

Teilhabe stärken / Barrieren überwinden

ver.di setzt sich dafür ein, dass unsere Gesellschaft bei der barrierefreien Gestaltung aller Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen Inklusion immer weiter umsetzt.

Angestrebt wird eine diskriminierungsfreie, inklusive Gesellschaft, die von vornherein die vielfältigen Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen ohne Unterschied gleichberechtigt zusammenleben. Eine Kultur der Inklusion und Nichtdiskriminierung, eine Kultur der Vielfalt, zielt auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung, aber auch auf gleiche Chancen unabhängig von Migrationshintergrund und Religionszugehörigkeit, kultureller Identität, geschlechtlicher Zuordnung bzw. Identität und für Menschen jeden Alters.

Begründung

Eine behinderungsgerechte Arbeitswelt muss die Vielfalt und Verschiedenheit der Behinderungen berücksichtigen. Die meisten Arbeitsunfähigkeitstage sind zwar weiter Folge von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems; psychische Erkrankungen sind aber inzwischen bei fast der Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Grund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Nicht selten sind psychische Beeinträchtigungen chronifiziert, dauern mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate und sind damit als Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX anzusehen. Betriebe und Belegschaften müssen auf diese Herausforderungen reagieren.

Menschen mit Behinderung leben für die Gesellschaft oft unsichtbar oder werden in „Sonderwelten“ abgeschoben: Sie lernen in Förderschulen, werden im Heim untergebracht, anstatt selbstbestimmt wohnen zu können, werden in ihrer Mobilität eingeschränkt, sind lebenslang Hilfe-Empfänger/innen. Sie haben oft große Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder arbeiten bei unzureichender Entlohnung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Auch Menschen mit Behinderung sind nicht selten von Mehrfachdiskriminierung betroffen (behindert und alt/Frau/Migrant/in etc.). Sie haben große Schwierigkeiten für sich angemessene Wohnverhältnisse zu finden, stoßen in ihrer Freizeitgestaltung auf vielerlei Hindernisse, haben Schwierigkeiten, ihr Recht auf eine angemessene ärztliche Versorgung durchzusetzen und sind bei Mobilität und Kommunikation oft deutlich eingeschränkt – auch weil die öffentliche Infrastruktur zu wenig Rücksicht auf ihre speziellen Bedürfnisse nimmt. Zudem sehen sie sich oft Vorurteilen ausgesetzt.

Die meisten Behinderungen (88 Prozent) gehen auf Krankheiten zurück. 2 Prozent sind angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1 Prozent sind auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Von Behinderung und ihren Folgen betroffen zu sein, kann viele „gesund geborene“ Menschen irgendwann im Leben treffen.

Im Jahr 2017 lebten in Deutschland insgesamt 12,77 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen, dies entspricht einem Anteil von 15,8 Prozent der Bevölkerung. Die Zahl der

Menschen in Deutschland mit einem GdB ab 50 (Schwerbehinderung) ist von 6,7 Mio. im Jahr 2005 über 7,1 Mio. im Jahr 2009 und 7,5 Mio. Personen im Jahr 2013 auf 7,8 im Jahr 2017 angestiegen. Aufgrund dieser Zunahme war 2017 somit jede/r elfte Mensch in Deutschland schwerbehindert.

Deutlich stärker ist in diesem Zeitraum die Zahl der Menschen mit geringerem Behinderungsgrad gestiegen. So ist deren Zahl auf fast 3 Mio. im Jahr 2017 gestiegen. Die Zahl der chronisch kranken Menschen ist von 2005 auf fast 2,6 Mio. im Jahr 2017 gestiegen. Rechnet man diese drei Personengruppen zusammen, so ist die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen insgesamt auf über 13 Mio. im Jahr 2017 gestiegen. Davon befanden sich 2017 fast 3,4 Millionen im erwerbsfähigen Alter. Die Zahl der schwerbehinderten Erwerbspersonen nimmt in den letzten Jahren stetig zu, bleibt aber weiter deutlich hinter der allgemeinen Erwerbsquote zurück.

Die Forderung nach Inklusion, nach gleichberechtigter Teilhabe an der Arbeitswelt und am gesellschaftlichen Leben zielt auf die konsequente Umsetzung menschenrechtlicher Standards, auf die sich Deutschland 2007 durch Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention festgelegt hat und die in Deutschland am 26. März 2009 in Kraft trat.

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten für Menschen mit Behinderung das „gleiche Recht [...] auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ durchzusetzen. Es muss sichergestellt werden – so heißt es in der Konvention –, „dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden“.

Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern, gibt es in Deutschland ein breites Angebot, welches die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung behinderter Menschen und Zuschüsse an Arbeitgeber umfasst.

Die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes macht einen großen Unterschied, wie die ver.di-Repräsentativbefragung gezeigt hat. Dort, wo behinderungsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, ergeben sich für die Beschäftigten mit Behinderung signifikant größere berufliche Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ebenso wie bessere Einkommen.

Ein weiterer Indikator für die unzureichende Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die wachsende Zahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die 2018 auf mehr als 310.000 gestiegen ist. Immer mehr Menschen mit Beeinträchtigungen sind demnach in Sondereinrichtungen beschäftigt und damit vom allgemeinen Arbeitsmarkt sowie tariflicher Entlohnung ausgeschlossen.

Menschen mit Beeinträchtigungen sind länger arbeitslos (366 Tage) als Menschen ohne Beeinträchtigungen (262 Tage), sie haben größere Sorgen um ihre persönliche wirtschaftliche Lage und sie bestreiten ihren Lebensunterhalt seltener aus ihrem Erwerbseinkommen. Schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Inklusion von Anfang an

ver.di setzt sich weiter für den Ausbau eines einheitlichen inklusiven Bildungssystems in allen Bundesländern ein. Dabei müssen die Bundesländer gegebenenfalls mit Unterstützung aus Bundesmitteln für die notwendige Ausstattung sorgen. Dies heißt unter anderem, dass Bildungseinrichtungen mit ausreichenden materiellen, personellen sowie sonder- und sozialpädagogischen und pflegerischen Ressourcen ausgestattet werden müssen.

