



Wortprotokoll der 40. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 27. März 2023, 14:00 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Punkt der Tagesordnung **Seite 5**

a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

**Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines
inklusive Arbeitsmarkts**

BT-Drucksache 20/5664

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Rechtsausschuss

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

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**

BT-Drucksache 20/5999

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss



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

**Mehr Schritte hin zu einem inklusiven
Arbeitsmarkt**

BT-Drucksache 20/5820

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Gesundheit

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Glöckner, Angelika Mehmet Ali, Takis Papendieck, Mathias Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Nacke, Dr. Stefan Oellers, Wilfried Stracke, Stephan	Hüppe, Hubert
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bsirske, Frank Rüffer, Corinna Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang	
FDP	Beeck, Jens	
AfD	Pohl, Jürgen	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W.	Pellmann, Sören



Liste der Sachverständigen

Verbände und Institutionen:

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.)

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

Konstantin Fischer (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.)

Dr. Janina Jänsch (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.)

Eva-Maria Thoms (mittendrin e.V.)

Jörg Polster (Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V.)

Einzelsachverständige:

Professor Dr. Felix Welti, Kassel

Professor Franz Josef Düwell, Weimar

Monika Labruier, Köln

Claudia Rustige, Bielefeld



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

BT-Drucksache 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

BT-Drucksache 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

BT-Drucksache 20/5820

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Gäste hier im Saal und in der Live-Übertragung. Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich heiße herzlich die Parlamentarische Staatssekretärin Anette Kramme willkommen.

Aufgrund des heutigen Streiks, von dem viele von Ihnen betroffen sind, sind hier in diesem Saal heute weniger Anwesende als gewohnt. Wir haben uns interfraktionell darauf verständigt, dass wir heute sehr großzügig mit der digitalen Teilnahme sind. Die Anhörung wird im Livestream und auch vor Ort hier in Gebärdensprache übersetzt. Dafür herzlichen Dank. Bei der Verdolmetschung dieser Anhörung handelt es sich um eine sogenannte spontane Live-Übersetzung. Aus dieser Tatsache heraus konnte den zum Einsatz kommenden Dolmetscherinnen im Vorfeld nur teilweise oder für viele Beiträge auch gar kein Vorbereitungsmaterial übergeben werden, weil es spontan ist. Eventuelle Fehler im Verdolmetschungsprozess ergeben sich daraus immer wieder. Deswegen wird eine Verdolmetschung trotzdem nicht noch einmal überprüft und freigegeben. Dafür

bitte ich um Verständnis. Gegenstand dieser heutigen Anhörung sind folgende Vorlagen:

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung **Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts** auf Bundestagsdrucksache 20/5664, ein Antrag der AfD-Fraktion **Ausgleichsabgabe neu – Mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit bringen** auf Bundestagsdrucksache 20/5999 und ein Antrag der Fraktion DIE LINKE. **Mehr Schritte hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt** auf BT-Drucksache 20/5820.

Die von den Verbänden, Institutionen und von den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen auf Ausschussdrucksache 20(11)321 vor.

Wir möchten von den hier anwesenden und zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände und Institutionen und den Einzelsachverständigen hören, wie sie diese Vorlagen fachlich beurteilen. Wie bei jeder Anhörung, steht uns auch heute wieder eine Beratungszeit von 90 Minuten zur Verfügung. Die wird aufgeteilt in 12 Frage- und Antwortblöcke à sechs Minuten und dann gibt es zum Schluss noch eine freie Runde. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, bitte ich darum, konkrete Fragen zu stellen, die dann auch hoffentlich mit konkreten Antworten erwidert werden können. Wir verzichten wie immer auf Eingangsstatements zu Beginn. Ich begrüße ganz herzlich:

Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Evelyn Räder, die uns per Videokonferenz zugeschaltet ist. Vom Sozialverband VdK Deutschland e.V. ist heute bei uns Dorothee Czennia, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. Frau Olivia Trager, von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Herr Konstantin Fischer. Er ist uns per Video-Konferenz zugeschaltet. Frau Dr. Janina Jänsch ist bei uns. Sie ist vom Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. Von mittendrin e.V. ist per Videokonferenz Frau Eva-Maria Thoms zugeschaltet. Vom Allgemeinen Behindertenverband in Deutschland e.V. ist auch per Videokonferenz zugeschaltet Herr Jörg Polster. Als Einzelsachverständige heiße ich Herrn Professor Dr. Felix Welti, Frau Monika Labruier und Frau Claudia Rustige hier im Raum willkommen. Herr Professor Franz Josef Düwell ist zugeschaltet.

Ich bitte alle Zugeschalteten, dies haben wir vorher kommuniziert mit der Einladung, Kopfhörer zu verwenden. Das ist einfach viel besser in der Verständigung. Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen beteiligen wir durch die Live-TV-Übertragung an dieser Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf der Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt



dort abrufbar. Wir beginnen nun mit den Sachverständigen. Die Institution werde ich immer nennen. Auch wer fragt, ist für das Protokoll sehr wichtig, damit man im Protokoll genau zuordnen kann, wer gesprochen hat.

Es beginnt die SPD-Fraktion, Takis Mehmet Ali, bitte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Meine Frage richtet sich an den Sozialverband VdK Deutschland e.V. Im Jahr 2020 gab es in der Bundesrepublik rund 45.000 Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt haben. Und dies, obwohl schwerbehinderte Menschen gut qualifiziert sind. Ist es aus Ihrer Sicht richtig, diese sogenannten „Nullbeschäftigten“ nun durch die Einführung einer vierten Staffel in der Ausgleichsabgabe noch stärker in die Verantwortung für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu nehmen?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Wir halten die Regelung für absolut richtig. Wir hätten sie uns natürlich früher gewünscht und auch einen höheren Betrag. Ich möchte auch kurz sagen, warum. Die Politik ist den Arbeitgebern natürlich über die letzten 20 Jahre immer wieder entgegengekommen mit Instrumenten zur Mehrfachanrechnung, speziellen Förderinstrumenten oder mit der Absenkung der Pflichtquote von sechs Prozent auf fünf Prozent. Und trotzdem sehen wir nach über 20 Jahren, dass auch diese fünf Prozent nicht erreicht werden. Deswegen ist es absolut richtig, dass dies jetzt kommt. Wir hoffen, dass es nicht der einzige Schritt ist. Es ist ein richtiger Schritt. Allerdings hebt natürlich die Tatsache, dass Unternehmen die Ausgleichsabgabe von der Steuer absetzen können, dieses Zusammenspiel von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe wieder auf. Insofern hoffen wir auf weitere Schritte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an den DGB. Der Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit ist bisher gedeckelt auf 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße, also aktuell monatlich maximal 1.358 Euro. Diese Deckelung des Lohnkostenzuschusses soll nun entfallen, so dass auch angesichts des aktuellen Mindestlohns ein Lohnkostenzuschuss in Höhe von maximal 75 Prozent geleistet werden kann. Der Bundesrat hält es darüber hinaus für geboten, die Deckelung bereits am Tag nach Inkrafttreten aufzuheben. Kann die Aufhebung der Deckelung aus Ihrer Sicht dazu beitragen, dass mehr Arbeitgeber sich dazu entschließen, einen Menschen mit Behinderung über ein Budget für Arbeit einzustellen? Halten Sie ein frühes Inkrafttreten ebenfalls für geboten?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Budget für Arbeit soll es Menschen mit Behinderungen erleichtern, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und das Beschäftigungsverhältnis auf Dauer zu sichern. Das Budget für Arbeit umfasst einen sogenannten Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgelts, bisher – wie wir gehört haben – jedoch nur 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße. Der DGB begrüßt, dass diese Deckelung von 40 Prozent wegfallen soll. Das ist ein richtiger Schritt zur Stärkung des Budgets für Arbeit im Sinne der Ankündigung im Koalitionsvertrag. Es wäre aus Sicht des DGB daher auch wünschenswert und auch praktikabel, die Änderung des § 61 Absatz 2 Satz 2 SGB IX mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum inklusiven Arbeitsmarkt und nicht erst 2024 umzusetzen.

Angelika Glöckner (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Dr. Welti. Mit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 geht es darum, dass für das Jahr 2023 die Fortschreibung der Regelbedarfe anhand des Mischindex ergänzt wurde um eine neue zweite Fortschreibungsstufe nach der Veränderungsrate des regelbedarfsrelevanten Preisindex. Meine Frage ist, ob es aus Ihrer Sicht erforderlich ist, auch die Verordnungsermächtigung nach § 40 SGB XII entsprechend anzupassen, damit die für das Jahr 2023 genutzten zwei Fortschreibungsschritte auch in der Regelbedarfsstufen-Fortschreibungsverordnung zum 1. Januar 2024 rechtssicher umgesetzt werden können.

Professor Dr. Felix Welti: Ja, das ist sinnvoll und notwendig.

Angelika Glöckner (SPD): Meine zweite Frage geht an den VdK. Das Job-Coaching erfolgt bereits im Rahmen der unterstützten Beschäftigung, bei der arbeitsbegleitenden Betreuung in Inklusionsbetrieben und beim Budget für Arbeit, beziehungsweise Ausbildung. Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch ist das Job-Coaching bisher nicht explizit genannt. Halten Sie es für sinnvoll, das Job-Coaching ausdrücklich als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in das Sozialgesetzbuch IX aufzunehmen, auch wenn eine Aufnahme nur klarstellenden Charakter hätte, da die Kosten für ein Job-Coaching auch heute bereits übernommen werden können?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Wir halten das für sehr sinnvoll. Das ist auch gedacht für Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf und ist auch ein ganzheitliches Instrument. Das wird auch eingesetzt mit Kollegen, und auch Vorgesetzte werden einbezogen, und so weiter. Das macht also absolut Sinn. Es ist auch anders angesetzt als die Arbeitsassis-



tenz, also auch für einen kürzeren Zeitraum gedacht. Es hat eine Weile gedauert, bis sich alle Beteiligten klar darüber waren, was ist Arbeitsassistenz? Was kann diese? Was kann sie nicht? Und insofern macht es absolut Sinn, jetzt auch das Job-Coaching, sozusagen als definiertes Leistungsangebot, mit in das Sozialgesetzbuch IX und in die Ausgleichsabgabenverordnung aufzunehmen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, wir kommen zur Runde der CDU/CSU-Fraktion. Herr Oellers hat das Wort.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine erste Frage geht an den Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V., an Frau Dr. Jänsch. Der Gesetzentwurf verspricht mit dem Titel "Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes" Großes. Aber wird der Inhalt diesem Titel auch tatsächlich gerecht? Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf?

