

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bundesvorstand**

**Abt. AMP**

**Stellungnahme des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

**zur Anhörung Ausschuss Arbeit und Soziales  
am 25.02.2013**

**zum Antrag der SPD Fraktion „Ausgleichsabgabe erhöhen und Menschen mit  
Behinderung fairen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen“ (BT-Drs. 17/9931)**

**zum Antrag der LINKEN „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderung“ (BT-Drs.  
17/9758)**

**zum Antrag der CDU/CSU-Fraktion sowie der FDP-Fraktion „Leistungspotenzia-  
le von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ausschöpfen“ (BT-Drs.  
17/12180)**



DGB Bundesvorstand  
Abteilung Arbeits-  
marktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Tel.: (030) 24060-570  
Fax: (030) 24060-771

## **I. Bewertung**

Die Anträge der Fraktionen der SPD, der LINKEN und der CDU/CSU sowie FDP-Fraktion enthalten verschiedene Vorschläge, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt verbessert werden kann. Diese Initiative wird von DGB ausdrücklich begrüßt, da behinderte Menschen nach wie vor am Arbeitsmarkt benachteiligt sind. So betrug die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen in 2011 14,8 Prozent, die allgemeine Arbeitslosenquote lag bei 7,9 Prozent.

Die anhaltend überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit behinderter Menschen widerspricht den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention. Mit der Unterzeichnung der UN-Konvention hat sich Deutschland im Jahre 2009 dazu verpflichtet, dass Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit haben sollen, wie nichtbehinderte Menschen. Damit dieses Recht zügig umgesetzt werden kann, hält der DGB insbesondere folgende Punkte für ausschlaggebend:

**Die Ausgleichsabgabe muss mindestens für die Unternehmen erhöht werden, die ihre Beschäftigungspflicht von 5 Prozent mit weniger als 3 Prozent deutlich unterschreiten.** Fast jedes dritte Unternehmen erfüllt die gesetzliche Pflicht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, gar nicht bzw. mit weniger als 1 Prozent völlig unzureichend. Und dies, obwohl es vielfältigste Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen gibt, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Deshalb muss es für die Unternehmen, die sich offenbar überhaupt nicht vorstellen können, schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen oder weiterzubeschäftigen, größere Anreize geben, ihre Praxis zu überdenken.

**Für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen - zu der überwiegend behinderte und gesundheitlich eingeschränkte Menschen zählen - muss es wieder ein arbeitsmarktpolitisches Instrument geben,** dass es ermöglicht, einen tariflich bezahlten Arbeitsplatz auch längerfristig zu fördern. Ein bewährtes Instrument für benachteiligte Zielgruppen war bisher der sogenannte Beschäftigungszuschuss nach §16 e SGB II. Dabei haben Arbeitgeber, die besonders schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose beschäftigen, bis zu 75 Prozent des Entgelts als Zuschuss erhalten. Mit den Kürzungen in 2011 ist der Bestand an Teilnehmenden in diesen Maßnahmen deutlich gesunken. In 2012 wurde außerdem die Möglichkeit, diesen Beschäftigungszuschuss unbefristet zu erhalten gestrichen sowie die tarifliche Bezahlung ausgehebelt

**Die Betreuung von Rehabilitanden im Hartz IV-System muss verbessert werden.** Auch im Hartz IV-System muss es flächendeckend speziell geschulte Fachkräfte geben, die Behinderungen und Reha-Bedarf erkennen und qualifiziert beraten und vermitteln können. Im

Haushalt der SGB II-Träger muss ein eigenes Budget für Berufliche Reha eingestellt werden, damit notwendige Maßnahmen tatsächlich finanziert werden.

**Die Prävention von Krankheiten und Behinderungen muss ausgebaut werden. Dies gilt für Beschäftigte ebenso, wie für Arbeitslose.** Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) muss flächendeckend eingesetzt werden, damit langzeiterkrankte Mitarbeiter in Beschäftigung gehalten werden können. Für die Zielgruppe der Arbeitslosen, die ein hohes Risiko für gesundheitliche Probleme aufweist, müssen Angebote der gesundheitlichen wie der psychosozialen Prävention ausgebaut und verzahnt werden.

## **II. Zum Antrag der SPD Fraktion „Ausgleichsabgabe erhöhen und Menschen mit Behinderung fairen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen“ (BT-Drs. 17/9931)**

Zu 2) Das mit dem Antrag verfolgte Ziel die bisherige Privilegierung von Teilzeitbeschäftigten abzuschaffen ist aus Sicht des DGB zu begrüßen. Es bestehen jedoch Bedenken, dass der Vorschlag dem Ziel dient und sich nicht eher zu einem Nachteil für Vollzeitbeschäftigte verkehrt. Gerade in Branchen, in denen eine große Zahl von Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen ist, vor allem im Bereich der 450 € Jobs, sind diese Tätigkeiten in der Regel auf einem geringeren Qualifikationsniveau als Vollzeitbeschäftigungen. Die dann existierende Gesamtquote ließe sich für Arbeitgeber einfacher in diesem Bereich erfüllen und behinderte Menschen könnten damit bei Vollzeitbeschäftigungen außen vor bleiben. § 73 Absatz 3 SGB IX sollte daher wie folgt gefasst werden: (3) Für Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden gelten die Regelungen des Teils 2 unabhängig.

Alternativ ist an § 73 Absatz 1 und folgenden Satz 2 zu ergänzen: Dabei sind Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, ein eigen zu berücksichtigender Stellenbereich.

Zu 3) Der Antrag fordert eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe. Dies ist eine Kernforderung des DGB (s. Positionspapier „Eine Arbeitswelt für alle. Maßnahmen zur besseren beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Konvention“). Generell hält der DGB das System aus Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe für ein geeignetes Instrument, um Nachteile von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt auszugleichen und die Beschäftigungschancen zu verbessern. Allerdings gibt es Hinweise, dass die

aktuelle Ausgestaltung mit einer Beschäftigungspflicht von 5 Prozent für Unternehmen ab 20 Beschäftigte und den gestaffelten Beträgen der Ausgleichsabgabe zwischen 115 und 290 Euro pro nichtbesetztem Pflichtplatz nicht ausreichend ist.

Ca. 30 Prozent der deutschen Unternehmen haben weniger als ein Prozent schwerbehinderte Beschäftigte. Fast jedes dritte Unternehmen erfüllt die gesetzliche Pflicht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, demnach gar nicht bzw. völlig unzureichend.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen sowie die große Zahl an Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht überhaupt nicht oder nur in geringem Maße nachkommen zeigt, dass das System aus Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe anders justiert werden muss. Und zwar so, dass die Unternehmen einen höheren Anreiz erhalten, ihre Beschäftigungspflicht ernst zu nehmen.

Anregung des DGB :

Es muss für die Unternehmen, die sich offenbar überhaupt nicht vorstellen können, schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen, bzw. sich dem verweigern, größere Anreize geben, ihre Praxis zu überdenken. So sollte die Ausgleichsabgabe zumindest für diejenigen Unternehmen deutlich erhöht werden, die weniger als drei Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Zu 4) Die vorgeschlagenen Beträge zur Anhebung der Ausgleichsabgabe entsprechen einer gewerkschaftlichen Forderung. ver.di hat diese beim Bundeskongress 2011 beschlossen. Bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent sollte der Betrag pro unbesetztem Pflichtplatz pro Monat von 290 Euro auf 750 Euro erhöht werden. Bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis 3 Prozent von 200 Euro auf 500 Euro. Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis 5 Prozent von 115 auf 250 Euro.

Zu 5) Die Förderung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe sollte - wie im Antrag vorgeschlagen - perspektivisch tatsächlich nur auf dem regulären Arbeitsmarkt stattfinden und nicht auch in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe stammen von den Unternehmen, die zu wenige behinderte Menschen beschäftigen. Sie sind gedacht zur Unterstützung von Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen. Auch vor dem Hintergrund der UN-Konvention, die eine Auflösung von Sondereinrichtungen für behinderte Menschen anstrebt, sollte die Förderung von Arbeitsplätzen am regulären Arbeitsmarkt vorrangiges Ziel der Ausgleichsabgabe sein.

Zu 7) Der Antrag fordert, dass die Schwerbehindertenvertretung zu einer Behindertenvertretung weiterzuentwickeln ist und das stellvertretende Mitglied leichter herangezogen werden kann. Die SBV kümmert sich in der Praxis jetzt schon nicht nur um die Belange schwerbehinderter Menschen, sondern auch um die Belange behinderter Menschen. Zum Aufgabenspektrum der SBV gehört es bspw. auch, bei Anträgen zur Anerkennung einer Behinderung oder Gleichstellung zu beraten. Im ersten Fall steht der Grad der Behinderung noch nicht fest, kann also geringer als 50 sein, im zweiten Fall ist er unter 50. Es ist sinnvoll, die Kompetenzen der SBV auch zur Beratung behinderter Menschen zu nutzen. Vor diesem Hintergrund sind die bisherigen Freistellungsregelungen, die sich an der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten orientieren nicht ausreichend.

Anregung des DGB:

Es müssen realistische Freistellungsregelungen für die SBV und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten für die stellvertretenden Mitglieder geschaffen werden. Die Stellvertreter benötigen die gleichen Rechtskenntnisse, wie die SBV, weshalb sie einen vereinfachten Anspruch auf Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erhalten sollten.

Zu 8) Der Vorschlag, zu prüfen, ob die Unternehmen die Meldung zur Erfüllung der Beschäftigungsquote zusammen mit der Anzeige aller Beschäftigungsverhältnisse abgeben können, ist unterstützenswert.

Zu 9) Die Verbesserung der Betreuung von schwerbehinderten Menschen im Hartz IV System ist eine wichtige Forderung des DGB. Deshalb kann den Forderungen in diesem Punkt zugestimmt werden. Da nur die Arbeitslosenversicherung verpflichtet ist, geschulte Vermittler für die Zielgruppe schwerbehinderte Menschen vorzuhalten, haben schwerbehinderte Langzeitarbeitslose, die von den Jobcentern und Optierenden Kommunen betreut werden, deutlich geringere Chancen auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Mit der Einführung von Hartz IV hat sich die Betreuung der sogenannten Rehabilitanden verkompliziert. Es wurden neue und nicht weniger Schnittstellen geschaffen. Zwar ist die Arbeitslosenversicherung Reha-Träger für Rehabilitanden auch im Hartz IV-System, jedoch sind die Einflussmöglichkeiten begrenzt. Im Unterschied zu den Arbeitsagenturen müssen die Hartz IV-Träger keine speziellen Fachkräfte für Reha vorhalten, was in den vergangenen Jahren zur Folge hatte, dass viele SGB II-Vermittler/innen den Reha-Bedarf nicht erkannt oder auf allgemeine Angebote zurückgegriffen haben (s. DGB Arbeitsmarkt aktuell: Berufliche Rehabilitation in der Arbeitsförderung 7/2012).

Deshalb sollten auch im Hartz IV-System flächendeckend speziell geschulte Vermittler die Bedarfe von behinderten Menschen erkennen und diese an die Agenturen für Arbeit weiterleiten. Die weitere Betreuung von Rehabilitanden sollte dann nur durch die Agenturen für Arbeit erfolgen, unabhängig davon, welcher Rechtskreis die Leistungen finanziert. Dies hat den Vorteil, dass die Rehabilitanden nicht zwischen Arbeitsagentur und Hartz IV-System hin- und hergeschickt, sondern aus einer Hand betreut werden.

Anregung des DGB:

Im Haushalt der SGB II-Träger muss ein eigenes Budget für Berufliche Reha eingestellt werden, damit notwendige Maßnahmen tatsächlich finanziert werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass in der Regel auf kostengünstige Maßnahmen zurückgegriffen wird, die den speziellen Bedürfnissen von behinderten Menschen höchstwahrscheinlich nicht gerecht werden. Hier muss der Bund durch ein eigenes Reha-Budget im Haushalt der Jobcenter und Optierenden Kommunen ein deutliches Signal setzen, dass auch Menschen im Hartz-IV-System einen Anspruch auf Reha-Leistungen haben.

### **III. Zum Antrag der LINKEN „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderung“ (BT-Drs. 17/9758)**

Zu1) Die Forderung nach einem „Screening“, in dem alle bestehenden Gesetze und Verordnungen des Bundes auf Kompatibilität mit der BRK geprüft werden, wird grundsätzlich unterstützt. Insbesondere das SGB IX sowie die angrenzenden Leistungsgesetze müssen evaluiert und reformiert werden.

Die Sozialgesetzbücher müssen darauf hin analysiert werden, ob sie den Anforderungen der Behindertenrechtskonvention gerecht werden. Zudem muss geprüft werden, ob die Leistungsgesetze noch zum SGB IX passen. Es muss sichergestellt werden, dass im Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im gegliederten System die Teilhabe der betroffenen Menschen umfassend gefördert und gesichert werden kann.

Zu 2) Der Antrag fordert zusätzliche Programme, um die dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu bekämpfen. Bei Programmen zur Integration behinderter Menschen besteht jedoch die Gefahr, dass wenn die öffentlichen Hilfen oder Zuschüsse auslaufen, die Arbeitsverhältnisse oft wieder beendet werden. Deswegen bedarf es struktureller Veränderungen, die die Nachhaltigkeit der Beschäftigung erhöhen.

Neben einer Verpflichtung der Unternehmen zu mehr Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bedarf es dafür geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben dauerhaft zu fördern. Die Bundesregierung hat jedoch in 2010 tiefgreifende Kürzungsmaßnahmen bei der Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosen beschlossen. Beginnend mit dem Haushaltsjahr 2011 wurden die Mittel insbesondere im Hartz IV-System deutlich gekürzt. Begründet werden die milliardenschweren Einsparungen mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit nach der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise 2009/2010. Allerdings gehen die Kürzungen weit über den Rückgang der Arbeitslosigkeit hinaus und erfolgreiche Instrumente wurden fast weggespart.

Ein bewährtes Instrument für benachteiligte Zielgruppen war bisher der sogenannte Beschäftigungszuschuss nach §16 e SGB II. Dabei haben Arbeitgeber, die besonders schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose beschäftigen, bis zu 75 Prozent des Entgelts als Zuschuss erhalten. Mit den Kürzungen in 2011 ist der Bestand an Teilnehmenden in diesen Maßnahmen deutlich gesunken. In 2012 wurde außerdem die Möglichkeit, diesen Beschäftigungszuschuss unbefristet zu erhalten gestrichen sowie die tarifliche Bezahlung ausgehebelt.

Anregung des DGB:

Menschen mit Behinderung sind überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Für die Zielgruppe der am Arbeitsmarkt stark benachteiligten Menschen, braucht es wieder ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, dass es ermöglicht, einen tariflich bezahlten Arbeitsplatz auch längerfristig zu fördern.

Darüber hinaus ist die Vorbeugung von Krankheiten und Behinderungen äußerst wichtig, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose. Schlechte Arbeitsbedingungen können die Gesundheit der Beschäftigten ruinieren. Vor dem Hintergrund der starken Zunahme psychischer Erkrankungen fordert der DGB einen besseren Schutz vor psychischen Belastungen und Stress am Arbeitsplatz. Des Weiteren muss das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) flächendeckend eingesetzt werden, damit langzeiterkrankte Mitarbeiter in Beschäftigung gehalten werden können. Für die Zielgruppe der Arbeitslosen, die ein hohes Risiko für gesundheitliche Probleme aufweist, müssen Angebote der gesundheitlichen wie der psycho-sozialen Prävention ausgebaut und verzahnt werden (s. DGB Arbeitsmarkt aktuell: Gesundheitsrisiko Arbeitslosigkeit 9/2010).

Zu 3) Der Antrag fordert, das System der Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe umzugestalten. Die Erhöhung der Beschäftigungspflicht auf 6 Prozent entspricht den Forderungen des DGB ebenso wie

die Forderung nach einer Erhöhung der Beiträge der Ausgleichsabgabe. Darüber hinausgehende Anreize für Unternehmen - etwa durch steuerliche Vergünstigungen - sind nach Ansicht des DGB nicht zielführend.

Das System aus Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe ist ein geeignetes Instrument, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Es muss angesichts der anhaltend überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen anders ausgerichtet werden. Die Installation paralleler Anreizsysteme kann zu Unübersichtlichkeit und ggf. Schwächung des bestehenden Systems führen.

Zu 4) Der DGB ist der Auffassung, dass Barrierefreiheit auch im Arbeitsschutzrecht systematisch umzusetzen ist. Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen. Bisher wird der Eindruck erweckt, dass der Arbeitgeber sich nur in denjenigen Betrieben Gedanken über die Barrierefreiheit seiner Arbeitsstätte machen muss, in denen tatsächlich behinderte Menschen arbeiten. Und dann auch nur, wenn der Umbau zumutbar ist.

Arbeitsstätten müssen vielmehr vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden. Bei Entstehung, Umbau und Betrieb ist daher darauf zu achten, dass alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren oder sie von vornherein entbehrlich zu machen. Diese Vorkehrungen sind in allen Betrieben unter Berücksichtigung der Anforderungen des Baurechtes 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. Dies bezieht sich auch auf die Bildschirmarbeitsplatzverordnung. Die Regelungen zur barrierefreien Informationstechnik müssen sich an der Barrierefreien Informationstechnik Verordnung (BITV) orientieren und Eingang ins Arbeitsschutzrecht finden.

Zu 5) Die Förderung für Menschen mit Behinderung ist auch aus Sicht des DGB langfristig sicherzustellen. Dazu gehört auch, dass Teilhabeleistungen mittelfristig zunehmend aus Steuermitteln finanziert werden sollten, da es sich teilweise um gesamtgesellschaftliche Aufgaben handelt. Bspw. ist die Berufliche Rehabilitation junger Menschen bisher alleinige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit und wird aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und somit von den Unterneh-

men und den Beschäftigten finanziert. Hier stellt sich die Frage, ob nicht die gesamte Gesellschaft ein Interesse hat, dass behinderte Jugendliche eine Berufsausbildung ermöglicht bekommen und diese somit stärker als bisher aus Steuermitteln finanziert werden sollte. Zumindest für die Hartz-IV Empfänger müsste dies vom Bund finanziert werden.

Zu 6) Zweifelsohne gibt es unter den Menschen mit Behinderung Gruppen, die besonders benachteiligt sind. Genaue Daten hierzu liegen nicht vor, einzig die geringere Erwerbstätigkeit und das geringere Einkommen von behinderten Frauen gegenüber behinderten Männern und nichtbehinderten Frauen sind statistisch ausweisbar. Ebenso ist der Anteil behinderter Mädchen in der Ausbildung deutlich geringer als der behinderter Jungen. In den Betrieben stellen sie nur ca. 40 Prozent der Auszubildenden, in den Berufsbildungswerken sogar nur 34 Prozent. Dementsprechend haben Mädchen zwar öfter einen Schulabschluss, aber seltener einen Berufsabschluss als Jungen. Ursachen für den geringeren Anteil an weiblichen Azubis mit Behinderung dürften traditionelle Rollenmuster, tatsächliche oder befürchtete Diskriminierung aufgrund der Behinderung und des Geschlechts sowie zu wenig Unterstützung im sozialen Umfeld sein. Hier besteht Handlungsbedarf.