Inklusion gibt es auch weiterhin nicht zum Nulltarif. Nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kann Inklusion auch gelingen.

Begründung

Über spätere Chancen im Berufsleben entscheidet wesentlich bereits der schulische Erfolg. ver.di fordert ein inklusives Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungssystem, beginnend von Krippe/Kita, in dem Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung gleichermaßen faire Bildungschancen haben und gemeinsam lernen. Bildungsbiografien über die Förderschulen sollten die optimale spezifische Förderung von Kindern mit zusätzlichen Bedürfnissen gewährleisten, waren aber für viele Kinder und Jugendliche der Einstieg in Sonderwege, aus denen die Rückkehr in Regelsysteme schulischer und beruflicher Bildung oft nur schwer gelang.

Der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die eine Regelschule besuchen, hat sich von 2005 von 14 Prozent auf 34 Prozent im Jahr 2016 erhöht. Immer mehr Schüler/innen mit Beeinträchtigungen besuchen demnach die Schule gemeinsam mit Schüler/innen ohne Beeinträchtigungen – allerdings nicht unter den erforderlichen Rahmenbedingungen. Noch immer versuchen viele Verantwortliche unter dem Diktat der schwarzen Null und den damit verbundenen Haushaltskonsolidierungen, Inklusion quasi „zum Nulltarif“ in den Schulen einzuführen, was zwangsläufig zum Scheitern verurteilt ist. Da die Politik zu wenig Ressourcen für das gemeinsame Lernen bereitstellt, wird auf Kosten der Kinder gespart, es entstehen prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Außerdem ist der Besuch einer Regelschule auch noch stark von der Art der Beeinträchtigungen abhängig. Schüler/innen mit einer emotionalen oder sozialen Beeinträchtigung besuchen häufiger eine Regelschule als Schüler/innen mit chronischen Erkrankungen oder Lernschwierigkeiten.

Trotz der Fortschritte wird der überwiegende Teil von Schüler/innen mit sonderpädagogischem Bedarf weiterhin an Förderschulen unterrichtet. Im Jahr 2014 waren es 335.000 und damit 4,6 Prozent aller Schüler/innen.

Menschen mit Beeinträchtigungen haben häufiger Schulabschlüsse mit geringerem Abschlussniveau als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Bei den 25- bis 45-Jährigen haben 18 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen keinen allgemeinen Schulabschluss (bei den Menschen ohne Beeinträchtigungen waren es nur 3 Prozent). Abitur hatten 13 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen und 31 Prozent der Menschen ohne Beeinträchtigungen (bei den 25- bis 45-Jährigen). 56 Prozent der Menschen mit Beeinträchti-

gungen haben einen Hauptschulabschluss, 22 Prozent einen Realschulabschluss und 15 Prozent haben Abitur oder Fachhochschulreife.

Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in Betrieben und Verwaltungen

ver.di setzt sich nach wie vor für eine Ausbildungsplatzquote von sechs Prozent ein.

ver.di setzt sich dafür ein, dass alle mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung behinderter Menschen beschäftigten Arbeitnehmerinnen u. Arbeitnehmer über eine rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation verfügen müssen, welche regelmäßig zu erweitern ist. Personalbemessungen in der Ausbildung behinderter Menschen müssen mit ausreichend Arbeitszeit vorgenommen werden.

Die Kosten für diese Zusatzqualifikation sind von den Arbeitgebern zu tragen. Kleinbetriebe können dazu eine Förderung durch die Arbeitsagentur beantragen.

Begründung

Personalbemessungen in der Ausbildung behinderter Menschen müssen mit ausreichend Arbeitszeit vorgenommen werden.

Um dem Ziel einer inklusiven Ausbildung näher zu kommen, ist die enge Zusammenarbeit aller Akteure in Betrieben und Verwaltungen in Fragen der betrieblichen Berufsausbildung dringend notwendig, auch zwischen den gesetzlichen Interessenvertretungen. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit.

Entsprechende betriebliche Regelungen in Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX sollten mit den Arbeitgebern verbindlich vereinbart werden.

Auch wenn es bereits gute Beispiele von betrieblicher Ausbildung behinderter junger Menschen gibt, ist der Handlungsbedarf hinsichtlich des Zieles Inklusion in der beruflichen Ausbildung noch sehr groß. Der Sinkflug der Ausbildungsbetriebsquote geht ungebremsst weiter. Nur zirka 20 Prozent der Unternehmen bilden (trotz Fachkräftemangels) laut Berufsbildungsbericht 2017 im dualen System aus. Der Anteil der schwerbehinderten Jugendlichen an den ca. 1,5 Millionen Auszubildenden in der dualen Ausbildung lag 2016 mit ca. 7.000 bei knapp 0,5 Prozent. Nur jedes vierte ausbildungsberechtigte Unternehmen in Deutschland hat Erfahrungen mit Jugendlichen mit Behinderungen. In den Betrieben bestehen erhebliche Informationsdefizite über die staatlichen Unterstützungsangebote.

Die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung erfolgt meist auf "Sonderwegen". Sie absolvieren in der Regel eine außerbetriebliche Ausbildung (2016 zirka 38.000), nehmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil (2016 zirka 13.000) oder befinden sich im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (2016 ca. 23.000 gegenüber 2013 ca. 19.000).

Für ver.di hat die duale Ausbildung in Betrieben und Verwaltungen absoluten Vorrang! Die Chancen beim Berufseinstieg sind nach einer betrieblichen Ausbildung deutlich höher als nach Ausbildungen in Sondereinrichtungen.

Notwendig ist, dass sich die Unternehmen gegenüber der Ausbildung behinderter Jugendlicher stärker öffnen und mehr reguläre Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen anbieten. Um sie stärker in die Pflicht zu nehmen, hält ver.di weiterhin verbindlichere Festlegungen zur betrieblichen Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher für erforderlich.

Die im Rahmen der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung initiierten Aktivitäten zur Sensibilisierung von Arbeitgebern zum Ausbildungspotenzial von Menschen mit Behinderungen sollten fortgesetzt werden.

Wenngleich die reguläre Ausbildung für ver.di Vorrang hat, so ist festzustellen, dass viele junge Menschen mit Beeinträchtigungen über eine theoriereduzierte Ausbildung Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt finden (2016: 8.679). Sogenannte Fachpraktiker-Ausbildungen nach § 66 BBiG bzw. § 42 HwO müssen Jugendlichen, die behinderungsbedingt keine reguläre Ausbildung machen können, ermöglicht werden. Sollte sich während der Ausbildung zeigen, dass auch eine Ausbildung in einem regulären Ausbildungsberuf absolviert werden könnte, so muss der Durchstieg ermöglicht werden. Aufgabe von uns Gewerkschafter*innen ist es, in allen Tarifaueinandersetzungen mit dafür zu sorgen, dass Menschen mit Fachpraktiker-Ausbildung ebenfalls existenzsichernde tarifliche Bedingungen vorfinden, die ein Ausweichen der Betriebe zur Kostenersparnis unmöglich und unattraktiv machen.

Eine individuelle Begleitung/assistierte Ausbildung behinderter Auszubildender zum Beispiel durch Integrationsfachdienste (IFD) bereits vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit muss verstetigt und ausgebaut werden. Die umfängliche finanzielle Förderung der betrieblichen Berufsausbildung behinderter Jugendlicher muss erhalten und ausgebaut werden. Die ausbildungsbegleitenden Förderinstrumente müssen qualitativ hochwertig sein, den Jugendlichen flexibel und passgenau angeboten und eng mit den Betrieben abgestimmt werden. Gleichzeitig muss eine intensivere Beratung der Betriebe, insbesondere im KMU-Bereich, über Unterstützungsleistungen erfolgen sowie in behinderungsspezifischen administrativen Angelegenheiten aus einer Hand erfolgen.

Kooperationen von Betrieben und Dienststellen mit Schulen, die von Schülern mit Beeinträchtigungen besucht werden, sind zu fördern.

Die Kooperation zwischen Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken mit der dort vorhandenen Professionalität in der Ausbildung behinderter Jugendlicher und Betrieben hat sich bewährt. Die Verzahnung zwischen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und in Unternehmen ist weiter auszubauen.

Um dem Ziel einer inklusiven Ausbildung näher zu kommen, ist die enge Zusammenarbeit aller Akteure in Betrieben und Verwaltungen in Fragen der betrieblichen Berufsausbildung dringend notwendig, auch zwischen den gesetzlichen Interessenvertretungen. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit.

Entsprechende betriebliche Regelungen in Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX sollten mit den Arbeitgebern verbindlich vereinbart werden.

Beschäftigungspflichtquote

ver.di fordert als ersten Schritt die Wiedereinführung der Sechs-Prozent-Beschäftigungspflichtquote. Parallel müssen Informations- und Unterstützungskampagnen dazu beitragen, das Vorurteil zu überwinden, Menschen mit Behinderung seien nicht leistungsfähig. Bei einer behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze und einer Intensivierung personenzentrierter Förderung kann und muss es gelingen, das Potenzial der Beschäftigten mit Behinderung in den Mittelpunkt einer Politik der Steigerung der Beschäftigungsquote zu stellen.

Begründung

Die Zahl der schwerbehinderten Erwerbspersonen nimmt stetig zu. Wenn es mehr schwerbehinderte Erwerbspersonen in der Gesellschaft gibt, muss sich diese Entwicklung auch in den Unternehmen bemerkbar machen. Wie schon in den Vorjahren wurde die Beschäftigungsquote von fünf Prozent im Jahr 2016 nicht erfüllt. Dabei haben 40.925 Unternehmen und damit ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen dauerhaft gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt.

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 alle Anstrengungen unternommen werden, um mehr Menschen mit Behinderungen Teilhabechancen an der Arbeitswelt zu eröffnen. Dazu bedarf es einer ausreichenden Anzahl behinderungsgerechter Arbeitsplätze.

Durch die Digitalisierung fallen Bereiche weg, in denen Menschen mit Behinderung bisher gearbeitet haben. Unternehmen stehen in der Verantwortung, neue Beschäftigungsfelder zu erschließen und entsprechend auch die schwerbehinderten Menschen zu qualifizieren.

Ausgleichsabgabe

ver.di fordert neben der Wiedereinführung der Sechs-Prozent-Beschäftigungspflichtquote eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe. Außerdem muss das Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht wirksamer als bisher als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld geahndet werden.

ver.di fordert die stufenweise Anhebung der Ausgleichsabgabe sowie die Einführung einer 4. Stufe (0 Prozent Beschäftigungsquote):

- **bei einer Beschäftigungsquote von drei bis weniger als fünf Prozent (künftig sechs Prozent) wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 125,00 Euro auf 250,00 Euro angehoben.**

- **bei einer Beschäftigungsquote von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 220,00 Euro auf 500,00 Euro angehoben.**
- **bei einer Beschäftigungsquote von weniger als zwei Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 320,00 Euro auf 750,00 Euro angehoben.**
- **bei einer Beschäftigungsquote von null Prozent soll die Ausgleichsabgabe bei rund einem Viertel des Durchschnittsverdiensts (in 2018 ~ 1.000 Euro) liegen.**

Begründung

Diejenigen Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht gar nicht oder nur in geringem Umfang nachkommen, müssen für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Ausgleichsabgabe ist keine Sanktion. Sie soll sicherstellen, dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht zu einem Wettbewerbsnachteil zu Lasten der inklusionsbereiten und beschäftigungswilligen Arbeitgeber führt. Arbeitgeber, die keinen oder sehr wenige Menschen mit Behinderung beschäftigen, ersparen sich Aufwendungen, die zur Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsstätten und Arbeitsplätze anfallen.

Diese Kostenersparnis ist weit höher zu veranschlagen als die derzeitigen Abgabesätze von 125 bis 320 Euro.