Dr. Janina Jänsch (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.): Wir begrüßen natürlich insgesamt sehr viele Regelungen in dem Gesetzentwurf, ganz klar. Aber wir haben hier schon den einen oder anderen Punkt sehr vermisst, um tatsächlich einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen zu können und auch um der UN-BRK gerecht zu werden. Ich möchte kurz zwei Punkte benennen. Der erste Punkt ist, dass wir immer noch sehr bedauern, dass es noch eine Zugangsvoraussetzung zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt, nämlich das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung. Wir als Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. haben einen besonderen Fokus auf Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Ihnen wird dadurch der Zugang zur Werkstatt und zur Teilhabe am Arbeitsleben verwehrt. Der zweite Punkt wäre, dass man noch einmal ganz genau auf diese Schnittstelle „Übergang Schule und Beruf“ schauen sollte. Es gibt so einen Automatismus, nach der Schule oder Förderschule direkt in die Werkstatt zu gehen. Das darf eigentlich nicht sein. Gerade an dem Punkt muss man ansetzen. Da muss man möglicherweise in so eine Art Berufsberatung gehen, Berufsorientierung. Vielleicht sogar einen Rechtsanspruch auf diese Berufsorientierung einsetzen, um hier gerade diesen momentan fließenden Übergang von der Schule in die Werkstatt zu verhindern.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V., bezogen auf die Ausgleichsabgabe. Worin liegt aus Ihrer Sicht der Hauptgrund, dass mittlerweile etwa 45.000 Betriebe keine Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen? Was könnte dazu beitragen, dass die Betriebe ihr Verhalten ändern?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Es ist richtig, dass Arbeitgeber immer mehr das Potenzial von Menschen mit Behinderung in den Blick nehmen. Das sehen wir an den Zahlen. In den letzten Jahren ist die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten gesunken und die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die beschäftigt sind, gestiegen. Die Zahlen haben sich stetig verbessert in letzten Jahren. Wir sehen, dass die Arbeitgeber immer mehr Menschen mit Behinderungen in den Blick nehmen. Als Potential. Das ist richtig so. Wahr ist auch, dass es tatsächlich Unternehmen gibt, die laut Anzeigeverfahren trotz Beschäftigungspflicht keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Das sind rund 45.000. Sie hatten das genannt. Wir glauben nicht, dass die Ausgleichsabgabe, und vor allem nicht die Erhöhung der Ausgleichsabgabe, hier der richtige Schritt ist. Wir haben es schon mehrfach angezeigt. Das Problem ist nicht, dass bei den Arbeitgebern der Wille fehlt, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, sondern die Probleme sind divers. Wir haben häufig Probleme beim Matching. Das heißt, die offene Arbeitsstelle muss mit dem Menschen, der zur Verfügung steht, zusammengebracht werden. Hier gibt es häufig Probleme. Gleichzeitig stimmen auch die Zahlen nicht überein. Wir haben ein großes „gap“ zwischen unbesetzten Pflichtarbeitsplätzen, auf die die Arbeitgeber auch Ausgleichsabgabe zahlen und Menschen, die überhaupt schwerbehindert und arbeitslos sind. Wir glauben, dass hier die Reha-Träger in der Verantwortung sind. Zuerst muss das Matching funktionieren. Im Anschluss brauchen wir natürlich Unterstützung bei der Qualifizierung. Wir haben heute auch schon das Thema der Qualifikation der Menschen mit Behinderungen gehört. Viele sind sehr gut qualifiziert. Trotz allem, gerade im SGB II sind immer noch etwa 50 Prozent der Menschen mit Behinderungen, ohne Berufsabschluss. Wir glauben, hier muss angesetzt werden. Wir glauben, dass der Schritt der Schaffung der einheitlichen Ansprechstellen ein sehr guter Schritt war. Das ist genau der richtige Ansatzpunkt, denn hier wird Unterstützung geboten für die Arbeitgeber, die gerne Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen oder diese halten wollen und Unterstützung brauchen. Das ist der richtige Ansatz und nicht eine weitere Sanktionierung.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich wieder an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. Sie erwähnten gerade bereits, dass Sie die vierte Stufe der Ausgleichsabgabe nicht für den richtigen Schritt halten. Welche Effekte wird die Erhöhung der Ausgleichsabgabe auslösen? Wie bewerten Sie es, dass im Gesetzentwurf vorgeschrieben ist, dass



von diesen Kosten auch die Kosten der Administration von Förderprojekten aus dem Ausgleichsfonds finanziert werden sollen?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ich habe gerade schon gesagt: Wir sind der Meinung, dass die Erhöhung nicht den Effekt haben wird, dass mehr Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung kommen. Im Großen und Ganzen glauben wir, dass das schlicht und einfach die Einnahmen erhöhen wird. Deswegen verstehen wir auch nicht, dass im Gesetzentwurf davon ausgegangen wird, dass es durch diese Erhöhung der Ausgleichsabgabe keine weitere Belastung der Wirtschaft gibt. Dort wird angegeben, dass nur einzelne Arbeitgeber dadurch schwerer belastet werden, aber nicht die Gesamtheit der Arbeitgeber. Das glauben wir nicht. Genau, wie ich es gerade schon gesagt habe: Wir haben auch die Zahlen, die nicht stimmen. Außerdem glauben wir, dass durch diese weitere Sanktionierung auch das Bild, das wir versuchen seit Jahren zu schärfen, dass es sinnvoll und ein Gewinn für jeden Arbeitgeber ist, gerade auch mit Blick auf den Fachkräftemangel und mit Blick auf die guten Qualifikationen dieser Menschengruppe, diese Menschen zu beschäftigen, dieses Bild, das wir immer weiter unterstützen, und das auch schon vielerorts angekommen ist wird konterkariert durch diese Erhöhung. Nun noch zu Ihrer letzten Frage. Zur Frage der Administrationskosten. Wir sehen nicht, dass das notwendig wäre. Hier entlastet sich das BMAS zu Lasten der Ausgleichsabgabe, zu Lasten des Fonds. Dieses Geld, das rausgenommen wird für die Administrationskosten, steht dann nicht mehr zur Verfügung zum Einsatz für Projekte, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern sollen. Deswegen sehen wir da keinen Grund, warum das umgestellt werden müsste. Im Übrigen geht auch aus der Begründung des Gesetzentwurfs nicht hervor, warum das denn so sein muss. Dort wird nur beschrieben, was Administrationskosten sind und dass die Administration jetzt vergeben wird. Für uns ist aber nicht klar, warum das aus dem Ausgleichsfonds zu zahlen sei.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter mit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Rütter, bitte.

Corinna Rütter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine erste Frage richtet sich an Eva-Maria Thoms von mittendrin e.V. Der Gesetzentwurf, das haben wir jetzt gehört, soll dazu dienen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Sie haben vielfältige Erfahrungen aus der Praxis, gerade was diesen ganz wichtigen Übergang von Schule, Ausbildung in den Beruf anbelangt. Mich würde interessieren, wie Sie diesen Gesetzentwurf diesbezüglich bewerten. Vor allen Dingen aber

auch, wo Sie Hürden sehen und wo wir vielleicht noch ein bisschen weiter springen müssten.

Eva-Maria Thoms (mittendrin e.V.): Sie spielen auf das Projekt "Ausbildung mittendrin" an, in dem wir junge Leute mit geistiger Behinderung in und durch duale Ausbildungen begleiten auf dem ersten Arbeitsmarkt. Natürlich ist darüber auch schon diskutiert worden: Ist es notwendig, Druck auf Arbeitgeber zu erhöhen, um Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu erreichen? Ich glaube, Nachdruck brauchen wir. Die Erfahrungen in unserem Projekt sind aber erstaunlicherweise andere. Wir hatten im vergangenen Jahr, als wir angefangen haben, keine Probleme, junge Leute mit geistiger Behinderung tatsächlich in Ausbildungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bekommen. Das waren bei uns im ersten Durchlauf fünf junge Leute. Wir werden vermutlich auch dieses Jahr keine Probleme haben. Im Gegenteil. Es melden sich Unternehmen bei uns und fragen, ob wir ihnen auch einen Auszubildenden vermitteln können. Und das in einem durchaus experimentellen Feld, weil man bei der Zielgruppe „geistige Behinderung“ ziemlich sicher davon ausgehen kann, dass es mit einem Ausbildungsabschluss schwierig wird. Aber offensichtlich verstehen auch die Unternehmen, dass berufliche Bildung auch bei dieser Zielgruppe die Chancen und die Leistungsfähigkeit am ersten Arbeitsmarkt deutlich erhöhen kann. Unser Problem in diesem Projekt ist tatsächlich nicht die Wirtschaft. Unser Problem ist der Staat. Das bezieht sich erstens auf das Bildungssystem. Das sind alles ungebahnte Wege, die hier beschritten werden. Auch die Ausbildungsbetriebe haben sich durchaus in den ersten Monaten gewöhnen müssen an die neue Art von Auszubildenden und sich da in einigen Punkten auch umstellen müssen. Das System Berufsschule, und ich rede hier nicht von einzelnen engagierten Lehrern, sondern ich rede vom System Berufsschule, fremdelt außerordentlich mit der neuen Zielgruppe, weil man natürlich den Anspruch hat: Berufliche Bildungsgänge sind zielgleich. Jetzt aber, obwohl Inklusion schon ein paar Jahre länger auf der Tagesordnung steht, hat man überhaupt keine Handhabe, wie man die jungen Leute vernünftig in den Berufsschulunterricht einbeziehen möchte. Man ist im Moment auch noch nicht so weit, dass man dieser Zielgruppe Nachteilsausgleiche gewähren will. Auf der anderen Seite bei den Kammern: Das ist sozusagen für die Prüfungen, für die Kammerprüfungen, überhaupt nicht die Frage. Dort werden Nachteilsausgleiche gewährt. Der zweite große Themenpunkt sind die Kostenträger. Wir arbeiten hier in Köln sehr gut mit der Arbeitsagentur zusammen. Sie hat dieses Projekt benutzt, das Budget für Ausbildung hier im Arbeitsamtsbezirk zum Laufen zu bringen. Das war sehr proaktiv. Das gelingt wunderbar. Bei den



Auszubildenden, die aber zu anderen Kostenträgern gehören, merken wir, dass das Instrument offensichtlich noch ganz große Fragen aufwirft, und dass die neuen Wege, die dort beschritten werden, nämlich auszubilden, auch wenn ein Ausbildungsabschluss nicht unbedingt sicher ist, dort auch noch auf Bedenken stoßen. Wir haben tatsächlich das Problem, dass zwei der fünf Budgets, die wir beantragt haben, bis heute nicht bewilligt sind und der Träger seit acht Monaten in Vorleistung geht.

Corinna Rüffer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde meine zweite Frage an Professor Düwell richten. Es geht um die Ausgleichsabgaben, und es geht um die Streichung der Bußgeldvorschrift bei der vierten Staffel. Wie bewerten Sie das?

