

Bewusstseinswandel gemeinsam voranbringen

Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention und zum Ersten Staatenbericht – Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Bundestages am 17. Oktober 2011

7. Oktober 2011

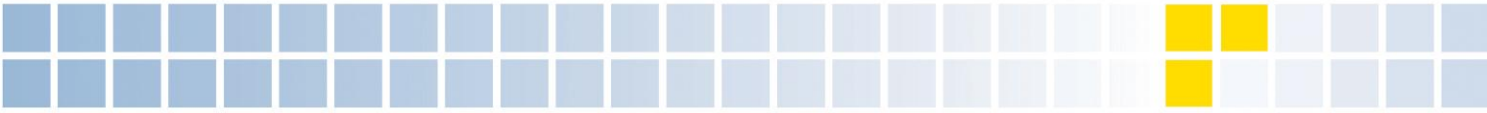
Zusammenfassung

Mit dem Nationalen Aktionsplan sollen die Zielsetzungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen weiter befördert werden. Die Zielsetzung des Übereinkommens und des Nationalen Aktionsplans, Menschen mit Behinderungen darin zu fördern und zu unterstützen, ihre Fähigkeiten umfassend entfalten und in der Gesellschaft nutzen zu können, findet die volle Unterstützung der Arbeitgeber. Der BDA ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben seit Langem ein wichtiges Anliegen.

Die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention in den nationalen Aktionsplan war eine ganz besondere Herausforderung. Den Ansatz, möglichst viele Akteure wie Sozialpartner, Verbände von behinderten Menschen aber auch die Zivilgesellschaft insgesamt und die Betroffenen selbst in die Fortschreibung des Aktionsplans einzubinden ist, hält die BDA auch weiterhin für sinnvoll. Das wichtige Anliegen von mehr Teilhabe und Integration behinderter Menschen beschäftigt damit nicht nur die Fachöffentlichkeit, sondern erfährt weitergehende Aufmerksamkeit und Unterstützung. Grundsätzlich sieht die BDA im stetigen Bemühen um die Verbesserung der Situation behinderter Menschen insgesamt und deren Integration in den all-

gemeinen Arbeitsmarkt unabhängig von der Behindertenrechtskonvention eine selbstverständliche sozial- und arbeitsmarktpolitische Daueraufgabe, die auch vor dem Übereinkommen der Vereinten Nationen von allen beteiligten Akteuren in Deutschland äußerst ernst genommen wurde und wird. Zu Recht hat daher die Bundesregierung bereits in der Begründung zum Ratifizierungsgesetz ausgeführt, dass auch nach ihrer Auffassung aus dem Übereinkommen kein weiterer gesetzlicher Anpassungsbedarf folgt. Die Behindertenrechtskonvention und der dazugehörige Aktionsplan können aber als zusätzlicher Impuls für noch mehr Anstrengungen verstanden werden.

Die im Aktionsplan genannten Strategien, Initiativen und Programme sind im Wesentlichen geeignet, zu einer marktkonformen Verwirklichung des Ziels für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Gesellschaft und Arbeitsleben beizutragen. Vor allem die Ansätze der Bewusstseinsbildung, des Abbauens von "Barrieren in den Köpfen" sowie der Information, Aufklärung und zielgerichteten professionellen Unterstützung – in der Gesellschaft insgesamt aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern – sind sinnvoll und richtig. Gelebte Akzeptanz, tägliches Miteinander und gegenseitige Unterstützung entstehen nicht durch gesetzliche Regelungen, hierfür bedarf es vielmehr nachahmenswerter eigener greifbarer Erfahrung.



Es wird in Zukunft vor allem entscheidend darauf ankommen, in der Gesellschaft und auch bei den relevanten Akteuren, die sich für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen engagieren, einen Bewusstseinswandel herbeizuführen, dass „behindert“ eben nicht automatisch „leistungsgemindert“ bedeutet. Behinderte Menschen brauchen die Chance, ihre Fähigkeiten und ihr Können unter Beweis zu stellen und Talente zu entwickeln. Dabei müssen sie, soweit erforderlich gezielt, individuell und professionell unterstützt werden.

Dies gilt auch für Arbeitgeber, die im ureigenen unternehmerischen Interesse handeln, wenn sie Menschen mit Behinderungen als Kandidat(inn)en für Ausbildung und Beschäftigung ernsthaft in Betracht ziehen. Mit der im Einzelfall erforderlichen professionellen und ggf. finanziellen Unterstützung und Hilfe kann es noch mehr Arbeitgebern gelingen, betriebswirtschaftlich Sinnvolles, volkswirtschaftlich Notwendiges und gesellschaftspolitisch Erwünschtes miteinander zu verbinden und mehr Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben.

Die behinderten Menschen selbst haben allen Grund sich mehr zuzutrauen. Auch wenn sie in der Vergangenheit vielleicht aufgrund von Vorurteilen und falscher Einschätzung entmutigt wurden, sollten sie sich bewusst machen, wie sehr sie selbst eine Bereicherung für ein Unternehmen darstellen können. Die heutigen neuen Chancen, die sich allein schon aufgrund des wachsenden Fachkräftemangels ergeben, sollten sie selbstbewusst nutzen, sich und ihre Fähigkeiten in Erinnerung zu bringen. Dazu muss die im Einzelfall erforderliche Hilfe und Flankierung gezielt zur Verfügung gestellt werden.

