



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Bundesverwaltung
Ressort 12
Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik,
Behindertenpolitik/Schwerbehindertenvertretungen

Berlin, 27. Oktober 2003

**(13) Ausschuss für Gesundheit
und Soziale Sicherung
Ausschussdrucksache
0357
vom 04.11.03

15. Wahlperiode**

**Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE Grünen
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung
schwerbehinderter Menschen**

Eine deutliche Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen ist auch nach Auffassung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) dringend geboten. Der Gesetzentwurf beinhaltet hierzu einige durchaus begrüßenswerte Schritte.

Bei einer Gesamtbetrachtung ist allerdings festzuhalten, dass die dauerhafte Absenkung der Beschäftigungspflichtquote auf 5 %, verbunden mit vielfältigen neuen Möglichkeiten neuer und zusätzlicher Mehrfachanrechnungen auf Pflichtplätze, als auch Einschränkungen bei der Staffelung zu erheblichen Mindereinnahmen in der Ausgleichsabgabe führen wird. Andererseits hat bereits das SGB IX zu einer Erweiterung von Aufgaben geführt, die aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden sollen. Hier sei beispielsweise an die Pflichtleistung „Arbeitsassistenz“ erinnert. Jetzt soll die Finanzierung von Integrationsfachdiensten mit erheblich ausweiteterem Aufgabenbereich hinzukommen.

ver.di sieht die Gefahr, dass die Ermessungsleistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben deutlich zurückgefahren werden müssen und somit das eigentliche Ziel, die Integration von Menschen mit schweren Behinderungen in das Arbeitsleben, durch Kürzungen von Teilhabeleistungen verfehlt wird. Insgesamt befürchten wir eine Verlagerung von Fördermaßnahmen auf die (Schwer-)Behinderten, die aufgrund der Eigenart ihrer Behinderung leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.

Insbesondere dürfte die generelle Anrechnung behinderter, also nicht schwerbehinderter Jugendlicher auf einen Pflichtplatz die Arbeitgeber verführen, „leicht“ behinderte Jugendliche für die Ausbildung auszuwählen.

Besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche werden es schwerer haben, einen Ausbildungsplatz zu erlangen. Entsprechendes gilt für die Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber zur Übernahme schwerbehinderter Auszubildender in ein (Dauer-) Beschäftigungsverhältnis.

Inwiefern behinderte junge Frauen von der Förderung der Ausbildung in Betrieben durch die beabsichtigten gesetzlichen Änderungen profitieren und für sie der Einstieg in das Erwerbsleben verbessert wird, muss beobachtet werden. Wir wünschen uns hier eine deutliche Unterstützung zugunsten schwerbehinderter Frauen – ihre besondere Berücksichtigung war ein erklärtes Ziel bei der Schaffung des SGB IX.

Zu weiteren Änderungen nimmt ver.di wie folgt Stellung:

§ 72 Abs. 2 (Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen)

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, hat nur appellatorischen Charakter. Verstöße gegen die „Quote in der Quote“ haben keine Konsequenzen, insoweit sind die Einwirkungsmöglichkeiten von Schwerbehindertenvertretung und Interessenvertretung der Beschäftigten stark begrenzt.

§ 73 Abs. 4 i.V.m. § 77 Abs. 2 a (Begriff des Arbeitsplatzes)

Die Überlegung, bei Betrieben mit Arbeitsplätzen, auf denen auf Grund gesetzlicher oder behördlicher Anordnung eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen „de facto“ ausgeschlossen ist, sei die Ausgleichsabgabe deutlich abzusenken, stößt bei ver.di auf erhebliche Bedenken. Zum einen wird damit das Recht auf Teilhabe ausgehöhlt, zum anderen dürfte sich eine derartige „Lex Lufthansa“ zu einem Beschäftigungsprogramm für Widerspruchsausschüsse und Sozialgerichte erweisen. Die Ausgleichsabgabe ist ein Instrument des (Lasten-)Ausgleiches zwischen Arbeitgebern, die ihre soziale Pflicht erfüllen und denjenigen, die sie nicht erfüllen. Gründe, warum erfüllt oder nicht erfüllt wird, sind für den Ausgleich unerheblich. Und letztlich leugnet eine solche Rechtsvorschrift die Vielfalt der Behinderungen, die zu einer Schwerbehinderung führen können.

§ 84 Abs. 2 (Prävention)

Langanhaltende und sich häufig wiederholende Erkrankungen sind nicht zuletzt auch Anzeichen einer drohenden Behinderung, deswegen ist sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die zuständige Interessenvertretung vom Arbeitgeber in den vorgeschlagenen Klärungsprozess einzubeziehen. Die Einbeziehung von Werks- und Betriebsärzten sollte obligatorisch sein.

§ 88 (Entscheidung des Integrationsamtes)

Neuer Abs. 5

Mit dieser Vorschrift soll eine Zustimmungsvermutung bei Kündigungsbegehren in den Fällen des § 89 Abs. 1 (bei Einstellung/Auflösung von Betrieben und Dienststellen) eingeführt werden. Wird innerhalb eines Monats keine Entscheidung getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Das wird von ver.di abgelehnt. Die Integrationsämter mit ihren teilweise knappen personellen Ressourcen müssen die im Einzelfall notwendige Zeit zur Verfügung haben, um Kündigungen schwerbehinderter Menschen auch in Fällen des § 89 Abs. 1 sorgfältig prüfen zu können. Wir sehen außerdem die Gefahr, dass einzelne Bundesländer den Integrationsämtern keine hinreichenden personellen Ressourcen zur Verfügung stellen (kön-

nen?), sodass nicht einmal die Überprüfung möglich wäre, ob die Voraussetzungen des § 89 Abs. 1 tatsächlich gegeben sind.

Die Tatbestände des § 89 Abs. 1 sind im Übrigen den Arbeitgebern im Regelfall so frühzeitig bekannt, dass Anträge an das Integrationsamt rechtzeitig gestellt werden können.

§ 95 (Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung)

Die Erleichterung der Hinzuziehung des stellvertretenden Mitglieds wie auch die ausdrückliche Erwähnung des Rechts auf Abstimmung begrüßen wir. Das Recht auf Kommunikation muss für alle Fragen der Koordination von Aufgaben zwischen der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Stellvertretung gelten, insbesondere in kleineren Betrieben und Dienststellen ohne Freistellungsregelung. Entsprechende Regelungen müssen auch beim Schulungsanspruch nach § 96 Abs. 4 Berücksichtigung finden.

ver.di ist hingegen sehr bestürzt, dass die in den Vorentwürfen zum Gesetzentwurf vorgesehene Neufassung des § 95 Abs. 2 Satz 2 zur Stärkung der Stellung der Schwerbehindertenvertretung keinen Eingang in den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen gefunden hat. Nur eine „Unwirksamkeitsklausel“ bei Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung in allen einen Einzelnen oder eine Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffenden Angelegenheiten veranlasst Arbeitgeber zur rechtzeitigen Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung.

§ 97 Abs. 6 Satz 1

Die Übertragung der Aufgabe zur Verhandlung und zum Abschluss von Integrationsvereinbarungen auf die für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers zuständige Konzern- oder Gesamtschwerbehindertenvertretung wird von uns positiv gesehen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass spezielle Regelungen und dienststellenspezifische Integrationsvereinbarungen für den einzelnen Betrieb oder die Dienststelle nicht mehr möglich sind.

§ 102 (Aufgaben des Integrationsamtes)

Die geplante bessere Ausstattung der Integrationsämter ist sinnvoll, ebenso wie die gehobenen Anforderungen an die Qualifikationen des Fachpersonals auch in Bezug auf das Schwerbehindertenrecht. Vergleichbare Anforderungen an das Fachpersonal und die Ausstattung müssten auch für die Integrationsfachdienste gelten.

Ebenso ist ver.di der Auffassung, dass alle Möglichkeiten, wie Einbeziehung von Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, für die Integration schwerbehinderter Menschen genutzt werden müssen. Nicht überzeugend ist, dass hierzu der Integrationsfachdienst in nahezu allen Fällen als Institution zwischen Reha-Träger und Integrationsamt einerseits und dem Arbeitgeber andererseits kostenträchtig eingeschaltet werden soll.

Die Ausweitung des Leistungskataloges der Integrationsämter auf mit der Berufsausbildung verbundene Arbeitgeberaufwendungen ist im Sinne der Förderung der Ausbildung behinderter Menschen sachgerecht.

§ 109 (Integrationsfachdienste)

Die Installation von Integrationsfachdiensten als „alleinige Ansprechpartner“ für die Betriebe und Dienststellen, zur Koordinierung aller Leistungen und Unterstützungen, wird von ver.di nicht als sachgerecht angesehen. Die Berufshilfe der gesetzlichen Unfallversicherung dürfte diese Aufgabe beispielsweise im Zweifelsfall besser wahrnehmen können als der Integrationsfachdienst. Es kann nicht sein, dass die Rehabilitationsträger von Integrationsfachdiensten abhängig werden, obwohl sie durch ein Disability-Management die Aufgaben

selbst lösen können. Im Zweifelsfall ist davon auszugehen, dass der Rehabilitationsträger mehr Interesse an einer zügigen Wiedereingliederung hat als der Integrationsfachdienst. Unklar ist auch, wie die Qualität von Dienstleistungen der Integrationsfachdienste flächendeckend gewährleistet und überprüft wird. Wir befürchten insgesamt einen Verlust von Eingliederungschancen für schwerbehinderte Menschen und eine Regionalisierung der bestehenden Arbeitsmarktprobleme.

§ 125 (Zusatzurlaub)

Die deklaratorische Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft per Bescheid/Ausweis vernachlässigt das langfristige Entstehen einer Behinderung. Insoweit hält ver.di an der bisher geltenden Regelung fest.

§ 128 (Schwerbehinderte Beamte ...)

Auch bei der vorzeitigen Versetzung von Beamten und Beamtinnen in den Ruhestand ist ver.di der Auffassung, dass die Anhörung des zuständigen Integrationsamtes beibehalten werden soll, zumal in der Vergangenheit dem Dienstherrn durch das Integrationsamt häufig Wege aufgezeigt wurden, die Versetzung i.d.R. entbehrlich machten. Im übrigen stellt sich allerdings die Frage, ob das derzeitige Beamtenrecht dem grundgesetzlichen Benachteiligungsverbot für Schwerbehinderte gerecht wird.

Abschließend stellt ver.di fest, dass die Koalitionsparteien mit dem geplanten Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erneut dem Druck der Arbeitgeber entgegenkommen sind und damit die Interessen schwerbehinderter Menschen auf gleichberechtigte Teilhabe – auch im Arbeitsleben - vernachlässigt werden.