Professor Franz Josef Düwell: Die vierte Staffel der Ausgleichsabgabe, so steht es im Entwurf, ist alternativlos und das im richtigen Sinne. Vorhin wurde gesagt, das sei eine Sanktion. Das ist falsch. Die Ausgleichsabgabe dient dazu, fair die Lasten der Schwerbehindertenbeschäftigung zu verteilen zwischen den Arbeitgebern, die viele Schwerbehinderte beschäftigen, und denen, die gar keine oder wenig Schwerbehinderte beschäftigen. Die Sanktion ist das Bußgeld und das Bußgeld soll gestrichen werden. Das, finde ich, ist ein Skandal. Warum? Damit zieht sich der Staat aus der Verantwortung für die Schwerbehindertenbeschäftigung zurück. Er hat dann kein einziges Mittel mehr, um die Schwerbehindertenbeschäftigung durchzusetzen. Nur das Ordnungswidrigkeitenrecht ist das Instrument, das verblieben ist, seitdem 1974 der Verwaltungszwang, also die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zulasten eines Arbeitgebers aufgehoben wurde. Und das hat negative Rechtsfolgen. Am 31. März will der Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz beschließen. Dort steht in § 2, dass Hinweisgeber unter dem Schutz des Gesetzes stehen, wenn sie Ordnungswidrigkeiten aufdecken. Wenn die Ordnungswidrigkeit jetzt wegfällt, dann darf noch nicht mal jemand in einem Unternehmen sagen: Mein Arbeitgeber erfüllt die Beschäftigungspflicht nicht. Und die Beschäftigungspflicht fällt seit 1982 – reiner Zufall dieses Jahr, geistig-moralische Wende, sage ich nur – ständig. Inzwischen ist, entgegen der Darstellung von vorhin, die Beschäftigung-Ist-Quote bei Arbeitgebern bei 3,9 angekommen.

Wenn der Staat sich jetzt zurückzieht, könnte es sogar passieren, dass jemand sagt als Arbeitgeber: „Ich will keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Macht zu viel Arbeit, macht zu viel Mühe.“ Der Staat kann nichts machen. Es kommt aber noch mehr hinzu. Es gibt in § 164 Absatz 3 SGB IX die Verpflichtung jedes Arbeitgebers, seinen Betrieb so einzurichten, dass sichergestellt ist, dass wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden

können. Eine schöne Vorschrift. Nur äußerst folgenlos, weil es niemanden gibt, der das durchsetzen kann. Es könnte die Bundesagentur für Arbeit durchsetzen. Das ist die Bußgeldbehörde. Die verfolgt aber nur Anzeigen.

Deswegen – ich habe die Zahlen besorgt, in meiner schriftlichen Stellungnahme stehen sie – werden in jedem Jahr weit über 100 Verfahren abgeschlossen mit der Feststellung, dass vielleicht nur in fünf bis sechs Fällen ein Bußgeld verhängt wird. Das zeigt ganz deutlich ein Missverhältnis. Das beruht darauf, dass die Bundesagentur natürlich ein großes Problem hat. Sie steht in einem Interessenkonflikt. Sie ist ein Service-Instrument. Sie soll den Arbeitgebern Dienste erbringen, Vermittlung, Matching, wurde gesagt. Nur es kann nicht derjenige, der Dienstleister ist, auch gleichzeitig Strafverfolgung machen. Deswegen gibt es nur eine Möglichkeit: Eine andere Behörde muss hier zuständig werden. Und da gibt es eine: Der Zoll mit der Spezialeinheit Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Die machen einen guten Job. Die werden das auch effektiv machen, wenn man ihnen die Zuständigkeit gibt. Man bräuchte nur zu fragen.

Es gibt eine einfache Möglichkeit: Wenn die Ausgleichsabgabemeldung jedes Jahr eintrifft, dann braucht nur gefragt zu werden: Was hat der Arbeitgeber, der nicht beschäftigt oder zu wenig beschäftigt, im abgelaufenen Jahr unternommen? Welche Maßnahmen hat der ergriffen, um seinen Betrieb beschäftigungsfähig für Schwerbehinderte zu machen? Wenn die Antwort „Nein“ lautet, hat er zumindest fahrlässig gehandelt, eine Ordnungswidrigkeit begangen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Es geht weiter mit der AfD-Fraktion. Herr Pohl, bitte.

Jürgen Pohl (AfD): Ich grüße alle in der Runde und möchte gleich meine erste Frage an den Sozialverband VdK richten. Sie führen in Ihrem Gutachten aus, dass der VdK die vierte Staffel mit 720 Euro für zu niedrig angesetzt sieht. Das sehen wir von der AfD auch so. Wir lösen uns von den festen Vorgaben und sprechen von einem Fünftel des durchschnittlichen Bruttogehaltes. Wie stehen Sie zu diesem Vorschlag? Die zweite Frage gleich hinterher: Wie erklären Sie sich vom VdK, dass rund 41 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen die staatlich angebotenen Förderungen nicht kennen? Haben Sie Verbesserungsvorschläge? Wenn ja, wie sehen diese aus?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Ich gehe zunächst auf die erste Frage ein. Sie möchten, dass 5 Prozent des Durchschnittsvollzeitentgeltes sozusagen die Grundlage für die Ausgleichsabgabe ist. Das würde bedeuten, dass es keine Staffelung mehr gibt, also auch nicht



den Anreiz für Arbeitgeber, die nächstbessere oder günstigere Staffel zu erreichen. Im Übrigen gibt es natürlich 173.326 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber. Wenn man Ihrem Vorschlag folgt, dann hätte man eben auch 173.326 verschiedene Ausgleichsabgabenbeträge. Man stellt mal jemanden ein, dann gibt es eine Tarifierhöhung, dann geht wieder jemand in Rente, dann stellt man einen Auszubildenden ein. Das durchschnittliche Bruttoentgelt ändert sich jeden Monat in jedem Betrieb. Ich weiß nicht, ob Sie eine Vorstellung haben, wer das dann jeden Monat ausrechnen soll, und wer das jeden Monat kontrollieren soll. Daher lehnen wir diesen Vorschlag ab. Wir halten das für abwegig. Die andere Frage bezog sich auf – können Sie das bitte noch einmal ganz kurz sagen?

Jürgen Pohl (AfD): Da geht es um die 41 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen, die die staatlichen und angebotenen Förderungen nach dem Inklusionsbarometer nicht kennen. Was würden Sie vorschlagen? Was muss dort getan werden?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Ich habe das auch im Inklusionsbarometer gelesen. Wir sind als VdK seit vielen Jahren auch selbst unterwegs in Schulungen. Wir haben uns zweimal an der Kampagne "Jobs ohne Barrieren" beteiligt, gerade kleine und mittlere Unternehmen gezielt geschult, auch über die Fördermöglichkeiten. Vor 15, 20 Jahren hätte man das vielleicht noch sagen können, aber wir können dem Argument so nicht folgen, weil es mittlerweile so viele Kampagnen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern gibt. Es gibt tonnenweise Broschüren. Es gibt immer wieder Projekte, die gezielt auch kleine und mittlere Unternehmen ansprechen. Von daher kann ich das nicht ganz nachvollziehen, dass es keine Informationen über die Fördermöglichkeiten und die Vorteile der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gäbe. Ich glaube, mittlerweile muss man sagen, es gibt genug. Es ist auch eine gewisse Holschuld.

Jürgen Pohl (AfD): Kurz zur Klarstellung: Wir wollen nicht 5 Prozent, sondern ein Fünftel vom durchschnittlichen Brutto als Ausgleichsabgabe für die nicht besetzten Arbeitsplätze haben. Aber ich wende mich jetzt an den Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. Ich habe dort ebenfalls gelesen, dass die Höhe der Ausgleichsabgabe für die Beschäftigungsquote „Null“ für zu niedrig angesehen wird und gleichzeitig bessere Anreize für den Arbeitgeber geschaffen werden sollen, mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Das deckt sich insoweit auch mit dem Antrag, den ich hier vertrete, als dass wir hier eine Bonuszahlung erlangen. Was haben Sie für Vorschläge, den Arbeitgebern Anreize zu verschaffen?

Dr. Janina Jänsch (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.): Uns ist sehr klar, dass diese vierte Stufe der Ausgleichsabgabe wichtig und in der Höhe möglicherweise zu gering ist und auch angehoben werden muss. Wir sind aber auch der Meinung, dass das von zwei Seiten kommen muss. Wir müssen zum einen die Ausgleichsabgabe haben, die ist wichtig, zum anderen aber auch die Arbeitgeber stärker beraten und durch die Beratung auch mehr in die Pflicht und in die Verantwortung nehmen, dass sozusagen von zwei Seiten hier für eine stärkere Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt gesorgt wird.

Jürgen Pohl (AfD): Von mir die nächste Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. Da geht es um den Vortrag des Verbandes, dass das Matching sich schwer gestaltet. Arbeitnehmer zu finden und einzustellen. Ich frage nach, ob ein betrieblicher Inklusionsmanager, also einer, der fachlich und auch zeitlich dafür ausgestaltet ist, innerbetrieblich zu helfen und den Zugang zu den Behinderten und zu den Vereinen, zu den staatlichen Institutionen, zu fördern. Wie sehen Sie das?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Viele Betriebe haben Stellen, die genau dafür verantwortlich sind. Das ist dann meistens eine an das Personal angegliederte Stelle, die sich genau den Markt anschaut und nach jemandem sucht. Wir wissen von vielen Betrieben, großen und kleinen, dass sie aktiv Menschen mit Behinderung rekrutieren wollen und suchen. Dafür kann eine solche Stelle sinnvoll sein. Es kann nicht jedes Unternehmen machen. Grundsätzlich muss man aber sagen: Die Aufgabe der Vermittlung liegt bei der Bundesagentur für Arbeit. Die machen da auch viel. Aber selbst wenn ein Unternehmen zur Bundesagentur für Arbeit geht und nachfragt, kann oft keine Person mit Behinderung vorgeschlagen werden, die arbeitslos wäre oder erwerbssuchend ist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann kommen wir zur FDP-Fraktion. Da hat Jens Beeck das Wort.

Jens Beeck (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, zunächst, Professor Düwell – es ist wie immer interessant, Ihnen zuzuhören. Ihre Einlassungen haben auch dazu Sorge getragen, dass ich Lust hätte, Ihnen eine Frage zu stellen – tue ich aber aus Angst um meine zweite Runde jetzt erst einmal nicht – und würde mich stattdessen an Frau Labruier wenden wollen. Sie haben seit vielen Jahren Erfahrung mit der Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt. Wir haben gerade schon einige Gründe gehört, warum das manchmal schwierig ist, weswegen das mit dem Matching nicht passt. Vielleicht können Sie uns aus Ihrer Erfahrung berichten, wo Sie die größten



Schwierigkeiten sehen. Ist es die Bürokratie, ist es das Wissen? Was sind Ihre Erfahrungen?

