

BeB e.V. | Invalidenstraße 29 | 10115 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Va2 "Teilhabe schwerbehinderter Menschen, Werkstätten,
versorgungsmedizinische Begutachtung"
Rochusstr. 1
53123 Bonn

nur per E-Mail an: Va2@bmas.bund.de

Bundesverband evangelische
Behindertenhilfe e.V.

Invalidenstraße 29
10115 Berlin
Telefon: 030/83001-270
Telefax: 030/83001-275
E-Mail: info@beb-ev.de
Internet: www.beb-ev.de

Kreissparkasse Schwäbisch Hall
Konto-Nr. 5 026 003
BLZ 622 500 30
IBAN:
DE85 6225 0030 0005 0260 03
BIC: SOLADES1SHA

Evangelische Bank eG
Konto-Nr. 4 15 138
BLZ 520 604 10
IBAN:
DE50 5206 0410 0000 4151 38
BIC: GENODEF1EK1

Aktenzeichen: Durchwahl: Persönliche E-Mail: Datum:
272 markowski@beb-ev.de 05.12.2022

Ust-Id Nr.: DE 147805568

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Vorbemerkung

Der evangelische Fachverband für Teilhabe (BeB) ist ein Fachverband der Diakonie. Auf der Grundlage seiner ethischen Haltung, seines christlichen Menschenbildes sowie der UN-Behindertenrechtskonvention setzt er sich für die Belange von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung und deren Angehörigen ein. Zwei gewählte Beiräte aus diesen Personengruppen begleiten den BeB im kritisch-konstruktiven Dialog. Als Interessenvertretung von über 600 evangelischen Einrichtungen, Diensten und Initiativen der Eingliederungshilfe und Sozialpsychiatrie arbeitet der BeB daran, die gesellschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu verbessern, die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in ihrer Vielfalt zu fördern sowie umfassende Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung zu realisieren.

Zusammenfassende Bewertung

Der BeB mit seinen Beiräten dankt für die Möglichkeit, zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes Stellung zu nehmen.

Der BeB unterstützt die Zielsetzung des Gesetzes, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu stärken und ihre sozialversicherungspflichtige / reguläre Erwerbsbeteiligung zu fördern und zu

erhalten. Der BeB begrüßt weitgehend die Klarstellungen und rechtlichen Änderungen im Referentenentwurf und benennt aus seiner Sicht notwendige Änderungsbedarfe.

Bezogen auf das übergeordnete Ziel, den inklusiven Arbeitsmarkt zu fördern enttäuscht das Gesetz die mit dem Titel aufgerufenen Erwartungen. Das Gesetz beschreibt kleine Schritte, deren weitreichende Wirksamkeit insgesamt kritisch beurteilt wird. Um einen inklusiven Arbeitsmarkt zu realisieren und Art. 27 UN-BRK konsequent umzusetzen, sind weitreichendere Maßnahmen notwendig. Im Rahmen einer Enquete-Kommission zur Umsetzung der UN-BRK sollten diese unter Beteiligung der relevanten Akteure als Grundlage für den Gesetzgeber partizipativ und multiperspektivisch entwickelt werden. Der BeB unterstützt den Vorschlag zur Einrichtung der Enquete-Kommission und bekundet sein Interesse, sich mit seinen Beiräten zu beteiligen.

Im Einzelnen nehmen wir zu einigen der geplanten Regelungen wie folgt Stellung:

Artikel 1 Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

2. § 61 Budget für Arbeit

Beim Budget für Arbeit ist der vom Leistungsträger zu erstattende Lohnkostenzuschuss nach aktueller Rechtslage auf 40 Prozent der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches begrenzt. Durch die Abschaffung der Deckelung soll sichergestellt werden, dass auch nach Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro bundesweit der maximale Lohnkostenzuschuss – soweit nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich – gewährt werden kann.

Im bestehenden Recht war die Möglichkeit angelegt, durch landesrechtliche Regelungen von der Begrenzung abzuweichen. Die Bundesländer haben die Möglichkeit unterschiedlich genutzt.

Bewertung

Der BeB begrüßt die bundeseinheitliche Regelung zur Aufhebung der Deckelung des Lohnkostenzuschusses. Ein wichtiges Hindernis bezogen auf die Wirksamkeit des Instruments ist damit genommen. Damit das Budget für Arbeit seine Möglichkeiten für einen inklusiven Arbeitsmarkt entfaltet, sind aus Sicht des BeB und seiner Beiräte weitere Hindernisse abzubauen.

