

Antrag

der Abgeordneten Katrin Werner, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Katja Kipping, Ralph Lenkert, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Azize Tank, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Birgit Wöllert, Jörn Wunderlich, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode heißt es: „Zentrales Element der sozialen Inklusion ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Wir wollen die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und so die Beschäftigungssituation nachhaltig verbessern.“

In der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in der Fassung der Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e. V.) ist in Artikel 27 festgeschrieben: „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.“

Von diesem Ziel ist die Bundesrepublik Deutschland noch weit entfernt und die Fakten sind alarmierend. Während die allgemeinen Arbeitslosenzahlen rückläufig sind, profitieren Menschen mit Behinderungen von dieser günstigen Entwicklung nicht. Im Januar 2010 waren 177.000 anerkannt schwerbehinderte Menschen arbeitslos, im Januar 2015 waren es bereits 187.000.

Das Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute (HRI) vom 27. November 2014 verdeutlichte, dass die Quote der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen mit 14 Prozent mehr als doppelt so hoch lag wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Die Arbeitssuche dauerte in dieser Gruppe durchschnittlich 100 Tage länger. Etwa 60 Prozent aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland seien unterhalb der gesetzlich festgeschriebenen Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen von fünf Prozent geblieben. Als Gründe für die Nichteinstellung wurden von diesen die mangelnde Barrierefreiheit ihrer Betriebe und das Fehlen geeigneter Stellen angegeben. Diese Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber würden lieber die gesetzliche Ausgleichsabgabe zahlen. Laut diesen Untersuchungen

werden rund 3,4 Millionen Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dieser Zahlung überhaupt nicht konfrontiert. Diese kleinen und mittleren Unternehmen verfügten bundesweit über ein Volumen von 8,5 Millionen Arbeitsplätzen und suchten stetig nach geeigneten Fachkräften.

Es besteht offenbar erheblicher Aufklärungsbedarf was die Fördermöglichkeiten für Unternehmen betrifft. Knapp jede vierte Arbeitgeberin beziehungsweise jeder vierte Arbeitgeber wusste nichts von den Fördermitteln aus der Ausgleichsabgabe und von denen, die davon Kenntnis hatten, nutzten nur etwa zwei Drittel diese Mittel. Auch der Blick in die Zukunft scheint trübe, da nach diesem Inklusionsbarometer lediglich zehn Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigungsquote erhöhen wollten. Schlussendlich gibt der Erfolg den inklusiv arbeitenden Unternehmen aber Recht, denn mehr als drei Viertel aller Unternehmerinnen und Unternehmer sahen keine Leistungsunterschiede zwischen den Berufstätigen mit und ohne Behinderungen.

Der Deutsche Behindertenrat (DBR) und der Sozialverband VdK Deutschland (VdK) kritisierten die anhaltenden Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und die weiter steigende Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen. In diesem Zusammenhang forderten beide die spürbare Anhebung der Ausgleichsabgabe – insbesondere für die 37.000 Unternehmen, welche trotz gesetzlicher Verpflichtung überhaupt keinen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Der VdK wies darauf hin, dass Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oft gut qualifiziert seien und forderte sofortige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die verstärkte Förderung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen.

Das im September 2014 veröffentlichte Ergebnis einer von der Gewerkschaft ver.di in Auftrag gegebenen Studie zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen betont die Notwendigkeit der Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Fast die Hälfte aller Arbeitsplätze von Beschäftigten mit Behinderungen sei nicht behindertengerecht ausgestattet. In Betrieben mit einer SBV würden deutlich mehr behindertengerechte Arbeitsplätze vorgefunden als in solchen ohne. Dies würde sich auch auf die beruflichen Gestaltungs-, Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten auswirken. Jedoch arbeiteten nur etwa 60 Prozent der Befragten in einem Betrieb, in dem eine SBV gewählt wurde. Hinzu kämen noch Arbeitshetze und mangelnde Wertschätzung durch die Vorgesetzten.

Nach der UN-BRK ist soziale Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ein Menschenrecht. Dies schließt auch internationale Mobilität im Rahmen von Bildung und Arbeit ein. Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen, für die in der Bundesrepublik Deutschland ein Anspruch besteht, werden oft nicht oder nur zum Teil gewährt, wenn die betroffene Person sich im (außereuropäischen) Ausland aufhält. Dies betrifft beispielsweise eine zeitlich begrenzte hauptamtliche Tätigkeit und Praktika im Ausland oder einen internationalen Freiwilligendienst. Damit werden Menschen mit Behinderungen an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert und damit diskriminiert.