Monika Labruier: Ich glaube, es ist ein Zusammenspiel. Was ich aus der Praxis sagen kann, ist: Inklusion fängt viel früher an als in der Beschäftigung. Sie startet in der Erprobung, sie startet in der Qualifizierung. Ich mache es an einem Beispiel klar: Mit der UB als Qualifizierungsmaßnahme, finde ich, ist die Arbeitsagentur einen Weg gegangen, der richtig ist und der eigentlich zielführend ist, der aber noch viel zu wenig ausgeführt wird. Ich glaube, wenn wir uns trauen, viel mehr in den Unternehmen schon im Bereich der Qualifizierung, der Erprobung und der Ausbildung tätig zu werden, dann haben wir viel größere Chancen, dass Menschen auch dort einen Platz finden. Ich mache auch die Erfahrung, dass Unternehmen auf uns zukommen und sagen: Wenn wir Unterstützung bekommen, dann wollen wir Inklusion aufbauen.

Ich glaube, die Möglichkeiten in Deutschland sind toll und wir haben viele Möglichkeiten, wo uns andere darum beneiden. Aber es blickt keiner mehr durch und es kann nicht gut miteinander verzahnt werden. Ich glaube, ein Schlagwort wäre für mich ein Angebot aus einer Hand, was kosten-trägerübergreifend ist. Dann glaube ich, dass wir gerade im Bereich des „Supported Employment“ viel mehr Arbeitsplätze schaffen können. Wir haben jetzt in Unternehmen bis zu 80 Plätze im Bereich der Inklusionsabteilung aufbauen können, das war am Anfang schleppend. Heute haben wir 30 bis 40 in Planung und dies nimmt gerade stetig zu. Selbst in Berlin gibt es jetzt Unternehmen, die sagen, wir wollen das machen, was es im Rheinland gibt.

Jens Beeck (FDP): Eine Nachfrage, Frau Labruier. Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber haben auf der einen Seite und die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung auf der anderen Seite dazu geführt, dass mehr bekannt geworden ist und dass der Weg leichter geworden ist durch die Bürokratie? Oder was wäre ein konkreter Vorschlag neben der Förderung aus einer Hand? Falls ja, wo würde man die eigentlich ansiedeln? Wo sehen Sie die denn?

Monika Labruier: Ich glaube, dass die einheitlichen Beratungsstellen ein guter Weg sind, weil die helfen können, durch den Dschungel zu führen. Damit werden die aber auch beschäftigt sein, weil es schwierig ist, Instrumente zu bekommen. Dann, je nachdem, sind mehrere Kostenträger damit verbunden. Was viel wichtiger ist, ist das Job-Coaching und die Unterstützung in den Unternehmen. Wer, wie ich, aus der Praxis kommt, weiß, dass Inklusion nicht einfach ist und dass wir im Grunde von Inklusion noch träumen und dies noch gar nicht richtig umgesetzt haben. Von daher

glaube ich, ist ein wichtiger Aspekt, und das hoffe ich jetzt auch, dass das mit dem Gesetz kommt, Konzentration der Ausgleichsabgabe in die Beschäftigung. Dass wir uns trauen, gemeinsam mit Unternehmen neue Wege zu gehen. Wir brauchen Projekte, die nicht mehr Projekte sind mit einer Vernissage und einer Finissage. Wir müssen uns trauen, „Supported Employment“ so zu verstehen, wie es ist: Manchmal gehen Unterstützungen bedarfsorientiert bis an die Rente. Das müssen wir uns trauen, auch mit Unternehmen zu gehen. Wir haben mehr Unternehmen, die dazu bereit sind, als wir glauben.

Jens Beeck (FDP): Den Punkt würde ich gern noch einmal vertiefen. Wie ist denn Ihre Erfahrung mit den Coaches in Unternehmen? Gibt es bei den anderen Mitarbeitenden, bei den Geschäftsführungen, Offenheit oder ist das oft erst einmal nicht so einfach? Und entwickelt sich das dann?

Monika Labruier: Es ist halt ungewohnt. Ich weiß, die ersten Male, als ich vor 17 Jahren in ein Unternehmen gegangen bin, hatten alle Angst und haben gedacht, ich wäre gekommen, um ihre Stellen wegzuradiieren. Ein Coaching, was einsteigt ins Unternehmen – und das ist ja das, was jetzt im Grunde auch immer mehr in den Blickpunkt kommt –, das müssen Unternehmen lernen. Das müssen auch die Kollegen lernen. Inklusion macht unter Kollegenkreisen oft Angst. Man will Inklusion. „Aber bitte nicht in meiner Abteilung und nicht in meiner Verantwortung, weil ich gar nicht weiß, was ich tun muss.“ Aber ich erlebe nach anfänglichen Problemen, das ist bei vielen Unternehmen so, wenn sie dann mal warm geschwommen sind, ist es ein wunderbares Instrument. Wir können aus Unternehmen heraus viel besser auch neue Arbeitsplätze kreieren und Arbeit neu erfinden. Da ist es egal, ob es betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind oder halt auch sozialversicherungspflichtige Plätze. Es ist viel möglich in Unternehmen.

Jens Beeck (FDP): Dann riskiere ich doch ein bisschen was aus meiner zweiten Runde. Ich würde gerne eine Nachfrage an Frau Trager von der BDA stellen, weil Sie gerade gesagt haben, Sie gehen schon davon aus, dass die Einführung der neuen Stufe der Ausgleichsabgabe eine Belastung für die Wirtschaft ist. Professor Düwell hat gerade ausgeführt, dass es im Grunde eine Umverteilung innerhalb der Wirtschaft ist. Ich mache mal eine ganze platte Rechnung: Unterstellte man, diejenigen, die jetzt in der vierten Stufe neu verpflichtet sind, hätten noch keine andere Verpflichtung, bewegen wir etwa 390 Millionen Euro brutto. Das bleibt steuerlich absetzbar und diese Einnahmen werden ausschließlich innerhalb der Wirtschaft verteilt, um Arbeitsplätze und das Arbeitsplatz-Matching zu erhöhen. Daraus würde ich auf den ersten



Blick schließen, dass mit etwa einem Drittel öffentlicher Förderung knapp 400 Millionen Euro im Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die Unternehmen und den Beschäftigten zugutekommen. Wie kommen Sie jetzt dazu, eine Belastung der Wirtschaft insgesamt daraus zu machen?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Man kann sich natürlich grundsätzlich die Frage stellen, ob die Ausgleichsabgabe an sich eine Belastung für die Wirtschaft ist. Natürlich ist es am Ende so, dass das Geld, das dort eingenommen wird, wieder ausgegeben wird für die Menschen mit Behinderung, für die Beschäftigung, Weiterbeschäftigung dieser Menschen, auch für Ausbildungsplätze und Unterstützung. Das ist auch richtig so. Gemeint war das so, dass man sich natürlich trotzdem ansehen muss, dass die Arbeitgeber in der Masse diese Zahlungen leisten und das Geld, das da geleistet wird, wird mehr werden. Darauf war meine Aussage bezogen. Denn der Gesetzentwurf geht davon aus, dass dieses Geld nicht mehr werden wird, dass quasi der Topf gleich groß bleiben wird. Denn durch diese höhere Anreizwirkung würden mehr Arbeitgeber Menschen mit Behinderung beschäftigen. Nachdem diese Menschen gar nicht zur Verfügung stehen in dem Ausmaß und wir nicht glauben, dass weniger Arbeitgeber mehr Abgabe zahlen, sondern dass insgesamt mehr gezahlt wird, würde ich es trotzdem als Belastung der Wirtschaft bezeichnen. Weil einfach mehr Geld von der Wirtschaft in den Topf der Ausgleichsabgabe fließt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Die Fraktion DIE LINKE. mit Sören Pellmann, bitte.

Sören Pellmann (DIE LINKE.): Herr Vorsitzender, liebe Kolleginnen und Kollegen! Schön, dass es auch in diesem Hybrid-Format möglich ist nach den Abläufen des heutigen Tages. Ich habe eine Frage an den Sachverständigen des Allgemeinen Behindertenverbandes in Deutschland, an Herrn Polster. Welchen Änderungsbedarf sehen Sie bei der Höhe der Ausgleichsabgabe und der immer noch bestehenden Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit dieser als Betriebsausgaben sowie zur Streichung der Bußgeldregelung?

Jörg Polster (Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V.): Vielen Dank, dass wir hier als Sachverständige auftreten können, um Ihre Frage zu beantworten. Wir sehen als Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland die Streichung der Bußgeldforderung als komplett falsch an. Auch, dass die Unternehmen die Ausgleichsabgabe als Betriebsausgabe absetzbar machen können, halten wir für falsch. Letzten Endes sollte es eher ausschließlich ein Bußgeld sein, denn als absetzbare Betriebsausgabe würde die Ausgleichszahlung damit ihre grundsätzliche Wirkung verlieren. Die

Bußgeldregelung sollte unseres Erachtens auch noch verschärft werden. Wie schon von Herrn Professor Düwell gesagt: Die Kontrolle über die Ausgleichsabgabe sollte auch nicht die Bundesagentur für Arbeit haben, sondern sie sollte beim Zoll liegen. Die Einführung der vierten Staffel an sich ist als ausgesprochen positiv zu bewerten. Aber aus unserer Sicht finde ich diese zu niedrig angesetzt. Auch die anderen Staffeln sollten deutlich erhöht werden. Ich hoffe, dass ich die Frage beantwortet und alles im Kopf behalten habe.

Sören Pellmann (DIE LINKE.): Die zweite Frage richtet sich auch wieder an Herrn Polster. Wie sollten die Leistungen wie zum Beispiel Arbeitsassistenz ausgestaltet werden, damit deutlich mehr Menschen mit Behinderung auch beschäftigt werden?

Jörg Polster (Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V.): Da gebe ich eine kurze und knappe Antwort: Im Sinne der Budgets sozusagen. Nach unseren Erfahrungen sind die Leistungen leider oft nicht bedarfsdeckend eingesetzt. Auch für unser Klientel viel zu bürokratisch zu beantragen. Dort müsste noch Diverses getan werden, um auch für die Menschen mit Behinderung das zu erleichtern und auch die Inklusion damit bedarfsdeckend einzusetzen. Die Frage ist natürlich, ob die Genehmigungsfiktion für die Integrationsämter dabei wirklich greift und überhaupt ausreichend ist. Denn die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten langfristig und unbürokratisch sowie bedarfsdeckend bereitgestellt und garantiert werden. Auch die Genehmigungsfiktion sollte auf andere staatliche Behörden erweitert werden, die mit den Menschen mit Behinderung zu tun haben. Weil auch hier immer die Bearbeitungszeit viel zu hoch ist, so dass wir dabei mit gewissem Nachdruck handeln könnten. Ich hoffe, das ist damit ausreichend beantwortet.