Die Ausgleichsabgabe ist grundsätzlich für Eingliederungsmaßnahmen und Teilhabeleistungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verwenden.

Um einen Anreiz zu schaffen, schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen, müssen die Beiträge der Ausgleichsabgabe deutlich angehoben werden.

Die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber kann als Ordnungswidrigkeit nach § 238 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX mit einem Bußgeld von bis zu 10.000,00 Euro geahndet werden. Diese Regelung wird in der Praxis unzureichend umgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit ist als zuständige Verwaltungsbehörde für die Ahndung der jährlich über 100.000 Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht nach § 238 Abs. 3 SGB IX zuständig. Sie sieht sich bei der Verhängung von Sanktionen in einem Interessenskonflikt, weil sie bei den Unternehmen, die sie kontrollieren soll, gleichzeitig als Rehabilitationsträger positiv um die Einstellung von Menschen mit Behinderung werben soll. Als Kontrollbehörde bleibt sie daher aktuell überwiegend untätig und reagiert nur auf Anzeigen. Vor diesem Hintergrund kann es sinnvoll sein, diese Aufgabe anders zu organisieren, z.B. beim Zoll.

Die bestehenden Erleichterungen bei der Ausgleichsabgabe für Kleinunternehmen mit bis zu 60 Beschäftigten sollten weiterhin bestehen bleiben. Die Kleinunternehmen bedürfen verstärkt der Beratung und Unterstützung. Für sie müssen Bund, Länder und Rehabilitationsträger besondere Leistungen anbieten, um die Inklusion zu fördern.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe dürfen nur für Förderungen der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt sowie für Projekte verwendet werden, welche die Inklusion auf diesem ermöglichen. Sondereinrichtungen, wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM),

sind davon ausgenommen. Ihre Finanzierung ist eine staatliche Aufgabe, die nicht über die Ausgleichsabgabe zu finanzieren ist.

Die Unternehmen müssen sich ihrer sozialen Verpflichtung stärker bewusstwerden. Die Ausgleichsabgabe darf nicht als Betriebsausgabe von der Steuer abgesetzt werden.

Schutzrechte für Menschen mit Behinderungen stärken

ver.di fordert, dass der besondere Kündigungsschutz für gleichgestellte und schwerbehinderte Menschen künftig wieder ab dem Tag der Antragstellung gelten muss und dass jeder Arbeitsplatz eines behinderten Menschen unter die Fördermöglichkeiten und den Schutz des SGB IX fallen muss. Dabei ist § 156 Abs. 3 SGB IX nicht anzuwenden (Beschäftigung von weniger als 18 Stunden wöchentlich und höchstens acht Wochen).

Begründung

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 21. April 2004 wurde der Kündigungsschutz deutlich gelockert. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Lockerung insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen zu einem hohen Risiko des Arbeitsplatzverlustes bei schwerbehinderten Menschen geführt hat.

Ohne diesen besonderen Schutz, durch den eine Kündigung nur nach Zustimmung des Integrationsamtes nach Ausschöpfung aller Unterstützungsmöglichkeiten gültig ist, sind – so zeigt sich inzwischen – Menschen mit Behinderung noch stärker von Kündigung bedroht und haben noch geringere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben.

Menschen mit Behinderung, seien sie schwerbehindert oder gleichgestellt, brauchen neben dem Anspruch auf Zusatzurlaub und dem Schutz vor Mehrarbeit als unverzichtbare Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben den besonderen Kündigungsschutz. Dies muss unabhängig von der Beschäftigungsform und dem Arbeitszeitumfang gelten.

Rechte und Ressourcen der Schwerbehindertenvertretungen

ver.di fordert eine gesetzliche Klärung der teilweisen oder vollen Freistellung der GSBV und KSBV.

Der Verweis in § 180 Abs. 7 SGB IX auf entsprechende Anwendung der für betriebliche Vertretungen geltenden Regelungen führt zu unterschiedlichen Auslegungen. Hier gibt es mit dem BTHG keine Klarstellung. Dies muss nachgeholt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass regelmäßig ein erhöhter Freistellungsbedarf durch die Betreuung vieler weit auseinanderliegender Standorte bedingt ist.

ver.di fordert, eine lückenlose Vertretung der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen durch Schwerbehindertenvertretungen sicherzustellen. Zur Schließung der Betreuungslücke im Konzern muss nach § 180 Abs. 2 Satz 2 SGB IX der folgende Satz eingefügt werden:

„Besteht in einem Konzern nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung, nimmt sie auch die Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung wahr“.

ver.di fordert, dass analog zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz auch den SBV die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen gesetzlich ermöglicht werden muss.

Gem. § 21 a BetrVG bleibt bei Spaltung eines Betriebes der Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht. ver.di fordert, dieses Übergangsmandat muss für die SBV auch im öffentlichen Dienst und kirchlichen Einrichtungen ebenfalls gelten und im Gesetz festgeschrieben werden.

Nach § 178 SGB IX ist die SBV an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses zu beteiligen. Da dies vor allem in kleineren und mittleren Betrieben häufig nicht berücksichtigt wird, fordert ver.di eine rechtliche Klarstellung dieses Teilnahmerechts im § 11 ASiG.

Begründung

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurden bereits einige Verbesserungen eingeführt. Da die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und die Veränderungen in den Betrieben und Dienststellen sowie die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung deutlich zugenommen haben, sind weitere Anpassungen der Rechte und Ressourcen erforderlich.

Das Recht auf anlassbezogene Freistellung für einzelne Tätigkeiten führt regelmäßig zu Konflikten, weil der betriebliche/dienstliche Einsatz für die Arbeitgeber schwer planbar ist. Deshalb fordern wir für Vertrauenspersonen eine gesetzliche Klarstellung des Rechtes auf Teilfreistellung von der beruflichen Tätigkeit. Die Flexibilität für die SBV muss allerdings gewahrt bleiben. Diese Forderung hat besondere Bedeutung für Schwerbehindertenvertretungen in kleinen und mittelständischen Betrieben.

