

Mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung gemeinsam gestalten

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktionen CDU/CSU und der FDP (BT-Drs. 17/12180), DIE LINKE (BT-Drs. 17/9758) und der SPD (BT-Drs. 17/9931)

19. Februar 2013

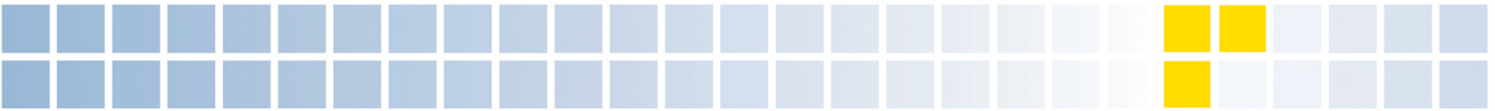
Zusammenfassung

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der strukturell bedingten Fachkräfteengpässe müssen alle Potenziale für den Arbeitsmarkt bestmöglich erschlossen werden. Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist vor diesem Hintergrund nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig. Die BDA wirbt daher seit Langem für mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Behinderte Menschen sind am richtigen Platz eingesetzt wertvolle Mitarbeiter, die ihre Arbeit oft noch motivierter und engagierter als andere verrichten. Zu Recht verweisen CDU/CSU und FDP in ihrem Antrag darauf hin, dass alle von einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung profitieren. Dass z. B. Menschen mit Behinderung zu einem guten Betriebsklima beitragen und nichtbehinderte Kollegen ein positives Sozialverhalten gegenüber diesen Mitarbeitern entwickeln, wird aus der Praxis immer wieder bestätigt. Viele Unternehmen engagieren sich bereits bei der Integration behinderter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Dies belegen mehr als 1 Mio. schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, viele davon in kleinen Betrieben, die hierzu nicht gesetzlich verpflichtet sind. Gemeinsames Ziel muss es sein, Beschäftigungsbarrieren abzubauen und noch mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Dabei kommt es auch darauf an, wie

CDU/CSU und FDP zu Recht betonen, insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen gezielt die notwendige Unterstützung anzubieten, die sie im Einzelfall benötigen.

Vor dem Hintergrund des durch die demografische Entwicklung bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials und älter werdenden Belegschaften in den Betrieben muss insbesondere das System der beruflichen Rehabilitation insgesamt zukunftsfest gemacht und diesen Rahmenbedingungen angepasst werden. Der Erhalt und die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit möglichst bis zum 67. Lebensjahr sind zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Zukunft von entscheidender Bedeutung. Daher müssen Reha-Maßnahmen zukünftig stärker an den beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sowie die Zunahme älterer Rehabilitanden und Veränderungen bei der Art der Behinderungen und Gesundheitseinschränkungen berücksichtigt werden. Gleichzeitig ist für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit die Bereitschaft des Einzelnen zu lebenslangem Lernen und die Übernahme individueller Verantwortung für die eigene Gesunderhaltung unabdingbar.

Bevor neue Förderinstrumente für Menschen mit Behinderung geschaffen werden, bedarf es mehr Transparenz über das bestehende sehr komplexe Leistungssystem mit seiner Vielzahl von unterschiedlichen Trägern und einer genauen Analyse, welche Förderan-



sätze nachweislich wirksam sind und ob ein Bedarf für weitere Instrumente bzw. deren Ausweitung besteht. Dabei gilt es, die Unterschiedlichkeit von Behinderung zu berücksichtigen. Es ist nicht der richtige Weg, undifferenziert Regelungen, die heute zu Recht auf schwerbehinderte Menschen begrenzt sind, auf Menschen mit einfacher Behinderung auszudehnen.

Im Einzelnen

Bewusstseinswandel und Aufklärung entscheidend

Entscheidend für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist, dass gemeinsam noch mehr zur Bewusstseinsbildung getan wird, damit das in der Vergangenheit in der Gesellschaft insgesamt oft verbreitete defizitorientierte Denken überwunden und die Wertschätzung für die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung gezielt gefördert werden kann. Die BDA wirbt seit Langem dafür, das bei Arbeitnehmern, Arbeitgebern und in der Gesellschaft insgesamt leider oft noch bestehende Vorurteil „schwerbehindert gleich leistungsgemindert“ aufzubrechen und Unternehmen zu mehr Einstellungen Schwerbehinderter zu ermutigen. Behinderte Menschen am richtigen Arbeitsplatz und in der richtigen Art und Weise eingesetzt, sind wertvolle Mitarbeiter, die ihre Arbeit oftmals noch motivierter und mit besonderer Arbeitsbereitschaft und Leistungsfreude verrichten. Aus diesem Grund unterstützt die BDA verschiedene Initiativen von Unternehmen wie z. B. das Unternehmensforum, das die Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft fördert und im letzten Jahr gemeinsam mit dem Behindertenbeauftragten der Bundesregierung erstmals einen Inklusionspreis an engagierte Arbeitgeber verliehen hat.

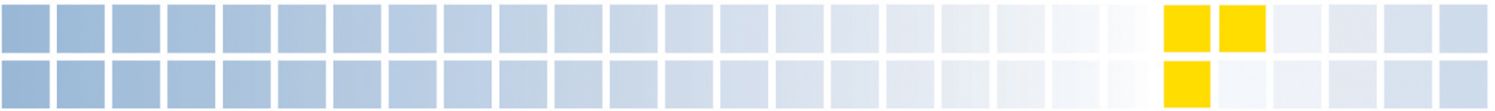
Um Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Belange von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu werben, sollte zukünftig noch stärker auf die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit

Behinderungen abgestellt und die positiven Effekte von Vielfalt in den Belegschaften auch für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Unternehmenskultur betont werden, um damit zu verdeutlichen, dass zum Teil bestehende Vorurteile und Berührungsängste unbegründet sind. Dies bedeutet nicht, die in der Realität ohne Frage in vielen Fällen auftretenden besonderen Herausforderungen zu ignorieren oder negieren. Mit der im Einzelfall erforderlichen professionellen und ggf. finanziellen Unterstützung bei der betrieblichen Eingliederung kann es noch stärker gelingen, betriebswirtschaftlich Sinnvolles, volkswirtschaftlich Notwendiges und gesellschaftspolitisch Erwünschtes miteinander zu verbinden und mehr Menschen mit Behinderungen ins Erwerbsleben zu integrieren.

Eine Verbesserung der Information von Arbeitgebern aber auch Arbeitnehmern über die bestehenden Unterstützungsstrukturen und -angebote ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Kontraproduktiv wäre es hingegen, durch neue – wenn auch oft gut gemeinte – Schutzvorschriften oder weitere Überregulierung im Behindertenrecht weiter zu suggerieren, dass Menschen mit Behinderungen per se ein geringeres Leistungsniveau besitzen. Genau dieser eigentlich überwunden geglaubter Ansatz wird jedoch in den Anträgen der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE vertreten.

Gemeinsames Leben und Lernen von Anfang an

Damit der von allen Seiten angestrebte Bewusstseinswandel nachhaltig erreicht werden kann, kommt es entscheidend darauf an, bereits möglichst früh anzusetzen und schon im Kindergarten und in der Schule noch mehr gemeinsames Miteinander von behinderten und nichtbehinderten Kindern zu ermöglichen. Wenn schon hier zu viel separiert und abgegrenzt wird, wird es umso schwerer, Inklusion in Ausbildung und Arbeit zu leisten und werden gesamtgesellschaftlich notwendige Anpassungsarbeit und –lasten einseitig auf die Betriebe abgeschoben. Da-



bei sollte der Grundsatz „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ gelten. Da dem speziellen Förderbedarf behinderter Kinder im normalen Schulsystem nicht immer hinreichend Rechnung getragen werden kann, wäre eine pauschal verordnete, zwangsweise Integration von behinderten Kindern in das Regelschulsystem nicht sinnvoll. Wo behinderte Menschen den geschützten Raum besonderer Förderung brauchen, weil sie z. B. die sie umgebende „Normalität“ subjektiv als permanentes Misserfolgserlebnis wahrnehmen und dadurch psychisch übermäßig belastet sind, darf gemeinsames Lernen nicht als Selbstzweck erzwungen werden.