Änderungsbedarf

Mit dem Budget für Arbeit soll die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt befördert werden. Aufgrund der sehr engen Fassung der rechtlichen Rahmenbedingungen, bringt das Budget bislang nur für wenige Menschen mit Behinderung eine Verbesserung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Weiterhin bestehen viele Hindernisse, um es in Anspruch zu nehmen.

Um das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen zu können, müssen anspruchsberechtigte Interessent*innen die Zusage eines Arbeitgebers für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung vorweisen können. Die Hindernisse sind entsprechend vielfältig und für viele Menschen nur zu nehmen durch eine intensive Begleitung bei Arbeitssuche, Bewerbung, der Unterstützung bei den Antragsstellungen, einem bedarfsorientierten Jobcoaching und der dauerhaften Sicherstellung notwendiger Assistenz.

Um in der Breite wirksam zu werden, ist das Budget notwendig auszuweiten um die Unterstützung bei der Akquise von Arbeitsstellen und die Sicherstellung der konsequent am individuellen Bedarf orientierten Assistenz am Arbeitsplatz.

Zur Information über das Budget und die Sicherstellung der individuellen Bedarfe beim Wunsch es in Anspruch zu nehmen, eignet sich das Gesamt-/ Teilhabeplanverfahren, an dem auf Wunsch der leistungsberechtigten Person kundige Dienstleister im Bereich von Übergangmanagement und Jobcoaching zu beteiligen wären. Insgesamt sind Informationen zum Budget viel weiter gezielt zu streuen, damit sie die leistungsberechtigten Personen und potenzielle Arbeitgeber erreichen und Sorgen nehmen.

Darüber hinaus sollte das Budget angepasst werden: Im Kontext der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig eine Versicherungspflicht der Budgetnehmer*innen auch in der Arbeitslosenversicherung wäre, damit Anspruch auf Transferleistungen für Kurzarbeit besteht und Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt ausgeglichen werden können. Die Durchlässigkeit zur WfbM und ausgelagerten Arbeitsplätzen muss dabei sichergestellt bleiben und gestärkt werden. Bezogen auf eine verbesserte Rentenregelung sind behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche analog zu WfbM-Beschäftigten sicherzustellen.

7. § 160 Ausgleichsabgabe

Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Private und öffentliche Arbeitgeber haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Diese Regelung gilt für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllt, sind die Arbeitgeber verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die geplante Änderung vollzieht zunächst für die erste bis dritte Staffel die Anpassung der Ausgleichsabgabesätze durch die Bekanntmachung vom 19. November 2020 nach, die für Arbeitsplätze gelten, die ab dem 1. Januar 2021 unbesetzt sind.

Es wird darüber hinaus als vierte Staffel eingeführt: 720 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 Prozent.

Die Änderung hat zum Ziel, dass Arbeitgeber mehr schwerbehinderte Menschen einstellen (Antriebsfunktion der Ausgleichsabgabe). Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sollen eine doppelt so hohe Ausgleichsabgabe zahlen, wie diejenigen Arbeitgeber, die wenigstens in geringem Maße schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Bewertung

Der BeB begrüßt die Erhöhung der Ausgleichsabgabe und die Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Änderungsbedarf

Der BeB weist darauf hin, dass die stärkere finanzielle Sanktionierung der Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht in nicht ausreichendem Maße nachkommen, weiterhin nur ein Baustein sein kann. Wichtig bleibt die Ausweitung fördernder Maßnahmen.

Auch vor dem Hintergrund des von vielen Branchen beklagten massiven Mangels von Arbeitskräften, sind Kampagnen und eine Öffentlichkeitsarbeit notwendig, die das vielerorts weiterhin nur begrenzt vorhandene Wissen um das vielfältige Potenzial von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt und die vorhandenen Instrumente zur Unterstützung von Arbeitgebern fokussiert.

Sehr viel stärker als bisher und flächendeckend sollte der öffentliche Dienst in Bund, Ländern und Kommunen Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung schaffen und vorbildlich das vielfältige Potenzial erlebbar machen.

