

# Stellungnahme

Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Bundesgeschäftsstelle  
Abteilung Sozialpolitik

Bei Rückfragen:

Tel. 030 726222-0

Fax 030 726222-328

sozialpolitik@sovd.de

## Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

#### 1 Zusammenfassung des Gesetzentwurfs

Erwerbstätigkeit ist für alle erwachsenen Menschen ein wesentlicher Aspekt, um sich einer Gesellschaft zugehörig zu fühlen. Um dem Ziel einer inklusiven Gesellschaft näher zu kommen, ist es daher ganz entscheidend, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können.

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf soll ein Bündel von im Koalitionsvertrag 2021 vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden. Durch die Einführung der 4. Staffel der Ausgleichsabgabe sollen Arbeitgeber\*innen, die keinen einzigen Menschen mit Behinderungen einstellen, ab 2024 eine doppelt so hohe Ausgleichsabgabe zahlen, wie Arbeitgeber\*innen, die wenigstens im geringen Maße Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Die Staffellungen der Stufen 1 bis 3, die seit 2021 gelten, bleiben unverändert. Sie legen die Höhe der Ausgleichsabgabe fest, die zu zahlen ist, wenn die vorgeschriebene Beschäftigungsquote nicht eingehalten wird.

Die bisher bestehende Bußgeldvorschrift, die erhoben werden kann, wenn die Beschäftigungspflicht verletzt wird, wird gestrichen. Zur Förderung der Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt soll die Ausgleichsabgabe ausschließlich zur Förderung der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt verwendet werden und nicht, wie bisher häufig, in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) fließen. Des Weiteren soll künftig eine Genehmigungsfiktion nach sechs Wochen gelten, wenn Anträge beim Integrationsamt etwa auf Arbeitsassistenz gestellt werden und diese unbearbeitet bleiben.

Darüber hinaus soll die Besetzung des Sachverständigenbeirats der Versorgungsmedizin anders aufgestellt werden. Künftig soll dieser nicht mehr ein rein

medizinischer, sondern vielmehr ein interdisziplinärer, bei der auch Behindertenverbände stimmberechtigt sind, aufgestellt sein. Im vorliegenden Referentenentwurf gibt es darüber hinaus kleine Änderungen im SGB XIV, dem sozialen Entschädigungsrecht.

## 2 Gesamtbewertung

Der SoVD begrüßt es ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Referentenentwurf ein weiterer Schritt getan werden soll, mehr Menschen mit Behinderungen in Arbeit zu bringen und damit deren gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern.

Nicht nur, dass dies ein durch die UN-Behindertenrechtskonvention verbrieftes Recht ist, sondern dies entspricht auch einem modernen und fortschrittlichen Land, in dem auch Menschen mit Behinderungen Teil des Wirtschaftslebens sind. Das Ziel, Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, ist ein weiterer Schritt hin zum teilhabeorientierten Menschenrechtsverständnis – weg von der Fürsorge hin zur Teilhabe

Leider erfüllen viel zu viele beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen ihre Beschäftigungspflicht nicht. Etwa ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderungen. Die Einführung der 4. Staffel der Ausgleichsabgabe soll zu einer Bewusstseinsänderung bei Arbeitgeber\*innen führen, die keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Wünschenswert wäre, dass dies nicht über Sanktionen erfolgt, sondern dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen positiv besetzt wird. Dazu könnte eine Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen bzw. Inklusionsbeauftragten weiterhelfen. Mit der Einführung der 4. Staffel wird eine langjährige Forderung des SoVD umgesetzt. Dass aber im Gegenzug die Bußgeldvorschrift gestrichen werden soll, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird, kritisiert der SoVD ganz ausdrücklich. Sehr begrüßt wird darüber hinaus die Neuausrichtung des Sachverständigenbeirats Versorgungsmedizin. Es wird sehr begrüßt, dass der Beirat künftig breiter aufgestellt und nicht mehr lediglich aus medizinischem Fachpersonal zusammengesetzt werden soll, sondern vielmehr auch Fachkompetenzen aus anderen Fachbereichen diesem Beirat angehören sollen. Darunter auch Verbände von Menschen mit Behinderungen, die ein eigenes Stimmrecht erhalten. Der SoVD nimmt im Folgenden zu einzelnen Regelungen Stellung und schlägt am Ende weitere Regelungsänderungen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes vor.

### 3 Zu einzelnen Regelungskomplexen

#### ■ Einführung der 4. Staffel der Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber\*innen haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Diese Regelung gilt für Arbeitgeber\*innen mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden, deren Höhe derzeit wie folgt gestaffelt ist:

- 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis 5 Prozent,
- 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent und
- 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Mit verschiedenen Initiativen und Programmen verfolgt die Bundesregierung seit mehreren Jahren das Ziel, Verbesserungen für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Gleichwohl beschäftigen noch immer etwa 45.000 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen (also rund ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen) bundesweit keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.

Um hier gegenzusteuern, soll 2024 die 4. Staffel der Ausgleichsabgabe eingeführt werden. Die vierte Staffel soll bei 720 Euro liegen.

**SoVD-Bewertung:** Der SoVD fordert seit langem die Einführung der 4. Staffel der Ausgleichsabgabe. Rund ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderungen. Eine doppelt so hohe Ausgabe, wie jene, die gezahlt werden muss, wenn wenigstens überhaupt Menschen mit Behinderungen eingestellt werden, ist sachgerecht. Die Ausgleichsabgabe kann hier zu einer wesentlichen Bewusstseinsänderung von potenziellen Arbeitgeber\*innen führen, indem die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen sanktioniert wird. Es ist traurig genug, dass viele Arbeitgeber\*innen bei dem herrschenden Fachkräftemangel Menschen mit Behinderungen gar nicht in Betracht ziehen. Der SoVD befürwortet eine höhere Sanktionierung und schlägt eine Ausgleichsabgabe von mindestens 750 Euro für Arbeitgeber\*innen vor, die ihre Beschäftigungspflicht ignorieren.

Es wird begrüßt, dass eine Ausgleichsabgabe für sogenannte Null-Beschäftigter auch für Unternehmen unter 40 bzw. 60 Arbeitsplätzen gilt und damit auch diese Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden.

Der SoVD kritisiert hingegen, dass die 4. Staffel der Ausgleichsabgabe erst mit Wirkung zum 1. Januar 2024 eingeführt werden soll und erst zum 31. März 2025 erstmalig zu zahlen ist. Es ist nicht ersichtlich, warum diese Regelung nicht früher eingeführt werden kann und damit nicht weiter wertvolle Zeit auf dem Weg zu mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt verloren geht.

### ■ Aufhebung der Bußgeldvorschrift des § 238 I Nr. 1 SGB IX

Derzeit kann ein Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht mit 10.000 Euro Bußgeld geahndet werden. Diese Vorschrift soll aufgehoben werden. In der Begründung wird angeführt, dass für potenzielle Arbeitgeber\*innen nicht zumutbar sei, zusätzlich zu den erhöhten Abgaben auch noch ein Bußgeld befürchten zu müssen. Darüber hinaus sei der Fortbestand der Bußgeldvorschrift „kontraproduktiv“ und würde das Ziel konterkarieren, das Arbeitgeber\*innen Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

**SoVD-Bewertung:** Die Aufhebung der Bußgeldvorschrift ist nicht nachvollziehbar. Der SoVD lehnt dies entschieden ab. Es kann nicht sein, dass auf der einen Seite die 4. Staffel der Ausgleichsabgabe eingeführt wird, um damit Arbeitgeber\*innen anzuhalten, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, die bisher keinen einzigen Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, gleichzeitig dann aber die bisher bestehende Bußgeldvorschrift generell abgeschafft wird. Die Zahlung von Bußgeld dient der Ahndung der Ordnungswidrigkeit, dass Arbeitgeber\*innen die geltende Beschäftigungspflicht nicht einhalten. Das Ziel der Sanktionierung eines „subjektiven Fehlverhaltens“ wird mit der Abschaffung der Bußgeldvorschrift nicht mehr erreicht.

Bisher kaufen sich viel zu viele beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen mit der Zahlung der Ausgleichsabgabe frei. Diese Ausgleichsabgabe ist dann auch noch steuerlich absetzbar, was weitere Fehlanreize setzt. Die Bußgeldvorschrift muss erhalten bleiben. Damit sie künftig besser greift, wird angeregt, die Überprüfung und Ahndung künftig nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit, sondern etwa durch den Zoll durchzuführen.

### ■ Verwendung der Mittel der Ausgleichsfonds

Die in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) vorgesehene Möglichkeit, Mittel der Ausgleichsabgabe nachrangig auch für Einrichtungen zur

Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben - insbesondere für WfbM - zu verwenden, wird gestrichen.

Vorhaben zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollen zukünftig auch dann aus dem Ausgleichsfonds förderfähig sein, wenn die Zielgruppe über keine anerkannte Schwerbehinderung verfügt, jedoch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhält.

Künftig sollen auch die Administrationskosten aus dem Ausgleichsfonds finanziert werden können und bilden damit eine Ausnahme zu § 160 V S. 2 SGB IX. Zur Administration der aus dem Ausgleichsfonds geförderten Vorhaben gehören insbesondere die Beratung der Antragsteller, die Antragsprüfung, die Bewilligung, die Zwischen- und Schlussprüfungen und ggf. Rückforderung. Diese Tätigkeiten werden durch einen externen Dienstleister übernommen, den das BMAS unter Anwendung des Vergaberechts beauftragt hat.

**SoVD-Bewertung:** Die Streichung der Möglichkeit, die Mittel der Ausgleichsabgabe für die Förderung von WfbM einzusetzen, begrüßt der SoVD. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sollen in Projekte und Programme fließen, die der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt dienen. Dies ist eine Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag und entspricht dem Ziel, einen inklusiven Arbeitsmarkt in Deutschland zu erreichen. Die Übergangsquote von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist verschwindend gering. Hier muss angesetzt werden. Es muss deutlich mehr Wahl- und Übergangsmöglichkeiten für Werkstattbeschäftigte geben. Das Budget für Arbeit kann da einen guten Beitrag leisten. Es muss grundsätzliches Ziel bleiben, mehr Werkstattbeschäftigten einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Nicht sachgerecht erscheint dem SoVD, dass auch Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die noch keinen Schwerbehindertenausweis besitzen, künftig aus dem Ausgleichsfonds förderfähig sein sollen. Gemeint sind hier Jugendliche und junge Erwachsene, die eine psychische Erkrankung haben oder die wegen des Förderschwerpunktes „Lernen“ auf einer Förderschule sind und keinen allgemeinen Schulabschluss erhalten. Diese Personen erhalten häufig keinen GdB, können aber eine Gleichstellung mit Menschen mit Behinderungen nach § 151 IV SGB IX während der Berufsausbildung bzw. während der beruflichen Orientierung erhalten.

Die Integration dieser beschriebenen Personengruppe in den Arbeitsmarkt ist dem SoVD ein wichtiges Anliegen. Sie sollte aber nicht über die Mittel des Ausgleichsfonds gefördert werden. Diese dienen ausdrücklich zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt.

Die Formulierung „Förderung der Ausbildung von nicht schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen“ muss entsprechend geändert werden. An das Vorliegen einer Schwerbehinderung muss angeknüpft werden.

Darüber hinaus bewertet der SoVD die Möglichkeit der Übernahme von Administrationskosten eines beauftragten Dienstleisters des BMAS als kritisch. Es ist die Aufgabe des BMAS, Beratung, Antragstellung und Bewilligung durchzuführen. Sich eines externen Dienstleisters bei der Erfüllung administrativer Aufgaben zu bedienen, ist legitim und absolut gängige Praxis. Es darf nur nicht sein, dass die dadurch aufgelaufenen Kosten aus den Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert werden und dies damit letztlich zulasten der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben geht. Aus § 160 Abs. 5 SGB IX geht hervor, dass persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden dürfen. Es ist nicht ersichtlich, warum diese Vorschrift hier nicht gelten sollte.

#### ■ Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes

Um das Bewilligungsverfahren der Integrationsämter zeitnah zum Abschluss zu bringen und Menschen mit Behinderungen damit ihre Anspruchsleistung (Arbeitsassistenz o.ä.) zeitnah erhalten, wird eine Genehmigungsfiktion nach 6 Wochen eingeführt.

**SoVD-Bewertung:** Hier handelt es sich um die Umsetzung einer Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag, die der SoVD grundsätzlich begrüßt. Die Regelung ist jedoch zu unspezifisch und es ist problematisch, dass zur Unterbrechung der Sechswochenfrist jede Art der Kontaktaufnahme mit dem\*der Anspruchsteller\*in ausreicht. Mindestens erforderlich sollte sein, dass für den\*die Anspruchsteller\*in ersichtlich sein muss, dass eine Befassung mit dem Einzelfall stattgefunden hat. Eine reine formale Kontaktaufnahme etwa per vorformuliertem Schreiben kann die Genehmigungsfiktion nicht ersetzen.

## ■ Aufhebung der Deckelung beim Budget für Arbeit

Beim Budget für Arbeit ist der vom Leistungsträger zu erstattende Lohnkostenzuschuss nach aktueller Rechtslage auf 40 Prozent der Bezugsgröße begrenzt. Durch die Abschaffung der Deckelung soll sichergestellt werden, dass auch nach Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro bundesweit der maximale Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann, soweit nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich.

**SoVD-Bewertung:** Die Aufhebung der Deckelung beim Budget für Arbeit wird ausdrücklich begrüßt und ist sachgerecht. Das Budget für Arbeit ist ein gutes Instrument, um Menschen mit Behinderungen eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur WfbM zu ermöglichen und fördert die Teilhabe am Arbeitsleben.

Generell sollte aber bei den Anspruchsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme dringend nachjustiert werden. Wie der SoVD schon lange fordert, sollte es für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit nicht mehr erforderlich sein, das Eingangsverfahren, den Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich zu durchlaufen. Auch eine festgestellte und dauerhafte Erwerbsminderung darf keine Anspruchsvoraussetzung für das Budget für Arbeit sein. Das Budget für Arbeit ist ein Instrument zur Unterstützung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine WfbM ist dies eben gerade nicht. Das oben genannte Prozedere darf deswegen nicht Voraussetzung sein für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.

## ■ Aufgabenschärfung Inklusionsbetriebe

Künftig sollen Inklusionsbetriebe, die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind, nicht mehr verpflichtet sein, ihre Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

**SoVD-Bewertung:** Inklusionsbetriebe sind wirtschaftlich agierende Unternehmen, die dem Druck des Marktes unterliegen. Daher dürfen sie nicht verpflichtet werden, ihre Beschäftigten, die in ihrem Unternehmen gute Arbeit leisten, in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Die Streichung dieser Verpflichtung zur Vermittlung wird daher begrüßt.

## ■ Neuausrichtung des Sachverständigenbeirates Versorgungsmedizin

Um Betroffene als Expertinnen und Experten in eigener Sache besser bei der Arbeit des „Ärztlichen Sachverständigenbeirates Versorgungsmedizin“ zu berücksichtigen, soll

dieser zu einem „Sachverständigenbeirat Versorgungsmmedizinische Begutachtung“ weiterentwickelt und im SGB IX geregelt werden (heute in der VersMedV). Künftig sollen die Verbände für Menschen mit Behinderungen, die Länder sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales je sieben Mitglieder benennen, darunter jeweils mindestens vier Ärztinnen oder Ärzte, die versorgungsmedizinisch oder wissenschaftlich besonders qualifiziert sind. Daneben können und sollen aber auch Sachverständige mit einer anderen Kompetenz (z.B. aus dem Gebiet der Sozial- oder Arbeitswissenschaft, der Teilhabeforschung oder der Disability Studies) benannt werden. Die Zusammensetzung des Beirates folgt damit nicht mehr einem rein medizinisch orientierten Verständnis von Behinderung, sondern einem teilhabeorientierten und ganzheitlichen Ansatz.

**SoVD-Bewertung:** Die Neuausrichtung des Sachverständigenbeirats Versorgungsmmedizin begrüßt der SoVD ganz ausdrücklich!

Der SoVD begrüßt es sehr, dass der Beirat künftig neu aufgestellt und keine rein medizinische Bewertung der versorgungsmedizinischen Versorgung vorgenommen werden soll. Dies folgt dem bereits mit dem Bundesteilhabegesetz 2016 etablierten teilhabeorientierten/menschenrechtsbasierten Behinderungsbegriff und nicht mehr einem rein medizinischen. Die versorgungsmedizinischen Grundsätze haben für Menschen mit Behinderungen große Auswirkungen auf die Menschen, die mit einer Behinderung leben und sollten daher mit breit angelegter Expertise begleitet und festgelegt werden.

Vor dem Hintergrund stellt sich auch die Frage, ob das Verhältnis 4:3 (Ärzt\*innen: andere Fachbereiche) dies bereits ausreichend sicherstellt. Die Frage der Teilhabebeeinträchtigung, nach der sich der GdB bzw. GdS richtet, ist weniger eine medizinische, als vielmehr eine soziologische/gesellschaftliche Frage. Unstreitig bedarf es aber der Beteiligung der Ärztinnen und Ärzte im Beirat. Der SoVD regt an, zumindest bei den Benennungen der Behindertenverbände eine Abweichung vom vorgesehenen Verhältnis vorzunehmen.

Die Benennung der Betroffenenvertreter\*innen im Beirat sollte in jedem Fall über die sie betreffenden Verbände erfolgen, um sicherzustellen, dass die Entscheidung von einem breiten Konsens getragen wird und hier nicht Einzelmeinungen vertreten werden. Eine Benennung durch Verbände könnte etwa analog zu § 118 SGB XI über bestimmte Verbände erfolgen. Die Benennung könnte gemäß dem Deutschen Behindertenrat über den Sozialverband Deutschland e.V., den Sozialverband VdK, der BAGS und der ISL e.V. erfolgen, um alle Säulen der Behindertenverbände abzubilden. Aufgrund der zahlenmäßigen Überlegenheit der Mediziner sollte in jedem Fall



gesichert sein, dass ein möglicher Dissens innerhalb des Gremiums klar dokumentiert wird, damit mögliche Einwände von Menschen mit Behinderungen festgehalten werden.

Der SoVD begrüßt, dass Änderungen bei den Kriterien nach wie vor mittels einer Rechtsverordnung nach § 153 Absatz 2 SGB IX verbindlich gemacht werden. Des Weiteren schlägt der SoVD vor, die Arbeit des Beirates durch eine eigene Geschäftsstelle unterstützen zu lassen, ähnlich dem Gemeinsamen Bundesausschuss. Diese sollte von einem neutralen Vorsitz geführt werden.

#### **4 Fehlende Regelungen**

Zur Erreichung des Ziels eines inklusiven Arbeitsmarktes sollten diese weiteren Änderungen vorgenommen werden.

##### **■ Änderung des Einkommenssteuergesetzes**

Dringend erforderlich wäre eine Änderung im Einkommenssteuergesetz (EStG). Gemäß § 4 Abs. 4 EStG sind alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, als Betriebsausgaben steuerlich abziehbar. Unter diese Betriebsausgabe fällt auch die Ausgleichsabgabe, die in voller Höhe abgezogen wird. Damit wird das Ziel, die Ausgleichsabgabe von Arbeitgeber\*innen einzufordern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, Anreize zu schaffen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, völlig konterkariert und ist damit komplett wirkungslos. Diese Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit der Ausgleichsabgabe gehört abgeschafft, um über die Ausgleichsabgabe tatsächlich Anreize zu schaffen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

##### **■ Betriebliches Eingliederungsmanagement stärken**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat das Ziel, die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes möglichst zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der Beschäftigten möglichst zu erhalten. Arbeitgeber\*innen stehen damit in der Verantwortung, zum einen zur Prävention der Arbeitsunfähigkeit beizutragen, zum anderen bei der Wiedereingliederung zu unterstützen. Das BEM richtet sich auch an Menschen mit Behinderungen. Der SoVD schlägt vor, dass Schwerbehindertenvertretungen bei Wiedereingliederungsmaßnahmen zu beteiligen sind, um über Wiedereingliederung des Beschäftigten zu beraten und den Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen damit bei der Wiedereingliederung zu unterstützen.

## ■ Schwerbehindertenvertretungen stärken

Um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern, sollte die Rechtsstellung von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) gestärkt werden. Das Bundesteilhabegesetz von 2016 sieht zwar einige Verbesserungen im Wege einer Freistellung von mehr als 100 zu betreuenden Beschäftigten vor (§ 179 SGB IX). Dies führt zu einer besseren Arbeitsfähigkeit von Schwerbehindertenvertretungen. Die Position von SBVen muss aber weiter gestärkt werden. Die Freistellungsgrenze muss aufgrund der deutlich gestiegenen Aufgaben und Anforderungen an die SBVen deutlich herabgesenkt werden. Darüber hinaus müssen die Einflussmöglichkeiten/Kompetenzen der SBVen als Unterstützer\*innen für schwerbehinderte Bewerber\*innen gestärkt werden. Sie brauchen im Bewerbungsverfahren verbindlichere Einflussmöglichkeiten und sollen mehr dazu beitragen können, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Personen in allen Berufsfeldern positiver besetzt wird, als es bisher der Fall ist.

## ■ Änderung der ArbStättV

Nach § 3a der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind Arbeitsgeber\*innen verpflichtet, den Arbeitsplatz so einzurichten, dass die Belange des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden.

Häufig scheitert die Einstellung schwerbehinderter Menschen aufgrund der fehlenden Barrierefreiheit der Arbeitsstelle. Die Herstellung einer umfassenden Barrierefreiheit ist daher ein wesentlicher Aspekt für Menschen mit Behinderungen und ihre (potenziellen) Arbeitgeber\*innen, damit ein Beschäftigungsverhältnis mit einer schwerbehinderten Person eingegangen werden kann.

Die Pflicht der Herstellung der Barrierefreiheit, wenn die Einstellung einer schwerbehinderten Person erfolgt ist, greift zu kurz und führt in der Realität dazu, dass weniger (potenzielle, gut ausgebildete) Menschen mit Behinderungen eingestellt werden können, weil die erforderliche Barrierefreiheit im Gebäude/am Arbeitsplatz nicht vorhanden ist.

Der SoVD hält es daher für erforderlich, § 3a II ArbStättV dahingehend zu ändern, dass bei der Erschließung neuer Arbeitsstätten Barrierefreiheit verpflichtend ist.

Berlin, 6. Dezember 2022

DER BUNDESVORSTAND  
Abteilung Sozialpolitik