Alle gewählten Stellvertreter müssen einen Anspruch auf Qualifizierung haben, um den vielfältigen und spezifischeren Anforderungen gerecht zu werden.

Die Heranziehungsregelungen für alle Stufenvertretungen sind praxistauglicher zu regeln.

Die Unwirksamkeitsklausel für den Fall der unterbliebenen Beteiligung der SBV, die mit dem BTHG eingeführt wurde, reicht nicht aus. Wir fordern eine Erweiterung auf alle personellen und organisatorischen Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen betreffen und die ohne unverzügliche und umfassende Information sowie Anhörung der SBV getroffen wurden. Es handelt sich hier um ein Mitwirkungsrecht und nicht um ein Mitbestimmungsrecht.

Bei Stellenausschreibung im öffentlichem Dienst sind SB-Menschen bevorzugt zu berücksichtigen. Kommen SB-Menschen bei der Stellenbesetzung nicht zum Zug, ist dieses von den Dienststellen gegenüber der SBV schriftlich zu begründen. Nur so kann die SBV ihrem gesetzlichen Auftrag nach § 178 SGB IX hinreichend nachkommen.

Betriebs- und Personalräte haben Anspruch auf externe Sachverständige ihres Vertrauens, um fachliche und methodische Unterstützung bei der Verfolgung ihrer Interessen zu erhalten.

Barrierefreiheit

ver.di fordert, dass gesetzlich klare Regeln geschaffen werden, die private Anbieter von öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen zur Barrierefreiheit verpflichtet. Auch Privatunternehmen müssen zukünftig stärker zur Barrierefreiheit ihrer Dienstleistungen und Arbeitsstätten verpflichtet werden.

ver.di fordert, dass im Arbeitsstättenrecht Barrierefreiheit deutlicher als bisher gesetzlich geregelt wird. Damit ist auch die digitale Barrierefreiheit gemeint.

Begründung

Nach der UN-Behindertenrechtskonvention muss allen Menschen der Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen barrierefrei möglich sein.

Die Verpflichtungen der öffentlichen Hand zur Barrierefreiheit durch das BGG und die entsprechenden Ländergesetze können nur der Anfang sein.

Arbeitsstätten müssen 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 angemessenen Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren.

Barrierefreiheit muss in den Bauordnungen der Länder einheitlich gestaltet werden und Bestandteil der Architekten/innen-Ausbildung werden. Akteure des Arbeitsstätten- und Bauordnungsrechts müssen bei der Planung von Arbeitsstätten besser zusammenwirken.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt führt zu erheblichen Umbrüchen in zahlreichen Berufsfeldern und ist mit einer Zunahme von psychischen Belastungen verbunden.

Um die Beschäftigung und die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen dabei zu sichern, ist neben der Erschließung neuer Arbeitsfelder eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze im Rahmen eines gut geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich.

Dazu gehört auch die Herstellung von digitaler Barrierefreiheit. Sie muss in öffentlichen Verwaltungen verbessert und ausgebaut werden und auf private Erbringer von öffentlichen Dienstleistungen z.B. in den Bereichen Gesundheit, soziale Sicherheit, Verkehr und Daseinsvorsorge ausgeweitet werden.

Die im BGG und der BITV 2.0 im Wesentlichen für den Bereich des Bundes festgelegten Bestimmungen und Standards zur barrierefreien Gestaltung von Internet- und Intranet-Auftritten, elektronischer Unterstützung von Verwaltungsabläufen incl. der Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und der elektronischen Akte sowie der barrierefreien Ge-

gestaltung von grafischen Programmoberflächen incl. Apps und sonstiger Anwendungen für mobile Endgeräte u.a. müssen auch auf Länder- und kommunaler Ebene durch entsprechende Regelungen, die zum Teil bereits bestehen, zur Anwendung kommen.

Um die Umsetzung der bestehenden Vorschriften und Standards zur digitalen Barrierefreiheit in Betrieben und Verwaltungen zu gewährleisten, sind Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen auf allen Ebenen, insbesondere für das IT-Personal und die in § 182 SGB IX genannten Personen und Vertretungen zwingend erforderlich. Grundvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in einer digitalen Welt ist eine barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), auch in Privatunternehmen!

Bei Aufträgen der öffentlichen Hand muss die Privatwirtschaft hinsichtlich der Umsetzung von Barrierefreiheit stärker in die Pflicht genommen werden. Ziel muss sein, dass Barrierefreiheit im Vergaberecht ein verpflichtender Bestandteil der Leistungsbeschreibungen von Ausschreibungen wird und auch zu den Vergabe- bzw. Zuschlagskriterien gehört.

Bessere Prävention und Beschäftigungssicherung durch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

ver.di setzt sich dafür ein, dass Prävention und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in den Betrieben verbindlich umgesetzt wird, damit Erkrankungen vermieden und erkrankte sowie behinderte Beschäftigte im Betrieb ihren Arbeitsplatz erhalten. Kontroll- und Sanktionsmechanismen müssen dabei genauso gesetzliche Berücksichtigung finden wie die Beteiligung der Interessensvertretungen.

Um die Gesundheit der Beschäftigten im Arbeitsalltag zu stärken und langfristig ihre Arbeitsfähigkeit zu sichern, fordert ver.di die Nichteinhaltung der Regelung des § 167 SGB IX mit Sanktionsmaßnahmen zu versehen.

Das heißt, unterlässt ein Arbeitgeber die Prävention nach § 167 (1) SGB IX, muss das Integrationsamt die Zustimmung zu einer Kündigung in allen Verfahren nach § 168 bis § 175 SGB IX verweigern.

Begründung

In vielen Unternehmen sind die Arbeitsbedingungen noch nicht so beschaffen, dass sie Erkrankungen vorbeugen oder die Gesundheit aktiv fördern. Zur Ermittlung der physischen und psychischen Belastungen sind in allen Betrieben und Verwaltungen Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 und 6 ArbSchG durchzuführen.

