



Stellungnahme des Sozialhelden e.V. zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Berlin, 06.12.2022

Einleitung

Der Sozialhelden e.V. („Sozialheld*innen“) nimmt nachfolgend Stellung zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

Die nachfolgende Stellungnahme beschränkt sich auf die Hervorhebung einiger zentraler Kritikpunkte. Diese sind keineswegs abschließend. Die Sozialheld*innen stehen für eine Konsultation und Einbeziehung zu weiteren Punkten, die die Teilhabe von behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erheblich verbessern, jederzeit bereit.

Zu 2. § 61

Wir unterstützen den Vorschlag verschiedener Selbstvertretungsorganisationen, dass behinderte Menschen, die außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten wollen, eine von der Werkstatt unabhängige Beratung und Unterstützung angeboten wird.

Viele behinderte Menschen werden nicht ausreichend über Alternativen zu den Werkstätten informiert. Für Werkstattbeschäftigte ist der Bedarf an Information besonders hoch. Das hat unterschiedliche Gründe. Für viele Werkstätten gibt es kaum Anreize, besonders leistungsstarke Beschäftigte zu verlieren. Nur wenige Werkstätten investieren in ein qualitativ hochwertiges Übergangsmanagement oder sind selber ausreichend über die Alternativen informiert. Das Ergebnis ist, dass bestehende Alternativen nur selten genutzt werden. Das Budget für Arbeit zum Beispiel, das als wichtige Alternative zur Werkstatt 2018 bundesweit eingeführt wurde, wurde erst ca. 1.000 Mal in ganz Deutschland genutzt, obwohl 320.000 Menschen in Werkstätten beschäftigt sind. Neben den oben genannten Gründen liegt dies auch daran, dass es bisher an einer Letztverantwortung zur erfolgreichen

Überführung in den allgemeinen Arbeitsmarkt mangelt. Hier ist eine gesetzliche Schärfung dringend notwendig.

Deshalb schlagen wir vor, eine unabhängige Peer-Beratung für Werkstattbeschäftigte einzuführen. Die sogenannten Peer-Berater*innen sollten beauftragt werden, die Werkstattbeschäftigten zweimal jährlich aufzusuchen, über Alternativen zur Werkstattbeschäftigung aufzuklären, wie etwa dem Budget für Arbeit, und gegebenenfalls an entsprechende Angebote zu vermitteln. Diese Beratung sollte unabhängig von Werkstätten sowie der Agentur für Arbeit sein. Das Konzept der Peer-Beratung für Werkstattbeschäftigte gestaltet sich damit ähnlich dem bereits erfolgreich erprobten Konzept der unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB).

Zudem sollte unseres Erachtens eine zeitliche Beschränkung von Außenarbeitsplätzen eingeführt werden. Aktuell werden etwa 15.000 Werkstattbeschäftigte auf sogenannten Außenarbeitsplätzen beschäftigt. Die Beschäftigten arbeiten dabei in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts, sind aber nicht sozialversicherungspflichtig bei den Betrieben angestellt, sondern sind weiterhin bei der Werkstatt beschäftigt. Diese Möglichkeit, die als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt gedacht war, erweist sich immer häufiger als Dauerlösung. So bleiben die Beschäftigten unterbezahlte Werkstattbeschäftigte und die Werkstätten erhalten weiterhin die Vergütungen vom Kostenträger. Die Betriebe können zudem die Beschäftigten auf den Außenarbeitsplätzen auf ihre Schwerbehindertenquote anrechnen und somit bei der Ausgleichsabgabe sparen, ohne irgendjemand einzustellen. Nur in etwa 5 % der Fälle wird ein*e Werkstattbeschäftigte*r von einem Außenarbeitsplatz aus in den Betrieb übernommen. Durch die Einführung des Budgets für Arbeit, bei dem bis zu 75 % der Lohnkosten übernommen werden, und Unterstützungsleistungen wie Arbeitsassistenten könnten Unternehmen die Beschäftigten von einem Außenarbeitsplatz dauerhaft sozialversicherungspflichtig übernehmen. Um den Sinn und Zweck der Außenarbeitsplätze gerecht zu werden, schlagen wir daher vor, ausgelagerte Arbeitsplätze grundsätzlich auf zwei Jahre zu beschränken.

Zu 6. § 153a

Die Sozialheld*innen schließen sich der Einschätzung des DBSV und der LIGA Selbstvertretung an und begrüßen, dass auch der Deutsche Behindertenrat sieben Mitglieder für die Mitwirkung im Beirat benennen kann, durch die eine entsprechende Repräsentation verschiedener Behinderungen und Aspekte gewährleistet werden sollte. Wie die LIGA Selbstvertretung sind wir jedoch nicht der Ansicht, dass die medizinische Perspektive im Beirat so überrepräsentiert ausgestaltet werden sollte, wie dies im Referentenentwurf vorgesehen ist. Nach unserer Einsicht widerspricht diese Vorgabe dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung, wie es in der UN-BRK zur Umsetzung in deutsches Recht vorgesehen ist.