Auch die Staatenprüfung Ende März 2015 stimmt eher nachdenklich. Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist besorgt über die Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Der Ausschuss empfiehlt der Bundesrepublik Deutschland durch entsprechende Vorschriften, wirksam einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, der in Übereinstimmung mit der Konvention steht. Dazu gehören die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an barrierefreien Arbeitsplätzen, insbesondere für Frauen mit Behinderungen, sowie der schrittweise Ausstieg aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne und durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt.

In der Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz wiesen in der 3. Sitzung viele Vertreterinnen und Vertreter von Behinderten- und Sozialverbänden sowie Gewerkschaften laut Protokoll darauf hin, dass im vorgelegten Arbeitspapier zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Konzentration auf die WfbM nicht ausreichend und sachgerecht sei. Es fehle der Blick auf die Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung erwerben. Zu-, Ab- und flexible Übergänge sollten im Zusammenhang mit den WfbM auch aufgenommen werden sowie das Entgelt und die Werkstättenmitwirkungsverordnung. Themen wie berufliche Rehabilitation und Bildung sollten auch hinzugefügt und diskutiert werden. Integrationsbetriebe und Unterstützte Beschäftigung würden ebenso fehlen. Ein Problem sei demnach auch die unzureichende Betreuung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), die dann oft fälschlicherweise in die WfbM verwiesen würden, da es an personellen und finanziellen Ressourcen mangle. Das „Budget für Arbeit“ wird als Leistungsanspruch gefordert. Damit können Menschen mit Behinderungen, die in WfbM beschäftigt sind, den für sie gezahlten Leistungsbetrag zur Teilhabe am Arbeitsleben für sich als Budget beantragen, um sich damit am allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren.

Nach über fünf Jahren UN-Behindertenrechtskonvention hat sich leider, was die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Arbeit und Beschäftigung betrifft, nicht viel Positives getan. Im Gegenteil: Die Arbeitslosenzahlen steigen entgegen dem allgemeinen Trend weiter an und die Zahl der Menschen, die auf Sonderwege geschickt werden, nimmt zu. Etwa 300.000 Menschen befinden sich aktuell in WfbM. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt liegt dort bei niedrigen 180 Euro. Auch die Werkstatträte verfügen immer noch nicht über Mitbestimmungsrechte und die SBV mahnen schon seit Jahren Ausweitungen und Verbesserungen ihrer Mitbestimmungsregelungen an. Es bedarf der barrierefreien und diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, der langfristigen Förderung von Menschen mit Behinderungen sowie wirksamer Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, diese zu beschäftigen. Diese Maßnahmen sind notwendig und nützen allen. Inklusive Bedingungen im Arbeitsleben können nur geschaffen werden, wenn umgehend ein Wandel in der Arbeitsmarktpolitik vorgenommen wird. Es bedarf grundsätzlicher, struktureller und finanzieller Veränderungen sowie eines Bewusstseinswandels aller beteiligten Akteure.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. Gesetzentwürfe, Verordnungen und Regelungen auf den Weg zu bringen, die einen Politikwechsel gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention einleiten, um Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben auch durch eigene existenzsichernde Berufstätigkeit zu ermöglichen. Dafür soll sie ein umfassendes Gesetzesscreening durchführen. Als Sofortmaßnahme ist der Behinderungsbegriff im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) gemäß Artikel 1 Satz 2 UN-BRK und dem Verständnis der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) zu fassen;
2. ein beschäftigungspolitisches Rahmenprogramm für Menschen mit Behinderungen aufzulegen, das dem Grundsatz folgt, so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich und so regulär wie möglich auszugestalten und schrittweise Rahmenbedingungen für eine inklusive Arbeitswelt für alle Beschäftigten zu schaffen. Die Umsetzung dieses Programms ist verbindlich im Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen festzuschreiben;