Bei Menschen mit Beeinträchtigungen sind grundsätzlich personenbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

Auf Menschen, deren Leistungsvermögen altersbedingt oder aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen verändert oder vermindert ist, sind viele Unternehmen nicht vorbereitet. Vor diesem Hintergrund muss ein Wandel in der Unternehmenskultur herbeigeführt und müssen Konzepte zur Prävention und Gesundheitsförderung installiert werden. Ziel der Prä-

vention ist es, gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen, die zu chronischen Erkrankungen und zu Behinderungen führen können, zu vermeiden. Um eine Verbindlichkeit vorbeugender Gesundheitsmaßnahmen herbeizuführen, sind gesetzliche Vorgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes sicherzustellen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wirksames Instrument zur Arbeitsplatzsicherung. 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 (§ 167 Abs. 2 SGB IX), nicht oder nicht im Sinne der gesetzlichen Intention, den Arbeitsplatz zu erhalten, genutzt. Es muss verhindert werden, dass Unternehmen das BEM zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung instrumentalisieren.

Damit die Wiedereingliederung von Beschäftigten in allen Unternehmen auf einem guten Niveau erfolgen kann, müssen verbindliche und überprüfbare Mindeststandards entwickelt werden. Sollten diese nicht eingehalten werden, muss dies mit Sanktionen geahndet werden. Eine entsprechende Bußgeldvorschrift ist im § 238 SGB IX aufzunehmen.

Krankheitsbedingte Arbeitgeberkündigungen ohne zuvor durchgeführtes Eingliederungsmanagement sollten generell unwirksam sein. Hier besteht nach der Rechtsprechung eine Gerechtigkeitslücke, denn das BAG wendet § 167 SGB IX nicht an, wenn der Betrieb weniger als 10,25 AN beschäftigt oder die Erkrankung in den ersten sechs Monaten im Beschäftigungsverhältnis auftritt. Die Unwirksamkeit der Kündigung sollte auch gelten, wenn eine Gefährdungsbeurteilung unterblieben ist und ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und den Risiken am Arbeitsplatz zu vermuten ist.

Für den Fall, dass entgegen § 167 Abs. 2 SGB IX kein BEM durchgeführt wurde oder keine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung vorliegt, muss die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung von sechs auf mindestens zwölf Wochen verlängert werden.

Bei Differenzen zwischen Unternehmen und gesetzlichen Interessenvertretungen hinsichtlich der Gestaltung und Anwendung des BEM muss eine Klärung über eine Einigungsstelle herbeigeführt werden. Die SBV ist generell in allen BEM-Verfahren zu beteiligen.

Leistungen zur Teilhabe

ver.di fordert: Die Reha-Angebote der Sozialversicherungen müssen auf die Veränderungen in der Arbeitswelt umfassend reagieren und ihre Leistungen entsprechend anpassen.

ver.di wird in der Selbstverwaltung der Rentenversicherung ebenso wie in der der Arbeitsverwaltung dafür Sorge tragen, dass Reha-Leistungen "wie aus einer Hand" gewährt werden, ganz unabhängig davon, wer am Ende der Kostenträger ist.

ver.di fordert, Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation auch für „Hartz IV“ Bezieher*innen deutlich zu verbessern.

Begründung

Derzeit steigen die Anforderungen 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 auch immer häufiger Finanzinvestoren stehen, die auf Kosten der Beschäftigten und der rehabilitationsbedürftigen Menschen Profite erzielen. Dem stellt sich ver.di entschieden entgegen.

BEM-Verfahren sind häufig Auslöser für Anträge auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation). Die Bewilligungsverfahren dauern häufig zu lange. Circa ein Drittel aller Reha-Anträge wird von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) abgelehnt. Lange sozialrechtliche Verfahren sind für die Betroffenen oft zermürend und führen teilweise zu existenziellen Problemen.

Die längere Lebensarbeitszeit (Rente mit 67) und die demografische Entwicklung werden in den nächsten Jahren zu einem steigenden Bedarf an Teilhabeleistungen führen.

Damit bei Reha-Maßnahmen trotz schwerer Erkrankungen in den meisten Fällen der Arbeitsplatz erhalten und die vorzeitige Verrentung vermieden werden kann, muss die Antragsbearbeitung zeitlich effektiver gestaltet werden.

Die Reha-Beratungen bei der Agentur für Arbeit und bei der DRV müssen personell und fachlich ausgebaut und besser miteinander verzahnt werden.

Damit eine Erwerbsminderung gar nicht erst entsteht und die Arbeitsfähigkeit verbessert bzw. wiederhergestellt wird, sind stärkere präventive Anstrengungen erforderlich. Deshalb muss das Reha-Budget an den Bedarfen der Baby-Boomer-Generation im rehaintensiven Alter deutlicher als im Rentenpaket geschehen sowie an den geschlechtsspezifischen Anforderungen in den Dienstleistungsberufen ausgerichtet werden. Dazu ist die Entscheidung über die Reha-Ausgaben in die Hand der Selbstverwaltung zurückzugeben.

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

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 verbessert werden. Arbeitslose Menschen mit Behinderungen sollten rechtskreisübergreifend begleitet und vermittelt werden. Bei der Betreuung von Arbeitslosen mit einer Behinderung muss der Fokus verstärkt auf qualifizierte Weiterbildung gelegt werden, dazu gehören auch der Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen. Denn Qualifizierung und Bildung sind zentrale Punkte, um eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Inklusionsvereinbarung

ver.di fordert, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung rechtlich verbindlich zu machen und die Einigungsstellenfähigkeit vorzusehen.

Begründung

Um die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im SGB IX das Instrument der Integrationsvereinbarung zur Inklusionsvereinbarung fortentwickelt. Die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen soll damit durch die Vereinbarung gemeinsamer, betrieblicher Ziele unterstützt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung i. S. d. § 166 SGB IX vorschlagen. Eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss besteht derzeit nicht. Viele Unternehmen haben entsprechende Zielvereinbarungen abgeschlossen. Aber dort, wo Inklusionsvereinbarungen bestehen, werden sie in der Praxis oftmals nicht umgesetzt oder bleiben hinter den gesetzlichen Vorgaben zurück. Zudem bestehen erhebliche qualitative Unterschiede in der Ausgestaltung der Vereinbarungen.

