

## Antrag

**der Abgeordneten Sören Pellmann, Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen ermöglichen und sichern**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Eine inklusive Arbeitswelt muss barrierefrei und diskriminierungsfrei ausgestaltet sein. Das umfasst gute Arbeitsbedingungen, eine langfristige Förderung von Menschen mit Behinderungen sowie wirksame Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, diese zu beschäftigen. Dringlich ist auch eine Entschleunigung aller Arbeitsprozesse. Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung nützen auch allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Inklusive Bedingungen im Arbeitsleben können nur durch einen umgehenden Wandel in der Arbeitsmarktpolitik entstehen. Es bedarf grundsätzlicher, struktureller und finanzieller Veränderungen sowie eines Bewusstseinswandels aller beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Vor diesem Hintergrund sind bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen am Arbeitsleben zwar einige positive Entwicklungen festzustellen, aber es überwiegen Fehlentwicklungen und Stillstand. Laut Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. (BT-Drs. 19/4157) ist zwar die Anzahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen seit 2013 gesunken. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen liegt dennoch seit Jahren deutlich höher als die von Menschen ohne Behinderungen, dieser Abstand hat sich in den vergangenen Jahren nicht verringert. Geraten Menschen mit Behinderungen in die Arbeitslosigkeit, bleiben sie etwa 15 Wochen länger als Menschen ohne Behinderungen in dieser prekären Lage. Es ist deshalb völlig inakzeptabel, dass viele private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre gesetzliche Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen von 5 Prozent nicht erfüllen und lieber die viel zu niedrig angesetzte Ausgleichsabgabe zahlen. Daher müssen die Abgabe deutlich und die Quote leicht angehoben sowie die Beratung und Vermittlung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung umfassend verbessert werden.

Inklusionsbetriebe und -abteilungen bieten sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen an. Es ist unverständlich, dass diese nicht deutlich stärker gefördert werden und teils sogar Arbeitsplätze gefährdet sind. Auch sind eine Umgestaltung des Werkstattsystems und bessere Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt längst überfällig. Dabei ist sicherzustellen, dass Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen einen Anspruch auf Arbeitnehmerrechte, soziale Absicherung und mindestens den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn haben. Zudem muss das neu geschaffene „Budget für Arbeit“ verbessert werden, da die finanziellen Lohnkostenzuschüsse gedeckelt sind und der Arbeitslosenversicherungsschutz sowie die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz fehlen. So werden die Menschen mit Behinderungen in ihrem Bemühen um reguläre Arbeitsplätze verunsichert und alleingelassen.

Zur Inklusion gehört auch die Stärkung und Schaffung wirksamer Beteiligungs- und Selbstvertretungsrechte in allen Bereichen des Arbeitslebens für Menschen mit Behinderungen. Nach zehn Jahren Rechtsgültigkeit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat die Bundesregierung zu wenig getan. Die konsequente Umsetzung der UN-BRK ist aber nicht zuletzt für die Ermöglichung und Sicherung guter inklusiver Arbeit zwingend erforderlich.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. Gesetze und Verordnungen mit Regelungen auf den Weg zu bringen, die einen Politikwechsel gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention einleiten, um Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ein selbstbestimmtes Leben auch durch eigene existenzsichernde Berufstätigkeit zu ermöglichen. Dafür soll sie ein umfassendes Gesetzesscreening durchführen;
2. eine ministeriumsübergreifende beschäftigungspolitische Gesamtstrategie für Menschen mit Behinderungen aufzulegen, die dem Grundsatz folgt, so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich zu schaffen und so regulär wie möglich auszugestalten sowie schrittweise Rahmenbedingungen für eine inklusive Arbeitswelt für alle Beschäftigten zu schaffen;
3. das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe umzugestalten und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:
  - a) die Beschäftigungsquote gemäß § 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist wieder auf 6 Prozent anzuheben;
  - b) die Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX ist als Bußgeld umzugestalten. Die Kontrolle hat durch das Zollamt zu erfolgen. Die Ausgleichsabgabe ist wie folgt deutlich anzuheben:
    - 1.000 Euro pro Monat und pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für Arbeitgeber, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen,
    - 750 Euro pro Monat und pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent,
    - 500 Euro pro Monat und pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote zwischen 2 und weniger als 4 Prozent,
    - 250 Euro pro Monat und pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote von über 4 bis unter 6 Prozent;