Sören Pellmann (DIE LINKE.): Ich wechsele den Sachverständigen: Zum DGB, zu Frau Räder. Und zwar geht es mir um den neu zu gründenden Beirat beim BMAS. Welche Änderungsbedarfe sehen Sie im derzeit vorliegenden Vorschlag?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Beirat hat einen wesentlichen Einfluss auf den Grad der Behinderung, der den jeweiligen psychischen und physischen Einschränkungen zugeordnet wird. Bisher hat sich der Beirat bekanntermaßen aus Versorgungsmedizinerinnen und Versorgungsmedizinern zusammengesetzt. Künftig wird der Beirat nicht nur vergrößert, sondern auch das Spektrum der vertretenden Expertinnen und Experten wird erweitert. Dann sitzen dort nicht nur Versorgungsmedizinerinnen und Versorgungsmediziner, sondern auch Teilhabewissenschaftlerinnen und Teilhabewissenschaft-



ler und auch betroffene Verbände, die ihre Expert/-innen entsenden können. Diese neue Ausrichtung wird vom DGB grundsätzlich begrüßt. Allerdings fehlt nach unserer Ansicht der Bezug zur Arbeitswelt im Beirat, insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen fehlen dort. Zu den Schwerbehindertenvertretungen möchte ich sagen, dass sie oftmals die Antragstellung auf Anerkennung des GdB unterstützen. Sie unterstützen die Beschäftigten auch in Widerspruchsverfahren beim Versorgungsamt sowie bei den sich anschließenden Verfahren vor den Sozialgerichten. Damit verfügen die Schwerbehindertenvertretungen über ein breites Praxiswissen. Ohne die Schwerbehindertenvertretung fehlt für die Beurteilung des GdB wichtiger Sachverstand aus der Praxis – mit Folgen für die Anerkennung einer Schwerbehinderung, wie wir aus der Praxis wissen. Dies wiederum wirkt sich nachteilig auf den besonderen Kündigungsschutz, Zusatzurlaub und die Befreiung von Mehrarbeit aus. Alles das zieht das nach sich. Wir sprechen uns daher dafür aus, dem DGB ein Vorschlagsrecht für entsprechend qualifizierte Expertinnen und Experten aus dem betrieblichen Spektrum einzuräumen.

Sören Pellmann (DIE LINKE.): Ich habe noch eine schnelle Frage an Frau Czennia vom VdK, und zwar: Wie sollte das Budget für Arbeit noch weiterentwickelt werden?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Es wird ein reguläres Arbeitsverhältnis begründet, aber es ist nicht in der Arbeitslosenversicherung. Wir sind der Meinung, dass auch das Beschäftigungsverhältnis mit dem Budget für Arbeit unbedingt in die Arbeitslosenversicherung aufgenommen werden muss, also in die Versicherungspflicht. Weil es auch nicht einzusehen ist. Selbst wenn es scheitert, dann haben die Betroffenen ein Rückkehrrecht, was aber de facto eine Rückkehrpflicht ist. Warum sollten nicht auch Menschen mit Behinderung sozusagen eine 2. Chance bei einem anderen Arbeitgeber bekommen können? Es wäre ein wichtiger Punkt, dass die in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Die SPD-Fraktion macht weiter. Herr Takis Mehmet Ali, bitte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Meine Frage wird sich erst an den VdK richten. Aber ich hätte auch vorab noch eine Bemerkung dazu, weil vorhin gesagt worden ist, dass bei dem Gesetzentwurf auch nicht Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen berücksichtigt werden. Wir haben in jedem unserer Vorhaben, insbesondere die SPD-Fraktion, immer gesagt: Wir werden kein inklusives Gesetz verabschieden, wo dieser

Personenkreis nicht berücksichtigt wird. Das haben wir auch hier im Übrigen gemacht. Insbesondere die Doppelanrechnung von den Menschen, die in den Werkstätten sind und sofort in den ersten Arbeitsmarkt gehen: Das werden wir als Pflichtgesetz machen, dass das mit einer doppelten Anrechnung möglich ist, sogar bis zu einer vierfachen Anrechnung. Das ist überwiegend der Personenkreis. Auf der anderen Seite erweitern wir letztendlich auch das Job-Coaching, was die Teilhabe am Arbeitsmarkt angeht. Dementsprechend ist auch die Möglichkeit gegeben, auch für diese Menschen, die insbesondere Schwerst- und Mehrfachbehinderungen haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt anzukommen. Und viele weitere Gesetze.

Aber zu meiner Frage an den VdK: Für Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in eine Werkstatt erfüllen und dennoch eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, kann die Arbeitsplatzsuche besonders herausfordernd sein. Ließe sich Ihrer Einschätzung nach die Einstellungsbereitschaft hinsichtlich dieser Personengruppe erhöhen, wenn in der Einarbeitungsphase generell eine Anrechnung auf mindestens zwei Pflichtarbeitsplätze vorgenommen würde?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Aus unserer Erfahrung ist es so, dass bei den Maßnahmen zum Übergang aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt oder beim direkten Übergang aus der Werkstatt ins Arbeitsverhältnis die Arbeitsagenturen durchaus proaktiv schon eine Mehrfachanrechnung anbieten, auch als Anreiz in Kombination mit anderen Förderleistungen. Die Mehrfachanrechnung ist schwer zu kriegen im bestehenden Arbeitsverhältnis. Dabei tut die Arbeitsagentur sich schwer und ist ein bisschen geizig damit sozusagen. Aber grundsätzlich finden wir das richtig. Das wäre damit verbunden, dass auch weniger Bürokratie für den Arbeitgeber vorhanden ist. Er spart sich die Antragstellung, die Begründung, die Auseinandersetzung mit dem Entscheider, der einen Ermessensspielraum hat, also im Sinne von etwas weniger Bürokratie für den Arbeitgeber absolut in Ordnung.

Takis Mehmet Ali (SPD): Jetzt richtet sich meine Frage an Professor Felix Welti. Derzeit ist es so, dass Bundesländer die Ausgleichsabgabe auch für die Förderung von Einrichtungen, zum Beispiel Werkstätten, verwenden können. Ich komme immer mit meinem Lieblingsbeispiel aus Baden-Württemberg. Dass Baden-Württemberg immer so klug ist und sogar die Mittel der Ausgleichsabgabe für den Bau von „24er-Wohnheimen“ nutzt, mit der Begründung – in den KVJS Bescheiden sieht man das immer –, ganz schlau ausgedacht, in dem geschrieben wird: Wohnheim für – jetzt muss man



sich festhalten – Werkstattbeschäftigte. So begründen sie, dass die Mittel für die Wohnheime genutzt werden können. Mit diesem Gesetz wollen wir das verbieten. Wie beurteilen Sie das?

Professor Dr. Felix Welti: Die Linie, dass man Mittel von Leistungen zur Teilhabe möglichst konsequent personenzentriert und nicht auf Einrichtungen fokussiert verwenden soll, ist ja auch schon mit dem Bundesteilhabegesetz in einem anderen Politikbereich beschritten worden. Hier wird konsequenterweise auch die Förderung aus der Ausgleichsabgabe personenzentriert ausgebracht und weniger einrichtungszentriert. Und nicht an einen allein spezifischen Arbeitsort gebunden. Ich denke, das liegt in der Linie auch weiterer Reformen, die sich damit beschäftigen müssen, ob und wie weit es überhaupt sinnvoll ist, Teilhabe am Arbeitsleben an Orten zu fördern, die definitionsgemäß außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes stehen.

Angelika Glöckner (SPD): Meine Frage geht ebenfalls an Herrn Professor Welti. Ich würde Sie gerne fragen, wie Sie grundsätzlich die Beschäftigungspflicht beurteilen und halten Sie es für angemessen, dass Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, eine höhere Ausgleichsabgabe zahlen müssen?

Professor Dr. Felix Welti: Die Beschäftigungspflicht und die damit verbundene zweckgebundene Ausgleichsabgabe sind ein zentrales Instrument in Deutschland für den inklusiven Arbeitsmarkt. Ich habe übrigens die Erfahrung gemacht, dass auch international viel positiv nachgefragt wird, wie das funktioniert. Die Ausgleichsabgabe hat eine Antriebsfunktion und Ausgleichsfunktion, um die Beschäftigungspflicht durchzusetzen. Es ist daher wichtig, dass alle Arbeitgeber ernsthaft in Betracht ziehen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Denn: Wer keine Schwerbehinderten beschäftigt, kann keine positiven Erfahrungen sammeln, kann keine Schwerbehindertenvertretung einrichten, ist nicht zur Barrierefreiheit verpflichtet und arbeitet nicht mit Reha-Trägern zusammen. Also ein deutliches Signal, die Beschäftigungspflicht ernst zu nehmen. Das hilft auch den Arbeitgebern, die das schon tun. Falsch ist allerdings die Wahrnehmung, dass man sich mit der Ausgleichsabgabe von der Beschäftigungspflicht freikaufen kann. Das sollte auch so bleiben. Damit niemand das glaubt, sollte die schuldhaftige Verletzung der Beschäftigungspflicht weiter eine Ordnungswidrigkeit bleiben. Es ist ein Unterschied, ob jemand zeitweise seine Pflichtarbeitsplätze nicht besetzen kann und deswegen zum Ausgleich verpflichtet ist oder ob er sich fahrlässig oder gar vorsätzlich nicht einmal darum bemüht. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert ausdrücklich, Diskriminierung zu verbieten. Schuldhaftige Nichtbeschäftigung von Menschen

mit Behinderung ist eine Diskriminierung, und das sollte erkennbar verboten bleiben.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Für CDU/CSU-Fraktion hat Herr Oellers das Wort.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Wie eben gehört, sieht der Gesetzentwurf vor, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe künftig nicht mehr für Einrichtungen verwendet werden dürfen, die der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen dienen. Unter anderem trifft das auch die Werkstätten für behinderte Menschen. Wie beurteilen Sie diese Regelungen?

Konstantin Fischer (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.): Wir weisen in diesem Zusammenhang ganz klar darauf hin, dass durch den Gesetzgeber dann aber sichergestellt werden muss, dass an den Stellen auf Landesebene, an denen derzeit eine Förderung von Einrichtungen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe stattfindet, der zuständige Leistungsträger auch seiner Finanzierungsverantwortung, die im Übrigen verfassungsrechtlich verankert ist, nachkommen muss und somit sichergestellt ist, dass die Dienste und Einrichtungen in ausreichender Anzahl und Qualität zur Verfügung stehen müssen. Das ist deshalb so wichtig, weil nur so die Qualität der Leistungserbringung – darum geht es ja – für die Menschen mit Behinderungen gewährleistet werden kann.

Hubert Hüppe (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an den bvkm. Wir haben gerade gehört, wie man versuchen könnte, das Budget für Arbeit, aber auch das Budget für Ausbildung, attraktiver zu machen. Es wurde gesagt, dass einer der weiteren Schritte die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung wäre. Halten Sie das auch für sinnvoll? Wäre es nicht darüber hinaus noch sinnvoller, andere Dinge zu schaffen? Zum Beispiel, dass man sagt: Man macht das insgesamt als persönliches Budget, so dass jeder Betroffene selbst sich dieses Budget gestalten könnte. Beim Budget für Ausbildung wäre die Frage, ob es wirklich sinnvoll ist, dass nur der Teilnehmerkreis dort dieses Budget in Anspruch nehmen kann, der tatsächlich in der Lage ist, eine volle Ausbildung oder eine Werker-ausbildung zu schaffen. Denn dann gehört er eigentlich nicht in die Werkstatt.

Dr. Janina Jänsch (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.): Ich bin mir nicht sicher, ob ich Ihre Frage vollständig verstanden habe. Ich fand die Akustik jetzt gerade nicht so optimal. Wir haben uns als bvkm in unserer Stellungnahme nicht zu einer Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung geäußert. Wir sind aber der Meinung, dass man darüber tatsächlich



nachdenken sollte. Das entspricht unseres Erachtens auch dem Inklusionsgedanken und auch der Gleichbehandlung. Wenn man in einem Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt ist, dann gehört die Arbeitslosenversicherung unseres Erachtens auch dazu. Das sollte nicht bedeuten, dass das Rückkehrrecht in die WfbM dadurch wegfällt. Die sollte auch beibehalten werden, um möglichst diese Tür noch offen halten zu können. Wenn man über eine Arbeitslosenversicherungspflicht nachdenkt, sollte man aber auch noch einmal ganz genau schauen, ob es dadurch nicht auch zu negativen Anreizen zu Lasten von Menschen mit Behinderungen kommen kann. Man müsste noch einmal genauer hinschauen, wie man mögliche negative Anreize verhindern kann. Ich weiß nicht, ob ich jetzt Ihre Frage vollumfänglich beantwortet habe, sonst könnten Sie vielleicht bitte noch einmal kurz nachhelfen?

Hubert Hüppe (CDU/CSU): Ja, es ging mir noch darum, ob es wirklich sinnvoll ist, beim Budget für Ausbildung – vielleicht kann das sonst auch mittendrin e.V. beantworten – tatsächlich eine Vollausbildung als Voraussetzung zu schaffen. Denn wenn jemand eine Vollausbildung machen kann, gehört er normalerweise nicht in eine Werkstatt.

Dr. Janina Jänsch (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.): Dazu würde ich tatsächlich an mittendrin e.V. abgeben.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann nehmen wir das in die nächste Runde. Dann geht es weiter mit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Rütter, bitte.

Corinna Rütter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage würde ich an zwei Sachverständige richten, zunächst an Frau Räder vom DGB und dann an Herrn Professor Düwell. Wir hatten im ursprünglichen Gesetzentwurf die stufenweise Wiedereingliederung bzw. die Verpflichtung der Arbeitgeberseite enthalten, und es hat sich eine interessante Diskussion entsponnen, um die "Notwendigkeit", auch die Arbeitnehmerseite stärker in die Verantwortung zu nehmen, also zu verpflichten. Wie stehen Sie dazu? Wie würden Sie es gegebenenfalls regeln?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die stufenweise Wiedereingliederung soll Arbeitnehmer/-innen individuell nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich, bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen des Arbeitsplatzes heranführen. Die stufenweise Wiedereingliederung lebt also davon, dass sich der oder die Betroffene freiwillig und vertrauensvoll an einen Arzt bzw. eine Ärztin, wendet, die den körperli-

chen, geistigen und seelischen Gesundheitszustand des Versicherten gleichermaßen im Blick hat. Dabei sind die Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung in der Anlage zur Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung zu beachten. Der notwendigerweise sensible Einsatz des Instruments unter kontinuierlicher Rückversicherung der ärztlichen Betreuung, dass die Arbeitsaufnahme die Betroffenen nicht zu stark belastet, verträgt sich aus unserer Sicht keinesfalls mit gesetzlichen Pflichten, bis hin zur Verpflichtung einer Wiedereingliederung für die Kranken.

Unnötiger Druck kann, im Gegenteil, zur Verschlechterung der gesundheitlichen Situation führen. Ein Anspruch auf Wiedereingliederung im Rahmen eines BEM würde dagegen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, zu mehr Selbstbestimmung beim Wiedereinstieg in Arbeit verhelfen, wohingegen der Arbeitgeber dadurch kaum belastet würde. Änderungen bei dem sensiblen Instrument des BEM müssen zweifellos gut überlegt sein. Ein richtiger erster Schritt zur Umsetzung der Aufträge aus dem Koalitionsvertrag wäre daher die im Referentenentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes ursprünglich vorgesehene Zustimmungspflicht des Arbeitgebers zur stufenweisen Wiedereingliederung gemäß § 44 SGB IX. Wir sprechen uns deswegen dafür aus, die Regelung wieder in den Gesetzentwurf aufzunehmen.

Professor Franz Josef Düwell: Es besteht schon eine Verpflichtung. Juristisch nennt man das Obliegenheit. Denn: Wenn der Arbeitnehmer nicht die stufenweise Wiedereingliederung wählt, dann verpasst er den Eintritt in das Arbeitsverhältnis und kommt möglicherweise später in die Frühverrentung. Von daher gibt es schon eine Obliegenheit. Man braucht keine neue Pflicht.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Kollege Beek von der FDP-Fraktion, bitte.

Jens Beek (FDP): Ich würde mich gerne mit meiner Frage an Frau Rustige wenden. Inklusionsfirmen sind Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts. Trägt dieser Gesetzentwurf dazu bei, Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verbessern? Und welche weiteren Bedarfe sehen Sie?

Claudia Rustige: Der Gesetzentwurf ist sicher der richtige erste Schritt. Die Abschaffung der Deckelung im Budget für Arbeit, die vierte Stufe in der Ausgleichsabgabe und diese Mittel dann nur noch im allgemeinen Arbeitsmarkt einzusetzen, das sind alles prima Maßnahmen. Dennoch bleibt noch einiges zu tun. Wir brauchen die Weiterentwicklung des Budgets für Ausbildung. Wir haben



das heute schon angesprochen. Das ist die Arbeitslosenversicherung. Die muss eigentlich einbezogen werden, weil wir in Corona auch gemerkt haben, wie benachteiligt die Menschen im Budget für Arbeit waren. Das war nicht nur die Kurzarbeit durch die fehlende Arbeitslosenversicherung, das ist auch kein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung etc.

Wir brauchen die Einführung von Job-Coaches, die im Betrieb konkret unterstützen, und zwar nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber über Anpassungsmaßnahmen beraten. Wir brauchen auch, Frau Labruier hat es gesagt, eine langfristige Begleitung von Menschen und Unternehmen, so lange wie das individuell notwendig ist. Das bedeutet, auch anlassbezogen zwischendurch zu intervenieren. Wir brauchen auch eine Weiterentwicklung im Budget für Ausbildung. Damit eben auch die Menschen mit kognitiver Einschränkung Ausbildungsmöglichkeiten haben und nicht nur den Anspruch auf Vollausbildung haben, sondern auch standardisierte Qualifizierungsnachweise bekommen können, mit denen sie sich dann anerkannt bundesweit bewerben können. Das sind die wesentlichen Punkte, die wir sehen, die dringend noch in dieser Legislaturperiode oder in diesem Gesetzentwurf Eingang finden müssen.

Jens Beeck (FDP): Nach diesen Wünschen beziehungsweise Erfordernissen, die Sie geschildert haben, ohne ich die Antwort auf meine nächste Frage. Ich stelle Sie Ihnen und Frau Czennia trotzdem: Wie bewerten Sie die zukünftige Zweckbindung der Mittel der Ausgleichsabgabe für den ersten Arbeitsmarkt?

Claudia Rustige: Das sehen wir natürlich sehr positiv, weil damit auch die Zahlung der Ausgleichsabgabe einen Sinn macht. Wer nicht oder nicht ausreichend beschäftigt, zahlt Geld, damit andere im Arbeitsmarkt diese Aufgabe wahrnehmen können. Aber an dieser Stelle muss man auch konstatieren: Wenn alle Arbeitgeber tatsächlich ihre Beschäftigungsverantwortung wahrnehmen würden, wären gar keine Mittel mehr da, um die Unterstützungsleistungen für Beschäftigte und Unternehmen zu finanzieren. Insofern weisen wir auch immer darauf hin, dass wir darüber nachdenken müssen, die Beschäftigten im allgemeinen Arbeitsmarkt, also den inklusiven Arbeitsmarkt, als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu betrachten und eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln sicherzustellen. Die Beschäftigung in den Werkstätten ist es uns wert, aus Haushalts- und mit Steuermitteln finanziert zu werden. Dann muss es uns gerade vor dem Hintergrund der UN-BRK auch wert sein, im allgemeinen Arbeitsmarkt dies zu finanzieren.

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Wir finden das auch richtig. Die Ausgleichsabgabe wird für die Nichtbeschäftigung schwerbehinderter Menschen erhoben und soll demzufolge auch für die tatsächliche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt verwendet werden. Das sind auch nicht so große Zahlen, wo noch Einrichtungen gefördert werden und so weiter. Es gibt Bundesländer, die entlasten sich so ein bisschen. Oder die entlasten ihren Eingliederungshilfeträger damit, dass sie einfach Kosten in die Ausgleichsabgabe verschieben. Das finden wir völlig richtig, dass dem auch ein Riegel vorgeschoben wird. Zur Finanzierung der Werkstätten sind die Eingliederungshilfeträger dann verpflichtet.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Und die SPD-Fraktion macht weiter mit Frau Glöckner.

Angelika Glöckner (SPD): Meine Frage geht an den VdK. Hinsichtlich des Sachverständigenbeirates Versorgungsmedizin sieht der Gesetzesentwurf vor, dass künftig der Deutsche Behindertenrat, die Länder und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales je sieben Mitglieder benennen. Wie bewerten Sie diese neue Sitzverteilung?