In der Praxis fehlt die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber strittige Inhalte verbindlich zu klären, weshalb viele Inklusionsvereinbarungen nicht abgeschlossen werden. Um dieses Hemmnis zu beseitigen, muss nach ergebnislosen Vermittlungsbemühungen des Integrationsamtes eine Vereinbarung über die Anrufung einer Einigungsstelle erzwingbar werden. Die Verweigerung des Arbeitgebers, eine Verhandlung einzugehen, soll als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld geahndet werden können. Um den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen verbindlicher zu machen, muss der § 238 SGB IX diesbezüglich ergänzt werden.

Die wesentlichen Kerninhalte einer Inklusionsvereinbarung, wie z. B. Barrierefreiheit, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits-, Qualifizierungs-, Platz- und Zeitgestaltung müssen gesetzlich benannt und als Pflichtaufgaben für den Inhalt der Inklusionsvereinbarung vorgegeben werden.

Inklusionsbeauftragter

ver.di fordert, dass der Gesetzgeber die Rechtstellung des/der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers stärkt und die Bestellung unter Beteiligung der Interessenvertretungen (BR, PR, MAV, SBV sowie bei Stufenvertretungen der GSBV und der KSBV) erfolgen muss.

Begründung

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers muss in der hierarchischen Zuordnung mindestens die Rechtstellung einer Sicherheitsfachkraft haben und der Geschäftsleitung berichtspflichtig sein.

Die Bestellung des Inklusionsbeauftragten muss unter Beteiligung der Interessenvertretungen erfolgen.

Der Integrationsbeauftragte muss Entscheidungskompetenz haben und über einen Ermessensspielraum verfügen. Sie müssen für diese Aufgabe qualifiziert werden.

Werkstätten für behinderte Menschen

ver.di fordert eine Verbesserung der Bezahlung der Werkstattbeschäftigten, ohne dass dadurch ihr rentenrechtlicher Status gefährdet wird und auch ohne Anrechnungen auf Teilhabeleistungen. Der Übergang von den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist vom Gesetzgeber unter den eben genannten Bedingungen zu erleichtern.

Begründung

Im Jahr 2018 arbeiteten über 310.000 Menschen mit Behinderungen bundesweit bei 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.

Die Einführung des „Budgets für Arbeit“ ist ein positiver Ansatz, den Übergang von der Beschäftigung in einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dieses umfasst einen – bei Bedarf dauerhaft geleisteten – Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die notwendige Assistenz am Arbeitsplatz. Wichtig ist, dass die praktische Umsetzung entsprechend gefördert und begleitet wird.

Allerdings werden auch in Zukunft viele Menschen mit Behinderung nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen können. Die WfbM werden als Beschäftigungsort weiterhin eine sozialpolitische Rolle spielen.

Es ist wichtig, die Wahlmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung in den Werkstätten mit Blick auf den Beschäftigungsort und die Tätigkeit zu stärken. Damit die Werkstätten ihren Auftrag erfüllen können, bedarf es genügend gut qualifizierten und bezahlten Personals in den Werkstätten.

Des Weiteren unterstützt ver.di die Verbesserung der Bezahlung der Werkstattbeschäftigten. Die Verdopplung des Arbeitsförderungsgeldes im Rahmen des BTHG ist hier ein erster Schritt. Ebenfalls zu begrüßen ist die Stärkung der Werkstatträte, die nun über Mitbestimmungsrechte verfügen.

Die Öffnung für andere Leistungsanbieter neben den WfbM und dem Budget für Arbeit im Rahmen des BTHG können die Wahlmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung fördern. Für diese gelten mit einigen Ausnahmen die gleichen Voraussetzungen wie für die

WfbM: So bedürfen sie z.B. keiner förmlichen Anerkennung und es besteht auch keine Aufnahmeverpflichtung. Es gilt zu beobachten, ob hier neue private, „fachfremde“ Anbieter entstehen und welche Auswirkungen diese auf die Teilhabe der Leistungsberechtigten am Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Behindertenhilfe haben.

Behindertenhilfe im Bundesteilhabegesetz (BTHG)

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung des BTHG auf Landesebene weder zu Lasten der Menschen mit Behinderung noch zu Lasten der Beschäftigten in der Behindertenhilfe führt. 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.

Begründung

Bundesweit arbeiten über 700.000 Arbeitnehmer/innen in Einrichtungen der Behindertenhilfe, wie u.a. sonderpädagogische Kindergärten, Wohnheime, WfbM, Tagesförderstätten und Einrichtungen, die eine ambulante Versorgung anbieten. Sie betreuen und unterstützen Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Selbstbestimmung und der gesellschaftlichen Teilhabe. Oftmals finden die Arbeitnehmer*innen 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.

Dazu im Einzelnen:

- Das Vertragsrecht enthält im § 124 SGB IX eine Wettbewerbsklausel, wonach bei mehreren Anbietern der billigere zu wählen ist. Auf längere Sicht sind alle Leistungserbringer angehalten, ihre Kosten ins untere Drittel zu steuern. Dies erhöht den Kostendruck in der Behindertenhilfe. Tarifliche Personalkosten sind zwar grundsätzlich als wirtschaftlich angemessen zu werten und zu finanzieren. Das Gesetz bleibt aber tendenziell widersprüchlich. Deshalb fordert ver.di, in den Landesausführungen eine Vorfahrtsregelung für tarifgebundene Anbieter zu verankern. Die Landesrahmenverträge sollten so gestaltet werden, dass Tarifierhöhungen refinanziert werden und die Träger zudem verpflichtet sind, die Erhöhung der Personalkosten an die Beschäftigten weiterzugeben.
- Es ist zu befürchten, dass der zunehmende Kostendruck zu einer Deprofessionalisierung in der Behindertenhilfe führt. Die Formulierung im Gesetzestext „anderes Betreuungspersonal“ legt nahe, dass der Gesetzgeber eine anwachsende Zahl von Hilfskräften hinnehmen wird. ver.di fordert sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Menschen mit Behinderung eine hohe Professionalität „aus einer Hand“ beizubehalten.
- ver.di begrüßt die Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten durch das BTHG. Ein personenzentrierter Ansatz darf aber nicht zur völligen Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen führen – wie z.B. Zunahme unfreiwilliger Teilzeitarbeit, geteilte Schichten, Befristung etc.