- c) alle Regelungen zu beseitigen, die es Unternehmen ermöglichen, die Zahlung der Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX zu reduzieren und so die Beschäftigungspflicht faktisch auszuhebeln. Es ist sicherzustellen, dass die Mittel der Ausgleichsabgabe nur für die Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht mehr für institutionelle Förderungen zu verwenden sind. Auch der Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist für diese Aufgabe bereitzustellen. Entsprechend ist § 156 Absatz 3 SGB IX aufzuheben. Im Sinne inklusiver Arbeitsbedingungen sollten auch Arbeitsplätze mit weniger als 18 Stunden in der Woche in die Beschäftigungspflicht einbezogen werden;
  - d) versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird dauerhaft gefördert und gesichert. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist ein Anreizsystem zu schaffen, einen möglichst hohen Anteil der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Falls die Mittel der Ausgleichsabgabe bei steigender Beschäftigtenzahl von Menschen mit Behinderungen für diese Förderungen nicht ausreichen, ist ein eigener Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“ in der Verantwortlichkeit des BMAS einzurichten, aus dem diese dann beglichen werden muss;
  - e) Unternehmen, die mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in einem Stufensystem besonders zu berücksichtigen. Steuerliche Vergünstigungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, als zusätzliche Anreize sind zu prüfen;
  - f) der öffentliche Dienst sollte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion einnehmen und damit seiner besonderen Verantwortung gerecht werden. Beispielsweise sind für Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf geschützte Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst einzurichten. Auch müssen für schwerbehinderte Menschen, die zum Beispiel an keiner fachspezifischen Ausbildung aufgrund ihrer Behinderung teilnehmen können, aber Teile der Arbeit qualifiziert ausüben können, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Ebenso sind Praktika für diese Menschen zu ermöglichen;
4. Förderungen für Menschen mit Behinderungen auszuweiten und langfristig zu garantieren und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:
- a) Der personenzentrierte Ansatz ist als Instrument ohne Kostenvorbehalt auszugestalten. Dafür sind Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedarfsdeckend auf der Grundlage eines bundeseinheitlichen, am Lebenslagenansatz orientierten Bedarfsfeststellungsverfahrens auszugestalten. Die Beweislast der Nichtgewährung von benötigten Leistungen liegt beim Leistungsträger;
  - b) für Verlässlichkeit und Planbarkeit sind Förderungen und Unterstützungsleistungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen trägerübergreifend und langfristig zu gewähren, auch in Form von dauerhaften Lohn-, Gehalts sowie Mobilitätzuschüssen;
  - c) das eingeführte Budget für Arbeit ist bedarfsdeckend und damit ohne finanzielle Deckelung der Zuschüsse sowie mit einem Arbeitslosenversicherungsschutz auszugestalten. Ebenso müssen Beschäftigte mit Behinderungen in Werkstätten besser und barrierefrei über dieses neue Angebot informiert und individuell beraten sowie unterstützt werden;

- d) Übergangswege in reguläre Beschäftigung wie den öffentlich geförderten Beschäftigungssektor und die Unterstützte Beschäftigung sind für Menschen mit Behinderungen zu erweitern, beispielsweise durch dauerhafte Berufsbegleitung und Fortbildung sowie aus Bundesmitteln langfristig zu finanzieren. Eine Kündigung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen während der Probezeit ist ohne Durchführung eines Präventionsverfahrens unwirksam;
  - e) Assistenzleistungen, auch die Arbeitsassistenz, sind aus Steuermitteln zu finanzieren und bedarfsdeckend sowie unbürokratisch zu garantieren. Einen Rechtsanspruch darauf müssen auch Schwerbehindertenvertretungen, Werkstatträte und Frauen-Beauftragte erhalten. Die Beantragung und Gewährung der Arbeitsassistenz müssen insbesondere für kleine Betriebe vereinfacht werden;
  - f) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind auch für die Zeit während einer Ausbildung und eines Praktikums sowie für Arbeitsverhältnisse unter 15 Wochenstunden bedarfsdeckend zu gewähren. Dies muss ebenso für entsprechende – auch außereuropäische – Auslandsaufenthalte wie beispielsweise für zeitlich begrenzte hauptamtliche Tätigkeiten sowie für internationale Freiwilligendienste oder für Studien-/Praktikaufenthalte im Ausland gelten;
  - g) die berufliche Rehabilitation für alle Menschen mit Behinderungen ist zu sichern und zu garantieren. Der Leistungsanspruch auf berufliche Rehabilitationsleistungen, einschließlich einer persönlichen Beratung ist zeitnah für jede und jeden umzusetzen. Ein Rechtsanspruch auf die einkommens- und vermögensunabhängige Finanzierung des behinderungsbedingten Mehraufwandes für alle beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen, einschließlich akademischer Bildungsgänge sowie bei Bedarf für Maßnahmen zur Ausbildung in einem gänzlich neuen Berufsfeld wird eingeführt;
  - h) spezifische Förderprogramme sind auf der Basis einer Analyse der tatsächlichen Lebenslage und Bedarfe genderspezifisch und inklusionsgebunden auszugestalten und zu finanzieren. Das betrifft insbesondere junge und ältere Menschen, Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen sowie Menschen mit behinderungsbedingtem besonders hohem Unterstützungsbedarf;
  - i) dem noch immer vorherrschenden Ernährermodell in Beratung und Leistungsbewilligung und der diskriminierenden Entlohnung von Frauen mit und ohne Behinderungen ist durch Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen entgegenzuwirken;
  - j) die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist vorrangig zu fördern und die berufsbegleitende Fortbildung zu entwickeln. Verbindlichere Festlegungen für die betriebliche Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher sind dringend erforderlich. Eine verbindliche Ausbildungsplatzquote und eine Ausbildungsplatzausgleichsabgabe sind schrittweise einzuführen;
5. Inklusionsunternehmen und Inklusionsabteilungen zu stärken und dafür folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:
- a) Inklusionsunternehmen und -betriebe sowie Inklusionsabteilungen und -projekte sind durch Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch zusätzliche Steuerentlastungen dauerhaft zu unterstützen und langfristig zu stärken;

- b) bevor Menschen mit Behinderungen von den Institutionen der Bundesagentur für Arbeit an WfbM verwiesen werden, ist verpflichtend zu prüfen, ob sie nicht mit den entsprechend ausgeweiteten begleitenden Förderungen und Unterstützungsangeboten in Inklusionsunternehmen, -betrieben, -abteilungen und -projekten beschäftigt werden können. An diesem Verfahren sollten auch die von den betroffenen Menschen gewünschten Selbstvertretungsorganisationen und Verbände von Menschen mit Behinderungen beteiligt und angehört werden. Bevor die Betroffenen ihre Entscheidung selbstbestimmt treffen, ist ihnen eine unabhängige Beratung anzubieten;
  - c) eine Mindestquote für die vorrangige Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Inklusionsbetriebe und -abteilungen ist festzulegen. Entsprechend ist § 224 SGB IX zu präzisieren und eine allgemeine Verwaltungsvorschrift zu erlassen;
  - d) besondere Förderungen für Inklusionsunternehmen und -betriebe zur Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen sind zu entwickeln;
6. folgende gesetzliche Regelungsentwürfe für die schrittweise Umgestaltung von Werkstätten vorzulegen:
- a) Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben ein Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis mit tariflicher Entlohnung oder mindestens auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes. Der arbeitnehmerähnliche Status ist für sie perspektivisch aufzuheben. Langfristig sollen sie auf einem inklusiven Arbeitsmarkt im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Beibehaltung der notwendigen Unterstützungsleistungen und Förderungen tätig sein. Dafür sind geschützte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen und zu fördern;
  - b) Menschen mit Behinderungen auf sogenannten Außenarbeitsplätzen in Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern sind tariflich nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderungen zu entlohnen. Diese Personen sind vorrangig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu überführen;
  - c) die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt muss stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Dafür sind den Beschäftigten langfristig bedarfsdeckende Förderungen und Unterstützungsangebote – wie in den Nummern 4, 5, 7 und 8 gefordert – bereitzustellen. Werkstattbeschäftigten muss im Fall des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein unbefristetes Rückkehrrecht ohne erneutes Antragsverfahren eingeräumt und sie müssen unter denselben Bedingungen wie zuvor aufgenommen werden. Dabei dürfen ihre besonderen Zugangsvoraussetzungen zu einer vollen Erwerbsminderungsrente nicht beeinträchtigt werden;
  - d) mittelfristig sind Werkstätten durch Förderprogramme zu Inklusionsunternehmen und -betrieben mit sozialen Angeboten und Leistungen weiterzuentwickeln, so dass die Werkstatteleistungen nicht verloren gehen;

- e) die Unterscheidung zwischen werkstattfähigen und nicht werkstattfähigen Menschen ist aufzuheben. Damit entfällt auch die Zugangsbedingung in eine Werkstatt: das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (§ 219 Absatz 2 SGB IX). Für den Bereich Betreuung und Förderung ist ein Gesamtkonzept mit bundesweit einheitlichen Standards zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu erstellen. Tagesstätten zur Teilhabe am Arbeitsleben beziehungsweise am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf müssen auf diesen Grundsätzen aufgebaut und regelmäßig (im Sinne von Selbstbefähigung und Inklusion) weiterentwickelt werden;
  - f) der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist auch auf Werkstattbeschäftigte im Förder- und Betreuungsbereich auszudehnen;
7. folgende Regelungen zur Barrierefreiheit im Sinne von Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention zu treffen:
- a) In § 3a der Arbeitsstättenverordnung sind umfassende Barrierefreiheit und Universelles Design sowie der Standard „angemessene Vorkehrungen“ als Grundprinzipien der Arbeitsstättengestaltung unabhängig davon festzuschreiben, ob Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden. Diese Festschreibung erfolgt sowohl für bauliche, digitale, kommunikative als auch für kognitive Bedingungen des Arbeitsprozesses, einschließlich erforderlicher Arbeitsassistenz. Es geht um eine gesundheitsfördernde Arbeitsraumgestaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
  - b) entsprechende Förderungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten, sollen erhöht und erweitert werden. Insbesondere sind nachhaltige Lösungen, die präventiv gesundheitsfördernd allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nützen, zu fördern;
  - c) diese Förderungen der Arbeitsbedingungen werden zunächst aus dem Ausgleichsfonds nach § 161 SGB IX finanziert, jedoch bei dessen Absinken infolge steigender Beschäftigungsquoten aus Steuermitteln des Bundes aufgestockt;
  - d) für die Schaffung von barrierefreien Arbeitsstätten und für die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Menschen mit Behinderungen sind auf Bundesebene verstärkt Forschungen und Entwicklungen sowie technische Lösungen nach dem Prinzip des Universellen Designs finanziell zu fördern. Dies betrifft auch Fortbildungsprogramme in Unternehmen und deren Verbänden, Kammern, Verwaltungen und Hochschulen zu Inklusionsanforderungen;
8. Beratung und Vermittlung für Menschen mit Behinderung zu garantieren und Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:
- a) Die Bundesagentur für Arbeit (BA) muss die einheitliche Anlaufstelle für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen sowohl für den Rechtskreis des SGB III als auch des SGB II sein. Die bestehenden Schnittstellenprobleme und wechselnde Zuständigkeiten für Empfängerinnen und Empfänger der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Behinderungen sind zu beenden;
  - b) die Vermittlung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen hat gemäß ihren Qualifikationen und Interessen zügig zu erfolgen. Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf dürfen dabei nicht diskriminiert werden. Notwendige Unterstützungsmaßnahmen und -leistungen sind, auch insbesondere für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, bedarfsdeckend und unbürokratisch zu gewährleisten;

- c) mehr Personal im Bereich Rehabilitation ist durch die BA einzustellen, damit Beratungen auch tatsächlich barrierefrei (mit Gebärdendolmetschung, in Leichter Sprache usw.) und ohne Zeitnot durchgeführt werden können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihre Aufgabe umfassend zu schulen sowie durch Fortbildungen für die Bedürfnisse für Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen zu sensibilisieren;
  - d) die Qualität der Beratung ist unter Einbeziehung der ratsuchenden Menschen mit Behinderungen sicherzustellen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Deren Vorschläge sind dabei in die Überarbeitung der Beratungsgrundsätze verpflichtend einzubeziehen;
  - e) die Integrationsämter werden als begleitende Umsetzungsbehörde personell aufgestockt und fachlich weiterentwickelt. Die Integrationsfachdienste sind zu stärken. Die Ausschreibungspflicht für Leistungen durch die BA und durch Rehabilitationsträger muss zurückgenommen werden, um die Einheit von Vermittlung und Begleitung zu erhalten;
  - f) die Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu verbessern und verständlicher zu fassen. Diese sind insbesondere bei der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung schneller und unbürokratischer zu unterstützen;
9. Entwürfe vorzulegen, um durch folgende gesetzliche Regelungen die Selbstvertretung und Mitbestimmung zu stärken:
- a) Mitbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und entsprechende Rechte von Betriebsräten, Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und Werkstatträten sowie Frauenbeauftragten sind zu erweitern. Für die SBV ist ein Stimmrecht in Angelegenheiten, die besonders Menschen mit Behinderungen betreffen, im Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz und im SGB IX zu verankern;
  - b) ein Verbandsklagerecht ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu verankern. Die Verbandsklagemöglichkeit in § 85 SGB IX ist so zu erweitern, dass ein Verband gegen einen Gesetzesverstoß auch dann Klage erheben kann, wenn kein konkreter Einzelfall zugrunde liegt. Bei Gesetzesverstößen erhalten SBV nach § 178 SGB IX ein Klagerecht;
  - c) praktikablere Freistellungsregelungen für die SBV und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten von Stellvertreterinnen und Stellvertretern der SBV sind gesetzlich zu gewährleisten. Die jeweilige Begrenzung auf 100 schwerbehinderte Beschäftigte führt zur Überforderung der SBV, daher sind diese Bezugsgrößen abzusenken;
  - d) das Recht der SBV auf unverzügliche Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, ist zu stärken. Eine Maßnahme, die schwerbehinderte Menschen berührt, darf ohne Mitwirkung der SBV nicht vollzogen werden;
  - e) § 166 SGB IX ist dahingehend zu erweitern, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung zu führen haben, sondern zum Abschluss einer solchen Vereinbarung verpflichtet sind;
  - f) alle Mitwirkungsrechte der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) sind als Mitbestimmungsrechte auszugestalten. Eine Aushebelung der Mitbestimmung bei Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat bzw. Personalrat involviert ist, ist verbindlich auszuschließen (vgl. § 5 Absatz 6 WMVO);

- g) um die Selbstvertretung der Werkstattbeschäftigten zu stärken, ist die Finanzierung der Werkstatträte Deutschland auf Bundesebene dauerhaft zu sichern und in § 39 WMVO konkreter festzuschreiben. Der Bund setzt sich in Abstimmung mit den Ländern dafür ein, dass dies auch für die Landesarbeitsgemeinschaften umgesetzt wird. Diese Finanzierung ist bedarfsdeckend und getrennt von der der Frauen-Beauftragten auszugestalten;
- h) eine bundesweit einheitliche, bedarfsdeckende Finanzierung der Arbeit der Frauen-Beauftragten vor Ort und der Landesinteressenvertretungen sowie des Bundes-Netzwerkes der Frauen-Beauftragten in Einrichtungen ist getrennt von der Finanzierung der Werkstatträte sicherzustellen. Die Gründung von Landesinteressenvertretungen muss unterstützt und die Tätigkeit des Bundes-Netzwerkes abgesichert werden. Dazu zählen die Finanzierung der notwendigen Assistenz sowie die Bereitstellung anderer Unterstützungsmaßnahmen und Vernetzungsmöglichkeiten (z. B. Übernahme der Reise-, Übernachtungs- und Tagungskosten);
- i) mehr Mitbestimmungsrechte für die Frauen-Beauftragten sind festzulegen. Beispielsweise muss bei mehreren Zweigstellen in jeder eine Frauen-Beauftragte tätig sein können. Die Frauen-Beauftragten erhalten ein Stimm- und Teilnahmerecht im Werkstattrat, unabhängig davon, wie viele Frauen in einer Werkstatt arbeiten. Barrierefreie und verständliche Informationen über die Arbeit und Rechte sowie Finanzierungsmöglichkeiten der Frauen-Beauftragten sind zu gewährleisten;
- j) die Freistellungsrechte für Frauen-Beauftragte werden unabhängig davon, wie viele Frauen in einer WfbM arbeiten, erweitert. Gleichzeitig müssen auch Fort- und Weiterbildungen ermöglicht und abgesichert werden. Die Einführung von Frauen-Beauftragten auch für Inklusionsunternehmen sowie Inklusionsbetriebe/-abteilungen/-projekte ist zu ermöglichen;
- k) alle genannten Rechte der Frauen-Beauftragten, der SBV und der Werkstatträte müssen auch während eines gesundheitlichen Krisenfalles wie beispielsweise der Corona-Pandemie garantiert werden. Grundsätzlich wichtig sind insbesondere eine bessere technische und digitale Ausstattung, die eine barrierefreie Kommunikation und Einbeziehung nicht nur im Krisenfall sicherstellt.

Berlin, den 24. November 2020

**Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**



## Begründung

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) gilt nun bereits über zehn Jahre als rechtsverbindlich in der Bundesrepublik Deutschland. In der Schatzenübersetzung des Netzwerks Artikel 3 e. V. heißt es in Artikel 27: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Diese menschenrechtlichen Vorgaben müssen eingehalten und entsprechende Maßnahmen zu deren Umsetzung zügig verwirklicht werden.

Die Realität in Deutschland sieht anders aus. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) betrug 2018 die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen 11,2 Prozent. Demgegenüber lag die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderungen bei 6,5 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, S. 4: <http://statistik.arbeitsagentur.de>). Die allgemeine Arbeitslosenquote betrug laut Bundesagentur für Arbeit (BA) 2018 5,2 Prozent ([www.arbeitsagentur.de/presse/spr-2019-2-jahresrueckblick-2018-arbeitsmarkt-entwickelte-sich-weiter-sehr-gut](http://www.arbeitsagentur.de/presse/spr-2019-2-jahresrueckblick-2018-arbeitsmarkt-entwickelte-sich-weiter-sehr-gut)).

Damit lag die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen im Vergleich zu diesem Wert erneut etwa doppelt so hoch. „Die arbeitslosen schwerbehinderten Menschen, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2019 beendeten“, waren gemäß der Daten der BA „im Durchschnitt 50,4 Wochen arbeitslos (...). Bei allen Arbeitslosen lauten die Werte 36,1 Wochen (...), woraus ein überdurchschnittliches Verbleibsrisiko für schwerbehinderte Menschen abgeleitet werden kann“ (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, S. 20: <http://statistik.arbeitsagentur.de>).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verständlich und inakzeptabel, dass private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im bundesweiten Durchschnitt immer noch nicht ihre Beschäftigungsverpflichtung von fünf Prozent erfüllen. Sie zahlen weiterhin lieber die Ausgleichsabgabe, die sehr niedrig angesetzt ist. Auch liegt die Zahl der privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, seit Jahren unverändert bei knapp 40.000. Die Absenkung der verpflichtenden Beschäftigungsquote auf fünf Prozent hat nicht wie angekündigt dazu geführt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber freiwillig deutlich mehr Menschen mit Behinderungen einstellen. Daher ist diese verpflichtende Quote wieder anzuheben. Zudem fordern auch seit Jahren Gewerkschaften, der Deutsche Behindertenrat und viele weitere Verbände und Selbstvertretungsorganisationen sowie die Monitoringstelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte eine deutliche Erhöhung der Abgabe und eine Anhebung der Beschäftigungsquote.

Im Jahr 2018 arbeiteten etwa 13.000 schwerbehinderte Menschen in 919 Inklusionsbetrieben (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Jahresbericht 2018/2019, S. 26: [www.integrationsaemter.de/files/11/BIH\\_Jahresbericht\\_2018\\_bis\\_2019\\_barrierefrei.pdf](http://www.integrationsaemter.de/files/11/BIH_Jahresbericht_2018_bis_2019_barrierefrei.pdf)). Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe sind laut dem Deutschen Verein jedoch begrenzt. Insbesondere aufgrund der steigenden Mittelbindung durch die wachsende Zahl an Inklusionsbetrieben sind der Ausbau und die Förderung weiterer Inklusionsbetriebe daher teilweise gefährdet. Gleichzeitig finden sich deutschlandweit Inklusionsbetriebe in ganz unterschiedlichem Umfang und ganz unterschiedlicher Ausprägung. Daher wäre in manchen Gegenden ein weiterer Aufbau dringend erforderlich.“ (Bestandsaufnahme und Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen (DV 20/19), S. 5: [www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-20-19\\_selbstbestimmte-teilhabe.pdf](http://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-20-19_selbstbestimmte-teilhabe.pdf)).

Offensichtlich fehlt es sowohl am Willen der politisch Verantwortlichen und als auch an finanziellen Mitteln, um den Aufbau weiterer benötigter Inklusionsbetriebe zu fördern. Die Covid19-Pandemie führt zusätzlich zu erheblichen existenziellen Bedrohungen bei zahlreichen Inklusionsbetrieben. Hier handelte die Bundesregierung zwar, aber zu langsam. Doch eine langfristige und dauerhafte finanzielle Förderung der Gründung von Inklusionsbetrieben sowie der Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze in bereits bestehenden Inklusionsbetrieben/-abteilungen durch Bund und Länder ist leider nicht in Sicht. Auch deshalb steigt die Zahl der Menschen, die auf Sonderwege geschickt werden, trotz Inklusionsgebot der UN-BRK weiter an. Über 300.000 Menschen befinden sich aktuell in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt liegt dort laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bundesweit bei lediglich 215 Euro. Zuwenig für ein existenzsicherndes und selbstbestimmtes Erwerbsleben.

Das internationale Überwachungsgremium, der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat 2015 in seinen Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands seine Besorgnis über die „Segregation auf dem Arbeitsmarkt“ und „finanzielle Fehlanreize“ festgestellt. Deshalb empfiehlt der Ausschuss, wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen. Dies soll beispielsweise durch „die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien“ vollzogen werden. Im Oktober 2018 wurde diese Einschätzung durch die Abschließenden Bemerkungen zum sechsten Staatenbericht Deutschlands des Ausschusses über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (vgl. Arbeitsübersetzung des BMAS) noch einmal bekräftigt. Dieser Ausschuss empfiehlt, „die vollständige Erfüllung der Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen“ zu garantieren sowie „die Sanktionen bei Verstößen zu verschärfen“. Er empfiehlt dem Vertragsstaat zudem sicherzustellen, „dass Beschäftigte in Werkstätten vollumfänglich in den Genuss von Arbeitnehmerrechten und sozialer Absicherung kommen, einschließlich des allgemeinen (gesetzlichen) Mindestlohns, sowie wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um den Wechsel von Beschäftigten mit Behinderungen von Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.“

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) wurden zwar durch das Bundesteilhabegesetz leicht erweitert. Die SBV mahnen jedoch weitere Verbesserungen, beispielsweise stärkere Mitbestimmungsrechte und die Schaffung von Klage- und besseren Freistellungsmöglichkeiten an. Auch die Werkstatträte und die Frauen-Beauftragte verfügen immer noch nicht über wirksame Mitbestimmungsrechte. Finanziell und strukturell wird ihre Arbeit nicht ausreichend und nicht bedarfsdeckend unterstützt. Die Einführung der Frauen-Beauftragten ist ein großer Erfolg der Behindertenbewegung, aber es fehlt an einer flächendeckenden und guten Aufklärung über die Rechte der Beauftragten und einer guten Vernetzung untereinander.

Gemäß UN-BRK ist die internationale Mobilität im Rahmen von Bildung und Arbeit ebenfalls zu ermöglichen. Solche Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen, für die in der Bundesrepublik Deutschland ein Anspruch besteht, werden oft nicht oder nur teilweise gewährt, wenn die betroffene Person sich im (außereuropäischen) Ausland aufhält. Diese diskriminierenden Vorgaben betreffen beispielsweise eine zeitlich begrenzte hauptamtliche Tätigkeit und Praktika im Ausland oder einen internationalen Freiwilligendienst.

Die Betreuung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durch die gemeinsamen Jobcenter wurde durch die Interne Revision der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemäß § 49 SGB II zu „Reha (Wiedereingliederung)“ im Sommer 2018 als nicht zielführend bewertet. Dies wird schon lange von vielen Akteuren kritisiert. Unter anderem vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der im Juli 2019 ein Papier „Berufliche Reha bei den Jobcentern – weiterhin nur geringe Chancen auf Förderung“ vorlegte. Darin fordert der DGB mehr gut qualifiziertes Personal und mehr finanzielle Mittel bereitzustellen. Im Oktober 2020 bekräftigte der DGB seine Forderungen erneut. Die Maßnahmen der Bundesregierung in diesem Bereich reichen aber immer noch nicht aus. Die zahlreichen Schnittstellenprobleme zwischen BA und Jobcentern wirken sich auch negativ auf die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aus. Es fehlt an ausreichend Personal mit Rehaspezifischen Fähigkeiten, barrierefreier Kommunikation und sensiblem Umgang mit den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden.