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Wir begrüßen die neue Sitzverteilung. Wir haben uns lange dafür eingesetzt, dass der Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizin neu aufgestellt wird. Wir haben vor einigen Jahren über den Deutschen Behindertenrat zwei Mitglieder entsenden können, haben aber festgestellt, die haben kein Stimmrecht. Die durften mitberaten, aber ihre Voten, ihre Einwände, insbesondere gegen die umstrittene sechste Änderungsverordnung, in deren Folge es zu massiven Verschlechterungen gekommen wäre, wurden auch nicht wirklich aufgenommen und protokolliert. Deswegen haben wir uns als Deutscher Behindertenrat sehr dafür eingesetzt, dass wir diese Sitze bekommen und auch stimmberechtigte Mitglieder dorthin entsenden dürfen. Wir sind darüber sehr froh und finden das richtig.

Ganz früher war der Sachverständigenbeirat eine Art „blackbox“. Da hat das Ministerium die Experten benannt und dann wurde in der Regel auch alles, was da beraten wurde, sozusagen als Verordnung auf den Weg gebracht. Das kann so nicht weitergehen. Wir haben ein bisschen Bauchschmerzen bei dem zahlenmäßigen Übergewicht der Ärzte. Weil wir sagen: Wir haben einen Behinderungsbegriff, der eben nicht mehr die rein medizinische Perspektive berücksichtigt und auch Behinderung nicht mehr als Folge einer Gesundheitsstörung sieht, sondern wir haben eigentlich dieses Wechselwirkungsmodell bei Behinderung. Deswegen ist das absolut richtig, dass auch andere Professionen,



Expertinnen und Experten in diesen Beirat gehören, wie Teilhabewissenschaftler, Arbeitswissenschaftler usw. Wir haben eine dringende Bitte, im Gesetz eine ganz kleine Änderung im Text vorzunehmen, die ansonsten dieses multiprofessionelle Team infrage stellt. Das haben wir in unserer Stellungnahme auch geschrieben. Ich belasse es erstmal dabei.

Angelika Glöckner (SPD): Meine nächste Frage geht an den DGB. Der Gesetzesentwurf sieht eine Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes vor. Arbeitsverhältnisse sollen schließlich nicht an zu spät genehmigten Assistenzleistungen scheitern. Sofern Anträge nicht innerhalb von sechs Wochen beschieden werden, sollen diese als genehmigt gelten. Halten Sie diese Maßnahme für geeignet, um Verzögerungen hinsichtlich der Bewilligung von Assistenz- und Unterstützungsleistungen zu verhindern?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Diese Frage kann ich bejahen. Mit der Einführung einer Genehmigungsfiktion kann der Betroffene schneller den Zugang zu den zustehenden Anspruchsleistungen der Berufsbegleitung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung und der Arbeitsassistenz haben. Demnach gilt ein Antrag ab Einreichung nach Ablauf von sechs Wochen als genehmigt, wenn das Integrationsamt sich nicht geäußert hat. Wir begrüßen diese neue Regelung. Die Begrenzung auf Anspruchsleistungen ist allerdings nicht nachvollziehbar, sind doch auch bei Ermessensleistungen Verfahrensverzögerungen dem Einflussbereich des Antragstellers oder der Antragstellerin entzogen.

Takis Mehmet Ali (SPD): Meine Frage geht an Professor Dr. Welti. Halten Sie es für zweckmäßig, dass an den versorgungsmedizinischen Grundsätzen in Zukunft auch andere Wissenschaften als die Medizin beteiligt sind und die Verbände von Menschen mit Behinderung Sachverständige vorschlagen können? Und grundsätzlich vielleicht eine Einschätzung, wie Sie das sehen.

Professor Dr. Felix Welti: Die versorgungsmedizinischen Grundsätze konkretisieren die Folgen aus dem Behinderungsbegriff, der auf der UN-Behindertenrechtskonvention und der ICF der Weltgesundheitsorganisation aufbaut. Das ist kein medizinisches Regelwerk, sondern ein interdisziplinärer Konsens. Deswegen braucht man nicht nur medizinische Kenntnisse, sondern auch andere wissenschaftliche Erkenntnisse über die Barrieren und den gesellschaftlichen Kontext. Deswegen ist die Öffnung richtig für den Sachverstand auf der ganzen Breite der wissenschaftlichen Disziplinen. Das sollte aber auch in der Beschreibung zum Ausdruck kommen, wozu der Sachverständigenbeirat gut ist. Das könnte noch klarer gefasst werden. Die Grundsätze haben große Bedeutung für

die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Daher entspricht es den Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention, wenn Menschen mit Behinderungen über ihre Verbände an der Auswahl der Expertinnen und Experten beteiligt werden. Aber: Wer als Schwerbehinderter anerkannt wird, ist auch von großer Bedeutung für den inklusiven Arbeitsmarkt. Darum finden wir es in diesem Gesetz hier. Deswegen würde ich es für sinnvoll halten, dass auch der Sachverstand der Schwerbehindertenvertretungen und der Inklusionsbeauftragten aus den Betrieben über die Gewerkschaften und Arbeitgeber in diesem Findungsprozess noch eingebunden wird. Da könnte man möglicherweise noch etwas tun, um diese Betroffenenbeteiligung stärker zuzuspitzen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Dann gehen wir zur CDU/CSU-Fraktion, Herr Oellers.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die BDA. In der letzten Legislaturperiode haben wir in der großen Koalition die sogenannten einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber eingerichtet. Die sollen jetzt laut der Ampelkoalition weiterentwickelt werden. Wie beurteilen Sie den derzeitigen Stand der Einrichtung der Ansprechstellen und inwieweit sehen Sie auch eine Evaluation als notwendig an?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Tatsächlich sind uns die einheitlichen Ansprechstellen ein sehr wichtiger Punkt. Wir haben das lange gefordert als BDA, weil wir der Meinung sind, es braucht diese Unterstützung, es braucht einen Lotsen durch den Dschungel dieser verschiedene Reha-Leistungen bei den verschiedenen Reha-Trägern. Jetzt kam das. Wir finden es richtig, dass man sich das genau ansieht, wie das dann läuft. Wir haben uns auch seitens der BDA schon ein paar einheitliche Ansprechstellen angesehen. Wir haben dabei auch festgestellt, dass in den einzelnen Bundesländern die Umsetzung unterschiedlich weit fortgeschritten ist. Das läuft alles sehr dezentral, was auch richtig ist. Es muss lokal am örtlichen Arbeitsmarkt angegliedert sein, gleichzeitig nicht nur unterschiedlich weit fortgeschritten, sondern auch inhaltlich sind die einheitlichen Ansprechstellen in den verschiedenen Ländern unterschiedlich aufgestellt. Das sind verschiedene Träger, die sich dieser Aufgabe annehmen. Deswegen ist es auch richtig, sich dann eben im Nachgang anzusehen: Was funktioniert und was funktioniert nicht? Wie gehen die unterschiedlichen Träger da heran? Deswegen halten wir es für sehr wichtig, wie Sie sagen, das dann zu evaluieren und zu sehen: Was ist auch skalierbar? Wie kann man da weiterverfahren? Was kann man vielleicht als Blaupause anwenden?



Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die BAG WfbM. Wie bewerten Sie den Umstand, dass die Finanzierung der Bundesvertretung der Frauenbeauftragten in Werkstätten nun nicht, wie ursprünglich geplant, im Gesetz geregelt wird, sondern durch eine Verordnung geregelt werden soll?

Konstantin Fischer (Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V.): Wir waren etwas überrascht, dass diese Regelung aus dem Gesetz rausgefallen ist. Am Ende des Tages ist es wichtig, dass die Arbeit der Frauenbeauftragten auf Bundesebene finanziert wird, dass das sichergestellt ist. Dass das nun durch eine Rechtsverordnung erfolgt, das hat mit Sicherheit Gründe gehabt. Am Ende des Tages ist es von großer Wichtigkeit, dass hier parallel zu den Werkstattdritten, wo wir auch mit Werkstattdritte Deutschland e.V. sehr lange für eine nachhaltige Finanzierung gekämpft haben, die dann auch letztendlich gesetzlich gesichert worden ist, dasselbe für die Frauenbeauftragten, das Bundesnetzwerk der Frauenbeauftragten, geschehen muss. Nun im Rahmen einer Rechtsverordnung. In Ordnung, dann ist das so. Wichtig ist, dass es geschieht.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Frau Rustige von der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsunternehmen. Frau Rustige, die Inklusionsunternehmen finden in diesem Gesetzgebungsverfahren nicht den entsprechenden Umfang an Berücksichtigung, wie es an Problemen und Fragestellungen zu beantworten gilt. Ich gehe insbesondere auf die Frage der Umsatzsteuerpflichtigkeit ein, die Rechtsunsicherheit, die wir dort nach wie vor haben, und auf die fehlende Bundesverwaltungsvorschrift. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf gerade bei diesen beiden Gesichtspunkten?

Claudia Rustige: Die Umsatzsteuer findet sich im aktuellen Koalitionsvertrag auch wieder. Sie soll formal mit der Privilegierung im Umsatzsteuerrecht für Inklusionsunternehmen kommen. Das ist ein riesengroßes Problem. Wir stellen das immer wieder fest. Wir haben ganz aktuell einen Fall eines etwas größeren Unternehmens, dass bei einer Betriebsprüfung immer wieder dann darauf hingewiesen wird, dass es sich um zusätzliche Einnahmen handelt, und damit der volle Umsatzsteuersatz fällig wird. Das führt die Unternehmen in existenzielle Not. Die Arbeitsplätze sind in ganz großer Gefahr. Es wird verkannt, dass die gemeinnützigen Inklusionsunternehmen per se diese zusätzlichen Einnahmen, auch wenn es welche sind, wieder in die gemeinnützigen Unternehmenszwecke einführen und damit neue Arbeitsplätze schaffen. Wir hätten uns deshalb sehr gewünscht, dass die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag auch in das aktuelle Gesetzgebungsverfahren schon Eingang gefunden hätte. Wir hoffen aber,

dass an der Vereinbarung im Koalitionsvertrag festgehalten wird und dass es jetzt möglichst ganz schnell kommt. Wir brauchen dringend dort eine Intervention für die bedrohten Unternehmen. Die bei der bevorzugten Vergabe an Inklusionsunternehmen öffentliche Auftragsvergabe: Das ist auch schon seit 2018 in der Mache. Es gibt einen Referentenentwurf. Der liegt jetzt irgendwo. Wir wissen nicht ganz genau, wo. Aber es ist natürlich ein hilfreiches Instrument für die Inklusionsunternehmen, um einfach Arbeit zu generieren und Arbeitsplätze zu schaffen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen zur letzten freien Runde. Herr Pohl hat zuerst das Wort.