- Es ist von einer weiteren Ambulantisierung in der Behindertenhilfe auszugehen. Hier entstehen teilweise sehr prekäre Arbeitsverhältnisse, z.B. in der Schulassistenten. Eine angemessene Tarifierung ist hier dringend geboten, diese muss refinanziert werden.
- Es ist davon auszugehen, dass im Zuge der Systemumstellung (Trennung der Leistungen, individuelle Bedarfsermittlung, etc.) der Aufwand für Koordinierung und Verwaltung kurz- und mittelfristig stark zunehmen wird. Dies darf weder zu einer weiteren Arbeitsverdichtung noch zu einer Qualitätsminderung für die Leistungsberechtigten führen.

Nachteilsausgleiche

Behindertenpauschalbetrag:

ver.di fordert, den Behindertenpauschalbetrag nach § 33 b Einkommenssteuergesetz deutlich anzuheben und jährlich zu dynamisieren.

Die bisherige Möglichkeit des Einzelnachweises muss erhalten bleiben.

Kraftfahrzeughilfverordnung:

ver.di setzt sich dafür ein, dass der Zuschuss zum Kaufpreis eines Kraftfahrzeugs mindestens verdoppelt wird.

Begründung

Der Behindertenpauschalbetrag wurde seit 1975 in seiner Höhe unverändert beibehalten und wird seiner Entlastungsfunktion nicht mehr gerecht.

Auch die Kraftfahrzeughilfverordnung ist seit vielen Jahren unzureichend angepasst worden. Behinderte Menschen haben unter engen Voraussetzungen, einkommensabhängig, die Möglichkeit, einen Zuschuss zum Kaufpreis eines Kraftfahrzeugs zu beantragen. Dieser ist bis zu einer Höhe von 9.500 Euro möglich. In Ausnahmefällen kann ein höherer Zuschuss gewährt werden, wenn die Art und Schwere der Behinderung ein größeres Fahrzeug erfordert.

Inklusive Gewerkschaftsarbeit

ver.di verfolgt mit inklusiver Gewerkschaftsarbeit das Ziel, die Mitwirkungsmöglichkeiten von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu erleichtern und ihren Bedürfnissen im Betrieb, der Verwaltung aber auch im Gewerkschaftsleben Rechnung zu tragen.

Begründung

Gewerkschaften vertreten die Interessen aller Erwerbspersonen, ganz unabhängig davon, ob sie jung oder alt sind, Mann oder Frau, ob sie mit oder ohne Behinderung leben.

ver.di unterstützt ihre Mitglieder im Verlauf des Erwerbslebens in schwierigen betrieblichen Situationen oder bei Ereignissen im Lebenslauf, die – wie eine chronische Erkrankung - ihre Beschäftigung gefährden können. Inklusive Gewerkschaftsarbeit versucht ver.di auch über

die Mitwirkungsmöglichkeiten von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung in den Arbeitskreisen zur Sozial- und Behindertenpolitik zu gewährleisten.

Materialien für zukünftige SBV-Wahlen und finanzielle Absicherung der Arbeit der Landesarbeitskreise Behindertenpolitik

ver.di setzt sich intern dafür ein, dass zukünftig für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen das „Werbematerial“ zentral finanziert, bestellt und verschickt wird.

ver.di setzt sich weiter dafür ein, dass künftig für die Arbeit der Landesarbeitskreise Behindertenpolitik von den jeweiligen Landesbezirken ausreichend Finanzmittel im Budget einzuplanen und zur Verfügung zu stellen sind.

Begründung:

Eine erste Auswertung der SBV-Wahlen im Vorstand des Bundesarbeitskreises Behindertenpolitik und im Ressort 5 hat ergeben, dass die Wahlmaterialien zu den SBV-Wahlen 2018, dort wo sie zum Einsatz kamen, sehr gut angekommen sind und von den ver.di-Kandidat*innen als sehr gut und unterstützend befunden wurden.

Teilweise sind die Wahlmaterialien in Bezirken und Landesfachbereichen nicht zur Kenntnis genommen worden oder mangels nicht eingeplanter finanzieller Mittel wurden sie nicht bestellt.

Um bei zukünftigen SBV-Wahlen den Einsatz der Werbematerialien effektiver zu gestalten, sollen neben der Konzipierung der Werbematerialien auch die Bestellungen und der Versand von der Bundesebene aus erfolgen.

Die entsprechenden finanziellen Mittel dazu werden auf Bundesebene zur Verfügung gestellt.

Da in der Vergangenheit nicht in allen Landesbezirken Haushaltsmittel für die gewerkschaftspolitische Arbeit der Landesarbeitskreise Behindertenpolitik eingeplant wurden, soll mit diesem Beschluss deutlich gemacht werden, dass für die Arbeit in den jeweiligen Landesbezirken ausreichend finanzielle Mittel für diese Arbeit in den Budgets eingeplant werden müssen.

Die Landesarbeitskreise Behindertenpolitik sind ein wichtiges Austauschforum für ver.di-Schwerbehindertenvertretungen aus den Bezirken. Sie sind wesentliches Aushängeschild der Organisation in behindertenpolitischen Fragen und sollen das für jede Wahlperiode auf Bundesebene vom Bundesarbeitskreis erarbeitete und vom Gewerkschaftsrat beschlossene Arbeits- und Aktionsprogramm umsetzen. Diese Arbeit ist nicht zum „Nulltarif“ machbar!