Generell macht nur ein geringer Teil der jungen Menschen mit Behinderung eine duale Ausbildung direkt im Betrieb. In 2010 waren unter den ca. 1,5 Mio. Auszubildenden im dualen System nur ca. 6.700 schwerbehinderte Jugendliche, das sind 0,5 Prozent. Insgesamt sind in der Altersgruppe 15 bis 25 Jahre jedoch ca. 2 Prozent der Jugendlichen schwerbehindert. Schwerbehinderte Jugendliche sind in der betrieblichen Ausbildung deutlich unterrepräsentiert.

Die Zahl der schwerbehinderten Azubis ist zwar in den letzten Jahren leicht gestiegen, dennoch absolvieren junge Menschen mit Behinderung in der Regel eine außerbetriebliche Ausbildung (ca. 7.000) oder sind größtenteils in Berufsbildungswerken oder bei anderen Trägern (ca. 40.000), teilweise im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (ca. 21.000).

Die Gründe für den geringen Anteil von Azubis mit Behinderung sind sehr vielfältig. Zum einen war die Ausbildungsplatzsituation jahrelang insbesondere für benachteiligte junge Menschen ziemlich aussichtslos. Die Unternehmen haben insgesamt zu wenig ausgebildet und dadurch eine Bestenauslese unter den Bewerberinnen und Bewerbern betreiben können. Auch in Zeiten des erhöhten Fachkräftebedarfs bilden laut Berufsbildungsbericht 2012 nur 23 Prozent der Unternehmen überhaupt aus. Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention müssen die Unternehmen verstärkt in die Pflicht genommen werden, jun-

gen Menschen mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.

Zu 7) Der Antrag fordert, Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen auszubauen. Dies ist sinnvoll, da Integrationsunternehmen als inklusive Unternehmen die Teilhabe behinderter Menschen am regulären Arbeitsleben befördern.

Zu 8) Die Forderung, dass die Bundesagentur für Arbeit auch Rehabilitanden aus dem Hartz IV-System betreuen soll, ist eine langjährige Forderung des DGB (s. Stellungnahme Punkt 9, SPD Antrag).

Der DGB hält die Verbesserung der Beratung durch die Sozialleistungsträger für einen wichtigen Ansatz:

- Die Sozialleistungsträger haben nach SGB I und SGB IX einen umfassenden Beratungs- und Unterstützungsauftrag. Diesem haben sie nachzukommen. Die Beratungsstrukturen müssen gestärkt werden – und zwar sowohl hinsichtlich der personellen Ausstattung als auch ihrer organisatorischen Anbindung.
- Nur die Sozialleistungsträger können Beratung und Fallsteuerung zusammen durchführen. Sie sind auch in der Lage, die verschiedenen Akteure zu koordinieren.
- Die Gemeinsamen Servicestellen sind ein geeigneter Ort für diese umfassende Beratung und Koordinierung der beteiligten Akteure. Die Gemeinsamen Servicestellen sollten Begutachtungsverfahren einleiten, den zuständigen Trägern Termine setzen oder ggf. zu Fallkonferenzen einladen können, wenn Entscheidungsprozesse zu lange dauern.

Die Qualität von Reha-Leistungen wird durch eine verstärkte Ausschreibungspraxis zunehmend in Frage gestellt, denn bei der Vergabe wird in der Regel der günstigste Anbieter berücksichtigt. Der Preiswettbewerb wird auf dem Rücken der Beschäftigten der Träger ausgeübt und geht auch zu Lasten der behinderten Menschen, wenn der Integrationserfolg ausbleibt. Die Vergabe von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollte sich nach Ansicht des DGB in erster Linie nach dem Integrationserfolg richten und nicht ausschließlich nach marktwirtschaftlichen Kriterien.

Zu 9) Die vorgeschlagene Umwandlung des arbeitnehmerähnlichen Status von Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen in den vollen Arbeitnehmerstatus wäre sorgfältig zu prüfen, da hierdurch auch Nachteile für die behinderten Menschen entstehen können. Arbeitnehmer/innen können bspw. gekündigt werden. Der Platz in der WfbM ist eine Sozialleistung für behinderte Menschen, die erwerbsunfähig sind. Wenn dieser Status aufgehoben wird, dann könnte auch die damit verbundene sozialrechtliche Absicherung hinfällig wer-

den. Die Betroffenen wären somit auf den freien Arbeitsmarkt und damit höchstwahrscheinlich auf Arbeitslosigkeit verwiesen.

Anregung des DGB:

Aus Sicht des DGB ist es deshalb in erster Linie notwendig, dass es Wahlmöglichkeiten zur WfbM gibt, die den behinderten Menschen und ihren Angehörigen als echte Alternativen erscheinen. Die bisherige Leistung der Sozialhilfe sollte im Sinne eines persönlichen Budgets als Teilhabeleistung ausgebaut und im SGB IX verankert werden.

Die Unterstützte Beschäftigung als Instrument der Bundesagentur für Arbeit ist eine Alternative zur WfbM. Ein „Budget für Arbeit“ für Nicht-erwerbsfähige könnte weitere Alternativen eröffnen. Dabei würde der oder die Beschäftigte das Geld, welches bisher zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Kommunen in einer WfbM anfallen würde, als dauerhaften (steuerfinanzierten) Lohnkostenzuschuss in ein Unternehmen mitbringen. Hierzu gibt es bereits erfolgreiche Modellprojekte in einigen Bundesländern, mittel- bis langfristig könnten so mehr Integrationen auf dem ersten Arbeitsmarkt möglich werden. Das bedeutet auch, dass sich die sozialrechtliche Absicherung nicht mehr nach dem Beschäftigungsort WfbM richten darf. Der Status der Erwerbsunfähigkeit müsste erhalten bleiben, auch wenn es sich um betriebliche Maßnahmen handelt.

Zu 10) Der Antrag fordert, dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen hinsichtlich der Teilhabe behinderter Menschen gestärkt werden müssen.

Um die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im SGB IX das Instrument der Integrationsvereinbarung geschaffen. Die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen soll damit durch die Vereinbarung gemeinsamer, betrieblicher Ziele unterstützt werden. In der Praxis fehlt jedoch die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber strittige Inhalte bspw. über eine Einstellungsstelle zu klären. Aus Sicht des DGB braucht es ein Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen. Ohne ein solches Recht ist auch in Zukunft trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) - mangels ausreichender Zwangsmittel - die Integration behinderter Menschen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.

Fragen der Gesundheits- und Kündigungsprävention sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einstellungsstellen erzwingbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Gerade mit Blick auf die Kündigungsprävention nach § 84 Abs. 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement) wird dies häufig

angezweifelt. Daher bedarf es einer ausdrücklichen Regelung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und zur kollektiven Durchsetzung der Gesundheits- und Kündigungsprävention nach § 84 SGB IX.

Der Arbeitgeber ist nach geltendem Recht verpflichtet, die SBV bezüglich schwerbehinderter Menschen berührender Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu unterrichten und sie vor Entscheidungen anzuhören. Dieses Recht wird in der Praxis wenig respektiert. Hier besteht Handlungsbedarf. Außerdem muss es weiter gehende und verbindliche Freistellungsregelungen- als derzeit nach § 96 SGB IX - für die Schwerbehindertenvertretung geben.

Die Interessen der Werkstattbeschäftigten werden von den Werkstattärzten vertreten. Dieser Aufgabe können Werkstattärzte nur im begrenzten Rahmen nachgehen, da sie bisher noch nicht über die gleichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte wie Betriebs- und Personalräte verfügen.

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und der Werkstattärzte müssen gestärkt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Novellierung des SGB IX erforderlich.

#### **IV. Zum Antrag der CDU/CSU-Fraktion sowie der FDP-Fraktion „Leistungspotenziale von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ausschöpfen“ (BT-Drs. 17/12180)**

- Der Antrag fordert, dass die Bundesregierung zeitnah differenzierte Daten zur Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt vorlegt. Diese Forderung hat auch schon der DGB gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales formuliert. Insbesondere Auswertungen aus dem Mikrozensus scheinen ein geeignetes Instrument, um die Daten der Bundesagentur für Arbeit zu schwerbehinderten Menschen zu ergänzen.

- Der Antrag fordert weiterhin, das Wunsch- und Wahlrecht von werkstattberechtigten Menschen zu stärken und Alternativen aufzuzeigen. Der DGB ist für Alternativen zur WfbM - auf dem regulären Arbeitsmarkt. Alternative Anbieter zu fördern darf nicht heißen, dass die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer anderen Sondereinrichtung stattfinden, quasi ein marktwirtschaftlicher Konkurrenzdruck zur WfbM aufgebaut werden soll. Dies würde erfahrungsgemäß zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gehen und wäre aus Sicht des DGB nicht akzeptabel. Deshalb sollten alternative Anbieter nicht

nur – wie im Antrag formuliert – Leistungen auf dem regulären Arbeitsmarkt erbringen können, sondern müssen.

- Des Weiteren teilt der DGB die Forderung, dass die soziale Absicherung bei den alternativen Leistungsanbietern gleich der in einer WfbM sein muss und die behinderten Menschen ein niedrigschwelliges Rückkehrrecht in die WfbM haben müssen, falls die Integration auf dem regulären Arbeitsmarkt scheitern sollte.

- Zur flexibleren Ausgestaltung von Sachleistungen für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf hält der DGB ein „Budget für Arbeit“ unterstützenswert (s. Punkt 9, Antrag Linke).

- Die „Initiative Inklusion“ der Bundesregierung sollte begleitend evaluiert werden. Generell ist der DGB der Ansicht, dass zur dauerhaften Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt nachhaltige Strukturen statt zeitlich begrenzter Programme notwendig sind (s. Punkt 2, Antrag Linke). Wenn einerseits in den letzten Jahren Milliarden in der Förderung von Arbeitslosen gekürzt wurden, ist der Nutzen eines Arbeitsmarktprogramms im Umfang von 100 Millionen Euro äußerst begrenzt..

- Der Antrag schlägt vor, die Instrumente zum Nachteilsausgleich auf ihre Wirkung zu prüfen. Der DGB ist der eindeutigen Meinung, dass die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten erhalten und ggf. verbessert werden müssen. Immer wieder laut werdenden Forderungen nach einem Abbau der bestehenden Schutzrechte von Menschen mit Behinderung darf keinesfalls nachgegeben werden. Bei den Schutzrechten handelt es sich nicht um Sonderrechte zur „Besserstellung“ von schwerbehinderten Menschen. Sie sind zwingend notwendig, um behinderungsbedingte Nachteile im Berufsleben auszugleichen. 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 gilt für alle behinderten Beschäftigten, unabhängig von der Beschäftigungsform und des Arbeitszeitumfangs.

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung 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 Behinderung noch stärker von Kündigung bedroht und hätten noch geringere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben. Die bereits in 2004 erfolgte Lockerung des Kündigungsschutzes sollte rückgängig gemacht werden. D.h. auch für Menschen, deren Behinderung zum Zeitpunkt der Kündigung beantragt, aber noch nicht anerkannt ist, muss zumindest während des Verfahrens der besondere Kündigungsschutz gelten.