Jürgen Pohl (AfD): Meine Frage richtet sich an den DGB. Sie führen in Ihrem Gutachten aus, dass die Anhebung der Ausgleichsabgabe der erste Schritt in die richtige Richtung sei. Mittelfristig fordern Sie jedoch weitere Erhöhungen. Sind Sie nicht auch der Meinung, dass diejenigen Arbeitgeber, die zu 100 Prozent den Schwerbehinderten die Arbeitsplätze anbieten und in Arbeit bringen, auch einen Bonus erlangen sollten? Nicht nur Strafzahlungen fordern, sondern auch diejenigen fördern, die ihre Leistungen ordnungsgemäß erbringen?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Was ich in Ihrem Antrag nicht nachvollziehen kann: Auf der einen Seite beschreiben Sie die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt und benennen auch konkret die Zahl der Unternehmen, die die Pflichtquote nicht erfüllen oder überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Auf der anderen Seite setzen Sie mit den von Ihnen favorisierten Änderungen wiederum auf Anreize und Freiwilligkeit in Unternehmen. Sie wollen einen Bonusbetrag und kein Bußgeld mehr bei Verstößen gegen die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen. Ich möchte dazu sagen, dass aus unserer Sicht Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention auch in Bezug auf die inklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt eine Handlungsfrage ist, die offenbar bei einem Teil der Unternehmen trotz aller Anstrengungen und Unterstützungsangebote noch immer nicht verinnerlicht ist. Ich finde, es war genug Zeit zur Bewusstseinsbildung. Jetzt müssen wir etwas tun, um die Motivation der Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich noch einmal an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen, noch einmal zurückkommend auf das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung, die hier als Brücke auf den ersten Arbeitsmarkt



dienen sollen. Es ist realistischer Weise auch festzustellen, dass es nicht alle Werkstattbeschäftigten leider schaffen werden, den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt hinzubekommen. Wie wichtig ist es daher aus Ihrer Sicht, die Arbeitsbedingungen in Werkstätten zu verbessern und insbesondere auch eine transparente Entlohnung vorzusehen?

Konstantin Fischer (Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V.): Es ist extrem wichtig aus unserer Sicht, dass das gesamte Werkstätten-System angeschaut wird, dass es weiterentwickelt wird und dass es letztendlich reformiert wird. Deshalb haben wir auch als Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten zwei ganz konkrete Vorschläge in diesen jetzt laufenden Reformprozess eingebracht, die beide – so unterschiedlich sie inhaltlich auch sind – beide eine spürbare Einkommensverbesserung aller Werkstattbeschäftigten zur Folge hätten, würden sie denn umgesetzt. Wir sprechen dabei von einem sogenannten auskömmlichen Einkommen. Das bedeutet, es muss ein Einkommen sein, das oberhalb der Existenzsicherung liegt und möglichst allen Werkstattbeschäftigten, ich denke, das ist ganz wichtig und essenziell, den Schritt heraus aus der Grundsicherung garantiert.

Matthias W. Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Frau Räder vom DGB. Sie hatten in Ihrer Stellungnahme zum Thema „Einführung einer vierten Staffel in der Ausgleichsabgabe“ ausgeführt, dass der DGB diese Änderung als ersten Schritt in die richtige Richtung sieht. Sie hatten aber auch gesagt, dass mittelfristig die jetzt vorgesehenen Anhebungen allerdings nicht ausreichen. Deswegen meine Frage: Welche Anhebungen halten Sie denn für zielführend?

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Erst einmal ist die vierte Stufe der Ausgleichsabgabe geeignet, die Einstellungen schwerbehinderter Menschen zu befördern. Sie hat auch eine Ausgleichsfunktion durch die Förderung von Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, trägt also zur Stabilisierung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bei. Sie wäre noch wirksamer, wenn auch Unternehmen mit weniger als 60 Beschäftigten einbezogen werden würden und die Kosten der Ausgleichsabgabe – wir haben es gehört – für Unternehmen nicht mehr steuerlich als Betriebsausgaben absetzbar wären. Darüber hinaus kann man sich natürlich immer ein „Mehr“ vorstellen, aber ich glaube, man muss jetzt erst einmal behutsam die Neuregelungen einführen und dann weiter sehen und die Wirkungen genau im Auge haben.

Corinna Rüffer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine mit Ja oder Nein zu beantwortende Frage an Herrn Düwell, um ihm die Möglichkeit zu geben,

zum BEM und warum wir das regeln sollten, noch ein bisschen mehr zu sagen: Erstes Thema ist die Übergangsvorschrift zur Verwendung von Mitteln der Ausgleichsabgabe. Sollte aus Ihrer Sicht das Wort "beantragt" durch "bewilligt" ersetzt werden? Dann die Frage zur Notwendigkeit der Regelungen beim BEM.

Professor Franz Josef Düwell: Die Frage ist mit einem klaren Ja zu beantworten. Es existiert sonst eine Antragsflut, wenn der Stichtag „Eingang des Antrags“ ist. Wenn der Stichtag dagegen der Bewilligungsbescheid ist, dann nützt es nicht, noch viele Anträge zu stellen. Dann ist gesichert, dass die Ausgleichsabgabe nicht zweckentfremdet wird, wie das in Baden-Württemberg für Wohnheime geschah, sodass sogar schwerbehinderte Menschen entlassen werden mussten, weil die Integrationsämter kein Geld hatten, um einen Beschäftigungssicherungszuschuss zu leisten.

Zum BEM: Erforderlich ist das schon deswegen, dass hier der Gesetzgeber etwas tut, weil das Bundesarbeitsgericht entschieden hat: Es gibt keinen individuellen Anspruch auf BEM. Das heißt, wenn der Arbeitgeber pflichtwidrig das BEM nicht anbietet, dann kann der Arbeitnehmer wegen schuldhafter Nichteinhaltung des Gesetzes keinen Schadenersatz verlangen. Das ist ein Kunstfehler, den damals der Gesetzgeber 2004 gemacht hat. Der müsste dringend geheilt werden. Und im Übrigen: Im Gesetz steht, dass das Gesetz das Ziel hat, Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung im Arbeitsleben zu halten. Jetzt fragen wir einmal: Welches Instrument steht denn im Gesetz, um dieses Ziel zu erreichen? Da stellen wir fest: Überhaupt keines. Es reicht nicht, ein Ziel zu setzen. Man muss auch die Mittel beschreiben, die man einsetzt, um dem Ziel näherzukommen.

Jens Beeck (FDP): Dann will ich noch einmal eine Frage an Frau Trager von der BDA stellen, eventuell an Frau Czennia auch noch. Wir haben jetzt einiges über die Frage gehört, weshalb und warum man die Bußgeldvorschrift erhalten soll. Herr Professor Düwell hat ausgeführt: 1982, geistig-moralische Wende, über 40 Jahre drin. Frau Trager, kennen Sie einen einzigen Betrieb, wo eines der meist einstelligen, sonst niedrig zweistelligen Verfahren, die es in Deutschland gibt, zur Begründung eines langfristigen Arbeitsverhältnisses geführt hat? Falls ja, wo? Zweite Frage: Teilen Sie meine Auffassung, dass wenn es deutlich mehr Pflichtarbeitsplätze als schwerbehindert beschäftigte Menschen in Deutschland gibt, diese Bußgeldvorschrift rechtlich höchst bedenklich ist?

Olivia Trager (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ich kann die zweite Frage auf jeden Fall mit „Ja“ beantworten. Und die erste Frage mit „Nein“, einmal andersherum.



Wir haben schon gehört: Es sind sehr wenige Verfahren, die überhaupt geführt werden. Von diesen wenigen führen überhaupt sehr wenige zu einem Bußgeld. Grundsätzlich: Ich glaube deswegen, weil es so wenig verwendet wird, kann man diese Vorschrift auch abschaffen. Wir haben auch schon gehört: Wir haben die Ausgleichsabgabe, die soll den Anreiz bieten. Ich glaube, das genügt, Bußgelder werden Unternehmen nicht für mehr Inklusion aufschließen.

Dorothee Czennia (Sozialverband VdK Deutschland e.V.): Wir sehen das natürlich anders. Der Umstand, dass die Bußgeldverfahren oder diese Bußgeldregelung bisher nicht genutzt wurde, kann nicht Grund dafür sein, sie abzuschaffen. Anderherum wird „ein Schuh daraus“. Man muss sich fragen: Warum wurden die Bußgeldverfahren eigentlich nicht ordentlich genutzt, wenn sie im Gesetz stehen? Der Gesetzgeber hat nun einmal die Möglichkeit, mit Bußgeldverfahren zu steuern, also mit dem Ordnungswidrigkeitenrecht. Wir sehen auch, dass die Bundesagentur, die zuständig ist, natürlich im Interessenskonflikt ist, aber dann muss man es erst einmal im Gesetz drin lassen und meinetwegen auch im nächsten gesetzgeberischen Schritt, also jetzt nicht streichen – drin lassen – und im nächsten Schritt die Zuständigkeit verlagern. Das sehen wir auch so, dass es beim Zoll besser aufgehoben wäre.

Wir verweisen auch noch einmal auf die Brisanz, die die Streichung dieser Bußgeldvorschrift im Zusammenhang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz hätte, wenn sie jetzt kommt. Die Leute, die dann eine Information oder Meldung machen über vorsätzliche Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht, die wären recht- und schutzlos ausgeliefert. Das kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein. Daher noch einmal unser Appell: Lassen Sie es drin.

Takis Mehmet Ali (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB. Im Bürgergeldgesetz werden zum 1. Juli 2023 die Freibeträge für Freiwilligendienstleistende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres auf 520 Euro monatlich angehoben. Für über 25-Jährige gilt allerdings kein besonderer Freibetrag mehr, da die bisherige Regelung, also bisher altersunabhängiger monatlicher Freibetrag von 250 Euro, versehentlich entfällt. Halten Sie es für angezeigt, den bisherigen Freibetrag für über 25-Jährige beizubehalten, damit auch deren Engagement besser anerkannt werden kann? Dies wurde uns auch von den Wohlfahrtsverbänden, beispielsweise der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, angezeigt.

Evelyn Räder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sprechen uns dafür aus, die bisherige Freibetragsregelung für 25-Jährige und Ältere im Bundesfreiwilligendienst beizubehalten. Also: Ja, allerdings muss reguläre Beschäftigung, gerade bei älteren Bürgergeldberechtigten, dem Bundesfreiwilligendienst immer vorgehen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für die Stellungnahmen, die Sie schriftlich eingegeben haben und auch hier mündlich in der Anhörung beantwortet haben. Ich bedanke mich ganz herzlich beim Ausschussesekretariat für die Vorbereitung, Durchführung und jetzt hauptsächlich für die Nachbereitung in Form des Protokolls, das erstellt wird. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen, die Sie gekommen sind. Auch bei der Verdolmetschung heute dazu. Ansonsten sehen wir uns im Ausschuss wieder zur Sondersitzung Dienstagabend außerplanmäßig um 18 Uhr. Ich bedanke mich herzlich. Die öffentliche Anhörung ist beendet.

Ende der Sitzung: 15:33 Uhr