

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

Das Wichtigste in Kürze:

- Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Ziel ist eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt
- Die UN-BRK fordert auch Inklusion in der Arbeitswelt. Menschen mit Behinderungen sollen das gleiche Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben, wie Menschen ohne Behinderung
- In 2017 waren schwerbehinderte Menschen immer noch überdurchschnittlich oft arbeitslos. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen. Diese lag 2017 bei 11,7 Prozent, die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote betrug 7,2 Prozent.
- Der Abstand zwischen beiden Gruppen ist seit 2009 gewachsen. 2009 betrug er 4,1 Prozentpunkte, 2017 4,5 Prozentpunkte. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen betrug damals 54 Wochen und jetzt 52 Wochen.
- Der DGB fordert von der Bundesregierung endlich verbindliche Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK und unterbreitet Vorschläge, wie eine inklusivere Arbeitswelt erreicht werden kann.

Gliederung:

- Das Wichtigste in Kürze
1. Einleitung
 2. In der Schule
 3. In der Ausbildung
 4. In der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und kirchlichen Einrichtungen
 5. Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen
 6. Prävention und Rehabilitation
 7. In den Werkstätten für behinderte Menschen
 8. Schutz vor Armut
 9. Absicherung bei Erwerbsminderung und im Alter
 10. Arbeitsbedingungen und Bezahlung in der Behindertenhilfe
 11. Weiteres
 12. Die Forderungen des DGB im Überblick

1. Einleitung

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Diese stellt einen Meilenstein in der Behindertenpolitik dar. Behinderung wird hier als normaler Bestandteil menschlichen Lebens und als Bereicherung der Vielfalt der Gesellschaft verstanden. "Inklusion" spielt hierbei eine wichtige Rolle. Inklusion bedeutet Einschluss und geht damit noch über den Begriff der Integration hinaus. Integration erfordert Anpassungsleistungen der Menschen mit Behinderung, Inklusion erfordert Anpassungsleistungen der gesamten Gesellschaft. Ziel ist eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt zusammenleben.

Die UN-BRK fordert auch Inklusion in der Arbeitswelt. Menschen mit Behinderungen sollen das gleiche Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben, wie Menschen ohne Behinderung.

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

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

2. In der Schule

Alle Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen haben das Recht auf den Besuch einer Regelschule. Kein Kind darf aufgrund seiner Behinderung auf eine Förderschule verwiesen werden. Denn das Lernen in Förderschulen bedeutet für Menschen mit Behinderungen meist den Einstieg in lebenslange Sonderwege an den Rändern der Gesellschaft. Nach der Förderschule und mehrheitlich ohne Schulabschluss folgt allzu oft fast automatisch der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Um dies zu verhindern, sind weiterführende verbindliche Zielsetzungen der Bundesländer zur inklusiven Beschulung notwendig. Gemeinsames Lernen in der Schule macht das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung alltäglich und ist innerhalb einer Erwerbsbiografie die Vorstufe zur gemeinsamen Berufsausbildung und gemeinsamen Arbeiten.

Neben dem gemeinsamen Lernen von Kindern mit und ohne Behinderungen muss auch die Berufsorientierung in der Schule für Menschen mit Behinderungen Alternativen zur WfbM aufzeigen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat speziell für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Beratungsbedarf das Instrument der erweiterten und vertieften Berufsorientierung entwickelt. Diese umfangreiche Berufsorientierung muss zur Hälfte von den Bundesländern mitfinanziert werden. In der Praxis findet diese spezialisierte Form der Berufsorientierung leider keine flächendeckende Verbreitung, weil die Ko-Finanzierung durch die Bundesländer nicht gewährleistet wird. Die Bundesländer sind zwar für Bildung zuständig, allerdings statten sie die Etats ihrer entsprechenden Ministerien oftmals nicht mit genügend Haushaltsmitteln aus. Inklusives Lernen und eine flächendeckende inklusive Berufsorientierung müssen durch die Bundesländer zukünftig bedarfsgerecht finanziert werden. Eine gute inklusive Schule braucht eine ausreichende und verlässliche finanzielle Grundausstattung. Ohne diese ist Inklusion nicht umsetzbar.

3. In der Ausbildung

Jugendliche mit Behinderungen haben einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Ausbildung, sofern sie ausbildungsfähig sind. Diesen Vorteil gegenüber ihren nichtbehinderten Altersgenossen fördert die Arbeitslosenversicherung. Er soll Nachteile am Ausbildungsmarkt ausgleichen und den Grundstein für eine Erwerbsbiographie legen.

Der Großteil der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen findet immer noch außerbetrieblich statt. In 2016 förderte die BA ca. 30.000 junge Menschen mit Behinderungen in außerbetrieblicher Ausbildung und ca. 8.000 junge Menschen mit Behinderungen bei der Ausbildung in Unternehmen. Bei der Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen erhalten Unternehmen vielfältige Unterstützungsangebote, wie Geldzuschüsse und fachliche Begleitung. Dennoch sind die Barrieren für eine Ausbildung im Unternehmen sehr hoch, nicht zuletzt weil nur zwanzig Prozent der deutschen Unternehmen überhaupt ausbilden. Damit die Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen im Einzelfall gelingt, bedarf es des Willens und des Engagements vieler Akteure.

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

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

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

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Insgesamt arbeiteten 2016 ca. 1,2 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung in Wirtschaft und Verwaltung. Der Trend ist leicht zunehmend. In Deutschland haben Unternehmen ab 20 Beschäftigten die Pflicht, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Erfüllen sie diese Beschäftigungspflicht nicht, müssen sie eine gestaffelte Ausgleichsabgabe zahlen. Die tatsächliche Beschäftigungsquote - der Anteil Beschäftigter mit Schwerbehinderung an allen Beschäftigten - betrug in 2016 4,7 Prozent. Sie stagniert seit Jahren auf diesem Niveau. Die privaten Arbeitgeber weisen eine Beschäftigungsquote von 4,1 Prozent auf, die öffentlichen Arbeitgeber von 6,6 Prozent. Ein Viertel (39.100) der beschäftigungspflichtigen Unternehmen beschäftigt keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Dieser Anteil ist seit Jahrzehnten gleichbleibend hoch.

Für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen ist es wichtig, die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

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

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

Die Erleichterungen bei der Beschäftigungspflicht bei Kleinunternehmen mit bis zu 59 Beschäftigten sollen weiterhin bestehen bleiben.

Allerdings sollte diese Zielgruppe ebenfalls von Beratungs- und Unterstützungsleistungen profitieren. Kleinunternehmen müssen ebenso von aufsuchenden Beratungsangeboten bspw. durch die Rentenversicherung oder die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter beachtet werden, wie größere Unternehmen.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe entbindet ein Unternehmen nicht von der gesetzlichen Beschäftigungspflicht. Erfüllt ein Arbeitgeber die vorgeschriebene Quote nicht, kann dies laut Gesetz mit bis zu 10.000 Euro als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 238 Abs. 2 SGB IX). Nur wenn der Arbeitgeber trotz eigener Bemühungen nicht in der Lage ist, schwerbehinderte Menschen in ausreichender Anzahl zu beschäftigen, handelt er nicht ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeitsverfahren müssen von der BA eingeleitet werden. In der Praxis findet dies faktisch nicht statt. Die Zahl der Verfahren und die Höhe der angemahnten Bußgelder bewegen sich im Promillebereich. Die BA sieht sich als Dienstleister für Unternehmen, nicht als Vollzugsbehörde, weshalb das gesetzliche Instrument des Ordnungswidrigkeitsverfahrens momentan ins Leere läuft.

Deshalb sollte die Zuständigkeit für Ordnungswidrigkeitsverfahren baldmöglichst an eine andere Stelle übertragen werden. So könnte bspw. das Bundesverwaltungsamt Arbeitgeber mit zu geringer Beschäftigungsquote anmahnen und ggf. auch abmahnen.

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

Schwerbehindertenvertretung

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

Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes gelten seit dem 1.1.2017 verbesserte Regelungen für die Ressourcen der Schwerbehindertenvertretung. So wurde der Schwellenwert für die Freistellung der SBV von 200 Beschäftigten auf 100 Beschäftigte abgesenkt. Die Heranziehung der Stellvertreter kann seitdem ebenfalls pro 100 weitere schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte erfolgen. Der Schulungsanspruch auf für das Amt notwendige Fortbildungen, der bislang nur für das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied der SBV unter gewissen Voraussetzungen galt, wurde ohne Einschränkungen auf das erste stellvertretende Mitglied und auf alle herangezogenen Stellvertreter ausgeweitet. Für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung muss der Arbeitgeber außerdem nun eine Bürokratie im erforderlichen Umfang gewährleisten. Der DGB hat all diese Verbesserungen im Gesetzgebungsverfahren angeregt und begrüßt, dass der Gesetzgeber diese Vorschläge umgesetzt hat.

Allerdings sieht der DGB noch Nachbesserungsbedarf hinsichtlich der Rechte der SBV:

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

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

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

Laut Gesetz hat der Arbeitgeber die SBV u.a. zu allen personellen Einzelmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, zu unterrichten und anzuhören. So soll sichergestellt werden, dass die Interessenvertretung von schwerbehinderten Menschen bei allen betrieblichen Abläufen ihre Expertise einbringen kann. In der Praxis findet diese Form der Beteiligung oftmals nicht statt. Diese Missachtung des Gesetzes darf nicht ohne Folgen bleiben. Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde klargestellt, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten ohne Beteiligung der SBV unwirksam ist. Dies ist richtig und wichtig.

Allerdings muss hinsichtlich der Durchführung von Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtstellung eingeräumt werden. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollen nichtig sein. Es handelt sich hierbei nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die weitergehende Aussetzung von Beschlüssen der gesetzlichen Interessenvertretungen. Die Unwirksamkeit gilt nicht für Sozialpläne oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Inklusionsvereinbarung

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

Nach Ansicht des DGB braucht es deshalb ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen.

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

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

Inklusionsbeauftragte/r

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

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

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

Der Koalitionsvertrag für die Legislatur 2017 bis 2021 sieht Verbesserungen beim BEM vor. Ziel der gesetzlichen Neuregelungen sollte sein, dass jede/r Beschäftigte nach einer längeren Krankheit tatsächlich die Chance bekommt, seinen Arbeitsplatz zu behalten. Der DGB ist der Ansicht, dass zur Verbesserung der Wirksamkeit von BEM folgende Maßnahmen notwendig sind:

- Beschäftigte einen individuellen Rechtsanspruch auf die ordnungsgemäße, das heißt eine der qualitativen Mindestanforderungen entsprechende Durchführung des Verfahrens erhalten sollten.
- Arbeitgeber wirksam zur ordnungsgemäßen, das heißt einer der qualitativen Mindestanforderungen entsprechenden Durchführung von BEM angehalten werden müssen,

indem das Unterlassen von BEM grundsätzlich zur Unwirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung führen sollte.

- Zur Vermeidung von Nachteilen für Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes (zum Beispiel in Kleinbetrieben) muss auch im Rahmen der §§ 138, 242 BGB für krankheitsbedingte Kündigungen in Kleinbetrieben gewährleistet werden, dass bei der Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung die Durchführung eines BEM berücksichtigt wird.
- Der Anspruch auf BEM sowie die Verpflichtung zu seiner Durchführung in medizinisch begründeten Fällen zwingend die stufenweise Eingliederung nach dem sog. Hamburger Modell beinhalten sollte.
- Folgende qualitative Mindestanforderungen an das BEM-Verfahren gesetzlich verankert werden müssen:
 - Eine zwingende Einbeziehung medizinischen Sachverständs im BEM-Team sowie eine zwingende Beteiligung des Integrationsamtes beim BEM bei schwerbehinderten Beschäftigten.
 - Ein Angebot der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an jede/n Beschäftigten.
 - Eine zwingende Beteiligung des Sozialversicherungsträgers Rentenversicherung als Fallmanager bei kleinen Unternehmen und Unternehmen ohne Interessenvertretung sowie in letzteren eine Flankierung durch staatlich geförderte Angebote, die in diesen Verfahren die Interessen der Beschäftigten vertreten.
 - Eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung als zwingende Grundlage des BEM, einschließlich der Beurteilung psychischer Belastungen nach §5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).
 - Ein Ausbau des Arbeitsschutzes hinsichtlich psychischer Belastungen durch eine Anti-Stress-Verordnung.
 - Kein Zugang des Arbeitgebers zu den im Rahmen des BEM erhobenen Gesundheitsdaten.
 - Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat).¹

¹ Die Reformvorschläge zur Verbesserung des BEM stammen aus dem DGB-Papier Arbeitsmarkt aktuell: „Arbeitsmarktpolitische und arbeitsrechtliche Anforderungen an eine Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements“, Januar 2016, <http://www.dgb.de/-/YA1>.

Barrierefreiheit

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

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) müssen deshalb aus Sicht des DGB novelliert werden.

Es müssen darin klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die öffentliche und auch private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, zur Barrierefreiheit verpflichten. Bibliotheken, Arztpraxen, Restaurants und Bankautomaten müssen barrierefrei werden.

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

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

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

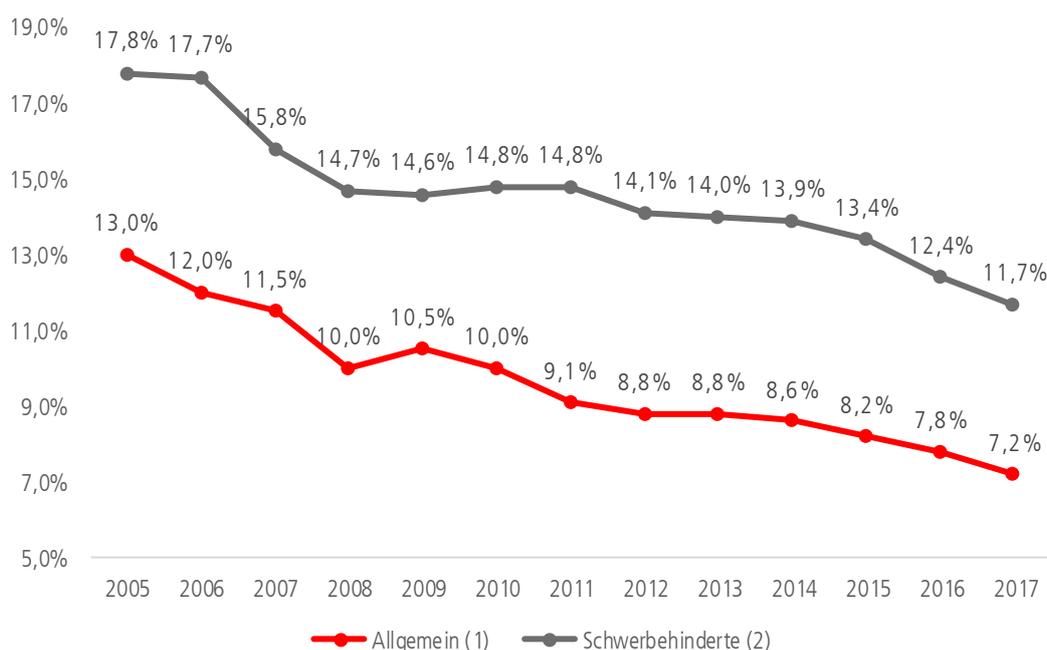
Bei Aufträgen der öffentlichen Hand muss die Privatwirtschaft hinsichtlich der Umsetzung von Barrierefreiheit stärker in die Pflicht genommen werden. Barrierefreiheit muss ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen werden und als zwingendes Kriterium der öffentlichen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

5. Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen

In einer inklusiven Arbeitswelt muss mehr Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Nach wie vor sind schwerbehinderte Menschen überdurchschnittlich oft arbeitslos. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen. Diese lag 2017 bei 11,7 Prozent, die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote betrug 7,2 Prozent. Zwar ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, allerdings langsamer als die Arbeitslosenquote allgemein. Von der günstigen Arbeitsmarktlage haben schwerbehinderte Menschen nicht in dem Umfang profitieren können, wie alle Arbeitslosen.

Seit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung in 2009 erfolgten überwiegend bewusstseinsbildende Maßnahmen in Richtung Unternehmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. So hat sich auch der DGB bspw. an der „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ beteiligt. Diese bewusstseinsbildenden Maßnahmen haben jedoch hinsichtlich des Abbaus der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit keine nennenswerten Erfolge gebracht. Der Abstand zwischen beiden Gruppen ist seit 2009 gewachsen. 2009 betrug er 4,1 Prozentpunkte, 2017 4,5 Prozentpunkte. Auch bei der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen hat sich im Vergleich 2009 zu 2017 kaum etwas getan. Diese betrug damals 54 Wochen und jetzt 52 Wochen. Schwerbehinderte Menschen sind nach wie vor überwiegend langzeitarbeitslos.

Abbildung 1:
Entwicklung der Arbeitslosenquoten schwerbehinderter Menschen und allgemein



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017“

Um die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern, gibt es in Deutschland ein breites Angebot, welches die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, die Qualifikation behinderter Menschen und Zuschüsse an Arbeitgeber umfasst. Bei der Förderung arbeitsloser Menschen hat die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung in 2010 jedoch Sparmaßnahmen beschlossen. Seitdem wurden die Mittel deutlich gekürzt, begründet mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit nach der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise 2009/2010. Allerdings gingen und gehen die Kürzungen weit über den Rückgang der Arbeitslosigkeit hinaus. So ist die Zahl der Arbeitslosen in 2017 im Vergleich zu 2009 um 26 Prozent gesunken. Die Zahl der Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist mit 47 Prozent deutlich stärker zurückgegangen.

Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen ist mit 4 Prozent nur leicht gesunken. Bei den Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen gab es 33 Prozent weniger Teilnehmende. Schwerbehinderte Menschen sind durch die Kürzungen damit sogar stärker betroffen.

Tabelle 1:

Entwicklung Arbeitslose und Teilnehmende in Arbeitsmarktmaßnahmen			
	2009	2017	Veränderung in Prozent
Arbeitslose, insgesamt	3.414.531	2.532.837	-26%
Teilnehmer in Maßnahmen insgesamt	1.057.482	563.025	-47%
Arbeitslose, schwerbehindert	168.096	162.373	-4%
Schwerbehinderte Teilnehmer in Maßnahmen insgesamt	48.157	32.117	-33%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017“, Berechnungen des DGB

Ziel der Bundesregierung muss es sein, die dauerhaft überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen abzubauen. Dafür müssen wieder ausreichende Mittel für die Förderung von arbeitslosen schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der Förderung im Hartz-IV-System bereitgestellt werden.²

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

² Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD für die Legislaturperiode von 2017 bis 2021 enthält hier einige begrüßenswerte Vorschläge, z.B. die Aufstockung der Mittel für die Jobcenter, die Langzeitarbeitslose betreuen sowie eine neues Instrument zur besseren Förderung von Langzeitarbeitslosen.

6. Prävention und Rehabilitation

Gute Arbeit

Gute Arbeitsbedingungen schützen die Gesundheit der Beschäftigten. Laut dem „DGB Index Gute Arbeit 2016“ gehen jedoch nur 47 Prozent der Beschäftigten in Deutschland davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente arbeiten können. Bei den Beschäftigten mit Behinderung sind es sogar nur 37 Prozent.³ Eine hohe Arbeitsbelastung, unsichere und unterbezahlte Beschäftigung zehren an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Der DGB setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern.

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

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

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

Besserer Zugang zu Reha-Maßnahmen

Darüber hinaus müssen Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Berufliche Rehabilitation beinhaltet eine berufliche Umorientierung, wenn nach einer längeren Krankheit oder aufgrund einer Behinderung ein Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann. Die Anerkennung eines Reha-Bedarfs und die Qualität einer Reha-Maßnahme dürfen dabei nicht länger davon abhängig sein, welcher Leistungsträger zuständig ist. Deutliche Unterschiede zeigen sich bspw. bei den Zugangschancen, die Kurzarbeitslose und Langzeitarbeitslose zu Reha-Maßnahmen haben. So haben Langzeitarbeitslose im Hartz-IV-System bislang nur geringe Chancen auf Maßnahmen der Beruflichen Rehabilitation.

Im Juni 2018 befanden sich bei den Jobcentern 21.500 Arbeitslose in Maßnahmen der Beruflichen Rehabilitation, bei 1,5 Mio. von den Jobcentern betreuten Arbeitslosen insgesamt. In den Agenturen für Arbeit wurden dagegen im gleichen Monat 30.000 Arbeitslose in Reha-Maßnahmen gefördert, bei 730.000 Arbeitslosen insgesamt im Bereich der Arbeitslosenversicherung, die Kurzarbeitslose bis 12 Monate nach Einsetzen der Arbeitslosigkeit betreut. Bei der BA kommt demnach auf 24 Arbeitslose ein Rehabilitand, bei den Jobcentern kommt auf 70 Arbeitslose ein Rehabilitand.

³ ver.di Bundesvorstand: „Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung. So beurteilen sie selbst die Lage.“ August 2014, Zahlen für 2013.

Hier muss die Bundesregierung für bessere Chancen von Langzeitarbeitslosen beim Zugang zu Reha-Maßnahmen sorgen. Gerade im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit treten vermehrt gesundheitliche Probleme auf, die durch behinderungsgerechte Förderung ausgeglichen werden können. Der DGB schlägt ein zusätzliches Reha-Budget für kleinere Jobcenter vor, damit diese ausreichende Mittel für die Förderung zur Verfügung haben.

Darüber hinaus muss die personelle Ausstattung der Jobcenter verbessert werden. In jedem Jobcenter sollten spezielle Reha-Vermittler/innen vorgehalten werden müssen, die ausreichend Zeit und Expertise haben, sich um die Betroffenen zu kümmern. Bislang sind solche Expertinnen und Experten bei den Jobcentern nicht flächendeckend vorhanden. Das Erkennen von Reha-Bedarfen, die Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern sowie die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sind jedoch arbeits- und zeitaufwändige Prozesse, die eine intensive Begleitung und Fachwissen benötigen.

Derzeit steigen die Anforderungen an das Personal in den Reha-Einrichtungen kontinuierlich, ohne dass eine entsprechende Gegenfinanzierung gewährleistet ist. Die Politik muss daher die Rahmenbedingungen für die Finanzierung verbessern.

Eine hohe Qualität der Reha setzt gute Arbeitsbedingungen, genügend und gut qualifiziertes Personal sowie eine Bezahlung nach TVöD voraus. Derzeit wird der ökonomische Druck an die Beschäftigten weitergegeben, was zu Arbeitsverdichtungen und Lohnverzicht führt und sich letztlich auch auf die Versorgungsqualität der rehabilitationsbedürftigen Menschen auswirkt. Dies erklärt auch den bestehenden Fachkräftemangel in der Reha. Die Situation wird zusätzlich durch das renditegetriebene Auftreten kommerzieller Reha-Anbieter forciert, hinter denen immer häufiger Finanzinvestoren stehen, die auf Kosten der Beschäftigten und der rehabilitationsbedürftigen Menschen Profite erzielen.

Unabhängige Teilhabberatung stärken

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

Die unabhängige Teilhabeberatung soll dies ändern und ist aus Sicht des DGB ein richtiger Ansatz. Bislang hat sie jedoch noch Projektstatus, d.h. ihre Finanzierung ist befristet bis maximal zum Jahr 2022 und der Erfolg wird evaluiert. Wenn die Arbeit der unabhängigen Teilhabeberatung als erfolgreich bewertet wird - wovon auszugehen ist - muss ihre dauerhafte Finanzierung sichergestellt werden.

7. In den Werkstätten für behinderte Menschen

Im Jahr 2016 arbeiteten über 310.000 Menschen mit Behinderungen bundesweit in circa 700 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in 2.759 Betriebsstätten. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren gestiegen. Die Häufigkeit des Wechsels von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist verschwindend gering. Aus Sicht des DGB muss das Ziel sein, den Übergang von den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Einführung des „Budget für Arbeit“ seit dem 1. Januar 2018 ist ein positiver Ansatz. Das Budget für Arbeit umfasst einen – bei Bedarf dauerhaft geleisteten – Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die notwendige Assistenz am Arbeitsplatz.

Allerdings werden auch in Zukunft viele Menschen mit Behinderungen nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen können. Die Werkstätten werden als Beschäftigungs-ort weiterhin eine sozialpolitische Rolle spielen und deshalb muss auch die Situation innerhalb der WfbM im Sinne der Beschäftigten weiter verbessert werden. Die Verdoppelung des Arbeitsförderungsgeldes sowie die Stärkung der Werkstatträte im Rahmen des BTHG wurden vom DGB als erste Schritte sehr begrüßt, denen weitere folgen sollten.

8. Schutz vor Armut

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

Im Jahr 2013 betrug die Armutsrisikoquote von Menschen mit Beeinträchtigungen etwa 20 Prozent, Tendenz steigend. Sie liegt damit deutlich über der Armutsrisikoquote von Menschen ohne Beeinträchtigungen, die relativ stabil bei 13 Prozent liegt.⁴ Eine Behinderung darf nicht länger ein Armutsrisiko darstellen. Die finanzielle Unterstützung von Menschen mit Behinderung reicht bislang nicht aus, um diesen zusätzlichen Nachteil auszugleichen. Hier besteht dringender Reformbedarf.

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

Es gibt momentan offensichtliche Lücken bei der finanziellen Unterstützung von schwerbehinderten Menschen. Eklatant ist, dass solch eine Lücke insbesondere arme Kinder- und Jugendliche betrifft. Der DGB kritisiert seit langem, dass die Regelsätze in Hartz IV für Kinder und Jugendliche deren Bedarfe nicht realistisch berücksichtigen. So sind bspw. für Nahrungsmittel zwischen 2 Euro und 5 Euro pro Tag vorgesehen.

⁴ Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2016, S. 208.

Für Gesundheitsausgaben sind es zwischen 7 Euro und 13 Euro pro Monat. Für behinderte Kinder sind keine pauschalen Mehrbedarfe vorgesehen. Angesichts der überdurchschnittlichen Zahl von behinderten Kindern und Jugendlichen in Hartz IV und der Wechselwirkung von Armut und Behinderung sind diese Regelungen bei weitem nicht ausreichend.⁵

Es muss schnellstmöglich einen pauschalen Mehrbedarf für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV geben. Der Mehrbedarf für behinderte Erwachsene in Hartz IV muss ebenfalls als pauschaler Mehrbedarf bei einer Behinderung gewährt werden und nicht - wie bislang - an die Teilhabe in einer Arbeitsmarktmaßnahme geknüpft werden. Im Steuerrecht erkennt der Gesetzgeber einen Mehrbedarf bei Behinderung an. Menschen mit Behinderung können pauschal - abhängig vom Grad der Behinderung - zwischen 310 bis 3.700 Euro pro Jahr geltend machen.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb dieser Nachteilsausgleich in der Grundsicherung nicht gewährt wird. Behinderte Menschen in Hartz IV sollten ebenso wie behinderte Menschen, die ein Erwerbseinkommen erzielen, mit Steuermitteln zusätzlich unterstützt werden.

Steuerfreibetrag für Menschen mit Behinderung

Im Moment können erwachsene schwerbehinderte Menschen, wenn sie berufstätig sind, behinderungsbedingte Mehrausgaben bei der Steuererklärung geltend machen. Eltern behinderter Kinder können ebenfalls Ausgaben für behinderte Angehörige bei der Steuererklärung angeben und so Abzüge vom zu zahlenden Steuerbetrag erhalten. Der Steuerpauschalbetrag wurde jedoch seit 1975 in seiner Höhe unverändert beibehalten und wird seiner Entlastungsfunktion nicht mehr gerecht. Der Hinweis auf den möglichen Individualnachweis geht in der Praxis fehl, weil der Einzelnachweis kompliziert und aufwändig ist und so viele Betroffene überfordert. Der Behindertenpauschalbetrag nach § 33 b Einkommensteuergesetz muss den aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen angepasst und darüber hinaus dynamisiert werden. Die Möglichkeit des Einzelnachweises bei höheren Belastungen ist beizubehalten. Außerdem muss die Möglichkeit des Steuerpauschalbetrags allen Menschen mit einer Behinderung ab GdB30 gewährt werden.

Einführung eines Teilhabegeldes

Viele schwerbehinderte Menschen sind jedoch so einkommensarm, dass sie keine Steuererklärung abgeben müssen. Sie erhalten demnach keinen finanziellen Ausgleich für ihre behinderungsbedingten Aufwendungen. Diese Ungleichbehandlung benachteiligt schwerbehinderte Menschen, die ein geringes bzw. gar kein Einkommen haben. Deshalb fordern viele Betroffenenverbände ein sogenanntes Teilhabegeld, das ihnen aus Steuermitteln als Nachteilsausgleich gewährt und zusätzlich zu Lohn- oder Sozialleistungen pauschal ausgezahlt wird.

⁵ Den überproportional hohen Anteil behinderter Kinder und Jugendlicher in armen Familien beleuchtet das DGB Arbeitsmarkt aktuell: „Behinderung und Hartz IV – Wie Armut die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen trifft“, April 2018. <http://www.dgb.de/-/MUC>

Der DGB unterstützt die Forderungen nach der Einführung eines nach Grad der Behinderung gestaffelten Teilhabegeldes, welches perspektivisch allen behinderten Menschen zur Verfügung stehen sollte.⁶

9. Absicherung bei Erwerbsminderung und im Alter

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

Dazu gehören auch Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente. Seit dem Rentenpaket im Jahr 2014 wurde die Höhe der Rente wegen Erwerbsminderung deutlich verbessert. Die Zurechnungszeit wurde von 60 auf 62 Jahre und 3 Monate angehoben; mit dem Rentenpaket 2018 wird die Zurechnungszeit ab 2019 sogar auf die Regelaltersgrenze von aktuell 65 Jahre und acht Monaten angehoben. Zudem wurde eine „Günstigerprüfung“ eingeführt, nach der die letzten vier Jahre vor der Erwerbsminderung nicht mehr rentenmindernd wirken. Die systemwidrigen Abschläge sind so zwar nicht abgeschafft, aber finanziell mehr als ausgeglichen.

Darüber hinaus müssen die Zugangskriterien jedoch besser an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden. Gerade für ältere Versicherte muss es neue, realistischer gestaltete Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko einer Erwerbsminderung auch wirklich absichern.

10. Arbeitsbedingungen und Bezahlung in der Behindertenhilfe

Bundesweit arbeiten über 700.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe, wie sonderpädagogische Kindergärten, Wohnheime, WfbM, Tagesförderstätten und Einrichtungen, die eine ambulante Versorgung anbieten. Sie betreuen und unterstützen Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel der Selbstbestimmung und der gesellschaftlichen Teilhabe. Oftmals finden die Beschäftigten in der Behindertenhilfe nicht die notwendigen Bedingungen vor, um diesem Ziel gerecht werden zu können. Obgleich das BTHG die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion umsetzen soll, verschärft es diese Problematik.

Das BTHG schafft neue wettbewerbliche Rahmenbedingungen und treibt die Ökonomisierung der Behindertenhilfe weiter voran. So enthält bspw. das Vertragsrecht im § 124 SGB IX eine Wettbewerbsklausel, wonach bei mehreren Anbietern von Leistungen der Behindertenhilfe der billigere zu wählen ist.

⁶ Vorschläge zur Ausgestaltung des Teilhabegelds gibt es vom Forum behinderter Juristinnen und Juristen aus dem Jahr 2013. Auch die Behindertenbeauftragten der Bundesländer und des Bundes haben sich schon in 2013 parteiübergreifend für das Teilhabegeld ausgesprochen.

Die Formulierung im Gesetzestext „anderes Betreuungspersonal“ legt nahe, dass der Gesetzgeber eine anwachsende Zahl von Hilfskräften hinnehmen wird.

Der DGB fordert, dass die Umsetzung des BTHG's auf Landesebene weder zu Lasten der Menschen mit Behinderungen noch zu Lasten der Beschäftigten in den Einrichtungen führt. Deshalb müssen die Landesrahmenverträge zur Umsetzung des BTHG so ausgestaltet werden, dass tarifgebundene Anbieter zu bevorzugen sind und Tariferhöhungen an das Personal weitergegeben werden. Sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Menschen mit Behinderung muss eine hohe Professionalität in der Behindertenhilfe beibehalten werden. Wenn durch die Zunahme der ambulanten Leistungen neue Einsatzfelder entstehen, dann müssen diese ebenfalls tariflich bezahlt werden. Ambulante und personenzentrierte Hilfen dürfen kein Einfallstor für unsichere und unterbezahlte Beschäftigung werden. Wenn beim Personal gespart wird, wirkt sich dies unmittelbar auf den Umfang und die Qualität jener Leistungen aus, die bei den Menschen mit Behinderung ankommen.

11. Weiteres

Veränderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

Kraftfahrzeughilfverordnung

Die Kraftfahrzeughilfverordnung ermöglicht vielen erheblich mobilitätsbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben. Die maximale Höhe der Hilfen zum Erwerb eines Kraftfahrzeuges von z. Zt. 9.500 Euro ermöglicht nicht mehr den Erwerb eines Fahrzeuges der unteren Kompaktklasse. Das Neupreisniveau dieser Fahrzeugklasse bewegt sich heute im Bereich um 15.000 Euro unter Berücksichtigung einer angemessenen Sicherheitsausstattung und einer durchschnittlichen Motorisierung. Die Beibehaltung der bisherigen Höchstförderung bedingt daher die Gefahr der Ausgrenzung mobilitätsbehinderter Menschen aus dem Arbeitsleben. Die Leistungen müssen den aktuellen wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden. Weiterhin muss die Kraftfahrzeughilfverordnung auch für schwerbehinderte Menschen in befristeter Beschäftigung und für arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen gelten.

12. Die Forderungen des DGB im Überblick

- a) Es sind weiterführende verbindliche Zielsetzungen der Bundesländer zu inklusiver Bildung notwendig. Inklusives Lernen und eine flächendeckende inklusive Berufsorientierung müssen durch die Bundesländer zukünftig bedarfsgerecht finanziert werden.
- b) Es muss mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderungen in den Unternehmen geben. Hierfür ist ein besseres Zusammenspiel aller Akteurinnen und Akteure notwendig. Schule, Eltern, Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit müssen die Wege in die betriebliche Ausbildung ebnen.
- c) Die Unternehmen müssen stärker als bislang dazu angehalten werden, ihre Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen ernst zu nehmen. Zu diesem Zweck sollten die Beiträge zur Ausgleichsabgabe deutlich angehoben werden.
- d) Die Zuständigkeit für Ordnungswidrigkeitsverfahren bei Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht muss an eine andere Stelle als die Bundesagentur für Arbeit übertragen werden. Das Bundesverwaltungsamt sollte Unternehmen mit zu geringer Beschäftigungsquote anmahnen und ggf. auch abmahnen.
- e) Für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung muss zukünftig gelten:
 - Die Regelung zum Übergangsmandat bei Betriebsschließungen gilt auch für den Öffentlichen Dienst sowie kirchliche Einrichtungen.
 - Die Regelung zur Heranziehung gilt auch, wenn die SBV aufgrund ihrer Aufgabe verhindert ist.
 - Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, müssen nichtig sein.
- f) Beschäftigte sollen einen individuellen Rechtsanspruch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung erhalten. Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden.
- g) Benennt der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Vorgabe keinen Inklusionsbeauftragten, sollte dies als Ordnungswidrigkeit (entsprechend § 238 SGB IX) mit einem Bußgeld geahndet werden können.
- h) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement muss optimiert werden. Ziel der im Koalitionsvertrag verabredeten gesetzlichen Neuregelungen sollte sein, dass jede/r Beschäftigte nach einer längeren Krankheit tatsächlich die Chance bekommt, seinen Arbeitsplatz zu behalten.
- i) Deutschland muss barrierefreier werden. Es müssen klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die öffentliche und auch private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, zur Barrierefreiheit verpflichten. Bibliotheken, Arztpraxen, Restaurants, Bankautomaten und der ÖPNV müssen barrierefrei sein.

- j) Damit auch Arbeitsplätze barrierefrei werden, muss die Arbeitsstättenverordnung die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen.
- k) Barrierefreiheit muss ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen im öffentlichen Sektor werden und zu den Vergabe- bzw. Zuschlagskriterien gehören.
- l) Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung muss abgebaut werden. Dafür müssen wieder ausreichend Mittel für die Förderung von arbeitslosen schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der Förderung im Hartz-IV-System bereitgestellt werden.
- m) Menschen mit und ohne Behinderungen brauchen sichere Arbeitsbedingungen und gute Arbeit statt prekärer Jobs. Sie brauchen starke Interessenvertretungen, eine Ausweitung der Tarifbindung, gute Tarifabschlüsse und sozialen Schutz.
- n) Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen müssen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Der DGB schlägt ein zusätzliches Reha-Budget für kleinere Jobcenter vor, damit diese ausreichende Mittel für die Förderung von Langzeitarbeitslosen zur Verfügung haben.
- o) Die personelle Ausstattung der Jobcenter muss verbessert werden. In jedem Jobcenter sollten spezielle Reha-Vermittler/innen vorgehalten werden müssen, die ausreichend Zeit und Expertise haben, sich um die Betroffenen zu kümmern.
- p) Schwerbehinderte Menschen brauchen eine unabhängige und professionelle Beratung zu Teilhabeleistungen. Wenn die Arbeit der sich im Projektstatus befindenden unabhängigen Teilhabeberatung als erfolgreich bewertet wird, muss ihre dauerhafte Finanzierung sichergestellt werden.
- q) Zur Umsetzung von Teilhabeleistungen braucht es weiterhin professionelles Personal. Die Landesrahmenverträge zur Umsetzung des BTHG müssen so ausgestaltet werden, dass tarifgebundene Anbieter zu bevorzugen sind und Tarifierhöhungen an das Personal weitergegeben werden
- r) Eine Behinderung darf nicht länger ein Armutsrisiko darstellen. Es muss schnellstmöglich einen pauschalen Mehrbedarf für behinderte Kinder und Jugendliche in Hartz IV geben. Der Mehrbedarf für behinderte Erwachsene in Hartz IV muss ebenfalls als pauschaler Mehrbedarf gewährt werden.
- s) Der Behindertenpauschalbetrag im Einkommensteuergesetz muss den aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen angepasst und dynamisiert werden. Außerdem muss die Möglichkeit des Steuerpauschalbetrags allen Menschen mit einer Behinderung ab GdB30 gewährt werden.
- t) Mittelfristig sollte es ein nach Grad der Behinderung gestaffeltes Teilhabegeld geben, welches allen behinderten Menschen als persönliches Budget zur Verfügung stehen sollte. Einkommen und Vermögen sollten hier erst ab einem überdurchschnittlichen Jahresgehalt bzw. Vermögen angerechnet werden.

- u) Beschäftigte müssen länger gesund in guter Arbeit bleiben und flexibel und sozial abgesichert aus dieser Arbeit in den Ruhestand übergehen können. Es muss realistisch gestaltete Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko einer Erwerbsminderung tatsächlich absichern.
- v) Wir fordern eine Klarstellung im AGG, dass, wie in der Behindertenkonvention der Vereinten Nationen geregelt, die Versagung angemessener Vorkehrungen gegenüber schwerbehinderten Menschen eine verbotene Diskriminierung darstellt.
- w) Die Leistungen der Kraftfahrzeughilfe müssen den aktuellen wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden. Weiterhin muss die Kraftfahrzeughilfeverordnung auch für schwerbehinderte Menschen in befristeter Beschäftigung und für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung gelten.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Silvia Helbig

Stand: Dezember 2018

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>