

## Mehr Mitbestimmung und mehr Teilhabe – 100 Jahre Betriebsverfassung und Schwerbehindertenrecht

### Mehr Mitbestimmung

Vor 100 Jahren wurde in der Weimarer Republik das erste Betriebsrätegesetz in Deutschland erlassen. Wie schwer umkämpft das Recht auf Mitbestimmung war, zeigen die blutigen Demonstrationen, die die Einführung begleiteten und bei denen 41 Menschen ums Leben kamen. Das erste Betriebsrätegesetz sah nur wenig Mitspracherecht für Betriebsräte vor. Es gab noch viel zu tun für Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten.

Mit der ersten Novellierung 1922 kamen erste Verbesserungen: Nun standen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit zwanzig und mehr Beschäftigten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu. Der erste Schritt in Richtung Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten war in Planung. Doch diese Entwicklung wurde jäh unterbrochen: Die nationalsozialistische Machtergreifung 1933 war das Ende von jeglicher Form der Mitbestimmung. 1934 wurde das Betriebsrätegesetz außer Kraft gesetzt.

Nach dem Zweiten Weltkrieg waren das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 und das Betriebsverfassungsgesetz 1952 entscheidende Schritte zurück zu einer mitbestimmten Arbeitswelt.

Die erste SPD-geführte Bundesregierung reformierte 1972 das Betriebsverfassungsgesetz und sorgte für einen stärkeren Einfluss des Betriebsrats: Mitbestimmungsrechte wurden ausgebaut, Initiativ-, Kontroll- und Teilnahmerechte der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung gestärkt, Engagements der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifpolitischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Fragen wurde geschützt und die Arbeit der Betriebsräte wurde, durch vermehrte Freistellungen, erleichtert.

Auch 2001 gelang einer SPD-geführten Bundesregierung eine Reform, die es vereinfachte Betriebsräte zu bilden und für ein vereinfachtes Wahlverfahren für kleinere und mittlere Betriebe, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrats durch mehr Freistellungen, die Nutzung moderner Techniken und die Hinzuziehung von Auskunftspersonen und Beratern sorgte. Außerdem wurden dabei die Beteiligungsrechte, insbesondere bei der Qualifikation und Beschäftigungssicherung gestärkt. Die Stärkung des unterrepräsentierten Geschlechts war ein wichtiger Teil dieser Reform.

### Mehr Demokratie im Betrieb und Unternehmen – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gleicher Augenhöhe

Im Sinne dieser sozialdemokratischen Tradition wollen wir das Betriebsverfassungsgesetz und die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickeln. Die globalen, von der Digitalisierung beschleunigten Veränderungen und große Unterrepräsentanz von Frauen in Betriebsräten machen eine erneute Reform der Mitbestimmung notwendig.

Mitgestalten, mitwirken und mitbestimmen sind die zentralen Prinzipien einer guten Unternehmenskultur - denn sie sind die Grundlage für Kreativität, Offenheit und Engagement. Kluge Personalpolitik rückt deshalb in den Dialog mit Beschäftigten den ganzen Menschen „in den Blick“. Es geht um Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, um Aufstieg und Entwicklungsmöglichkeiten, um Bildung und Weiterbildung, um Gesundheit und gute Führung, um alters- und altersgerechte Ausgestaltung der Arbeit und einen guten Übergang in den Ruhestand.

Mitbestimmung und wirtschaftlicher Erfolg hängen in Deutschland eng zusammen: dort wo es Betriebsräte gibt, ist die Produktivität in der Regel höher, sind Innovationen häufiger, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede geringer und ist der Krankenstand niedriger. Mitbestimmte Unternehmen sind also im doppelten Sinne „gesunde Unternehmen.“ In den Unternehmen, die sich in kurzfristigen Interessen der Investoren und auf Kapitalmärkten orientieren, sind es oftmals die Betriebsräte, die nachhaltige Investitionen einfordern und sich für die langfristige Perspektive des Unternehmens einsetzen. Viele Unternehmen sind sich dieser Vorteile bewusst und praktizieren eine lebendige Mitbestimmungskultur und damit eine Praxis, die sich auch in Krisen bewährt hat - etwa bei der Umsetzung der Kurzarbeit.

Auch von den Beschäftigten erfährt die Mitbestimmung eine hohe Akzeptanz. Dies zeigt vor allem die außerordentlich hohe Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen, die mit kontinuierlich ca. 80 % deutlich über der Wahlbeteiligung bei der Bundestagswahl und anderen politischen Wahlen liegt. Andererseits muss konstatiert werden, dass die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nachlässt. In den westlichen Bundesländern werden rund 43 % aller Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten, in den östlichen Bundesländern sind es 35 %.

## Weniger Tarifbindung in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt

In Westdeutschland arbeiten 46 %, in Ostdeutschland 34 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Bindung an einen Verbandstarifvertrag. Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Insgesamt sind damit in Westdeutschland 53 % und in Ostdeutschland 45 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt (Stand 2019). Einer der Gründe liegt in der immer stärkeren Fragmentierung der Arbeitswelt. Die Digitalisierung verstärkt diesen Trend.

Tariftreue in der öffentlichen Vergabe ist ein geeignetes Mittel zur Stärkung der Tarifbindung. Öffentliche Aufträge und öffentliche Fördergelder sollen nur an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden, um Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Die Stärkung und der Erhalt von Tariftreue Regelungen/Tariftreuegesetzen und die Bindung der Wirtschaftsförderung an Einhaltung und Anwendung von Tarifverträgen muss weiterverfolgt werden. Hierzu ist auch eine bundesweite Tariftreue Regelung nötig.

Die Novellierung des Personalvertretungsrechtes ist dringend erforderlich. Das Ziel ist, Verbesserungen und mehr Rechte bei der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen gesetzlich zu verankern.

Eine zunehmende zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit (unter anderem durch mobiles Arbeiten, Home Office oder Telearbeit) kann die aktive Mitbestimmung für die betreffenden Beschäftigten und deren Interessenvertreter erschweren, auch wenn sie die formalen Rechte haben. Für Selbstständige, die aufgrund eines Dienstes oder Werkvertrages tätig werden, gelten die Mitbestimmungsregelungen nicht.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

- Wie kann in einer modernen Arbeitswelt die Teilhabe und Teilnahme von Beschäftigten so gestaltet werden, dass die Erwartungen und Fähigkeiten der Beschäftigten und die Herausforderungen für die Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt werden?
- Welche Herausforderungen stellen sich für Mitbestimmung als wichtige Institutionen der demokratischen Teilhabe und des Interessenausgleichs in der dynamischen Arbeitswelt?
- Wie können konkrete Flexibilitätskompromisse aussehen, die in Zeiten zunehmender räumlicher und zeitlicher Entgrenzung von Arbeit betriebliche Notwendigkeiten anerkennen, aber auch Ansprüche und Bedürfnisse der Beschäftigten nach Erholung und Qualifizierung Geltung verschaffen?

**Betriebliche Mitbestimmung stärken:**

Wir brauchen erweiterte Mitbestimmung aber auch, um der zunehmenden Fragmentierung von Belegschaften zu begegnen, die die Organisation kollektiver Interessen erschwert und damit die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer strukturell schwächt. Dazu gilt es den **Betriebs- und den Arbeitnehmerbegriff neu zu definieren**, um diese den Realitäten einer sich wandelnden Arbeitswelt in den Betrieben anzupassen. In diesem Zusammenhang müssen die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über den Einsatz von „Fremdpersonal“ im Arbeitsprozess weiter gestärkt werden.

- Technologischer Wandel und die Digitalisierung verändern Arbeits- und Erwerbsformen ebenso wie betriebliche Strukturen. Gerade die digitalisierte Arbeitswelt braucht eine starke Mitbestimmung. Deshalb wollen wir die Mitbestimmung beim technologischen Wandel stärken und das Betriebsverfassungsgesetz in Abstimmung mit den Gewerkschaften weiterentwickeln.
- Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit im Wandel und der betrieblichen Qualifizierung sollen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erweitert werden, etwa durch Ausbau des bestehenden Vorschlags- und Beratungsrechts zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung und durch ein generelles Initiativrecht auf die Einführung betrieblicher Berufsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Noch immer gibt es zu viele Betriebe ohne betriebliche Mitbestimmung. Wir wollen die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung erhöhen. Eine weitere **Vereinfachung des Wahlverfahrens** sollte gesetzlich geregelt werden. Darüber hinaus wollen wir den **besonderen Kündigungsschutz** für die Initiatoren einer Betriebsratswahl im Hinblick auf seine Effektivität ausweiten.
- Der öffentliche Dienst soll weiter demokratisiert und modernisiert werden. Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Personalräte müssen dementsprechend ausgebaut werden.

**Mitbestimmung im Unternehmen stärken:**

- Die Sozialdemokratie hält auch deshalb an dem Ziel fest, den **Schwellenwert** für die Geltung der **paritätischen Mitbestimmung** nach dem Vorbild der Montanindustrie auf 1.000 Beschäftigte zu senken.
- Die Regelung zur **Konzernzurechnung** aus dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 wird auch im **Drittelbeteiligungsgesetz** verankert und die Konzernzurechnung von Tochterunternehmen bei der Berechnung der 500er-Arbeitnehmerschwelle im Drittelbeteiligungsgesetz vollständig eingeführt. Dadurch soll die derzeit im Drittelbeteiligungsgesetz bestehende Lücke geschlossen werden.
- Das deutsche **Mitbestimmungsrecht** muss auch **auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform mit Sitz in Deutschland** erstreckt werden. Längst dienen ausländische Rechtsformen wie die irische Private Company Limited by Shares (LTD) mehr und mehr großen Unternehmen als Vehikel zum Unterlaufen der Mitbestimmung.
- In Anlehnung an die Regelungen in der Montanindustrie setzen wir uns für ein neutrales Mitglied im Aufsichtsrat ein, das in Konfliktfällen zwischen Kapital- und Arbeitnehmerseite vermittelt.
- Schließlich gilt es, auf der europäischen Ebene **Schlupflöcher**, wie sie etwa bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zur Vermeidung von Mitbestimmung genutzt werden können, konsequent zu **schließen**. Neue Möglichkeiten der Aushebelung oder Umgehung der deutschen Mitbestimmung durch europäische Rechtsformen dürfen nicht zugelassen werden.
- Die Sozialdemokratie unterstützt ausdrücklich die Beschlüsse des Europäischen Gewerkschaftsbundes vom 2014 und 2017, die von der Europäischen Kommission eine **Richtlinie zu Mindeststandards für die Arbeitnehmermitbestimmung** in den Aufsichts- und Verwaltungsräten aller nach europäischem Gesellschaftsrecht organisierten Unternehmen einfordert. Diese europäischen Standards sind überfällig.
- Betriebsräte sollten bei der Prüfung der gleichwertigen Bezahlung von Männern und Frauen unterstützt werden. Dafür bedarf es der Einsichtnahme in nach Geschlecht und Position aufgeschlüsselten Gehaltslisten und eine Entgeltstransparenz.

## Neue Anforderungen an betriebliche Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt

Die Umwälzungen durch die digitale Arbeitswelt machen auch neue Konzepte für betriebliche Mitbestimmung erforderlich. Die betriebliche Gestaltung wird durch die Flexibilisierung bei Arbeitszeit und Arbeitsort vor neue Herausforderungen gestellt. Gleichzeitig eröffnen gerade neue digitale Kommunikationswege auch neue Möglichkeiten für die Betriebsratsarbeit wie für individuelle Beteiligungsmöglichkeiten.

Darum sind die folgenden Maßnahmen nötig:

- **Planung KI-Einsatz:** Betriebs- und Personalräte sind vor dem Einsatz von KI-Systemen einzubeziehen, um durch Folgeabschätzungen die Zielvorgaben und Funktionsweisen eines KI-Systems mitzubestimmen. So schaffen sie unter den Kolleg\*innen Vertrauen, weil sie Überwachung und Diskriminierung verhindern und über Möglichkeiten der KI-Systeme informieren. Auch im weiteren Verlauf sind Betriebsräte einzubeziehen, damit neu gelernte Zusammenhänge der KI-Systeme nicht zu unerwünschten Ergebnissen führen.
- **Externe Experten:** Betriebs- und Personalräte benötigen zur Unterstützung in komplexen Angelegenheiten der KI-Systeme und anderer IT-Angelegenheiten externen Sachverstand, welchen sie auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers konsultieren können.
- **Initiativrecht in Bildungsfragen:** Den Strukturwandel meistern wir nur mit gut ausgebildeten Arbeitnehmer\*innen. Betriebsräte sehen im alltäglichen Arbeitsprozess, welche Kenntnisse in Fort- und Weiterbildungen vermittelt werden müssten, um auf bestehende Kenntnisse aufbauen zu können und trotz Wandel auch zukünftig Gute Arbeit leisten zu können.
- **Initiativrecht in Gesundheits- und Präventionsfragen:** Auch in einer digitalen Arbeitswelt bleibt Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer das höchste Gut. In diesem Zusammenhang setzen wir uns für eine Stärkung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge ein. Dabei muss sichergestellt sein, dass Präventionsmaßnahmen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an den aktuellen Bedürfnissen der Belegschaft ausgerichtet und auf dem Stand der Zeit sind. Ein Initiativrecht für Betriebsräte in Gesundheits- und Präventionsfragen stellt sicher, dass sich die genannten Maßnahmen an den Bedürfnissen der Belegschaft orientieren und von ihr auch entsprechend wahrgenommen werden.

## Mitbestimmung stärken, Wohlstand sichern

- Wir wollen **tarifgebundene Unternehmen** steuerlich besserstellen und Steuervorteile für Gewerkschaftsmitglieder schaffen. Daher sollen Gewerkschaftsbeiträge bei der Einkommensteuer nicht mehr als Werbungskosten zählen, da sie ansonsten meist im Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1000 Euro aufgehen. Stattdessen sollen sie gesondert anerkannt werden.
- Wir wollen die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) weiter erleichtern und die Festsetzung tarifgestützter Branchenmindestlöhne auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) fördern.
- Unternehmen stehen heute unter ständigem Veränderungsdruck und gerade **Startups** im Bereich der Digitalwirtschaft sind stark auf die Ideenschöpfung ihrer Mitarbeiter\*innen angewiesen, um überleben zu können. Dennoch setzen sich gerade diese Unternehmen kaum für den Schutz von Arbeitnehmer\*innenrechten ein. Darüber hinaus ist betriebliche Mitbestimmung für viele Beschäftigte in dieser Branche ein Fremdwort.
- **Schüler\*innen** als potentielle zukünftige Arbeitnehmer\*innen sollen in allen weiterführenden Schulformen und Berufsschulen über die Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung und zum Schutz ihrer Rechte im Arbeitsalltag aufgeklärt werden. Schließlich verfügen Schüler\*innen im Schulalltag bereits über Möglichkeiten der Mitbestimmung. Es sollte ihnen verdeutlicht werden, dass sich Teilhabe an Entscheidungsprozessen durch ihr ganzes Leben ziehen wird. Das Betriebsverfassungsgesetz sollte keinem\*r Schulabgänger\*in komplett unbekannt sein. Daher soll das Thema der betrieblichen und gewerkschaftlichen Mitbestimmung fest im Rahmenlehrplan integriert und verpflichtend unterrichtet werden. Gelebte Mitbestimmung ist dabei das beste Vorbild. Von daher müssen auch die Rechte der Jugendausbildungsververtretung gestärkt werden.

- **Ausweitung des Anwendungsbereichs der festen Geschlechterquote für Aufsichtsräte:** Die bereits heute geltende feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen getrennt nach Banken muss auf alle paritätisch mitbestimmten Unternehmen ausgeweitet werden. Der Anwendungsbereich der fixen Aufsichtsratsquote würde damit auf alle paritätisch mitbestimmten Unternehmen erweitert. Durch die Streichung des Erfordernisses der Börsennotierung steigt die Zahl der erfassten Unternehmen von rund 100 auf mehr als 600 und erfasst insbesondere auch mitbestimmte GmbHs.
- Wir setzen uns mit den Gewerkschaften für die Einführung eines **Verbandsklagerechtes** für Gewerkschaften ein. Denn häufig scheuen sich Beschäftigte davor, ihre berechtigten Interessen mit einer Individualklage durchzusetzen.

#### Wir wollen:

- vereinfachtes Wahlverfahren,
- den besonderen Kündigungsschutz für die Initiatoren ausweiten,
- Betriebs- ebenso wie Arbeitnehmerbegriff prüfen,
- Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung,
- Planungsrechte des Betriebsrats beim KI-Einsatz ausbauen,
- gerade bei Startups im Bereich der Digitalwirtschaft mehr Mitbestimmung,
- erleichterte Hinzuziehung eines Sachverständigen,
- mehr Mitbestimmungsrecht bei Ausgestaltung mobiler Arbeit,
- Initiativrecht auf die Einführung betrieblicher Berufsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- Schwellenwert für die Geltung der paritätischen Mitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte senken,
- Rahmenrichtlinie, um generell bei europäischen Vorhaben Mindeststandards für die Mitbestimmung einzuführen,
- Mitbestimmungsrecht auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform mit Sitz in Deutschland erstrecken,
- Schließung von Schlupflöchern bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft,
- tarifgebundene Unternehmen steuerlich besserstellen,
- Maßnahmen zur mitgliederschaftlichen Stärkung der Tarifbindung und
- Tariftreue in der öffentlichen Vergabe zur Stärkung der Tarifbindung.

## Mehr Teilhabe

Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Beschäftigung Schwerbeschädigter“ vor 100 Jahren gab es in Deutschland erstmals Regelungen, die die Bedürfnisse und Ansprüchen behinderter Menschen im Arbeitsleben definierten. Durch die große Zahl von Kriegsversehrten aus dem ersten Weltkrieg wurde Behinderung als ein Bestandteil des alltäglichen Lebens wahrgenommen und das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben anerkannt. Kernelemente des Gesetzes waren die Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber, die Wahl eines Vertrauensmanns der Schwerbeschädigten sowie der besondere Kündigungsschutz – Regelungen, die in modifizierter Form bis heute fortbestehen.

100 Jahre und etliche Meilensteine (wie die Zeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 oder das Bundesteilhabegesetzes 2016) später ist es heute selbstverständlicher, dass Behinderung ein Bestandteil unseres gesellschaftlichen Lebens ist und als Bereicherung der Vielfalt der Gesellschaft verstanden wird. Wir wollen Inklusion durch eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt zusammenleben.

Arbeit nimmt dabei im Leben von Menschen einen wesentlichen Stellenwert ein. Sie dient nicht nur als Grundlage der Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern erfüllt soziale Grundbedürfnisse nach Anerkennung und Wertschätzung sowie nach sozialer Beziehung. Arbeit wirkt strukturierend und sinnstiftend und stärkt das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl. Teilhabe am Arbeitsleben ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte, selbstbestimmte und wirksame Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Dafür gilt es auch die Förderungen von Frauen mit Behinderung in den Blick zu nehmen, denn diese sind in mehrfacher Hinsicht benachteiligt, was sich beispielsweise bei einer Gegenüberstellung der Erwerbsbeteiligung zeigt: ein Drittel der behinderten Männer ist erwerbstätig, aber nur ein Fünftel der behinderten Frauen.

Uns ist bewusst: Inklusion beginnt in den Köpfen und kann nicht allein per Gesetz verordnet werden. Aber mit Gesetzen schaffen wir den Rahmen und bessere Voraussetzungen für Inklusion und ebnen den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Dabei sind wir in den letzten hundert Jahren viele große Schritte vorangekommen.

Allem Erreichten zum Trotz sind wir noch nicht am Ziel. Schauen wir auf den deutschen Arbeitsmarkt, ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen fast doppelt so hoch wie die Gesamtquote und das hat sich kaum verändert. Im Gegenteil, gerade in den letzten Jahren, in denen die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Rekorde geschrieben hat, konnten Menschen mit Behinderung weniger stark partizipieren. Immer noch entzieht sich ein Viertel aller Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

## **Unternehmen unterstützen – Beschäftigungsverpflichtung weiterentwickeln**

Mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten liegen oftmals nicht an Vorbehalten der Unternehmen, sondern an Unkenntnis über die vielfältigen Fördermöglichkeiten sowie an verschiedenen Hindernissen und Anforderungen, die gerade kleine Unternehmen überfordern. Hier gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Instrumenten, Programmen und Initiativen, die dabei unterstützen. Diese Vielfalt ist gut, da sie oftmals viele der spezifischen Besonderheiten von Behinderung abbildet. Hinzukommen verschiedene Zuständigkeiten und zum Teil lange Bearbeitungszeiten. Hier benötigen wir klare und effiziente Strukturen und Leistungen wie aus einer Hand, um Unternehmen umfassend zu beraten und zu unterstützen, damit Einstellungen nicht an der Unübersichtlichkeit und der Vielzahl verschiedener Angebote scheitern.

Diejenigen Unternehmen, die ihrer Beschäftigungsverpflichtung nicht nachkommen, werden mit einer Ausgleichsabgabe belegt, deren Mittel dazu dienen, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Leider gibt es trotz Ausgleichsabgabe weiterhin eine konstant hohe Zahl von beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern, die ihrer Verpflichtung überhaupt nicht nachkommen und keinen einzigen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Für diejenigen Unternehmen, die trotz Unterstützungsstrukturen dauerhaft keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, müssen wir die Anreizfunktion der Ausgleichsabgabe verstärken und diese mit einer neuen Stufe weiterentwickeln.

Inklusionsunternehmen bieten gute Teilhabechancen am Arbeitsmarkt. Sie nehmen inzwischen eine wichtige Funktion bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein. In der Coronakrise haben wir die Inklusionsunternehmen mit einem speziellen Förderfonds unterstützt. Wir wollen die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen erhöhen. Dazu soll die Finanzierung von Inklusionsunternehmen abgesichert und auf eine nachhaltige Grundlage gestellt werden. Damit wollen wir erreichen, dass es zukünftig ein flächendeckendes Netz von Inklusionsunternehmen mit einer Vielzahl von Arbeitsplätzen geben wird.

## **Ausbildung selbstbestimmt gestalten – Übergang in den ersten Arbeitsmarkt vereinfachen**

Eine inklusive Arbeitswelt bedeutet auch, dass es mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen in den Unternehmen geben muss. Der Großteil der geförderten beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen findet trotz vielfältiger Unterstützungsangebote wie Geldzuschüssen und fachlicher Begleitung immer noch außerbetrieblich statt. Die Barrieren für eine Ausbildung im Unternehmen sind nach wie vor hoch, nicht zuletzt, weil nur 20 Prozent der deutschen Unternehmen überhaupt ausbilden. Damit die Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen im Einzelfall gelingt, bedarf es des Willens und des Engagements Vieler. Dort wo es Hindernisse gibt, wollen wir sie absenken, indem wir auch hier einen zentralen Ansprechpartner für Unternehmen etablieren und auf zu hohe Anforderungen für Ausbilder verzichten.

An dem Übergang von der Schule zum Beruf gilt es, die Verantwortung der Jugendberufsagenturen zu stärken, denn diese sollen den Übergang von beeinträchtigten Jugendlichen verstärkt in den Fokus ihrer Arbeit nehmen.

Für die Teilhabe am Arbeitsleben spielen Werkstätten für Menschen mit Behinderung seit mehr als 30 Jahren eine wichtige Rolle. Sie helfen besonders Menschen mit schweren Behinderungen, ein selbstbestimmtes Arbeitsleben zu führen und fördern deren Entwicklung. Ziel im Sinne einer Inklusion ist es aber auch, einen Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aktuell wird auf Initiative des Bundestages in einer Arbeitsgruppe des Bundesarbeitsministeriums unter Beteiligung der Werkstatträte, der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM), der Wissenschaft und weiterer Akteure das Entgeltsystem von Werkstätten analysiert. Vor diesem Hintergrund wollen wir das Modell der Werkstätten weiterentwickeln, um den dort Beschäftigten bessere Möglichkeiten zum Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### **Alle Potenziale nutzen – seelische und psychische Gesundheit stärken**

Prävention und Gesundheitsförderung sind der effektivste Ansatz um einem krankheitsbedingtem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben vorzubeugen. Der Settingansatz nimmt hierfür die Lebenswelten von Menschen in den Blick – dies muss stärker auch für die Lebenswelt/ Arbeit von Menschen mit Behinderung gelten. Allerdings besteht vielfach eine mangelnde Kenntnis der besonderen Bedürfnisse und Bedarfe von schwerbehinderten Menschen. Hier müssen passgenaue präventive Angebote entwickelt werden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat sich darüber hinaus als wirksames Instrument bewährt. Daher gilt es, die erfolgreichen Ansätze des BEM weiterzuentwickeln, so dass es auch in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) oder bei fehlenden betrieblichen Interessenvertretungen seine Wirksamkeit besser entfalten kann.

In den letzten beiden Jahrzehnten hat sich der Anteil von Menschen, die aufgrund seelischer/psychischer Erkrankungen frühzeitig in Rente gingen, mehr als verdoppelt. Hier liegen oftmals große Potenziale, denn viele können und wollen weiterhin arbeiten. Es fehlt allein an niederschweligen und am individuellen Bedarf ausgerichteten Angeboten. Hier haben Zuverdienstprojekte bisher eine wichtige Rolle gespielt. Wir wollen, dass es solche Möglichkeiten auch zukünftig gibt und setzen uns dafür ein, dass solche besonderen Strukturen im Sozialrecht verankert werden.

### **Verantwortung und Mitbestimmung gehen Hand in Hand**

Für eine erfolgreiche Partizipation am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung braucht es eine angemessene Interessenvertretung in den Unternehmen. Inklusion findet überwiegend in den Unternehmen statt, in denen es selbstbewusste und gut geschulte Schwerbehindertenvertretungen gibt. Im BTHG haben wir eine Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretungen vor einer Kündigung verankert. Wir brauchen aber darüber hinaus ein umfassendes Informationsrecht der Schwerbehindertenvertretungen, das bei Missachtung auch die Möglichkeit von Sanktionen vorsieht.

#### **Wir brauchen:**

- zentrale verlässliche Ansprechpartner für Arbeitgeber. Dazu soll es Hilfe wie aus einer Hand geben. Diese zentrale Stelle stünde unabhängig und trägerübergreifend in allen Fragen von Ausbildung und Beschäftigung dem Arbeitgeber als Ansprechpartner zur Verfügung und soll die Eingliederungshilfen bündeln,
- eine neue Stufe der Ausgleichsabgabe für diejenigen Unternehmen, die gesetzlich zur Beschäftigung verpflichtet sind und trotz Unterstützungsstrukturen dauerhaft keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Dazu soll es eine zeitlich gestaffelte Erhöhung der bisher bestehenden Stufe in Höhe von 650 € geben,
- eine Stärkung der Inklusionsunternehmen, die einen wichtigen Beitrag am Arbeitsmarkt leisten, durch klare Regelungen beim Umsatzsteuerprivileg,
- eine Einbindung der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation in die reguläre Ausbilder-Eignungsverordnung, damit mehr Betriebe über die Voraussetzungen zur Ausbildung von

Menschen mit Behinderung verfügen, die mit einem Baukastensystem aus Weiterbildungsangeboten verknüpft wird,

- eine Weiterentwicklung des Werkstattmodelles hin zu einer Rehabilitationseinrichtung mit verstärkten Möglichkeiten und Angeboten für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt,
- eine umfassende Mitbestimmung bei der Festlegung der Verfahrensordnung zum BEM sowie verpflichtende Leitlinien für Betriebe, in denen es keine Interessenvertretung gibt, die über die Durchführung des Eingliederungsmanagements wacht,
- besondere Angebote für Menschen mit seelischen/psychischen Erkrankungen im Bereich von Zuverdienst-Projekten, um für diese eine Teilhabe bzw. einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu gewährleisten,
- flächendeckend Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung für schwerbehinderte Menschen, die an deren besondere Bedürfnisse und Bedarfe angepasst sind und
- ein umfassendes sanktionsbewährtes Informationsrecht der Schwerbehindertenvertretung, damit Entscheidungen über Menschen mit Behinderung nicht an deren Vertretung vorbei getroffen werden.