer Beschäftigung zufrieden sind und kein Interesse an einem Wechsel des Arbeitgebers haben.

- Die vorgesehene Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes (Arbeitsassistenz und Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung) ist zu begrüßen. So ist sichergestellt, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen die Leistungen nach Ablauf von sechs Wochen bewilligt und umgesetzt werden.
- Die geplante Abschaffung der Deckelung der Lohnkostenzuschüsse des Leistungsträgers (derzeit liegt sie bei 40 Prozent) ist notwendig, damit auch in Inklusionsbetrieben der Mindestlohn von 12 Euro gezahlt werden kann.
- Die Aufhebung der bisherigen Bußgeldvorschrift in § 238 SGB IX: Diese doppelte Sanktionierung hat nichts zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beigetragen.

Die Reform der Ausgleichsabgabe sieht der BAVC dagegen äußerst kritisch, da sie die Arbeitgeber mit weiteren bürokratischen Vorgaben oder Sanktionsregelungen belastet:

- Die Einführung einer 4. Staffel für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe (mit 720 Euro wäre diese doppelt so hoch wie die bisherige Staffel) ist nicht zielführend. Denn schon jetzt übersteigt die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung deutlich. Selbst wenn also alle Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung integriert werden könnten, könnte die Beschäftigungsquote von 5 Prozent dennoch nicht erreicht werden.
- Zudem bleibt unberücksichtigt, aus welchen Gründen der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen ist, d.h. ob er daran

ein Verschulden trägt oder nicht. Der Arbeitgeber kann sich also z.B. nicht darauf berufen, dass ihm die Agentur für Arbeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter vermitteln konnte oder dass es keine entsprechenden Bewerbungen gab. Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Primär soll er dies dadurch tun, dass er einen bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung stellt. In zweiter Linie dadurch, dass er als Ausgleich einen bestimmten Geldbetrag zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen leistet. Die Einführung einer 4. Staffel bei der Ausgleichsabgabe für Betriebe ist aber nicht geeignet, um für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu sorgen, weil damit nicht an den tatsächlichen Problemen angesetzt wird. Offenbar steht der Strafgedanke im Vordergrund des Vorschlags. Gerade in der aktuellen wirtschaftlich schwierigen Lage stößt dies bei unseren Mitgliedsunternehmen auf großes Unverständnis.

- Die vorgesehene Konzentration der Mittel aus der Ausgleichsabgabe auf die Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist jedoch sinnvoll. Viele Menschen mit Behinderungen haben derzeit keine Alternative zu einer Beschäftigung in den Werkstätten, weil die Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht inklusiv gestaltet sind. Indem künftig die Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus dem Ausgleichsfonds auch dann möglich sein wird, wenn diese Zielgruppe über keine anerkannte Schwerbehinderung verfügt, profitieren die betroffenen jungen Menschen und verbessern ihre Chancen für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

Gesetzliche Rahmenbedingungen sollten daher die Zielsetzung der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen und sie in den Betrieben nicht mit weiteren bürokratischen Vorgaben oder

Sanktionsregelungen erschweren. So helfen zum Beispiel die einheitlichen trägerübergreifenden und unabhängigen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Solche zentrale Ansprechstellen, die die Sprache der Arbeitgeber sprechen und die Arbeitgeber zu den richtigen Beratungs- und Unterstützungsangeboten der zuständigen Stellen in der Region lotsen, tragen so zu mehr Inklusion bei.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und