



---

## Schriftliche Stellungnahme

Monika Labruier, Köln

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 27. März 2023 zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung  
**Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts**  
20/5664
- b) Antrag der Abgeordneten Jürgen Pohl, René Springer, Gerrit Huy, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD  
**Ausgleichsabgabe neu – Mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit bringen**  
20/5999
- c) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
**Mehr Schritte hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt**  
20/5820

**Siehe Anlage**

## Stellungnahme zum Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

### Kurzvorstellung:

Mein Name ist Monika Labruier. Die Idee der Unterstützten Beschäftigung prägt seit vielen Jahren mein berufliches Handeln.

Als Geschäftsführerin der ProjektRouter gGmbH wirke ich seit 2004 mit an der Entwicklung eines „Instrumentenkoffers“, der es Menschen mit Behinderung ermöglicht, auf ein Kostenträger übergreifendes Angebot zuzugreifen.

In meiner koordinierenden Funktion in einem wachsenden inklusiven Unternehmensnetzwerk unterstütze ich Unternehmen, inklusive Qualifizierung und Beschäftigung in ihre Personalentwicklungskonzepte einzubinden.

Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes bietet die Chance folgende Bedingungsfelder als integrale Bestandteile in die weitere Entwicklung einzubinden:

- Die Unterstützung der inklusiven Beschäftigung in ihrem Verlauf
- Die Verbesserung des Zugangs, sowohl für den Menschen wie für die Unternehmen
- Der Einbezug von Menschen mit Behinderung als Experten bei politischen Entscheidungen

Es ist wichtig, die beiden wichtigsten Akteur:innen der inklusiven Beschäftigung – den Menschen mit Schwerbehinderung und das Unternehmen – in den Mittelpunkt aller weiteren gesetzlichen Entwicklungen zu nehmen.

In einzelnen Regionen sind wir – gesellschaftlich betrachtet – dem inklusiven Arbeitsmarkt schon sehr nah. Unternehmen binden schon heute inklusiv ausgerichtete Erprobungen, Qualifizierungen, Ausbildungen und Beschäftigung im Sinne des Supported Employment in ihre Unternehmensentwicklungen ein. In diese verzahnte Qualifikationskette sind sowohl die betrieblichen Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eines BiAP wie auch Übergänge über das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung eingebunden.

Erfolgsrezept für Inklusion:

Erst das Zusammenbringen des **Beschäftigungswunsches** eines Menschen mit Behinderung mit dem passenden **Beschäftigungsbedarf** eines Unternehmens, schafft die nachhaltige Win-Win-Situation für beide Akteur:innen.

Ohne eine unternehmensnahe Prozessunterstützung, die von den Beschäftigungsbedarfen der Unternehmen ausgeht, sind solche wegweisenden Entwicklungen kaum möglich.

Der Innovationsmotor dieser Unternehmen wirkt! Überzeugte Unternehmen werben für die verzahnten Wege. Interessierte Unternehmen der verschiedensten Branchen wollen die beschriebenen Inklusionserfolge nachbauen.

Ausgehend von diesen hier skizzierten Entwicklungspotentialen möchte ich nachfolgend auf die, für den vorliegenden Gesetzentwurf zu berücksichtigenden Aspekte eingehen.

Ich äußere mich dazu mit der Brille der Praktikerin:

### Erhöhung der Ausgleichsabgabe und Einsatz der vierten Staffel

Mit dem neuen Gesetzesentwurf werden Unternehmen, die die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung ablehnen oder es sich nicht zutrauen, mit einer höheren Ausgleichsabgabe belegt. Die damit verbundenen Einnahmen sollen zukünftig ausschließlich in die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fließen.

Lassen Sie uns parallel hierzu bitte direkt auch auf innovative Lösungswege inklusionserfahrener Unternehmen schauen. Es lohnt sich!

Blicken wir - beispielhaft - auf die Entwicklungen des inklusive Unternehmensnetzwerkes im Rheinland (zu finden unter [www.inklusive-unternehmensnetzwerk.de](http://www.inklusive-unternehmensnetzwerk.de)).

1. Binden Unternehmen die Idee des Supported Employment von Mitarbeitenden mit Behinderung in ihre Beschäftigungskonzepte ein, folgt schnell die Erkenntnis, dass die neuen Mitarbeitenden sinnvollerweise bereits vor ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Unternehmen erprobt, qualifiziert oder ausgebildet werden sollten.

In der Beschäftigung angekommen, bleibt wenig Spielraum für elementare Qualifizierungsbausteine. Diese sollten möglichst vorgeschaltet sein. Nicht umsonst erfährt das duale Ausbildungsprinzip Deutschlands weltweit eine hohe Anerkennung.

Betriebliche und individuell ausgerichtete Instrumente der Erst- und Wiedereingliederung sind bekanntlich die Schlüssel für eine gelingende und im Bedarfsfall erforderliche Unterstützte Beschäftigung während der angestrebten langen Phase der Beschäftigung.

2. Inklusionserfahrene Unternehmen bauen gerne eigene Inklusionsabteilungen auf und binden die Instrumente der Unterstützten Beschäftigung in ihre eigenen Beschäftigungskonzepte ein. Dabei setzt sich die Erkenntnis durch, dass die klassische Form einer Inklusionsabteilung im Sinne einer geschlossenen „Haus-in-Haus-Ausrichtung“ für Unternehmen wenig zeitgemäß ist.

Die Erfolge des Unternehmensnetzwerkes stellen sich aufgrund folgender Sachverhalte ein:

- Innerhalb des inklusiven Unternehmensnetzwerkes wachsen die branchenübergreifenden Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in den verschiedensten Abteilungen der Unternehmen.
- Mitarbeitende der Inklusionsabteilungen, die sich innerhalb ihrer Beschäftigungsphase beruflich weiterentwickeln möchten und weiterhin Unterstützung wünschen, können in andere Inklusionsabteilungen des Unternehmensnetzwerkes wechseln und nehmen hierbei ihr Coaching einfach mit.
- Die Entwicklungen des Unternehmensnetzwerkes erzeugen bei anderen Unternehmen eine hohe Aufmerksamkeit. Die Anfragen auf Aufnahme von anderen, auch bundesweit tätigen Unternehmen in das inklusive Unternehmen steigen.
- Es werden nur Unternehmen in das inklusive Unternehmensnetzwerk aufgenommen, die bereit sind, frühzeitig während der betrieblichen Qualifizierung und Ausbildung die Lern- und Ausbildungsvergütungen ihrer zukünftigen Mitarbeitenden zu übernehmen!
- Das Unternehmensnetzwerk arbeitet an einem sehr praxisrelevanten Konzept, dessen Ziel der Aufbau eines inklusiven Erprobungs-, Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist.

### **Konzentration der Mittel aus der Ausgleichsabgabe**

Mit der Gesetzesänderung fließen die Einnahmen der Ausgleichsabgabe zukünftig ausschließlich in die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein. Hiermit erfahren von Schwerbehinderung betroffene Menschen wie auch Arbeit gebende Unternehmen eine Wertschätzung, die sie in dieser Form bisher noch nicht erfahren haben.

Mit dieser neuen und sehr deutlichen Ausrichtung, nämlich ausschließlich, anerkennt der Gesetzgeber, dass insbesondere Formen der Unterstützten Beschäftigung einer besonderen Aufmerksamkeit und Unterstützung bedürfen. Gleichzeitig befreit der Gesetzgeber Menschen mit einer Schwerbehinderung wie auch Unternehmen, die gemeinsam bisher keine nachhaltige Beschäftigung aufbauen konnten, von einer oft von ihnen empfundenen Schuld. Mit den nun zur Verfügung stehenden Mitteln können solche „Sollbruchstellen“ zukünftig überwunden werden.

### **Einführung der Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes**

Zeiten der Beantragungen von Unterstützungsleistungen werden durch die Genehmigungsfiktion auf sechs Wochen begrenzt. Dies ist eine bedeutsame politische Entscheidung. Wichtig wäre, dass die Genehmigungsfiktion auch für Anspruchsleistungen bei weiteren öffentlichen Kostenträgern Anwendung finden würde.

Die für die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen erforderlichen bürokratischen Beantragungsprozesse bleiben leider weiterhin komplex und sind für viele unverständlich. Das fehlerhafte Beantragen erfolgt, ist fast schon ein zwangsläufiges Problem. Dies führt u.a. dazu, dass Mitarbeitende öffentlicher Kostenträger Beantragungen auf Anspruchsleistungen immer weniger zeitnah bearbeiten können. Hinzu kommt, dass manche Leistungen der Integrationsämter nachrangig sind und erst nach der Ablehnung durch den vorrangig verantwortlichen Kostenträger greifen. Dies bedeutet, dass der eigentliche Prozess der Beantragung beim Inklusionsamt schon viel frühzeitiger beginnt.

Neben der Genehmigungsfiktion ist es unabdingbar, dass bürokratische Fallstricke auch weiterhin identifiziert und abgebaut werden. Es darf nicht sein, dass Menschen mit Schwerbehinderung wie auch inklusionsbereite Unternehmen schon während der Beantragungswege „verloren“ gehen.

### **Aufhebung der Deckelung des Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit**

Die Aufhebung der Deckelung eines Lohnkostenzuschuss für Menschen, die aus einem Werkstatt-Status heraus in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln möchten, ist richtig und löst die durch die bisherige Deckelung erzeugte Diskriminierung und Ausgrenzung auf!

Behinderungsbedingte Einschränkungen können leider nicht immer überwunden werden. So sehr sich der Mensch und das Arbeit gebende Unternehmen auch bemühen. Die neue Form des Lohnkostenzuschuss wird dem Instrument Budget für Arbeit erst die Wirkungskraft geben, die von dem Instrument erhofft wird.

Die Analyse der Erfahrungen des Instruments Budget für Arbeit sollte, hier auch in Bezug auf die Stolpersteine, für die Weiterentwicklung und Etablierung des Budget für Ausbildung zwingend genutzt werden.

### **Neuausrichtung des Sachverständigenbeirates Versorgungsmedizinische Begutachtung**

Die Neuausrichtung des Sachverständigenbeirates ist zwingend zu befürworten. Die Beteiligung von Expert:innen mit Behinderung in gesetzlichen und politischen Entscheidungsprozessen muss eine Selbstverständlichkeit sein: Insbesondere im Rahmen von Gesetzesentscheidungen zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes.