

## **Behindertenpolitischer Leitantrag**

### **Soziale, berufliche und gesellschaftliche Inklusion behinderter Menschen verwirklichen**

ver.di setzt sich dafür ein, dass unsere Gesellschaft bei der Gestaltung aller Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention als möglichst zeitnah zu erreichendes Ziel umsetzt. Behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen muss eine inklusive (selbstbestimmte und gleichberechtigte) Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht werden. Eine existenzsichernde Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt trägt entscheidend zur Erreichung dieses Zieles bei.

In Deutschland leben schätzungsweise neun Millionen behinderte Menschen. Davon zählen ca. 2,5 Millionen zu den Erwerbspersonen. Besonders Menschen mit schwerer Behinderung sind dem Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden. Behindert zu sein bedeutet noch immer, im Erwerbsleben benachteiligt zu sein. Arbeitslose Menschen mit Behinderung haben schlechtere Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden. Bedingt durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise ist die offizielle Arbeitslosigkeit von Menschen mit und ohne Behinderung im Jahr 2009 gestiegen. Im Jahr 2009 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei 8,2 Prozent, bei schwerbehinderten Menschen bei 14,6 Prozent. Seit Mitte des Jahres 2010 ist die Zahl der offiziell gemeldeten Arbeitslosen wieder rückläufig, während die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen weiter gestiegen ist. Menschen mit Behinderungen waren in der Wirtschafts- und Finanzkrise überproportional vom Verlust an Arbeitsplätzen betroffen und schaffen jetzt nicht mehr den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Damit setzt sich der Trend fort, dass schwerbehinderte Menschen von negativen Entwicklungen am Arbeitsmarkt deutlich stärker betroffen sind, während sie von positiven Entwicklungen nur wenig profitieren.

Nur vier Prozent aller Behinderungen sind angeboren. Die meisten Behinderungen stellen sich im Laufe des Lebens aufgrund von Unfällen und Krankheiten ein. Schlechte Arbeitsbedingungen, wie andauernder Stress, einseitig belastende Arbeitsabläufe, schwere körperliche Arbeit, hoher Leistungsdruck und unsichere Arbeitsverhältnisse, wirken sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus und führen zunehmend zu chronischen Erkrankungen und Schwerbehinderungen. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 26. März 2009 geltendes Recht in der Bundesrepublik ist, fordert ver.di eine inklusive Arbeitswelt, in der es keine Barrieren bei der Einstellung von Menschen und keine Barrieren bei der Weiterbeschäftigung nach Unfällen oder Krankheiten gibt. Angestrebt wird eine inklusive Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt zusammenleben. „Inklusion“ spielt hierbei eine wichtige Rolle, da sie über den Begriff der Integration hinausgeht.

#### **1. Inklusives Bildungssystem**

Schul- und Berufsabschlüsse sind die wichtigsten Voraussetzungen für einen guten Start in das Arbeitsleben. Das gilt sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderung. In einem nicht-inklusiven Schulsystem wird Kindern nicht vermittelt, dass es in der Gesellschaft Menschen mit unterschiedlichen Facetten und Fähigkeiten gibt. Deshalb fordert ver.di ein inklusives Schulsystem, in dem Kinder mit und ohne Behinderung sowohl im vorschulischen Bereich als auch in der Schule gemeinsam lernen. Mehr als 80 Prozent der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen in Deutschland eine Förderschule. Das führt dazu, dass mehr als 400.000 Kinder und Jugendliche ausgegrenzt werden. Die spezielle Ausbildung in Förderschulen ist für viele Kinder und Jugendliche der Einstieg in Sonderwege

am Rande der Gesellschaft. Um Kinder mit Behinderungen am Regelschulsystem teilhaben zu lassen, müssen ausreichend materielle und personelle sowie sonderpädagogische, sozialpädagogische und pflegerische Ressourcen bereitgestellt werden. Ein verbindlicher Aktionsplan des Bundes und der Länder zur Umsetzung von inklusiver Schulbildung ist notwendig.

## **2. Ausbildung**

In Deutschland bildet nur jedes dritte Unternehmen Fachkräfte aus. Der Anteil der Auszubildenden mit einer Behinderung liegt hier gerade einmal bei 0,9 Prozent. Die Unternehmen bevorzugen leistungsstarke Schulabgängerinnen/Schulabgänger für eine Ausbildung im dualen System. Behinderte Jugendliche werden bereits mit dem Förderschulsystem separiert, landen dann in berufsvorbereitenden Maßnahmen für Rehabilitandinnen/Rehabilitanden oder in Werkstätten für behinderte Menschen und haben kaum Chancen auf eine Ausbildung im dualen System. Durch eine frühzeitige Berufsorientierung im Regelschulsystem und Berufseinstiegsbegleitung sollen schwerbehinderte Jugendliche Kompetenzen erwerben, die den direkten Zugang in eine anerkannte betriebliche Berufsausbildung ermöglichen.

Eine anerkannte Berufsausbildung ist Voraussetzung für gute Beschäftigungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Um eine inklusive Arbeitswelt zu erreichen, müssen Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden, mehr Ausbildungsplätze auch für junge Menschen mit Behinderungen anzubieten. Damit Jugendliche mit Behinderungen bessere Aussichten auf eine Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung haben, hält ver.di nach wie vor verbindlichere Festlegungen zur betrieblichen Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher für erforderlich. ver.di setzt sich daher für eine verbindliche Ausbildungsplatzquote von sechs Prozent, mindestens aber einen Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Menschen (in Klein- und Mittelbetrieben), ergänzt um eine Ausbildungsplatzausgleichsabgabe analog der Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Menschen, ein, dass dort, wo mehr als sechs Ausbildungsplätze vorhanden sind, ein Ausbildungsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird.

Das in der Ausbildung schwerbehinderter Menschen eingesetzte pädagogische Personal (Ausbilderinnen/Ausbilder, Lehrerinnen/Lehrer und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen) sollte über eine Reha-spezifische Zusatzausbildung verfügen. Bei der Personalplanung muss für die Ausbildung behinderter Menschen deutlich mehr Arbeitszeit einkalkuliert werden als in anderen Ausbildungsbereichen.

## **3. Beschäftigungsquote**

Die Entlastung der Arbeitgeber von ihrer Beschäftigungspflicht durch die dauerhafte Absenkung der Beschäftigungsquote von sechs auf fünf Prozent führte zu einem sich verschärfenden Finanzierungsproblem bei den begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Durch die strukturellen Veränderungen wird der Wettbewerb zwischen den Beschäftigten mit Behinderungen und den nicht behinderten Beschäftigten zunehmend negativ beeinflusst. Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe müssen so gestaltet werden, dass von ihnen ein hoher Anreiz ausgeht, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen. Entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention müssen mehr Menschen mit Behinderungen an der Arbeitswelt teilhaben. ver.di fordert deshalb als ersten Schritt die Wiedereinführung der sechs-Prozent-Beschäftigungsquote und eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe.

Mittelfristig ist aufgrund der demografischen Entwicklung eine deutlich höhere Beschäftigungspflichtquote anzustreben.

#### **4. Ausgleichsabgabe**

Die Ausgleichsabgabe ist grundsätzlich für Eingliederungsmaßnahmen und Teilhabeleistungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verwenden. Wenn die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe weiterhin rückläufig sind, fehlen den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit die Mittel für begleitende Hilfen, die zur Erfüllung von Aufgaben für schwerbehinderte Menschen erforderlich sind. Die Folge ist, dass Zuschüsse zu Lohnkosten, Arbeitsassistenzen, Betreuungsaufwand und technischen Hilfen häufiger von den Integrationsämtern gekürzt oder abgelehnt werden. Um einen Anreiz zu schaffen, schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen, müssen die Beiträge der Ausgleichsabgabe deutlich angehoben werden.

