

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Anhörung im Deutschen Bundestag am 14.10.2019 zum

## **Gesetz zur Änderung des Neunten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Rechtsvorschriften**

sowie zu **Anträgen der Fraktionen der AfD, FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE**

30.09.2019

### **Zusammenfassung:**

Der DGB unterstützt, dass Leistungen in der Behindertenhilfe zukünftig im Sinne individueller Lösungen ausgestaltet werden sollen. Das Änderungsgesetz beinhaltet einige gesetzliche Klarstellungen im Nachgang zum Bundesteilhabegesetz (BTHG), die vom DGB im Allgemeinen begrüßt werden. Kritisch sieht der DGB, dass die geplante Berechnung der Kosten für Unterkunft und Heizung in den besonderen Wohnformen anders und restriktiver erfolgen soll, als für andere Grundsicherungsempfänger (nach SGB II und SGB XII).

Weiterhin fehlen einige dringend notwendige Nachbesserungen. So müssen aus Sicht des DGB Tarifbindung und Qualität der Arbeit bei anderen und neuen Leistungsformen garantiert sein. Der § 124 SGB IX enthält jedoch immer noch eine Wettbewerbsklausel, wonach bei mehreren Anbietern der billigere zu wählen ist. Diese Vorgabe, die Leistungserbringer in eine Leistungs Spirale nach unten zwingt, muss entfallen.

Das BTHG hat in der bisherigen Form leider auch Rückschritte gebracht. So ermöglicht der darin verankerte Mehrkostenvorbehalt den Sozialämtern, Menschen mit Behinderungen in Wohnheime zu drängen. Der DGB fordert hier eine gesetzliche Klarstellung: Die Leistungsberechtigten müssen den Ort, wo sie wohnen, frei wählen dürfen. Dazu muss der Mehrkostenvorbehalt in § 104 SGB IX so ausgestaltet werden, dass Leistungen zur Unterstützung in der eigenen Wohnung kostenmäßig nicht mit „gepoolten“ Leistungen in speziellen Wohnformen verglichen werden dürfen.

Das BTHG ist ein wichtiger Schritt zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entsprechend der UN-Konvention. Allerdings sind weitere Schritte notwendig. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, insbesondere bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben und bei der Armutsbekämpfung deutlichere Akzente zu setzen. Die hierfür notwendigen Maßnahmen hat der DGB in einem [Positionspapier](#) veröffentlicht.<sup>1</sup> Menschen mit Behinderungen brauchen bessere Chancen auf eine existenzsichernde Beschäftigung. Eine Behinderung darf nicht länger ein Armutsrisiko darstellen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bundesvorstand  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

**Silvia Helbig**

Silvia.Helbig@dgb.de

Telefon: 030/ 240 60 570  
Telefax: 030/240 60 771

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

<sup>1</sup> DGB Arbeitsmarkt aktuell: Eine Arbeitswelt für alle – Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin, Dezember 2018.



### **a) Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Neunten und des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Rechtsvorschriften**

Der DGB unterstützt die **Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen** im Rahmen der Eingliederungshilfe. Dadurch erhalten die Betroffenen die Leistungen der Grundsicherung als persönliches Budget, welches sie selbständig verwalten können. Dies ist ein richtiger Schritt in Richtung individuelle Lösungen bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Allerdings ist mit der Trennung und Modularisierung der Leistungen auch eine Fragmentierung der Arbeit verbunden, die sich auf die Versorgungsqualität und die Arbeitsbedingungen auswirkt. Wenn mehrere Leistungsanbieter für eine Person Leistungen erbringen, nehmen die Anforderungen an Kommunikation und Koordination der Fachkräfte zu. Zudem leidet die Beziehungsarbeit darunter, wenn eine Fachkraft in Zukunft für mehr Klienten zuständig ist.