Weiterhin benennen viele Arbeitgeber die Unübersichtlichkeit des Systems und den hohen bürokratischen Aufwand bei der Einstellung von Arbeitskräften als ein

zentrales Hemmnis bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Eine Integration auf dem Arbeitsmarkt hat dann die größten Erfolgsaussichten, wenn Beratung, die Vermittlung möglicher Beschäftigter, die Hilfe bei der Beantragung der passenden Leistungen und die Begleitung am Arbeitsplatz aus einer Hand erfolgen. Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind hier wichtig, können dies jedoch aufgrund ihres rechtlich normierten Auftrags nicht in ausreichendem Maß erfüllen.

Zahlungspflichtige Unternehmen haben die Möglichkeit, die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) zu reduzieren. Es ist dringend geboten, dass auch die Auftragsvergabe an andere Anbieter und Inklusionsbetriebe, die einen wichtigen Beitrag für den inklusiven Arbeitsmarkt leisten, endlich angerechnet werden kann und die rechtliche Grundlage (§ 223 SGB IX) entsprechend angepasst wird.

8. § 161 Ausgleichsfonds

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sieht die Möglichkeit vor, Mittel der Ausgleichsabgabe nachrangig auch für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben – insbesondere für Werkstätten für behinderte Menschen – zu verwenden. Diese Regelung soll gestrichen werden.

Mittel des Ausgleichsfonds können künftig auch für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen eingesetzt werden, die noch nicht über eine anerkannte Schwerbehinderung verfügen, jedoch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten.

Bewertung

Der BeB begrüßt die Möglichkeit, dass künftig Vorhaben, die auf die Förderung der Ausbildung und Berufsvorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen abzielen, auch dann aus dem Ausgleichsfonds förderfähig sind, wenn die Zielgruppe über keine anerkannte Schwerbehinderung verfügt, jedoch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhält.

Dem BeB erschließt sich nicht, weshalb künftig WfbM generell keine Leistungen mehr aus dem Ausgleichsfonds erhalten sollen. Dort angesiedelte zukunftsweisende auch über den Ausgleichsfonds finanzierte Projekte, die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen, sind damit in Frage gestellt. Über den Ausgleichsfonds könnten künftig in Krisenzeiten auch nicht die Entgelte der WfbM-Beschäftigten sichergestellt werden. Die Möglichkeit während der Corona-Pandemie hatte für deutliche Entlastung gesorgt.

Änderungsbedarf

WfbM sollen auch künftig nicht generell von Projektförderungen durch die Ausgleichsabgabe ausgeschlossen sein. Auch weiterhin soll es möglich sein, dass wirksame, an der WfbM angesiedelte Projekte, die dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen, wie Integrationsberatung und Jobcoaching, rechtssicher über den Ausgleichsfonds finanziert werden können.

Die Projektfinanzierung von Angeboten, die durch Beratung, Jobcoaching und Mentor*innensysteme am Arbeitsplatz personenzentriert und wirksam Menschen mit Behinderungen oder psychischer Erkrankung und Arbeitgeber bei der Gestaltung von Übergängen unterstützen, sollte perspektivisch in eine Regelfinanzierung überführt werden. In enger Vernetzung mit den Integrationsfachdiensten und den einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollten entsprechende Angebote flächendeckend ausgebaut werden, um das System in alle Richtungen durchlässiger zu gestalten.

Sicherzustellen bleibt eine krisenfeste Entgeltsituation für Beschäftigten in WfbM und anderen Leistungsanbietern.

10. § 216 Aufgaben (Inklusionsbetriebe)

In § 216 Satz 1 werden die Wörter „und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ gestrichen.

Bewertung

Der BeB begrüßt die Änderung. Es ist konsequent, dass Inklusionsunternehmen als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht länger dazu verpflichtet sind, ihre eigenen Beschäftigten an andere Unternehmen zu vermitteln. Darüber hinaus sind weitergehende Maßnahmen notwendig, um Inklusionsfirmen, die wichtige Akteure für einen inklusiven Arbeitsmarkt sind, zu sichern und auszubauen.

Änderungsbedarf

In Inklusionsfirmen arbeiten Arbeitnehmer*innen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt, sozialversichert und tariflich bezahlt. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes finanzieren sich Inklusionsfirmen überwiegend durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit. Sie erhalten, um im Wettbewerb bestehen zu können, Nachteilsausgleiche in Form von Lohnkostenzuschüsse für die bei ihnen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

Es ist unbedingt notwendig, die Höhe dieser Ausgleichszahlungen bedarfsorientiert und flexibler zu ermöglichen.