Eine höhere Beschäftigungsquote und eine Anhebung der Ausgleichsabgabe steigern den Druck und den Anreiz für Unternehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und dauerhaft zu beschäftigen.

ver.di fordert die schrittweise Anhebung der Ausgleichsabgabe auf mindestens ein Viertel des monatlichen Durchschnittsentgelts für eine Vollzeitstelle (in 2011 ca. 2.522,00 Euro

- bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent (künftig 6 Prozent) wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 105 Euro auf 250 Euro angehoben.
- bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 180 Euro auf 500 Euro angehoben.
- bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 260 Euro auf 750 Euro angehoben.

#### **5. Schutzrechte für Menschen mit Behinderung stärken**

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 21. April 2004 wurde der Kündigungsschutz deutlich gelockert, wonach es der Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung nicht bedarf, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist.

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung ist notwendig, um Nachteile im Berufsleben auszugleichen. Ohne diesen besonderen Kündigungsschutz wären Menschen mit Behinderungen noch stärker von Kündigung bedroht. Bei dem besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen ist eine Kündigung erst gültig, wenn das Integrationsamt nach Ausschöpfung aller Unterstützungsmöglichkeiten der Kündigung zugestimmt hat. Die Lockerung des Kündigungsschutzes muss rückgängig gemacht werden. Daher fordert ver.di, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen künftig wieder ab dem Tag der Antragstellung gilt und dass jeder Arbeitsplatz eines behinderten Menschen, auch Arbeitsplätze mit weniger als 18 Std./Woche, unter die Förderungsmöglichkeiten und den Schutz des SGB IX fallen. Die Möglichkeit der Gleichstellung von behinderten Menschen mit schwerbehinderten Menschen in Bezug auf den Kündigungsschutz nach dem SGB IX muss auch für behinderte Menschen möglich sein, die weniger als 18 Wochenstunden arbeiten.

Menschen mit Behinderungen brauchen neben dem besonderen Kündigungsschutz einen Anspruch auf Zusatzurlaub und den Schutz vor Mehrarbeit zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben, unabhängig von Beschäftigungsform und Arbeitszeitumfang.

## **6. Barrierefreie Arbeitsplätze**

Im Arbeitsschutzrecht ist die Barrierefreiheit systematisch umzusetzen. Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen. Bisher wird der Eindruck erweckt, dass Arbeitgeber/innen sich nur in denjenigen Betrieben Gedanken über die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten machen müssen, in denen tatsächlich behinderte Menschen arbeiten. Und dann auch nur, wenn der Umbau zumutbar ist. Arbeitsstätten müssen vielmehr vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Bei Planung, Bau, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten 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. Entsprechende Vorgaben sind in der Arbeitsstättenverordnung, im Regelwerk des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) und in technischen Normen (zum Beispiel 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. ver.di fordert daher, dass schrittweise alle Arbeitsplätze, einschließlich aller betrieblichen Wege und Sozialräume sowie die Hard- und Software, barrierefrei gestaltet werden müssen.

## **7. Bessere Prävention und Beschäftigungssicherung durch Betriebliches Eingliederungsmanagement**

In vielen Unternehmen sind die Arbeitsbedingungen noch nicht so beschaffen, dass sie Arbeitserkrankungen vorbeugen oder die Gesundheit aktiv fördern. Auf Menschen, deren Leistungsvermögen altersbedingt oder aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen gemindert ist, sind viele Unternehmen nicht vorbereitet. Vor diesem Hintergrund muss ein Wandel in der Unternehmenskultur herbeigeführt und Konzepte zur Prävention und Gesundheitsförderung installiert werden. Ziel der Prävention ist es, gesundheitsbeeinträchtigende Prozesse, die zu chronischen Erkrankungen und zu Behinderungen führen können, aufzuhalten und zu verringern. Um eine Verbindlichkeit vorbeugender Gesundheitsmaßnahmen herbeizuführen, sind gesetzliche Vorgaben im Rahmen eines Präventionsgesetzes sicherzustellen. Kontroll- und Sanktionsmechanismen müssen dabei genauso Berücksichtigung finden wie die Beteiligung der Interessensvertretungen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die Integrationsvereinbarung sind wirksame Instrumente zur Arbeitsplatzsicherung und zur Humanisierung der Arbeitswelt. Das BEM gilt, unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung, für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Von vielen Unternehmen wird dieses Instrument, obwohl es gesetzlich seit Mai 2004 vorgeschrieben ist (§ 84 SGB IX Abs. 2), nicht oder nicht im Sinne der gesetzlichen Intention, den Arbeitsplatz zu erhalten, genutzt. Auch um Fachkenntnisse und betriebliche Erfahrungen nicht zu verlieren, sind Beschäftigte mit Hilfe des BEM dauerhaft im Unternehmen zu integrieren. Dabei muss verhindert werden, dass Unternehmen das BEM zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung instrumentalisieren. Damit die Wiedereingliederung von Beschäftigten in allen Unternehmen auf einem gleichen erfolgreichen Niveau erfolgen kann, müssen verbindliche und überprüfbare Qualitätsstandards entwickelt werden. Sollte das BEM nicht unter Umsetzung der Qualitätsstandards vom Unternehmen durchgeführt werden, so muss das mit Sanktionen geahndet werden. Eine entsprechende Buß-

geldvorschrift sollte im § 156 SGB IX aufgenommen werden. ver.di fordert, dass Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement in den Betrieben umgesetzt werden, damit Erkrankungen vermieden bzw. erkrankte sowie behinderte Beschäftigte im Betrieb gehalten werden.

Um Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von älteren, gesundheitlich beeinträchtigten sowie behinderten Menschen zu verhindern, müssen Integration, Rehabilitation (Reha) und Prävention stärker vernetzt werden. ver.di unterstützt über die Instrumente der Integrationsvereinbarung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen den Auf- und Ausbau eines ganzheitlichen Integrations- und Gesundheitsmanagements. Kooperationen zwischen Betrieben, Dienststellen, Rehabilitationsträgern, Unfallversicherungsträgern und Rehabilitationseinrichtungen sind weiterzuentwickeln.

## **8. Alterssicherung für Menschen mit Behinderungen**

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Inanspruchnahmemöglichkeiten von Renten sowie von flexiblen Ausstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen verbessert werden.

## **9. Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und berufliche Rehabilitation**

Die Reformen zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten müssen genutzt werden, um die besonderen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen noch stärker zu berücksichtigen und umzusetzen. Die inklusive Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist ständig auf den Prüfstand zu stellen.

Die Zahl der Reha-Anerkennungen bei erwerbslosen behinderten Menschen geht zurück. Vor allem Menschen, die auf Grundsicherung („Hartz IV“) angewiesen sind, haben nur geringe Chancen auf eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation, da bei ihnen der Reha-Bedarf oft nicht anerkannt wird. Damit werden ihnen auch Ansprüche auf behindertenspezifische Mehrbedarfe zusätzlich zur Grundsicherung vorenthalten. Die Betreuung und Beratung der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen muss dringend verbessert werden. Arbeitslose Menschen mit Behinderungen sollten rechtskreisübergreifend begleitet und vermittelt werden. Bei der Betreuung von Arbeitslosen muss der Fokus wieder verstärkt auf die Weiterbildung mit anerkannten Berufsabschlüssen gelegt werden. Denn Qualifizierung und Bildung sind zentrale Punkte, um eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Rehabilitationsmaßnahmen werden zunehmend nach Kassenlage behandelt. ver.di fordert, den Rechtsanspruch auf Rehabilitation finanziell sicherzustellen. Nur durch einheitliche Regelungen zur Beratung, Zugang und Finanzierung von Maßnahmen kann eine Gleichberechtigung und Gleichbehandlung hergestellt werden. Die Rentenversicherungen befürchten, dass ihnen der gedeckelte Haushalt zunehmend Schwierigkeiten bereitet, dem Rechtsanspruch auf Reha gerecht zu werden.

## **10. Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)**

Rund 285 000 Erwachsene mit Behinderung(en) arbeiten bundesweit in den 670 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und sollen dort – so der gesetzlich vorgegebene „Idealfall“ – so weit durch geeignete Maßnahmen gefördert werden, dass ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen kann (§ 136 (1) SGB IX)

Die Realität für die meisten der in Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung sieht jedoch so aus:

Weil der erste Arbeitsmarkt keine adäquaten Arbeitsplätze anbietet oder die Handicaps so schwer sind, dass eine Erwerbstätigkeit auf ihm nicht möglich ist, werden immer mehr Menschen mit Behinderung in die Werkstätten „gedrängt“. Für die meisten von ihnen bedeutet dies, dass sie ihr gesamtes „Erwerbsleben“ in diesen Werkstätten verbringen und so faktisch Arbeitsverhältnisse über die gesamte Erwerbsbiografie der Betroffenen entstehen. Den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen nur wenige.

Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention findet in den Werkstätten so gut wie nicht statt und wird zudem durch gesetzliche Vorschriften des SGB IX verhindert:

- So werden Menschen mit Behinderung in Werkstätten mit dem Status eines „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses“ (§ 138 SGB IX) abgespeist, wodurch die Anwendung des Arbeitsrechts nur eingeschränkt gewährleistet ist. Inklusion als rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderung – eine Fehlanzeige, festgeschrieben im SGB IX!
- Menschen mit Behinderung erhalten als Werkstattbeschäftigte ein Arbeitsentgelt auf Taschengeldebasis nach Ertragslage der WfbM ohne Rechtsanspruch auf irgendwie geartete tarifliche Regelungen. Inklusion als Anspruch auf eine diskriminierungsfreie, gerechte, menschenwürdige und existenzsichernde Entlohnung – auch hier eine Fehlanzeige im SGB IX!
- Menschen mit Behinderung in der WfbM haben kein Anrecht auf volle betriebliche Mitbestimmung nach entsprechenden gesetzlichen Regelungen (BetrVG, Personalvertretungsgesetze), sondern werden mit einem Mitbestimmungssurrogat, dem Werkstatttrat (§ 139 SGB) abgespeist. Dem stehen nach der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) weder gleiche Mitbestimmungs- oder Mitberatungsrechte wie einem Betriebs- oder Personalrat zu, noch hat er die gleichen rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Verstöße zur Wehr zu setzen und sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gute Arbeit zu engagieren. Inklusion als Mitbestimmung, Partizipation und Demokratie im Arbeitsleben – wieder eine Fehlanzeige im SGB IX!

Es darf keine gesetzlichen Vorschriften mehr geben, die Inklusion behindern, auch Werkstätten für behinderte Menschen müssen durch konkrete gesetzliche Vorschriften zur Inklusion verpflichtet werden!

Dabei ist sicher zu stellen, dass den Werkstätten ausreichend finanzielle Mittel und das erforderliche qualifizierte Personal zur Verfügung stehen, die sie zur Erfüllung dieses Auftrages benötigen. Damit Inklusion auch in Werkstätten stattfindet, ist eine Novellierung des SGB IX und der dazu gehörigen Verordnungen dringend erforderlich.

## **11. Medizinische Rehabilitation**

Die Mittel für die medizinische Rehabilitation, die versucht, einen die Teilhabe oder Erwerbsfähigkeit bedrohenden oder zum Beispieldurch einen Arbeitsunfall entstandenen Gesundheitsschaden zu beseitigen, zu mildern oder dessen Folgen zu beseitigen, werden in den letzten Jahren immer mehr gekürzt. Bedingt durch zunehmend verdichtete Arbeitsprozesse nehmen chronische Erkrankungen zu. Behinderungen als Folge von schweren körperlichen Belastungen und Arbeitsunfällen verringern sich, orthopädische Behinderungen allein verlieren an Bedeutung. Stattdessen nehmen Krankheiten und Behinderungen als Folge von Stress, psychischer Belastung, Bewegungsarmut und Schadstoffbelastungen am

Arbeitsplatz zu. Arbeitsverdichtung, gestiegene Leistungsanforderungen und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erhöhen den Druck auf die Beschäftigten so sehr, dass es zu einer Zunahme bzw. Verschleppung aller dadurch bedingten Erkrankungen und Behinderungen kommt.

Psychische Behinderungen nehmen überproportional zu. Bei den Teilnehmerinnen/Teilnehmern an medizinischen Reha-Maßnahmen ist die Gruppe der psychisch behinderten Menschen (Primärdiagnose) die am stärksten wachsende Gruppe. Bei Reha-Maßnahmen in besonderen Einrichtungen sind Teilnehmer/innen mit Mehrfachbehinderungen inzwischen fast die Regel. Häufig treten körperliche Einschränkungen mit psychosomatischen Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen kombiniert auf.

ver.di fordert, dass Leistungen zur medizinischen Rehabilitation umfassend und zeitnah erbracht werden. ver.di fordert die Krankenkassen auf, erkrankte Menschen nicht mehr vorzeitig in die Rente zu drängen. Der Rechtsanspruch auf eine Reha muss wieder deutlich häufiger als nur alle vier Jahre bestehen. Die gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation sollen flächendeckend erhalten bleiben.

## **12. Schwerbehindertenvertretungen**

Der demografische Wandel und die Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen und psychosozialen Problemlagen sind mit neuen Anforderungen an die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) verbunden. Auch durch die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und die Erarbeitung und Umsetzung von Integrationsvereinbarungen hat sich das Aufgabenspektrum der SBV quantitativ und qualitativ erheblich erweitert. Deshalb müssen die personellen Ressourcen der SBV den realen Erfordernissen angepasst werden. Es müssen realistischere Freistellungsregelungen für die SBV und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten für die stellvertretenden Mitglieder geschaffen werden. Die anspruchsvollen Anforderungen an SBV machen eine Verbesserung des Schulungs- und Weiterbildungsanspruchs erforderlich. Supervision muss als selbstverständliches Arbeitsprinzip für SBV im SGB IX festgeschrieben werden.

Im Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen braucht es wirksamere Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte (insbesondere zur Beschäftigungsförderung sowie zur Gesundheits- und Kündigungsprävention) der betrieblichen Interessensvertretungen.

Fragen der Gesundheits- und Kündigungsprävention sollen in den Katalog der Mitbestimmungsrechte im BetrVG, PersVGs, MAV-Rechte aufgenommen und damit über Einigungsstellen erzwingbarer Inhalt von Dienst- und Betriebsvereinbarungen werden.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind nach geltendem Recht verpflichtet, die SBV in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und sie vor Entscheidungen anzuhören. Da dieses Recht in der Praxis häufig nicht respektiert wird, ist eine sanktionierende Regelung in Form einer Unwirksamkeitsklausel ins SGB IX und die anderen Gesetze für betriebliche Interessensvertretungen (BetrVG, PersVGs, MAV-Recht) aufzunehmen.

Da ihren Aufgaben gemäß die Beteiligung der SBV im Arbeitsschutzausschuss notwendig ist, dies aber vor allem in kleineren und mittleren Betrieben häufig nicht berücksichtigt wird, ist eine rechtliche Klarstellung in § 11 ASiG notwendig.