Des Weiteren sind als Folgen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten (z.B. geteilte Dienste), sowie eine Arbeitsverdichtung zu erwarten. Der DGB fordert einheitliche Vorgaben des Gesetzgebers für ausreichend und gut qualifiziertes Personal. Des Weiteren fordert der DGB, dass sich die Umsetzungsbegleitung des BTHG auch mit den Auswirkungen auf die Arbeitswelt beschäftigt. Dies ist mit Blick auf einen zunehmenden Personalmangel und den daraus negativen Effekten für die Versorgungsqualität dringend geboten.

Bezüglich der **Wohnkosten** enthält der Gesetzesentwurf einige - im Grundsatz sinnvolle und begrüßenswerte - Fehlerkorrekturen und Klarstellungen zur Umsetzung der mit dem BTHG eingeführten Trennung von Fachleistungen (nach SGB IX) und den Leistungen für den Lebensunterhalt (nach SGB XII).

Positiv sind die Präzisierungen in § 42a SGB XII, die sicherstellen, dass für alle Bewohner einer „baulichen Einheit“ die gleiche Angemessenheitsgrenze bei den Wohnkosten gilt, dass eine Kürzung des Regelsatzes zu unterbleiben hat, falls die Wohnkosten auch Kostenbestandteile enthalten, die dem Regelsatz zuzuordnen sind sowie dass die Übernahme von Extrakosten, wie beispielsweise für eine Möblierung, ohne Ermessensausübung zu erfolgen hat.

Kritisch sieht der DGB die geplante Berechnung der Kosten für Unterkunft und Heizung in den besonderen Wohnformen. Diese soll anders und restriktiver erfolgen, als für andere Grundsicherungsempfänger (nach SGB II und SGB XII). Bei diesen werden grundsätzlich die tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Heizung übernommen, soweit sie angemessen sind.<sup>2</sup>

Abweichend davon sollen laut Gesetzesentwurf bei den besonderen Wohnformen die Leistungen für Wohnen und Heizung dem Durchschnittswert der an alleinstehende Leistungsberechtigte gezahlten Warmmiete im Zuständigkeitsgebiet des Trägers entsprechen. Dieser

---

<sup>2</sup> Die Obergrenzen für die Angemessenheit müssen die Kommunen nach einem schlüssigen Konzept ermitteln. Fehlt ein solches schlüssiges Konzept, gelten die Werte der jeweils zutreffenden Wohngeldtabelle plus 10 Prozent als Obergrenze.



Durchschnittswert liegt unterhalb der ansonsten geltenden Obergrenze für die angemessenen Wohnkosten.

Zwar galt diese Regelung bereits bisher bei der Unterbringung von Menschen mit Behinderungen in stationären Einrichtungen. Da der Gesamtlebensunterhalt von der stationären Einrichtung erbracht wurde, waren die Wohnkosten für die Leistungsberechtigten bisher jedoch nur eine unbedeutende Rechengröße. Dies ändert sich nun grundsätzlich mit dem vorgesehenen Systemwechsel zu personenzentrierten Leistungen.

Da in den besonderen Wohnformen die Leistungsberechtigten die Leistungen zum Lebensunterhalt nun persönlich als Geldleistungen erhalten, ist zukünftig die Höhe der Leistungen fürs Wohnen mitentscheidend für die Höhe des Leistungsanspruchs insgesamt.

Der DGB spricht sich deshalb dafür aus, dass für diesen Personenkreis ebenfalls die allgemeinen Regelungen der Angemessenheit der Kosten für Unterkunft und Heizung gelten müssen.

Der Entwurf sieht weiterhin vor, dass die für die **Werkstatt für behinderte Menschen** (WfbM) geltenden Regelungen zur Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und zur bevorzugten Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand für die mit dem BTHG neu geschaffenen „anderen Leistungsanbieter“ nicht gelten. Dies ist aus Sicht des DGB nachvollziehbar, da andere Anbieter nicht die gleichen Kriterien wie die WfbM erfüllen und kein zertifiziertes Anerkennungsverfahren durchlaufen müssen.

Für problematisch hält der DGB im Rahmen der Änderung der Werkstättenverordnung, dass mit Durchführung eines Gesamtplanverfahrens die Beteiligung des Fachausschusses entfällt. Dadurch wird die Expertise der Fachkräfte in den WfbM nicht mehr einbezogen.

### **b) Antrag der Fraktion der AfD: Bonus-System zur Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen**

Der Antrag fordert, ein gesetzliches Bonus-System für Unternehmen zu schaffen, die zusätzlich zu ihrer Beschäftigungspflicht bzw. ganz ohne Beschäftigungspflicht (Kleinunternehmen mit unter 20 Beschäftigten) schwerbehinderte Menschen einstellen oder ausbilden. Der Bonus soll 250 Euro pro Monat und Vollzeit-Arbeitsplatz betragen. Dadurch sollen in Regionen ohne größere Unternehmen Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen geschaffen werden.

Menschen mit Behinderungen sind sehr vielfältig. Eine Schwerbehinderung muss keine Auswirkungen auf die Arbeitsleistung eines Menschen haben. Mit der passenden Unterstützung können Einschränkungen ggf. auch ausgeglichen werden. Die Unterstützungsinstrumente am Arbeitsplatz sind sehr vielfältig. So kann ein Arbeitsplatz bspw. behinderungsgerecht umgebaut werden, der Arbeitgeber kann einen Lohnkostenzuschuss erhalten, behinderte Menschen können im Unternehmen durch einen Coach begleitet werden. Dies sind bundesweite Instrumente, die in der Regel von den zuständigen Leistungsträgern (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Integrationsamt usw.) bezahlt werden.



Darüber hinaus sind im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Programmen der einzelnen Bundesländer oder auch der Bundesregierung weitere Impulse möglich, um die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. So gab es bspw. im Rahmen der „Initiative Inklusion“ einmalige Prämienzahlungen bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Ein bundesweites, pauschales Bonus-System wäre aus Sicht des DGB das falsche Signal. So kann bspw. jemand mit einer Beinprothese problemlos als Informatiker/in arbeiten. Die Schwerbehinderung hat keinerlei Auswirkungen auf den Arbeitsablauf. Eine pauschale Zahlung an den Arbeitgeber ist in solch einem Fall nicht notwendig. Das Geld würde an anderer Stelle, an der Unterstützung tatsächlich notwendig ist, fehlen.

Schwerbehinderte Menschen sollten kein pauschales „Eintrittsgeld“ auf dem Arbeitsmarkt bezahlen müssen. Sie sind oftmals gut ausgebildet und hoch motiviert. Aus Sicht des DGB sind einmalige Prämien an Unternehmen, die sich bemühen, Menschen mit Behinderungen einzustellen oder auszubilden - obwohl sie dazu nicht verpflichtet sind - das geeignetere Instrument.

Solch eine Prämie kann für den Erstaufwand entschädigen, den Unternehmen tatsächlich haben, denn nicht immer sind Unterstützungsleistungen niedrigschwellig und betriebsnah. Einen schwerbehinderten Menschen einzustellen kann organisatorischen Aufwand bedeuten, für den gerade kleine Unternehmen kaum Ressourcen haben. Allerdings sollte eine solche Prämie Ermessensleistung der Leistungsträger sein und keine gesetzliche Vorgabe.

### **c) Antrag der Fraktion der FDP: Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung verbessern**

Der Antrag fordert die Kopplung des Lohnkostenzuschusses im Rahmen des Budgets für Arbeit an die Bezugsgröße der Sozialversicherung aufzuheben, um so höhere Entgelte für die Beschäftigten, die aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) an den regulären Arbeitsmarkt wechseln, zu ermöglichen.

Der DGB ist grundsätzlich für eine gerechte Entlohnung von Beschäftigten. Generell sollten Arbeitgeber nach Tarifvertrag bezahlen. Die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen, die das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen können, sind jedoch keine regulären Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind nicht erwerbsfähig und erhalten das Budget als Alternative zu einem Platz in der WfbM. Sie haben einen geschützten Status, da sie auch jederzeit in die WfbM zurückkehren können. Vor diesem Hintergrund scheint die Bemessung des Budgets an die Bezugsgröße nachvollziehbar.

Außerdem ist die Kopplung an die Bezugsgröße ein Richtwert, von dem die Länder nach oben hin abweichen können. Halten sich die Länder an diesen Richtwert, dann erhalten die behinderten Menschen einen Lohnkostenzuschuss von ca. 1.200 Euro pro Monat. Der Lohnkostenzuschuss soll maximal 75 Prozent des gezahlten Gehalts ausmachen, d.h. zusammen mit dem Anteil des Arbeitgebers erhalten die Budgetnehmer ein Nettoeinkommen von ca. 1.600 Euro monatlich.



Einige Länder zahlen höhere Budgets, als die empfohlenen 40 Prozent der Bezugsgröße. In Bayern beträgt der Lohnkostenzuschuss 1.440 Euro, in Rheinland-Pfalz ca. 1.870 Euro.

#### **d) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wege bahnen statt Hürden bauen - Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessern**

Der Antrag fordert umfangreiche Maßnahmen, um die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten. So sollen Beratungsleistungen für Unternehmen verbessert werden, aber auch für arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen. Der Antrag schlägt u.a. folgende Maßnahmen vor:

- Die Unterstützung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen, muss transparenter gestaltet und Unterstützungsleistungen zeitnah bereitgestellt werden.
- Die Bundesstelle für Barrierefreiheit muss so ausgestattet werden, dass sie Unternehmen kompetent beraten kann.
- Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen soll auf sechs Prozent erhöht werden.
- Die Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die trotz verbesserter Unterstützungsleistungen zu wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigen, muss deutlich erhöht werden.
- Es soll eine Positivliste derjenigen Unternehmen erstellt werden, die ihre Beschäftigungspflicht übererfüllen bzw. schwerbehinderte Menschen einstellen, ohne beschäftigungspflichtig zu sein.
- Bei der Vermittlung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf muss es bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern einen besseren Personalschlüssel sowie qualifiziertes Personal geben.

Der DGB unterstützt die Forderung nach einem breiten Maßnahmenpaket, um die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten. Im [Positionspapier für einen inklusiveren Arbeitsmarkt](#) des DGB finden sich u.a. auch die Forderungen nach einer Erhöhung der Ausgleichsabgabe sowie nach der besseren Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen. Hinsichtlich dieser wichtigen Punkte schlägt der DGB konkrete gesetzliche Änderungen vor:

#### **Erhöhung der Beiträge zur Ausgleichsabgabe:**

Die Beschäftigungspflicht für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten beträgt 5 Prozent. Diese Quote wird seit Jahren nicht erfüllt. Bis 2016 stagnierte sie bei 4,7 Prozent, in 2017 ist sie sogar auf 4,6 Prozent gesunken. Ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen beschäftigt keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Dieser Anteil ist seit Jahrzehnten gleichbleibend hoch. Für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen ist es wichtig, die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, schwerbehinderte Menschen einzustellen.



Die Unternehmen müssen stärker als bislang dazu angehalten werden, ihre Beschäftigungspflicht ernst zu nehmen. Zu diesem Zweck sollten die Beiträge zur Ausgleichsabgabe zumindest für die Unternehmen deutlich angehoben werden, welche die Beschäftigungsquote gar nicht bzw. nur unzureichend erfüllen. Der DGB schlägt vor:

- Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Arbeitsplatz/Monat zukünftig von 125 Euro auf 250 Euro angehoben.
- Bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Arbeitsplatz/Monat zukünftig von 220 Euro auf 500 Euro angehoben.
- Bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Arbeitsplatz/Monat zukünftig von 320 Euro auf 750 Euro angehoben.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe entbindet ein Unternehmen nicht von der gesetzlichen Beschäftigungspflicht. Erfüllt ein Arbeitgeber die vorgeschriebene Quote nicht, kann dies laut Gesetz mit bis zu 10.000 Euro als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 238 Abs. 2 SGB IX). Nur wenn der Arbeitgeber trotz eigener Bemühungen nicht in der Lage ist, schwerbehinderte Menschen in ausreichender Anzahl zu beschäftigen, handelt er nicht ordnungswidrig.

Die Ordnungswidrigkeitsverfahren müssen von der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeleitet werden. In der Praxis findet dies faktisch nicht statt. Die Zahl der Verfahren und die Höhe der angemahnten Bußgelder bewegen sich im Promillebereich. Die BA sieht sich als Dienstleister für Unternehmen, nicht als Vollzugsbehörde, weshalb das gesetzliche Instrument des Ordnungswidrigkeitsverfahrens momentan ins Leere läuft. Deshalb sollte die Zuständigkeit für Ordnungswidrigkeitsverfahren baldmöglichst an eine andere Stelle übertragen werden. So könnte bspw. das Bundesverwaltungsamt Arbeitgeber mit zu geringer Beschäftigungsquote anmahnen und ggf. auch abmahnen.

### **Bessere Förderung von Menschen mit Behinderungen bei den Jobcentern:**

Eine [aktuelle Untersuchung des DGB](#) kommt zu dem Ergebnis: Werden Menschen mit Behinderungen vom Jobcenter betreut, haben sie deutlich schlechtere Chancen auf eine behindertengerechtere Förderung, als Menschen mit Behinderungen, die von den Agenturen für Arbeit betreut werden. Bei den kommunalen Jobcentern sind die Chancen nochmal deutlich schlechter, als bei den gemeinsamen Jobcentern von Kommunen und Agenturen für Arbeit.<sup>3</sup>

Die Bundesregierung muss dringend für bessere Chancen von Langzeitarbeitslosen beim Zugang zu Reha-Maßnahmen sorgen. Berufliche Rehabilitation beinhaltet eine berufliche Umorientierung, wenn nach einer längeren Krankheit oder aufgrund einer Behinderung ein Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann. Die Anerkennung eines Reha-Bedarfs und die Qualität einer Reha-Maßnahme dürfen dabei nicht länger davon abhängig sein, wo man wohnt und

---

<sup>3</sup> DGB Arbeitsmarkt aktuell: Berufliche Reha bei den Jobcentern - weiterhin nur geringe Chancen auf Förderung, Berlin, Juli 2019.



von wem man betreut wird. Gerade im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit treten vermehrt gesundheitliche Probleme auf, die durch behinderungsgerechte Förderung ausgeglichen werden können.

Der DGB fordert eine gesetzliche Regelung, die den Jobcentern - ähnlich den Agenturen für Arbeit - spezielle Reha-Vermittler\*innen vorschreibt. Weiterhin fordert der DGB eine bessere personelle und finanzielle Ausstattung der Jobcenter, damit sie die Zielgruppe Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen angemessen betreuen können.

### **e) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Bundesteilhabegesetz nachbessern und volle Teilhabe ermöglichen**

Der Antrag fordert, dass das Bundesteilhabegesetz an mehreren Punkten nachgebessert wird. Auch der DGB sieht Nachbesserungsbedarf und stimmt insbesondere folgenden Forderungen zu:

- Die Leistungsberechtigten müssen ein volles Wunsch- und Wahlrecht erhalten. Sie sollen den Ort, wo sie wohnen, frei wählen dürfen. Dazu muss der Mehrkostenvorbehalt in § 104 SGB IX so ausgestaltet werden, dass Menschen nicht aus Kostengründen in Wohnheime gedrängt werden. Der Vorschlag zur Klarstellung im Gesetzestext wird vom DGB begrüßt.
- Vorgaben, die Leistungserbringer in eine Leistungsspirale nach unten zwingen, müssen entfallen. Solch ein Preisdruck nach unten führt dazu, dass Leistungserbringer, die Wert auf **Qualität und gute Arbeitsbedingungen** legen, das Nachsehen haben. Der DGB fordert - anders als im Antrag vorgesehen - die Abschaffung des externen Vergleichs. Beibehalten werden soll dagegen, dass die Bezahlung von Tariflöhnen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Ein Nachweis über die Zahlung der Vergütungen ist auf Verlangen der Kostenträger vorzulegen. Dies schafft Transparenz dahingehend, dass die Mittel tatsächlich für die Beschäftigten eingesetzt werden. Entsprechend ist auch eine Refinanzierung der zusätzlichen Kosten sicherzustellen.
- Leistungen zur Teilhabe müssen perspektivisch unabhängig von Einkommen und Vermögen gewährt werden. Zwar haben die Neuerungen im Rahmen des BTHG teilweise zu Entlastungen bei den Betroffenen und ihren Ehe- und Lebenspartnern geführt, dennoch stellt eine Behinderung immer noch ein Armutsrisiko dar. Hier benötigt es weitere Verbesserungen. Der DGB fordert zum **Schutz vor Armut** die sofortige Deckung des Mehrbedarfs für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV, verbesserte Steuerfreibeträge für Menschen mit Behinderungen sowie die armutsfeste Absicherung bei Erwerbsminderung und im Alter.
- Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollen nichtig sein. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde klargestellt, dass die Kündigung



eines schwerbehinderten Beschäftigten ohne **Beteiligung der SBV** unwirksam ist. Die Unwirksamkeit muss jedoch für alle personellen Einzelmaßnahmen gelten, die ohne Beteiligung der SBV beschlossen wurden.<sup>4</sup>

#### **f) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: 15 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland - 10 Punkte für ein selbstbestimmtes Leben**

Der Antrag stellt die selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt und benennt diverse Maßnahmen, wie diese gewährleistet werden kann. Er fordert u.a.:

- Fördereinrichtungen speziell für Menschen mit Behinderungen müssen schrittweise abgebaut werden.
- Der Bund muss gemeinsam mit Ländern und Kommunen eine Strategie zur inklusiven Umgestaltung von Stadtteilen und Dörfern entwickeln.
- Die Landesbauverordnungen müssen barrierefreies Bauen für sämtliche Neubauten vorschreiben.

Der DGB unterstützt die im Antrag aufgelisteten Forderungen für eine selbstbestimmte Lebensführung und schlägt darüber hinaus weitere Maßnahmen vor:

- Deutschland muss barrierefreier werden. Es müssen klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die öffentliche und auch private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, zur **Barrierefreiheit** verpflichten. Bibliotheken, Arztpraxen, Restaurants, Bankautomaten und der ÖPNV müssen barrierefrei sein.
- Damit auch Arbeitsplätze barrierefrei werden, muss die **Arbeitsstättenverordnung** die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen.
- Barrierefreiheit muss ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen im öffentlichen Sektor werden und zu den Vergabekriterien gehören.
- Menschen mit und ohne Behinderungen brauchen sichere Arbeitsbedingungen und **gute Arbeit** statt prekärer Jobs. Sie brauchen starke Interessenvertretungen, eine Ausweitung der Tarifbindung, gute Tarifabschlüsse und sozialen Schutz.

---

<sup>4</sup> Es handelt sich hierbei nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die weitergehende Aussetzung von Beschlüssen der gesetzlichen Interessenvertretungen. Die Unwirksamkeit gilt nicht für Sozialpläne oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.



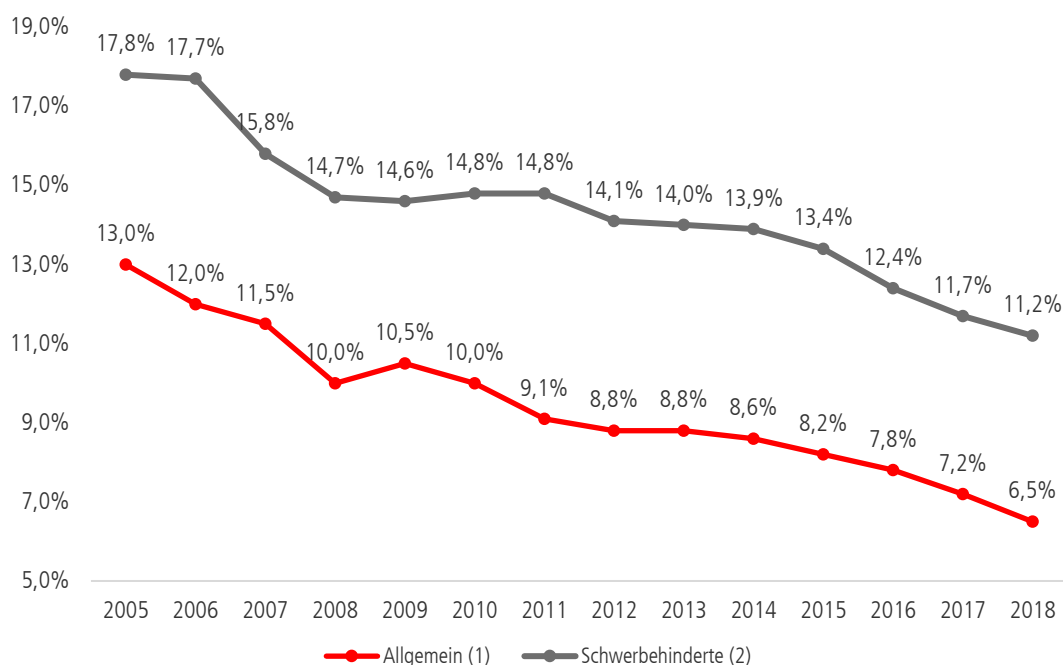
### g) Antrag der Fraktion DIE LINKE: Ausgleichsabgabe deutlich erhöhen und Beschäftigungsquote anheben

Der Antrag fordert die Erhöhung der Beschäftigungsquote von fünf auf sechs Prozent sowie eine deutliche Anhebung der Beiträge zur Ausgleichsabgabe. Diese Forderungen werden vom DGB unterstützt.

Menschen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich benachteiligt. Eine [Untersuchung des DGB](#) zum zehnjährigen Jubiläum der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland belegt: die **Arbeitslosenquote** schwerbehinderter Menschen ist seit Jahren überdurchschnittlich hoch. Obwohl sie im Durchschnitt besser ausgebildet sind als alle Arbeitslosen, dauert ihre Arbeitslosigkeit deutlich länger an.<sup>5</sup>

Auch in dem im Sommer 2016 verabschiedeten zweiten Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK finden sich keinerlei Zielsetzungen oder geeignete Maßnahmen, um die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen perspektivisch an die allgemeine anzunähern. Im Vergleich zu 2009 hat sich der Abstand zwischen beiden Arbeitslosenquoten noch vergrößert. In 2009 betrug er 4,1 Prozentpunkte, in 2018 4,7 Prozentpunkte.

Abbildung: Entwicklung der Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen und allgemein



<sup>5</sup> DGB Arbeitsmarkt aktuell: Zehn Jahre UN-BRK in Zahlen: Schule, Ausbildung, Beschäftigung, Berlin, März 2019.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018“, Schwerbehinderte: Arbeitslosenzahl des Jahres, bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres, vergleichbare Arbeitslosenquote allgemein: Arbeitslosenzahl des Jahres bezogen auf abhängige Erwerbspersonen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte Arbeitslose)

Seit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung in 2009 erfolgten überwiegend sensibilisierende Maßnahmen in Richtung Unternehmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Die Bewusstseinsbildung für das Potential von Menschen mit Behinderungen in Richtung Unternehmen ist eine wichtige Maßnahme, deshalb hat sich der DGB auch an verschiedenen Informationskampagnen beteiligt. Diese allein haben jedoch hinsichtlich der Annäherung der Arbeitslosenquoten keine Erfolge gebracht.

Ein deutlicher Schwerpunkt der Bundesregierung muss es sein, die dauerhaft überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen abzubauen. Dafür ist es wichtig, die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Zu diesem Zweck sollten die Beiträge zur Ausgleichsabgabe deutlich angehoben werden.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Weitere Details dazu s. S.5.