

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum
Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau),
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Jeannette Pella.....	4
Alfons Adam	9
Bundesagentur für Arbeit	12
Deutscher Gewerkschaftsbund	19
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	22
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.	28
Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V.	30
Barbara Vieweg	36
Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.	38
Deutscher Caritasverband e.V.	46
Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. , Wirtschaft inklusiv	54
Dr. Hans-Günther Ritz	57

Mitteilung

Berlin, den 27. Januar 2016

Die 62. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 15. Februar 2016, 14:00 bis ca. 15.05 Uhr 10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1 MELH, Sitzungssaal: 3.101

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen

BT-Drucksache 18/5227

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Finanzausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Haushaltsausschuss

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Liste der Sachverständigen

Verbände und Institutionen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundesagentur für Arbeit

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutscher Caritasverband e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. , Wirtschaft inklusiv

Einzelsachverständige:

Dr. Hans-Günther Ritz, Bremen

Alfons Adam, Bremen

Barbara Vieweg, Jena

Jeannette Pella, Berlin

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)518

03. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Jeannette Pella

Ziel des Antrags 18/5227 ist es, die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland zu verbessern. Dieses Ziel ist grundsätzlich zu unterstützen.

Der Antrag stützt sich maßgeblich auf die Tatsache, dass Deutschland sich verpflichtet hat, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen und bezieht sich dabei insbesondere auf Artikel 27, der gleiches Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung fordert.

Zugleich wird auf den Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode und die darin getroffenen Aussagen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung verwiesen.

Der Antrag ist geeignet, wesentliche Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen zu erreichen, sollte er im Zusammenhang mit der Diskussion um ein Bundesteilhabegesetz die erforderlichen Zustimmung erhalten. Allerdings gibt es eine Leerstelle im Antrag, denn dieser fokussiert sich auf Menschen mit einem leichten bis mittleren Unterstützungsbedarf, mithin auf einen Teil der Menschen mit Behinderungen, die aktuell eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) besuchen oder Anspruch auf diese Leistung hätten.

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf stehen nicht im Fokus der Diskussionen um das Bundesteilhabegesetz. Sie sind in meiner Wahrnehmung auch kaum Gegenstand der behindertenpolitischen Diskussion. Jedoch müssen sich die Inklusionsbemühungen einer Gesellschaft daran messen lassen, wie sie mit den Menschen mit Behinderung umgehen, die den höchsten Assistenz- und Unterstützungsbedarf haben.

Zusammenfassung wesentlicher Aussagen der vorliegenden Stellungnahme

- Der Antrag 18/5227 ist geeignet, um die Diskussion über Verbesserungen der Arbeitssituation eines Teils der Menschen mit Behinderungen zu verstärken.
- Menschen mit Behinderung, die einen hohen Unterstützungsbedarf haben, kommen in der behindertenpolitischen Debatte nicht vor. Sie müssen in den Fokus gerückt werden.
- Es gibt derzeit kaum Angebote, die geeignet sind, Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu realisieren.
- Besonders geeignete Angebote zur Teilhabe (am Arbeitsleben) für diesen Personenkreis müssen nicht notwendigerweise weniger „inklusiv“ sein.
- Arbeit ist für alle Menschen wichtig – ob mit oder ohne Behinderung. Eine Abstufung in „werkstattfähig / nicht werkstattfähig“ spricht dem Personenkreis der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf jegliche Teilhabe am Arbeitsleben ab.
- Was Arbeit ist, darf nicht von Fragen über eine „wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung“ abhängig gemacht werden. Jemandem Arbeit zuzugestehen, ist in erster Linie eine Haltung – unabhängig von der Dauer oder der Art einer Tätigkeit.

Ein richtiger Schritt für einen Teil der Menschen mit Behinderung

Die im Antrag 18/5227 geforderte Flexibilisierung und die Ermöglichung von mehr Wahlmöglichkeiten

hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sind grundsätzlich sinnvoll und zeitgemäß. Viele Werkstätten haben sich nach meiner Kenntnis bereits auf den Weg gemacht und verändern sich.

Die Forderung der Umwandlung des arbeitnehmerähnlichen Status in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ist von der Haltung her richtig. Die tarifliche Entlohnung von Menschen mit Behinderung, die einen Außenarbeitsplatz innehaben ist eine folgerichtige Forderung. Ich teile die Forderung nach einem unbefristeten Rückkehrrecht in die WfbM, sollte der Übergang in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht auf Dauer gelingen.

Es ist richtig, die Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes derart umzugestalten, dass es Menschen mit Behinderung leichter fällt, den Schritt von der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt zu gehen; oder aber gar nicht erst auf die WfbM oder andere Maßnahmen speziell für Menschen mit Behinderung angewiesen zu sein. Ein beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm, wie es unter Punkt 2 des Antrags gefordert wird, sollte die Werkstätten einbeziehen und ihre Expertise nutzen, um inklusive Bedingungen am Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Die Forderung nach der Aufhebung der Unterscheidung von werkstattfähigen und nicht werkstattfähigen Menschen ist dringend und nachhaltig zu unterstützen. Es kann nicht sein, dass Menschen per Bescheid diskriminiert werden. Die einen dürfen am Arbeitsleben teilhaben. Die anderen sind von der Teilhabe am Arbeitsleben, so wie diese derzeit definiert ist, ausgeschlossen.

Auch dies ist meines Erachtens eine grundsätzlichehaltungsfrage, die einem insbesondere dann vor Augen geführt wird, wenn man mit Menschen arbeitet, die einen hohen Unterstützungsbedarf haben, die ggf. eine kontinuierliche 1:1-Assistenz benötigen und beispielsweise nur 2 mal 10 Minuten täglich in einer individuell gestalteten Arbeitssituation per Handführung tätig werden können. Wer hat das Recht, ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben abzusprechen, wenn doch das, was sie tun, was sie Kraft kostet, woraus sie Anerkennung schöpfen, Arbeit ist.

Die Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf müssen von den Verbesserungen des Bundesteilhabegesetzes profitieren. In welcher Weise sie das in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben tun, sehe ich noch nicht. Die wichtigste Forderung an das Gesetz ist deshalb der Verzicht auf das Zugangskriterium „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ im § 136 Abs. 2 S. 1 und 2 SGB IX und der Wegfall der Regelung des § 136 Abs. 3 SGB IX. Aus den mir bisher zum BTHG vorliegenden Informationen geht jedoch nicht hervor, dass diese Hürde aus dem Weg geräumt wird. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf blieben damit faktisch weiterhin von einer Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen, weil sie die Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Leistungen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben nicht erfüllen können. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf haben faktisch keinen Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben. Allein vor

diesem Hintergrund ist der Antrag 18/5227 zu unterstützen.

Seit der Gründung von leben lernen widmen wir uns Menschen, die aufgrund der Schwere ihrer geistigen Behinderung in der Regel nicht mit eigener Stimme sprechen können. Unser Ziel ist es, denjenigen Menschen Teilhabechancen am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen, die aufgrund ihres herausfordernden Verhaltens und/oder ihres hohen Bedarfs an Pflege woanders keine Chance erhalten. Ihre kommunikativen Fähigkeiten und ihre Sozialkompetenz sind in erheblichem Maße eingeschränkt. Sie benötigen intensive Hilfe und sind auf eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung angewiesen. Für diese Menschen setzen wir uns als Träger seit fast 20 Jahren ein und entwickeln tragfähige und vor allem zukunftsfähige Lösungen, insbesondere in den Bereichen Wohnen und Arbeiten. Mein Anliegen ist es, die Leerstelle in der aktuellen behindertenpolitischen Diskussion zu füllen und das Augenmerk der Politik auf die Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu richten.

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf – Um welche Menschen mit Behinderung geht es konkret?

Es geht um Menschen mit schweren, komplexen Behinderungen, um Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung, deren notwendiger Unterstützungsbedarf nicht nur Teilaspekte betrifft, sondern der umfassend sein muss.

Neben schweren geistigen Einschränkungen haben viele dieser Menschen komplexe körperliche Einschränkungen, wie beispielsweise eine Tetraparese, was bedeutet, dass sie weder Arme noch Beine in irgendeiner Weise zielgerichtet bewegen können. Durch die Störungen des Nervensystems und der Muskulatur ist ihre Motorik derart eingeschränkt, dass sie sich fast nicht bewegen können. Ihre Bewegungen sind, wenn vorhanden, willkürlicher Art und ungesteuert.

Die Lähmungen betreffen aber möglicherweise noch andere Bereiche, wie die Atmung und die Fähigkeit zur Nahrungsaufnahme. Nicht selten haben sie keine Möglichkeit, Nahrung oral, also über den Mund, zu sich zu nehmen, weil sie nicht in der Lage sind, zu schlucken oder zu kauen. Die Atmung über Mund und Nase ist teilweise derart eingeschränkt oder nicht möglich, dass diese Menschen lebenslang auf eine Trachealkanüle angewiesen sind. Mehrmals am Tag muss diese gereinigt und gewechselt werden. Neben der notwendigen Reinigung von Teilen der Trachealkanüle ist die Verschleimung der Atemwege ein Problem, weshalb mitunter mehrfaches Absaugen der oberen Atemwege mit einem speziellen Gerät erforderlich ist. Auch die künstliche Beatmung kann zeitweise (z.B. während des Schlafens) oder kontinuierlich erforderlich sein – je nach Schwere der körperlichen Einschränkungen.

Bei manchen komplexen Behinderungsbildern kommen noch Einschränkungen wie Blindheit, Taubheit oder Blind- und Taubheit hinzu.

Durch die Cerebralparese ist das Gehirn nicht in der Lage, den Muskeln entsprechende Signale zu geben. Es kommt zu permanenten Fehlstellungen von zum

Beispiel Händen, Beinen, Füßen, die Folgeschäden und Schmerzen verursachen.

Der Unterstützungsbedarf dieser Menschen umfasst sämtliche Bereiche ihres Lebens: Sie sind auf einen Rollstuhl angewiesen, den sie nicht selbst bewegen können. Sie sind auf umfassende Unterstützung bei allen pflegerischen Maßnahmen angewiesen (Hygiene, Toilettengang, Wechsel von Inkontinenzmaterial).

Sind die Menschen bei der Nahrungsaufnahme erheblich eingeschränkt, verfügen sie über eine computergesteuerte oder manuelle Nahrungssonde, der perkutanen endoskopischen Gastrostomie (PEG), das ist ein künstlicher Zugang von außen in den Magen. Der Zugang im Magenbereich bedarf der Reinigung und Pflege, die Nahrungsgabe muss überwacht und dokumentiert werden.

Mehrfache Lagerungswechsel sind erforderlich, um den Menschen Entspannung zu verschaffen und der Bildung von Dekubitus vorzubeugen. Für diese Lagerungswechsel sind Hebelifter erforderlich, mit deren Hilfe die Menschen aus dem Rollstuhl auf ein Pflegebett oder ein Wasserbett und zurück bewegt werden können.

Viele Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung können sich weder verbal noch mittels Gestik verständigen, sind oft noch nicht einmal in der Lage, mimisch deutlich zu machen, was sie möchten oder was ihnen fehlt. Sie sind darauf angewiesen, dass ein ihnen vertrauter Mensch lernt, die kleinen Signale (z.B. der Augenbewegungen oder eines kaum sichtbaren Nickens, Bewegens eines Fingers) zu lesen und entsprechend darauf zu reagieren.

Was bedeutet Teilhabe am Arbeitsleben für diese Menschen? Was bedeutet Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft für diese Menschen? Ist es überhaupt möglich, die pflegerischen Bedarfe von den Bedarfen abzugrenzen, die Teilhabeleistungen im Sinne der Eingliederungshilfe betreffen? Ist das überhaupt ziel führend?

Ich wünsche mir eine Diskussion über diese Fragen im Zusammenhang mit dem BTHG. Die große Gefahr, diese Menschen leistungrechtlich als „Pflegefälle“ zu betrachten und ihnen Eingliederungshilfe im Sinne von Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und Teilhabe am Arbeitsleben zu verwehren oder diese (zugunsten von reinen Pflegeleistungen) einzukürzen besteht akut – weil die vielen Schnittstellen zwischen Eingliederungshilfe und Pflege bei Menschen mit komplexen Behinderungen im Zusammenhang mit dem Pflegestärkungsgesetz II (PSG) nicht mitgedacht wurden.

Hoher Unterstützungsbedarf – auch ohne Rollstuhl. Wen betrifft das denn noch?

Hohen Unterstützungsbedarf haben aber auch Menschen, denen man dies „auf den ersten Blick“ gar nicht ansieht, weil sie nicht im Rollstuhl sitzen, weil sie ggf. keine sichtbaren körperlichen Einschränkungen haben. Es handelt sich um Menschen mit einer schweren geistigen Behinderung und mögl. psychosozialen Einschränkungen. Zwangserkrankungen,

paranoid-halluzinatorische Psychosen, affektive Störungen können zur Intelligenzminderung hinzukommen, eine Abgrenzung ist oft nicht sicher vorzunehmen. Die Herausforderung in der Unterstützung dieser Menschen liegt hauptsächlich im sozialen, kommunikativen und psycho-emotionalen Bereich, die sich von anderen Hilfebedarfsbereichen nicht abgrenzen lassen.

Nicht wenige dieser Menschen zeigen Verhaltensweisen, die möglicherweise nicht nur nicht angemessen sind, sondern für ein ungeübtes Gegenüber ohne entsprechenden fachlichen Hintergrund auch in keiner Weise tolerierbar. Dazu zählen mitunter erhebliche selbst- und fremdverletzenden Verhaltensweisen oder/und Verhaltensweisen, die erhebliche Sachschäden zur Folge haben können.

Ich möchte dies hier bewusst sehr deutlich ausführen, um sicherzugehen, worüber auch gesprochen werden muss, wenn es um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und deren Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft / am Arbeitsleben geht:

- Wir begleiten in unseren Einrichtungen Menschen, die ihren Kopf unvermittelt gegen Wände und Tischplatten schlagen, so lange, bis dieser blutet, mehrfach am Tag. Wir begleiten Menschen, die sich oder anderen die Haare ausreißen, die Haut tief aufkratzen, teilweise bis der Knochen sichtbar wird. Wir begleiten Menschen, die sich die Fußnägel abziehen oder die z.B. aufgrund einer Zwangserkrankung metallene Gegenstände wie Messer körpernah verstecken und sich so Schnittverletzungen zuziehen.
- Wir arbeiten mit Menschen, zu deren jahrelangen Verhaltensweisen es gehört, dass sie sich selbst in das Gesicht schlagen und ihre Augen dadurch verletzen, manchmal bis zur Erblindung. Es geht um Menschen, die sich die Hände zerbeißen. „Versucht der Betreuer Herr/Frau XY aus der Situation zu nehmen, um ihr/ihm einen ruhigen Rückzugsort anzubieten, kann es geschehen, dass sie/er diesen kratzt“ (aus einem Entwicklungsbericht).
- Wir betreuen Menschen, die bei Anspannung oder scheinbar unvermittelt mit Schlägen, Schuppen und Beißen ihres Gegenübers reagieren. Dabei muss derjenige, der zum Ziel dieser fremdverletzenden Verhaltensweisen wird, mit der Anspannung erzeugenden Situation nicht einmal etwas zu tun haben. Teilweise ist es auch trotz jahrelanger Beobachtung des Verhaltens erfahrenen und eingeübten Fachkräften nicht immer klar, worin die Ursache dieses konkreten Verhaltens liegt.
- Darunter fallen auch Verhaltensweisen, die mit einer erheblichen Distanzminderung im sozialen Umgang einhergehen: Ins Gesicht und/oder andere Körpergegenden von Personen greifen, Personen umklammern und drücken, um Kontakt aufzunehmen, auch, wenn Kontaktversuch vom Gegenüber nicht erwünscht ist, auch, wenn es sich um eine fremde Person im Geschäft, in der Bahn, im Schwimmbad etc. handelt.

- Auch das Gegenteil ist bei einigen Menschen mit Behinderung der Fall, zum Beispiel bei einigen Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung: Jedwede Kontaktaufnahme von außen wird für sie zur Herausforderung und ist mit Angst, Anspannung, Überforderung etc. verbunden, die in der Folge zu herausfordernden Verhaltensweisen und/oder Rückzug führen.

Viele der Menschen, die zu diesem Personenkreis zählen, sind nicht in der Lage, sich verbal zu äußern – sie können nicht sprechen oder verfügen nur über einzelne Worte. Aufgrund der schweren geistigen Behinderung sind sie nur bedingt oder gar nicht in der Lage, Mittel der Unterstützten Kommunikation (UK) wie einen Talker, Piktogramme oder gar Computer gestützte Systeme zielgerichtet im Rahmen der Kommunikation einzusetzen. Gebärden und Mimik sind sehr individuell und bedürfen einer geübten Person. Missverständnisse in der Kommunikation kommen häufig vor und äußern sich dann mitunter in herausforderndem Verhalten (z. B. selbst-/und/oder fremdgefährdend).

Neben starken Einschränkungen im kognitiven Bereich haben Menschen, die zu diesem Personenkreis zählen, Einschränkungen im Bereich der emotionalen Entwicklung. Damit können Verhaltensweisen einhergehen, die für einen erwachsenen Menschen nicht üblich sind und die ggf. auf das soziale Umfeld in hohem Maße befremdlich und beängstigend wirken können.

- Dazu zählen beispielsweise auch Verhaltensweisen wie das Zerreißen und Ausziehen von Kleidung im ungeschützten (öffentlichen) Raum, das Beschäftigen mit Exkrementen, die orale Erforschung von Dingen und Objekten, lautes langanhaltendes Schreien und Weinen ebenso wie lautes unvermitteltes Lachen, Lautieren, Stöhnen, Jaktation (unruhiges permanentes Schaukeln).
- Ein kognitives Konzept von „mein und dein“ ist (noch-)nicht vorhanden, mit der Folge, dass Dinge von Interesse für den Betreffenden einfach anderen weggenommen werden, die Brille aus dem Gesicht, die Mütze vom Kopf, das Essen vom Teller, die Flasche aus der Hand etc.

Einige dieser Menschen leiden zusätzlich an schwer einstellbaren Epilepsien, haben häufig und/oder in unvorhersehbaren Situationen epileptische Anfälle, die einen geschulten Umgang voraussetzen. Selbst wenn sie in der Lage wären, zum Beispiel allein die Dusche zu halten, sind sie im Bad darauf angewiesen, 1:1-begleitet zu werden, um im Falle eines Anfalls oder im guten Falle, dass sich ein solcher sichtbar ankündigt, entsprechende Hilfe zu haben.

Wie sieht Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und Teilhabe am Arbeitsleben für diesen Personenkreis aus? Das wäre im Rahmen der behindertenpolitischen Debatte mit zu diskutieren.

Der hohe Unterstützungsbedarf dieser Menschen macht eine 1:1-Begleitung, in manchen (herausfordernden) Situationen auch eine 2:1-Begleitung erforderlich. Sie sind auf eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung (24 Stunden am Tag) angewiesen.

Soziale Teilhabe ist nur möglich, wenn die Regeln des sozialen Miteinanders anerkannt und eingehalten werden. Ist ein Mensch aufgrund seiner Behinderung dazu von sich aus nicht in der Lage, braucht er Unterstützung, um sein Recht auf soziale Teilhabe unter Beachtung und Wahrung der Rechte anderer umzusetzen. Er braucht einen „Dolmetscher“, jemanden, der ihm hilft, Regeln, die er nicht verstehen kann, einzuhalten, jemanden, der ihm hilft Außenreize zu kanalisieren, einzuordnen, jemanden, der ihm hilft, Affekte zu „vermitteln“ etc.

Was heißt Sozialraumorientierung eigentlich für Menschen, deren maßgeblicher Unterstützungsbedarf im sozialen Bereich liegt? Was bedeutet Inklusion für sie?

Für einige dieser Menschen sind andere Rahmenbedingungen in der Unterstützung notwendig und nicht für jeden Menschen ist jedes (inklusive) Umfeld gleichermaßen geeignet. Reagiert beispielsweise jemand sehr stark auf Reize von außen, auf Geräusche, Bewegung, macht ihm Unvorhersehbares Angst, und äußern sich seine Anspannung in herausforderndem Verhalten, dann ist vielleicht ein geschützter Rahmen für Teilhabe geeigneter als der belebteste Platz einer großen Metropole.

Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass dieses (geschützte) Umfeld weniger inklusiv gestaltet sein muss. Wenn Inklusion aber implizieren würde, Menschen, die zu diesem Personenkreis gehören, unter allen Umständen auf den ersten Arbeitsmarkt zu bringen, stellt sich die Frage, ob bei diesem Vorhaben verkannt wird, was dies für die Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im einzelnen bedeuten würde.

Für diesen Personenkreis der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sind weder der erste Arbeitsmarkt noch die WfbM unter den gegebenen Rahmenbedingungen ein geeigneter Ort für die Teilhabe am Arbeitsleben. Dazu braucht es andere Bedingungen und ein anderes auf sie abgestimmtes Umfeld.

Was fehlt? – (Arbeits-)Angebote wie das ABFB in Berlin

Fakt ist, dass der Personenkreis von Menschen mit hohem und umfassendem Unterstützungsbedarf bei der Diskussion um Teilhabe am Arbeitsleben nicht vorkommt. Diese Menschen haben derzeit keinen oder kaum einen Zugang zur WfbM, geschweige denn zum ersten Arbeitsmarkt. Selbst in Förderbereichen unter dem Dach der WfbM finden sie aufgrund der dort vorherrschenden Rahmenbedingungen selten einen Platz. Sie scheitern schon am 14-tägigen Praktikum. Warum? Aus verständlichen und sachlichen Gründen:

- a.) Der Pflegebedarf ist so hoch, dass er im Rahmen des Betreuungsschlüssels nicht gewährleistet werden kann. Eine zusätzliche Pflegekraft wird nicht finanziert.
- b.) Das soziale Verhalten des Praktikanten erfordert eine kontinuierliche 1:1-Betreuung. Diese ist im Rahmen der Personalausstattung nicht finanzierbar.

Was sind inklusive Angebote zur Teilhabe für diese Menschen und welchen Rahmenbedingungen müssten vorliegen, um ihnen Teilhabe zu ermöglichen?

In Berlin gibt es das Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung (ABFB). Dabei handelt es sich um ein niederschwelliges Angebot zur Gestaltung des Tages, das 2011 aus der heiminternen Tagesstruktur entstanden ist. Für manche Menschen ist es faktisch das einzige Angebot außerhalb des Lebensbereiches Wohnen. Es sichert ihnen das so notwendige Zwei-Milieu-Prinzip. Es gewährt ein Stück Normalität im Wechsel zwischen Wohnen und Arbeiten – für einen Teil des Tages einen anderen Lebensbereich in einer anderen Umgebung zu besuchen, dort auf andere Menschen als die Mitbewohner zu treffen und von anderen Assistenten betreut und gefördert zu werden.

Leistungsrechtlich ist das ABFB nicht als Teilhabe am Arbeitsleben definiert, sondern als Leistung zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Der Ausgestaltung der Rahmenvorgaben durch die Träger obliegt es, ob Arbeit darin vorkommt oder nicht. Ihr obliegt es auch, wie inklusiv oder weniger inklusiv es ist.

Im Rahmen unserer Konzeption und Praxis bei leben lernen haben wir als Träger das ABFB als Arbeitsangebot für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf definiert. Die Haltung, dass das, was die Menschen in unseren Tagesförderbereichen tun, Arbeit ist, hat uns viel Lob eingebracht, aber auch viel Kritik. Denn die Leistungsbeschreibung, also die rechtliche Grundlage zur Ausgestaltung des Angebotes gibt die Teilhabe am Arbeitsleben nicht her. Jemandem Arbeit zuzugestehen, ist in erster Linie eine Haltung – unabhängig von der Dauer oder der Art einer Tätigkeit – und unabhängig von Fragen der wirtschaftlichen Verwertbarkeit.

Inklusiv an diesem (Arbeits-) Angebot ist der Schritt in die arbeitende Bevölkerung der Menschen ohne Behinderung. Einen großen Tagesförderbereich (ABFB) betreiben wir inmitten eines Betriebsgeländes mit verschiedenen Gewerken und Industrieunternehmen. Geschützter Rahmen und Inklusion sind hier kein Widerspruch, denn das Haus befindet sich inmitten der normalen Berliner Arbeitswelt.

Mehrere kleinere Tagesförderbereiche liegen in einem bekannten Szene-Kiez in Berlin-Friedrichshains. Sie sind dort nicht als „Behinderten-Einrichtungen“ deklariert, sondern als Ladengeschäfte, in denen handwerkliche Arbeiten erledigt werden. Die Menschen mit Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf sind faktisch Teil der produktiven Szene, der kleinen Läden mit innovativen ästhetischen Produkten. Sie sind nicht als „Werkstatt“ wahrnehmbar, sondern Teil der Arbeits- und Geschäftskultur der Stadt – obgleich die „Leistung“, die die Beschäftigten dort sozialrechtlich erhalten, nicht

einmal als Teilhabe am Arbeitsleben gilt. – Warum eigentlich nicht?

Die Hürden für die erfolgreiche Etablierung von solchen Angeboten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in einem belebten Sozialraum sind so hoch wie die Mieten – falls es überhaupt noch geeignete Immobilien gibt. Auch der Umbau lässt sich nur bedingt und unter großen Anstrengungen refinanzieren und ist aufgrund baurechtlicher Bestimmungen extrem aufwändig.

Das ABFB gibt es bisher nur in Berlin. Und eine echte leistungsrechtlich fundierte Alternative als Teilhabe am Arbeitsleben ist es nicht und wird es nicht.

Ich frage mich, welche Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben für den von mir beschriebenen Personenkreis in anderen Bundesländern bestehen. Ich vermute, dass ein großer Teil dieser Menschen weiterhin einer heiminternen Tagesstrukturierung nachgeht und die Frage nach der Teilhabe am Arbeitsleben gar nicht aufkommt, weil die Sichtbarkeit dieses Personenkreises im Sozialraum fehlt.

Welchen Handlungsbedarf gibt es aus meiner Sicht?

- Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den Fokus der behindertenpolitischen Debatten rücken
- Formen der Teilhabe am Arbeitsleben für diesen Personenkreis leistungsrechtlich definieren, damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht außen vor bleiben
- Rahmenbedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben so definieren, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sich darin wiederfinden
- in Sozialräumen Flächen vorhalten und zur Verfügung stellen, an denen Angebote entstehen können, (finanzierbaren Raum schaffen)
- Leistungen auskömmlich finanzieren
- Schnittstellen zu gleichberechtigten Pflegeleistungen definieren, ohne die Teilhabeleistungen für diesen Personenkreis gegenüber notwendigen Pflegeleistungen zu kürzen
- „Arbeitsraum“ mit Hilfsmitteln ausstatten ohne den Wohnraum dagegen auszuspielen. „Der hat schon ein Pflegebett – zu Hause!“
- Beim Raumbedarf pro Platz Hilfsmittel und Bewegungsradien, Räume für Aktivitäten und Räume für Entspannung mitdenken
- auskömmliche Personalausstattung durch auskömmliche Finanzierung, das heißt auch eine 1:1-Assistenz für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, wenn deren Teilhabe nur mittels dieser zu realisieren ist

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)519

08. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Alfons Adam

Zur Ausgleichsabgabe:

Von einer generellen Anhebung der Quote der Ausgleichsabgabe halte ich nichts, weil ich in den Unternehmen, die bei einer Quote von 4 % liegen schon sehr große und aufwendige Bemühungen erkenne, schwerbehinderte Menschen einzustellen und die schwerbehinderten Menschen im Betrieb auch ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

Allerdings bin ich dafür die Ausgleichsabgabe der fast 40000 Unternehmen, in Deutschland, die keinen Schwerbehinderten beschäftigen empfindlich auf das Niveau vom Mindestlohn zu erhöhen.

Die Ausgleichsabgabe für Unternehmen zwischen 2 und 3 % sollte, Stand heute, verdoppelt werden.

Dies würde zu einem erheblichen Anstieg der Mittel aus der Ausgleichsabgabe führen, aus der nach meiner Ansicht nur Unternehmen profitieren dürfen und keine Behindertenwerkstätten und andere ähnliche Träger.

Die Möglichkeit einer Anrechenbarkeit durch Aufträge an Behindertenwerkstätten sollte nur dem Arbeitgeber, der sich nachweislich redlich bemüht hat, arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen einzustellen, aber keine auf dem Arbeitsmarkt gefunden hat, erlaubt sein. Besonders sollte darauf hingewiesen werden, dass der Arbeitgeber der Werkstattrechnungen anrechnet, weil er die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, dennoch nach Paragraph 156 Abs 1 Nr1 SGB IX eine Ordnungswidrigkeit begeht. Sonst dient das Instrument der Anrechenbarkeit einzig und alleine dazu die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verhindern.

Auch eine Quote für schwerbehinderte Auszubildende halte ich in der Praxis für unrealistisch und

als Ziel nicht erreichbar. Mein Vorschlag wäre, Unternehmen die sich der Ausbildung von schwerbehinderten jungen Menschen widmen, stärker zu entlasten. Das kann einerseits durch Fördermittel oder andererseits durch eine Erweiterung der Mehrfachanrechnungen geschehen.

Fördermöglichkeiten:

Ich gebe den Antragstellern Recht, dass ein erheblicher Aufklärungsbedarf im Bereich der Fördermöglichkeiten besteht. Ich bin der Meinung, dass es in den Länder- und Kreisverwaltungen einer Stelle bedarf, die das Thema pro aktiv vorantreibt und bin der Meinung, dass dafür Inklusionshelfer benötigt werden, die die Unternehmen aufsuchen können und ihnen für Beratungen zur Verfügung stehen. Auch die Beantragung bestimmter Maßnahmen sollten diese Inklusionshelfer für die Unternehmen durchführen, denn es zeigt sich immer wieder, dass Unternehmen für einen solchen bürokratischen Aufwand keine Zeit haben. Diese Inklusionshelfer, oder wie immer sie genannt werden sollten, bedürfen natürlich einer besonderen Qualifizierung und ich teile die Meinung der Antragsteller, dass sie im Bereich der Integrationsämter anzusiedeln wären, da die Bundesagentur für Arbeit in der Vergangenheit zur Genüge bewiesen hat, dass sie ihrem Vermittlungsauftrag bei schwerbehinderten Menschen nicht nachkommt.

Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen:

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Demografie, des damit verbundenen Anstiegs der Beschäftigungsquote und der Zunahme psychischer Erkrankungen, sollte es Unternehmen ab einer Beschäftigungsquote von z. B. 6 % ermöglicht werden, eine Integrationsabteilung einzurichten ohne behinderte Menschen einstellen zu müssen. Die Fördermöglichkeit muss auch diesen Unternehmen ermöglicht werden. Das könnte auch dazu führen, dass vermehrt der Übergang von Werkstattbeschäftigten in die Unternehmen ermöglicht wird. Bei den heutigen Regelungen erleben wir eher die Umkehr des Inklusionsgedankens und insbesondere Menschen mit einer psychischen Erkrankung erleben häufig einen Weg aus den Unternehmen in die Werkstatt.

Barrierefreiheit:

Die Barrierefreiheit ist eine wichtige Voraussetzung für die Inklusion, da die Beschäftigung und Einstellung von Schwerbehinderten Menschen sonst vor den Toren der Unternehmen halt macht. Mir ist bewusst, dass es nicht möglich sein wird, den Zugang zu jedem Arbeitsplatz in den Fabriken barrierefrei zu gestalten, aber ein gewisses Maß einer Grundausstattung von Barrierefreiheit sollte geboten sein und zwar nicht nur wenn ein Unternehmen schon schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Dazu wäre dringend die Arbeitsstättenverordnung anzupassen.

Zur Barrierefreiheit gehört aus meiner Sicht auch das Thema“ Barrierefreie Wahlen“

In der Anlage folgt jetzt ein Beschluss des LAG Frankfurt, der den Ball sehr weit vorspielt und für alle Blinden und stark sehbehinderten Menschen einen barrierefreien Zugang zu den Wahlunterlagen verlangt. Dieses Urteil ist zwar zu einer Anfechtung der Betriebsratswahl gesprochen worden, ist aber ebenso auf die Schwerbehindertenwahl anzuwenden

*Gericht: Hessisches Landesarbeitsgericht
9. Kammer*

*Entscheidungsdatum:
24.09.2015*

Aktenzeichen: 9 TaBV 12/15

Dokumenttyp: Beschluss

Quelle:

Normen: § 19 BetrVG, § 9 BetrVG, § 2 Abs 4 PersVGWO HE, § 10 Abs 2 PersVGWO HE

Zitiervorschlag:

Hessisches Landesarbeitsgericht,

Beschluss vom 24. September

2015 – 9 TaBV 12/15 –, juris

Leitsatz

Blinden oder stark sehbehinderten wahlberechtigten Arbeitnehmern/innen sind die Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerliste, Wahlvorschläge, Wahlordnung) in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen (vgl. § 2 Abs. 5 WO). Dies muss nicht durch Wahlunterlagen in Brailleschrift geschehen. In Betrieben, in denen diese Mitarbeiter sämtlich Zugang zum Intranet haben mit entsprechenden Vorrichtungen (Sprachausgabe, Ausgabe in Brailleschrift), kann

die Information ergänzend zu den Aushängen am schwarzen Brett durch E-Mail-Anhänge oder durch Einstellen in das Intranet, z.B. in einem Wahlordner mit einem entsprechenden Hinweis hierauf geschehen.

Im Streitfall war die Betriebsratswahl unwirksam, weil die durchgängige Versendung der Unterlagen per E-Mail nicht festgestellt werden konnte und nicht alle blinden Mitarbeiter die Zugriffsberechtigung zu dem Laufwerk mit dem eingestellten Wahlordner hatten.

Wahlen der GSBV und KSBV

Hier gibt es nach den ersten Erfahrungen der Wahlen im letzten Jahr einen dringenden Änderungsbedarf. Die letzten durchgeführten Wahlen im förmlichen Wahlverfahren in unserem Unternehmen waren vom Aufwand her fast so wie Aufsichtsratswahlen mit dem Ergebnis, dass sich kein Außenstehender auf eines der Mandate beworben hat und 55 Vertrauenspersonen die GSBV und 9 Personen die KSBV gewählt haben.

Das früher übliche vereinfachte Wahlverfahren für die überörtlichen Stufenvertretungen wurde durch eine Entscheidung des BAG faktisch abgeschafft. Dadurch entstanden außerordentlich aufwendige, teure und vor allem anfechtungsträchtige Wahlverfahren. Das gilt insbesondere für große Unternehmen und Konzerne. Ursache hierfür ist der etwas zu schlanke Verweis in § 97 Abs.7 SGB IX auf das in § 94 Abs.6 Satz 3 SGB IX für betriebliche Vertretungen geregelte vereinfachte Wahlverfahren. Abhilfe und damit eine große Vereinfachung würde folgende kleine Ergänzung schaffen:

In § 97 Abs. 7 wird der Punkt am Ende des Absatzes gestrichen und folgende Formulierung angefügt:

„und § 94 Abs.6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht angewendet wird.“

Mitbestimmung:

Die Schwerbehindertenvertretungen sprechen sich sehr deutlich gegen eine Mitbestimmung analog der Jugendvertretungen aus, da wir in der betrieblichen Praxis erleben, wie wirkungslos das Mandat der Jugendvertretung ist.

Die Schwerbehindertenvertretung benötigen erweiterte Beteiligungsrechte gegenüber den Arbeitgebern.

Das Regelungsdefizit in § 95 Abs. 2 SGB IX beruht darin, dass der Arbeitgeber, der seine Unterrichts- und Anhörungspflicht nicht erfüllt, belohnt wird, wenn dieser schnell die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen getroffenen Maßnahmen in den Betrieben durchführt oder im Bereich des Öffentliche Dienstes vollzieht; denn das in § 95 Abs.2 Satz 2 SGB IX als Rechtsfolge vorgesehene Aussetzungsrecht funktioniert nur in der Theorie, nicht jedoch in der Praxis. Nur soweit die Schwerbehindertenvertretung einen internen Informanten hat, kann sie durch rechtzeitige Erlangung und Zustellung einer einstweiligen Verfügung die Vereitelung ihres Rechts verhindern. Als Mittel der

Sanktionierung kommt eine Anleihe an § 101 BetrVG in Betracht:

Unser Vorschlag, den wir zusammen mit Professor Franz Josef Düwell ausgearbeitet und bundesweit unter den Arbeitskreissprechern der Schwerbehindertenvertretungen kommuniziert und abgestimmt haben ist:

1: Nach § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

„Satz. 3. Hat der Arbeitgeber entgegen Satz 2 die Entscheidung vollzogen oder durchgeführt, kann die Schwerbehindertenvertretung binnen einer Woche nach Kenntniserlangung schriftlich verlangen, dass der Arbeitgeber die aufgrund seiner ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Maßnahmen aufhebt, soweit sie sich zuungunsten schwerbehinderter Beschäftigter auswirken; davon ausgenommen bleiben Einstellungen und Kündigungen.“ Da diese den Betriebsverfassungsorganen obliegen. -

2: Satz 3 alt wird Satz 4 neu. -

Die Schwerbehindertenvertretung ist Gläubiger des Unterrichts- und Anhörungsanspruchs aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Dieser Anspruch betrifft eine Angelegenheit im Sinne von § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG, für den die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig sind und nach § 2a Abs. 2 ArbGG im Beschlussverfahren entscheiden. Die Durchsetzung des Anspruchs ist jedoch erschwert, weil zur Sicherung des Anspruchs der vorbeugende Unterlassungsanspruch abgelehnt wird. Zur Klarstellung bedarf es einer Rechtsgrundlage, wie sie für den Betriebsrat in 23 Abs. 3 BetrVG und § 17 Abs. 2 AGG positiv gesetzlich normiert ist.

3: § 95 SGB IX Abs. 9 ist anzuhängen:

„ Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot in 81 Abs. 2 SGB IX oder die in § 81 Abs.1 und 3, sowie in § 95 Abs. 2 geregelten Verpflichtungen kann die Schwerbehindertenvertretung beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die

Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 BetrVG gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die für den Betrieb zuständige Schwerbehindertenvertretung auch die Gesamt- oder Konzernschwerbehindertenvertretung und die für die Dienststelle zuständige Schwerbehindertenvertretung auch eine übergeordnete Stufenvertretung mit der Durchführung des Beschlussverfahrens beauftragen kann. -

Bislang fehlt im Teil 2 des SGB IX eine Möglichkeit, die in den Betrieben und Dienststellen auftretenden Konflikte zwischen Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-, Personalräte und Arbeitgeber außergerichtlich zu lösen. Hier sollten die Integrationsämter, die bisweilen schon in Anknüpfung an ihren in § 102 Abs. 2 Satz 6 SGB IX auch ohne Rechtsgrundlage vermittelnd tätig werden, eine ausdrückliche Aufgabenzuweisung erhalten.

4: Dazu ist nach § 102 Abs. 8 SGB IX folgender Abs. 9 anzufügen:

„Auf Antrag einer Schwerbehinderung oder eines Arbeitgebers berät das Integrationsamt die Beteiligten über den Inhalt von Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX sowie die Ausgestaltung der Klärungsverfahren nach § 84 SGB IX. Sind die Verhandlungen der Beteiligten gescheitert, unterbreitet auf Antrag eines Beteiligten das Integrationsamt einen Einigungsvorschlag.“ -

Freistellung, Heranziehung und Weiterbildung von Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen

Auch vor dem Hintergrund der Themenvielfalt und der stärkeren Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in alle gesundheitspolitischen Fragen in den Unternehmen, z. B. BEM, Integrations- Inklusionsvereinbarungen, Gesundheitsmanagement oder Gesundheitsförderung, ist eine erleichterte Freistellung und Heranziehung der Stellvertreter dringend erforderlich. Dies betrifft auch den vom Antragsteller richtig beschriebenen Schulungsanspruch für alle gewählten Stellvertreter in einer Schwerbehindertenvertretung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)520

09. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesagentur für Arbeit

Forderung II.3:

(...) das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe umzugestalten und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

- a) **Die Absenkung der Beschäftigungsquote in § 71 SGB IX ist sofort zurückzunehmen und in einem ersten Schritt wieder auf sechs Prozent anzuheben.**

Die Bundesagentur für Arbeit schließt sich der Auffassung der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache 18/6533) an, dass sich das 2001 eingeführte System von Beschäftigungspflicht (5 Prozent) und gestaffelter Ausgleichsabgabe bewährt hat:

- Die Zahl der bei Arbeitgebern mit zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen hat sich von 716.057 (2002) auf 986.724 (2013) erhöht.
- Die Beschäftigungsquote ist von 3,8 Prozent (2002) auf 4,7 Prozent (2013) gestiegen.
- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, ist von 58.219 (2002) auf 38.510 (2013) gesunken.
- Eine Dynamisierung der Ausgleichsabgabe ist im System bereits angelegt (§ 77 Absatz 3 SGB IX). Danach erhöht sich die Ausgleichsabgabe, wenn sich die Bezugsgröße der Sozialversicherung um mehr als 10 Prozent erhöht hat. In Folge dieser Regelung gelten seit dem 1. Januar 2012 erhöhte Beträge.

- b) **Die Praktiken und gesetzlichen Möglichkeiten sind zu beseitigen, die es Unternehmen ermöglichen, die Zahlung der Ausgleichsabgabe nach**

§ 77 SGB IX zu reduzieren und so die Beschäftigungspflicht faktisch auszuhebeln. Grundsätzlich sind die Mittel der Ausgleichsabgabe nur für die Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden und nicht mehr für institutionelle Förderungen. Auch der Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist für diese Aufgabe bereitzustellen. § 73 Absatz 3 SGB IX ist aufzuheben. Im Sinne inklusiver Arbeitsbedingungen sollten auch Arbeitsplätze für den Umfang der Beschäftigungspflicht gezählt werden, wenn dort Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden in der Woche beschäftigt werden.

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument der Mehrfachanrechnung (§ 76 SGB IX) die Möglichkeit geschaffen, Arbeitnehmer auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz anzurechnen. Dies stellt aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ein sinnvolles Instrument und Anreizsystem dar, um besonders betroffene Gruppen von schwerbehinderten Menschen leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder Arbeitsverhältnisse zu bewahren und Kündigungen zu vermeiden. Ebenso bietet diese Regelung eine Anreizfunktion, schwerbehinderte Menschen für eine Berufsausbildung einzustellen.

Es ist im Interesse der schwerbehinderten Menschen, die Mittel der Ausgleichsabgabe für die Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu nutzen. Dies kann im Einzelfall auch im Rahmen einer institutionellen Förderung erreicht werden. Die Leistungserbringung an Integrationsprojekte nach § 28a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung ist ein Beispiel hierfür.

Die Aufhebung der Regelungen in § 73 Absatz 3 SGB IX würde Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnen, durch eine Vielzahl an Minijobs mit sehr geringer Arbeitszeit ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen. Beispielsweise würde ein Beschäftigungsverhältnis von lediglich einer Stunde Arbeitszeit an nur einem Tag pro Monat genauso zählen wie eine ganzjährig beschäftigte Vollzeitkraft.

c) Die Ausgleichsabgabe ist so deutlich anzuheben, dass sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben, als die Beschäftigungspflicht zu umgehen.

Die in § 71 SGB IX normierte Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber betrifft nur den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen. Korrespondierend dazu darf die Ausgleichsabgabe nur für besondere Leistungen zur Förderung schwerbehinderter Menschen verwendet werden, § 77 Absatz 5 SGB IX. Insoweit kann sich in der aktuellen Gesetzeslage die Anreizfunktion der Ausgleichsabgabe nur auf diesen Personenkreis beziehen und nicht auf den weiter gefassten Kreis der Menschen mit Behinderungen.

Das System der (gestaffelten) Ausgleichsabgabe kann im Einzelfall für einen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ein Anreiz sein, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen und zu beschäftigen. Durch die Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz spart er unmittelbar finanzielle Aufwände für die Ausgleichsabgabe.

Die Anreiz- und Steuerungsfunktion der Ausgleichsabgabe darf jedoch nicht überschätzt werden: Im Mittelpunkt eines Personalauswahlprozesses in Betrieben und Verwaltungen steht die Frage, ob der Arbeitnehmer für den konkreten Arbeitsplatz geeignet ist. Je nach Arbeitsmarktausschnitt und regionaler Arbeitsmarktlage kann dabei die Situation entstehen, dass ein geeigneter schwerbehinderter Bewerber gar nicht zur Verfügung steht.

d) Versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist durch dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu fördern. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist ein Anreizsystem zu schaffen, einen möglichst hohen Anteil der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Falls die Mittel der Ausgleichsabgabe bei steigender Beschäftigtenzahl von Menschen mit Behinderungen für diese Förderungen nicht mehr ausreichen, ist ein eigener Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“ in der Verantwortlichkeit des BMAS zu schaffen, aus dem diese dann beglichen werden müssen.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt bedarfsgerecht die Einstellung und Beschäftigung von behinderten und schwerbehinderten Menschen. Sie erbringt an Arbeitgeber insbesondere:

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen (§ 73 Absatz 1 und 2 SGB III)

- Eingliederungszuschüsse bei Übernahme schwerbehinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung (§ 73 Absatz 3 SGB III)
- Eingliederungszuschüsse zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, die dem Ausgleich einer Minderleistung des Arbeitnehmers dienen (§ 90 SGB III).

Des Weiteren können Arbeitgebern die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen bis zur Dauer von drei Monaten erstattet (§ 46 Absatz 1 SGB III) und Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausstattung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gewährt werden (§ 46 Absatz 2 SGB III).

Der finanzielle Einsatz der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben befindet sich seit Jahren auf hohem Niveau. Einschließlich der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen wurden 2015 von der Bundesagentur für Arbeit rund 2,49 Mrd. Euro für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verausgabt (Arbeitnehmerleistungen und Arbeitgeberleistungen).

Darüber hinaus können für beschäftigte schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber z. B. die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Leistungen erbringen.

e) Unternehmen, die mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in einem Stufensystem besonders zu berücksichtigen. Steuerliche Vergünstigungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, als zusätzliche Anreize sind zu prüfen.

Die gesetzlich normierte Beschäftigungspflicht bezieht sich auf schwerbehinderte Menschen. Insoweit könnte auch nur diese Facette Ansatzpunkt für eine Privilegierung sein.

Von einem Anreizsystem für Unternehmen, die mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, könnten durchaus positive Effekte ausgehen. Andererseits muss eine Privilegierung von beschäftigungspflichtigen Unternehmen auch unter wettbewerbsrechtlichen Aspekten gesehen und bewertet werden. Kleinbetriebe mit weniger als 20 Arbeitsplätzen beispielsweise würden einen Wettbewerbsnachteil erleiden, da diese nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen.

Des Weiteren besteht die Gefahr der Überfrachtung des Vergaberechts mit vergabefremden Aspekten. Ggf. könnten über steuerliche Begünstigungen der genannten Unternehmen legale Wettbewerbsvorteile geschaffen werden.

f) Der öffentliche Dienst sollte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion einnehmen und damit seiner besonderen Verantwortung gerecht werden.

Nach der Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Absatz 2 SGB IX lag die Beschäftigungsquote bei (beschäftigungspflichtigen) öffentlichen Arbeitgebern im Jahr 2013 bei 6,6 Prozent und damit deutlich über deren Pflichtquote. Bei privaten Arbeitgebern lag die Quote bei 4,1 Prozent. Insoweit ist dem öffentlichen Dienst bereits eine Vorbildfunktion zuzurechnen.

Forderung II.4:

(...) Förderungen für Menschen mit Behinderungen auszuweiten und langfristig zu garantieren und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

- a) Der personenzentrierte Ansatz ist als Instrument ohne Kostenvorbehalt auszugestalten. Dafür sind Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedarfsgerecht auf der Grundlage eines bundeseinheitlichen, am Lebenslagenansatz orientierten Bedarfsfeststellungsverfahrens auszugestalten. Die Beweislast der Nichtgewährung von benötigten Leistungen liegt beim Leistungsträger.**

Eine personenzentrierte Ausgestaltung der Bedarfsermittlung und -feststellung ist wesentlich für eine nachhaltige Teilhabeplanung. Verfahren und Instrumente müssen sicherstellen, dass Bedarfe umfassend und frühzeitig identifiziert werden. Gutachten müssen so aussagekräftig sein, dass Doppelgutachten möglichst vermieden werden. Ein bundeseinheitliches an Lebenslagen orientiertes Bedarfsfeststellungsverfahren, kann nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit aber nicht allen Bedarfslagen gerecht werden und bedarf einer flexiblen Anwendung. Im Interesse der Menschen mit Behinderung dürfen bundeseinheitliche Standards nicht dazu führen, dass ein identisches gleichermaßen umfassendes Feststellungsverfahren für alle Bedarfslagen angewendet werden muss. Nicht benötigte Untersuchungen sind zu vermeiden. Durch standardisierte Begutachtungen dürfen vorher gesehene Aspekte nicht unbeleuchtet bleiben. Einheitliche Standards sowie zwischen den Sozialleistungsträgern abgestimmte Verfahren im Sinne einer „Hausarzt-Überweisung zu einem Facharzt“ verhindern die Überforderung einzelner Sachverständiger und sichern die benötigte Gutachtenqualität.

Die Bedarfsfeststellung, aus der die benötigten Leistungen resultieren, erarbeiten die Beratungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung. Bei Klärungsbedarfen erfolgt die Bedarfsfeststellung unter Einbindung der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit nach einheitlichen Standards sowie ggf. durch Einschaltung externer Sachverständiger. Die Menschen mit Behinderung werden über die Ergebnisse zeitnah informiert, dadurch wird die notwendige Transparenz über die Leistungsgewährung erreicht.

- b) Für Verlässlichkeit und Planbarkeit sind Förderungen trägerübergreifend und langfristig zu gewähren, auch in Form von dauerhaften Lohn-, Gehalts- sowie Mobilitätzuschüssen. Das**

„Budget für Arbeit“ ist als gesetzlicher Leistungsanspruch auszugestalten.

Aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit tragen bereits trägerübergreifende Regelungen, wann Anspruch auf Leistungen nach den jeweiligen Leistungsgruppen hat und welcher Träger wann für welche Leistungsgruppen zuständig ist, entscheidend zur Rechtsvereinfachung und Komplexitätsreduktion bei. Die derzeitige Komplexität der Zuständigkeitsklärungen resultiert aus den notwendigen Negativabgrenzungen und Umkehrschlüssen bei der Abklärung persönlicher und versicherungsrechtlicher Voraussetzungen für die Förderung behinderter Menschen. Die Leistungserbringung könnte trägerübergreifend noch besser ineinander greifen, wenn Abstimmungsbedarfe und Aufwände minimiert werden. Die Prozesssicherheit und die Transparenz der Entscheidungen würden erhöht. Die Finanzierung der Aufgaben (Steuer-, Umlage- oder Beitragsfinanzierung) ist zu beachten.

Geregelt werden müsste, ob sich ein „Budget für Arbeit“ ausschließlich auf Ausführungen analog des Arbeitsbereichs der WfbM beschränken soll oder auch Leistungen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs ermöglicht werden.

- c) Übergangswege in reguläre Beschäftigung wie der „Öffentlich geförderte Beschäftigungssektor“ und die „Unterstützte Beschäftigung“ sind für Menschen mit Behinderungen zu erweitern, beispielsweise durch dauerhafte Berufsbegleitung, und aus Bundesmitteln langfristig zu finanzieren.**

Die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit ist auf die Förderung und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Bestehende Strukturen sollten entsprechend weiterentwickelt werden. Daher werden neue oder erweiterte exklusive Übergangsstrukturen kritisch betrachtet.

- d) Assistenzleistungen sind aus Steuermitteln zu finanzieren. Der gesetzliche Mindestlohn ist auch für Assistenzkräfte einzuführen.**

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt eine gesamtheitliche Betrachtung und transparente Regelung für diesen Leistungstatbestand. Der Bedarf an „Assistenzleistungen“ beschränkt sich in vielen Fällen nicht auf die Hilfe am Arbeitsplatz. Um verlässliche, qualitätsgesicherte „Assistenzleistungen“ gewährleisten zu können, ist eine auskömmliche Honorierung der Assistenzkräfte erforderlich.

- e) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten auch für die Zeit während einer Ausbildung und eines Praktikums sowie für Arbeitsverhältnisse unter 15 Wochenstunden bedarfsgerecht gewährt werden, wenn Betroffene aufgrund ihrer Behinderungen nicht länger beschäftigt werden können. Dies muss ebenso für entsprechende – auch außereuropäische – Auslandsaufenthalte wie beispielsweise für zeitlich begrenzte hauptamtliche Tätigkeiten sowie für internationale**

Freiwilligendienste oder für Studien-/Praktika-Aufenthalte im Ausland gelten.

- f) **Spezifische Förderprogramme sind auf der Basis einer Analyse der tatsächlichen Lebenslage genderspezifisch auszugestalten und zu finanzieren. Das betrifft insbesondere junge und ältere Menschen sowie Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen und auch zusätzliche Bedarfe infolge besonderer Behinderungsarten.**

Zu e) und f): Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit sind am individuellen Bedarf ausgerichtet. Sonderprogramme können eine sinnvolle Ergänzung des Regelinstrumentariums sein. Sie sollten mit Augenmaß entwickelt und schlüssig mit bestehenden Instrumenten und Förderprogrammen verzahnt werden.

- g) **Dem noch immer geltenden „Ernährermodell“ in Beratung und Bewilligung von Leistungen und der diskriminierenden Entlohnung von Frauen mit und ohne Behinderungen ist entgegenzuwirken.**

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Bestrebungen der Benachteiligung von Frauen mit und ohne Behinderungen entgegenzuwirken. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip in § 1 SGB IX, § 1 SGB III und § 1 SGB II verankert.

- h) **Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist vorrangig zu fördern, die berufs begleitende Fortbildung zu entwickeln. Verbindlichere Festlegungen für die betriebliche Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher sind dringend erforderlich. Eine verbindliche Ausbildungsplatzquote und eine Ausbildungsplatzausgleichsabgabe sind zu prüfen.**

Der Auftrag aus der UN-Behindertenrechtskonvention (u. a. Partizipation und Inklusion) ist für die Bundesagentur für Arbeit handlungsleitend. Die Förderung zur beruflichen Teilhabe durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt nach dem Grundsatz „So normal wie möglich, so behindertenspezifisch wie nötig“. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden möglichst inklusiv im Betrieb bzw. mit hohen betrieblichen Anteilen durchgeführt. Je betriebsnäher die Ausbildungen bzw. die Qualifizierungen erfolgen und je hochwertiger erreichte Abschlüsse sind, desto höher sind nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung.

Durch die Mehrfachanrechnung (§ 76 Absatz 2 SGB IX) besteht für anzeigepflichtige Arbeitgeber bereits ein Anreiz, schwerbehinderte Menschen beruflich auszubilden. Eine darüber hinausgehende Erhöhung der Pflichten der Arbeitgeber vermag aus Sicht der Bundesagentur die Bereitschaft der Arbeitgeber und damit die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nicht zwingend zu steigern. Darüber hinaus sollte beim Thema Ausbildung beachtet werden, dass sich die Jugendlichen in einer Entwicklungsphase befinden, deren bedarfsgerechte Unterstützung nicht jeder Arbeitgeber gewährleisten kann.

Oberstes Ziel muss der bestmögliche Ausbildungserfolg bleiben.

Forderung II.5:

(...) **Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen zu stärken und dafür folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:**

- a) **Integrationsunternehmen/-betriebe und Integrationsabteilungen/-projekte sind durch Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch zusätzliche Steuerentlastungen in der Gründungsphase zu unterstützen und langfristig zu stärken.**

Die Bundesregierung hat in der Drucksache 18/6533 darauf verwiesen, dass die finanzielle Förderung von Integrationsunternehmen ausschließlich in der Verantwortung der Bundesländer liegt. Diese entscheiden, inwieweit für Integrationsunternehmen Mittel der Ausgleichsabgabe und eigene Landesmittel eingesetzt werden.

Darüber hinaus wird auf Bundesebene geprüft, ob Integrationsprojekte künftig bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt werden sollen. Die bevorzugte Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand ist heute auf Werkstätten für behinderte Menschen beschränkt (§ 141 SGB IX). Das Europäische Vergaberecht ermöglicht nunmehr, auch Wirtschaftsunternehmen zu bevorzugen, deren Hauptzweck die Integration von Menschen mit Behinderungen ist. Voraussetzung ist, dass der Anteil der behinderten Menschen an der Belegschaft des Unternehmens mindestens 30 Prozent beträgt. Diese Voraussetzungen erfüllen die Integrationsunternehmen in der Regel.

- b) **Bevor Menschen mit Behinderungen von den Institutionen der Bundesagentur für Arbeit an WfbM verwiesen werden, ist verpflichtend zu prüfen, ob sie nicht mit den entsprechend ausweiteten begleitenden Förderungen und Unterstützungsangeboten in Integrationsunternehmen/-betrieben/-abteilungen/-projekten beschäftigt werden können. An diesem Verfahren sollten auch die von den betroffenen Menschen gewünschten Organisationen/ Verbände von Menschen mit Behinderungen beteiligt und angehört werden. Bevor die Betroffenen ihre Entscheidung selbstbestimmt treffen, ist ihnen eine unabhängige Beratung anzubieten.**

Für die Bundesagentur für Arbeit ist die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt oberstes Ziel. Eine Beschäftigungsmöglichkeit für erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen können vor diesem Hintergrund auch Integrationsbetriebe, als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, bieten.

Im gestuften System der Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ist die WfbM als Ultima Ratio zu sehen, d. h. sie steht denjenigen behinderten Menschen offen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

Für Kunden deren Leistungsfähigkeit im Grenzbereich zwischen erstem Arbeitsmarkt und WfbM liegt, wurde die Produktpalette seitens der Bundesagentur für Arbeit in den vergangenen Jahren erweitert. Durch den Einsatz spezifischer Diagnosemaßnahmen können Beratungsfachkräfte eine dezidierte Entscheidungsbasis für die anschließenden Fördermöglichkeiten erhalten. Als inklusives Förderprodukt für Menschen bei denen mit den herkömmlichen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben nicht realisiert werden konnte, nutzt die Bundesagentur für Arbeit intensiv die Individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung gemäß § 38a SGB IX und bietet damit Beschäftigungsalternativen zur WfbM. Demensprechend sind die Maßstäbe für den Übergang in die WfbM seitens der Bundesagentur für Arbeit hoch gesetzt.

Bereits heute bieten Organisationen und Verbände der Menschen mit Behinderung Rat und Unterstützung in Fragen zur Teilhabe am Arbeitsleben an.

c) Ein Anreizsystem ist zu entwickeln, um die Mindestbeschäftigungsquote in Integrationsunternehmen und -betrieben in Höhe von 25 Prozent zu überbieten und langfristig zu prüfen, ob die Quote angehoben werden kann.

Nach § 132 Absatz 3 SGB IX arbeiten Integrationsprojekte als eigenständige Unternehmen oder als unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Sie müssen mindestens 25 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Der Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbelegschaft soll 50 Prozent nicht überschreiten.

Dem Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2014/15 zufolge gab es 2014 bundesweit 842 Integrationsprojekte. Bei diesen Integrationsprojekten waren insgesamt 23.993 Personen beschäftigt, darunter 11.052 schwerbehinderte Menschen. Von den 11.052 schwerbehinderten Menschen waren 9.812 durch ihre Behinderung beruflich besonders beeinträchtigt.

Damit lag der Anteil der Anteil der schwerbehinderten Menschen bei den Integrationsprojekten im Durchschnitt bei 46 Prozent, bezogen auf besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bei 41 Prozent. Die Mindestbeschäftigungsquote von 25 Prozent wird damit bereits jetzt deutlich übertroffen.

d) Eine Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Integrationsunternehmen und -betriebe ist festzulegen. Entsprechend ist § 141 SGB IX zu präzisieren und eine allgemeine Verwaltungsvorschrift zu erlassen.

Es wird auf die Antwort zu Frage 5a) verwiesen.

Eine Mindestquote hätte wettbewerbsverzerrenden Charakter und läuft der Intention eines freien Wettbewerbs zuwider. Zudem erscheint die Umsetzung problematisch (Wie werden diese

Unternehmen ausgewählt? Was ist die Folge, wenn die Mindestquote nicht erreicht wird?).

e) Besondere Förderungen für Integrationsunternehmen und -betriebe zur Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen sind zu entwickeln.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert mit verschiedenen Maßnahmen die betriebliche Ausbildung. Eine wichtige, auf den Personenkreis behinderter und schwerbehinderter Menschen ausgerichtete Förderleistung sind die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach § 73 SGB III. Die monatlichen Zuschüsse sollen regelmäßig 60 Prozent, bei schwerbehinderten Menschen 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden. Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen kann zudem eine Ausbildung bedarfsgerecht begleitet werden; mit technischen Hilfen können behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen werden.

Diese Fördermöglichkeiten und Hilfen stehen auch Integrationsprojekten offen. Eine Lücke im Förderspektrum ist insoweit nicht erkennbar.

Forderung II.6:

(...) Werkstätten schrittweise umzugestalten und dafür Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

a) Beschäftigte in Werkstätten haben ein Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis mit tariflicher Entlohnung. Der „arbeitnehmerähnliche Status“ ist für sie perspektivisch aufzuheben; sie sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beibehaltung der erforderlichen Nachteilsausgleiche sein.

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit ist der Vorschlag der falsche Ansatz. Ziel muss es sein, die Übergänge aus den Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu entwickeln und die Förderinstrumente am Unterstützungsbedarf auszurichten. Lediglich die Änderung des Status birgt die Gefahr, dass die hier betroffenen Menschen mit Behinderung zu einer Randgruppe der großen Gruppe der übrigen Arbeitnehmer werden und die erwartete Anerkennung gerade ausbleibt. Des Weiteren wären Ausnahmetatbestände zu begründen (z. B. zum Kündigungsrecht), die de facto wieder zu einem arbeitnehmerähnlichen Status führen.

b) Menschen mit Behinderungen auf sogenannten Außenarbeitsplätzen in Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern sind tariflich nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu entlohnen.

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit sind ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zu

vermeiden. Die detaillierte Beurteilung tarifpolitischer Fragen ist allerdings keine Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit.

- c) **Die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Dafür sind den Beschäftigten bedarfsgerechte und langfristige Förderungen und Unterstützungsangebote – wie unter den Punkten 4, 5, 7 und 8 gefordert – bereitzustellen. Werkstattbeschäftigten muss im Fall des Übergangs in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein unbefristetes Rückkehrrecht eingeräumt werden, das ihre besonderen Zugangsvoraussetzungen zu einer vollen Erwerbsminderungsrente nicht beeinträchtigt und sie unter denselben Bedingungen ohne erneutes Antragsverfahren wie zuvor aufnimmt.**

Die Zielsetzung, verstärkt eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, fördert auch die Bundesagentur für Arbeit aktiv durch das bereits seit 2010 geltende Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in WfbM. Mit dem Fachkonzept hat die Bundesagentur für Arbeit Zielsetzungen und Mindestanforderungen an die WfbM definiert und damit die Rahmenbedingungen insbesondere auch für eine stärkere Berücksichtigung von Eingliederungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen.

- d) **Mittelfristig sind Werkstätten als Integrationsunternehmen/-betriebe mit sozialen Angeboten und Leistungen weiterzuentwickeln, so dass die Werkstatteleistungen nicht verloren gehen.**

Die WfbM und die Integrationsunternehmen/-betriebe richten sich nach derzeitigem Recht an unterschiedliche Personengruppen. Die WfbM sind Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderungen nicht, noch nicht oder noch nicht wieder am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können.

Integrationsunternehmen hingegen sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, in denen erwerbsfähige schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Menschen gemeinsam eine Beschäftigung ausüben.

Die Bundesregierung hat sich in Ihrer Antwort zur Drucksache 18/6533 klar positioniert, dass auch in Zukunft beide Beschäftigungsformen notwendig sind, um den Bedürfnissen der behinderten Menschen individuell gerecht werden zu können.

- e) **Die Unterscheidung zwischen „werkstattfähigen“ und „nicht werkstattfähigen Menschen“ ist aufzuheben. Damit entfällt auch die Zugangsbedingung in eine Werkstatt: das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (§ 136 Absatz 2 SGB IX).**

Die Bundesagentur für Arbeit steht einer Öffnung der Zugangsvoraussetzungen zur WfbM, also

dem Verzicht auf das Kriterium des Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeit, kritisch gegenüber.

- f) **Ein bundeseinheitliches prozessorientiertes Bedarfsfeststellungsverfahren – unabhängig von den institutionellen Leistungserbringern – ist zu entwickeln.**

Aspekte hierzu wurden bereits in der Antwort zur Frage 4a) gebündelt dargestellt.

- g) **Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist auch auf Werkstattbeschäftigte im Förder- und Betreuungsbereich auszudehnen.**

Beim angesprochenen Personenkreis handelt es sich um Menschen mit Behinderungen i. S. d. § 136 Absatz 3 SGB IX für den die Bundesagentur für Arbeit als Rehabilitationsträger nicht zuständig ist.

Forderung II.7:

(...) Barrierefreiheit im Sinne von Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention zu gewährleisten und folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:

- c) **Diese Förderungen werden zunächst aus dem Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX finanziert, jedoch bei dessen Absinken infolge steigender Beschäftigungsquote aus Steuermitteln des Bundes aufgestockt.**

Aus dem Ausgleichsfonds werden auch Förderungen finanziert, die unmittelbar den Menschen mit Behinderung und ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zugutekommen. Der Vorschlag darf nicht zu einer Einschränkung dieser Förderung führen.

Forderung II.8:

(...) Beratung und Vermittlung für Menschen mit Behinderung zu garantieren und Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

- d) **Die Bundesagentur für Arbeit muss die einheitliche Anlaufstelle für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen sowohl für den Rechtskreis des SGB III als auch des SGB II sein. Die bestehende Schnittstellenproblematik und wechselnde Zuständigkeiten für Empfängerinnen und Empfänger der Grundversicherung für Arbeitsuchende mit Behinderungen müssen überwunden werden.**

Mit den in allen Agenturen für Arbeit vorgehaltenen Reha/SB-Teams hat die Bundesagentur für Arbeit besondere Beratungs- und Vermittlungsdienste, wie sie in § 104 Absatz 4 SGB IX verpflichtend vorgesehen sind, eingerichtet. Sie setzt sich dafür ein, dass in den Jobcentern für die Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung ebenfalls ausreichendes, qualifiziertes und fachkundiges Personal zur Verfügung steht.

Die gesetzliche Ausgestaltung des Rehabilitationsverfahrens sollte eine durchgängige Betreuung von Rehabilitanden unabhängig von der Rechtskreiszugehörigkeit ermöglichen. Damit sollte die Einführung eines steuerfinanzierten

Bundesbudgets für berufliche Rehabilitation verbunden werden. Die Umsetzung eines rehabilitationsgerechten Förderansatzes sowie effizientere Schnittstellen unterstützen die Reduktion von Komplexität, die Verkürzung des Reha-Prozesses und eine schnellere Integration in Arbeit.

- e) **Das Recht auf eine unabhängige Beratung – im Sinne von „Betroffene beraten Betroffene“ – durch Selbsthilfeinitiativen und Interessenverbände von Menschen mit Behinderungen ist festzuschreiben. Selbstberatungsstrukturen sind institutionell zu fördern.**

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt eine ergänzende unabhängige Beratung, da diese den Beratungsauftrag der Sozialleistungsträger um eine weitere Perspektive erweitern.

Möglichkeiten der institutionellen Förderung sind im SGB III nicht vorgesehen.

- f) **Die Integrationsämter werden als begleitende Umsetzungsbehörde weiterentwickelt. Die Integrationsfachdienste sind zu stärken. Die Ausschreibungspflicht für Leistungen durch die Bundesagentur für Arbeit und durch Rehabilitationsträger muss zurückgenommen werden, um die Einheit von Vermittlung und Begleitung zu erhalten.**

Die Integrationsämter und -fachdienste (IFD) leisten einen Beitrag, um sowohl arbeitsuchende als auch beschäftigte behinderte und schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber zu begleiten, beraten und zu unterstützen.

Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 45 SGB III können grundsätzlich nur durch Öffentliche Ausschreibung vergeben werden. Bei Öffentlichen Ausschreibungen handelt es sich um ein transparentes Verfahren, das dazu beiträgt, Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Dadurch erhalten alle Träger die Möglichkeit, sich bei Eignung zu bewerben. Dabei steht es den Integrationsfachdiensten offen, sich an den Öffentlichen Ausschreibungen zu beteiligen.

- g) **Die Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu verbessern und verständlicher zu fassen. Diese sind insbesondere bei der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung schneller und unbürokratischer zu unterstützen;**

Um Unsicherheiten von Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung abzubauen, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit deren Einstellung durch Information und Beratung. Dazu führt die Bundesagentur für Arbeit Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch, wie die jährliche Aktionswoche der Menschen mit Behinderung.

Eine kontinuierliche Beratung erfolgt durch den (gemeinsamen) Arbeitgeber-Service (AG-S), die Großkundenberatung (GKB), die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die Integrationsfachkräfte der Jobcenter. Dabei werden auch Arbeitgeber erreicht, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht in dem vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Umfang nachkommen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)521

09. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Allgemeine Bemerkungen

Der DGB begrüßt Initiativen, die die Situation von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt verbessern möchten. Denn diese ist nach wie vor von einer starken Benachteiligung geprägt. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen wird von der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Sie ist anhaltend überdurchschnittlich hoch. In 2014 betrug sie 13,9 Prozent, die allgemeine vergleichbare Quote hingegen 8,6 Prozent. Zwar hat sich die Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren insgesamt verbessert, doch der Abstand zwischen den beiden Quoten ist noch größer geworden. Er ist von 4 Prozentpunkte auf 5 Prozentpunkte angestiegen¹. Dies ist aus Sicht des DGB nicht hinnehmbar. Deshalb verlangt der DGB von den Arbeitgebern und der Bundesregierung deutlichere Anstrengungen, das gleiche Recht auf Arbeit, wie es die UN-BRK verlangt, umzusetzen.

Das Hauptaugenmerk der Bundesregierung hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung war in den letzten Legislaturperioden die Sensibilisierung der Unternehmen. Hierzu gab und gibt es Kampagnen, an denen sich der DGB meist beteiligt hat, wie bspw. die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung. Die verbesserte Aufklärung und Beratung von Unternehmen ist ein wichtiger Ansatzpunkt, reicht aber offensichtlich nicht aus. Deshalb fordert der DGB schon seit längerem, dass Unternehmen, die sich der gesetzlichen Beschäftigungspflicht von 5 Prozent schwerbehinderter Menschen ganz oder teilweise entziehen, höhere Beiträge zur Ausgleichsabgabe zahlen müssen. Die Umsetzung der UN-BRK erfordert auch gesetzliche Verbes-

serungen, damit der Zugang von Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt tatsächlich erleichtert wird.

Eine stärkere Verpflichtung der Unternehmen ist ein wichtiger Punkt, darüber hinaus sind weitere Maßnahmen erforderlich. Der DGB hat hierzu mehrfach Vorschläge unterbreitet. Dazu zählen bspw. eine bessere Förderung und Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung – insbesondere im Hartz IV-System. Dazu zählen reibungslose Reha-Abläufe durch eine bessere Zusammenarbeit der Reha-Träger, mehr Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) durch ein bundesweites Budget für Arbeit oder eine inklusivere Ausbildung von Jugendlichen durch flächendeckende Berufsorientierung.

Zu den Punkten im Einzelnen

Der Antrag der Partei Die LINKE enthält ebenfalls verschiedene Vorschläge, die der DGB wie folgt bewertet:

Zu 1) Der Antrag fordert ein Gesetzesscreening hinsichtlich der Forderung der UN-BRK auf ein selbstbestimmtes Leben durch existenzsichernde Berufstätigkeit. Aus Sicht des DGB ist dies sinnvoll. Vor der Unterzeichnung der UN-BRK hat die Bundesregierung solch ein Gesetzesscreening gemacht. Mit dem Ergebnis, dass kein bzw. kaum gesetzlicher Regelungsbedarf bestehe. Die BRK-Allianz, ein Zusammenschluss aus Betroffenenverbänden und NGO's, an der auch der DGB beteiligt war, hat dagegen in ihrem Schattenbericht zum Staatenbericht der Bundesregierung zum Umsetzungsstand der UN-BRK auf di-

¹ 2009: Arbeitslosenquote SB 14,6%, vergleichbare Quote allgemein: 10,5%

verse Gesetzeslücken und dringenden Regelungsbedarf hingewiesen.² Deshalb sollte die Bundesregierung dieses Gesetzesscreening erneut durchführen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch die Vereinten Nationen in ihrem ersten Staatenprüfungsverfahren sich kritisch zum Umsetzungsstand der UN-BRK in Deutschland geäußert haben.

Zu 2) Der Antrag fordert ein beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm für eine inklusive Arbeitswelt. Dies ist aus Sicht des DGB dringend notwendig, denn die von der Bundesregierung im Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der UN-BRK aufgelisteten Maßnahmen sind eher Stückwerk als stimmiges Gesamtkonzept. Einzelne Maßnahmen sind durchaus als sinnvoll zu bewerten, wie bspw. die geplante Stärkung der Schwerbehindertenvertretung oder das Budget für Arbeit. Allerdings erfordert eine solch umfassende Aufgabe, wie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt, größere und mutigere Schritte. Dem NAP der Bundesregierung merkt man an, dass er unter zwei Vorbehalten steht: die Maßnahmen dürfen kein Geld kosten und die Unternehmen sollen nicht belastet werden. Sicherlich gibt es auch sinnvolle Maßnahmen, auf die diese Kriterien zutreffen. Allerdings werden dadurch auch wichtige Maßnahmen ausgeklammert. Die Forderung nach einem beschäftigungspolitischen Rahmenprogramm müsste deshalb heißen, der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK muss tatsächlich alle zielführenden Maßnahmen auflisten und mittelfristig umsetzen.

Zu 3) Der Antrag fordert, das System der Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe zu überprüfen. Dies fordert der DGB seit langem. Insbesondere in dem Punkt, dass die Beiträge zur Ausgleichsabgabe deutlich anzuheben sind, damit die Unternehmen größere Anreize haben, ihre Beschäftigungspflicht ernst zu nehmen. Rund ein Viertel (26%) der beschäftigungspflichtigen Unternehmen haben dauerhaft keinen einzigen schwerbehinderten Beschäftigten. Es bedarf einer Korrektur insbesondere für Unternehmen, die keine oder nur wenige schwerbehinderte Menschen beschäftigen, damit diese ihre Haltung überdenken.

Der DGB schlägt vor:

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

Zu 4) Der Antrag schlägt vor, dass sozialversicherte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch dauerhafte Nachteilsausgleiche zu fördern sei. Dies ist momentan schon möglich, für eine eng begrenzte Zielgruppe, nach Ermessen des Integrationsamtes, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Sozialversicherungsträger können ebenfalls Eingliederungszuschüsse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zahlen. Diese Eingliederungszuschüsse sind eine zeitlich begrenzte Ermessensleistung. Dies ist aus Sicht des DGB sinnvoll, um Mitnahmeeffekte von Seiten der Unternehmen vorzubeugen. Denn: eine Behinderung muss keine Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben.

Dauerhafte Lohnkostenzuschüsse machen aus Sicht des DGB nur Sinn, wenn die Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen sehr stark eingeschränkt ist oder mehrfache Vermittlungshemmnisse bei Arbeitslosen vorliegen, die die Eingliederung deutlich erschweren. Ganz konkret fordert der DGB dauerhafte Beschäftigungszuschüsse für mehr Übergänge aus der WfbM - also für nicht erwerbsfähige Menschen.

Zu 5) Der Antrag schlägt vor, Integrationsunternehmen zu stärken, bspw. durch bevorzugte Vergabe bei öffentlichen Aufträgen. Diese Forderung wird vom DGB geteilt. Der Antrag schlägt weiterhin vor, besondere Förderungen zur Berufsausbildung in Integrationsunternehmen zu entwickeln. Dieser Vorschlag ist aus Sicht des DGB prüfenswert.

Zu 6) Der Antrag enthält verschiedene Vorschläge zur Umgestaltung der WfbM. Der DGB ist ebenfalls der Ansicht, dass Werkstattbeschäftigte beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt die soziale Absicherung aus der WfbM hinsichtlich ihrer Rentenansprüche behalten müssen und ein unbefristetes Rückkehrrecht in die WfbM benötigen. Die Entlohnung der Werkstattbeschäftigten sollte auch aus Sicht des DGB verbessert werden. Als ein erster Schritt sollte aus Sicht des DGB das Arbeitsförderungsgehalt angehoben werden. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Anhebung nicht durch die Anrechnungsregelungen der Sozialhilfe unwirksam bzw. durch Verschlechterungen bei der sozialen Absicherung gegenfinanziert wird.

Zu 7) Der Antrag fordert, dass Arbeitsstätten umfassend barrierefrei sein müssen, unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden. Der DGB ist der Ansicht, dass die Arbeitsstättenverordnung Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als bislang verlangen muss.

Arbeitsstätten müssen 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. Diese Vorkehrungen sind in allen Betrieben unter Berücksichtigung der Anforderungen des Baurechtes zu realisieren.

² BRK-Allianz (Hg.): Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, Januar 2013.

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 8) Der Antrag fordert eine garantierte Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung, in dem bspw. die Bundesagentur für Arbeit die einheitliche Anlaufstelle für arbeitslose Menschen mit Behinderung wird. Diese Forderung ist wichtig vor dem Hintergrund, dass insbesondere im Hartz-IV-System die behindertenspezifische Förderung völlig unzureichend ist und es bei den Jobcentern an flächendeckend geschulten Vermittlern fehlt, die Rehabilitationsbedarf erkennen und Langzeitarbeitslose an die Reha/SB-Teams der BA übergeben können. Der DGB fordert deshalb schon seit Längerem, dass auch im Hartz-IV-System flächendeckend geschultes Personal für Menschen mit Behinderung eingesetzt wird, die Förderung und Vermittlung dann jedoch – wie im Antrag gefordert – aus einer Hand durch die Reha/SB-Teams der Arbeitslosenversicherung erfolgen sollte.

Zu 9) Der Antrag fordert, dass die Selbstvertretungs- und Mitbestimmungsrechte von Menschen mit Behinderung gestärkt werden sollten, indem die Rechte von Betriebs- und Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und Werkstatträten erweitert werden. Für die SBV sollte – laut Antrag – ein Stimmrecht im Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz und im SGB IX verankert werden. Der DGB ist hier anderer Auffassung. Mitbestimmungsrechte haben bislang Betriebs- und Personalräte.

Diese müssen erweitert werden. Es braucht ein ausdrückliches 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 Sanktionsmittel - die Integration behinderter Menschen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.

Die Schwerbehindertenvertretung besitzt bislang Informations- und Anhörungsrechte. Diese müssen ebenfalls gestärkt werden. Laut Gesetz muss die Schwerbehindertenvertretung bei allen Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, durch den Arbeitgeber informiert und angehört werden. Dies ist in der Praxis oftmals nicht der Fall. Die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann ein Bußgeld für den Arbeitgeber zur Folge haben, die Maßnahme bleibt jedoch wirksam. Hinsichtlich der Durchführung von Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes muss der Schwerbehindertenvertretung deshalb nach Ansicht des DGB eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollen nichtig sein.

Es handelt sich hierbei jedoch nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die weitergehende Aussetzung von Beschlüssen der gesetzlichen Interessenvertretungen.

Den Werkstatträten in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) müssen auch aus Sicht des DGB wirkungsvollere Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)524

10. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**Zusammenfassung**

Immer mehr Unternehmen erkennen Inklusion als Chance. Immer mehr Betriebe setzen auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen und wirken aktiv am Prozess der Inklusion mit. Die Arbeitgeberverbände setzen sich für eine Stärkung des Bewusstseins ein, dass die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen von Vorteil ist und dass Menschen mit Behinderung vielfach dringend benötigte Fachkräfte sind. Sie engagieren sich intensiv dafür, dass insbesondere für die Unternehmen, die keine behinderten oder psychisch erkrankten Menschen einstellen oder weiterbeschäftigten bzw. die Beschäftigungsquote noch nicht vollumfänglich erfüllen, noch bessere Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt werden. Hierzu ist es wichtig, dass alle Akteure gemeinsam noch mehr für Inklusion in der Arbeitswelt werben und besser zusammenarbeiten. Dabei muss immer im Vordergrund stehen, die Stärken von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund zu rücken, weil nur mit dieser Botschaft, Unternehmen nachhaltig für das Thema Inklusion aufgeschlossen werden können.

Die Forderungen der Bundestagsfraktion DIE LINKE im Antrag "Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen" (BT-Drs. 18/5227) würden in die richtige Richtung zielen, wenn sie sich nicht dadurch selbst konterkarierten, dass sie größtenteils auf Bestrafung und Regulierung setzen, statt einen Beitrag zu leisten, die immer bessere Kooperation bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung weiter voranzubringen. Insbesondere sind folgende Punkte kritisch zu würdigen:

- Die Neufassung des Behinderungsbegriffs kann zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen.

- Die Erhöhung der Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe wirkt kontraproduktiv und wird bei den Arbeitgebern eher wieder den Eindruck verstärken, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit Druck, Zwang und Nachteilen verbunden ist.
- Der Begriff „Universelles Design“ zur Umsetzung einer sehr umfassenden Barrierefreiheit ist unspezifisch und lässt sich, wenn überhaupt, nur unvollständig in konkrete Gestaltungslösungen für Arbeitsplätze umsetzen. Die geltenden Arbeitsstättenregeln gehen bewusst auf die einzelnen zum Teil sich widersprechenden Bedarfe unterschiedlich behinderter Beschäftigter ein.
- Eingriffe ins Vergaberecht zur Erreichung sozialpolitischer Ziele sind dem Vergaberecht fremd. Diese Ziele müssen mit den dafür zur Verfügung stehenden Mitteln des Sozial- und Steuerrechts erreicht werden. Insofern sind beispielsweise Mindestvergabequoten an Integrationsprojekte abzulehnen.
- Die Einführung eines „Budgets für Arbeit“ in Form eines Minderleistungsausgleiches kann grundsätzlich ein guter Weg sein, Zugänge in WfbM zu verhindern bzw. Übergänge zu unterstützen. Auch eine längere Berufsbegleitung kann wesentlich dazu beitragen Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt zu sichern. Gleichzeitig gilt es bestehende Hürden für eine betriebliche Ausbildung zu beseitigen. Hierzu zählen beispielsweise die Anforderungen an die rehapädagogische Zusatzqualifikation (ReZa), die derzeit Ausbildung im Betrieb eher hindern als unterstützen.
- Integrationsunternehmen und -betriebe sollten noch viel stärker als bisher als Alternative zur

Werkstatt und zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden. Dazu muss auch geklärt werden, ob Integrationsunternehmen tatsächlich die ihnen auch zugeordnete Brückenfunktion in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfüllen. Die mit dem 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds finanzierte Programm zum Ausbau der Integrationsunternehmen ist lediglich als Antriebsfunktion aufgelegt worden (vgl. auch Antrag zur Förderung der Integrationsbetriebe BT-Drs. 18/5377, S. 3). Nach Auslaufen des Programms muss es dabei bleiben und es darf keine weiteren Mittel aus dem Ausgleichsfonds oder gar zusätzlich Mittel aus der Ausgleichsabgabe geben.

- Mehr Freistellungen, neue Mitbestimmungsrechte und neue Sachmittel für Schwerbehindertenvertretungen bedeuten keine „Stärkung der Schwerbehindertenvertretung“; sie bedeuten in erster Linie mehr Kosten und mehr bürokratische Verfahren. Damit ist weder den Schwerbehinderten, ihren Vertretungen, noch Arbeitgebern gedient. Vor allem aber wird eine gesetzliche Ausweitung von Freistellungsansprüchen, die Einführung neuer Schulungsansprüche und die Erhöhung der Kosten der Sachausstattung von Schwerbehindertenvertretungen die Bereitschaft schwächen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und damit sogar kontraproduktiv auf die Bereitschaft der Unternehmen wirken, die Zahl beschäftigter Arbeitnehmer mit Behinderung zu steigern.

Im Einzelnen

Immer mehr Unternehmen erkennen Inklusion als Chance. Immer mehr Betriebe setzen auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen und wirken aktiv am Prozess der Inklusion mit: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zahl der Beschäftigten mit einer dem Arbeitgeber bekannten Schwerbehinderung in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf die erfreuliche Anzahl von deutlich über 1 Mio. gestiegen – allein seit 2007 um rd. 180.000 Beschäftigte. Tatsächlich liegt die Zahl noch höher, weil niemand verpflichtet ist, seine vorhandene Schwerbehinderung zu offenbaren. Zudem ist die Zahl der Auszubildenden mit Schwerbehinderung zwischen 2007 und 2013 um fast ein Viertel gestiegen. Neueste Erhebungen zeigen auch, dass die Anzahl von Menschen mit einer Schwerbehinderung – vor allem auch demografiebedingt – zwar kontinuierlich ansteigt, die Arbeitslosenquote jedoch nicht. Die Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen sind im Gegenteil stetig gesunken. Seit Mitte 2015 liegt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Personen sogar deutlich unter dem Vorjahreswert.

Menschen mit Behinderung können – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, bei denen trotz Behinderung keine Leistungsunterschiede zu Beschäftigten ohne Behinderung erkennbar sind und die oft besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Viele Menschen mit Behinderungen verfügen über korrespondierende Stär-

ken, z. B. über ein außerordentliches Konzentrationsvermögen. Oder es handelt sich um langjährige Beschäftigte mit großem Fachwissen, die unbedingt im Unternehmen gehalten werden sollten oder – nach Phasen der Krankheit – schnellstmöglich wieder integriert werden sollten.

Zudem können Beschäftigte mit Behinderung eine neue Perspektive in das Unternehmen einbringen. Das kann – bei offenem und sensiblem Umgang mit dem Thema – das Betriebsklima positiv beeinflussen, zu neuen Ideen und Innovation, neuen Kundengruppen, höherer Kundenzufriedenheit und damit zu Wettbewerbsvorteilen führen.

Aber: Es gibt noch Unternehmen, die keine behinderten oder psychisch erkrankten Menschen einstellen oder weiterbeschäftigten bzw. die Beschäftigungsquote noch nicht vollumfänglich erfüllen – teils aus Berührungängsten, aus Unwissenheit über die Möglichkeiten, aus Sorge vor dem bürokratischen Aufwand, teils weil es betrieblich nicht möglich ist oder auch, weil trotz entsprechender Suche kein Bewerber gefunden werden konnte. Aber teilweise auch, weil die Betroffenen es nicht mehr können oder wollen. Hier müssen alle Akteure am Arbeitsmarkt gemeinsam noch mehr für Inklusion in der Arbeitswelt werben und besser zusammenarbeiten.

Die Arbeitgeberverbände engagieren sich vielfältig für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung. Dabei steht immer im Vordergrund, die Stärken von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund zu rücken, weil nur mit dieser Botschaft, Unternehmen nachhaltig für das Thema Inklusion aufgeschlossen werden können. So wirbt beispielsweise der Praxisleitfaden "INKLUSION UNTERNEHMEN" mit Best-Practice-Beispielen und Informationen zum Thema Inklusion bei Unternehmen gezielt für die Beschäftigung von Schwerbehinderten. Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zudem die Kampagne „Inklusion gelingt!“ (www.inklusion-gelingt.de) ins Leben gerufen und die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft führen das Projekt „Wirtschaft inklusiv“ durch. Mit dem Projekt werden Informationen zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten in die Regionen und den Betrieben vor Ort getragen, Erfahrungsaustausch ermöglicht und Netzwerke geknüpft, um vor allem kleine und mittelständische Unternehmen noch stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu gewinnen. Mit dem Inklusionspreis wird zudem ein aktives Signal für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesetzt.

Neufassung des Behinderungsbegriffs kann zu Rechtsunsicherheit führen

Der bisherige Wortlaut des Behinderungsbegriffs im Behindertengleichstellungsgesetz und SGB IX kann in Übereinstimmung mit Art. 1 Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention ausgelegt werden. Daher besteht keine Notwendigkeit der Anpassung. Selbst

wenn die vorgesehene Anpassung als „rein deklaratorisch“ anzusehen ist, kann eine Änderung des Wortlauts des Begriffs „Behinderung“ zu großer Rechtsunsicherheit führen. Es ist nicht auszuschließen, dass der Begriff durch eine entsprechende Auslegung in der Rechtsprechung über eine rein deklaratorische Anpassung hinausgehen und zu unbeabsichtigten Veränderungen beim Kreis der Leistungsempfänger führen wird. Die heute bestehende Rechtssicherheit sollte durch eine rechtlich nicht gebotene Änderung des Begriffs „Behinderung“ nicht unnötig beeinträchtigt werden.

Erhöhung der Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe kontraproduktiv

Eine Erhöhung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote ist nicht geeignet, das gemeinsame Ziel zu erreichen, mehr Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, für das sich auch die Arbeitgeberverbände seit Jahren einsetzen. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe würde im Gegenteil von der Wirtschaft als ungerechtfertigte Strafe empfunden und die Bemühungen durchkreuzen, noch mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung aufzuschließen und Vorbehalte abzubauen.

Die gewünschte bundesweite Pflichtquote von 5 % ist nahezu erfüllt und liegt nach den letzten Daten der BA insgesamt bei 4,7 %. Zudem übersteigt die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze in der Privatwirtschaft mit über 240.000 (im Jahr 2013) schon jetzt deutlich die Zahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung (179.000 im Jahr 2015). Dies führt dazu, dass die Arbeitgeber selbst dann die Ausgleichsabgabe entrichten müssten, wenn es tatsächlich keinen arbeitslosen Schwerbehinderten mehr geben würde.

Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe würde vor allem zu einer erheblichen Mehrbelastung der Wirtschaft führen, ohne die Arbeitsmarktperspektiven von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu verbessern. Die vielen gemeinsamen Aktivitäten von Arbeitgeberverbänden und Bundesregierung im Bereich Inklusion würden zudem regelrecht konterkariert. Diese zielen ja gerade darauf ab, Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre besonderen Stärken auch als Fachkräftepotenzial und entgegen dem allgemeinen gesellschaftlichen Vorurteil "Behinderung gleich Leistungsminderung" für die Arbeitswelt attraktiv machen. Eine Bestrafung von Unternehmen durch eine Verschärfung der bürokratischen Ausgleichsabgabe und das richtige Anliegen noch mehr Motivation bei Arbeitgebern zu erzeugen und eventuelle Vorbehalte weiter abzubauen passen nicht zusammen. Sie verstärkt vielmehr Vorurteile, weil suggeriert wird, Unternehmen müssten sich zur Beschäftigung von Schwerbehinderten staatlich "zwingen lassen", weil sie ökonomisch unproduktiv seien.

Grundsätzlich problematisch ist, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin weder im Einstellungsverfahren, noch während der Beschäftigung ein rechtssicher gestaltetes Recht hat, Arbeitnehmer nach einer Schwerbehinderung zu fragen. Die

Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter ist hingegen eine sehr konkrete Verpflichtung, deren Erfüllung vom Unternehmen oft gar nicht überprüft werden kann und darf. Es ist durchaus denkbar, dass Arbeitgeber heute eine Ausgleichsabgabe zahlen, obwohl sie möglicherweise genügend Schwerbehinderte beschäftigen ohne dies zu wissen. Dies ist auch rechtlich ein höchst problematischer Umstand.

Um Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, sind gemeinsame Anstrengungen zusammen mit den Arbeitgebern notwendig, und nicht gegen sie. Auch vor dem Hintergrund, dass die Ausgleichsabgabebeträge ohnehin aufgrund der Anpassungsvorschrift gem. § 77 Abs. 3 SGB IX regelmäßig angepasst werden und diese Anpassung wieder zum 1. Januar 2016 mit z. T. über zehnprozentigen Steigerungen erfolgt ist, sollte die Forderung nach einer zusätzlichen Erhöhung der Ausgleichsabgabe nicht weiter verfolgt werden.

Eine Aufhebung von § 73 Abs. 3 SGB IX würde nicht zu mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen führen. Es sollte vielmehr grundsätzlich dabei bleiben, dass nicht jede geringfügige Beschäftigung zu einer bürokratischen Belastung führt. Nur geringfügige Beschäftigungen sollten daher weiterhin nicht als Arbeitsplatz im Sinne von § 73 SGB IX gelten.

Sofern im vorliegenden Antrag dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen gefordert werden, können diese zwar im Einzelfall sinnvoll sein, um bestehende Leistungsdefizite auszugleichen und eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern. Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten sollten derartige Nachteilsausgleiche aber immer nur befristet gewährt und immer wieder auf ihre Notwendigkeit überprüft werden. Richtig ist, dass derartige Förderungen aus Steuermitteln zu finanzieren wären.

Weitere Anreize wie etwa steuerliche Vergünstigungen für Unternehmen, die die Beschäftigungspflichtquote übererfüllen, sind nicht notwendig. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sollte weiter stärker über Beratung, Unterstützung und Förderung der Arbeitgeber vorangebracht werden, die diese zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung benötigen. Es zeigt sich immer deutlicher, dass es nicht finanzielle Anreize sind, die die Bereitschaft zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung verstärken, sondern vielmehr die aktive und schnelle Hilfe durch die richtigen Ansprechpartner und der Abbau von Vorbehalten durch arbeitgeber- und arbeitsmarktnahe Beratung. Hier ist jedoch noch eine weit bessere Koordination und Zusammenarbeit der Akteure notwendig.

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ist eine besondere Berücksichtigung von Unternehmen, die die Beschäftigungspflichtquote übererfüllen, abzulehnen. Dies würde kleine Unternehmen, die aus guten Gründen nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge benachteiligen. Zudem lehnt die BDA die Berücksichtigung vergabefremder Kriterien, die nicht strikt mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen ab. Diese ist rechtlich auch nicht möglich. Auch nach der

jüngsten Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist immer eine sachliche Verbindung mit dem Auftragsgegenstand erforderlich. Alles andere würde zu ausufernden, kaum objektivierbaren und vor allen Dingen auch für den Auftraggeber kaum noch überprüfbaren Vergabekriterien führen. Zudem würde die Gefahr bestehen, dass weniger wirtschaftliche Angebote den Zuschlag aufgrund sachfremder Erwägungen erhalten würden. Dies würde elementar dem vergaberechtlichen Wettbewerbsgrundsatz und dem Grundsatz eines sparsamen, effizienten und effektiven Einsatz von öffentlichen Mitteln widersprechen. Die Durchsetzung vergabefremder sozial- oder gesellschaftspolitischer Ziele sollte, wenn überhaupt, dann im Wege der allgemeinen Sozialgesetzgebung erfolgen, nicht aber über den Umweg des öffentlichen Auftragswesens.

Förderungen von Menschen mit Behinderungen sinnvoll gestalten

Die Antragsteller sprechen in ihren Forderungen unter 4. viele Aspekte an, die voraussichtlich im geplanten Bundesteilhabegesetz vorgesehen sein werden. Dies betrifft zum Beispiel die Einführung eines „Budgets für Arbeit“. Richtig ist, dass Unterstützung durch Fachleute in Form einer an den Bedürfnissen des Einzelfalls orientierten Berufsbegleitung ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, um Beschäftigung dauerhaft zu sichern. Dies zeigen die Erfahrungen aus einer Vielzahl von Modellprojekten. Nicht umsonst soll eine nachgehende Betreuung jetzt auch allgemein im SGB II verankert werden. Dabei ist sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer wesentlich, dass sie bei Fragen oder auftretenden Problemen immer auf die Expertise von Fachleuten zurückgreifen können, die ggf. auch erforderliche andere Unterstützungsmöglichkeiten organisieren können.

Die Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen leistet einen wichtigen Beitrag zur Inklusion. Um möglichst vielen Jugendlichen diese Möglichkeit eröffnen zu können und ihren besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden, benötigen jedoch vor allem kleine und mittelständische Unternehmen gezielte Unterstützung. Externe Beratungsangebote und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch ermutigen Betriebe, Ausbildungsverantwortung zu übernehmen und helfen ihnen dabei, Auszubildende mit Behinderung optimal zu unterstützen.

Undifferenzierte, verbindliche Vorfestlegungen, z. B. in Form von starren Ausbildungsplatzquoten oder Ausbildungsplatzausgleichsabgaben, gehen hingegen völlig an den Realitäten vorbei und erweisen sich in der Praxis oft sogar als Ausbildungshindernis. Dies zeigt etwa die Erfahrung mit der Rahmenregelung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), die Ausbilder nachweisen müssen, die Jugendliche mit Behinderung in den sogenannten Fachpraktikerberufen nach § 66 BBiB/§ 42m HwO ausbilden möchten. Mit der ReZA wurde zwar ein grundsätzlich wichtiges Instrument geschaffen, um die Qualität der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung zu verbessern. In der praktischen Umsetzung hat sie sich jedoch eher zum Ausbildungs-

hindernis entwickelt. So haben der geforderte Qualifizierungsumfang von 320 Stunden und die fehlende Berücksichtigung relevanter Ausnahmetatbestände durch die zuständigen Stellen unnötige Hürden für Betriebe geschaffen, die sich in der Ausbildung Jugendlicher nach § 66 BBiB/ § 42 m HwO engagieren möchten. Eine flexiblere Umsetzung der Rahmenregelung ist daher dringend nötig, um echte Fortschritte bei der beruflichen Inklusion zu erzielen. Das Volumen von 320 Stunden muss kritisch überprüft und auf ein praktisch notwendiges Maß reduziert werden.

Integrationsunternehmen und -abteilungen stärker als Alternative zur Werkstatt und zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nutzen

Die BDA unterstützt das Anliegen der Integrationsfirmen ausdrücklich, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren. Deshalb ist grundsätzlich die zusätzliche Förderung von Integrationsbetrieben aus dem Ausgleichsfonds i.H.v. 150 Mio. € über drei Jahre auch nicht falsch. Wichtig ist, dass im Rahmen dieses „Programms“ zur Förderung von Integrationsbetrieben auch wirklich eine Evaluierung der Förderung vorgesehen ist, die insbesondere auch die genaue Wirkung der Integrationsbetriebe untersucht. Bisher gibt es keine tiefere Untersuchung über die Wirksamkeit von Integrationsbetrieben d. h., ob Integrationsbetriebe für Werkstattbeschäftigte tatsächlich auch eine Brückenfunktion in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes haben und inwieweit überhaupt Wechsel aus Integrationsbetrieben in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen. Allerdings muss auch klar sein, dass es nach Ende dieses Programms keine weitere Förderung aus dem Ausgleichsfonds oder gar zusätzliche Mittel aus der Ausgleichsabgabe geben kann.

Grundsätzlich ist es richtig, dass sorgfältig geprüft werden muss, ob die Aufnahme in einer WfbM tatsächlich erforderlich ist und ob nicht andere vorrangige Unterstützungsmöglichkeiten, zu denen auch Integrationsprojekten zählen, in Frage kommen. Deshalb hatte die BA auch die Maßnahme DIA-AM (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen) eingeführt, die genau zum Ziel hat zu überprüfen, ob die WfbM tatsächlich der richtige Lern- und Beschäftigungsort ist. Die BA hat in diesem Bereich in den letzten Monaten Anstrengungen unternommen, um Fehlentwicklungen und -steuerung entgegenwirken. Diese müssen weiter vorangebracht werden. Dieses Ziel der Prüfung der Eignung für eine WfbM verfolgt auch das Eingangsverfahren der WfbM.

Eine Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Integrationsunternehmen und -betriebe würde zu Wettbewerbsverzerrungen führen, wäre praktisch kaum umzusetzen und würde dem Grundsatz einer sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel widersprechen. Es sollte weiterhin im Ermessen der Bundesbehörden als öffentlichen Auftraggebern stehen, Aufträge bevorzugt an Integrationsprojekte zu vergeben.

Zu begrüßen wären hingegen verstärkte Ausbildungsanstrengungen von Integrationsunternehmen.

Ob es hierzu allerdings der Entwicklung besonderer Förderungen bedarf, erscheint fraglich.

Übergänge aus Werkstätten unterstützen – Zugänge in Werkstätten verringern

Auch die BDA ist der Auffassung, dass die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker in den Mittelpunkt gerückt werden sollte. Die Übergangszahlen sind trotz der teilweise komplexen Förderbedarfe und vorhandenen Leistungseinschränkungen von Werkstattbeschäftigten zu gering. Die Einführung eines „Budgets für Arbeit“, wie es das Bundesarbeitsministerium im Zuge des Bundesteilhabegesetzes plant, kann geeignet sein, Übergänge aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und dazu beitragen, Zugänge in die Werkstatt von vorneherein zu verhindern.

Gerade mit Blick auf die wachsende Zahl von lebensälteren Menschen mit Behinderungen, die erst spät in eine Werkstatt für behinderte Menschen einmünden, gilt es zu prüfen, ob und welche Fehlsteuerungen bzw. Defizite in den vorrangigen Sozialleistungssystemen vorhanden sind. Insbesondere gilt es die Zusammenarbeit der Rehaträger zu verbessern und sicherzustellen, dass etwaige vorhandene Rehabilitationsbedarfe möglichst frühzeitig erkannt werden.

Barrierefreiheit beginnt in den Köpfen

Eine umfassende Barrierefreiheit ist als Gestaltungsziel für Arbeitsstätten und deren Arbeitsplätze grundsätzlich abzulehnen. Der Begriff „Universelles Design“ ist unspezifisch und lässt sich, wenn überhaupt, nur unvollständig in konkrete Gestaltungslösungen für Arbeitsplätze umsetzen. Die geltenden Arbeitsstättenregeln gehen bewusst auf die einzelnen zum Teil widersprechenden Bedarfe unterschiedlich behinderter Beschäftigter ein.

Wenn im konkreten Fall barrierefreie Umgestaltung des Arbeitsplatzes notwendig ist, kann dies zu hohen Kosten und organisatorischem Aufwand führen. Zumindest für schwerbehinderte Mitarbeiter stehen grundsätzlich Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten bereit. Auch die BDA arbeitet nachdrücklich daran, diese Angebote der Arbeitsagenturen, Integrationsämter und Integrationsfachdienste noch bekannter und leichter verständlich zu machen.

Zudem ist es unser Ziel, die Vorteile einer barrierefreien Umgestaltung deutlich zu machen. Auch andere Beschäftigte können profitieren. Türöffner helfen dem Mitarbeiter, der nach einem Sportunfall zeitweise mit Krücken läuft, Hebewerkzeuge und ergonomische Bürostühle dienen der Prävention. Kunden sehen das Engagement und profitieren ggf. selbst davon – neue Kundengruppen können somit erschlossen werden.

Bei Beratung und Vermittlung für Menschen mit Behinderungen ist bessere Zusammenarbeit entscheidend

Grundsätzlich ist es richtig, dass dadurch, dass die gemeinsamen Einrichtungen nach SGB II keine Rehabilitationsträger sind und daher eine Doppelzuständigkeit von BA und Jobcentern für Rehabilitanden im Rechtskreis SGB II besteht, Probleme bei der Zusammenarbeit und Abstimmung entstehen können.

Über die Hälfte aller arbeitslosen schwerbehinderten Menschen werden von Jobcentern oder Optionskommunen im SGB-II-Bereich betreut. Um hier eine optimale Unterstützung auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass alle Grundsicherungsträger genügend Kompetenz zur Erkennung von Reha-Bedarfen sicherstellen. Es ist daher zu begrüßen, dass die BA ihre Anstrengungen im Bereich ihrer Reha-Strategie weiter verstärkt und insbesondere einen Schwerpunkt auf das frühzeitige Erkennen der Reha-Bedarfe gelegt hat. Wichtig ist dabei, dass in beiden Rechtskreisen genügend qualifiziertes Personal in den Bereichen „Reha/SB“ zur Verfügung steht. Eine entsprechende Verpflichtung besteht in § 104 Abs. 4 SGB IX bisher nur für Arbeitsagenturen.

Rechte der Schwerbehindertenvertretungen ausreichend

Die Zahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen nimmt zu. Das ist erfreulich und bedarf weiterer Förderung. Hieran arbeiten die Arbeitgeber in Deutschland unterstützt durch ihre Verbände mit Nachdruck. Mehr Freistellungen, neue Mitbestimmungsrechte und neue Sachmittel für Schwerbehindertenvertretungen bedeuten aber nicht eine „Stärkung der Schwerbehindertenvertretung“; sie bedeuten in erster Linie mehr Kosten und mehr bürokratische Verfahren. Damit ist weder den Schwerbehinderten, ihren Vertretungen, noch Arbeitgebern gedient. Vor allem aber wird eine gesetzliche Ausweitung von Freistellungsansprüchen, die Einführung neuer Schulungsansprüche und die Erhöhung der Kosten der Sachausstattung von Schwerbehindertenvertretungen die Bereitschaft schwächen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Sie wirken damit sogar kontraproduktiv auf die Bereitschaft der Unternehmen, die Zahl beschäftigter Arbeitnehmer mit Behinderung zu steigern.

Informationen und Unterstützung durch die zuständigen Behörden, z. B. die Arbeitgeberinformationsdienste der BA, können noch verbessert werden. Ein verbreitetes und verbessertes Angebot stärkt die Schwerbehindertenvertretung im Dienste der Behinderten mehr als zusätzliche Posten und zusätzliche Verfahren, die zu einer Spaltung der Belegschaften und zu einem Zuständigkeitskrieg zwischen dem Betriebsrat als originär zuständigem Organ der Vertretung der Belegschaften und den Schwerbehindertenvertretungen als Interessenvertretung behinderter Beschäftigter führen können.

Auch eine Verpflichtung zum Abschluss von Integrationsvereinbarungen würde der bewährten partner-

schaftlichen Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgebern zuwiderlaufen. Entscheidend ist zudem, dass abgeschlossene Integrationsvereinbarungen auch mit Leben erfüllt werden, wofür ein verpflichtender Abschluss keinen Beitrag leisten würde.

Die Einführung eines Verbandsklagerechts im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist abzulehnen. Die Forderung, eine Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände einzuführen, ignoriert, dass § 23 AGG bereits heute ausreichende Unterstützungsmöglichkeiten für Benachteiligte vorsieht. Verbandsklagen sind ein Fremdkörper im deutschen Prozess- und Verfahrensrecht. Das Verfahrensrecht wird durch das Prinzip des individuellen

Rechtsschutzes geprägt, das Ausfluss des Persönlichkeitsrechts ist. Die persönliche Betroffenheit des Rechtsträgers sollte zwingende Voraussetzung für ein eigenes Klagerecht bleiben. In Übereinstimmung mit dem Prinzip des individuellen Rechtsschutzes kann den Interessen mehrerer Beteiligter einer Klage nach der ZPO bereits heute durch die Streitgenossenschaft oder Prozessverbindung ausreichend Rechnung getragen werden. Insoweit bedarf es auch keiner Erweiterung des bereits in § 63 SGB IX normierten Klagerechts für Behindertenverbände. Zudem ist zu bedenken, dass die Rechtslage in Deutschland den Zugang zu den Gerichten z. B. durch niedrige Gebühren erleichtert. Die Zahlen von Gerichtsverfahren machen deutlich, dass bei den Beschäftigten keine Schwellenangst besteht.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)525

10. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.

Die BAG WfbM unterstützt das im Koalitionsvertrag formulierte Ziel der Bundesregierung, das „Recht der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zu reformieren und zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln“. Das neu zu gestaltende Teilhaberecht soll entsprechend des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und die Position des einzelnen Menschen im gesamten Teilhabeprozess stärken. Für Menschen mit Behinderung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und die daher einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt haben, sollen **Wahlmöglichkeiten** mit der Zulassung anderer Leistungsanbieter und der Einführung des Budgets für Arbeit eröffnet werden. Darüber hinaus sollen die **Übergangsmöglichkeiten** auf den Arbeitsmarkt erleichtert und **Rückkehrrechte** in die Werkstatt garantiert werden.

Werkstätten sind eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation und Teil der Arbeitswelt. Sie ermöglichen voll erwerbsgeminderten Menschen im Sinne von § 43 SGB VI die Teilhabe am Arbeitsleben. Sie erbringen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel der **Heranführung der behinderten Menschen an und die Einbeziehung in die Beschäftigung**. Ein zentraler Aspekt der Werkstattarbeit ist dabei die berufliche Bildung und Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten. Sie verfolgt das Ziel, diesen Personen je nach Wunsch und Möglichkeiten den **Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** zu ermöglichen.

Derzeit realisieren etwa 300.000 Menschen mit Behinderung ihren Anspruch auf einen Werkstattplatz. Sie gehören zu den 7,3 Millionen Bundesbürgern mit

einer anerkannten Schwerbehinderung. Im Unterschied zu der Mehrzahl dieser 7,3 Mio. Menschen gelten sie als **voll erwerbsgemindert** und sind nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in der Lage, mehr als drei Stunden täglich unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig zu sein.

Der allgemeine Arbeitsmarkt bietet derzeit leider nur sehr **wenige adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten** für diese Personengruppe. Damit diesen Menschen die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben nicht verwehrt bleibt, wurden Mitte der 1970er Jahre die ersten Werkstätten etabliert. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Werkstätten wurden mit der Schaffung des SGB IX im Jahr 2001 festgelegt. Auch künftig wird es einen Bedarf für die Angebote der Werkstatt zur Teilhabe am Arbeitsleben geben – sei es, weil der Arbeitsmarkt noch nicht den inklusiven Status erreicht hat, den die UN-BRK fordert und also noch nicht ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, sei es, dass die Menschen mit Behinderung den Wunsch haben, in der Werkstatt neben dem Teilhabeangebot auch **berufsbegleitende Maßnahmen** in Anspruch zu nehmen.

Werkstätten erbringen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Sie bieten Leistungen der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderung an derzeit ca. 2.700 Standorten in der Bundesrepublik an. Diese Leistungen werden im **Sozialraum** erbracht und sind individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Menschen angepasst. Von betriebsintelligenter beruflicher Bildung über ausgelagerte Arbeitsplätze hin zu Außenarbeitsgruppen – die Werkstätten entwickeln ihre **vielfältigen Angebote** immer weiter. Besonders Teilhabe am Arbeitsleben durch die Erbringung von unterschiedlichen Dienstleistungen erfreut sich immer größerer Beliebtheit bei den Menschen mit Behinderung. Hier gibt es eine Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten in Gastronomie

und Hotels, Wäschereien, Landschaftsgärtnereien und ähnlichen Tätigkeitsfeldern.

Die BAG WfbM weist darauf hin, dass Werkstattkonzepte ausbau- und anschlussfähig sind. Werkstätten schaffen Brücken zu anderen Unternehmen und Bildungsträgern. Sie zeigen, wie Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen gestaltet werden können. Stetig steigende Anforderungen der Produktions- und Dienstleistungsabläufe erfordern eine entsprechend umfangreiche Qualifizierung der Menschen mit Behinderungen. Die BAG WfbM setzt sich dafür ein, dass in Werkstätten Leistungen der beruflichen Bildung erbracht werden, die für Arbeitgeber transparent und nachvollziehbar die Fähigkeiten und Fertigkeiten des einzelnen Werkstattbeschäftigten beschreiben. Dies trägt dazu bei, die **Durchlässigkeit innerhalb des Systems** der beruflichen Rehabilitation sowie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Harmonisierte Bildungsrahmenpläne können als Grundlage für die Erstellung von anerkannten Berufsbildern orientierten Zertifikaten oder Zeugnissen für Menschen mit Behinderung nach Beendigung der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten dienen. Damit kann einer Forderung der 92. Sozial- und Arbeitsministerkonferenz der Länder (ASMK) nachgekommen werden. Die ASMK fordert die Bundesregierung auf, zu prüfen, wie eine Vergabe einheitlicher Zertifikate oder Zeugnisse für Menschen mit Behinderung nach Beendigung der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten sichergestellt werden kann. Die Ministerkonferenz verweist in ihrer Stellungnahme auch darauf, dass die berufliche Bildung in den Werkstätten mehr als nur die Vorbereitung auf eine Beschäftigung in den Werkstätten ist, sondern eine **Chancenverbesserung** für Praktika und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beabsichtigt.

Die BAG WfbM hält die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Entlohnung der Menschen mit Behinderung in Werkstätten für verbesserungswürdig. Um eine dauerhafte **Verbesserung der Einkommenssituation** von Beschäftigten im Arbeitsbereich einer Werkstatt zu erreichen, fordert die BAG WfbM eine angemessene Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes und die Einführung höherer Freigrenzen in den monatlichen Einkommensberechnungen. Es ist notwendig, eine intensive Debatte über die Verbesserung der gesamten Einkommens- und Lebenssituation der Menschen mit Behinderung zu führen. Derzeit werden die Mittel, mit denen die Teilhabe am Arbeitsleben finanziert wird, instituti- onszentriert und nicht personenzentriert ausgezahlt.

Die BAG WfbM unterstützt die Forderung nach einer personenzentrierten Regelung.

Die BAG WfbM begrüßt die bereits auf der SPD-Werkstatträtekonzern im November 2015 vorgestellten Verbesserungen der **Mitbestimmungsrechte** für Werkstatträte sowie die Einführung einer Frauenbeauftragten in Werkstätten. Die grundsätzliche Zielrichtung der Novellierung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), die im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses zum Bundesteilhabegesetz stattfindet, stärkt die Position der Werkstattbeschäftigten. Die Umsetzung kann jedoch nur gelingen, wenn auch die **Finanzierung der überregionalen Arbeit** der Werkstatträte auf kommunaler, Länder- und Bundesebene gesetzlich geregelt wird.

Die BAG WfbM ist der Auffassung, dass die Engführung des § 136 Abs. 2 SGB IX auf ein „**Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung**“ als Zugangskriterium zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vor dem Hintergrund der UN-BRK keine Grundlage mehr hat. Anstelle einer Gleichstellung dieses Personenkreises findet weiterhin eine Diskriminierung statt. Das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen im Sinne von § 9 SGB IX sollte handlungsleitend sein. Es muss Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf möglich sein, entsprechend ihres Wunsches entweder tagesstrukturierende Maßnahmen oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen zu können.

Die BAG WfbM begrüßt, dass mittlerweile auch im Rahmen von tagesstrukturierenden Angeboten ein arbeitsweltbezogenes tätig sein möglich ist. Dennoch spricht sich die BAG WfbM dafür aus, einen entsprechenden **rechtlichen Rahmen** zu schaffen.

Das **Budget für Arbeit** soll dauerhaft voll erwerbsgeminderten Menschen die Möglichkeit einräumen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Basis eines Arbeitsvertrages und der Finanzierung eines Minderleistungsausgleichs sowie der Betreuungsaufwendungen tätig zu sein. Die BAG WfbM setzt sich dafür ein, das Budget für Arbeit **bundesweit einheitlich zu regeln**.

Die BAG WfbM wird sich auch zukünftig für die Weiterentwicklung der Werkstattleistung einsetzen, um damit die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Ein qualitativ hochwertiges Leistungsangebot für diesen Personenkreis fördert die Durchlässigkeit des Systems und erhöht die Chancen einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)527

10. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V. (bag if)

Vorbemerkung

Deutschland soll und will inklusiv werden. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert in Artikel 27 eine gleichberechtigte Teilhabe. Der Arbeitsmarkt muss Menschen mit Behinderung offenstehen und ihnen individuelle (Wahl-)Möglichkeiten bieten, ihre beruflichen Ziele selbstbestimmt verfolgen zu können. Die Bundesregierung hat diese Forderung in ihren Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen und einen Prozess auf den Weg gebracht, mit dem der Leitgedanke der Inklusion systematisch vorangebracht werden soll. Ein zentraler Punkt ist dabei die Stärkung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung. Das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ des Aktionsplans und dessen Fortschreibung beinhalten zahlreiche beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung dieses Personenkreises.

Trotz einiger Initiativen zur Verbesserung der Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung und eines verstärkten Engagements von Arbeitgebern und Interessenverbänden zur Beschäftigung von Schwerbehinderten, sind mit Blick auf die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen noch erhebliche Anstrengungen nötig, um dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen nahe zu kommen. Nach wie vor können schwerbehinderte Menschen auf Jobsuche nicht in gleichem Umfang von der anhaltend guten Arbeitsmarktlage profitieren wie nicht behinderte Menschen. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen, während die allgemeine Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum zurückgegangen ist.

Von einer umfassenden Teilhabe und dem vollständigen Zugang zum Arbeitsmarkt, wie im Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention gefordert, sind wir also weit entfernt und es bedarf weiterer umfassender Anstrengungen, um dem Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes näher zu kommen.

Die Integrationsfirmen, als inklusives Modell im allgemeinen Arbeitsmarkt, können für einen großen Teil der schwerbehinderten Menschen, die bislang keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben, weitere Arbeitsplätze schaffen. Dies setzt voraus, dass ihnen entsprechende Nachteilsausgleiche zur Verfügung stehen und Rahmenbedingungen geschaffen werden, um den Auf- und Ausbau des inklusiven Arbeitsmarktmodells weiter zu entwickeln.

Die bag if begrüßt deshalb alle Maßnahmen und Forderungen, deren Umsetzung zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt führen und die durch grundsätzliche, strukturelle und finanzielle Veränderungen mehr Teilhabemöglichkeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen.

Der vorliegende Antrag greift einige Positionen der bag if auf, enthält aber auch einige Positionen, die in den begonnenen Reformprozessen der Bundesregierung bereits ihre Berücksichtigung gefunden haben. Im Folgenden nehmen wir Bezug auf die Punkte 1. - 9. unter II. des Antrags „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen“

Zu den einzelnen Punkten**Punkt 1**

Mit der Inaussichtstellung des Bundesteilhabegesetzes und der damit verbundenen Neufassung des SGB IX hat die Bundesregierung bereits wesentliche Aspekte der UN-Behindertenrechtskommission aufgegriffen, um Menschen mit Behinderungen auch eine existenzsichernde Beschäftigung (s. Punkt 4. a) zu ermöglichen. Dem vorliegenden Arbeitsentwurf zum Bundesteilhabegesetz (Stand: 18.12.2015) ist zu entnehmen, dass dem neuen gesellschaftlichen Verständnis nach einer inklusiven Gesellschaft durch einen **neu gefassten Behinderungsbegriff**, der dem Verständnis der UN-BRK und der ICF entspricht, Rechnung getragen wird.

Punkt 2

Bereits mit der **Initiative Inklusion** in den Jahren 2011 – 2013 und der **Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung** wurden wichtige Weichen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen gestellt. Im September 2015 hat dann die Bundesregierung mit der Initiative **„Integrationsbetriebe fördern – Neue Chancen für schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnen“** ein weiteres umfangreiches Programm aufgelegt, das dem Grundsatz des Antrages entspricht: Mit so wenig Sonderwelten wie möglich und so regulär wie möglich, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen. Dieses Programm begrüßt die bag if sehr, insbesondere weil es den ganzheitlichen Ansatz zur Stärkung der Integrationsunternehmen berücksichtigt, zu denen auch Veränderungen im Vergaberecht und weitere wettbewerbsstärkende Maßnahmen gehören. Die bag if hat hierzu umfangreiche Stellungnahmen veröffentlicht (http://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2015/09/Anlage2_TOP9_150724_Sonderprogramm_IF.pdf, http://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2015/10/151026cru_Vorschläge_Wettbewerbsfähigkeit.pdf) und steht für die Begleitung der erfolgreichen Umsetzung des Programmes zur Verfügung. Im Entwurf zur Fortschreibung des Nationalen Aktionsplans (NAP 2.0) findet sich diese Maßnahme bereits wieder. Hierzu möchte die bag if darauf hinweisen, dass es unabdingbar ist, eine nachhaltige und über den Projektzeitraum bestehende Finanzierung der inklusiven Arbeitsplätze sicherzustellen.

Die bag if begrüßt darüber hinaus die **geplanten Modellvorhaben in den Rechtskreisen des SGB II und SGB VI**, um bestehende Leistungsarten weiterzuentwickeln und neue Leistungsarten modellhaft zu erproben und die Zugänge in die Eingliederungshilfe zu reduzieren.

Punkt 3 a) bis f)

Aus Sicht der bag if ist es sachgerecht, die **Pflichtquote** zur Beschäftigung in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten bei 5 % zu belassen. Allerdings sollten alle Anstrengungen unternommen werden, dass die Betriebe diese Quote weitgehend einhalten.

Die bag if begrüßt eine angemessene **Anhebung der Ausgleichsabgabe** für Arbeitgeber, die der Beschäftigungspflicht nicht oder in unzureichendem Maße nachkommen und sieht hierin eine Chance, die Förderung der inklusiven Beschäftigung nachhaltig zu sichern. Durch die damit verbundene Verbesserung des Abgabenaufkommens stehen den Integrationsämtern (wieder) verstärkt Mittel zur Verfügung, um Arbeitgeber bei der Schaffung inklusiver Arbeitsplätze und -strukturen beratend und finanziell zu unterstützen. Mit einer solchen Erhöhung ergeben sich für die Unternehmen Anreize, mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Die Einbeziehung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die mit **weniger als 18 Stunden** in der Woche beschäftigt werden in die Berechnung der Beschäftigungspflicht befürwortet die bag-if. Eine **Streichung des § 73 Absatz 3 SGB IX** sorgt für mehr Gerechtigkeit und beseitigt das Privileg von Unternehmen, die nur bzw. überwiegend geringfügig oder Teilzeitbeschäftigte einsetzen.

Die bag if unterstützt die im Antrag formulierte Forderung zur **Verwendung der Ausgleichsabgabemittel** ausschließlich zur Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Integrationsunternehmen wird seit der Verankerung im § 132 SGB IX mit dauerhaften Nachteilsausgleichen gefördert. Die bag if hält die Sicherstellung des **dauerhaften behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs** für alle Arbeitgeber für einen wichtigen Ansatz um die Beschäftigung behinderter Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu befördern und inklusive Beschäftigungsstrukturen zu schaffen. Ergänzend sollten insbesondere für Klein- und mittelständische Betriebe verstärkte Beratungen und Hilfen bei der Einrichtung von Integrationsabteilungen und/oder der Gründung von privatwirtschaftlichen Integrationsfirmen geleistet werden.

Einen **Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“** im BMAS einzurichten, hält die bag if für erforderlich. Derzeit werden inklusive Arbeitsplätze und Arbeitsstrukturen ausschließlich aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Es ist jedoch absehbar, dass diese Mittel nicht reichen werden, jedem Schwerbehinderten die notwendigen Unterstützungsleistungen zur Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt zu gewähren. Die bag if plädiert deshalb dafür, die Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verankern und auch aus Steuermitteln zu finanzieren.

Die bag if hat bereits im Gesetzgebungsverfahren zur Modernisierung des Vergaberechts darauf hingewiesen, dass bei der **Vergabe von öffentlichen Aufträgen** das signifikante „Übererfüllen“, z. B. 10%, der Pflichtquote ein Kriterium zur bevorzugten Vergabe sein könnte, um allen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes einen Anreiz zur Beschäftigung Schwerbehinderter zu geben. (http://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2015/12/151122cru_Vorschläge_Vergabeverfahren.pdf)

Steuerrechtlich erhalten derzeit nur gemeinnützige Integrationsprojekte einen **umsatzsteuerrechtlichen Nachteilsausgleich** durch den ermäßigten Steuersatz. Integrationsprojekte, die aus unterschiedlichen Gründen, nicht den Status der Gemeinnützigkeit gewählt haben, aber dennoch 25 – 50 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen besetzen, können diesen Nachteilsausgleich nicht in Anspruch nehmen. Die bag if schlägt vor, eine gesetzliche Verankerung im UStG § 12, Abs. 2 vorzunehmen:

Die Steuer ermäßigt sich auf 7 Prozent für die folgenden Umsätze:

... Lieferungen und Leistungen aus der Tätigkeit als anerkanntes Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX.

Eine derartige Lösung hätte wettbewerbsstärkende und inklusionsunterstützende Wirkung und könnte für Unternehmen einen Anreiz darstellen, Integrationsabteilungen gem. §132 SGB IX zu gründen.

Punkt 4 a) bis h)

Die notwendigen Unterstützungsleistungen zur Beschäftigung müssen **individuell und personenzentriert** zu ermittelt und zu erbracht werden. Ein bundeseinheitliches Bedarfsfeststellungsverfahren, aber vor allem ein bundeseinheitlicher Leistungsanspruch und flächendeckend zur Verfügung stehende Leistungen sind sicherzustellen.

Um auch wesentlich behinderten Menschen die Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, setzt sich die bag if seit vielen Jahren für die bundesweite Einführung eines **Budgets für Arbeit** ein. Diese Forderung findet im aktuellen Arbeitsentwurf zum Bundesteilhabegesetz Berücksichtigung. Die Gewährung der langfristigen, auch dauerhaften Lohnkostenzuschüssen und Aufwendungen für die berufsbegleitende Betreuung sind unabdingbar. Dabei sollte sich die Leistungsgewährung aber nicht an der Höhe des Werkstattkostensatzes orientieren, sondern an den Lohnkosten des Budgetnehmers, um auch den Zugang zu qualifizierten Branchen und Arbeitsfeldern mit entsprechender Vergütung zu ermöglichen.

Mit der **Unterstützten Beschäftigung** findet sich bereits ein wichtiges und bewährtes Instrument im SGB IX, um Menschen mit Behinderungen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist es, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Die Unterstützte Beschäftigung bietet sowohl für Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch für die Unternehmen (auch Integrationsunternehmen) hervorragende Möglichkeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung sind deshalb auszubauen, weil sie auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen. Nach Abschluss der Maßnahme muss die ggfs. erforderliche arbeitsbegleitende Betreuung auch dauerhaft sichergestellt werden.

Die bag if begrüßt, dass die erforderlichen finanziellen Aufwendungen, etwa für eine **Arbeitsassistenten** oder einen **Job-Coach** als Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit im Arbeitsentwurf vom 18.12.2015 zum Bundesteilhabegesetz definiert sind.

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im § 49 SGB IX umfassen bereits heute schon die **Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung** und umfassen auch die Gewährung der Hilfen während notwendiger **Praktika**. Deshalb sieht die bag if hier keinen weiteren Regelungsbedarf. Eine Leistungsausweitung auf **Arbeitsverhältnisse unter 15 Wochenstunden**, wenn diese behinderungsbedingt notwendig sind, wird von der bag if begrüßt. Insbesondere Menschen mit chronisch psychischen Beeinträchtigungen kann hierdurch der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung niedrigschwellig ermöglicht werden.

Die Notwendigkeit **spezifischer Förderprogramme** für junge und ältere Menschen, Migrantinnen und Migranten sowie besonderer Behinderungsarten ist zu prüfen. Die bag if geht bei einer individuellen, personenzentrierten Bedarfsfeststellung davon aus, dass die festgestellten und notwendigen Bedarfe auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen erbracht werden.

Die bag if sieht in der **gleichwertigen und nicht diskriminierenden Entlohnung von Frauen** mit und ohne Behinderung eine Selbstverständlichkeit.

Die bag if sieht einen Handlungsbedarf zur **Verbesserung der Ausbildungschancen** behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher. Hier gilt es zwar, die Förderung der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen auszubauen und zu verbessern. Eine Förderung sollte aber auch Teilqualifikationen umfassen, die z. B. auf der Basis des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) definiert werden. Die Förderung einer **betrieblichen Ausbildung** sollte Vorrang vor überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen haben. Hier zeigt die Erfahrung, dass überbetrieblich ausgebildete Jugendliche zwar über gute und formal anerkannte Qualifikationen verfügen, aber dennoch nach der Ausbildung häufig keinen Arbeitsplatz finden. Zur Förderung der Bereitschaft, behinderte Jugendliche betrieblich auszubilden, ist die Einführung einer **Pflichtquote** für mit behinderten Jugendlichen zu besetzende Ausbildungsplätze zu prüfen.

Punkt 5 a) bis e)

Die bag if sieht die Notwendigkeit, den Auf- und Ausbau sowie den Erhalt der **Integrationsprojekte** mit notwendigen Rahmenbedingungen **zu unterstützen und langfristig zu stärken**.

Hierzu gehören neben den **Investitionsförderungen** aber vor allem die **nachhaltigen und dauerhaften Nachteilsausgleiche** für die behinderungsbedingte Minderleistung und den besonderen, durch die hohe Beschäftigungsquote verursachten Aufwand der Unternehmen. Eine Bevorzugung bei der **Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge** trägt wesentlich zur Stärkung der Integrationsprojekte bei.

Hierzu hat die bag if bereits eine gesonderte Stellungnahme abgegeben und begrüßt die Regelungen im § 118 GWB und im neuen SGB IX grundsätzlich.

Mit den Instrumenten in den Sozialgesetzbüchern III und IX sind bereits zahlreiche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Werkstattzugangs möglich (UB, DIA-AM, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Eine **verpflichtende Prüfung**, ob die Beschäftigung vorrangig auch in Integrationsunternehmen, -betrieben und -abteilungen möglich wäre, setzt das flächendeckende Vorhandensein einer solchen Beschäftigungsmöglichkeit voraus. Ein flächendeckendes Netz an Integrationsprojekten ist aber allein aus dem Grund nicht möglich, weil sich die Schaffung dieser Unternehmen an den Gegebenheiten des Marktes und dem regionalen Umfeld orientieren muss. Eine verpflichtende Prüfung kann sich demnach nur auf eine Prüfung zur möglichen Arbeitsaufnahme in allen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beziehen. Die bag if geht davon aus, dass die Institutionen der BA diese Möglichkeiten im Rahmen der bestehenden Instrumente ausschöpfen.

Die bag if spricht sich **gegen eine Anhebung der Beschäftigungsquote in Integrationsprojekten** aus. Schon mit der bestehenden Quote in Höhe von 25 % erfüllen Integrationsprojekte das fünffache der für andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorgeschriebenen Beschäftigungsquote, der überwiegende Teil sogar das acht- bis zehnfache. Eine Erhöhung der Quote würde die Hemmschwelle zum Aufbau eines Integrationsunternehmens und das Risiko der Unwirtschaftlichkeit unnötig erhöhen.

Die Regelung zur Vergabe öffentlicher Aufträge im § 141 SGB IX begrüßt die bag if und hat in ihrer Stellungnahme bereits auf die Notwendigkeit einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift verwiesen. Eine **Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden** festzulegen sieht die bag if jedoch mit Skepsis, da eine Verpflichtung immer auch mit dem Vorhandensein eines „Auftragnehmers“ verbunden ist. Dies ist durch Integrationsprojekte, wie bereits oben ausgeführt, nicht sicherzustellen.

Die bag if sieht in Integrationsunternehmen, -betrieben und -abteilungen erhebliches **Potential geeigneter Ausbildungsplätze** zur Verfügung zu stellen. Allerdings sind hierfür die entsprechenden Unterstützungsleistungen für die besonderen betrieblichen Strukturen und Aufwendungen zur Verfügung zu stellen.

Punkt 6 a) bis g)

Die bag if sieht keine Option in der Aufhebung des „**arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses**“ für Werkstattbeschäftigte und eine Umwandlung in reguläre Arbeitsverhältnisse mit **tariflicher Entlohnung**. Dies widerspräche dem besonderen Schutz der Werkstattbeschäftigten und würde die besonderen Leistungen der WfbM in Frage stellen. Menschen mit Behinderungen in der WfbM wären somit arbeitsrechtlich mit allen Rechten und Pflichten reguläre Arbeitnehmer. Dies gilt auch für Werkstattbeschäftigte auf sogenannten **Außenarbeitsplätzen**, wenn man ihnen diesen Status zuschreiben würde.

Außenarbeitsplätze sind gerade für Menschen mit sehr eingeschränkter Leistungsfähigkeit eine Möglichkeit die Leistungen zur Teilhabe in einem „normalen“ betrieblichen Umfeld in Anspruch zu nehmen. Sollte die Leistungsfähigkeit für eine tarifliche Bezahlung und mit Gewährung der entsprechenden Nachteilsausgleiche für eine Arbeitnehmertätigkeit hergestellt sein, kann zukünftig über das Budget für Arbeit ein Arbeitnehmerstatus hergestellt werden. Auch vor dem Hintergrund einer Werkstattvermeidung und der Förderung eines Übergangs wäre die tarifliche Entlohnung von Werkstattbeschäftigten kontraindiziert.

Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen, verbunden mit einem **Rückkehrrecht** sind bereits im Arbeitsentwurf zum Bundesteilhabegesetz zu finden, was die bag if grundsätzlich begrüßt.

Die bag if sieht in der **Weiterentwicklung der Werkstätten zu Integrationsunternehmen / -betrieben** keine Option, da beide Teilhabeformen grundsätzlich unterschiedlichen Voraussetzungen unterliegen. WfbM haben einen gesetzlichen und verpflichtenden Auftrag, wesentlich behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Integrationsprojekte agieren, wie andere Unternehmen auch, am Markt und sind vollumfänglich den Marktanforderungen unterworfen. Sie können deshalb nur in einem begrenzten Umfang Menschen mit Behinderungen beschäftigen und müssen frei sein in den Personalentscheidungen. Mit der Weiterentwicklung zu Integrationsunternehmen würden somit wertvolle Errungenschaften zur Beschäftigung auch stark eingeschränkter Menschen in Frage gestellt.

Grundsätzlich haben schon jetzt die Länder, Einrichtungen und Fachausschüsse die Möglichkeit, das **Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung** zu definieren. Das Beispiel des Landes NRW verdeutlicht das. Im Sinne der UN-Konvention ist diesem Beispiel zu folgen und jedem Menschen mit Behinderung der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Im Arbeitsentwurf zum BTHG finden sich bereits Ausführungen zur **bundeseinheitlichen Bedarfsfeststellungsverfahren** (Teilhabekonferenzen) und zu einer trägerübergreifenden Gesamtplanung. Die Orientierung am personenzentrierten Ansatz macht eine lebensbereichsübergreifende Bedarfsfeststellung, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und Teilhabe am Arbeitsleben, zwingend notwendig.

Die Forderung, die **gesetzliche Unfallversicherung** auch auf Werkstattbeschäftigte im Förder- und Betreuungsbereich auszudehnen, kann nicht nachvollzogen werden. Handelt es sich um „Werkstattbeschäftigte“ gelten automatisch die Versicherungsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. In sogenannten Tagesförderstätten betreute Menschen unterliegen nicht dem Versicherungsschutz der Unfallversicherungen, weil es sich nicht um Werkstattbeschäftigte in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis handelt. Die Wirksamkeit der GUV kann demnach also nur gelten, wenn für die Besucher einer Tagesförderstätte ein Statuswechsel erfolgt und sie Beschäftigte einer WfbM werden.

Punkt 7 a) bis d)

Die bag-if begrüßt grundsätzlich alle Maßnahmen, die dazu beitragen, **Barrierefreiheit im Lebensbereich Arbeit** herzustellen. Sicherzustellen ist, dass Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten, alle **notwendigen Unterstützungsleistungen für bauliche, kommunikative und kognitive Anpassungen** der Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze erhalten. Hierfür stehen derzeit den Integrationsämtern die Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Sollten diese für die Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze nicht ausreichen, sind die Mittel zwischen Bund und Ländern zugunsten der Länder zu verschieben, bzw. die Beiträge zur Ausgleichsabgabe zu erhöhen. Eine **besondere Unterstützung präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen** ist zu begrüßen. Diese Maßnahmen werden in der Regel bereits heute durch die Berufsgenossenschaften unterstützt. Die bag-if sieht deshalb keine Veranlassung, den **Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX** damit zu belasten.

Die bag-if stellt fest, dass bereits heute umfangreiche **Forschungs- und Entwicklungsprogramme** zur Entwicklung technischer Lösungen nach dem Prinzip „Universelles Design“ vom Bund gefördert werden. Der Beirat zur Teilhabe im BMAS entscheidet regelmäßig über entsprechende Vorhaben. Der **Ausbau von Fortbildungsprogrammen** in Unternehmen und Verbänden, Kammern, Verwaltungen und Hochschulen zu Inklusionsanforderungen, aber vor allem zu Inklusionslösungen ist ein wichtiger Ansatzpunkt zum Ausbau eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Punkt 8 a) bis d)

Bereits heute liegt die Zuständigkeit für Rehabilitationsleistungen und besondere Maßnahmen der Arbeitsförderung von Menschen mit Behinderungen bei der Agentur für Arbeit. Dies gilt sowohl für Menschen im Rechtskreis des **SGB II** als auch im **SGB III**. Um die derzeitige **Schnittstellenproblematik** zu vermeiden, muss insbesondere im Rechtsrahmen des SGB II die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung deutlich verbessert werden. Dabei ist die Reha-Kompetenz der Job-Center, bzw. der Zugang zu den spezifischen Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Bundesagentur sicherzustellen. Ggfs. ist eine trägerübergreifende Reha-Konferenz einzurichten. Im trägerübergreifenden Gesamtplanverfahren, bzw. Bedarfsfeststellungsverfahren des BTHG sind die Träger des SGB II zwingend zu beteiligen.

Die bag-if befürwortet eine **unabhängige Teilhabeberatung** und vor allem den Ansatz des „**Peer Counseling**“. Sie sieht dies bereits im Arbeitsentwurf zum BTHG verankert.

Die **Integrationsämter als begleitende und federführende Behörde** sind zu allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu entwickeln. Die Integrationsämter haben sich in der Vergangenheit als die Experten und verlässlichen Partner zur (Weiter-)Entwicklung inklusiver Strukturen im allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich Integrationsunternehmen, erwiesen. Auch die bag-if sieht in einer Stärkung

und dem Ausbau der **Integrationsfachdienste** einen wesentlichen Schritt zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Die **Ausschreibungspraxis, bzw. -pflicht** von Maßnahmen zur Vermittlung und -begleitung schwerbehinderter Menschen ist abzulehnen. Arbeitsplatzvermittlung und nachhaltige Begleitung, wozu auch die Beratung der Arbeitgeber im Beschäftigungsverlauf gehört, bedürfen einer kontinuierlichen Zusammenarbeit und gegenseitigen Vertrauens.

Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgeber sind bereits umfangreich vorhanden. Besondere Bedeutung kommt hier den Beratern der Integrationsämter und den Integrationsfachdiensten zu. Diese Angebote sind weiterhin sicherzustellen und ggfs. auszubauen. Darüber hinaus begrüßt die bag-if den Ausbau der Inklusionskompetenz bei den IHKs und Handwerkskammern im Rahmen der Initiative Inklusion.

Punkt 9 a) bis h)

Die bag-if sieht in der beabsichtigten Neufassung des SGB IX bereits umfangreiche **Verbesserungen zur Selbstvertretung und Mitbestimmung** von Menschen mit Behinderungen, bzw. Schwerbehinderungen. So sind z. B. in der Werkstättenmitwirkungsverordnung zukünftig auch **Mitbestimmungsrechte** vorgesehen, die **Frauenbeauftragten** werden verankert und die **Finanzierung der Werkstatträte** auf Länder- und Bundesebene ist festgeschrieben.

Für die Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt hält die bag-if es für wichtig, die **Schwerbehindertenvertretungen zu stärken**. Sie sind es, die innerhalb der Unternehmen für Inklusionsbereitschaft werben können und die Unternehmen bei der Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsprozesse zu beraten und zu unterstützen.

Zusammenfassung

Die bag-if fasst im Folgenden ihre Positionen zu den **für Integrationsfirmen wesentlichen Punkten** zusammen:

Beschäftigungspolitische Rahmenprogramme

Die bag-if sieht diese mit dem **Sonderprogramm für Integrationsfirmen**, den geplanten **Modellvorhaben im SGB II und VI** und den **Initiativen zur Inklusion** bereits in weiten Teilen umgesetzt. Die Evaluationsergebnisse sollten abgewartet werden, um die nachhaltigen Erfolge dauerhaft zu implementieren.

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Die bag-if spricht sich **gegen eine Erhöhung der Beschäftigungsquote** von derzeit 5% aus. Die Erfahrung zeigt, dass sich aus der Erhöhung oder Absenkung keine beschäftigungsfördernden Effekte ableiten. Es sollten vorrangig Anstrengungen unternommen werden, die Unternehmen für die Einhaltung der Quote zu gewinnen. Insbesondere sollten für Klein- und mittelständische Betriebe verstärkte Beratungen und

Hilfen bei der Einrichtung von Integrationsabteilungen und/oder der Gründung von privatwirtschaftlichen Integrationsfirmen geleistet werden.

Die bag if begrüßt jedoch eine **Anhebung der Ausgleichsabgabe** und sieht durch die damit verbundene Verbesserung des Abgabenaufkommens eine Chance, die Förderung der inklusiven Beschäftigung nachhaltig zu sichern. Hierdurch stehen den Integrationsämtern (wieder) verstärkt Mittel zur Verfügung, um Arbeitgeber bei der Schaffung inklusiver Arbeitsplätze und -strukturen beratend und finanziell zu unterstützen und es ergeben sich für die Unternehmen Anreize, mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Die Einbeziehung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die mit **weniger als 18 Stunden** in der Woche beschäftigt werden in die Berechnung der Beschäftigungspflicht befürwortet die bag-if. Eine **Streichung des § 73 Absatz 3 SGB IX** sorgt für mehr Gerechtigkeit und beseitigt das Privileg von Unternehmen, die nur bzw. überwiegend geringfügig oder Teilzeitbeschäftigte einsetzen.

Die bag if spricht sich für eine ausschließliche **Verwendung der Ausgleichsabgabemittel** zur Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus.

Die bag if hält die Sicherstellung des **dauerhaften behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs** für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für einen wichtigen Ansatz, um die Beschäftigung behinderter Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu befördern und inklusive Beschäftigungsstrukturen zu schaffen.

Aufgrund der begrenzten Mittel in der Ausgleichsabgabe hält die bag if einen **Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“** im BMAS für erforderlich. Die bag if plädiert dafür, die Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen als **gesamtgesellschaftliche Aufgabe** zu verankern und aus Steuermitteln zu finanzieren.

Die bag if befürwortet eine Vergaberechtsänderung, die bei der **Vergabe öffentlicher Aufträge** bereits das signifikante „Übererfüllen“ der Pflichtquote besonders berücksichtigt und sieht hierin einen besonderen Anreiz zur Beschäftigung Schwerbehinderter.

Die bag if plädiert dafür, den **steuerrechtlichen Nachteilsausgleich in Form des ermäßigten Umsatzsteuersatzes** nicht an die Gemeinnützigkeit zu koppeln, sondern an die Definition des § 132 SGB IX und im UstG § 12 Abs. 2 zu verankern:

Die Steuer ermäßigt sich auf 7 Prozent für die folgenden Umsätze:

... Lieferungen und Leistungen aus der Tätigkeit als anerkanntes Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX.

Eine derartige Lösung hätte wettbewerbsstärkende und inklusionsunterstützende Wirkung und könnte

für Unternehmen einen Anreiz darstellen, Integrationsabteilungen gem. §132 SGB IX zu gründen.

Förderung von Menschen mit Behinderungen

Die bag if sieht in den Instrumenten „**Budget für Arbeit**“ und „**Unterstützte Beschäftigung**“ wichtige Bausteine für eine **Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt**. Diese Möglichkeiten zur Teilhabe sind auszubauen und mit einer, wenn notwendig, **dauerhaften begleitenden Unterstützung** auszustatten. Dazu gehören auch notwendige Leistungen für eine Arbeitsassistenten. Die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit sollte sich aber keinesfalls an den Kosten der Werkstattkostensatzes, sondern **an den Lohnkosten orientieren**, um auch den Zugang zu gut bezahlten Beschäftigungsfeldern zu ermöglichen.

Integrationsunternehmen und -abteilungen

Die bag if fordert, den **Auf- und Ausbau und den Erhalt der Integrationsprojekte** mit notwendigen Rahmenbedingungen zu unterstützen und zu stärken.

Neben den Investitionsförderungen ist aber vor allem der **dauerhafte Nachteilsausgleich für die behinderungsbedingte Minderleistung und den besonderen Aufwand** der Unternehmen sicherzustellen.

Die **besondere Berücksichtigung bei Ausschreibungen und bei der Vergabe öffentlicher Aufträge** trägt wesentlich zu einer Stärkung der Integrationsprojekte bei. Deshalb begrüßt die bag if die neuen Regelungen im § 118 GWB und im SGB IX.

Die im Antrag geforderten **Verpflichtungen** (Prüfung, ob gegenüber einer Werkstattbeschäftigung eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt möglich ist und Festlegung einer Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden) **widersprechen dem Selbstverständnis und der gesetzlichen Grundlage der Integrationsprojekte**, die sich an den Anforderungen des Marktes orientieren müssen und kein flächendeckendes Netz zur Beschäftigung behinderter Menschen zur Verfügung stellen können.

Die bag if spricht sich klar **gegen eine Anhebung der Beschäftigungsquote in Integrationsprojekten** aus. Schon mit der bestehenden Quote in Höhe von 25 % erfüllen Integrationsprojekte das fünffache der für andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorgeschriebenen Beschäftigungsquote, der überwiegende Teil sogar das acht- bis zehnfache. Eine Erhöhung der Quote würde die **Hemmschwelle zum Aufbau eines Integrationsunternehmens** und das **Risiko der Unwirtschaftlichkeit** unnötig erhöhen.

Die bag if sieht in Integrationsunternehmen, -betrieben und -abteilungen mit den entsprechenden **Unterstützungsleistungen für die besonderen betrieblichen Strukturen und Aufwendungen** erhebliches **Potential geeigneter Ausbildungsplätze** für behinderte Jugendliche zur Verfügung zu stellen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)528

10. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Barbara Vieweg

Der Antrag bietet eine umfassende Darstellung der Herausforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt. Da der Antrag alle wesentlichen Themen und ungelösten Probleme für den gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen zum Arbeitsmarkt fundiert auflistet, unterstützen wir diesen nachdrücklich.

Als Sachverständige aus einer Selbstvertretungsorganisation möchte ich mich in meiner Stellungnahme auf einige Punkte beschränken, wohl wissend, dass ich so auf viele wichtige Punkte nicht eingehen kann.

Beratung

Alle Modellprojekte, alle praktischen Erfahrungen, alle Rückmeldungen von Arbeitgebern und behinderten Menschen weisen immer wieder darauf hin, dass Unterstützungs- und Beratungsangebote für den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsleben erforderlich sind und sie in weiten Teilen immer noch fehlen. Ebenso ist eine unabhängige Beratung im Sinne von Betroffenen für Betroffene erforderlich, da es so zu einer erfolgreicherer Durchsetzung von Rechtsansprüchen kommt. Ein entsprechender Strukturaufbau muss erfolgen.

Berufsbegleitung

Wir bekräftigen die Forderung des Antrages auf dauerhafte Berufsbegleitung, wenn diese erforderlich ist. Ob und in welchem Umfang die Erforderlichkeit besteht, sollte nicht allein vom Kostenträger entschieden werden. Hier ist die Perspektive des behinderten Menschen genauso zu berücksichtigen, wie des Ausbildungsbetriebes, der Berufsschule oder des Arbeitgebers. Die dauerhafte Berufsbegleitung, insbesondere beim Übergang aus der WfbM oder nach der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (gm. § 38 a

SGB IX) ermöglicht nachhaltige Beschäftigung und sollte verlässlich und qualitativ gesichert sein.

Arbeitsassistentenz / Arbeitsplatzausstattung / KFZ Hilfe

Arbeitsassistentenz, Jobcoaching sollte aus Steuermitteln finanziert werden, da bei steigenden Vermittlungen die Mittel der Ausgleichsabgabe nicht ausreichen werden. Schon jetzt werden begründete Anträge durch die Integrationsämter mit der Begründung abgelehnt, dass nicht ausreichend Mittel zur Verfügung stehen.

Arbeitsassistentenz darf nicht mit einer willkürlichen Obergrenze versehen werden, denn dies verhindert in zunehmendem Maße reguläre Beschäftigung.

Einige Menschen mit Behinderung, die auf Grund ihrer Behinderung bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit auf Arbeitsplatzausstattungen oder KFZ Hilfe angewiesen sind, berichten von großen Schwierigkeiten. Oft wird zunächst in Frage gestellt, ob eine solche Arbeitsplatzausstattung oder KFZ Hilfe überhaupt erforderlich ist. So kommt es zu außerordentlich langen Bearbeitungszeiten, die die berufliche Tätigkeit gefährden. Gleiches gilt für die Beantragung und Bewilligung von Arbeitsassistentenz.

Viele Betroffene haben den Eindruck, dass die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu ihren Lasten ausgelegt werden.

Bewilligung von Leistungen zur beruflichen Teilhabe

Rehabilitationsträger setzen vorrangig auf kurzfristige und kostengünstige Maßnahmen, die sich oft nicht an den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes orientieren. So werden immer wieder Eingliederungszuschüsse im Anschluss an die Maß-

nahme Unterstützte Beschäftigung mit der Begründung versagt, dass eine Einarbeitung bereits in der betrieblichen Qualifizierung stattgefunden habe. Das verkennet, dass Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auch nach einer erfolgreichen Vermittlung auf Unterstützung angewiesen bleiben. Gerade Menschen mit psychischen Erkrankungen müssen bei auf auftretenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz fachkompetent unterstützt werden. Fehlt diese Unterstützung oder ist sie nur in einem geringen Umfang vorhanden, kommt es schnell zum Verlust des Arbeitsplatzes. Ebenso ist zu kritisieren, dass die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen immer noch mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden ist, der insbesondere Arbeitgeber nicht motiviert, Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf einzustellen. Wenn beispielsweise eine Aussage über die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen erst nach einer verbindlichen Einstellungszusage des Arbeitgebers erfolgt, besteht für diesen keine verlässliche Entscheidungsgrundlage.

Existenzgründung

In diesem Zusammenhang möchte ich auch die Möglichkeit der Förderung von Existenzgründungen für Menschen mit Behinderung eingehen. Auch dieses ist mit hohen inhaltlichen und bürokratischen Hürden verbunden. Dazu kommt, dass Beratungsangebote zur Existenzgründung nicht über das erforderliche Wissen verfügen. Da es nicht sinnvoll ist, eigene Beratungsangebote zur Existenzgründung aufzubauen, sollten bestehende Beratungsangebote entsprechend erweitert werden.

Frauen mit Behinderungen

Ich unterstütze die Forderung des Antrages alle Förderprogramme und Fördermaßnahmen daraufhin zu prüfen, ob auch Frauen mit Behinderung gleichermaßen davon profitieren. Erfahrungen aus Modellprojekten zeigen, dass Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entsprechenden Kostenträger zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderung die Zahl der Zuweisungen in Förderprogramme positiv beeinflussen.

Auch unter Berücksichtigung der „Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“ des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen sollten entsprechende Schulungen generell durchgeführt werden:

„Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, in Abstimmung mit den Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten,

(b) sicherzustellen, dass bewusstseinsbildende und menschenrechtsbasierte Schulungsprogramme für alle an der Förderung, dem Schutz und/oder der Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen beteiligten öffentlichen Bediensteten bereitgestellt werden.“

Der Antrag befasst sich auch mit der Erwerbsquote von Frauen mit Behinderungen, indem er vom immer noch vorherrschenden „Ernährermodell“ spricht. Entsprechende Beratungsangebote und Vermittlung in Fördermaßnahmen können geeignete Mittel sein, die Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung zu erhöhen. Hier sind besondere Anstrengungen erforderlich, da die geringe Erwerbsquote eine Ursache für Altersarmut ist.

Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

Jugendliche mit Behinderung, die eine reguläre Berufsausbildung absolvieren – und es ist immer noch ein sehr kleiner Teil – brauchen eine bedarfsdeckende Unterstützung und Begleitung vor allem für den theoretischen Teil der Ausbildung. Damit die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann, muss der individuelle Unterstützungsbedarf ermittelt werden, es reicht nicht für alle Berufschüler*innen mit Behinderung die gleiche Stundenanzahl vorzusehen.

Werkstätten für behinderte Menschen

Ich unterstütze die Forderung im Antrag, dass vor der Aufnahme in eine WfbM durch die Agentur für Arbeit verpflichtend zu prüfen ist, ob nicht ein anderes Angebot zur beruflichen Teilhabe in Frage kommt. Dafür ist von den Verantwortlichen eine gute Kenntnis der regionalen Angebote erforderlich.

Da die Übergangsquote von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verschwindend gering ist, sollte geprüft werden, ob z. B. im Rahmen von Zielvereinbarungen eine Mindestübergangszahl vereinbart werden kann. Im Rahmen einzelner Modellprojekte wurde dies bereits erprobt. Ebenso ist es erforderlich, dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem Prüfstand zu stellen. Wenn auch damit keine nennenswerte Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden kann, sollten die entsprechenden Betriebe und Unternehmen stärker motiviert bzw. in die Pflicht genommen werden, Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen in ihre eigene Belegschaft zu übernehmen.

Ich spreche mich ebenfalls dafür aus, die Unterscheidung zwischen „werkstattfähig“ und „nicht-werkstattfähig“ aufzuheben. Der Anspruch auf gesellschaftliche Teilhabe darf nicht abhängig von dem Grad der Unterstützung sein.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)529

10. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V.

Wir begrüßen das Engagement der Abgeordneten und der Fraktion DIE LINKE zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung außerordentlich. Als Bundesarbeitsgemeinschaft von deutschlandweit über 50 Berufsbildungswerken nehmen wir unseren Auftrag aus Art. 26 der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung der Vereinten Nationen (UN-BRK) sehr ernst, einen inklusiven Ausbildungs- (Art. 24 Abs. 5 UN-BRK) und Beschäftigungsmarkt (Art. 27 UN-BRK) zu unterstützen.

Deshalb würden wir uns einleitend sehr freuen, wenn der vorliegende Antrag und die geplante Anhörung eine Initiative für mehr Praktikumsplätze und Verzahnte Ausbildungen mit der Fraktion DIE LINKE und den Abgeordneten des Deutschen Bundestages für junge Menschen mit Behinderungen hervorbrächte, die wir gerne mit Ihnen organisieren. Auf diese Weise können gemeinsam mit den Menschen, um die es geht, Anliegen der Zukunft ausgelotet werden.

Bundeseinheitliche lebenslagenbezogene Bedarfsfeststellung

- mittels der *International Classification of functioning, disability and health (ICF)*

Besonders begrüßen wir die Forderung nach einer bundeseinheitlichen lebenslagenbezogenen Bedarfsfeststellung unter Nutzung der *International Classification of functioning, disability and health (ICF)*. Nur so kann der für eine inklusive Leistungserbringung unumgängliche personenzentrierte Ansatz konsequent verfolgt werden.

Wir freuen uns, dass die Bundesregierung aus Mitteln des Ausgleichsfonds das Projekt „Basiskonzept für die Bedarfsermittlung in der beruflichen Rehabi-

litation (b3)“ fördert. Das Projekt analysiert die derzeit im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben genutzten über 420 Instrumente und Verfahren auf der Grundlage des bio-psycho-sozialen Modells der ICF und bereitet diese in einer Toolbox und einem Basiskonzept auf. Ziel ist die Sicherstellung einer einheitlichen und umfassenden Bedarfsfeststellung im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig, dass die Ergebnisse des Projektes im Anschluss trägerübergreifend, flächendeckend und verbindlich genutzt werden.

Einheitliche Ergebnisse lassen sich am besten gemeinsam erzielen. Deshalb wird das Projekt gemeinsam von den Leistungsträgern und -erbringern der beruflichen Rehabilitation unter enger Einbeziehung der Expertise von Leistungsberechtigten sowie unter wissenschaftlicher Begleitung der Hochschule Magdeburg / Stendal betrieben. Projektträger ist die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR).

Zugang zu anerkannten Berufen

- des dualen und des schulischen Ausbildungssystems sicherstellen

Wir teilen das Anliegen des Antrages einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Insbesondere der Zugang zu einem inklusiven Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt ist für Menschen mit Behinderung sicherzustellen.

Wir stimmen zu, dass die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen vorrangig zu fördern ist. Vor allem die sog. theoriereduzierten, praxisorientierten Fachpraktiker-Berufe nach § 66 BBiG und § 42m HwO sichern für junge Menschen mit Behinderung den Zugang in Ausbildung und Beschäftigung. Wir

begrüßen sehr, dass der Durchstieg in die Vollausbildungen für diese Berufsgruppen immer zeiteffizienter organisiert wird.

- In diesem Kontext sollte die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dahingehend noch einmal überprüft werden, ob es zwingend eines Bezugsberufes bedarf oder nicht auch mehrere Bezüge zielführend sein können. Gerade kombinierte Fachpraktiker-Berufe haben eine hohe Arbeitsmarktrelevanz, z.B. der ehemalige Umzugshelfer.
- Ferner ist sicherzustellen, dass Menschen, insbesondere mit kognitiven Behinderungen so weit wie möglich auch der Zugang zu schulischen Berufsausbildungssystemen eröffnet wird.

Vor allem die Akademisierung der Pflege verschleißt mit den erforderlichen Haupt- und Realschulabschlüssen zahlreichen jungen Menschen mit Behinderung diese Berufswahl. Dies obwohl – bis 2010 auch in einem Modellprojekt finanziert aus dem Ausgleichsfond¹ – nachgewiesen wurde, dass junge Menschen mit Lernbehinderungen z.B. im Bereich sozialer Dienstleistungen erfolgreich ausgebildet und beschäftigt werden können.

Zugang zu mehr Ausbildung und Beschäftigung - für Menschen und Betriebe sicherstellen

Wir stimmen zu, dass neben der Barrierefreiheit von Betrieben und Arbeitswegen, Fördermöglichkeiten für Betriebe bekannter gemacht werden müssen.

- Darüber hinaus ist der Zugang zu diesen Fördermöglichkeiten für Betriebe zu vereinfachen: umfassende Antragsformulare und aufwendige Prüfverfahren sind gerade für Klein- und Mittelständige Unternehmen (KMU) kaum zu bewältigen. Gerade diese sind jedoch wichtige Partner beim Einstieg von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung. In diesem Zusammenhang ist die Rolle der Integrationsfachdienste zu stärken.
- Ferner sind langwierige Antragszeiten zu vermeiden. Wenn eine Arbeitsplatzausstattung z.B. für eine blinde Mitarbeiterin bei der Einführung einer neuen Software länger als zwei Wochen dauert, ist dies vor allem für KMU nicht mehr darstellbar.

Es ist erfreulich, dass es mehr als zwei Drittel aller Unternehmerinnen und Unternehmern gelungen ist, Menschen mit Behinderung so zu integrieren, dass keine Leistungsunterschiede mehr erkennbar sind. Möchte man zukünftig jedoch einen inklusiven Arbeitsmarkt für alle Menschen mit Behinderungen realisieren, d.h. auch für Menschen mit multiplen oder schweren körperlichen, mit kognitiven und / oder psychischen Einschränkungen, müssen wir hinreichende Ausgleichssysteme für Arbeitgeberinnen und

Arbeitgeber schaffen. Vor allem in einem Wirtschaftssystem, das einer zunehmenden Preiskonkurrenz ausgesetzt ist,

- sind Minderleistungsansprüche von Unternehmen der Höhe nach an der tatsächlichen Minderleistung auszurichten und nicht an der Haushaltslage. Unter dieser Voraussetzung unterstützen wir die Forderung des Antrages, die versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch „dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu fördern.“
- ist der Auftrag der Rehabilitationssysteme entsprechend Art. 26 UN-BRK dahingehend auszuweiten, dass eine umfassende Beratung und Unterstützung von Betrieben und Kollegium zur Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt realisiert werden kann.

Standardisierte Prozesse und flache Hierarchien verhindern oft den organisatorischen Mehraufwand, den eine behindertengerechte Arbeitsorganisation erfordert. Dies vor allem, wenn es darum geht – entgegen der allgemeinen Entwicklungen eines Arbeitsmarktes 4.0, der bestrebt ist, jede Stelle autark zu gestalten – auch Menschen mit Inselqualifikationen, Belastungs- oder kognitiven Einschränkungen einzu beziehen.

Die heute eingekauften Integrationsfachdienstleistungen sehen in der Regel keine Unterstützung des Betriebsmanagements i.d.S. vor.

- sollte darüber nachgedacht werden, wie Betrieben – z.B. für die Ausbildung junger Menschen mit kognitiven Einschränkungen nach speziellen Ausbildungssystemen (§ 66 BBiG, § 42m HwO) – die Schaffung der erforderlichen Kompetenzen i.S.d. Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) finanziert werden kann.

Die anhaltenden Diskussionen darum, ob Betriebe ebenso wie Leistungserbringer die in ReZA beschriebenen Kompetenzen für theoriereduzierte, praxisorientierte Ausbildungen erfüllen müssen, sind wenig zielführend. Diese Frage unterliegt der qualifizierten Bewertung der zuständigen Stellen (Anlage 1: Erforderlichkeit der ReZA für Betriebe und Leistungserbringer).

Eine dauerhaft finanzierte Berufsbegleitung für den Einzelnen kann – je nach ihrer konkreten Ausgestaltung – der richtige Weg sein. Jedenfalls sollten Unterstützungssysteme nicht nur beim Einstieg in den Beruf, sondern auch bei einem Arbeitsplatzwechsel zur Verfügung stehen.

¹ http://www.rehadat-forschung.de/de/suche/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=FOR&connectdb=forschung_detail&referenznr=R/FO3791&from=1&anzahl=5&detailCounter=3&suche=index.html?GIX=Projekt+und+Emden.

Budget für Arbeit

Auch die Initiative, einen Rechtsanspruch auf ein Budget für Arbeit zu schaffen, begrüßen wir. Sie stärkt die selbstbestimmte Lebensgestaltung von Menschen mit Behinderung und ermöglicht neue Anreizsysteme.

- Dabei ist sicherzustellen, dass dies – wie das Persönliche Budget – eine echte Alternative zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) darstellt und nicht als gesonderter Leistungsanspruch entsteht.

Die zunehmende Zergliederung der Rechtsansprüche führt nicht zu durchlässigen Systemen, sondern erhöht den bürokratischen Aufwand, insbesondere für die Menschen selbst.

- Darüber hinaus wird durch individuelle Rechtsansprüche der leistungsberechtigten Menschen ein Wettbewerb an den Bedürfnissen der Berechtigten etabliert und nicht – wie allgemein bei der Vergabe z.B. von Leistungen, die auf Ermessensansprüchen beruhen – ein Wettbewerb um den Leistungsträger. Die erforderliche inhaltliche und finanzielle Steuerung der Leistungsträger wird mit dem SGB IX über Gemeinsame Empfehlungen der BAR oder Rahmenverträge mit den Leistungserbringern (§ 21 SGB IX) sichergestellt.

Integrationsunternehmen

Wir begrüßen, die zunehmende Förderung und Nutzung von Integrationsfirmen außerordentlich.

- Die Mindestbeschäftigtenquote sollte niedrig gehalten werden, um auch Betrieben und Unternehmen den Einstieg in diese Wirtschaftsform zu ermöglichen.
- Vielmehr sollte ein Absenken der Beschäftigungsquote im Rahmen des § 68 Ziffer 3c Abgabenordnung (AO) von 40 % auf 30 % überlegt werden. Die hier veranlagten steuerlichen Vorteile bilden einen zentralen Marktfaktor für Integrationsprojekte.
- Gleichzeitig sollten jedoch die Höchstgrenzen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Integrationsunternehmen hinterfragt werden. Warum sollte ein am Markt agierender Betrieb mit 75 % Menschen mit Behinderung kein Integrationsunternehmen sein.
- Fraglich erscheint, ob eine verpflichtende Prüfung einer vorrangigen Beschäftigung in diesen Unternehmen vor der Beschäftigung in einer WfbM nicht im Ergebnis zu Lasten der Teilhaberrechte der Menschen geht, die den entsprechenden Nachweis führen werden müssen.

Mobilität international und national verbessern

Wir begrüßen sehr, dass sich der Antrag mit der Verbesserung der internationalen Mobilität für Menschen mit Behinderung befasst.

- Gleichzeitig ist mit Blick auf die Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarktes jedoch auch die nationale Mobilität verstärkt in den Blick zu nehmen.

Bereits der Weg von und zur Arbeit bereitet vielen Menschen mit Teilhabeeinschränkungen Schwierigkeiten, wenn z.B. Ampelanlagen nicht für Menschen mit Sehbehinderungen oder der öffentliche Verkehr nicht hinreichend für Menschen mit körperlichen Einschränkungen ausgestattet sind.

- Letztes macht sich auch mit Blick auf die heute zunehmend geforderte, kurzfristige Reisefähigkeit von Beschäftigten des ersten Arbeitsmarktes bemerkbar, die bislang weder im Schienen- noch im Luftverkehr realisiert sind.

Kompetenzen und Kapazitäten

- **zur Unterstützung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkts durch berufliche Rehabilitation i.S.d. Art. 26 UN-BRK**

Bei der im Antrag angesprochenen unzureichenden Betreuung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) geht es stets auch um die Schaffung der erforderlichen fachlichen Kompetenzen und die Ausstattung mit den erforderlichen finanziellen Mitteln.

- Hierbei ist ergänzend dafür Sorge zu tragen, dass Rehabilitationsträger zu der – zukünftig verstärkt eingeforderten – rechtskreisübergreifenden Arbeit sowohl inhaltlich auch zeitlich befähigt werden.
- Das gleiche gilt für die Erarbeitung von individuellen Zielvereinbarungen zur Realisierung des Persönlichen Budgets.

Mit Art. 26 der *UN-BRK* hat sich Deutschland verpflichtet, Rehabilitation und Habilitation auszuweiten und zu stärken. Gleichwohl sind z.B. die Eintritte in Reha-Maßnahmen zur Ersteingliederung von 2009 bis 2012 um 26.235 Maßnahmen – das heißt um 22,4 % - auf 90.820 Maßnahmen gesunken.² Berufsbildungswerke haben in dieser Zeit einen Rückgang ihrer Ausbildungsbelegung um 14,3 % auf 12.340 Ausbildungsmaßnahmen zu verzeichnen.³

Dies lässt sich nicht mit einem entsprechenden Anstieg betrieblicher Ausbildungen begründen. Die betriebliche Ausbildung Schwerbehinderter ist seit 2006 lediglich um 500 Ausbildungsverhältnisse auf 6.000 angestiegen.⁴ Dabei haben es junge Menschen

² BT-Drs. 17/14374, Seite 11.

³ BAG BBW, Anmelde- und Belegstatistik 2012.

⁴ BA, Arbeitsmarktberichterstattung Mai 2013, „Der Arbeitsmarkt in Deutschland“, Seite 5, Beirat für die Belange behinderter Menschen des BMAS.

mit Lern- und psychischen Behinderungen besonders schwer auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt.⁵

Berufsbildungswerke stellen gemäß Art. 24 Abs. 5 BRK den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderung und speziellen Unterstützungsbedarfen in Ausbildung sicher, um nachhaltig einen inklusiven Arbeitsmarkt i.S.d. Art. 27 BRK zu realisieren. Dies gelingt derzeit noch in über 230 Berufen.⁶ Gleichzeitig verzahnen Berufsbildungswerke ihre Arbeit so weit wie möglich nachhaltig mit der Wirtschaft. Neben 26 Wochen Praktika bieten BBW heute flächendeckend die Verzahnte Ausbildung mit Betrieben (VAmB) an.⁷ Ein weiteres Beispiel ist die maßgebliche Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen der Kammern.

BBW setzen ihren Auftrag aus Art. 26 BRK umfassend um, Inklusion durch die Arbeitswelt und Gesellschaft innovativ zu unterstützen.⁸ Ausweislich des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln sind rund 70 % der BBW-Absolventinnen und Absolventen auch 10 Jahre nach ihrer Ausbildung in Arbeit.⁹

Die Leistungen z.B. der Berufsbildungswerke zukünftig i.S.d. Art. 26 UN-BRK konsequent in Richtung einer inklusiven Gesellschaft weiterzuentwickeln bedarf eines umfassenden und kompetenten Change-Managements, das sich bei abnehmender Nutzung der Leistungen und sinkenden Kostensätzen nicht finanzieren lässt.

Die zur Sicherstellung der i.S.d. Art. 26 UN-BRK erforderliche Unterstützungsstruktur einer inklusiven Ausbildungs- und Arbeitswelt erforderliche institutionelle Förderung i.S.d. § 19 SGB IX (Strukturverantwortung der Rehabilitationsträger) wurde für die beruflichen Rehabilitation der Bundesagentur für Arbeit aus dem SGB III herausgenommen.

- Vor diesem Hintergrund ist § 73 Abs. III SGB IX zur Förderung einer Unterstützungsstruktur i.S.d. Art. 26 UN-BRK beizubehalten. Eine Beschränkung auf Förderungen, die auf die Weiterentwicklung von Rehabilitationseinrichtungen bzw. -programmen und -diensten i.S.d. Art. 26 UN-BRK zielen, könnte dem Anliegen des Antrages besser gerecht werden.
- Rehabilitationseinrichtungen zeichnen sich in Abgrenzung zu Diensten vor allem durch die mittels der vorgehaltenen Struktur realisierten Konzepte (Programme) einer flexiblen, personen-

zentrierten Leistungserbringung aus. Diese zukünftig auch mobil in Betrieben und Gesellschaft zu erbringen, ist erklärtes Anliegen der BAG BBW (Anlage 2).

- Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die z.B. erforderlichen medizinischen, psychologischen, pädagogischen Fachkompetenzen der Rehabilitation refinanziert werden. Auch eine tarifliche Bezahlung darf in diesem Kontext nicht als unwirtschaftlich gewertet werden (Anlage 3).

Anlage 1

Information:

Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZA)

zur Unterstützung inklusiver Ausbildungsmodelle i.S.d. Art. 24 Abs. 5 UN-BRK

Am 17. Dezember 2009¹⁰ wurde die „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen“ des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in enger Einbeziehung des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen erlassen. Diese empfiehlt u.a., dass Ausbildende zur Ausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO (sog. Fachpraktiker-Ausbildung)¹¹ einer rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung im Umfang von 320 Stunden bedürfen.

Basierend auf dieser Rahmenregelung erließ der Hauptausschuss am 21. Juni 2012 einstimmig das „Rehabilitationspädagogisches Rahmencurriculum für Ausbilderinnen und Ausbilder von jungen Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung gemäß § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO absolvieren“.

Im Rahmen eines fremdmittelfinanzierten Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde dieses Curriculum unter Einbeziehung eines Fachbeirates bestehend aus dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für berufliche Bildung (KWb), dem Deutschen Industrie und Handelskammertag (DIHK), dem Zentralverband des deutschen Handwerkes (ZdH), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem BIBB etc. und der speziellen Kompetenz der Berufsbildungswerke entwickelt.

ReZA kann entfallen, wenn

- der Betrieb in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung ausbildet, die über den

⁵ Job4000, Zwischenbericht, Seite 46: 2012 verzeichnete das Bundesarbeitsmarktprogramm *Job4000* lediglich 13,1% junge Menschen mit Lernbehinderung und lediglich 10,2 % junge Menschen mit psychischen Behinderungen.

⁶ Mit dem Belegungsrückgang seit 2009 ist auch das Berufsspektrum der BBW rückläufig.

⁷ Von 2007 bis 2013 ist es gelungen, die Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) gemeinsam mit der BA als Regelangebot zu etablieren. Heute nehmen bereits 987 (April 2013) Jugendliche an VAmB teil, Tendenz steigend.

⁸ So hat beispielsweise das BBW Volmarstein die Stadt Wetter bei der Entwicklung ihres Aktionsplanes unterstützt.

⁹ M. Neumann, W. Lenske, D. Werner, B. Hekmann, 2010, „Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse“, Köln: IW- Institut der deutschen Wirtschaft., Seite 230.

¹⁰ Aktualisiert am 15. Dezember 2010.

¹¹ Gemäß § 66 BBiG treffen die zuständigen Stellen „für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, (...) auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung.“ § 42m HwO entspricht dieser Regelung.

ReZA Nachweis verfügt (z.B. Bayrische Fortbildungszentren der Wirtschaft und Fortbildungsakademien der Wirtschaft im Rahmen von Reha-BAE kooperativ oder die begleitete betriebliche Ausbildung ebenso die Berufsbildungswerke im Rahmen einer Verzahnten Ausbildung)

- behinderungsspezifisch geschultes Personal mit dem ReZA-Nachweis die Ausbildung fachlich begleitet (z.B. Inklusionsberatungsfachkräfte der zuständigen Stellen, Berufseinstiegsbegleitung, Integrationsfachdienste)

Neben der speziellen behinderungsspezifischen Kompetenz ist die Sicherstellung der Durchlässigkeit z.B. aus einer behinderungsspezifischen Fachpraktiker-Ausbildung in Vollausbildung ein zentrales Anliegen bei der Anwendung der Rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung (ReZA).

Es ist gelungen, die 320 Stunden¹² ReZA als modulare Fortbildung zu organisieren. Der modulare Aufbau spricht – entsprechend der ursprünglichen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) im Entwicklungsprojekt – „dafür, dass erfahrene betriebliche Ausbilder in die ReZA-Thematik auch in Form einer komprimierten Grundqualifikation (Zeitumfang ca. 80 Stunden) einsteigen können.“¹³

Anerkannt werden können im Rahmen von ReZA:

- ✓ analog der BIBB Empfehlung zur AEVO Berufserfahrungen und informelle Handlungskompetenzen von bis zu 70 Stunden¹⁴
- ✓ die Sicherstellung der Qualifikation in mehreren Personen im Betrieb, z.B. durch Betriebsarzt.¹⁵

Die gesamten 320 Stunden sind innerhalb von fünf Jahren nachzuweisen.

Entscheidend ist für die Gesamtbetrachtung der zuständigen Stellen, dass die Ausbildung für die spezielle Behinderungsform des jungen Menschen vom gesamten Betrieb gewährleistet werden kann.¹⁶ Sie entscheidet letztlich über die Notwendigkeit der ReZA im Betrieb.

Waren Ausbilderinnen und Ausbilder bereits im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/ § 42m

HwO tätig, ist es ausreichend, wenn sie die notwendige Qualifikation innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nachweisen. Die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.¹⁷

Eine finanzielle Förderung für ReZA kann sich steuerrechtlich oder durch eine unmittelbare Förderung der Bundesagentur für Arbeit, Bildungsprämien oder weitere landesspezifische Förderungen ergeben.

Anlage 2

BBW-Assistierte betriebliche Ausbildung

– ein Zukunftsmodell

Zur zukünftigen Gestaltung BBW-Assistierter betrieblicher Ausbildungen sind berufliche Reha-Leistungen zukünftig noch stärker am individuellen Bedarf des Einzelnen koordiniert durch ein qualifiziertes Reha-Management auszurichten.

Damit wird die Trennung zwischen ambulant, teilstationär und stationär immer mehr obsolet. Im Vordergrund stehen der junge Mensch und das, was er für seine Ausbildung und Qualifizierung benötigt. BBW müssen ihre Leistungen auch in Betrieben realisieren können.

Zur Gestaltung dieser mobilen Reha-Angebote bedarf es einer Änderung des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a SGB III: die Maßnahme darf nicht „in“ einer Einrichtung sondern muss „durch“ eine Einrichtung nach § 35 SGB IX unerlässlich sein.

In BBW als Einrichtungen nach § 35 SGB IX koordiniert ein qualifiziertes Reha-Management individuell passgenaue und flexibel eingesetzte BBW-Teilhabeleistungen bestehend aus Ärztinnen¹⁸, Psychologinnen, Sozialpädagoginnen, Lehrkräften, Ausbildenden und weiteren individuell erforderlichen Fachdiensten, wie z.B. Orthoptistinnen, Logopädinnen, Sprachtherapeutinnen, Physiotherapeutinnen mit einem Gesamtpersonalschlüssel von eins zu fünf (1/5)¹⁹ in außerbetriebliche und betriebliche Ausbildungsphasen. Das enge Zusammenspiel der ver-

¹² Da es sich um Unterrichtsstunden von 45 min handelt, umfasst die ReZA faktisch nur 240 Stunden.

¹³ DIHK, Handreichung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), Nov. 2014, Seite 7.

¹⁴ Siehe hierzu Empfehlung des BIBB Hauptausschusses vom 25.06.2009 „Rahmenplan für die Ausbilder und Ausbilderinnen“ auf der Grundlage der AEVO, Seite 6 f.

¹⁵ DIHK, Handreichung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), Nov. 2014, Seite 6 f.

¹⁶ § 6 Abs. 2 BIBB Hauptausschuss vom 17.12.2009 in der Fassung vom 15.12.2010 „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“; DIHK, Handreichung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), Nov. 2014, Seite 6 f.

¹⁷ § 6 Abs. 3 BIBB Hauptausschuss vom 17.12.2009 in der Fassung vom 15.12.2010 „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“.

¹⁸ aus Gründen der klareren Darstellung werden lediglich die weiblichen Formen verwandt. Selbstverständlich sind hiervon auch männliche Mitglieder der Berufsgruppen erfasst.

¹⁹ Im Vergleich: allgemeine Arbeitsförderungsleistungen für Menschen mit Behinderung gemäß § 115 SGB III stellen im Rahmen der allgemeinen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BAE) (sog. Kategorie I) jungen Menschen mit Behinderung für ihre Ausbildung i.d.R. Ausbildende mit einem Personalschlüssel von 1/12, Sozialpädagogen und Lehrkräfte mit einem Schlüssel von 1/24 zur Seite. Bei einer betrieblichen Ausbildung werden sie unterstützt durch ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) mit einem Unterstützungsschlüssel für Sozialpädagogen und Lehrkräfte von 1/36. Im Rahmen von Berufsausbildungen in ambulanten außerbetrieblichen sonstigen Reha-Maßnahmen i.S.d. § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b SGB III (Reha-BAE) (sog. Kategorie II) finanziert die BA Auszubildende (1/10 bis 1/12), Sozialpädagogen (1/16 bis 1/24) und Lehrkräfte (1/16 bis 1/24) zur Unterstützung der Ausbildung. Vereinzelt werden ergänzende psychologische Leistungen eingekauft.

schiedenen Lernorte bildet einen wichtigen Erfolgsfaktor der BBW-Leistungen und fördert die ganzheitliche Entwicklung und Stabilisierung junger Persönlichkeiten.

10 % der BBW-Ausbildungen erfolgen bereits heute in einer *Verzahnten Ausbildung mit Betrieben (VAmB)*, jeder Auszubildende absolviert mindestens 26 Wochen betriebliche Praktika.

Neben VAmB realisierten BBW seit 1999 mit REGINE und Mobilis – Vorläufermodellen der seit 2012 ausgeschriebenen begleiteten betrieblichen Ausbildung (bbA) – spezielle Reha-Unterstützungsleistungen auch in Betrieben.²⁰ Da es sich hierbei nach h.M. jedoch nicht um Maßnahmen „in“ einer besonderen Einrichtung nach § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) SGB III i.V.m. § 35 SGB IX handele und § 35 Abs. 2 SGB IX lediglich „Teile der Ausbildung“ in Betriebe ermögliche, wurden REGINE und Mobilis aus dem Leistungsspektrum der BBW herausgenommen und in ausgeschriebene sonstige Reha-Maßnahmen nunmehr als bbA überführt. Seit 2010 steht jungen Menschen mit einem BBW-Unterstützungsbedarf²¹ diese Form der mobilen Rehabilitation in einer betrieblichen Ausbildung nicht mehr zur Verfügung.

Darüber hinaus bedarf die Bundesagentur für Arbeit wieder der Möglichkeit, Betriebe durch ein Ausbildungsmanagement zu unterstützen. Nur so kann Inklusion gelingen.

Entsprechende Modelle scheitern aktuell an den mangelnden Anspruchsgrundlagen im SGB III und den fehlenden Möglichkeiten der BA, neue zielführende Modelle zu erproben.

Anlage 3

Wirtschaftlichkeit der beruflichen Rehabilitation

- tarifliche Vergütung für qualifiziertes Fachpersonal (§ 21 SGB IX)

Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung erfordern qualifiziertes Fachpersonal in der Rehabilitation.

Angemessene Vergütung des Personals dient der Qualitätssicherung.

Tarifliche Vergütung bzw. eine Vergütung nach Kirchenarbeitsrecht darf nicht als unwirtschaftlich gewertet werden.

Die wirtschafts- und haushaltsrechtlichen Grundsätze der Transparenz und Gleichbehandlung werden nicht realisiert.

Deshalb ist § 21 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) mit der aktuellen Reform des Bundesteilhabegesetzes²² wie folgt zu ergänzen:

„Bei staatlichen Zuwendungen, Leistungsentgelten und sonstigen Finanzierungsformen auf

Grundlage des Sozialgesetzbuches und des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind

1. tarifliche Löhne aufgrund von Tarifverträgen i.S. des TVG,
2. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
3. für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem TVG oder
4. rechtmäßige Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV)

stets als wirtschaftlich anzusehen.“

Teilhabe und Inklusion erfordern qualifiziertes Fachpersonal in der Rehabilitation

Die Gestaltung einer inklusiven Gemeinschaft ist erklärtes Ziel in Deutschland.²³ Rehabilitation und Habilitation unterstützen den Einzelnen und die Gesellschaft bei diesem Ziel (Art. 26 UN-BRK).

Rehabilitationsleistungen nach dem SGB IX sind kompetent vernetzt z.B. mit Ausbildungs-, Schul- und Berufsschulleistungen, mit Leistungen zur Erziehung, Beschäftigung, örtlichen Sport- und Freizeitangeboten, Leistungen der Eingliederungshilfe, der medizinischen Rehabilitation und der Suchthilfe. Sie stellen damit nachhaltig wirksame und wirtschaftliche Leistungen sicher.²⁴

²⁰ Faßmann Hendrik, Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 1/2000, REGINE und Mobilis im Spannungsfeld zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen, Nürnberg, 2000.

²¹ siehe FN 15 zu den Unterstützungsleistungen der bbA als sonstige Reha-Maßnahme i.S.d. § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b) SGB III.

²² Der Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird im Herbst 2015 erwartet.

²³ UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK), von Deutschland unterzeichnet am 30. März 2007.

²⁴ So sind z.B. 70 % der Absolventen und Absolventinnen eines Berufsbildungswerkes i.S.d. § 35 SGB IX nach 10 Jahren in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Diese Leistungen der Bundesagentur für Arbeit erzielen damit bereits nach 10 Jahren eine durchschnittliche volkswirtschaftliche „Rendite“ von 11,7 % - der finanzielle Mitteleinsatz der beruflichen Rehabilitation wird voll „amortisiert“. So: M. Neumann, W. Lenske, D. Werner, B. Hekmann, 2010, „Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse“, Köln: IW- Institut der deutschen Wirtschaft., Seite 230.

Ein qualifiziertes Reha-Management koordiniert multiprofessionelle Fachteams.²⁵ Ärztinnen²⁶, Psychologen, Sozialarbeiterinnen, Pädagogen, Logopädinnen, Orthoptisten, Physiotherapeutinnen etc. werden

- ✓ personenzentriert und
- ✓ flexibel eingesetzt
- ✓ in stationären Einrichtungen ebenso wie
- ✓ in Wirtschaft und
- ✓ Gesellschaft.²⁷

Das qualifizierte Fachpersonal

- ✓ verfügt über qualifizierte Berufsabschlüsse und
- ✓ die Fähigkeit in transdisziplinären Teams zu arbeiten,
- ✓ hat umfassende Erfahrungen mit den speziellen Zielgruppen und
- ✓ ist geübt, verschiedene Leistungsorte miteinander zu vernetzen (z.B. Betrieben, Schulen).

Angemessene Vergütung dient der Qualitätssicherung

Zur Sicherstellung dieser Qualität fordert § 35 SGB IX eine angemessene Vergütung der Leistungen durch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Diese Forderung muss – bei personellen Dienstleistungen – die angemessene Vergütung des erforderlichen Fachpersonals umfassen. Mit Blick auf die erforderliche Qualität der beruflichen Rehabilitation wurden Leistungserbringer vom Staat bzw. der Selbstverwaltung verpflichtet,²⁸ ihre Fachkräfte in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) bzw. den Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV (sog. Dritter Weg) zu vergüten. Entsprechend nimmt der Tarifvertrag Weiterbildung Leistungen nach § 35 SGB IX aus seiner niedrigeren „Mindestlohnregelung Weiterbildung“ aus.²⁹

Wirtschaftsrechtliche Gleichbehandlung der Leistungserbringer

Seit 2004 treten neben gemeinnützigen und kirchlichen Leistungserbringern zunehmend privatwirtschaftliche, tarifungebundene Anbieter in den Sozialmarkt.³⁰

Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und die Mehrzahl der vergleichbaren Einrichtungen nach § 35 SGB IX sind in diesem Markt aufgrund ihrer tariflichen und kirchenarbeitsrechtlichen Bindung nicht mehr konkurrenzfähig. Sie sind damit im sozialrechtlichen Wettbewerb privaten, tariflich ungebundenen Anbietern nicht gleichgestellt.

Die wirtschafts- und haushaltsrechtlichen Grundsätze der Transparenz und Gleichbehandlung³¹ werden nicht realisiert.

Tarifliche Vergütung darf nicht als unwirtschaftlich gewertet werden

Bereits 2009 hatte das Bundessozialgericht (BSG) im Pflegegesetz³² entschieden, dass „die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter (...) immer als wirtschaftlich angemessen zu werten“ sind.³³ Das muss vor allem für die vom Staat selbst verhandelten Tarifverträge (TVöD) und die entsprechende Leistungserbringung durch Dritte gelten. Aufgrund der engen Anlehnung der Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften kann für diese – vor allem mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip³⁴ – nichts anderes gelten.³⁵

Eine Berücksichtigung tarifrechtlicher und kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen durch die Leistungsträger ist jedoch nach ständiger Rechtsprechung des

²⁵ Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), § 3 der Gemeinsamen Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 35 SGB IX“ vom 23. Februar 2012.

²⁶ Die weibliche und männliche Form werden im vorliegenden Text alternierend genutzt. Selbstverständlich bitten wir in jedem Fall beide Geschlechter ebenso wie Intersexuelle zu denken.

²⁷ Z.B. stellen Berufsbildungswerke ihre Leistungen – überwiegend finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit – mit einem Gesamtpersonalschlüssel von 1 zu 5 in der (Verzahnten) Ausbildung und 1 zu 8 am Lernort Wohnen sicher.

²⁸ Berufsbildungswerke (BBW) wurden in den 70iger und nach der Wiedervereinigung in den 90iger Jahren von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit unter Ko-Finanzierung der Träger institutionell gefördert. Zur Sicherstellung der erforderlichen Anzahl von BBW erfolgte dies im Rahmen eines sog. Netzplanes. Zur Sicherung der erforderlichen Qualität wurden BBW von staatlicher Seite zur tariflichen bzw. kirchenarbeitsrechtlichen Entlohnung in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes rechtlich verpflichtet.

²⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ vom 26.06.2013, § 1.

³⁰ So z.B. im Bereich der ambulanten Reha-Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (Reha-BAE) mit einem standardisierten Leistungssetting i.d.R. bestehend aus Sozialpädagogik, Sozialarbeit und vereinzelt psychologischen Leistungen.

³¹ Diese gelten unabhängig von der Form der Leistungserbringung, ob im Vergaberecht oder im sozialrechtlichen Dreieck – siehe hierzu insbesondere Erwägungsgrund 114 der RL 2014/24/EU, Regierungsentwurf des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes vom 06. Juli 2015, Begründung zu § 103, Seite 88 sowie Begründung zu § 130, Seite 141 f.

³² Elftes Buch, Sozialgesetzbuch (SGB XI)

³³ BSG-Urteil v. 29.01.2009, B 3 P7/08 R, NZW 2010, Seite 35.

³⁴ Die Zusammenarbeit zwischen freien, kirchlichen und anderen Sozialunternehmen mit dem Staat erfolgt in Achtung von Vielfalt und konzeptioneller und weltanschaulicher Selbstbestimmung der Träger (Subsidiarität).

³⁵ Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV und das hier begründete Subsidiaritätsprinzip.

EuGH nur dann möglich, wenn diese Gesetzkraft haben.³⁶

Tarifautonomie nach Art. 9 des Grundgesetzes und Kirchenrechtsautonomie nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verhindern faktisch jedoch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag.

Die Rechtsprechung des BSG im Bereich der Pflege hat dort bereits zu einer Rechtsänderung geführt. § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI regelt nunmehr: „Die Bezahlung tarifvertraglich vereinbarter Vergütung sowie entsprechender Vergütung nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“

Einer entsprechenden Regelung bedarf es in weiteren Sozialrechtsbereichen,³⁷ insbesondere für inklusive Teilhabeleistungen nach dem SGB IX.

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass mit der aktuellen Reform des Bundesteilhabegesetzes § 21 SGB IX wie folgt ergänzt wird:

„Bei staatlichen Zuwendungen, Leistungsentgelten und sonstigen Finanzierungsformen auf Grundlage des Sozialgesetzbuches und des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind

1. tarifliche Löhne aufgrund von Tarifverträgen i.S. des TVG,

2. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
3. für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem TVG oder
4. rechtmäßige Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften auf der Grundlage von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV

stets als wirtschaftlich anzusehen.“

Andernfalls steht zu befürchten, dass Tarifverträge und die damit verbundene Leistungsqualität im Bereich der sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (SDAI) gänzlich an Bedeutung verlieren. Die tarifliche Vergütung und ihre Refinanzierung sind zur Fachkräftesicherung erforderlich. Nur durch qualifiziertes Personal kann die für eine inklusive Gesellschaft erforderliche ergebnisorientierte Qualität sichergestellt werden.

Organisatorische Ausgründungen zum Verlassen von Tarifverträgen sind aus qualitativen Gründen ebenso abzulehnen wie aus organisatorischen.³⁸ Einem Großteil der Leistungserbringer sind sie überdies – zur Vermeidung prekärer Arbeitsverhältnisse – kirchenrechtlich untersagt.

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns sehr herzlich im Voraus!

³⁶ EuGH, Urteil vom 03.04.2008, C-346/06, NJW 2008, 3485 („Rüffert-Urteil“).

³⁷ z.B. den §§ 74, 78a ff. SGB VIII, den §§ 75 ff SGB XII.

³⁸ Zur Erzielung wirtschaftlich effizienter Synergien durch durchlässige stationäre, ambulante und inklusive Leistungssysteme müssten Mitarbeitende nach verschiedenen Tarifverträgen teilzeitbeschäftigt werden und bei Nutzungsveränderungen der Leistungen über Änderungskündigungen flexibel „floaten“. Dies ist arbeitsrechtlich ebenso wenig darstellbar wie mit Blick auf gesunde Arbeit gewünscht.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)530

11. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Deutscher Caritasverband e.V.

A. Einleitung

Der Antrag enthält zahlreiche gute und bedenkenswerte Vorschläge zur Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die grundsätzliche Stoßrichtung wird entsprechend begrüßt, wenngleich die einzelnen Vorschläge des Antrags differenziert beurteilt werden müssen und einer näheren Prüfung bedürfen. Es wird darauf hingewiesen, dass einige Vorschläge des Antrags bereits im Beteiligungsprozess zum Bundesteilhabegesetz vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgenommen worden sind. Es ist wichtig, dass die umfassende Teilhabe am Arbeitsleben und die Beschäftigung aller Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt intensiviert werden.

Der Deutsche Caritasverband und sein Fachverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie setzen sich dafür ein, dass alle Menschen mit Behinderung einen Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Teilhabe am Arbeitsleben finden.

Grundsatzbewertung

Im Fokus des Antrags stehen die Ausbildung und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Antrag differenziert unzureichend zwischen den Lebenslagen von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX und Menschen, die nicht als schwerbehindert anerkannt sind und nicht als gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX gelten. Hinzu kommt noch die Lebenssituation der Menschen, die als voll erwerbsgemindert im Sinne des § 43 SGB VI gelten und die ebenfalls umfassend zu berücksichtigen sind. Um insgesamt mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren,

ist es wichtig, die Erwerbssituationen dieser unterschiedlichen Gruppen differenziert in den Blick zu nehmen:

1. die Förderung der Erwerbsarbeit von schwerbehinderten Menschen;
2. die Förderung der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung, die als gleichgestellt nach § 2 Abs. 3 SGB IX¹ gelten;
3. die Förderung der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung, die nicht als schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX anerkannt sind;
4. die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderung, die als voll erwerbsgemindert gelten und keinen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Die bisherigen Leistungssysteme differenzieren zwischen diesen verschiedenen Zielgruppen, die Personen umfassen, die in ihrer Leistungsfähigkeit behinderungsbedingt eingeschränkt sind. Die Leistungssysteme haben demzufolge unterschiedliche Instrumente zur Unterstützung der Beschäftigung und Teilhabe am Arbeitsleben entwickelt. Je nach Zuordnung ist die Weiterentwicklung der jeweiligen Instrumente der aktiven Sozial- und Arbeitspolitik erforderlich. Die komplexe Materie der Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderung benötigt diverse Ansätze, damit möglichst viele Menschen mit Behinderung davon profitieren können.

¹ Die Gleichstellung erfolgt nach § 2 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 68 Abs. 2 und 3 SGB IX.

B. Antrag im Einzelnen (Teil II)

1. Gesetzesscreening und neuer Behinderungsbegriff

Der Antrag schlägt vor, ein „umfassendes Gesetzesscreening“ durchzuführen und den Behinderungsbegriff nach dem Verständnis der ICF neu zu fassen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hält eine Klarstellung und Vereinheitlichung des Behinderungsbegriffs für sachgerecht. Tatsächlich enthalten die Sozialgesetzbücher unterschiedliche Behinderungsbegriffe (anerkannte Schwerbehinderung nach § 2 SGB IX, wesentliche Behinderung nach § 53 SGB XII etc.). Der Begriff der Behinderung ist daher in Anlehnung an die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) und entsprechend den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention anzupassen.

Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes ist es erforderlich, den Behinderungsbegriff entsprechend zu evaluieren und anzupassen, damit die Zugänge zu Leistungen einheitlich geregelt werden und die Ausschlüsse für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung aufgehoben werden. Die Forderung nach einem neuen Behinderungsbegriff wurde bereits im Rahmen der Beratungen zum Bundesteilhabegesetz vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgenommen. Eine Neudefinition des Begriffs der Behinderung bei Anpassung an die ICF-Klassifikation soll im Bundesteilhabegesetz erfolgen.

Als geeignetes Verfahren für das im Antrag vorgeschlagene „Gesetzesscreening“ wird die Normenprüfung durch die Monitoringstelle zur UN-Behindertenrechtskonvention beim Deutschen Institut für Menschenrechte² vorgeschlagen. Wichtig ist dabei, nicht nur Gesetze auf der Bundes- und Landesebene überprüfen zu lassen, sondern auch die entsprechenden Rechtsverordnungen etc. auf Bundes- und Landesebene (z.B. Eingliederungshilfe-Verordnung).

2. Beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm für Menschen mit Behinderungen

Der Antrag schlägt vor, ein „beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm für Menschen mit Behinderung“ im Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK aufzulegen, ... mit dem Grundsatz „so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ und „eine inklusive Arbeitswelt für alle Beschäftigten zu schaffen“.

Bewertung

Der im Antrag erwähnte Grundsatz „so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ bezieht sich auf die Zuordnung der Werkstätten für behinderte Menschen zu sog. „Sonderarbeitswelten“. Die inhaltlich verkürzte Einordnung der Werkstätten als „Sonderarbeitswelten“ vernachlässigt die Bedeutung und die

Aufgaben der Werkstätten für behinderte Menschen als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die gemäß Art. 26 UN-BRK für Menschen mit Behinderung erforderlich sind. Die Werkstatt hat gemäß § 136 SGB IX „denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung ... anzubieten und zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln“. Im Falle der Reduzierung der Werkstätten würde der Rechtsanspruch der Menschen mit Behinderung auf die berufliche Rehabilitation gefährdet und die Lebenslage der Menschen erheblich beeinträchtigt werden. Wichtig ist es, in dieser Angelegenheit die Meinung der Betroffenen – hier die Auffassung der Bundesvereinigung der Werkstatträte – zu berücksichtigen.

Eine Engführung des geforderten Beschäftigungsprogramms mit dem Grundsatz, so wenig Sonderwelten wie möglich zu schaffen, wird nicht befürwortet, da sie die größte Anzahl der Menschen mit Behinderung im Bereich des SGB II und SGB III, wie z.B. Langzeitarbeitslose mit einer psychischen Erkrankung, die keinen Anspruch auf einen Werkstattplatz haben, und dennoch ohne Beschäftigung sind, außer Acht lässt. Wichtig ist es, dass möglichst viele Menschen mit Behinderung vom Beschäftigungsprogramm erfasst werden und nicht nur die Werkstattbeschäftigten.

Seit etlichen Jahren kann beobachtet werden, dass die Nachfrage nach einer Beschäftigung in Werkstätten kontinuierlich zunimmt, und zwar durch die wachsende Nachfrage aus dem Personenkreis (chronisch) psychisch kranker Menschen, die in anderen Leistungssystemen keine Möglichkeit haben, ihr Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben zu verwirklichen. Es ist daher wichtig, die individuelle Unterstützung auszubauen und die vorrangigen Leistungssysteme zu optimieren, statt die letzte in Betracht kommende Unterstützungsform zu reduzieren.

3. System der Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe: Anhebung der Beschäftigungspflicht

Der Antrag schlägt vor, die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber auf 6 % der Arbeitsplätze zu erhöhen.

Bewertung

Gegenwärtig sind Arbeitgeber gemäß § 71 SGB IX verpflichtet, auf „wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen“. Aus der Sicht des Deutschen Caritasverbandes ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote nicht zielführend. Primär ist es wichtig, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe und des Ausgleichsfonds sachgerecht ausschließlich für den Ausbau von Arbeitsplätzen für

² Die Normenprüfung wurde z.B. in Berlin durchgeführt; Ergebnisse zum Landesgleichberechtigungsgesetz unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Diskussionspapier_Ergebnisse_der_Normenpruefung_zum_Landesgleichberechtigungsgesetz_LGBG_01.pdf

behinderte Menschen und die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Form von Lohnkostenzuschüssen, technischen Arbeitshilfen, Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen und Arbeitsassistenten verwendet werden.

Die Pflichtquote nach § 71 SGB IX stellt den Mindestanteil fest. Der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht nachkommt, ist deshalb nicht von seiner Verpflichtung entbunden, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs.1 Satz 1 SGB IX i.V. mit § 71 Abs. 1 Satz 2). Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen (§ 75 Abs.1 SGB IX). Darüber hinaus sollten auch Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung bzw. mit festgestellter Behinderung auf die Pflichtzahl angerechnet werden. Es geht daher primär nicht um die Erhöhung der Beschäftigungspflicht, sondern um ihren Umfang.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 6 % wird die Anzahl der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung nicht steigen lassen. Bereits heute bestehen Erkenntnisse, dass seit der Einführung der 5 %-Quote 2001/2003 die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht wesentlich zugenommen hat³. Viel wichtiger erscheint die Verbesserung der Rechtsstellung von Schwerbehindertenvertretungen und die Optimierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, um dem krankheitsbedingten Ausscheiden von Menschen mit langfristigen Erkrankungen z.B. mit psychischen Erkrankungen, vorzubeugen sowie die bessere Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Integrationsfirmen. Oben wurde bereits auf die Zunahme von psychisch erkrankten Menschen in den Werkstattbereich hingewiesen, die ein Beleg ist, dass die vorgelagerten Sozial- und Rehasysteme ungenügend greifen. Entsprechend braucht es Stärkungen und Weiterentwicklungen bei allen Rehaträgern.

b) Anhebung der Ausgleichsabgabe und Aufhebung der Nichtanerkennung der Arbeitsplätze unter 18 Std./wöchentlich im Rahmen der Beschäftigungspflicht

Der Antrag schlägt vor, die Umgehungsmöglichkeit bei der Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB Abs. 2 IX durch die Anhebung der Ausgleichsabgabe aufzuheben. Des Weiteren fordert die LINKE die Aufhebung von § 73 Abs. 3 SGB IX.

Bewertung

Der Antrag zielt auch auf die Regelung des § 140 SGB IX, wonach Arbeitgeber, die anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Aufträge erteilen, 50 % des Gesamtrechnungsbetrags abzüglich der Materialkosten auf die von ihnen zu zahlende Ausgleichsabgabe anrechnen lassen dürfen. Die Aufhebung der Anrechnungsmöglichkeit der Aufträge für Werkstätten für behinderte Menschen wird abgelehnt, da durch die gesetzliche Regelung des § 140 SGB IX die Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten

sichergestellt wird. Ferner ist es sinnvoll, die Regelung des § 140 noch weiter auf die Aufträge der Integrationsfirmen auszuweiten.

Die Regelung des § 73 Abs. 3 SGB IX bestimmt, dass als Arbeitsplätze nicht solche Stellen betrachtet werden, die nur „auf die Dauer von höchstens 8 Wochen besetzt sind“ (1. Variante) und auf denen der Beschäftigungsumfang weniger als 18 Std./wöchentlich beträgt (2. Variante). Während der Ausschluss von kurzzeitigen Beschäftigungen von höchstens 8 Wochen als sachgemäß erscheint, ist die Schwelle von 18 Std./wöchentlich nicht nachvollziehbar. Vielmehr wäre die Grenze in § 73 Abs. 3 SGB IX auf das zeitliche Kriterium zur Ermittlung der Erwerbsminderung in § 43 Abs. 2 S. SGB VI anzupassen (15 Std./wöchentlich). Ferner sind auch begründete Ausnahmetatbestände für Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen, die zwecks Vermeidung des Ausscheidens z.B. aufgrund von chronischen Erkrankungen niedrigschwellig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden.

c) Deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe

Der Antrag schlägt vor, die Ausgleichsabgabe deutlich zu anzuheben.

Bewertung

§ 77 Abs. 3 SGB IX regelt, dass die Ausgleichsabgabe sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches erhöht. Die Dynamisierung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich nach § 77 Abs. 3 Satz 2 sichergestellt, soweit die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV durch eine entsprechende Entwicklung des Arbeitsmarktes um 10 Prozent erhöht hat.

d) Dauerhafter Nachteilsausgleich und die Sicherstellung der Bundesfinanzierung

Der Antrag schlägt vor, für die versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu schaffen und ggfs. aus dem Haushalt des Bundes zu finanzieren.

Bewertung

Die derzeitige zeitliche Begrenzung von Nachteilsausgleichen wird auch vom Deutschen Caritasverband als nachteilig bewertet. Die Einführung von individuellen und dauerhaften Nachteilsausgleichen wird daher befürwortet. Die Details wären gesondert zu konzipieren.

e) Besondere Anreize für Arbeitgeber

Der Antrag schlägt vor, Arbeitgeber, die über die vorgeschriebene Beschäftigungsquote hinaus Menschen mit Behinderung beschäftigen, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen besonders zu berücksichtigen bzw. für diese steuerliche Anreize zu schaffen.

³ S. 7 Gutachten von Dr. Hans-Günter Ritz: Beschäftigung von Menschen mit wesentlichen Behinderungen, Hamburg 2015

Bewertung

Es ist wichtig, die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu stärken. Steuerliche Vergünstigungen könnten ein geeignetes Mittel sein. Bei der Ausweitung der „besonderen Berücksichtigung bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen“ müssen die vergaberechtlichen Bestimmungen beachtet werden. Diese Prüfung ist angesichts des neuen Vergabemodernisierungsgesetzes noch nicht abgeschlossen.

f) Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Der Antrag hebt hervor, dass die öffentlichen Arbeitgeber „ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden sollen“.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband stimmt dem Antrag in diesem Punkt zu.

4. Erweiterung der Förderung der Menschen mit Behinderung**a) Personenzentrierter Ansatz ohne Kostenvorbehalt**

Der Antrag schlägt vor, den „personenzentrierten Ansatz... als Instrument ohne Kostenvorbehalt“ einzuführen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedarfsgerecht auf „der Grundlage eines bundeseinheitlichen, am Lebenslagenansatz orientierten Bedarfsfeststellungsverfahrens auszugestalten“.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband verweist darauf, dass die gewünschte Personenzentrierung nicht an angemessenen Mehrkosten scheitern darf.

b) Dauerlohnkostenzuschuss in Form des „Budgets für Arbeit“

Der Antrag schlägt vor, dauerhafte Lohn- sowie Mobilitätzuschüsse einzuführen und das „Budget für Arbeit“ als Leistungsanspruch auszugestalten.

Bewertung

Der Vorschlag zur Einführung des „Budgets für Arbeit“ soll künftig im Bundesteilhabegesetz geregelt werden. Die Ausgestaltung des „Budgets für Arbeit“ ist aus der Sicht des Deutschen Caritasverbandes als ein allgemeiner Rechtsanspruch gesetzlich zu verankern. Dieser soll es Menschen mit Behinderung, die eingeschränkt erwerbsfähig sind, ermöglichen, ein sozialversicherungsrechtlich begründetes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugehen. Budgetfähig sollen alle bisherigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein entsprechend § 33 SGB IX sowie die Leistungen an den Arbeitgeber nach § 34 SGB IX. Damit könnten künftig alle Leistungen zur Teilhabe, die in der WfbM nach dem Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich (§ 40 SGB IX) sowie im Arbeitsbereich (§ 41 SGB IX) erbracht werden, ebenso in das Budget für Arbeit einfließen wie die Maßnahmen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 38a SGB IX). Das Budget für Arbeit soll sowohl dem Arbeitgeber als Minderleistungsausgleich als auch den

Menschen mit Behinderung die notwendige Unterstützung z.B. im Rahmen der Arbeitsassistenz oder Job-Coaching zur Verfügung stehen. Hier soll eine Vielfalt von Kombinationsmöglichkeiten bestehen. Das „Budget für Arbeit“ soll gezielt auch im Rahmen der Integrationsfirmen eingesetzt werden. Diese Aufgabe ist in § 133 SGB IX aufzunehmen.

c) Neugestaltung der Übergänge in reguläre Beschäftigung

Der Antrag schlägt vor, „Übergangswege in reguläre Beschäftigung wie den „öffentlich geförderte Beschäftigungssektor“ und die „Unterstützte Beschäftigung“ zu erweitern.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband befürwortet diesen Punkt. Die konkrete Ausgestaltung der Übergänge muss allerdings noch konkretisiert werden. Die vorgeschlagene Ausweitung der Zielgruppe in § 38 a SGB IX ist sehr sinnvoll.

d) Finanzierung von Assistenzleistungen und Sicherstellung des Mindestlohns

Der Antrag schlägt vor, die Assistenzleistungen aus Steuermitteln zu finanzieren und den Mindestlohn für diese Leistungen einzuführen.

Bewertung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt schon heute für Assistenzkräfte. Insoweit bedarf es hier keiner weiteren gesetzlichen Regelung.

e) Beschäftigungszeit auch unter 15 Std./wöchentlich

Der Antrag schlägt vor, bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Ausbildungen und Praktika sowie bei Auslandsaufenthalten z.B. für internationale Freiwilligendienste auch unter der Grenze von 15 Std./wöchentlich bedarfsgerecht zu gewähren.

Bewertung

Die Grenze von 15 Std./wöchentlich ist an die Regelung des § 43 SGB VI angelehnt. Der Antrag bezieht sich auf die Teilhabe am Arbeitsleben und meint wohl die Mindestbeschäftigungsumfang von 15 Std./wöchentlich in Werkstätten für behinderte Menschen als auch bei Leistungen des Integrationsamtes nach § 102 SGB IX.

Der Deutsche Caritasverband spricht sich dafür aus, die generelle Regelung beizubehalten und begründete Ausnahmen, die bereits heute von Leistungsträgern anerkannt werden, gesetzlich zu verankern. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) geht davon aus, dass die Beschäftigungszeit mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen muss, damit die Zielsetzung der in der Werkstatt zu erbringenden Leistungen auch tatsächlich erreichbar ist. Eine Ausnahme gelte für behinderte Mitarbeiter, die innerhalb angemessener Zeit voraussichtlich wieder an die Mindestbeschäftigungszeit herangeführt werden können. Die BAGüS

lehnt sich bei der Stundenzahl von 15 Stunden⁴ an § 102 Abs. 2 SGB IX an. Nach § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wird begleitende Hilfe im Arbeitsleben durch das Integrationsamt in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. In § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist aufgeführt, dass dabei auch Stellen als Arbeitsplätze gelten, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

f) Spezifische Förderprogramme

Der Antrag schlägt vor, spezifische Förderprogramme für ältere Menschen mit Behinderung bzw. für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund „genderspezifisch“ auszugestalten.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband unterstützt die Intention des Antrags.

5. Stärkung von Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen

a) Ausbau von Investitionsförderungen und Einführung der bevorzugten Vergabe

Der Antrag schlägt vor, die Integrationsunternehmen durch Investitionsförderungen, eine bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder zusätzliche Steuerentlastungen in der Gründungsphase auszubauen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband unterstützt die Intention einer besseren Förderung von Integrationsunternehmen.

§ 141 SGB IX regelt, dass Aufträge der öffentlichen Hand, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, bevorzugt diesen Werkstätten angeboten werden. Eine Analogregelung für Integrationsprojekte ist sinnvoll. Der Deutsche Caritasverband begrüßt diesen Vorschlag. Zwischenzeitlich wurde der Vorschlag auch im Antrag der Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD aufgenommen, welcher die Ausweitung der Förderung der Integrationsfirmen (Dr. 18/ 5377) und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch die bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge vorsieht.

b) Ausweitung der Leistungen für Menschen mit Behinderung vor der Aufnahme in Werkstätten

Der Antrag schlägt vor, Unterstützungsangebote in Integrationsfirmen und Leistungen im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit zu prüfen, um diese vorrangig vor der Aufnahme in eine Werkstatt einsetzen und in eine unabhängige Beratung einbeziehen zu können.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband unterstützt die Intention des Antrags.

Es ist wichtig, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt intensiviert wird. Leider erhalten heute schon nicht alle Personengruppen, die in ihrer Leistungsfähigkeit behinderungsbedingt eingeschränkt sind, Zugang zu einem Integrationsprojekt, weil sie nicht als schwerbehindert nach § 2 Abs. 2 SGB IX gelten. Die Zielgruppe ist deshalb um Personen zu erweitern, deren Teilhabe am Arbeitsleben wegen einer Behinderung eingeschränkt ist, ohne dass Schwerbehinderung i.S.v § 2 Abs. 2 SGB IX festgestellt wäre. Es geht vorrangig um sogenannte „Quereinsteiger“ (zumeist Menschen mit psychischer Erkrankung), die nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt krankheitsbedingt in die Werkstätten wechseln und die von zuständigen Rehabilitationsträgern nach der Feststellung der vollen Erwerbsminderung für die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt für geeignet erklärt werden. Ferner sind auch die voll erwerbsgeminderten Menschen im Rahmen des Budgets für Arbeit aufzunehmen. Für beide Personengruppen ist der Rechtsanspruch in SGB IX (ähnlich zu § 136 SGB IX) zu formulieren.

Ein Ausbau der individuellen Leistungen in Integrationsfirmen ist erforderlich und muss finanziell unterstützt werden. Es ist daher zu begrüßen, dass die Regierungsfractionen in den nächsten drei Jahren die Mittel aus dem Ausgleichsfonds zum Ausbau der Plätze in Integrationsprojekten erhöhen wollen⁵.

Die Aufgaben der Integrationsprojekte sind in § 133 SGB IX geregelt. Es geht um arbeitsbegleitende Betreuung und Weiterbildung. Das neue Verfahren könnte nach dem Vorbild des Eingangs- und Berufsbildungsbereiches der Werkstätten für Menschen mit Behinderung gestaltet werden (§§ 3 und 4 Werkstättenverordnung). Dementsprechend müssten die Integrationsfirmen für diese Leistungen nach § 35 SGB IX Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation werden.

c) Anreize für die Erhöhung der Mindestbeschäftigungsquote in Integrationsfirmen

Der Antrag schlägt vor, Anreize für die Erhöhung der Mindestbeschäftigungsquote von 25 % zu schaffen und eine weitere Erhöhung dieser Mindestquote zu prüfen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband teilt die Intention einer Erhöhung des Beschäftigungsanteils. Die Geeignetheit verbindlicher gesetzlicher Vorhaben hierfür muss gesondert geprüft werden.

Die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote von 25 % im § 132 Abs. 3 SGB IX gilt für die sozialrechtliche Anerkennung als Integrationsprojekt und somit

⁴ Rdnr. 8.4.(4) Werkstattempfehlungen

⁵ Antrag der Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD zur Ausweitung der Förderung der Integrationsfirmen (BT-Dr. 18/ 5377)

für alle Integrationsfirmen. Für gemeinnützige Integrationsfirmen gilt ergänzend § 68 Nr. 3 c AO und somit die 40 %-tige Quote. Die gemeinnützigen Integrationsunternehmen der Caritas erfüllen schon heute die nach § 68 Nr. 3 c AO vorgeschriebene 40 %-Quote der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Soweit die gesetzlichen Vorgaben erhöht werden, ist es erforderlich, eine „Anlaufphase“ für die Erfüllung der Mindestquote gesetzlich zu normieren. Die Mindestquote der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gemäß § 132 Abs. 3 SGB IX muss bereits vom ersten Tag des Betriebes des Integrationsprojektes erfüllt sein. Die Beschäftigungsquote kann selten vom ersten Tag an erfüllt werden, weil die durchgehende Einsatzfähigkeit der Beschäftigten mit Behinderung vom ersten Tag nicht gewährleistet ist. Die Menschen mit Behinderung werden meistens erst eingeführt und geschult. Die Einführung einer Anlaufphase von 3 Jahren (die bereits jetzt von manchen Finanzverwaltungen bewilligt wird) würde die Gründung von Integrationsfirmen wesentlich erleichtern.

6. Umgestaltung von Werkstätten für behinderte Menschen

Der Antrag schlägt vor, Werkstätten schrittweise gesetzlich umzugestalten.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband sieht die gesetzliche Umgestaltung der Werkstätten nicht als geeignetes Mittel zur Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Für diejenigen Menschen, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 136 SGB IX) sollen weiterhin und dauerhaft die Leistungen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zur Verfügung stehen. Das Konzept der beruflichen Rehabilitation und die Leistungen der WfbM können auch außerhalb des Werkstattgebäudes erbracht werden. Dafür müssen die erforderlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Rehabilitation geschaffen werden. Diese Rahmenbedingungen haben die Unternehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu bieten, weil unter den heutigen wirtschaftlichen Bedingungen eine bestimmte Form und ein bestimmtes Ausmaß an Wettbewerb gefordert ist, dem bei allem Nachteilsausgleich und Förderung nicht alle Menschen gerecht werden können. Zu bedenken ist auch, dass die meisten Werkstattbeschäftigten als dauerhaft erwerbsgemindert eingestuft sind.

a) Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis und Aufhebung des „arbeitnehmer-ähnlichen Status“

Der Antrag schlägt vor, für Werkstattbeschäftigten ein Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis einzuführen und den „arbeitnehmerähnlichen Status“ aufzuheben.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband lehnt diesen Vorschlag ab. Bereits heute regelt § 138 SGB IX den Zugang

zum Arbeitsverhältnis in der Werkstatt und lautet: *„Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt“.*

Die Umsetzung dieser Regelung des § 138 SGB IX ist zu überprüfen und Maßstäbe für den Wechsel in ein Arbeitsverhältnis zu entwickeln, um einen Wechsel in das Arbeitsverhältnis auch bei der Beschäftigung in der Werkstatt häufiger zu ermöglichen. In der Praxis gerät diese Möglichkeit häufig außer Acht. Der Vorschlag zur Aufhebung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird abgelehnt. Dieser Status, im Rahmen dessen die Rechte – wie aus dem Arbeitsverhältnis – gelten, aber die nicht die Sanktionsmöglichkeiten wie z.B. Ausschluss der Kündigung, sollte weiterhin zum Schutz des Rehabilitanden in der berufliche Rehabilitation zulässig sein.

Der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus in Werkstätten in § 138 SGB IX ist mit folgendem Anspruch verknüpft:

- Anspruch auf umfassende Unterstützung und Förderung mit dem Ziel, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit weiterzuentwickeln.
- Ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben mit absolutem Kündigungsschutz.
- Die Tätigkeit am Arbeitsplatz ist zuerst ein Mittel zur Teilhabe am Arbeitsleben und erst danach ist sie unter dem Aspekt des wirtschaftlich verwertbaren Ergebnisses zu bewerten.
- Die Beschäftigung dient zwar nicht vorrangig der Sicherung des Lebensunterhaltes, aber die dafür erforderlichen Transferleistungen (z.B. Grundsicherung) werden mit dem Arbeitsentgelt bezahlt.
- Individuelle Teilhabeziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus werden regelmäßig darauf hin überprüft, ob ein Anspruch auf eine Unterstützung auf einem Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes besteht.

b) Tarifliche Entlohnung auf sog. Außenarbeitsplätzen der Werkstätten

Der Antrag schlägt vor, die tarifliche Entlohnung auf sog. Außenarbeitsplätzen der Werkstätten einzuführen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband lehnt diesen Vorschlag ab. Die sog. Außenarbeitsplätze sind Beschäftigungsplätze, die von Werkstätten in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes organisiert werden. Soweit die Beschäftigung im Rahmen des „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses“ als Werkstattbeschäftigte erfolgt, leistet die Werkstatt weiterhin die pädagogische und sonstige Betreuung am Arbeitsplatz. Der Werkstattbeschäftigte erhält ein Arbeits-

entgelt, das sich nicht alleine nach der Leistungsfähigkeit ausrichtet und nicht vorrangig der Sicherung des Lebensunterhaltes dient, sondern ergänzend zur Grundsicherung wegen voller Erwerbsminderung bezahlt wird. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bezieht sich auf die Vergleichbarkeit von Rahmenbedingungen und von Arbeitsleistungen bei erwerbsfähigen Menschen und ist bei sog. Außenarbeitsplätzen nicht anwendbar.

c) Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Der Antrag schlägt vor, die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten zu stärken und ein unbefristetes Rückkehrrecht in die Werkstatt zu gewährleisten. Interessant ist, dass auch beim Vorschlag zu Pkt. 5 (Umgestaltung der Werkstätten) ebenfalls ein unbefristetes Rückkehrrecht in die Werkstatt gefordert wird, wenngleich bei der Durchführung dieses Vorschlages perspektivisch keine Werkstätten vorhanden wären und das Rückkehrrecht ins Leere laufen würde.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband teilt die Intention, wo immer möglich, Werkstattbeschäftigte in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Scheitert die Arbeitsmarktintegration, soll ihnen ein Rückkehrrecht in die Werkstatt ohne erneuten Antrag gewährt werden.

d) Weiterentwicklung der Werkstätten zu Integrationsunternehmen

Der Antrag schlägt vor, mittelfristig Werkstätten als Integrationsunternehmen weiterzuentwickeln, so dass „die Werkstattleistungen nicht verloren gehen“.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband lehnt diesen Vorschlag ab. Die Aufgaben der Integrationsfirmen unterscheiden sich deutlich von den Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen. Integrationsfirmen sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die primär auf ein positives wirtschaftliches Ergebnis ausgerichtet sind. Der Umfang der Leistungen, die die Werkstatt für behinderte Menschen erbringt, kann nicht im Rahmen eines Unternehmens, das in voller Weise dem Wettbewerb unterworfen ist, übernommen werden. Außerdem lässt der Vorschlag außer Acht, dass erwerbsfähige Menschen mit Behinderung in Integrationsfirmen angestellt sind und in Werkstätten in großer Mehrheit Menschen mit voller Erwerbsminderung beschäftigt werden. Ein Vergleich der beiden Systeme ist daher nicht sachgerecht.

e) Aufhebung der Differenzierung nach „Werkstattfähigkeit“

Der Antrag schlägt vor, das Kriterium der Werkstattfähigkeit nach § 136 Abs. 2 SGB IX aufzuheben.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband begrüßt diesen Vorschlag. Mit Blick auf die UN-Behindertenrechtskon-

vention muss in § 136 Abs.2 SGB IX die Unterscheidung zwischen werkstattfähig und nicht werkstattfähigen Menschen durch Streichung des „Minimum an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ aufgehoben werden.

g) Ausweitung der gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes

Der Antrag schlägt vor, den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auf den Bereich der Werkstattbeschäftigten im Förder- und Betreuungsbereich auszuweiten.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband merkt an, dass die Personen, die als Werkstattbeschäftigte im Förder- und Betreuungsbereich der WfbM anerkannt sind z.B. in NRW bereits heute vom gesetzlichen Unfallversicherungsschutz erfasst sind. Die Lücke im Versicherungsschutz entsteht erst, wenn die Personen im Förder- und Betreuungsbereich – auch unter dem Dach einer Werkstatt nach § 136 Abs. 3 SGB IX – nicht als Werkstattbeschäftigte in ihrem Status anerkannt sind. Die Lücke im Versicherungsschutz kann mit der Anerkennung als Werkstattbeschäftigte geschlossen werden: Hierzu müsste die Aufhebung des Kriteriums der Werkstattunfähigkeit nach § 136 Abs. 2 SGB IX erfolgen.

7. Gewährleistung der Barrierefreiheit

a) „Universelles Design“ in § 3a ArbeitsstättenVO

Der Antrag schlägt vor, das „Universelle Design“ als Grundprinzip der ArbeitsstättenVO festzuschreiben.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband begrüßt diesen Vorschlag dem Grundsatz nach. Weitere Konkretisierungen sind jedoch erforderlich.

b) Erhöhung der Förderung an Arbeitgeber z. B. bei Prävention und Gesundheitsförderung

Der Antrag schlägt vor, entsprechende Förderungen an Arbeitgeber zu erhöhen, die nachhaltige und gesundheitsfördernde Lösungen für Menschen mit Behinderung anbieten. Dies ist bereits heute aus Mitteln des SGB V möglich.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband stimmt dem Vorschlag zu.

c) Förderung der Arbeitgeber aus dem Ausgleichsfonds

Der Antrag schlägt vor, die Förderung aus dem Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX und ergänzend aus Mitteln des Bundes zu finanzieren.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband macht darauf aufmerksam, dass die Finanzierung aus dem Ausgleichsfonds ausschließlich für die Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung vorgesehen ist. In diesem Sinne wird die ergänzende Finanzierung aus den Mitteln des Bundes befürwortet.

d) Forschung zum „Universellen Design“

Der Antrag schlägt vor, die Forschung und technische Lösungen nach dem Prinzip des „Universellen Designs“ finanziell zu fördern.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband stimmt dem Vorschlag zu.

8. Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung**a) Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit als einheitliche Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung**

Der Antrag schlägt vor, die Bundesagentur als die „einheitliche Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung“ zu bestimmen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband sieht den Vorschlag kritisch, da sich die Bundesagentur für Arbeit bisher nicht als fachlich geeignet erwiesen hat. Vielmehr ist es sinnvoll, die Vermittlung und Beratung von Menschen mit Behinderung den Integrationsämtern mit Unterstützung der Integrationsfachdienste zu übertragen.

Bis heute beraten und unterstützen Integrationsämter Menschen mit Behinderung, die Vermittlung erfolgt allerdings durch die Jobcenters oder die Bundesagentur für Arbeit.

Es wird daher vorgeschlagen:

- Erweiterung der Aufgaben der Integrationsämter und die gesetzliche Verankerung der Strukturverantwortung der Integrationsämter für die Integrationsfachdienste in § 110 SGB IX, um die Vermittlung und die Beratung von Menschen mit Behinderung zu stärken
- Sicherung des Rechtsanspruchs schwerbehinderter Menschen auf die gesetzlich definierten Leistungen der Integrationsfachdienste
- Öffnung des Zugangs zu den Leistungen für Hilfesuchende, denen aufgrund erheblicher Funktionsbeeinträchtigungen insbesondere aus dem Bereich neurologischer und psychiatrischer Erkrankungen, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirken und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert ist und die einen besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung haben, auch ohne anerkannte Schwerbehinderung.

Die letztgenannte Personengruppe hat den gleichen Hilfebedarf wie schwerbehinderte Menschen, aber keinen Zugang zu Leistungen des Integrationsamtes. Auf Nachteilsausgleiche, die über die Anerkennung der Schwerbehinderung erreicht werden können, wird von der genannten Zielgruppe jedoch häufig verzichtet, da die Schwerbehinderteneigenschaft mangels Krankheitseinsicht oder wegen des Empfindens der Diskriminierung abgelehnt wird. Ist im Einzelfall jedoch plausibel anzunehmen und begründbar, dass eine Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderung Aussicht auf Erfolg hat, sollte der Zugang zu den Leistungen des Integrationsamtes einschließlich der Leistungen des Integrationsfachdienstes zulässig sein.

Die Aufnahme dieser Vorschläge könnte die Verbesserung der Arbeitsvermittlung der Menschen mit Behinderung herbeiführen.

b) Unabhängige Beratung

Der Antrag schlägt vor, eine unabhängige Beratung gesetzlich zu verankern und dabei die Beratung von „Betroffenen durch Betroffene“ besonders zu fördern

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband stimmt dem Vorschlag grundsätzlich zu. Unabhängige Beratung soll jedoch nicht nur in Form der peer-Beratung erfolgen. Grundsätzlich soll sich jede Beratungseinrichtungen, die bestimmte Qualitätskriterien einschließlich der unabhängigen und neutralen Beratung erfüllt, akkreditieren lassen können. Es braucht somit weiterer Konkretisierungen. Im Vordergrund muss die fachliche Qualität der Beratung stehen.

c) Weiterentwicklung der Integrationsämter

Der Antrag schlägt eine Weiterentwicklung der Integrationsämter als begleitende Umsetzungsbehörde vor.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband unterstützt die Intention des Antrags und ergänzt diesen mit der weiteren Forderung nach der Ausdehnung der Aufgaben der Integrationsämter wie bereits zu Pkt. 8 a) ausgeführt.

d) Beratung von Arbeitgebern

Der Antrag schlägt vor, die Beratungsangebote für Arbeitgeber zu verbessern und verständlicher zu fassen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband stimmt dem Vorschlag zu. Allerdings primär sollen die Mittel für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung eingesetzt werden und nur subsidiär für die Beratung von Arbeitgebern.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)531

11. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. Wirtschaft inklusiv

Zusammenfassung

Das Projekt Wirtschaft inklusiv wird von Bildungswerken und Einrichtungen der Arbeitgeberverbände, zusammengeschlossen zur BAG abR e.V. (Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.), in insgesamt acht verschiedenen Bundesländern umgesetzt. Mit diesem und vergleichbaren Beratungsprojekten haben wir seit 2001 insgesamt über 4.000 Beratungen von Arbeitgebern durchgeführt.

Wirtschaft inklusiv leistet bei der Sensibilisierung, Information, Beratung und Begleitung von Arbeitgebern einen zentralen Beitrag insbesondere dafür, dass auch kleinere und mittlere Unternehmen, die vielfach keine oder keine ausreichenden Ressourcen für diese Aufgaben abstellen können, mehr Inklusion im eigenen Betrieb umsetzen können.

Einige der wesentlichen Hemmnisse für eine stärkere Inklusion im ersten Arbeitsmarkt sind nach unserer langjährigen Erfahrung in der Beratung von Arbeitgebern die Unübersichtlichkeit und die Heterogenität vorhandener Unterstützungssysteme, ihre betriebsfernen Zuständigkeits- und Verfahrensregularien, fehlende Informationen in fachlicher und juristischer Hinsicht, fehlendes Knowhow, fehlende Erfahrungen und fehlende positive Bilder von gelungener Inklusion sowie eine fehlende oder lückenhafte und fragile Vernetzung mit den Trägern der Rehabilitation, den Integrationsämtern und den Integrationsfachdiensten und den weiteren Akteuren der Teilhabe und Inklusion.

Zudem fehlt regional in der Regel auch ein stabiler Arbeit- und Kommunikationszusammenhang zwischen den Unternehmen selbst zu diesem Thema, der stärker ein Lernen von anderen Betrieben im

Sinne von „lessons learned“ ermöglichen würde, und der, das zeigt unsere Erfahrung aus Regionen, in denen wir dies aufbauen konnten, eine wichtige Ergänzung zur Unterstützung durch arbeitgebernahe Beratungsprojekte darstellt.

Dafür ist **die Position eines zentralen Ansprechpartners für Arbeitgeber** ein wichtiges und immer wieder gefordertes Instrument, um der Heterogenität der teilweise fragmentarisierten Unterstützungslandschaft der Rehabilitation zu begegnen.

Ziel ist es, mit der Beratung und Sensibilisierung von Arbeitgebern auch einen Kultur- und Bewusstseinswandel in den Unternehmen für mehr Inklusion zu erreichen und die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu erhöhen.

Mit dem Budget für Arbeit ist ein Instrument zu schaffen, das einen Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Das Förderdesign und die operative Umsetzung müssen so gestaltet werden, dass sie sowohl für die Betroffenen als auch für die Betriebe eine realistische, wünschenswerte und erreichbare Alternative darstellen.

Zudem muss der Zugang in die Werkstatt begrenzt werden auf diejenigen Personen, für die keine Alternativen geschaffen werden können. Hier muss das Personal, das solche Entscheidungen trifft, entsprechend qualifiziert werden und es müssen geeignete Maßnahmen (etwas DIA-AM, siehe unten) genutzt werden.

Im Einzelnen

Immer mehr Arbeitgeber und Personalverantwortliche erkennen die Chancen der Inklusion für ihre Un-

ternehmen und Betriebe und stellen sich den Herausforderungen und der sozialen Verantwortung für eine inklusive Gesellschaft.

Die UN-Behindertenrechtskonvention und die damit verbundenen gesellschaftlichen Anstrengungen haben in den vergangenen Jahren langsam aber kontinuierlich zu einer stärkeren Beachtung und zu einer stärkeren Priorisierung und Anerkennung inklusiver Aktivitäten geführt. Dies hat sich auch bei der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt niedergeschlagen, hier liegen aber noch Aufgaben und Herausforderungen vor uns, die gemeinsam und nur im Dialog und in der Kommunikation mit den Beteiligten bewältigt werden können, wenn die gefundenen Lösungen dauerhaft funktionieren sollen und über kurzfristige Effekte hinausgehen sollen.

Der wichtigste Ort der Inklusion bei der Arbeit ist der Betrieb. Sonderwelten bzw. Sondereinrichtungen müssen so weit wie möglich begrenzt werden auf diejenigen Aufgaben, die nicht anders bewältigt werden können, und es müssen echte, erreichbare und qualifizierte Alternativen geschaffen und angeboten werden.

Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen müssen die existierenden Vorbehalte und Unsicherheiten bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung überwunden werden durch Aufklärung, Sensibilisierung und Beratung, die sich an den Erfordernissen der Betriebe orientieren, deren Möglichkeiten und Grenzen erkennen und über besseres Knowhow, bessere Vernetzung und die Entwicklung teilhabeförderlicher innerbetrieblicher Prozesse mehr Inklusion in den Betrieben erreichen.

Beratung von Arbeitgebern.

Die persönliche Information, Sensibilisierung und Beratung von Arbeitgebern im Betrieb ist die wesentliche Keimzelle für ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber und speziell der einzelnen, verantwortlich handelnden Personen im Betrieb.

Bedingung für den Erfolg einer solchen Sensibilisierung ist die Kenntnis der Unternehmen, eine ausgezeichnete Expertise und die konsequente Orientierung an der betrieblichen Wirklichkeit. Dabei ist weder eine einseitige Parteinahme noch eine unverbindliche Neutralität der Berater hilfreich. Nur eine allseitige Beratung, die die Interessen und Sichtweisen der unterschiedlichen stakeholder, Gruppen und Individuen zusammenführt und berücksichtigt, kann unabhängig von kurzfristigen Effekten über eine mittelfristige Veränderung den langfristigen und nachhaltigen Erfolg sichern, der fachlich und betriebswirtschaftlich dauerhaft funktioniert.

Inklusion ist kein Massengeschäft. Auf der Basis der, in vielen Punkten bewährten, rechtlichen Rahmenbedingungen, die in den vergangenen Jahren zu einer langsamen aber stetigen Erhöhung der Beschäftigungsquote in den Wirtschaftsunternehmen des ersten Arbeitsmarktes geführt haben, werden immer wieder einzelne, individuelle betriebliche Lösungen der Inklusion gefunden werden müssen, die sowohl

dem Paradigma der Personenzentrierung als auch einer ausreichenden Arbeitgeberorientierung gehorchen. Dazu brauchen kleine und mittelständische Betriebe und Unternehmen, als Ergänzung zu den vorhandenen Einrichtungen und Fachdiensten, arbeitgebernahe Beratungsdienstleister, die kontinuierlich als „Ermöglicher“ der Inklusion zur Verfügung stehen.

Die Forderung vieler Unternehmen und Betriebe, aber gleichermaßen auch vieler Akteure der Rehabilitation und Inklusion, nach einem **zentralen Ansprechpartner für Unternehmen** ist in diesem Sinne aufzugreifen und entsprechend umzusetzen.

Sonderwelten und die Werkstätten für behinderte Menschen

Wir plädieren nicht für eine Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen, sondern für ihre inklusive Weiterentwicklung, für bessere Übergangsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt, für eine Begrenzung des Zugangs in die WfbM und für eine Entwicklung von an den dort Beschäftigten orientierten und betriebsnahen Alternativen.

Der Anspruch der Werkstätten für behinderte Menschen, selbst zentraler Akteur für den Übergang von der Werkstatt in den Betrieb sein zu wollen und zu können, ist angesichts von bislang erreichten Übergangsquoten von 0,2 % oder 0,4 % oder 1 %, die von den entsprechenden Statistiken ausgewiesen werden, zu befragen. Die Werkstätten sind dabei aber sicher ein wichtiger Partner.

Die Praxis und entsprechende Untersuchungen zeigen, dass Menschen den Weg aus einer Sondereinrichtung mit zunehmendem Verbleib in Sondereinrichtungen immer weniger finden: je länger sich jemand in einer Sondereinrichtung befindet, desto unwahrscheinlicher wird es, dass er jemals wieder aus diesen Systemen herauskommt.

Mit diesem Blick ist auch der Bereich der dualen Ausbildung zu betrachten. Sondereinrichtungen müssen auch in diesem Segment zu Gunsten einer inklusiven Grundausstattung der regulären Berufsschulen reduziert werden, damit Inklusion nicht nur, wie gefordert, im Lernort Betrieb stattfindet, sondern auch im Lernort Berufsschule. Entsprechende Sondereinrichtungen sind zu prüfen.

Es müssen konsequent barrierefreie Prüfungen im Bereich der Ausbildung auch in der Praxis, gemäß den bestehenden rechtlichen Regelungen, sichergestellt werden.

Insofern ist der Ansatz insgesamt richtig, über das Budget für Arbeit einen Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dazu gehören auch qualifizierte Alternativen für den Zugang in die Werkstatt, damit es einen Automatismus von der Förderschule in die Werkstatt zukünftig nicht geben kann.

Budget für Arbeit.

Das Budget für Arbeit ist so auszugestalten, dass es in der Praxis tatsächlich zum Erfolg führen kann. Maßgeblich sollten die Bedingungen sein, die sich beim erfolgreich praktizierten „Hamburger Budget für Arbeit“ bewährt haben.

Dies sind:

1. Kombination von Lohnkostenzuschuss und Arbeitsassistenten

Die Förderung muss sich am Betroffenen und am Betrieb, das heißt am konkreten Arbeitsplatz, orientieren.

2. Transparente und einfache Regularien, keine Angst vor Mitnahmeeffekten.

Die Antragsverfahren müssen davon geleitet sein, möglichst rasche und unbürokratische Entscheidungen über beantragte Förderungen zu erreichen. Die Entscheidungsinstanzen müssen über die dafür erforderlichen fachlichen und personellen Ressourcen verfügen. Bei der Abwägung der Interessen an einem praktikablen Verfahren, das von den Betroffenen und der Wirtschaft angenommen wird, und dem Interesse an der Verhinderung von Mitnahmeeffekten ist im Zweifelsfall für den Betroffenen und den Betrieb zu entscheiden. Unsere Erfahrungen im Projekt Wirtschaft inklusiv und in vergleichbaren Projekten zeigen, dass die gezielte Herbeiführung von Mitnahmeeffekten so gering ist, dass eine entsprechende Komplizierung von Förderbedingungen, Antragverfahren und Bewilligungsregularien kontraproduktiv für den Erfolg der Förderprogrammen sind und insgesamt einen negativen Nutzensaldo bewirken.

3. Dauerhafte Förderung bei dauerhaftem Bedarf

Das Förderdesign muss berücksichtigen, dass beim betroffenen Personenkreis in der Regel eine dauerhafte Förderung erforderlich ist. Die Bewilligung muss für Intervalle bzw. Zeithorizonte erfolgen, die für den Betrieb, für den Kostenträger und vor allem auch für den Betroffenen handhabbar und praktikabel sind.

4. Klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Auf regionaler Ebene muss es eine klare Zuständigkeit und eine klare Verantwortlichkeit für den Erfolg des Förderprogrammes geben. Es muss sichergestellt werden, dass das Programm mit größtmöglicher Priorität umgesetzt wird und der Erfolg auf entsprechenden Führungsebenen die größtmögliche Priorität besitzt.

5. Partner der operativen Umsetzung

Im Wesentlichen lassen sich drei Aufgabenfelder bei der Umsetzung des Budgets für Arbeit identifizieren, an der qualifizierte und spezialisierte Partner zu beteiligen sind:

a) Information, Beratung und Unterstützung von Beschäftigten in den WfbM, die am Programm teilnehmen möchten und in den ersten Arbeitsmarkt wechseln möchten.

Partner dafür sind Dienstleister, die Erfahrungen mit dem entsprechenden Personenkreis und ihrem Einsatz in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes haben. Die Werkstätten sind dabei zu beteiligen.

b) Qualifizierung, matching und Assistenz (sozialpädagogische Unterstützung) der wechselwilligen Personen am Arbeitsplatz

Partner dafür sind Assistenzdienstleister, die insbesondere Erfahrungen in der Platzierung des entsprechenden Personenkreises und mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes haben.

c) Akquise offener Stellen und Bewerbung des Programmes bei Unternehmen und Betrieben

Partner hierfür sind betriebsnahe, arbeitgebernahe Akteure, möglichst aus dem unmittelbaren Umfeld der Einrichtungen und Organisationen der Arbeitgeber und ihrer Verbände, die Erfahrungen aufweisen aus der Beratung von Arbeitgebern zur betrieblichen Inklusion, mit den betrieblichen Anforderungen vertraut sind und über eine ausreichende rechtliche Expertise verfügen.

Es ist regional sicherzustellen, dass regelmäßig Koordinierungssitzungen der beteiligten Partner stattfinden, um den Verlauf und den Erfolg des Programmes zu reporten und zu kontrollieren. Dazu sollten entsprechende Erfolgskennzahlen festgelegt werden.

Zugang in die Werkstatt begrenzen

Beim Übergang von abgebenden Einrichtungen in die Werkstatt ist sicherzustellen, dass eine bestmögliche Prüfung erfolgt, ob der Übergang in die Werkstatt ohne Alternative ist.

Gegebenenfalls sind angemessene Alternativen zu schaffen.

Insbesondere ist über die Qualifizierung des maßgeblich an den jeweiligen Entscheidungen beteiligten Personals sicherzustellen, dass hier tatsächlich alle Alternativen bekannt sind und dass eine ausreichende Kompetenz vorliegt, um diese weitreichende Entscheidung mit bestmöglicher Kompetenz treffen zu können.

Deshalb müssen optimale Analyseinstrumente, -verfahren und -maßnahmen eingesetzt werden, um festzustellen, ob die Aufnahme in die WfbM tatsächlich erforderlich und ohne Alternative ist. Dies ist umso wichtiger, als ein späterer Übergang von der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt nur mit zusätzlichen Anstrengungen (Budget für Arbeit) und in begrenztem Umfang möglich sein wird.

Hier ist insbesondere die von der Bundesagentur für Arbeit eingeführte Maßnahme DIA-AM (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen) zu nennen, die weiter vorangebracht und eingesetzt werden muss

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)532

11. Februar 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Februar 2016 zum

Antrag der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen - BT-Drucksache 18/5227 -

Dr. Hans-Günther Ritz

Wesentliche Teile der Antworten basieren auf Inhalten eines Gutachtens, das der Sachverständige im Sept. 2015 im Auftrag der Friederich-Ebert-Stiftung erstellt hat.¹ In Fußnoten wird das Gutachten bei besonders wichtigen Bezügen zitiert.

Zusammenfassung und Einleitung

Wichtiger Grundannahmen zu den behindertenrechtlichen Rahmenbedingungen

- Menschenrechtliche Grundlage der Ausführungen: Neuer Arbeitsbegriff des Art. 27 UN BRK verlangt u.a. verstärkte Förderung von Menschen mit Behinderungen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit und deshalb behinderungsbedingtem **ausgeprägtem Teilzeitwunsch**.
- Kooperation mit den Arbeitgebern im Lichte der aktuellen demografischen Trends ist erfolgversprechend möglich
- Die stärkere Öffnung der Werkstätten für behinderte Menschen in Richtung erster Arbeitsmarkt ist notwendig
- Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) werden als Zugang für die Teilhabe an Arbeit für Ihre Zielgruppe weiter benötigt, auch wenn vermutlich die Zahl der WfbM-Beschäftigten relativ und absolut in den nächsten 10 Jahren wieder stagnieren und später langsam sinken wird.
- Für die große Gruppe der Rentner wegen voller Erwerbsminderung werden zukünftig verstärkt

neue Wege in (Teilzeit-/Zuverdienst-) Arbeit benötigt. Bei ca. 60.000 Neuzugängen im Jahr ist das eine große Herausforderung-

Zusammenfassung wichtiger Vorschläge dieser Stellungnahme:

- **Ausweitung des Geltungsbereichs § 82 SGB IX auf bestimmte private Unternehmen (Agla Staffel 2 und 3)** Mit dieser Maßnahme würden vermehrt Bewerbungen schwerbehinderter Menschen näher geprüft von Arbeitgebern die 2013 über 201.000 freie Pflichtplätze verfügten. Eine allgemeine **Erhöhung von Quote oder Agla** wird abgelehnt bzw. sogar für verfassungsrechtlich unzulässig gehalten.
- Es wird für die umfassende gesetzliche Einführung des **Budgets für Arbeit** befürwortet.
- Es wird für eine umfassende Einbeziehung auch **geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse** in das System der schwerbehindertenrechtlichen Förderung plädiert (siehe ausführlichen Vorschlag im Anhang)
- Es wird eine Fortführung der mit der Initiative Inklusion –Handlungsbereich **beruflicher Orientierung** befürwortet. Ausbildungsplatzabgabe oder –quote wird abgelehnt
- Es wird für die Beibehaltung des „**arbeiterähnlichen Status**“ votiert.
- Die Aufhebung der Unterscheidung von „werkstattfähigen“ und „nicht werkstattfähigen“ wird für geboten gehalten.

¹ Ritz, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Sept. 2015, download: www.fes.de

- Es wird eine umfassende Stärkung der Integrationsämter befürwortet – insbesondere als Prozessverantwortliche beim Budget für Arbeit und bei der beruflichen Orientierung schwerbehinderter Jugendlicher
- Es wird die dauerhafte Sicherung von besonderen Informationsangeboten für Arbeitgeber vorgeschlagen.
- Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung wird umfassend unterstützt.
- Bei Verstößen der Arbeitgeber gegen die Informations- und Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretung wird eine gesetzliche Regelung mit AGG-Bezug vorgeschlagen
- Zur Ausweitung des Schwerbehindertenrechts auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wird ein Vorschlag als Anhang formuliert
- Desgleichen wird die Frage der heutigen Rentenaufstockung in einem eigenen Anhang behandelt.

Finanzierung neuer Maßnahmen:

Die Koalitionsvereinbarung enthält eine deutlich Absage an Reformen, die neue Kostendynamiken auslösen. Reformvorschläge, die neue Kosten verursachen, müssen mit dementsprechenden Gegenfinanzierungsmaßnahmen unterlegt werden.

Hierzu werden folgende Vorschläge zur **Gegenfinanzierung** menschenrechtlich gebotener neuer Maßnahmen formuliert, die im Grundsatz bereits in meinem Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung angelegt sind:

- Bei kostensparendem **Umbau der heutigen Rentenbeitragsaufstockung** könnte bei wohlwollender haushaltsmäßiger Betrachtung ohne wirklichen Einkommenschaden für die begünstigten behinderten Rentner **bis zu einer Milliarde Euro** p.a. freigerechnet werden.
- Ausweitung des Systems der schwerbehindertenrechtlichen Beschäftigungspflicht auch auf Teilzeitarbeit unter 3 Stunden pro Woche. Damit könnte ohne Einsatz von Haushaltsmitteln die Förderung von schätzungsweise 80.000 Teilzeit/Zuverdienstplätzen erschlossen werden. Die Förderung bei normalen Arbeitgebern wäre sowieso dem Aufbau eines erweiterten öffentlich geförderten „2.Arbeitsmarktes“ vorzuziehen.
- Erwünschter Nebeneffekt einer neuen **schwerbehindertenrechtlichen Beschäftigungspflicht für geringfügig Beschäftigte** wäre die Entlastung der Eingliederungshilfe. Die Ausweitung der Beschäftigungspflicht rechtlich möglich. Sachlich geboten erscheint sie vor allem, weil nur die Arbeitgeber in der Lage sind, die vermutlich sehr große Nachfrage nach solcher Teilzeitarbeit zu bedienen.

Stellungnahme zu den Einzelpunkten:

zu I.:
keine direkte Stellungnahme

zu Teil II. *Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, zu Frage 2. ein beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm für Menschen mit Behinderungen aufzulegen, das dem Grundsatz folgt, so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich und so regulär wie möglich auszugestalten und schrittweise Rahmenbedingungen für eine inklusive Arbeitswelt für alle Beschäftigten zu schaffen. Die Umsetzung dieses Programms ist verbindlich im Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen festzuschreiben;*

Für den Bereich der gemeldeten arbeitslosen schwerbehinderten Menschen wäre ein solches Programm im historischen Vergleich durchaus begründbar. Die Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ Anfang des Jahrtausends bei ähnlich hoher Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter bis Oktober 2002 um 50.000 zu verringern wurde sogar teilweise gesetzlich fundiert. Mit diesem Erfolg dieser Kampagne verdienten sich damals die Arbeitgeber die dauerhafte Absenkung der Pflichtquote auf 5 %. Die Kampagne hat dreierlei gezeigt: bei angemessener Ansprache kann die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber gestützt werden. Die Bundesagentur für Arbeit (damals noch Bundesanstalt für Arbeit) zeigte, dass bei entsprechender interner Priorisierung des Ziels „Vermittlung schwerbehinderter Menschen“ erhebliche Mehrerfolge in der Vermittlung möglich sind. Die nachfolgenden Jahre 2003 ff zeigten aber auch, dass ein Nachlassen der Vermittlungsbemühungen die Arbeitslosenzahlen wieder deutlich ansteigen ließ.

3. das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe umzugestalten und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:
a) Die Absenkung der Beschäftigungsquote in § 71 SGB IX ist sofort zurückzunehmen und in einem ersten Schritt wieder auf sechs Prozent anzuheben.

Die sachlichen Voraussetzungen für eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe – wie sie das Bundesverfassungsgericht 1981² formuliert – sind derzeit nicht gegeben. Das heutige Verhältnis aus der Zahl der Arbeitslosen und der Zahl der unbesetzten Pflichtplätze erfüllt die Voraussetzungen für eine Neujustierung der Pflichtquote nicht. Eine in diesem Sinne willkürlicher Erhöhung würde vor allem verfassungsrechtliche Unsicherheiten über deren dauerhaften Bestand erzeugen.

b) Die Praktiken und gesetzlichen Möglichkeiten sind zu beseitigen, die es Unternehmen ermöglichen, die Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX

² BVerfG, Urteil vom 26.05.1981, Az.: 1 BvL 56/78 / 1 BvL 57/78 / 1 BvL 58/78: Zur Vereinbarkeit der Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes über Ausgestaltung und Verwendung der Ausgleichsabgabe mit dem Grundgesetz

zu reduzieren und so die Beschäftigungspflicht faktisch auszuhebeln. Grundsätzlich sind die Mittel der Ausgleichsabgabe nur für die Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden und nicht mehr für institutionelle Förderungen. Auch der Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist für diese Aufgabe bereitzustellen. § 73 Absatz 3 SGB IX ist aufzuheben. Im Sinne inklusiver Arbeitsbedingungen sollten auch Arbeitsplätze für den Umfang der Beschäftigungspflicht gezählt werden, wenn dort Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden in der Woche beschäftigt werden.

Die Aufhebung von § 73 Abs. 3 SGB IX wird nicht für zielführend gehalten, da die normale Einbeziehung der geringfügigen Beschäftigung in des heute schwerbehindertenrechtliche Beschäftigungssystem mit Pflichtquote, Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz und zugehörigen Melde- und Dokumentationspflichten eher zu viel bürokratischen bei Aufwand für Arbeitsverhältnisse von 3 Stunden pro Tag und weniger bedeuten würde. Für geringfügige Arbeitsverhältnisse (unter 15 Std je Woche) wird deshalb ein eigenes, weniger bürokratisches Verfahren zur Umsetzung einer speziellen Beschäftigungspflicht und einer besonderen Form der Ausgleichsabgabe vorgeschlagen (siehe im Anhang Seite 13ff).

Die Anrechnung Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen sollte im Interesse der Menschen mit Behinderungen dort beibehalten werden.

c) Die Ausgleichsabgabe ist so deutlich anzuheben, dass sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben, als die Beschäftigungspflicht zu umgehen.

Seit 203 wurden zusätzliche 160.000 Pflichtplätze besetzt. (siehe Tabelle im Anhang) Diese Entwicklung der besetzten Pflichtplätze – vor allem in den Jahren 2008 – 2013 auch bei privaten Arbeitgebern – ist meines Erachtens als Zeichen zu bewerten, dass eine drastische Anhebung der Ausgleichsabgabe entbehrlich ist. Die derzeitige Form der Erhöhung aufgrund der Dynamisierungsvorschrift des § 77 Abs. 3 SGB IX erscheint mir aktuell ausreichend. Im Übrigen fand damit zum 1.1.2016 eine ungefähr 10%ige Erhöhung statt.

Für den besseren Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sollten lieber andere Maßnahmen geprüft werden. Zum Beispiel könnten auch private Unternehmen verpflichtet werden, die Vorschrift des § 82 SGB IX – heute auf öffentliche Arbeitgeber beschränkt – anzuwenden. Dann hätte jeder Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen alle offensichtlich nicht ungeeigneten schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Der Beschäftigungspflicht würden damit neue konkrete Realisierungschancen erschlossen. Um die verfahrensmäßigen Aufwände für die Unternehmen

bei bestimmten Bewerberkonstellationen zu begrenzen, könnte ein Höchstzahl solcher Bewerbungsgespräche je Stellenbesetzung – zum Beispiel fünf - als gesetzliche Neuregelung im heutigen § 82 SGB IX zugelassen werden. Für die Auswahl dieser dann bevorzugten schwerbehinderten Bewerber sollten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung eine gesetzliche Mitwirkung gegeben werden.

Gegebenenfalls könnte die Anwendung des § 82 SGB IX für private Arbeitgeber auf die Ausgleichsabgabestufen 220 € (§ 77 Abs. 2 Nr.2 SGB IX) und 320 € (§ 77 Abs. 2 Nr.3 SGB IX) beschränkt werden. Diese Beschränkung könnte an die Bedingung geknüpft werden, dass in den ersten drei Jahren der Gültigkeit dieser Norm sich die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten um z.B. 30.000 reduziert. Sollte dieses Ziel verfehlt werden könnte die Regelung automatisch auf alle Arbeitgeber ausgeweitet werden. Allein bei den Arbeitgebern der Ausgleichsabgabestufen 2 und 3 finden sich 2013 ca. 80 % der unbesetzten Pflichtplätze: 201.000 von insgesamt 255000 freien Plätzen!

d) Versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist durch dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu fördern. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist ein Anreizsystem zu schaffen, einen möglichst hohen Anteil der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Falls die Mittel der Ausgleichsabgabe bei steigender Beschäftigtenzahl von Menschen mit Behinderungen für diese Förderungen nicht mehr ausreichen, ist ein eigener Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“ in der Verantwortung des BMAS zu schaffen, aus dem diese dann beglichen werden müssen.

Die Schaffung dauerhafter Nachteilsausgleiche kommt aus wirtschaftlichen Gründen eher nur für kleinere Personenkreise in Frage. Faktisch besteht mit dem heutigen Minderleistungsausgleich nach § 102 Abs.3 Nr. 2 Buchstabe e) SGB IX iVm § 27 SchwbAV bereits für einen klar über § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d SGB IX sowie für WfbM-Wechsler definierte Praxis eine gewisse derartige Fördermöglichkeit. Die Einführung eines Budgets für Arbeit würde diese dauerhafte Fördermöglichkeit noch wesentlich ausweiten.³

f) Der öffentliche Dienst sollte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion einnehmen und damit seiner besonderen Verantwortung gerecht werden;

Aus Sicht des Gutachters nimmt der öffentliche Dienst bereits heute sehr eindeutig eine Vorbildfunktion wahr.

4. Förderungen für Menschen mit Behinderungen auszuweiten und langfristig zu garantieren und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:.....

³ Jeweils ausführliche Auseinandersetzung in meinem von zitierten Gutachten für die Friederich-Ebert-Stiftung, vor allem die Zusammenstellung notwendiger Programmelement S.67 Übersicht 3, sowie die Darstellung der Modellprojekte der Länder S. 34 ff

b) Für *Verlässlichkeit und Planbarkeit* sind *Förderungen trägerübergreifend und langfristig zu gewähren, auch in Form von dauerhaften Lohn-, Gehalts- sowie Mobilitätszuschüssen. Das „Budget für Arbeit“ ist als gesetzlicher Leistungsanspruch auszugestalten.*

Das Budget für Arbeit sollte unbedingt gesetzlich als Anspruch der WfbM-Berechtigten formuliert werden. Die gesetzliche Konstruktion sollte sich unbedingt an den erfolgreicherer Modellversuchen der Länder – z.B. Hamburg – orientieren.⁴ Die Gegenfinanzierung durch eingesparte Werkstattkosten sollte als gesamtheitliches und nicht als Einzelfallbezogenes Rechenmodell dargestellt werden. Ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM sollte gesetzlich bindend geregelt werden. Eine Ausweitung über den Personenkreis der WfbM-Berechtigten setzt eine sehr klare Definition von Gruppen anspruchsberechtigter voraus, die bisher m.E. noch nicht geleistet ist. Infrage kämen hierfür vor allem jüngere psychisch behinderte Menschen und besondere Gruppen mehrfach- und sinnesbehinderter Menschen.

e) *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten auch für die Zeit während einer Ausbildung und eines Praktikums sowie für Arbeitsverhältnisse unter 15 Wochenstunden bedarfsgerecht gewährt werden, wenn Betroffene aufgrund ihrer Behinderungen nicht länger beschäftigt werden können.....*

Aus Artikel 27 UN BRK erwächst ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen auch bei wesentlicher Einschränkung ihrer Erwerbsfähigkeit. Damit besteht für alle Menschen mit Anspruch auf volle Erwerbsminderungsrente ein Anspruch auf staatlich eingerichtete „Angemessene Vorkehrungen“ (Art. 23 UNBRK), damit dieser Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben tatsächlich eingelöst werden kann.⁵

h) *Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist vorrangig zu fördern, die berufsbegleitende Fortbildung zu entwickeln. Verbindlichere Festlegungen für die betriebliche Ausbildung behinderter*

und schwerbehinderter Jugendlicher sind dringend erforderlich. Eine verbindliche Ausbildungsplatzquote und eine Ausbildungsplatzausgleichsabgabe sind zu prüfen;

Verbindlichere Festlegungen, Ausbildungsplatzquoten und Ausbildungsplatzausgleichsabgabe sind keine brauchbaren Lösung zur Stärkung der Ausbildungsplatzchancen für schwerbehinderte Jugendliche, sondern effektive, hinreichend spezialisierte und kundennahe Unterstützungsstrukturen bei beruflicher Orientierung und Berufseinmündung. Am besten wäre die Verstetigung der mit 80 Mio. €uro Ausgleichsfondsmitteln im Rahmen der Initiative Inklusion geschaffenen Strukturen zur Beruflichen Orientierung.

Ausbildungsplatzquoten und Ausbildungsplatzausgleichsabgabe können den praktischen Herausforderungen und den besonderen Problemen des Matchings zwischen einigen Tausend schwerbehinderten Jugendlichen⁶ und ca. 149.000 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nicht lösen. Von der gesetzlichen Umsetzung derartiger Vorschläge wird nachdrücklich abgeraten.

6. *Werkstätten schrittweise umzugestalten und dafür Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:*

a) *Beschäftigte in Werkstätten haben ein Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis mit tariflicher Entlohnung. Der „arbeitnehmerähnliche Status“ ist für sie perspektivisch aufzuheben; sie sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beibehaltung der erforderlichen Nachteilsausgleiche sein.*

Es ist notwendig und richtig, die WfbM in Richtung ersten Arbeitsmarkt zu öffnen, z.B. durch gesetzliche Einführung eines Budgets für Arbeit (siehe Ausführungen oben). Für Werkstattbeschäftigte sollte der „arbeitnehmerähnliche Status“ beibehalten werden, weil er rechtlich u.a. eine uneingeschränkte Förderung des Werkstattentgelts erlaub. Für Arbeitnehmer besteht ein EU-rechtliches Verbot der Förderung oberhalb 75% des Arbeitgeberbruttogehalts.⁷

⁴ siehe vorherige Fußnote.

⁵ ausführliche Auseinandersetzung ebenda; siehe auch Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts, Die UN-Behindertenrechtskonvention als normative Handlungsrichtlinie für Arbeit und Beschäftigung, Vortrag auf dem Werkstätten:Tag 2012,26. September 2012, Freiburg (<https://www.lebenshilfe.de/de/ansprechpartner/masuch-peter.php>)

⁶ 213 waren 6730 schwerbehinderte Jugendliche in betrieblicher Ausbildung bei ca. 149.000 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern. (Daten Bundesagentur für Arbeit)

⁷ siehe die ausführliche Darstellung und Diskussion in meinem vorn zitierten Gutachten für die Friederich-Ebert-Stiftung, insbesondere S. 67

Übersicht 1:

Unterschiede in der sozialen Sicherung zwischen WfbM-Beschäftigten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer_innen

	Sozialrechtsbereich	WfbM-Beschäftigte	sozialversicherte Arbeitnehmer_innen	Anmerkung zur Unterscheidung
1	SGB II Grundsicherung für Arbeitssuchende	nicht anspruchsberechtigt	anspruchsberechtigt (für Budget für Arbeit wäre hier auszunehmen)	Im Falle von Arbeitslosigkeit wären vormalige WfbM-Beschäftigte – auch im Budget für Arbeit – wegen voller Erwerbsminderung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes nicht vermittelbar. Sie wären deswegen vom Leistungsbezug ausgeschlossen (§ 28 Abs. 2 Nr. 2 SGB II).
2	SGB III Arbeitsförderung Lohnersatzleistungen	nicht anspruchsberechtigt	anspruchsberechtigt	wie SGB II
3	SGB III Arbeitsförderung Rehabilitationsleistungen	ja für EV/BBB	ja	
4	SGB V Gesetzliche Krankenversicherung	pflichtversichert	pflichtversichert oder freiwillig versichert	soziale Absicherung identisch
5	SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung	pflichtversichert mit besonderen Regelungen bei der Erwerbsminderungsrente (§ 43 Abs. 6 SGB VI) und bei der Beitragsaufstockung (§ 168 Abs. 1 Nr. 2 iVm § 179 Abs. 1 SGB VI)	pflichtversichert	Die Rentenansprüche der WfbM-Beschäftigten werden entgeltunabhängig auf analog 80 Prozent des Durchschnittsverdienstes angehoben. Es wird eine besondere EM-Rente nach 20 Jahren Wartezeit gezahlt (§ 43 Abs. 6 SGB VI).
6	SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung	voller Versicherungsschutz	voller Versicherungsschutz	keine Differenzierung
7	SGB IX Teil 1 5. Kapitel Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33-43)	individuelle Förderung durch den Rehabilitationsträger nicht anwendbar	individuelle Förderung durch Rehabilitationsträger	
8	SGB IX Teil 2 Besondere Leistungen für schwerbehinderte Menschen (individuelle Förderung)	individuelle Förderung durch das Integrationsamt nicht anwendbar	individuelle Förderung durch das Integrationsamt	
9	SGB IX Teil 2 Nachteilsausgleiche	ja	ja	keine Differenzierung
10	SGB XII Eingliederungshilfe	Rückgriff auf Einkommen und Vermögen bei Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 82ff. SGB XII	Rückgriff auf Einkommen und Vermögen bei Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 82ff. SGB XII	Keine rechtliche Differenzierung, es kommt nur auf das erzielte Einkommen beim Rückgriff an; völkerrechtliche Bedenken hiergegen sind formuliert.

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Quelle: Ritz, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Sept. 2015, Seite 67

c) Die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Dafür sind den Beschäftigten bedarfsgerechte und langfristige Förderungen und Unterstützungsangebote – wie unter den Punkten 4, 5, 7 und 8 gefordert – bereitzustellen. Werkstattbeschäftigten muss im Fall des Übergangs in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein unbefristetes Rückkehrrecht eingeräumt werden, das ihre besonderen Zugangsvoraussetzungen zu einer vollen Erwerbsminderungsrente nicht beeinträchtigt und sie unter denselben Bedingungen ohne erneutes Antragsverfahren wie zuvor aufnimmt.

Das unbefristete und bedingungslose Rückkehrrecht wird für notwendig erachtet. Der Zugang zur Erwerbsminderungsrente soll in diesem Fall nicht erschwert werden gegenüber anderen durchgängig WfbM-Beschäftigten.

e) Die Unterscheidung zwischen „werkstattfähigen“ und „nicht werkstattfähigen Menschen“ ist aufzuheben. Damit entfällt auch die Zugangsbedingung in eine Werkstatt: das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (§ 136 Absatz 2 SGB IX).

Die Unterscheidung ist im Lichte des Art. 27 UN BRK aufzuheben.⁸

8. Beratung und Vermittlung für Menschen mit Behinderung zu garantieren und Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

c) Die Integrationsämter werden als begleitende Umsetzungsbehörde weiterentwickelt.

Die Integrationsfachdienste sind zu stärken. Die Ausschreibungspflicht für Leistungen durch die Bundesagentur für Arbeit und durch Rehabilitationsträger muss zurückgenommen werden, um die Einheit von Vermittlung und Begleitung zu erhalten.

Die Stärkung der Integrationsämter ist eine zentrale Option auf dem Weg zum inklusiven Arbeitsmarkt. Sie haben es langjährig gezeigt, dass sie das Thema Sicherung und Förderung der beruflichen Eingliederung umfassend gewachsen sind. Sie haben regelmäßig Erprobungs- und Entwicklungsarbeit bei der Modernisierung des staatlichen Politikinstrumentes – oft auch für die Träger der beruflichen Rehabilitation/Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben getragen. (z.B. Arbeitsassistenten, Förderung der Integrationsprojekte) Ihr Vorschlag in den Fachpolitische Leitgedanken⁹, die Prozessverantwortung für das Budget für Arbeit und für die Berufsorientierung schwerbehinderter Jugendlicher zu übernehmen, ist sachlich eigentlich alternativlos und sollte vom Gesetzgeber aufgegriffen werden.

Zur schwierigen europarechtlich geprägten Frage der Ausschreibung kann hier keine umfassende Alternative aufgezeigt werden, allerdings wird vorgeschlagen, dass Gesetzgeber und/oder BMAS darauf wirken, dass der Vollzugsstreit zwischen Integrationsämtern und Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich des § 48 Abs. 2 SGB III¹⁰ schnellstmöglich beigelegt wird. Das Angebot zumindest eines erheblichen Teils der Integrationsämter als Dritte im Sinne des § 48 Abs. 1 SGB III für die Durchführung des § 48 Abs. 2 SGB III zu wirken, wurde von der BA mit dem Angebot einer zuwendungsrechtlichen Mittelbereitstellung beantwortet. Die damit vorgesehene Rolle der Integrationsämter als Zuwendungsempfänger der BA wird überwiegend – m.E. zu Recht – abgelehnt. Hier sollte eine beidseitig akzeptierbare Lösung zeitnah gefunden werden, damit auch im Schuljahr 2016/2017 die berufliche Orientierung schwerbehinderter Jugendlicher in der erfolgreichen Methode des Modellvorhabens Initiative Inklusion fortgeführt werden kann.

d) Die Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu verbessern

und verständlicher zu fassen. Diese sind insbesondere bei der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung schneller und unbürokratischer zu unterstützen;

Mit dem derzeit laufenden Modellprojekt „Wirtschaft inklusiv“ des BMAS aus Mitteln des Ausgleichsfonds wird eine bundesweite Erprobung einer derartigen Beratungsstruktur mit offensichtlich gutem Erfolg betrieben.

Es wird angeregt, eine Verstärkung der Förderung dieser Beratungsstrukturen zu prüfen. Dabei sollte als Ziel verfolgt werden, dass im Interesse bundesweit tätiger Unternehmen auch eine bundesweite Einheitlichkeit der Dienstleistung erreicht wird.

Hamburger Erfahrungen zeigen, dass bei einem engagierten Unternehmensverband eine wesentliche Unterstützung der Unternehmen möglich ist.

(www.faw-biha.de) Derartige Beratungsarbeit überschreitet in ihrer Reichweite sehr deutlich die Möglichkeiten des Integrationsamtes selbst oder eines üblichen Integrationsfachdienstes. Das kontinuierliche öffentliche Referenzgeben des Arbeitgeberverbandes ermöglicht die Ansprache von Geschäftsführern und Personalleitern, die anders nicht oder nur schwer erreicht werden. Auch bei der erfolgreichen Umsetzung des Modellprojektes Hamburger Budget für Arbeit war BIHA als Ansprechpartner für die Arbeitgeber dabei. (<http://www.faw-biha.de/filmzum-hamburgerbudget.html>), Es wurden allein von BIHA ca. 180 Arbeitsplätze für WfbM-Wechsler akquiriert.¹¹

9. Selbstvertretung und Mitbestimmung zu stärken und dafür folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:

c) Praktikablere Freistellungs- und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten von Stellvertreterinnen und Stellvertretern der SBV sind gesetzlich zu gewährleisten. Das betrifft auch den Anspruch auf Schulung und Weiterbildung für die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der SBV.

Diese Forderungen sollten zeitnah umgesetzt werden. Dies geschieht auch zum Nutzen der Arbeitgeberseite, wenn die Expertise der Schwerbehindertenvertretungen bei betrieblichen Entwicklungsprozessen zur Bewältigung der demografischen Entwicklung noch wirksamer als bisher eingesetzt werden kann.

d) Das Recht der SBV auf unverzügliche Unterrichtung und Anhörung in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, ist zu stärken.

⁸ ausführliche Darstellung und Diskussion in meinem vorn zitierten Gutachten für die Friederich-Ebert-Stiftung.

⁹ Fachpolitische Leitgedanken und Vorschläge der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestelle (BIH) zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext, Juni 2015, download: www.integrationsaemter.de

¹⁰ § 48 SGB III Berufsorientierungsmaßnahmen SGB III

(1) Die Agentur für Arbeit kann Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahmen), wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Die Agentur für Arbeit kann sich auch mit bis zu 50 Prozent an der Förderung von Maßnahmen beteiligen, die von Dritten eingerichtet werden.

(2) Die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern sollen bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden.

¹¹ siehe die ausführliche Darstellung und Diskussion in meinem vorn zitierten Gutachten für die Friederich-Ebert-Stiftung.

Diese Forderung wird sachlich unterstützt. Dabei ist sicherlich nicht das Modell „Unwirksamkeit“ einer Maßnahme ohne gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gesetzlich umsetzbar, weil es zu sehr in die komplexe Balance zwischen Betriebsratsrechten und Rechten der Schwerbehindertenvertretungen eingreifen würde. Möglich wäre eine Verstärkung der Rechte, was das Nachbessern einer versäumten Beteiligung anbetrifft. Die m.E. beste Möglichkeit wäre aber eine modifizierte Vernetzung mit den Sanktionsmöglichkeiten des AGG: Jeder Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung würde dazu als unzulässige Diskriminierung behinderter Menschen im SGB IX gesetzlich wertet. Diese Unterlassung wird deswegen gesetzlich in Anlehnung an die Regeln des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einer Klage der SBV, des Betriebsrates/Personalrates oder eines betroffenen schwerbehinderten Menschen oder eines

berechtigten Verbandes vor dem zuständigen Arbeitsgericht zugänglich. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird nach den Regeln des AGG eine Sanktion in Geld gegebenenfalls verhängt. Die gerichtlich festgesetzte Entschädigung in Geld fließt dem zuständigen Integrationsamt zur Verwendung im Sinne der Zweckbindung der Ausgleichsabgabe zu. Alles notwendigen Spezialregelungen könnten im SGB IX Eingang finden mit jeweiligen Verweisen auf die einschlägigen Vorschriften im AGG.

g) Um die Selbstvertretung der Werkstätten zu stärken, ist die Finanzierung der Bundesvereinigung der Werkstatträte auf Bundesebene dauerhaft zu sichern und in der WMVO festzuschreiben. Der Bund sollte sich in Kooperation mit den Ländern dafür einsetzen, dass dies auch auf Länderebene umgesetzt und verwirklicht wird.

Die Umsetzung des Vorschlages wird befürwortet.

Tabellenanhang

Tabelle 1

Demografische Entwicklung als Hintergrund behindertenfreundlicher Unternehmenspolitik

In der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials wird der Anteil über 50-Jähriger noch bis ca. 2020 weiter wachsen. Er wird ab dann dauerhaft bei mehr als 1/3 der Personen im Erwerbsalter liegen.

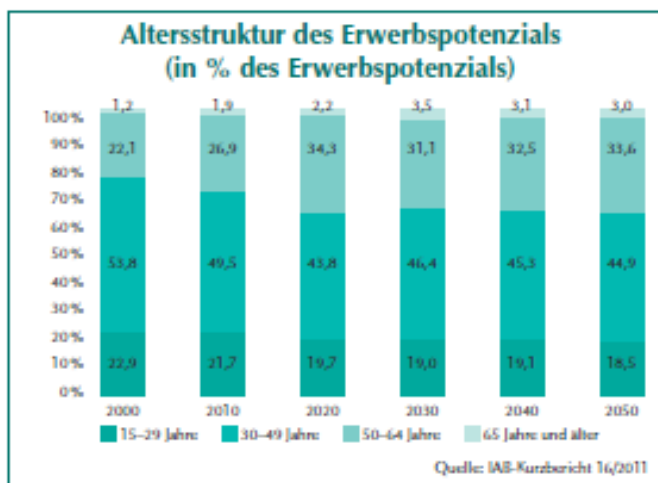
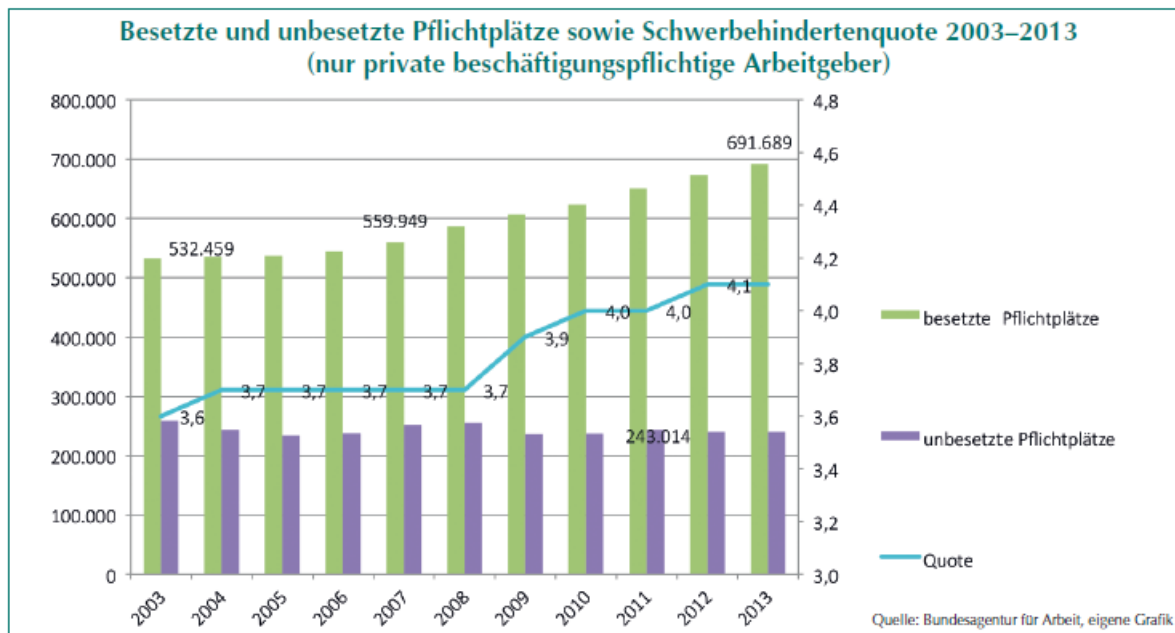


Tabelle 2

Seit 2003 zusätzliche 160.000 Pflichtplätze besetzt



Quelle: Die Schwerbehindertenvertretung, Oktober 2015 , Themenausgabe: Wirtschaft und Inklusion, S. 7

Tabelle 3

Wo sind die freien Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen?

Ungefähr $\frac{2}{3}$ der 255.340 freien Pflichtplätze bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern dürften sich im Jahr 2013 bei Arbeitgebern mit Schwerbehindertenvertretungen befunden haben (neuere Daten sind noch nicht verfügbar.)

Besetzte und freie Pflichtplätze, Istquote und Arbeitsplätze nach Größenklasse des Arbeitgebers 2013				
Größenklasse Arbeitsplätze	besetzte Pflichtplätze	freie Pflichtplätze	Istquote	Arbeitsplätze insgesamt
20 bis < 40	36.203	23.392	2,9	1.263.215
40 bis < 60	40.269	20.716	3,1	1.298.083
60 bis < 100	61.149	31.295	3,5	1.732.673
100 bis < 250	129.190	57.400	3,9	3.290.376
250 bis < 500	107.283	35.026	4,3	2.476.311
500 bis < 1000	111.821	25.919	4,8	2.339.941
1.000 bis < 10.000	280.788	45.988	5,3	5.327.646
10.000 und mehr	249.362	15.603	6,2	4.028.272
insgesamt	1.016.065	255.340	4,7	21.756.517

Nur Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen (§ 80 Abs. 2 SGB IX). Arbeitgeber unter 20 Arbeitsplätzen beschäftigen weitere 138.294 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. (Erhebung 2010)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, April 2015; eigene Berechnungen

Quelle: Die Schwerbehindertenvertretung, Oktober 2015 , Themenausgabe: Wirtschaft und Inklusion, S. 7

Anhang :**Spezielle Einziehung der geringfügigen Tätigkeiten in das schwerbehindertenrechtliche Fördersystem nach SGB IX****Recht auf Arbeit behinderter Menschen im Sozialrecht aus Sicht des SGB IX Teil 2¹²**

Das SGB XI schließt heute in seinem schwerbehindertenrechtlichen Teil konsequent alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse aus, sowohl von der besonderen Beschäftigungspflicht als auch von jeglichem Leistungsanspruch zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Dieser letztere Ausschluss ist menschenrechtlich im Lichte des Art. 27 UN BRK eigentlich nicht hinnehmbar. Auch die deutsche Erwerbsminderungsrente löst für diese 1,7 Mio Menschen mit Behinderungen¹³ den Anspruch auf Teilhabe am Arbeit im Rahmen der ihnen verbliebenen Möglichkeiten nicht ab.

Dieses Recht auf Arbeit für behinderte Menschen nach Art. 27 UNBRK ist unlösbar mit Menschenwürde durch Selbstvorsorge – also auch Teilhabe an Arbeit – verbunden. Diese Interpretation wurde in Deutschland vom Präsidenten des Bundessozialgerichtes Peter Masuch in Vorträgen und Schriften schon im Jahr 2012 vertreten. Danach hat auch ein Mensch, der wegen seiner Behinderung erheblich in seiner Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist, einen menschenrechtlichen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen seiner Möglichkeiten. Die UNBRK kennt keine „Erwerbsminderungsrente“, jeder behinderte Mensch hat aber gleichzeitig einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und das

Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. (Art. 27 UNBRK). Zugleich garantiert Art. 28 UNBRK aber das Recht auf angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz.

„Angemessene Vorkehrung“ zur Umsetzung der Rechte sind in Deutschland nötig

Diese Menschen mit Behinderungen haben zugleich das Recht gegenüber dem Staat, auf die notwendige Unterstützung zur tatsächlichen Umsetzung des Anspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben. Art. 2 UNBRK verlangt „angemessene Vorkehrungen“. Dies sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Wenn man diesen erweiterten Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben hinsichtlich seiner Umsetzung nach unterschiedlichen Personengruppen betrachtet so fällt auf, dass deutsches Sozial- und Arbeitsrecht gruppenspezifisch sehr unterschiedlich ausgeprägte Unterstützung für die Realisierung dieses Anspruchs entwickelt hat. Das Treffen „angemessener Vorkehrungen“ (Art. 2 UNBRK) staatlicherseits, dass behinderte Menschen diskriminierungsfrei ihre Menschenrechte in Anspruch nehmen können, hat in Deutschland gruppenspezifisch im Bereich Teilhabe an Arbeit unterschiedliche Umsetzung erreicht.

Tabelle 1:**Gruppen (schwer-)behinderte Menschen mit unterschiedlicher Arbeitsmarkteinbindung**

Erwerbsminderungsrentner	Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen	Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	Schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt (mind. 18 Std./Woche)
1.700.000	300.000	180.000	1.150.000

Die 1,7 Millionen Erwerbsminderungsrentner werden kaum unterstützt, um ihre verbliebene Arbeitsfähigkeit (unter 3 Stunden unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts) in Arbeit einzubringen. Den 300.000 WfbM-Beschäftigten stehen zu wenig Alternativen zur Verfügung.

Quelle: Die Schwerbehindertenvertretung, Ausgabe März 2016, S 5

Sehr deutlich wird, dass die mit Abstand größte Gruppe – die Erwerbsminderungsrentner – nur eine marginale Rolle (Stichwort „Zuverdienst“) in der

Diskussion um die Teilhabe an Arbeit spielt. Der Altersdurchschnitt bei Renteneintritt beträgt aber nur ca. 51 Jahre.

¹² Der Autor dieses Beitrags, **Dr. Hans-Günther Ritz**, dr.ritz@daybyday.de, war langjährig in diesem Bereich hauptberuflich tätig. Die hier vertretenen Überlegungen sind allein von ihm persönlich zu verantworten. Er knüpft mit den hier vorgestellten Thesen an sein Gutachten für die Friedrich Ebert Stiftung „Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt“ an. (WISO Direkt -September 2015) download: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf> Datenauswertungen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht 2003 – 2013 finden sich in dem Newsletter Die Schwerbehindertenvertretung (Sonderausgabe Wirtschaft und Inklusion Oktober 2015) Bezug über den Autor oder die Website www.die-sbv.de
¹³ Unklar ist, wie viele davon schwerbehindert oder gleichgestellt sind, vermutlich ließe sich aber das gegebenenfalls für die große Mehrheit leicht herstellen. Im Übrigen hängen die menschenrechtlichen Ansprüche auf Teilhabe an Arbeit nicht vom Vorliegen einer Schwerbehinderung, sondern lediglich einer Behinderung ab.

Konkret heißt das, dass damit wesentlich behinderte Menschen (iSd SGB XII) und voll oder teilweise Erwerbsgeminderte (iSd SGB VI, VII und SGB II) einen Anspruch an für sie passende Teilhabe am Arbeitsleben haben. Auf öffentliche Förderung hierfür besteht derzeit nur ein sehr selektiver Anspruch, vor allem als Zugang zur WfbM unter bestimmten Voraussetzungen. Alternativ besteht nicht einmal auf Anspruch auf teilzeitliche Beschäftigung in einem Integrationsprojekt. Nur wenn der Sozialhilfeträger die Kosten als Ermessen im Einzelfall übernimmt, wäre das heute möglich. Die Integrationsämter unterliegen hier einem Förderverbot.¹⁴

Vorschlag zur gesetzlichen Veränderung der Lage

Für die etwa 7 Mio. Minijobs wird eine spezielle schwerbehindertenrechtliche Beschäftigungspflicht gesetzlich neu geregelt. Dies sollte im Interesse einer möglichst unbürokratischen Regelung alle Arbeitgeber mit Minijobs – unabhängig von der Größe – betreffen¹⁵. Es sollte keine bestimmte Beschäftigungsquote festgelegt werden, sondern wie in § 72 SGB IX lediglich eine generelle Regelung getroffen werden, z.B. „Für alle Arbeitgeber gilt für Minijobs eine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen in angemessenem Umfang“.

Auf die Pauschalabgabe Sozialversicherung/Steuern, die Arbeitgeber an die Minijobzentrale abführen, würde ein Aufschlag von 5 oder 10 € pro Monat als spezielle Ausgleichsabgabe auf jeden Minijob erhoben. Auf die Einrichtung eines „Pflichtplatzsystems“ würde zur bürokratischen Entlastung der Arbeitgeber verzichtet.

Aus dieser Abgabe würden Leistungen für Arbeitgeber finanziert. Der Aufschlag wird erlassen, wenn der Nachweis der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen erbracht wird. Die Minijobzentrale führt diese neue Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter ab, die diese zweckgebunden einsetzen.

Begründung: Ein Weg zur niederschweligen Teilhabe am Arbeitsleben für bestimmte Zielgruppen von Menschen mit Behinderungen – wozu ich auch Erwerbsminderungsrentnern/innen zähle will – wäre die schwerbehindertenrechtliche Förderung von Minijobs sicherlich. Arbeitsrechtlich hat die Gesetzgebung und Rechtsprechung hier die allgemeinen Arbeitnehmerrechte von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall über Mindestlohn bis Urlaub weitestgehend durchgesetzt.

In Zeiten des Mindestlohns entspricht der Minijob einer Beschäftigung von maximal etwa 2,5 Stunden pro Tag. Dieses Lohn- und Beschäftigungsvolumen ist heute schon voll kompatibel mit den rentenrechtlichen Begrenzungen einer vollen Erwerbsminderungsrente.

Gewünschter Zugang zu solcher niederschweligen Rückkehr ins Arbeitsleben scheitert heute bei vielen Erwerbsminderungsrentnern an fehlender Unterstützung. Das System zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen

findet derzeit in diesem Sektor des Arbeitsmarktes mit fast 7 Millionen Arbeitsverhältnissen überhaupt nicht statt.

Ich plädiere für eine grundlegende Richtungsänderung und eine neue Förderstrategie – Minijobs müssen in spezifischer Weise in das System der Ausgleichsabgabepflicht und Leistungen der begleitenden Hilfe (§ 102 Abs. 3 SGB IX) einbezogen werden. Die Finanzierung erfolgt durch die neue Ausgleichsabgabe auf Minijobs. Auf eine Unterscheidung der Arbeitgeber nach Größe sollte verzichtet werden, weil die Belastung des einzelnen Arbeitgebers gering sein wird: 5 € Euro pro Monat würden die Vollkosten einer Minijobstelle um ca. 0,8 % erhöhen, umgekehrt könnte man mit dieser Einnahme mindestens 80.000 geringfügige Arbeitsverhältnisse durch Integrationsfachdienste (IFD) effektiv begleiten lassen.

Verfassungsmäßige Zulässigkeit der vorgeschlagenen besonderen Ausgleichsabgabe für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit ist insbesondere dann gegeben, wenn die Einnahmen aus dieser besonderen Ausgleichsabgabe verwendet werden, um solche Arbeitgeber zu entlasten, die besonders schwer einzugliedernde schwerbehinderte Menschen geringfügig beschäftigen. Die Förderung würde dann eine Ausgleichsfunktion haben um Wettbewerbsnachteile, die für die Arbeitgeber aus der Behindertenbeschäftigung entstehen zu kompensieren. Bei dieser neuen Ausgleichsabgabe – quasi eine Agla 2.0 – würde der Ausgleichseffekt sehr ausgeprägt sein: Die Kosten der IFD-Betreuung eines psychisch kranken Menschen könnten auch bei einem (Zu-)Verdienst von nur vielleicht 400 € Euro leicht im Bereich von 300 € Euro p.m. liegen. Die IFD Leistung wäre ein erheblicher Wettbewerbsausgleich für den Arbeitgeber, Sie ließe sich auch mit Lohnkostenzuschuss verknüpfen.

Anhang:

Kritik an der derzeitigen Rentenaufstockung in der WfbM

Noch zu Beginn dieses Jahres 2015 hätte ich es nicht für möglich gehalten, dass ich für die Aufgabe der Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung der WfbM-Beschäftigten plädieren würde. Eine Mischung aus Wertschätzung der Sozialpolitik der sozialliberalen Koalitionen der 1970er Jahre und eine gewisse Ignoranz gegenüber der tatsächlichen Zielerreichung hatten mich lange Jahre auf eine uneingeschränkte Befürwortung der besonderen Beitragsaufstockung festgelegt. Diese Position gebe ich hier zugunsten des Einsatzes dieser Haushaltsmittel des Bundes für eine kräftige Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes auf. Die dadurch einzusparende ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt könnte zugleich die Gegenfinanzierung für den sofortigen und vollständigen Wegfall des sozialhilferechtlichen Rückgriffs auf Einkommen, Vermögen und Unterhaltsansprüche für alle Empfänger_innen von Leistungen

¹⁴ Ritz, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Sept. 2015, S. 51 f; download: www.fes.de

¹⁵ Ausgenommen werden könnten die Minijobs in Privathaushalten.

der Eingliederungshilfe sein. Dazu wären auch einige begleitende Regelungen im Sozialhilferecht und im Beitragsrecht der Sozialversicherungen zu treffen.

Da die Rentenaufstockung für WfbM-Beschäftigte führt überwiegend leider nicht zur angestrebten sozialhilfeunabhängigen Absicherung durch Erwerbsminderungs- bzw. nachfolgende Altersrente. Der durchschnittliche Rentenzahlbetrag betrug 2012 nur 668 Euro monatlich. Für die rentenaufstockende Grundversicherung bei Alter und voller Erwerbsminderung wird mindestens ein Bedarf von 736 Euro, oft sogar von über 800 Euro zugrunde gelegt. Das heißt, dass heutige Erwerbsminderungsrentner_innen (20 Jahre Wartezeit) noch regelmäßig Anspruch auf aufstockende Sozialhilfeleistungen haben. Der sozialhilfe-freie Rentenbezug wird praktisch flächendeckend

nicht erreicht. Ich plädiere von daher für einen anderen Einsatz dieser jährlich 1,1 Milliarden Euro Haushaltsmittel im Titel der Behindertenpolitik.

Vorrangig sollte damit das WfbM-Entgelt über eine kräftige Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes (§ 43 SGB IX) angehoben werden. Rechnerisch möglich wären damit derzeit eine Anhebung um ca. 330 Euro monatlich. Die Privilegierung dieses Einkommens in der sozialhilferechtlichen Einkommensberechnung würde sicherstellen, dass dadurch wirklich eine Nettoeinkommenserhöhung stattfinden würde. Für den zusätzlichen Wegfall des sozialhilferechtlichen Rückgriffs wären in diesem Zuge diverse Änderungen nötig, die ich aber für machbar halte.