Während Inklusion im Kindergarten schon recht gut gelingt (rund 68 % der Kinder mit Behinderung wurden 2009/2010 gemeinsam mit nichtbehinderten Kindern betreut, Quelle: Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung 2011), gibt es beim gemeinsamen Lernen im Schulsystem immer noch erheblichen Aufholbedarf, auch wenn hier leichte Verbesserungen zu verzeichnen sind. Innerhalb eines Jahres stieg die Inklusionsquote in Deutschland laut Kultusministerkonferenz für das Schuljahr 2011/2012 um 2,7 Prozentpunkte auf 25 %. Im europäischen Vergleich steht Deutschland damit jedoch weiterhin eher schlecht da. Laut der European Agency for Development in Special Needs Education belegt Deutschland in Sachen Inklusion weiterhin einen der letzten Ränge. Spitzenreiter ist Island mit einer Inklusionsrate von 96 %, gefolgt von Malta (94 %), Litauen (90 %), Portugal (87 %) und Norwegen (85 %).

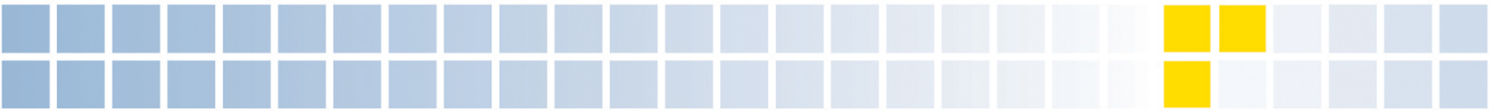
Mehr betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung ermöglichen

Die Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen leistet einen wichtigen Beitrag zur Inklusion. Um möglichst vielen Jugendlichen diese Möglichkeit eröffnen zu können und ihren besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden, benötigen jedoch vor allem kleine und mittelständische Unternehmen gezielte Unterstützung. Exter-

ne Beratungsangebote und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch ermutigen Betriebe, Ausbildungsverantwortung zu übernehmen und helfen ihnen dabei, Auszubildende mit Behinderung optimal zu unterstützen.

Undifferenzierte, verbindliche Vorfestlegungen, z. B. in Form von starren Ausbildungsplatzquoten oder Ausbildungsplatzausgleichsabgaben wie sie DIE LINKE fordert, gehen hingegen völlig an den Realitäten vorbei und erweisen sich in der Praxis oft sogar als Ausbildungshindernis. Dies zeigt etwa die Erfahrung mit der Rahmenregelung zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA), die Ausbilder nachweisen müssen, die Jugendliche mit Behinderung in den sogenannten Fachpraktikerberufen nach § 66 BBiB/ § 42 m HwO ausbilden möchten. Mit der ReZA wurde zwar ein grundsätzlich wichtiges Instrument geschaffen, um Jugendlichen mit Behinderung verstärkt eine Ausbildung im betrieblichen oder betriebsnahen Kontext zu ermöglichen. In der praktischen Umsetzung der Rahmenregelung drohen jedoch aktuell neue Ausbildungshindernisse. So schaffen der geforderte Qualifizierungsumfang von 320 Stunden und die fehlende Berücksichtigung relevanter Ausnahmetatbestände durch die zuständigen Stellen unnötige Hürden für Betriebe, die sich in der Ausbildung Jugendlicher nach § 66 BBiB/ § 42 m HwO engagieren möchten. Eine flexiblere Umsetzung der Rahmenregelung ist daher dringend nötig, um echte Fortschritte bei der beruflichen Inklusion zu erzielen. Das Volumen von 320 Stunden muss kritisch überprüft und auf ein praktisch notwendiges Maß reduziert werden.