3. das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe umzugestalten und dazu Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:
 - a) Die Absenkung der Beschäftigungsquote in § 71 SGB IX ist sofort zurückzunehmen und in einem ersten Schritt wieder auf sechs Prozent anzuheben.
 - b) Die Praktiken und gesetzlichen Möglichkeiten sind zu beseitigen, die es Unternehmen ermöglichen, die Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX zu reduzieren und so die Beschäftigungspflicht faktisch auszuhebeln. Grundsätzlich sind die Mittel der Ausgleichsabgabe nur für die Schaffung und Sicherung inklusiver Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden und nicht mehr für institutionelle Förderungen. Auch der Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist für diese Aufgabe bereitzustellen. § 73 Absatz 3 SGB IX ist aufzuheben. Im Sinne inklusiver Arbeitsbedingungen sollten auch Arbeitsplätze für den Umfang der Beschäftigungspflicht gezählt werden, wenn dort Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden in der Woche beschäftigt werden.
 - c) Die Ausgleichsabgabe ist so deutlich anzuheben, dass sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben, als die Beschäftigungspflicht zu umgehen.
 - d) Versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist durch dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu fördern. 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 mehr ausreichen, ist ein eigener Haushaltstitel „Inklusive Arbeit und Beschäftigung“ in der Verantwortlichkeit des BMAS zu schaffen, aus dem diese dann beglichen werden müssen.
 - 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;
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 bedarfsgerecht 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 trägerübergreifend und langfristig zu gewähren, auch in Form von dauerhaften Lohn-, Gehalts- sowie Mobilitätszuschüssen. Das „Budget für Arbeit“ ist als gesetzlicher Leistungsanspruch auszugestalten.
 - c) Übergangswege in reguläre Beschäftigung wie der „Öffentlich geförderte Beschäftigungssektor“ und die „Unterstützte Beschäftigung“ sind für Menschen mit Behinderungen zu erweitern, beispielsweise durch dauerhafte Berufsbegleitung, und aus Bundesmitteln langfristig zu finanzieren.

- d) Assistenzleistungen sind aus Steuermitteln zu finanzieren. Der gesetzliche Mindestlohn ist auch für Assistenzkräfte einzuführen.
 - e) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten auch für die Zeit während einer Ausbildung und eines Praktikums sowie für Arbeitsverhältnisse unter 15 Wochenstunden bedarfsgerecht gewährt werden, wenn Betroffene aufgrund ihrer Behinderungen nicht länger beschäftigt werden können. Dies muss ebenso für entsprechende – auch außereuropäische – Auslandsaufenthalte wie beispielsweise für zeitlich begrenzte hauptamtliche Tätigkeiten sowie für internationale Freiwilligendienste oder für Studien-/Praktika-Aufenthalte im Ausland gelten.
 - f) Spezifische Förderprogramme sind auf der Basis einer Analyse der tatsächlichen Lebenslage genderspezifisch auszugestalten und zu finanzieren. Das betrifft insbesondere junge und ältere Menschen sowie Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen und auch zusätzliche Bedarfe infolge besonderer Behinderungsarten.
 - g) Dem noch immer geltenden „Ernährermodell“ in Beratung und Bewilligung von Leistungen und der diskriminierenden Entlohnung von Frauen mit und ohne Behinderungen ist entgegenzuwirken.
 - h) Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist vorrangig zu fördern, 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 zu prüfen;
5. Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen zu stärken und dafür folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:
- a) Integrationsunternehmen/-betriebe und Integrationsabteilungen/-projekte sind durch Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch zusätzliche Steuerentlastungen in der Gründungsphase 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 Integrationsunternehmen/-betrieben/-abteilungen/-projekten beschäftigt werden können. An diesem Verfahren sollten auch die von den betroffenen Menschen gewünschten Organisationen/Verbände von Menschen mit Behinderungen beteiligt und angehört werden. Bevor die Betroffenen ihre Entscheidung selbstbestimmt treffen, ist ihnen eine unabhängige Beratung anzubieten.
 - c) Ein Anreizsystem ist zu entwickeln, um die Mindestbeschäftigungsquote in Integrationsunternehmen und -betrieben in Höhe von 25 Prozent zu überbieten und langfristig zu prüfen, ob die Quote angehoben werden kann.
 - d) Eine Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Integrationsunternehmen und -betriebe ist festzulegen. Entsprechend ist § 141 SGB IX zu präzisieren und eine allgemeine Verwaltungsvorschrift zu erlassen.
 - e) Besondere Förderungen für Integrationsunternehmen und -betriebe zur Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen sind zu entwickeln;
6. Werkstätten schrittweise umzugestalten und dafür Gesetzentwürfe mit folgenden Regelungen vorzulegen:

- a) Beschäftigte in Werkstätten haben ein Recht auf ein reguläres Arbeitsverhältnis mit tariflicher Entlohnung. Der „arbeitnehmerähnliche Status“ ist für sie perspektivisch aufzuheben; sie sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beibehaltung der erforderlichen Nachteilsausgleiche sein.
 - b) Menschen mit Behinderungen auf sogenannten Außenarbeitsplätzen in Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern sind tariflich nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu entlohnen.
 - c) Die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Dafür sind den Beschäftigten bedarfsgerechte und langfristige Förderungen und Unterstützungsangebote – wie unter den Punkten 4, 5, 7 und 8 gefordert – bereitzustellen. Werkstattbeschäftigten muss im Fall des Übergangs in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein unbefristetes Rückkehrrecht eingeräumt werden, das ihre besonderen Zugangsvoraussetzungen zu einer vollen Erwerbsminderungsrente nicht beeinträchtigt und sie unter denselben Bedingungen ohne erneutes Antragsverfahren wie zuvor aufnimmt.
 - d) Mittelfristig sind Werkstätten als Integrationsunternehmen/-betriebe 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 (§ 136 Absatz 2 SGB IX).
 - f) Ein bundeseinheitliches prozessorientiertes Bedarfsfeststellungsverfahren – unabhängig von den institutionellen Leistungserbringern – ist zu entwickeln.
 - g) Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist auch auf Werkstattbeschäftigte im Förder- und Betreuungsbereich auszudehnen;
7. Barrierefreiheit im Sinne von Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention zu gewährleisten und folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:
- a) In § 3a der Arbeitsstättenverordnung sind umfassende Barrierefreiheit und „Universelles Design“ als allgemeine Grundprinzipien der Arbeitsstättengestaltung festzuschreiben und daher unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden. Diese Festschreibung erfolgt sowohl für bauliche und kommunikative als auch für kognitive Bedingungen des Arbeitsprozesses, einschließlich erforderlicher Arbeitsassistenz. Es geht um eine gesundheitsfördernde Arbeitsraumgestaltung für die 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 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nützen, zu fördern.
 - c) Diese Förderungen werden zunächst aus dem Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX finanziert, jedoch bei dessen Absinken infolge steigender Beschäftigungsquoten aus Steuermitteln des Bundes aufgestockt.
 - d) Für die Schaffung von barrierefreien Arbeitsstätten sind auf Bundesebene verstärkt Forschungen und Entwicklungen sowie technische Lösungen nach dem Prinzip „Universelles Design“ 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 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 bestehende Schnittstellenproblematik und wechselnde Zuständigkeiten für Empfängerinnen und Empfänger der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Behinderungen müssen überwunden werden.
 - b) Das Recht auf eine unabhängige Beratung – im Sinne von „Betroffene beraten Betroffene“ – durch Selbsthilfeinitiativen und Interessenverbände von Menschen mit Behinderungen ist festzuschreiben. Selbstberatungsstrukturen sind institutionell zu fördern.
 - c) Die Integrationsämter werden als begleitende Umsetzungsbehörde weiterentwickelt. Die Integrationsfachdienste sind zu stärken. Die Ausschreibungspflicht für Leistungen durch die Bundesagentur für Arbeit und durch Rehabilitationsträger muss zurückgenommen werden, um die Einheit von Vermittlung und Begleitung zu erhalten.
 - d) 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. Selbstvertretung und Mitbestimmung zu stärken und dafür folgende Regelungsentwürfe vorzulegen:
 - a) Mitbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen sind zu verbessern und entsprechende Rechte von Betriebsräten, Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und Werkstatträten sind zu erweitern. Für die SBV ist ein Stimmrecht in den 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 § 63 SGB IX ist so zu erweitern, dass ein Verband gegen einen Gesetzesverstoß auch dann Klage erheben kann, wenn kein konkreter Einzelfall zugrunde liegt.
 - c) Praktikablere Freistellungs- und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten von Stellvertreterinnen und Stellvertretern der SBV sind gesetzlich zu gewährleisten. Das betrifft auch den Anspruch auf Schulung und Weiterbildung für die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der SBV.
 - d) Das Recht der SBV auf unverzügliche Unterrichtung und Anhörung in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, ist zu stärken.
 - e) § 83 SGB IX ist dahingehend klarzustellen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung zu führen haben, sondern zum Abschluss einer solchen Vereinbarung verpflichtet sind.
 - f) Mitbestimmungsrechte für Werkstatträte sind als Sofortmaßnahme einzuführen. Diese sollen die Werkstattordnung, Beschäftigungszeiten, Arbeitsentgelte, Grundsätze für Fort- und Weiterbildung und soziale Angelegenheiten wie Pausenräume, Mittagessen und anderes ausdrücklich betreffen. Diese Mitbestimmungsrechte sind in der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) zu verankern.
 - g) Um die Selbstvertretung der Werkstätten zu stärken, ist die Finanzierung der Bundesvereinigung der Werkstatträte auf Bundesebene dauerhaft zu si-

chern und in der WMVO festzuschreiben. Der Bund sollte sich in Kooperation mit den Ländern dafür einsetzen, dass dies auch auf Länderebene umgesetzt und verwirklicht wird.

- h) Das Modellprojekt „Frauenbeauftragte in Werkstätten“ ist zu erhalten, bundesweit fortzuführen und auf Integrationsunternehmen sowie Integrationsbetriebe/-abteilungen/-projekte auszudehnen.

Berlin, den 16. Juni 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion