

position

Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

Eine Arbeitswelt für alle

Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft getreten. Diese stellt einen Meilenstein in der Behindertenpolitik dar. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) soll das deutsche Recht weitergehend in Übereinstimmung mit den Anforderungen der UN-BRK gebracht werden.¹ Ein moderner Behinderebegriff, wie er in der UN-BRK und dem BTHG verankert ist, zeichnet sich durch ein soziales Verständnis von Behinderung aus. So entsteht Behinderung erst in der Wechselwirkung mit den gesellschaftlichen Kontextfaktoren. „Inklusion“ spielt hierbei als Ziel eine wichtige Rolle. Inklusion bedeutet Einschluss und geht damit noch über den Begriff der Integration hinaus. Integration erwartet Anpassungsleistungen der Menschen mit Behinderungen, Inklusion erfordert dagegen Anpassungsleistungen der gesamten Gesellschaft und bedeutet für Menschen mit Behinderungen die uneingeschränkte Ausübung ihrer Grund- und Menschenrechte. Ziel ist eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt teilhaben.

Die UN-BRK fordert auch Inklusion in der Arbeitswelt. Menschen mit Behinderungen sollen das gleiche Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben, wie Menschen ohne Behinderungen. Nach Ansicht des DGB darf es in einer inklusiven Arbeitswelt, wie sie die UN-BRK fordert, keine Barrieren bei der Ausbildung und der Einstellung von Menschen mit Behinderungen geben und keine Barrieren bei der Weiterbeschäftigung nach Unfällen oder Krankheit. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sollte nicht mehr fast doppelt so hoch sein, wie die Arbeitslosigkeit allgemein. Junge Menschen mit Behinderungen sollten genauso eine Ausbildung in Unternehmen oder Verwaltungen machen, wie ihre nichtbehinderten Altersgenossen.

Menschen mit und ohne Behinderungen sollten das gleiche Recht auf gute und gesunde Arbeitsbedingungen haben sowie gleiche Chancen auf existenzsichernde Einkommen.

¹ Das BTHG hat einerseits zum Ziel, Selbstbestimmung und Inklusion von Menschen, die unter Bedingungen von Behinderung leben, durch eine personenzentrierte Leistungserbringung und eine Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts zu realisieren. Andererseits ist es Ziel des Gesetzes, die Steuerungsfähigkeit der Eingliederungshilfe zu verbessern, um keine neue Ausgabendynamik entstehen zu lassen (Bundestagsdrucksache 18/9522, S. 3). Diese doppelte Zielsetzung im BTHG erschwert es, die Vision einer inklusiven Gesellschaft weiterzuentwickeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss noch viel getan werden. Über zehn Jahre nach Inkrafttreten der UN-BRK kann von gleichberechtigter beruflicher Teilhabe, wie sie die UN-Konvention fordert, in Deutschland noch lange nicht die Rede sein. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind folgende Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt notwendig:

1. Frühkindliche Bildung

Inklusion meint die Entwicklung eines positiven Selbstkonzepts für jedes Kind. Ziel ist der Verzicht auf Separierung aufgrund individueller Merkmale und Handicaps. Dafür braucht es eine Pädagogik der Vielfalt, barrierefreie Räumlichkeiten und professionelle Fachkräfte in den Einrichtungen der frühen Bildung. Ebenso ist die Vernetzung mit den unterstützenden Diensten im Sozialraum, insbesondere der Frühförderung und Erziehungsberatung notwendig.

Bereits im Rahmen der frühkindlichen Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung sind allen Kindern im Sinne eines inklusiven Aufwachsens Räume zu ermöglichen, in denen sie willkommen sind, sich bilden und entwickeln sowie soziale Erfahrungen sammeln und sich ausprobieren können. Dies sind zudem Räume, in denen sie sich als selbstwirksam erfahren und demokratische Prozesse erleben und mitgestalten. Diese Angebote sind von gut qualifiziertem sozialpädagogischem Personal zu gestalten und die Kinder entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu begleiten. Entsprechende personelle und materielle Ressourcen sind im Rahmen eines Bund-Länder-Programms bereit zu stellen. Zudem braucht es verbindliche Standards zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den frühkindlichen Einrichtungen.

2. In der Schule

Alle Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen haben das Recht auf den Besuch einer Regelschule. Kein Kind darf aufgrund seiner Behinderung auf eine Förderschule verwiesen werden. Denn das Lernen in Förderschulen kann für Menschen mit Behinderungen den Einstieg in lebenslange Spezialeinrichtungen bedeuten. So erfolgt heute nach der Förderschule und mehrheitlich ohne Schulabschluss allzu oft fast automatisch der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Hier bedarf es eines echten Wunsch- und Wahlrechts für Kinder und Jugendliche. Es bedarf ausreichend inklusiver Angebote ohne Spezialeinrichtungen vorschleunigt abzuschaffen. Deshalb sind weiterführende verbindliche Zielsetzungen der Bundesländer zur inklusiven Beschulung notwendig. Gemeinsames Lernen in der Schule macht das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung alltäglich und ist innerhalb einer Erwerbsbiografie die Vorstufe zur gemeinsamen Berufsausbildung und gemeinsamen Arbeiten.

Eine gute inklusive Schule braucht eine ausreichende und verlässliche finanzielle Grundausstattung sowie ausreichend qualifiziertes Personal. Der Anteil von Fachkräften insbesondere der Schulsozialarbeiter/innen, der Inklusionsfachkräfte und von Fachkräften in der Schulassistenz ist auszubauen und zu finanzieren. Die Schulassistenz ist zu professionalisieren. Prekären Arbeitsverhältnissen, die den Aufbau stabiler Beziehungen verhindern, ist entgegenzuwirken. Ohne dieses Personal ist Inklusion nicht umsetzbar. Inklusives Lernen muss durch die Bundesländer bedarfsgerecht finanziert werden.

3. In der Ausbildung

Junge Menschen mit Behinderungen haben einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Ausbildung, sofern sie ausbildungsfähig sind. Diesen Vorteil gegenüber nicht behinderten Altersgenossen, fördert die Arbeitslosenversicherung. Er soll Nachteile am Ausbildungsmarkt ausgleichen und den Grundstein für eine Erwerbsbiographie legen. Der Großteil der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen findet jedoch immer noch außerbetrieblich statt. Bei der Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen erhalten Unternehmen vielfältige Unterstützungsangebote, wie Geldzuschüsse und fachliche Begleitung. Dennoch sind die Barrieren für eine Ausbildung im Unternehmen sehr hoch, nicht zuletzt weil nur zwanzig Prozent der deutschen Unternehmen überhaupt ausbilden. Damit die Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen im Einzelfall gelingen kann, bedarf es des Willens und des Engagements vieler Akteure.

Eine inklusive Arbeitswelt bedeutet, dass es mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen in den Unternehmen, Behörden und kirchlichen Einrichtungen geben muss. Hierfür ist ein besseres Zusammenspiel aller Akteurinnen und Akteure notwendig. Schule, Eltern, Unternehmen und BA müssen die Wege in die betriebliche Ausbildung ebnen.

Darüber hinaus braucht es rechtliche Grundlagen, die Inklusion einfordern. Dies gilt für das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Fachkonzept der BA etc. Inklusive Ausbildung erfordert neue berufspädagogische Konzepte und ausreichend Ressourcen für dafür geschultes Personal. Die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der jungen Menschen müssen im Fokus stehen, die Ausbildung muss sich den individuellen Voraussetzungen des Auszubildenden anpassen.

So stellt sich bspw. die Frage, ob die aktuellen Regelausbildungszeiten noch zeitgemäß bzw. realistisch sind. Im Vordergrund sollte das Ziel stehen, eine Berufsausbildung abzuschließen, wenn dies länger als die bislang i.d.R. vorgesehenen drei Jahre braucht, dann sollte dies möglich sein. Hier kann bei Bedarf auch die Teilzeitausbildung genutzt werden.

Für Menschen mit Behinderungen, für die bislang eine Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 BBiG vorgesehen ist, muss immer geprüft werden, ob nicht doch mit individueller berufspädagogischer Unterstützung und inklusiver Förderung eine Ausbildung in einem nach § 4 BBiG/ § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf möglich ist.

Eine erfolgreiche inklusive Berufsausbildung braucht Betriebe, die bereit sind, die UN-BRK als Grundlage der Ausbildung zu akzeptieren. Während der (inklusive) Ausbildung müssen die Betriebe deutlich unterstützt, gefördert und ausgestattet werden. Insbesondere die Assistierte Ausbildung (AsA) und die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sind Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA), die hier eine wichtige Funktion haben und gestärkt werden sollten.

Ausbilder/innen müssen für die inklusiven Aufgaben vor Ort qualifiziert werden und zusammen mit Kammern/zuständigen Stellen an der Auswertung und Entwicklung der Ausbildungserfahrungen beteiligt werden. Die Betriebe müssen verlässliche Unterstützung durch Ausbildungs- bzw. Inklusionsassistenten erhalten.

Inklusive Berufsausbildung braucht auch inklusive Berufsschulen. Die Ausbildungsqualität ist durch regelmäßige und nachhaltig angelegte Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie eine multiprofessionelle Teamentwicklung für alle beteiligten Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen und allen an der Ausbildung beteiligten Perso-

nen zu sichern. Die Arbeitsbedingungen an den schulischen, betrieblichen, außerbetrieblichen und außerschulischen Lernorten müssen eine berufspädagogische Kontinuität gewährleisten. Darüber hinaus braucht es eine entsprechende sachliche und räumliche Ausstattung durch die Schulträger und bauliche Barrierefreiheit.

Die Berufsorientierung und der Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung müssen ebenfalls inklusiv werden und zielgerichtet auf die betriebliche Ausbildung hinführen. Betriebliche Praktika müssen die Regel werden, insbesondere auch für junge Menschen mit Behinderungen. Hier spielt die erweiterte und vertiefte Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dieses Instrument der BA muss ebenfalls ausgebaut werden. Sie sollte flächendeckend an allen Schulen angeboten werden, dafür müssen die Länder - die dieses Angebot zur Hälfte finanzieren - ausreichend finanzielle Mittel einplanen. Darüber hinaus müssen auch die sehr erfolgreichen Jugendberufsagenturen als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstelle für junge Menschen flächendeckend ausgebaut werden.

Dem öffentlichen Dienst in Bund/Ländern/Kommunen kommt bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu. Die Selbstverpflichtung eines Anteils von fünf Prozent Menschen mit Behinderungen an allen Auszubildenden ist begrüßenswert, sollte aber offensiver beworben und umgesetzt werden.

4. In der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und kirchlichen Einrichtungen

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Insgesamt arbeiteten 2019 ca. 1,2 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung in Wirtschaft und Verwaltung. Der Trend ist leicht zunehmend. In Deutschland haben Unternehmen ab 20 Beschäftigten die Pflicht, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Erfüllen sie diese Beschäftigungspflicht nicht, müssen sie eine gestaffelte Ausgleichsabgabe zahlen. Die tatsächliche Beschäftigungsquote - der Anteil Beschäftigter mit Schwerbehinderung an allen Beschäftigten - betrug in 2019 4,6 Prozent. Sie stagniert seit Jahren auf diesem Niveau. Die privaten Arbeitgeber weisen eine Beschäftigungsquote von 4,1 Prozent auf, die öffentlichen Arbeitgeber von 6,5 Prozent. Ein Viertel (43.800) 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.

- Bei einer Beschäftigungsquote von null Prozent soll eine vierte Staffel in der Ausgleichsabgabe eingeführt werden und die Ausgleichsabgabe hier zukünftig bei 1.300 Euro liegen.

Die Erleichterungen bei der Beschäftigungspflicht bei Kleinunternehmen mit bis zu 59 Beschäftigten sollen weiterhin bestehen bleiben. Allerdings sollte diese Zielgruppe ebenfalls von Beratungs- und Unterstützungsleistungen profitieren. Kleinunternehmen müssen ebenso von aufsuchenden Beratungsangeboten bspw. durch die Rentenversicherung oder die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter bedacht werden, wie größere Unternehmen.

In der Praxis haben sich Einmalzahlungen für den Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags mit Menschen mit Behinderungen in Kleinunternehmen bewährt. Dieses Instrument sollte von den Leistungsträgern offensiver genutzt werden.

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 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. Dabei soll auch der Ausschluss von der Teilnahme an Ausschreibungen als Maßnahme in Betracht gezogen werden.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe dürfen nur für Förderungen der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt sowie für Projekte verwendet werden, welche diese ermöglichen. Dies ist bei der Vergabe der Mittel in den gesetzlichen Beiräten zu beachten.

Schwerbehindertenvertretung

Die Themen altersgerechte Arbeitsplätze, Krankheits- und Kündigungsprävention, Beratung von erkrankten und/oder Beschäftigten mit Behinderungen nehmen mit dem demografischen Wandel an Bedeutung zu. Hier leistet die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen mit dem Betriebs- oder Personalrat und der MAV äußerst anspruchsvolle Arbeit. Damit die Interessenvertretungen notwendige Aufgaben tatsächlich wahrnehmen können, brauchen sie ausreichend Ressourcen und wirksame Instrumente.

Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) gelten seit dem 1.1.2017 verbesserte Regelungen für die Ressourcen der Schwerbehindertenvertretung. So wurde der Schwellenwert für die Freistellung der SBV von 200 Beschäftigten auf 100 Beschäftigte abgesenkt. Die Heranziehung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter kann seitdem ebenfalls pro 100 weitere schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte erfolgen.

Der Schulungsanspruch für notwendige Fortbildungen, der bislang nur für das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied der SBV unter gewissen Voraussetzungen galt, wurde ohne Einschränkungen auf das erste stellvertretende Mitglied und auf alle herangezogenen Stellvertreter ausgeweitet. Für die Tätigkeit der

Schwerbehindertenvertretung muss der Arbeitgeber außerdem nun eine Bürokratie im erforderlichen Umfang gewährleisten. Der DGB hat all diese Verbesserungen im Gesetzgebungsverfahren angeregt und begrüßt, dass der Gesetzgeber diese Vorschläge umgesetzt hat. Allerdings sieht der DGB noch weiteren Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Rechte der SBV:

Analog dem Übergangsmandat des § 21a Betriebsverfassungsgesetz besitzt die SBV seit dem 1.1.2017 ein Übergangsmandat bei Zusammenlegung oder Aufspaltung von Betrieben, damit sie auch und gerade in solch einer schwierigen Übergangsphase tätig sein kann. Für den Öffentlichen Dienst gibt es jedoch keine solche Regelung. Hier gelten unverändert die Regelungen der Personalvertretungsgesetze. Die Regelung zum Übergangsmandat muss zukünftig auch für den Öffentlichen Dienst sowie kirchliche Einrichtungen gelten.

Es ist eine lückenlose Vertretung der schwerbehinderten Menschen in den Unternehmen, Behörden und kirchlichen Einrichtungen sicherzustellen. Zur Schließung der Betreuungslücke im Konzern muss nach § 180 Abs. 2 S. 2 SGB IX folgender Satz eingefügt werden: „Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung, so nimmt diese zusätzlich die Aufgaben einer Konzernschwerbehindertenvertretung wahr.“

Die Regelung zur Heranziehung der Stellvertretung führt momentan zu unterschiedlichen Auslegungen in der Praxis. Hier muss im Gesetzestext klargestellt werden, dass die Regelung zur Heranziehung auch gilt, wenn die SBV aufgrund ihrer Aufgabe verhindert ist.

Für die Wahrnehmung der gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der SBV sind bedarfsgerechte (Teil-)Freistellungsregelungen auch für die Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für die Stufenvertretungen wie Konzern-, Gesamtschwerbehindertenvertretungen etc.

Laut Gesetz hat der Arbeitgeber die SBV u.a. zu allen personellen Einzelmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, zu unterrichten und anzuhören. So soll sichergestellt werden, dass die Interessenvertretung von schwerbehinderten Menschen bei allen betrieblichen Abläufen ihre Expertise einbringen kann. In der Praxis findet diese Form der Beteiligung oftmals nicht statt. Diese Missachtung des Gesetzes darf nicht ohne Folgen bleiben.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde klargestellt, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten ohne Beteiligung der SBV unwirksam ist. Dies ist richtig und wichtig. Allerdings muss hinsichtlich der Durchführung von Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtstellung eingeräumt werden. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollen nichtig sein. 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.

Schwerbehindertenvertretungen müssen analog dem BetrVG einen Anspruch auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen haben. Die SBV muss außerdem offizielles Mitglied im Arbeitsschutzausschuss werden. Die rechtliche Klarstellung dieses Teilnahmerechts ist im § 11 ASiG sicher zu stellen.

Im kirchlichen (genauer: im evangelischen) Bereich sind SBVen im Verhältnis zu ihren nicht kirchlichen Kolleginnen und Kollegen bei gleichen Aufgaben und Befugnissen nach wie vor mit eklatant schlechteren Rechten ausgestattet.²

² insbesondere im Freistellungs- (eine halbe Freistellung ab 151 schwerbehinderten Kolleginnen und schwerbehinderten Kollegen im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelische Kirche in Deutschland) sowie im Schulungsanspruch (gedeckt auf vier Wochen pro Amtszeit ebd.)

Dies ist eine ungerechtfertigte Schlechterstellung der betroffenen SBVen und der zu betreuenden Beschäftigten. Auch hier müssen die Regelungen des SGB IX gelten.

Inklusionsvereinbarung

Um die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im SGB IX das Instrument der Integrationsvereinbarung zur Inklusionsvereinbarung fortentwickelt. In der Praxis fehlt jedoch die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber strittige Inhalte verbindlich zu klären, weshalb viele Inklusionsvereinbarungen nicht abgeschlossen werden. Mit dem BTHG wurde das Integrationsamt als Beratungsstelle bei solchen Streitigkeiten benannt. Allerdings ist fraglich, ob dies in der Praxis zu mehr Inklusionsvereinbarungen führt. Das Integrationsamt hat weder die Ressourcen noch das Wissen über das Aushandeln von innerbetrieblichen Vereinbarungen.

Nach Ansicht des DGB braucht es deshalb ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen. Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einigungsstellen erzwingbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Ohne ein solches Mitbestimmungsrecht ist auch in Zukunft trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) - mangels ausreichender Sanktionsmittel - die Integration von Menschen mit Behinderungen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.

Die wesentlichen Inhalte einer Inklusionsvereinbarung, wie z. B. die Punkte Barrierefreiheit, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits-, Qualifizierungs- und Zeitgestaltung müssen gesetzlich benannt und als Pflichtaufgaben für den Inhalt der Vereinbarung vorgegeben werden. So kann sichergestellt werden, dass durch die Vereinbarung umfassende Ziele aufgestellt werden, die zu einer inklusiven Unternehmenskultur führen.

Inklusionsbeauftragte, Inklusionsbeauftragter

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu benennen, die oder der sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist oder nicht, für alle Betriebe und Dienststellen, bei denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt sind. Die oder der Inklusionsbeauftragte muss in ihrer/seiner Aufgabe gestärkt, geschützt und geschult werden. Sie/er sollte eine unabhängige Rechtsstellung haben und nur der Geschäftsleitung berichtspflichtig und weisungsgebunden sein.

Dazu gehört ein entsprechender Kündigungsschutz, Schulungsanspruch und Handlungsspielraum. Der Benennung des/der Beauftragten muss eine Beteiligung der jeweiligen Interessenvertretung vorausgehen. Die Vertretungen sollen die Zustimmung verweigern können, wenn die zu benennende Person fachlich oder persönlich nicht geeignet ist. Benennt der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Vorgabe keine/n Inklusionsbeauftragte/n, sollte dies als Ordnungswidrigkeit (entsprechend § 238 SGB IX) mit einem Bußgeld geahndet werden können.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Längere oder häufige Erkrankungen sind für die Betroffenen eine belastende Situation. Zum einen ist eine schwere, lang anhaltende oder häufig wiederkehrende Krankheit immer ein tiefer Einschnitt im Leben eines Menschen. Zum anderen kommt oftmals die Angst hinzu, durch Fehlzeiten den Arbeitsplatz zu verlieren. Diese Angst ist vielfach berechtigt. Für Unternehmen sind häufige Fehlzeiten ein wirtschaftlicher Nachteil, krankheitsbedingte Kündigungen sind möglich und üblich.

Vor dem Hintergrund, dass vielen Beschäftigten nach längerer Krankheit oder häufigen kürzeren Erkrankungen oftmals gekündigt wurde, hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 auf Betreiben der DGB-Gewerkschaften das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) per Gesetz eingeführt (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

BEM soll als präventive Maßnahme krankheitsbedingten Kündigungen vorbeugen sowie Fehlzeiten reduzieren. Darüber hinaus trägt BEM dazu bei, dass den Unternehmen in Zeiten erhöhten Fachkräftebedarfs Sachverstand erhalten bleibt. Beim BEM wird zusammen mit dem/der Beschäftigten, dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung ab 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres ausgelotet, inwiefern der Arbeitsplatz und das Beschäftigungsverhältnis durch geeignete Maßnahmen gesundheitsgerecht ausgestattet werden können.

BEM funktioniert dort, wo sich Interessenvertretungen darum kümmern, wenn es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gibt, wenn die Beschäftigten Vertrauen haben und die Unternehmen es ehrlich wollen. Derzeit fehlt es aber an klaren gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche Rechte und Pflichten der Beteiligten benennen. Kleine und mittlere Unternehmen führen oftmals aufgrund mangelnder Ressourcen im Personalbereich kein BEM durch.

Der DGB ist der Ansicht, dass zur Verbesserung der Wirksamkeit von BEM:

- Beschäftigte einen eindeutigen individuellen Rechtsanspruch auf ein den qualitativen Mindestanforderungen (s. unten) entsprechendes BEM-Verfahren erhalten sollten,
- eine Klarstellung dahingehend erfolgen muss, dass eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber das BEM-Verfahren unterlassen bzw. nicht entsprechend der qualitativen Mindeststandards durchgeführt hat,
- eine Klarstellung dahingehend erfolgen muss, dass § 167 SGB IX keine Geltungsbereichsausnahme kennt und auch für Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes (zum Beispiel in Kleinbetrieben) gültig ist,
- das Unterlassen eines BEM als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe sanktioniert werden muss,
- die Vertraulichkeit der BEM-Daten sichergestellt werden muss und der Arbeitgeber keinen Zugang zu den im Rahmen des BEM erhobenen Gesundheitsdaten haben darf,
- eine Klarstellung in § 167 SGB IX erfolgen muss, dass BEM mitbestimmungspflichtig ist und sich die Mitbestimmung der Interessenvertretungen sowohl auf eine schriftliche Verfahrensordnung als auch auf die Arbeit im BEM-Team und die Klärung der persönlichen und betrieblichen Möglichkeiten erstreckt,
- folgende qualitative Mindestanforderungen an das BEM-Verfahren gelten müssen:
 - eine zwingende Einbeziehung medizinischen Sachverstands im BEM-Team,

- ein Angebot der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an jede/n Beschäftigte/n,
- eine aufsuchende, kostenfreie BEM-Expertise für kleine Unternehmen und Unternehmen ohne Interessenvertretung durch die Rentenversicherung,
- eine zwingende Beteiligung des Integrationsamtes bei schwerbehinderten Beschäftigten,
- die stufenweise Wiedereingliederung nach dem sog. Hamburger Modell in medizinisch begründeten Fällen,
- eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der Beurteilung psychischer Belastungen nach §5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- eine Klarstellung, dass alle in Frage kommenden Eingliederungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, bevor BEM beendet ist.
-

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist unverzichtbar in einer inklusiven Arbeitswelt. Barrierefreiheit bedeutet, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ohne Einschränkungen möglich ist und beinhaltet die Barrierefreiheit auf baulicher, digitaler, medialer und gesellschaftlicher Ebene. Die Umsetzung von Barrierefreiheit ist in Deutschland unbefriedigend, in allen genannten Bereichen. Sie erfolgt punktuell, ohne flächendeckende Verbindlichkeit. Gesetzliche Vorgaben gibt es vorwiegend für den öffentlichen Sektor, wobei noch nicht einmal der Öffentliche Personen Nahverkehr (ÖPNV) bundesweit barrierefrei ist. Deutschland hinkt den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) deutlich hinterher.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) müssen deshalb aus Sicht des DGB novelliert werden. Es müssen darin klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die öffentliche und auch private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen zur Barrierefreiheit verpflichten. Bibliotheken, Arztpraxen, Restaurants müssen barrierefrei werden.

Im Arbeitsstättenrecht muss Barrierefreiheit deutlicher als bisher geregelt werden. Arbeitsstätten müssen vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden. Bei Planung, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten muss darauf geachtet werden, dass alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren. Entsprechende Vorgaben sind in der Arbeitsstättenverordnung, im Regelwerk des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) und in technischen Normen (z.B. der DIN-Norm "Behindertengerechtes Bauen") umzusetzen. Barrierefreiheit muss in den Bauordnungen der Länder einheitlich gestaltet und Bestandteil der Architektinnen und Architekten-Ausbildung werden.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt führt zu erheblichen Umbrüchen in zahlreichen Berufsfeldern und ist mit der Zunahme psychischer Belastungen verbunden. Um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sichern, ist eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze im Rahmen eines gut geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ggfs. spezieller Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Dazu gehört auch die Herstellung von digitaler Barrierefreiheit. Sie ist wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in einer digitalen Welt. Unternehmen und Verwaltungen müssen durch entsprechende gesetzliche Regelungen zu barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnologie verpflichtet werden.

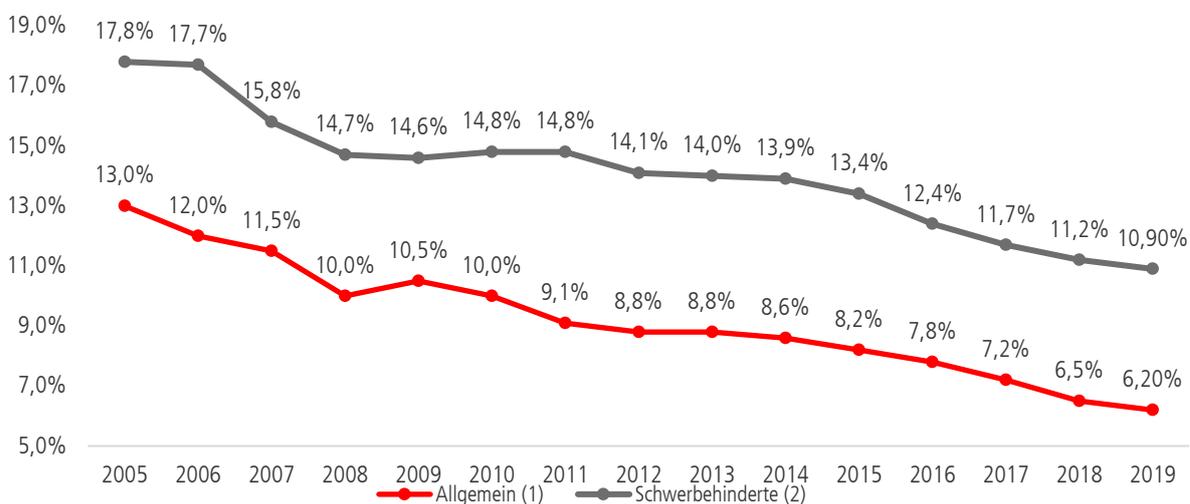
Die für den Bereich des Bundes festgelegten Bestimmungen und Standards zur barrierefreien Gestaltung von Internet- und Intranet-Auftritten, elektronischer Unterstützung von Verwaltungsabläufen sowie der barrierefreien Gestaltung von grafischen Programmoberflächen u.a. müssen auch auf Länder- und kommunaler Ebene durch entsprechende gesetzliche Regelungen zur Anwendung kommen.

Bei Aufträgen der öffentlichen Hand muss die Privatwirtschaft hinsichtlich der Umsetzung von Barrierefreiheit stärker in die Pflicht genommen werden. Barrierefreiheit muss ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen werden und als zwingendes Kriterium der öffentlichen Vergabe zugrunde gelegt werden.

5. Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen

In einer inklusiven Arbeitswelt muss mehr Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Nach wie vor sind schwerbehinderte Menschen überdurchschnittlich oft arbeitslos. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen. Diese lag 2019 bei 10,7 Prozent, die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote betrug 6,2 Prozent. Zwar ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, allerdings langsamer als die Arbeitslosenquote allgemein. Von der günstigen Arbeitsmarktlage haben schwerbehinderte Menschen nicht in dem Umfang profitieren können, wie alle Arbeitslosen.

Grafik 1: Entwicklung der Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen und allgemein

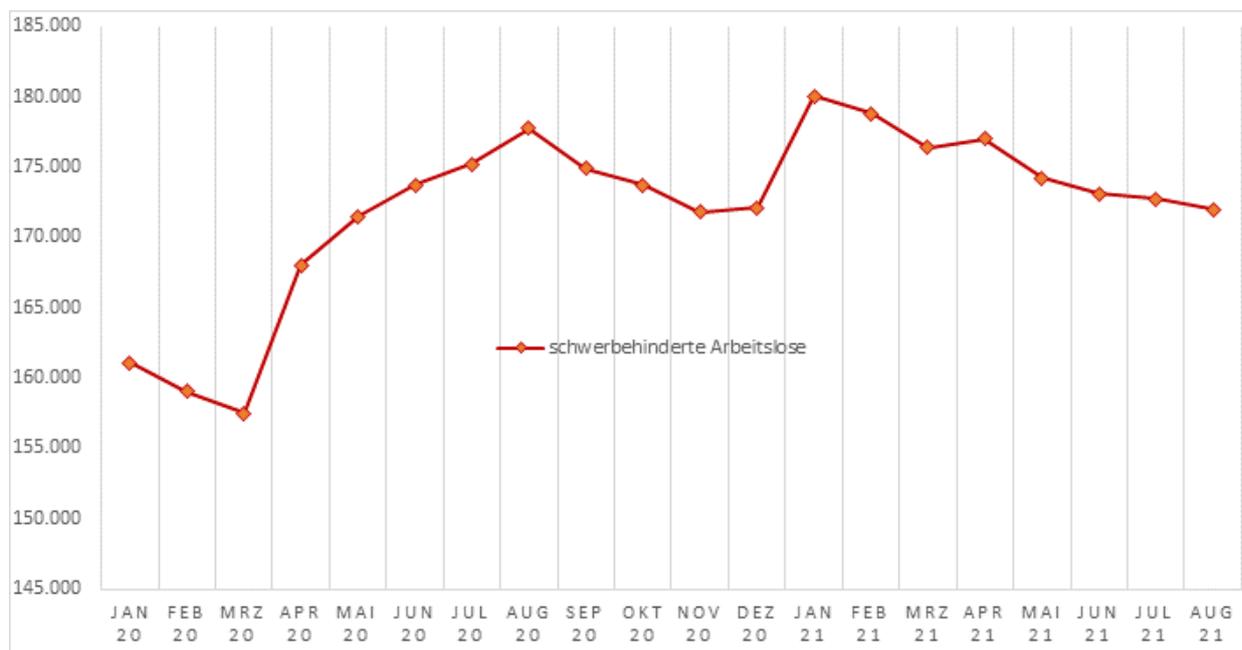


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019“; Schwerbehinderte: Arbeitslosenzahl des Jahres, bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres; vergleichbare Arbeitslosenquote allgemein: Arbeitslosenzahl des Jahres bezogen auf abhängige Erwerbspersonen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose).

Seit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung in 2009 erfolgten überwiegend bewusstseinsbildende Maßnahmen in Richtung Unternehmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. So hat sich auch der DGB bspw. an der „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beteiligt. Diese bewusstseinsbildenden Maßnahmen haben jedoch hinsichtlich des Abbaus der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit keine nennenswerten Erfolge gebracht. Der Abstand zwischen beiden Gruppen ist seit 2009 gewachsen. 2009 betrug er 4,1 Prozentpunkte, 2019 4,7 Prozentpunkte. Auch bei der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen hat sich im Vergleich 2009 zu 2019 kaum etwas getan. Diese betrug damals 54 Wochen und jetzt 50 Wochen. Schwerbehinderte Menschen sind nach wie vor überwiegend langzeitarbeitslos.

Mit der Corona-Pandemie und den wirtschaftlichen Einschränkungen ist auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den Jahren 2020/2021 stark angestiegen. Da es für schwerbehinderte Menschen deutlich schwieriger ist, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden, wird die Krise wahrscheinlich längerfristige negative Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt haben.

Grafik 2: Entwicklung der Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen während der Corona-Pandemie



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitssuchende – Deutschland und Länder“ (August 2021), Darstellung des DGB

Um die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern, gibt es in Deutschland ein breites Angebot, welches die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, die Qualifikation behinderter Menschen und Zuschüsse an Arbeitgeber umfasst. Bei der Förderung arbeitsloser Menschen hat die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung in 2010 jedoch Sparmaßnahmen beschlossen. Seitdem wurden die Mittel deutlich gekürzt, begründet mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit nach der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise 2009/2010.

Allerdings gingen und gehen die Kürzungen weit über den Rückgang der Arbeitslosigkeit hinaus. So ist die Zahl der Arbeitslosen in 2019 im Vergleich zu 2009 um 34 Prozent gesunken. Die Zahl der Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist mit 40 Prozent deutlich stärker zurückgegangen.

Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen ist mit 8 Prozent nur leicht gesunken. Bei den Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen gab es 26 Prozent weniger Teilnehmende. Schwerbehinderte Menschen sind durch die Kürzungen damit sogar stärker betroffen.

Tabelle 1: Entwicklung Arbeitslose und Teilnehmende in Arbeitsmarktmaßnahmen

	<i>2009</i>	<i>2019</i>	<i>Veränderung 2009 zu 2019 in Pro- zent</i>
<u>Arbeitslose, insgesamt</u>	<u>3.414.531</u>	<u>2.266.720</u>	<u>-34%</u>
<u>Teilnehmer in ausge- wählten Maßnahmen, insgesamt</u>	<u>1.057.482</u>	<u>630.731</u>	<u>-40%</u>
<u>Arbeitslose, schwerbe- hindert</u>	<u>168.096</u>	<u>154.696</u>	<u>-8%</u>
<u>Schwerbehinderte Teil- nehmer in ausgewählten Maßnahmen</u>	<u>48.157</u>	<u>35.766</u>	<u>-26%</u>
<u>Arbeitslose, insgesamt</u>	<u>3.414.531</u>	<u>2.266.720</u>	<u>-34%</u>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019“ (Dezember 2020), Berechnungen des DGB

Dabei spielt es auch eine Rolle, welche Maßnahmen gefördert werden. Abschlussbezogene Maßnahmen, wie eine berufliche Fortbildung, eröffnen i.d.R. nachhaltigere Chancen als Kurzzeit-Maßnahmen, wie bspw. Praktika. Hier gilt es, die richtigen Schwerpunkte zu setzen.

Ziel der Bundesregierung muss es sein, die dauerhaft überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen abzubauen. Dafür müssen wieder ausreichende Mittel für die Förderung von arbeitslosen schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der Förderung im Hartz-IV-System bereitgestellt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, frei werdende Arbeitsplätze der Bundesagentur für Arbeit tatsächlich zu melden, weiterzuentwickeln.

6. Prävention und Rehabilitation

Gute Arbeit

Gute Arbeitsbedingungen schützen die Gesundheit der Beschäftigten. Laut dem „DGB Index Gute Arbeit 2020“ gehen jedoch nur 56 Prozent der Beschäftigten in Deutschland davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente arbeiten können. Eine hohe Arbeitsbelastung, unsichere und unterbezahlte Beschäftigung zehren an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Der DGB setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Unfreiwillige Teilzeit, Arbeit auf Abruf, sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen von Arbeitsverhältnissen sind damit ebenso unvereinbar wie Minijobs oder die missbräuchliche Nutzung von Leiharbeit, Werkverträgen oder Solo-Selbständigkeit.

Generell sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dort besser, wo gewählte Interessenvertretungen wie der Betriebs- und Personalrat, die Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen mitbestimmen.

Diese Unternehmen haben meist auch eine höhere Quote an Beschäftigten mit Behinderungen, da sich die Interessenvertretungen für den Erhalt bestehender Arbeitsplätze und die Einstellung von schwerbehinderten Menschen einsetzen. Menschen mit und ohne Behinderungen brauchen gute Arbeit statt prekärer Jobs. Sie brauchen starke Interessenvertretungen, eine Ausweitung der Tarifbindung, einen Mindestlohn von mindestens 12 Euro und sozialen Schutz.

Besserer Zugang zu beruflichen Reha-Maßnahmen

Darüber hinaus müssen Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. 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, welcher Leistungsträger zuständig ist. Deutliche Unterschiede zeigen sich bspw. bei den Zugangschancen, die Kurzzeitarbeitslose und Langzeitarbeitslose zu Reha-Maßnahmen haben. So haben Langzeitarbeitslose im Hartz-IV-System bislang nur geringe Chancen auf Maßnahmen der Beruflichen Rehabilitation.

Nach einer Untersuchung des DGB aus dem Sommer 2020 haben Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich schlechtere Chancen auf eine berufliche Reha-Maßnahme, wenn sie durch die Jobcenter betreut werden. Bei den kommunalen Jobcentern sind die Chancen sogar nochmal deutlich schlechter, als bei den gemeinsamen Jobcentern von Kommunen und Agenturen für Arbeit. So kam in 2019 bei den Agenturen für Arbeit auf 28 Arbeitslose ein Reha-Fall, bei den gemeinsamen Jobcentern kam auf 62 Arbeitslose ein Reha-Fall und bei den kommunalen Jobcentern kam auf 89 Arbeitslose ein Reha-Fall.

Tabelle 2: Bestand Rehabilitanden Wiedereingliederung pro Monat

<u>2019</u>	<u>Agenturen für Arbeit</u>	<u>Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen)</u>	<u>Jobcenter (kommunale Einrichtungen)</u>
<u>Bestand Reha-Fälle</u>	<u>28.588</u>	<u>17.515</u>	<u>3.600</u>
<u>Arbeitslose</u>	<u>826.959</u>	<u>1.082.639</u>	<u>357.122</u>
<u>Verhältnis</u>	<u>1:28</u>	<u>1:62</u>	<u>1:99</u>

Quelle: Berufliche Rehabilitation (April 2020), Rehabilitanden der BA (Sonderauswertung für den DGB, Juni 2020), Berechnungen des DGB

Reha-Bedarf wird bei den Jobcentern nicht umfassend erkannt. Dies ist umso problematischer, da gerade im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit und damit bei den von den Jobcentern betreuten Arbeitslosen vermehrt gesundheitliche Probleme auftreten, die durch behinderungsgerechte Förderung ausgeglichen werden könnten.

Nach Ansicht des DGB braucht es - ähnlich wie bei den Agenturen für Arbeit - eine gesetzliche Vorgabe, dass in jedem Jobcenter spezielle Reha-Vermittler/innen vorgehalten werden müssen. Bislang sind solche Reha-Expertinnen und Experten bei den Jobcentern freiwillig und damit nicht flächendeckend vorhanden. Neben dieser gesetzlichen Vorgabe bedarf es der entsprechenden personellen und finanziellen Kapazitäten bei den Jobcentern. Das Erkennen von Reha-Bedarfen, die Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern sowie die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sind arbeits- und zeitaufwändige Prozesse, die eine intensive Begleitung und Fachwissen benötigen.

Auch die Anforderungen an das Personal in den Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation steigen kontinuierlich.³ Der daraus resultierende ökonomische Druck wird an die Beschäftigten weitergegeben, was zu Arbeitsverdichtungen und Lohnverzicht führt. Das wirkt sich letztlich auch auf die Versorgungsqualität der rehabilitationsbedürftigen Menschen aus. Es erklärt auch den bestehenden Fachkräftemangel in der Reha. Die Vorgaben für die Kostensätze der Leistungsträger, die weder den Innovationsbedarf, die erforderlichen Fort- und Weiterbildungskosten oder die Angemessenheit der Löhne berücksichtigen, verstärken diese Entwicklung. Darüber hinaus wird dieser Missstand durch das renditegetriebene Auftreten kommerzieller Reha-Anbieter forciert, hinter denen immer häufiger Finanzinvestoren stehen, die auf Kosten der Beschäftigten und der rehabilitationsbedürftigen Menschen Profite erzielen.

Der Gesetzgeber muss festlegen, dass Einrichtungen, die sich aus Sozialversicherungsbeiträgen finanzieren, die einschlägigen Tarifverträge anwenden müssen. Tarifierhöhungen, zusätzliche Stellen und Innovationen sowie der notwendige Fort- und Weiterbildungsbedarf gehören auch in der Rehabilitation vollständig refinanziert – wie es in Akutkliniken für die Pflege beschlossen wurde. Rehabilitation kann nicht den Regeln des „freien“ Marktes überlassen werden.

Die Personalausstattung in der beruflichen und medizinischen Rehabilitation muss sich nach dem Versorgungs- und Anforderungsbedarf richten und bezogen auf das Ausbildungspersonal und die begleitenden Fachkräfte, Ärzte, Psychologen usw. verbindlich festgeschrieben werden.

³ Baldauf, Sabine/ Vitols Katrin, Branchenanalyse medizinische Rehabilitation, 2019, S. 108ff.

Unabhängige Teilhabeberatung weiter stärken

Mit dem Bundesteilhabegesetz hat der Gesetzgeber die Regelungen zur Zusammenarbeit der Reha-Träger konkretisiert. Ziel ist es, Reha-Verfahren zukünftig reibungs- und lückenloser zu gestalten, damit die Maßnahmen wirkungsvoller werden. Unter anderem wird seit dem 1. Januar 2018 ein Netzwerk von rund 500 Beratungsangeboten zur Teilhabe aufgebaut. Diese sogenannte ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) soll Betroffene zusätzlich zu den Angeboten der Reha-Träger zu ihren persönlichen Rechten informieren. Bislang sind die Zuständigkeiten im Reha-System für Betroffene nicht immer nachvollziehbar und der Zugang zu Reha-Maßnahmen teilweise kompliziert.

Die unabhängige Teilhabeberatung soll dies ändern und ist aus Sicht des DGB ein richtiger Ansatz. Der DGB begrüßt, dass die EUTB aus dem befristeten Projektstatus in eine Dauerförderung übergegangen ist. Sie muss auf einem fachlich hohen Niveau niedrigschwellig barrierefrei beraten können. Die Qualität der Beratung sollte anhaltend evaluiert und ggfs. nachgesteuert werden.

7. In den Werkstätten für behinderte Menschen

Deutschlandweit waren in 2019 316.125 Menschen mit Behinderungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt oder besuchten eine Tagesförderstätte. Der Anteil jener Personen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt beschäftigt sind, hat sich seit 2010 jährlich im Durchschnitt um 1,3 Prozent auf 278.600 Menschen erhöht. Es ist davon auszugehen, dass die WfbM auch in Zukunft einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen leisten werden.

Die WfbM entwickelten in den letzten Jahren zunehmend inklusive Angebote. Wichtige Ansätze sind dabei die Akquise von Außenarbeitsplätzen sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben. So arbeiteten beispielsweise im Jahr 2012 21 Prozent der Beschäftigten der Hamburger ELBE Werkstätten auf Außenarbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, im Jahr 2018 waren es bereits 32 Prozent der Werkstattbeschäftigten. Das Beispiel zeigt einerseits das Potenzial der Weiterentwicklung dieser Angebote, andererseits gibt es starke Unterschiede zwischen den Leistungsanbietern sowie auch regionale Unterschiede.

Unterstützt wird diese Entwicklung bislang durch das im Rahmen des BTHG eingeführte Budget für Arbeit, das bei Bedarf einen dauerhaft geleisteten Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die notwendige Assistenz am Arbeitsplatz umfasst. Allerdings unterstützt das Budget für Arbeit ebenso wie das Budget für Ausbildung bislang in Einzelfällen, einen deutlichen Rückgang der Beschäftigten in den WfbM wird es dadurch nicht geben.

Aus Sicht des DGB muss es das Ziel sein, den Übergang von den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter deutlich auszubauen. Dafür bedarf es neben einer adäquaten Fachkraftausstattung in den WfbM weiterer Anstrengungen, wie der Erhöhung der Ausgleichsabgabe (s.o.), damit verstärkt Außenarbeitsplätze akquiriert werden können.

Darüber hinaus fordert der DGB die Bezahlung der Werkstattbeschäftigten zu verbessern. Die Verdopplung des Arbeitsförderungsgeldes sowie die Stärkung der Werkstatträte im Rahmen des BTHG wurden vom DGB als erste Schritte begrüßt, denen aber weitere folgen sollten. Das bestehende Entgeltsystem für Werkstattbeschäftigte muss erneuert werden. Eine leistungs- und auch verhaltensbezogene Bemessung lehnen wir ab, besser wäre ein Entgeltsystem auf der Grundlage von Tätigkeitsmerkmalen.

8. Schutz vor Armut

Eine Behinderung kann einen lebenslangen Nachteil bedeuten. Zumindest solange beeinträchtigte Menschen durch äußere Umstände in ihrer Teilhabe behindert werden. Eine Behinderung erfordert für Betroffene oftmals einen höheren Zeit- und Kraftaufwand für Alltägliches, das Nichtbehinderte schnell und einfach erledigen. Eine Behinderung bedeutet oftmals einen höheren finanziellen Aufwand, um Einschränkungen bspw. durch Hilfsmittel auszugleichen oder zusätzliche gesundheitliche Maßnahmen zu ermöglichen. Eine Behinderung ist oftmals eine emotionale Belastung, gerade wenn die Umwelt zusätzlich behindert. Hinzu kommt, dass es für schwerbehinderte Menschen schwieriger ist, einen Job zu finden, dass ihre Einkommen aus Erwerbsarbeit niedriger sind und dass sie öfter von Armut betroffen sind.

Das Armutsrisiko von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist im langfristigen Vergleich gestiegen, während das Armutsrisiko von Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen gleich geblieben ist. Insgesamt waren in 2017 2,5 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen von Armut betroffen. Das Armutsrisiko ist gestiegen, obwohl sich der Arbeitsmarkt positiv entwickelt hat: die Arbeitslosenquote ist zurückgegangen, mehr Menschen mit Behinderungen gehen einer Beschäftigung nach und weniger sind ohne Schul- bzw. Berufsabschluss.

Tabelle 3: Armutsrisikoquoten von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen im Verlauf

	2005	2009	2013	2017
Menschen ohne Beeinträchtigungen	14%	14%	13%	14%
Menschen mit Beeinträchtigungen	13%	17%	20%	19%
Frauen mit Beeinträchtigungen	14%	18%	19%	19%
Männer mit Beeinträchtigungen	13%	16%	22%	19%

Quelle: Mikrozensus, Berechnung des ISG, Darstellung des DGB

Gründe für das gestiegene Armutsrisiko sind höchstwahrscheinlich die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, gesunkene Stundenlöhne, niedrigere Erwerbsminderungsrenten, eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit und ein wachsender Anteil von Menschen, die im Falle der Erwerbsminderung Grundsicherungsleistungen beziehen müssen.⁴

Eine Behinderung darf nicht länger ein Armutsrisiko darstellen. Die finanzielle Unterstützung von Menschen mit Behinderung reicht bislang nicht aus, um diesen zusätzlichen Nachteil auszugleichen. Hier besteht dringender Reformbedarf.

⁴DGB Arbeitsmarkt aktuell: „Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen brauchen besseren Schutz vor Armut“, Dezember 2020. [Menschen mit Behinderung besser vor Armut schützen](#)

Sofortige Deckung des Mehrbedarfs für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV

Es gibt momentan offensichtliche Lücken bei der finanziellen Unterstützung von schwerbehinderten Menschen. Eklatant ist, dass solch eine Lücke insbesondere arme Kinder- und Jugendliche betrifft. Der DGB kritisiert seit langem, dass die Regelsätze in Hartz IV für Kinder und Jugendliche deren Bedarfe nicht realistisch berücksichtigen. So sind bspw. für Nahrungsmittel je nach Altersklasse zwischen 4 Euro und 5 Euro pro Tag vorgesehen. Für Gesundheitsausgaben sind es zwischen 7 Euro und 8 Euro pro Monat. Für behinderte Kinder sind keine pauschalen Mehrbedarfe vorgesehen. Angesichts der überdurchschnittlichen Zahl von behinderten Kindern und Jugendlichen in Hartz IV und der Wechselwirkung von Armut und Behinderung sind diese Regelungen bei weitem nicht ausreichend.⁵

Es muss schnellstmöglich einen pauschalen Mehrbedarf für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV geben. Der Mehrbedarf für behinderte Erwachsene in Hartz IV muss ebenfalls als pauschaler Mehrbedarf bei einer Behinderung gewährt werden und nicht - wie bislang - an die Teilhabe in einer Arbeitsmarktmaßnahme geknüpft werden.

Im Steuerrecht erkennt der Gesetzgeber einen Mehrbedarf bei Behinderung an. Menschen mit Behinderung können pauschal - abhängig vom Grad der Behinderung – Mehrkosten aufgrund der Behinderung geltend machen. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die Steuerfreibeträge für Menschen mit Behinderung ab dem Veranlagungszeitraum 2021 verdoppelt werden. Es ist allerdings nicht nachvollziehbar, weshalb dieser Nachteilsausgleich in der Grundsicherung nicht gewährt wird. Behinderte Menschen in Hartz IV sollten ebenso wie behinderte Menschen, die ein Erwerbseinkommen erzielen, mit Steuermitteln zusätzlich unterstützt werden.

Einführung eines Teilhabegeldes

Viele Menschen mit Behinderungen sind darüber hinaus so einkommensarm, dass sie keine Steuererklärung abgeben müssen. Sie erhalten demnach keinen finanziellen Ausgleich für ihre behinderungsbedingten Aufwendungen. Diese Ungleichbehandlung benachteiligt behinderte Menschen, die ein geringes bzw. gar kein Einkommen haben.

Der DGB erachtet es deshalb für notwendig, dass Menschen mit Behinderungen ein Teilhabegeld erhalten, mit dem Nachteile aufgrund der Behinderung ausgeglichen werden können und das als Schutz vor Armut fungieren soll. Das Teilhabegeld sollte nach Grad der Behinderung gestaffelt und zusätzlich zu Lohn- und Sozialleistungen ausgezahlt werden. Einkommen und Vermögen sollten erst ab einem überdurchschnittlichen Jahresgehalt bzw. Vermögen angerechnet werden.

⁵ Den überproportional hohen Anteil behinderter Kinder und Jugendlicher in armen Familien beleuchtet das DGB Arbeitsmarkt aktuell: „Behinderung und Hartz IV – Wie Armut die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen trifft“, April 2018. [Behinderung und Hartz IV](#)

9. Absicherung bei Erwerbsminderung und im Alter

Nur jede/r zweite Beschäftigte geht momentan aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit in die Rente, in manchen Berufen schafft das nur ein Bruchteil. Viele Beschäftigte sind zum Teil schon lange vorher aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, weil sie gesundheitlich nicht mehr mithalten können und/oder weil sie ihre Arbeit verloren haben. Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf das 67. Lebensjahr lehnen wir daher unverändert ab, ebenso wie jede weitere auch verdeckte Anhebung des Renteneintrittsalters. Das gilt ebenso für eine Verknüpfung der Lebenserwartung mit dem Renteneintrittsalter auch unter dem Deckmantel angeblicher Flexibilisierung. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist nichts anderes als eine weitere Rentenkürzung. Stattdessen benötigen wir ein Paket an Maßnahmen, das dazu beiträgt, dass Beschäftigte länger gesund in guter Arbeit bleiben und flexibel und sozial abgesichert aus dieser Arbeit in den Ruhestand übergehen können.

Dazu gehören auch Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente. Seit dem Rentenpaket im Jahr 2014 wurde die Höhe der Rente wegen Erwerbsminderung in mehreren Schritten deutlich verbessert. Die Zurechnungszeit reicht ab 2019 bis zur Regelaltersgrenze, von aktuell 65 Jahre und acht Monaten. Zudem wurde eine „Günstigerprüfung“ eingeführt, nach der die letzten vier Jahre vor der Erwerbsminderung nicht mehr rentenmindernd wirken. Die systemwidrigen Abschläge sind so zwar nicht abgeschafft, aber finanziell ausgeglichen.

Darüber hinaus müssen die Zugangskriterien jedoch besser an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden. Gerade für ältere Versicherte muss es neue, realistischer gestaltete Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko einer Erwerbsminderung auch wirklich absichern. Wir fordern außerdem, dass es auch für befristete EM-Renten einen Anspruch auf Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung geben muss.

10. Verbesserung der Arbeitssituation in der Behindertenhilfe, den Teilhabe- und Inklusionsdiensten

Bundesweit arbeiten circa 500.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe sowie der Teilhabe- und Inklusionsdiensten, wie z.B. Tagesförderstätten, besonderen Wohnformen, ambulanten Wohngruppen, Persönliche Assistenz, Schullassistenz, Förderschulen, Frühförderung, WfbM und vielen mehr. Sie betreuen und unterstützen Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel der Selbstbestimmung und der gesellschaftlichen Teilhabe. Oftmals finden die Beschäftigten dabei nicht die notwendigen Bedingungen vor, um diesen Zielen gerecht werden zu können. Obgleich das BTHG die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion umsetzen soll, verschärft es diese Problematik. So schafft das BTHG neue wettbewerbliche Rahmenbedingungen und treibt die Ökonomisierung in diesem Arbeitsfeld weiter voran. Der DGB fordert deshalb, den externen Vergleich im § 124 SGB IX (sog. Wettbewerbsklausel) zu streichen. Mit dem externen Vergleich sollen die Kosten ins untere Drittel gesteuert werden, wodurch eine Abwärtsspirale bei den Löhnen droht. Inklusion kann es aber nicht zum Nulltarif geben.

Der DGB fordert, dass die Ziele von Selbstbestimmung und Inklusion verwirklicht werden. Dafür bedarf es sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Menschen mit Behinderung einer am Bedarf orientierten Personalausstattung, einer hohen Professionalität und einer gute Bezahlung nach Tarifverträgen – auch bei kirchlichen Trägern. Um Fachkräfte für Morgen zu sichern, muss dringend die Ausbildung in der Heilerziehungspflege reformiert werden. Der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung muss gesetzlich verankert werden, es bedarf einer

flächendeckenden Kostenfreiheit der Ausbildung und bundesweit einheitlicher Regelungen. Wenn Personal gespart wird, wirkt sich dies unmittelbar auf den Umfang und die Qualität jener Leistungen aus, die bei den Menschen mit Behinderung ankommen.

11. Weiteres

Veränderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wir fordern eine Klarstellung im AGG, dass, wie in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen geregelt, die Versagung angemessener Vorkehrungen gegenüber schwerbehinderten Menschen eine verbotene Diskriminierung darstellt. Dafür ist der Begriff der „angemessenen Vorkehrungen“ näher zu konkretisieren. Es muss eine Ausgestaltung in der Weise erfolgen, dass ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Durchführung angemessener Vorkehrungen entsteht. Die zweimonatige Geltendmachungsfrist im AGG ist auf sechs Monate zu verlängern. Insbesondere sollte die Frist zur Geltendmachung einer Diskriminierung im Arbeitsrecht, die derzeit mit dem Zugang einer Ablehnung beginnt, dahingehend korrigiert werden, dass es auch im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs auf den Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung ankommt.

Kraftfahrzeughilfverordnung

Die Kraftfahrzeughilfverordnung ermöglicht vielen erheblich mobilitätsbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben. Die maximale Höhe der Hilfen zum Erwerb eines Kraftfahrzeuges von z. Zt. 22.000 Euro ermöglicht den Erwerb eines behindertengerechten Fahrzeuges. Die Leistung sollte auch für schwerbehinderte Menschen in befristeter Beschäftigung und für arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen gelten.

Besserer Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen ist notwendig, um Nachteile im Berufsleben auszugleichen. Ohne diesen besonderen Schutz, durch den eine Kündigung nur nach Zustimmung des Integrationsamtes nach Ausschöpfung aller Unterstützungsmöglichkeiten gültig ist, wären Menschen mit Behinderungen noch stärker von Kündigung bedroht und hätten noch geringere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben.

Die in 2004 erfolgte Lockerung des Kündigungsschutzes muss rückgängig gemacht werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Lockerung insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen zu einem hohen Risiko des Arbeitsplatzverlustes bei schwerbehinderten Menschen geführt hat. Auch für Menschen, die weniger als drei Wochen vor dem Zeitpunkt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung gestellt haben, muss der besondere Kündigungsschutz gelten, mindestens solange das Verfahren läuft.

Schutzrechte auch für Gleichgestellte

Beschäftigte, die einen GdB geringer als 50 haben, können, wenn es für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes notwendig ist, auch bei einem GdB ab 30 eine Gleichstellung zu schwerbehinderten Menschen beantragen. Gleichgestellte profitieren momentan vom Kündigungsschutz, die weiteren Nachteilsausgleiche wie die Befreiung von Mehrarbeit und der Zusatzurlaub gelten für sie jedoch nicht. Menschen mit Behinderung - seien sie schwerbehindert oder

gleichgestellt - brauchen den besonderen Kündigungsschutz, den Anspruch auf Zusatzurlaub und den Schutz vor Mehrarbeit als unverzichtbare Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Dies muss unabhängig von der Beschäftigungsform und dem Arbeitszeitumfang gelten.

Versorgungsmedizin-Verordnung

Die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersmedVo) ist das Regelwerk des Grades der Behinderung (GdB). Hier wird festgeschrieben, welche Behinderung bzw. Teilhabebeeinträchtigung welchen GdB erhält. Vom GdB – der zwischen 20 und 100 liegen kann – hängen verschiedene Nachteilsausgleiche ab. Bspw. gilt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen ab einem GdB ab 50 bzw. bei Gleichstellung ab einem GdB ab 30. Eine angemessene Anerkennung des GdB ist essentiell für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben.

Die letzte geplante Überarbeitung der VersmedVo hätte Absenkungen bei einigen GdB bedeutet und wurde deshalb vom DGB, den Gewerkschaften, den Schwerbehindertenvertretungen und den Behindertenverbänden verhindert. Der Prozess und der Protest waren aufwändig. Der DGB fordert deshalb, dass das Expertengremium, welches die Empfehlungen zu den einzelnen GdB gibt, anders aufgestellt wird. Bisher macht dies ein Ärztlicher Sachverständigenbeirat. Es hat sich gezeigt, dass diese rein medizinische Ausrichtung teilweise realitätsfremd ist. Deshalb fordert der DGB, dass der Beirat zur VersmedVo breiter aufgestellt werden muss und zukünftig auch Behindertenverbände, Teilhabewissenschaftlerinnen und Teilhabewissenschaftlern, Schwerbehindertenvertretungen und Gewerkschaften in diesem vertreten sein sollten.

12. Die Forderungen des DGB im Überblick

- a) Es sind weiterführende verbindliche Zielsetzungen der Bundesländer zu inklusiver Bildung notwendig. Inklusives Lernen und eine flächendeckende inklusive Berufsorientierung müssen durch die Bundesländer bedarfsgerecht finanziert werden.
- b) Es muss mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen in den Unternehmen geben. Hierfür ist ein besseres Zusammenspiel aller Akteurinnen und Akteure notwendig. Schule, Eltern, Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit müssen die Wege in die betriebliche Ausbildung ebnen.
- c) Die Unternehmen müssen stärker als bislang dazu angehalten werden, ihre Beschäftigungspflicht ernst zu nehmen. Zu diesem Zweck sollten die Beiträge zur Ausgleichsabgabe deutlich angehoben und eine vierte Stufe für Unternehmen ohne schwerbehinderte Beschäftigte (0 Prozent) eingeführt werden.
- d) Die Zuständigkeit für Ordnungswidrigkeitsverfahren bei Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht muss an eine andere Stelle als die Bundesagentur für Arbeit übertragen werden. Das Bundesverwaltungsamt sollte Unternehmen mit zu geringer Beschäftigungsquote anmahnen und ggf. auch abmahnen.
- e) Für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung muss zukünftig gelten:
 - Die Regelung zum Übergangsmandat bei Betriebsschließungen gilt auch für den Öffentlichen Dienst sowie kirchliche Einrichtungen.
 - Die Regelung zur Heranziehung gilt auch, wenn die SBV aufgrund ihrer Aufgabe verhindert ist.

- Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, müssen nichtig sein.
- f) Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden, damit die betrieblichen Interessenvertretungen hier ein klares Mitspracherecht haben.
 - g) Benennt der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Vorgabe keine/n Inklusionsbeauftragte/n, sollte dies als Ordnungswidrigkeit (entsprechend § 238 SGB IX) mit einem Bußgeld geahndet werden können.
 - h) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement muss optimiert werden. Ziel sollte sein, dass jede/r Beschäftigte nach einer längeren Krankheit tatsächlich die Chance bekommt, seinen/ihren Arbeitsplatz zu behalten.
 - i) 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 und der ÖPNV müssen flächendeckend barrierefrei sein.
 - j) Damit auch Arbeitsplätze barrierefrei werden, muss die Arbeitsstättenverordnung die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen.
 - k) Barrierefreiheit muss ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen im öffentlichen Sektor werden und zu den Vergabe- bzw. Zuschlagskriterien gehören.
 - l) Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung muss abgebaut werden. Dafür müssen u.a. ausreichend Mittel für die Förderung von arbeitslosen schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der Förderung im Hartz-IV-System bereitgestellt werden.
 - m) Menschen mit und ohne Behinderungen brauchen sichere Arbeitsbedingungen und gute Arbeit statt prekärer Jobs. Sie brauchen starke Interessenvertretungen, eine Ausweitung der Tarifbindung, einen Mindestlohn von mindestens 12 Euro und sozialen Schutz.
 - n) Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen müssen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Der DGB schlägt ein zusätzliches Reha-Budget für kleinere Jobcenter vor, damit diese ausreichende Mittel für die Förderung von Langzeitarbeitslosen zur Verfügung haben.
 - o) Die personelle Ausstattung der Jobcenter muss verbessert werden. In jedem Jobcenter sollten spezielle Reha-Vermittler/innen vorgehalten werden müssen, die ausreichend Zeit und Expertise haben, sich um die Betroffenen zu kümmern.
 - p) Menschen mit Behinderungen brauchen eine unabhängige und professionelle Beratung zu Teilhabeleistungen. Die Arbeit der bundesweiten EUTB sollte laufend evaluiert und ggfs. optimiert werden, so dass auf einem hohen fachlichen Niveau niedrigschwellig und barrierefrei beraten werden kann.
 - q) Die Bezahlung der Werkstattbeschäftigten muss verbessert werden. Die Verdopplung des Arbeitsförderungsgeldes sowie die Stärkung der Werkstatträte im Rahmen des BTHG wurden vom DGB als erste Schritte begrüßt, denen aber weitere folgen sollten.
 - r) Eine Behinderung darf nicht länger ein Armutsrisiko darstellen. Es muss schnellstmöglich einen pauschalen Mehrbedarf für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV geben. Der Mehrbedarf für behinderte Erwachsene in Hartz IV muss ebenfalls als pauschaler Mehrbedarf gewährt werden.

- s) Mittelfristig sollte es ein nach Grad der Behinderung gestaffeltes Teilhabegeld – ähnlich dem Blindengeld – geben, das Nachteile ausgleicht und als Schutz vor Armut fungiert. Es sollte zusätzlich zu Lohn- und Sozialleistungen gezahlt werden. Einkommen und Vermögen sollten erst ab einem überdurchschnittlichen Jahresgehalt bzw. Vermögen angerechnet werden.
- t) Beschäftigte müssen länger gesund in guter Arbeit bleiben und flexibel und sozial abgesichert aus dieser Arbeit in den Ruhestand übergehen können. Es muss realistisch gestaltete Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko einer Erwerbsminderung tatsächlich absichern.
- u) Zur Umsetzung von Teilhabeleistungen braucht es ausreichend professionelles Personal, gute Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung nach Tarif. Dies setzt eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen der Heilerziehungspflege voraus. Diese muss u.a. vergütet werden. Der externe Vergleich im § 124 SGB IV (Wettbewerbsklausel) ist zu streichen.
- v) Wir fordern eine Klarstellung im AGG, dass, wie in der Behindertenkonvention der Vereinten Nationen geregelt, die Versagung angemessener Vorkehrungen gegenüber schwerbehinderten Menschen eine verbotene Diskriminierung darstellt.
- w) Die Kraftfahrzeughilfverordnung – die es ermöglicht, ein behinderungsgerechtes Auto zu kaufen – muss auch für schwerbehinderte Menschen in befristeter Beschäftigung und für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung gelten.
- x) Menschen mit Behinderung - seien sie schwerbehindert oder gleichgestellt - brauchen den besonderen Kündigungsschutz, den Anspruch auf Zusatzurlaub und den Schutz vor Mehrarbeit als unverzichtbare Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Dies muss unabhängig von der Beschäftigungsform und dem Arbeitszeitumfang gelten.
- y) Auch für Menschen, die weniger als drei Wochen vor dem Zeitpunkt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung gestellt haben, muss der besondere Kündigungsschutz gelten, mindestens solange das Verfahren läuft.
- z) Der Beirat zur Versorgungsmedizin-Verordnung muss breiter aufgestellt werden, um Teilhabeeinschränkungen besser ermitteln zu können. Zukünftig sollten auch Behindertenverbände, Teilhabewissenschaftlerinnen und Teilhabewissenschaftler, Schwerbehindertenvertretungen und Gewerkschaften in diesem vertreten sein.



Impressum

DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Silvia Helbig

silvia.helbig@dgb.de

Stand: Oktober 2021