Auf Initiative der Partner des Ausbildungs paktes wurden wichtige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um Jugendlichen mit Behinderung den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu erleichtern. So berücksichtigt die neue gesetzliche Regelung (§ 48 Abs. 2 SGB III) die besonderen Bedürfnisse von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und schwerbehinderten Schülern bei der Berufsorientierung. Auch die „Initiative Inklusion“ leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Berufsorientierung und fördert die Schaffung neuer betrieblicher



Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen. Das Projekt „TrialNet“ eröffnet durch die Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsbausteinen individuelle Lernwege für behinderte Jugendliche, die (noch) keine komplette Ausbildung absolvieren können. Gleichzeitig wird Betrieben durch gezielte Support-Strukturen und die Möglichkeit, zunächst einzelne Ausbildungsbausteine zu übernehmen, der Einstieg in die Ausbildung behinderter Jugendlicher erleichtert und somit langfristig der Kreis der ausbildungsbereiten Betriebe erweitert. Gemeinsam mit den anderen Partnern im Ausbildungspakt wird sich die BDA auch künftig dafür einsetzen, dass solch vorbildliche Projekte verstärkt in die Breite getragen werden.

Erhöhung von Beschäftigungsquote und/oder Ausgleichsabgabe falscher Weg

Die Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist aufgrund der in § 77 Abs. 3 SGB IX geregelten Anpassungsvorschrift bereits zum 1. Januar 2012 deutlich erhöht worden. SPD und DIE LINKE fordern in ihren Anträgen eine weitere Erhöhung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe und eine Anhebung der Beschäftigungspflichtquote auf 6 % statt bisher 5 %. Die SPD begründet ihre Forderung nach einer Erhöhung der Ausgleichsabgabe damit, dass die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe nur 60 % der schwerbehindertenspezifischen Leistungen abdecken, die für behindertengerechte Beschäftigung an Arbeitgeber zu erbringen seien. Beide Forderungen sind nicht sachgerecht und leisten keinen Beitrag zu Verbesserung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter und sind daher strikt abzulehnen.

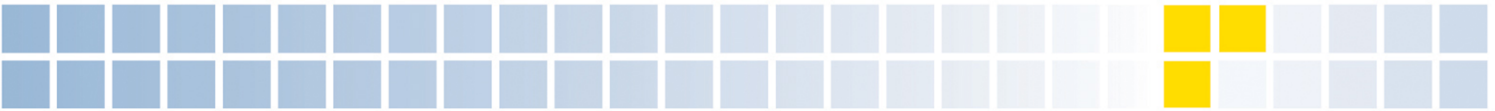
Zum einen ist es nicht Sinn und Zweck der Ausgleichsabgabe alle Leistungen an Arbeitgeber abzudecken. Zu Recht sind hier auch die Sozialversicherungsträger in der Pflicht. Zum anderen wird außer Acht gelassen, dass ein erheblicher Teil der Ausgleichsabgabe direkt an Menschen mit Behinderung gezahlt wird und ein weiterer Teil der Ausgleichsabgabe in den Ausgleichsfonds fließt. Über diesen wird eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am

Arbeitsleben unterstützt und über ihn erfolgen Zuweisungen an die Bundesagentur für Arbeit zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Überdies darf die zweckgebunden (!) erhobene Ausgleichsabgabe nicht als Finanzierungsinstrument für allgemeine, gesamtgesellschaftliche Aufgaben missbraucht werden. Dies wäre auch verfassungsrechtlich höchst bedenklich: Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich betont, dass die Ausgleichsabgabe eine Ausgleichs- und Anreizfunktion hat, um die Beschäftigungschancen von schwerbehinderten Menschen zu steigern und nur deshalb eine verfassungsrechtlich zulässige Sonderabgabe darstellt. Bei einer rein aus Finanzierungsgesichtspunkten angestrebten Erhöhung der Ausgleichsabgabe wäre die Grenze des verfassungsrechtlich Zulässigen überschritten.