Um den Ausbau von Inklusionsfirmen bundesweit konsequent zu fördern, sollte es möglich sein, Nachteilsausgleiche ergänzend zu den Mitteln der Ausgleichsabgabe auch aus Steuermitteln zu finanzieren.

Dringend benötigen Inklusionsunternehmen Rechtssicherheit in Bezug auf die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für Inklusionsunternehmen. Gemeinnützige Inklusionsunternehmen sollten in Wirtschaftsförderprogrammen nicht ausgeschlossen, sondern konsequent mitgedacht werden. Bestehende steuerliche Vergünstigungen dienen dem Nachteilsausgleich im Wettbewerb, der jenseits spezifischer Förderprogramme besteht.

Artikel 2

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Die Bundesagentur für Arbeit hat das Fachkonzept zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) gemäß §§ 51 ff. und gemäß §§ 117 ff. i. V. m. §§ 51 ff. überarbeitet. Das überarbeitete Fachkonzept findet für Maßnahmen mit Beginn ab Juli 2023 Anwendung. Es ist unter anderem beabsichtigt, die Regelförderdauer von zehn auf zwölf Monate und bei BvB, für die die besonderen Leistungen erbracht werden, von elf auf zwölf Monate zu erhöhen.

Bewertung

Der BeB begrüßt die Verlängerung der Maßnahmendauer auf 12 Monate. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) sind ein wichtiges Angebot in der Ausbildungsvorbereitung. Die Förderlücke zwischen BvB und der nachfolgenden Ausbildung wird mit der Verlängerung geschlossen.

Änderungsbedarfe

Der Zugang zu beruflichen Reha-Maßnahmen wird für Jugendliche und junge Erwachsene, die für das Wohnen SGB II-Leistungen beziehen, bis heute verwehrt.

Für Jugendliche und junge Erwachsene, die für das Wohnen SGB II-Leistungen beziehen und eine berufliche Reha-Maßnahme mit Internatsunterbringung über das SGB III erhalten, entfällt aktuell der Anspruch auf Kostenübernahme für das Wohnen (SGB II-Leistung). Im Fall einer beruflichen Reha-Maßnahme verlieren diese SGB II-Leistungsempfänger*innen ihren Anspruch auf Kostenübernahme entweder für die eigene Wohnung oder den Anteil für die Bedarfsgemeinschaft. Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die für das Wohnen SGB II – Leistungen beziehen, wird damit de facto der Zugang zu beruflichen Reha-Maßnahmen verwehrt.

Der BeB fordert, diesen Systemfehler mit dem aktuellen Gesetzesvorhaben zu lösen.

Artikel 7

Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Die Frauenbeauftragten in Werkstätten für behinderte Menschen und ihre Stellvertreterinnen werden auf Bundesebene durch Starke.Frauen.Machen. e.V.

vertreten. Die Finanzierung der Bundesvertretung erfolgt durch dasselbe Verfahren und in gleicher Höhe wie die Finanzierung der Bundesvertretung der Werkstattträte (Werkstattträte Deutschland e. V.). Dies lässt sich bereits aus § 39a Absatz 5 Satz 5 WMVO herleiten, der auf die für Werkstattträte geltende Finanzierungsregelung in § 39 WMVO verweist. Im Interesse der Rechtssicherheit wird für die Frauenbeauftragten eine inhaltsgleiche eigene Regelung geschaffen. Im Ergebnis handelt es sich also um eine Klarstellung.

Bewertung

Der BeB begrüßt die Klarstellung, die für die Finanzierung der wichtigen Bundesvertretung der Frauenbeauftragten Rechtssicherheit schafft.

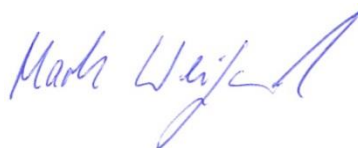
Änderungsbedarfe

Für die Stärkung der Mitwirkung von Werkstattträten und Frauenbeauftragten ist neben der Finanzierung ihrer Vertretungsgremien auf Bundesebene, die Refinanzierung der Vertretungsgremien auf Länderebene verbindlich sicherzustellen. Zu erweitern sind die finanziellen Ressourcen für barrierefreie Informationen in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzung für Mitwirkung und Mitbestimmung bilden.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrer Frank Stefan
Vorstandsvorsitzender



Mark Weigand
Stellvertretender Vorsitzender