Dem Vorschlag des DBSV, eine Änderung im Steuerrecht vorzunehmen, die es Unternehmen, welche die Ausgleichsabgabe entrichten müssen, unmöglich macht, diese Ausgaben steuerlich als Betriebsausgabe absetzen zu können, schließen wir uns an. Zudem empfehlen wir § 238 Absatz 1 Nummer 1 nicht zu streichen. Unseres Erachtens ist die Verhängung von 6 Bußgeldern bei 44.000 Fällen einer Nullbeschäftigung von behinderten Menschen kein Argument für die Streichung des Bußgeldes. Wie eine Reihe von Verbänden sehen wir darin die Streichung eines wichtigen Anreizes, behinderte Menschen zu beschäftigen.

Ein Bußgeld ist unseres Erachtens vor allem dann gerechtfertigt, wenn Unternehmen auch nach 24 Monaten keine behinderten Menschen beschäftigen. Deshalb schlagen wir vor, das Bußgeldverfahren dahingehend zu ändern, dass Unternehmen nach einer fortlaufenden Nullbeschäftigung nach 24 Monaten automatisch einen Bußgeldbescheid erhalten. Diesem können sie dann im Einzelfall widersprechen. Ein Grund einem solchen Widerspruch stattzugeben könnte z.B. sein, dass das Unternehmen beweist, dass es von einer Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX beraten und unterstützt wird, um Menschen mit Behinderungen anzustellen und dafür einen Maßnahmenplan vorgelegt hat.

Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Erfüllen sie ab einer bestimmten Unternehmensgröße diese 5 %-Quote nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen, die für Unterstützungs- und Integrationsleistungen an anderer Stelle eingesetzt wird. Arbeitgebende, die keine behinderten Menschen beschäftigen, können die Ausgleichsabgabe aber dadurch reduzieren, dass sie Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben. Damit werden diese Arbeitgebenden gleich dreifach für ihre mangelnde Inklusion belohnt: Sie entgehen dem Aufwand der Inklusion von Mitarbeiter*innen mit Behinderung, sie können 50 % der Ausgleichsabgabe einsparen und erhalten günstige Produkte und Dienstleistungen aus der Werkstatt. So gehen Mittel für den Ausgleichsfonds verloren und Beschäftigte, die in den Werkstätten Tätigkeiten für den allgemeinen Arbeitsmarkt offensichtlich ausführen können, kriegen keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Wir schlagen deshalb vor, § 223 SGB IX aufzuheben und damit die Anrechnung von Arbeitsleistung durch Werkstätten als Ausgleichsabgabe auszuschließen.

Zu 9.

Wir begrüßen die Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen der Integrationsämter.

Zusätzliche Vorschläge

Um die Qualität der Arbeit von Werkstätten evaluieren zu können, schlagen wir vor, Beschäftigungs- und Vermittlungsdaten zu erheben. Es wird vermutet, dass die derzeitige Vermittlungsquote von Beschäftigten aus den Werkstätten auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt im Durchschnitt bei unter 1 % liegt. Laut der Bundesarbeitsgemeinschaft für Werkstätten für behinderte Menschen gibt es keine offiziellen Daten zu den Übergängen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Welche Werkstattstrukturen erfolgreicher ihren Vermittlungsauftrag ausführen und welche unter dem Durchschnitt liegen, wird damit nicht erhoben. Das Ergebnis ist, dass Werkstattbeschäftigte nicht wissen, welche Werkstattkonzepte am besten funktionieren und entsprechend eine Werkstatt für sich auswählen. Werkstätten können wiederum erfolgreiche Vermittlungskonzepte von anderen nicht übernehmen und weiterentwickeln. Unseres Erachtens sollten Kriterien festgelegt werden, anhand derer die Qualität der Vermittlungsbemühungen und der tatsächlich erfolgten Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt jährlich erhoben werden. So werden verlässliche Daten zur weiteren Evaluierung und Qualitätssicherung gesammelt, aufgrund derer erfolgreiche Vermittlungskonzepte ausgebaut werden können.

Wir erachten es als wichtig, dem Auftrag der Werkstätten entsprechende finanzielle Anreizsysteme zu schaffen. Derzeit werden Werkstätten größtenteils durch Zahlungen der Träger staatlicher Unterstützungsleistungen, in der Form von Tagessätzen pro Werkstattbeschäftigten, finanziert. Dazu kommen Einnahmen für Produktions- und Dienstleistungsaufträge, die die Werkstätten für Unternehmen und für die öffentliche Hand ausführen. Um planbar wirtschaften zu können, streben die Werkstätten daher eine Auslastung mit einer möglichst hohen Zahl von Beschäftigten an. So besteht kein finanzieller Anreiz für die Werkstätten, ihre Beschäftigten aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es gibt vereinzelt Bestrebungen, durch Trägerbudgets den Werkstätten Planungs- und Finanzierungssicherheit zu geben, unabhängig von der aktuellen Auslastung. Dieses Modell sollte bundesweit genutzt werden, um den Zwang und Druck zum Halten von Werkstattbeschäftigten zu verringern. Zusätzlich sollten finanzielle Anreize für die erfolgreiche Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dies kann aus Mitteln des Ausgleichsfonds erfolgen.