Eine Anhebung der Beschäftigungspflichtquote ist als Instrument für mehr Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung ein völlig ungeeignetes Instrument. Diese hätte hauptsächlich zur Folge, dass die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung steigt, obwohl diese schon jetzt die Zahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung deutlich übersteigt. Gleichzeitig würde man so die richtigen gemeinsamen Bemühungen zur Verbreitung des Bewusstseinswandels, dass behindert eben nicht automatisch leistungsgemindert bedeutet konterkarieren.

Die Zahl schwerbehinderter Menschen in Beschäftigung ist erfreulicherweise in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf deutlich zuletzt über 1 Mio. (letzte verfügbare Zahlen für 2010) gestiegen. Dabei muss klar sein, dass diese Beschäftigtenzahl ausschließlich aus dem Anzeigeverfahren generiert wird. Tatsächlich sind sehr viel mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung in Beschäftigung. Dies zeigt, dass immer mehr Betriebe auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen setzen.

Dennoch kann schon heute die Beschäftigungsquote von 5 % oft nicht erreicht werden, weil keine hinreichende Anzahl qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht bzw.



eine Schwerbehinderung gar nicht offengelegt wird z. T. auch, weil viele Menschen mit Behinderungen selbst gerade keine „Sonderbehandlung“ wünschen. Aus diesem Grund ist es selbst für solche Arbeitgeber, die ganz gezielt Menschen mit einer Schwerbehinderung einstellen wollen und sogar entsprechende Integrationsvereinbarungen geschlossen haben, oft schwer, die Beschäftigungspflichtquote zu erfüllen. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber im Einstellungsverfahren gar nicht nach einer Schwerbehinderung fragen dürfen. Unberücksichtigt bleibt aktuell auch, ob dem Arbeitgeber im Einzelfall überhaupt schwerbehinderte Mitarbeiter durch die zuständige Agentur für Arbeit vermittelt werden konnten.

Anzeigeverfahren zielgerichtet reformieren

Die von der SPD geforderte Streichung von § 73 Abs. 3 SGB IX ist nicht sinnvoll. Danach werden Arbeitsplätze für den Umfang der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen dann nicht gezählt, wenn Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Ob ein Arbeitgeber Vollzeitarbeitsplätze oder solche einrichtet, die eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 73 Abs. 3 SGB IX darstellen, richtet sich nach seinem Organisationskonzept und den betrieblichen Notwendigkeiten. Kein Arbeitgeber wird allein deshalb ausschließlich solche geringfügigen Arbeitsplätze anbieten, um die Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter zu umgehen.

Sinnvoller wäre es, das Anzeigeverfahren daraufhin zu überprüfen, inwieweit es anwendungsfreundlicher und unbürokratischer gestaltet werden könnte.

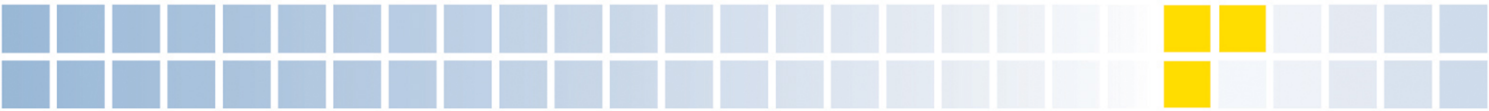
Ausdehnung der arbeitsrechtlichen Regelungen für schwerbehinderte Menschen abzulehnen

Eine Ausweitung der arbeitsrechtlichen Regelungen des zweiten Teils des SGB IX über schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen hinaus, wie sie die SPD in ihrem An-

trag fordert, würde den Besonderheiten einer Schwerbehinderung nicht gerecht werden und die besondere Rolle schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben verkennen. Der Vorschlag der SPD ist daher abzulehnen.

Die derzeitigen Regelungen im SGB IX stellen eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung dar. Da schwerbehinderten Menschen ein besonderes Schutzbedürfnis unterstellt wird, sind für sie die weitergehenden Schutzvorschriften geschaffen worden. Für andere Personen mit Beeinträchtigungen, die den Grad einer Behinderung, aber nicht den einer Schwerbehinderung erreichen, gelten z. B. das AGG oder das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Mit einer Ausdehnung der arbeitsrechtlichen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf Personen mit nur einem geringen Grad an gesundheitlicher Einschränkung würde man diesen Menschen einen Bärendienst erweisen: Schon jetzt erweisen sich Sonderregelungen für Schwerbehinderte oft als Einstellungshemmnis und erschweren es, das bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern leider oft noch bestehende Vorurteil „schwerbehindert gleich leistungsgemindert“ aufzubrechen.

Menschen, bei denen der Grad der Behinderung nicht wenigstens 50 beträgt bzw. die nicht schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, sind auch nicht von „jeglicher Förderung“ ausgeschlossen. Sofern ein Rehabilitationsbedarf festgestellt wurde, gibt es schon jetzt vielfältige Fördermöglichkeiten mit dem Ziel eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu unterstützen. Die schlichte Ausdehnung von Fördermöglichkeiten, die derzeit zu Recht schwerbehinderten Menschen vorbehalten sind, ist weder notwendig noch sinnvoll. Notwendig ist zunächst vor allem mehr Transparenz über bereits vorhandene Leistungen und eine genaue Analyse tatsächlicher Bedarfe unter Berücksichtigung der Verschiedenartigkeit von Behinderung. Beispielsweise benötigen Menschen mit einer seelischen Behinderung und deren Arbeitgeber eine ganz andere Form der gezielten Unterstützung als Menschen mit einer körperlichen Behinderung.



Wege aus der Werkstatt eröffnen

Bisher gelingt der Sprung aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht häufig genug. Die Werkstätten selbst müssen noch stärker daran arbeiten, dass mehr Beschäftigte den Sprung aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Insbesondere ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sollten noch viel stärker für einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden. Auch Werkstattbeschäftigte sollten zudem möglichst einen zertifizierten Abschluss erhalten oder zumindest die erworbenen Teilqualifikationen dokumentiert bekommen, um die Durchlässigkeit des Systems weiter zu steigern. Es ist richtig, das Werkstättenrecht bei der Reform der Eingliederungshilfe, die für die nächste Legislaturperiode auf der Agenda steht, auch mit Blick auf diese Zielsetzung grundlegend zu überarbeiten.

Kleine und mittlere Unternehmen gezielt unterstützen

Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen vielfach Unterstützung, wenn es um die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung geht. Teilweise ist eine individuelle Betreuung sowohl des Arbeitgebers als auch des Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz notwendig. Ein wie von Union und FDP vorgeschlagenes „Jobcoaching“ kann hier ein sinnvoller Ansatz für mehr nachhaltige Integration sein, sofern hiermit ganz praktisch bei Problemen unterstützt werden soll. Weitere bürokratische Regelungen dürfen jedoch keinesfalls damit verbunden sein.

Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung ausreichend

Die Schwerbehindertenvertretungen haben schon heute weitgehende und zum Teil sehr früh einsetzende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte. Darüber hinaus bestehen umfangreiche Unterstützungsmöglichkeiten des Betriebsrats. Dieser überwacht in umfassendem Maß die Einhaltung von Gesetzen, Ver-

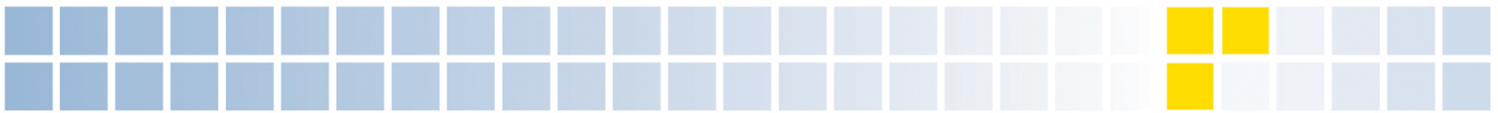
ordnungen und Tarifverträgen. Ein zweites, an die Rechtsstellung eines Betriebsrats angelehntes Gremium, wie es die SPD fordert, ist somit überflüssig und erfüllt nicht den Sinn und Zweck einer Schwerbehindertenvertretung.

Vermittlung und Beratung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen verbessern

Fast 60 % aller arbeitslosen schwerbehinderten Menschen werden von Jobcentern oder Optionskommunen im SGB II Bereich betreut. Um hier eine optimale Unterstützung auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass alle Grundsicherungsträger genügend Rehabilitations- und Schwerbehindertenfachkompetenz sicherstellen. Hierauf weist die SPD in ihrem Antrag zu Recht hin. Grundsätzlich sieht § 104 Abs. 4 SGB IX vor, dass zur Durchführung der Aufgaben nach dem SGB IX besondere Stellen für behinderte und schwerbehinderte Menschen in allen Agenturen für Arbeit einzurichten sind. Bisher haben jedoch längst nicht alle Job-Center, in denen Agenturen und Kommunen zusammen arbeiten, eine eigene Stelle „Reha/SB“. Wie die Optionskommunen hier aufgestellt sind, ist völlig unklar. Dies ist äußerst problematisch, da ein nicht oder zu spät erkannter Rehabilitationsbedarf eine Arbeitsvermittlung und eine optimale Betreuung erschwert oder sie sogar unmöglich macht.

Änderung der Arbeitsstättenverordnung unnötig und abzulehnen

Bereits mit der bestehenden Arbeitsstättenverordnung wird sichergestellt, dass – sofern Menschen mit Behinderung beschäftigt werden – der Arbeitgeber die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben hat, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt werden. Die bestehende Regelung in der Arbeitsstättenverordnung reicht aus, um die Gesundheit und Sicherheit von Menschen mit Behinderung bei der Arbeit sicherzustellen. Eine Änderung der Arbeits-



stättenverordnung, wie sie die DIE LINKE in ihrem Antrag vorschlägt, ist daher abzulehnen

Änderung des Vergaberechts voranbringen

Am 21. Februar 2013 wird der Bundestag abschließend über den Entschließungsantrag „Mehr Berücksichtigung von Qualität bei der Vergabe von Dienstleistungen“ (BT-Drs. 17/10113) beraten. Ziel des Antrags ist es, bei der Vergabe sozialer Dienstleistungen, die als sog. nachrangige Dienstleistungen nicht dem EU-Vergaberegime unterliegen, Qualitätskriterien bei der Zuschlagserteilung stärker zu gewichten. Bisher ist diese qualitätsbezogene Gewichtung vergaberechtlich nicht zulässig. Stattdessen gilt der Grundsatz, dass Eignungs- und Zuschlagskriterien im Vergabeverfahren strikt getrennt werden müssen. Seit Langem setzt sich die BDA gegenüber der Politik für eine Rechtsänderung in diesem Bereich in Bezug auf Arbeitsmarktdienstleistungen ein. Die aktuelle Rechtslage führt dazu, dass Aspekte der guten Ergebnisperformance des Dienstleisters, z. B. die bisherigen Eingliederungserfolge, nur bei der grundsätzlichen Eignungsprüfung, nicht aber bei der finalen

Auswahlentscheidung berücksichtigt werden können. Beim Zuschlag entscheidet damit in erster Linie der Preis. Bei Arbeitsmarktdienstleistungen kann aber auch ein etwas teurerer Anbieter durch zügigere und nachhaltigere Integration in Beschäftigung und Ausbildung die wirtschaftlichere Leistung erbringen. Von der angestrebten Änderung des Vergaberechts werden nicht nur im Wettbewerb bereits erfolgreiche Dienstleister wie auch Integrationsfachdienste, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke profitieren, sondern insbesondere auch Menschen mit Behinderung, die von bewährten, kompetenten und vor allem erfolgreichen Anbietern betreut werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.