Im Einzelnen

I. Aktionsplan

Handlungsfeld 3.1 Arbeit und Beschäftigung

Bewusstseinswandel bei allen Beteiligten voranbringen

Für den Abbau von Vorbehalten gegenüber der Beschäftigung von Menschen sowohl auf Seiten der potentiellen Arbeitgeber wie auch auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 18 f.) setzt sich auch die BDA seit langem ein. Richtigerweise nimmt der Aktionsplan hier auch die Sozialpartner und damit die Gewerkschaften in den Blick. Wenn im Aktionsplan angekündigt wird, dass die Bundesregierung zusammen mit Partnern aus Wirtschaft, Gewerkschaft, Rehabilitationsträgern sowie mit Verbänden von behinderten Menschen verstärkt Arbeitgeber für die Beschäftigung behinderter Menschen sensibilisieren und gewinnen will, so sollte auch die Sensibilisierung von Arbeitnehmern in den Blick genommen werden, da diese genauso bedeutsam ist. So beispielsweise in Fällen, in denen ein Arbeitgeber keine Menschen mit Behinderung einstellt, weil er um die Berührungssängste seiner Mitarbeiter und deren Sorgen, mit Mehrarbeit belastet zu werden, weiß.

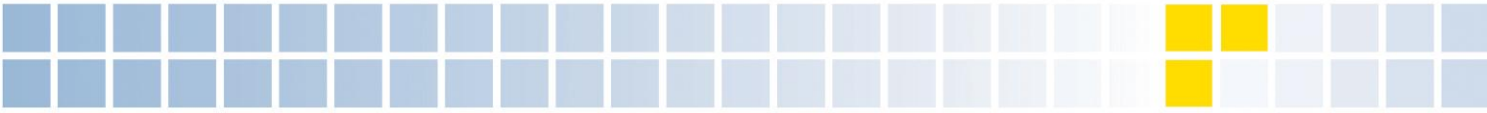
Die Formulierung „zu viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fürchten Belastungen, Schwierigkeiten oder Nachteile bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 19) ist insgesamt zu einseitig und negativ. Zum einen gibt es tausende von Beispielen von Arbeitgebern, die sich sogar über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für Menschen mit Behinderung engagieren, zum anderen wird gerade durch die negative Formulierung „zu viele Arbeitgeber fürchten Belastungen, Schwierigkeiten oder Nachteile...“ unausgesprochen das Bild „behindert gleich Leistungsgemindert“ transportiert und Arbeitgebern suggeriert, dass es sich bei Menschen mit Behinderung um eine Personengruppe handelt, die aufgrund ihrer „Schwächen“ ei-

nes besonderen Schutzes bedarf. Mit Blick auf das verfolgte Ziel, das Bewusstsein von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die Belange von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu werben, halten wir es für zielorientierter, zukünftig gerade auf die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderungen abzustellen, die positiven Effekte auch für Betriebsergebnis und Betriebskultur zu betonen, um damit zu verdeutlichen, dass Vorurteile und Berührungssängste unbegründet sind. Dies bedeutet nicht, die in der Realität ohne Frage in vielen Fällen auftretenden Schwierigkeiten zu negieren. Jedoch sollte insgesamt auch bei der Umsetzung und Fortschreibung des Aktionsplans deutlicher der angestrebte Bewusstseinswandel zum Ausdruck kommen.

Wichtig ist in diesem Kontext auch, die Verbindung zur inklusiven Beschulung herzustellen. Heute passiert aber zu oft genau das Gegenteil: Zunächst wird zu viel separiert und abgegrenzt. Inklusion dann plötzlich in Ausbildung und Arbeit leisten zu sollen, wird erschwert, gesamtgesellschaftlich notwendige Anpassungsarbeit und –lasten einseitig auf die Betriebe abgeschoben.

Ausbildungsbausteinen mehr Bedeutung beimessen

Entscheidende Voraussetzung dafür, eigene Fähigkeiten in vollem Umfang entfalten und nutzen zu können, ist nach der schulischen Bildung vor allem auch eine gute und praxisnahe Ausbildung. Dabei könnten für die erfolgreiche Ausbildung vieler behinderter Menschen sinnvolle Ausbildungsbausteine eine große Hilfe sein. Leider werden im Handlungsfeld Berufsorientierung und Ausbildung unter Punkt 3.1.2. (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 17) nirgendwo Ausbildungsbausteine erwähnt, sondern lediglich im Maßnahmenkatalog zu Recht auf das erfolgreiche Projekt Trial-Net (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 48) verwiesen. Es wäre zielführend gewesen, die Notwendigkeit flexibler Ausbildungsmöglichkeiten, die individuelle, aber doch vergleichbare und transparente Lösungen zulassen, bereits in diesem Teil des Aktionsplans besonders zu betonen.



Dabei sollte das Ziel immer eine Vollausbildung sein. In den Fällen, in denen aber eine Vollausbildung nicht oder nicht sofort erreicht werden kann, können aus Sicht der BDA Ausbildungsbausteine Chancen gerade auch für Jugendliche mit Behinderungen bieten. Insoweit sollten Ausbildungsbausteine stärker bei der Qualifizierung behinderter junger Menschen zum Einsatz kommen. Sie müssen einheitlich – wegen der Vergleichbarkeit – und kompetenzorientiert – in Hinblick auf die Anforderungen der Praxis - ausgestaltet werden. Durch die Bausteine kann Qualifizierung entsprechend dem individuellen Leistungsvermögen dosiert werden. Der Weg zum Berufsabschluss kann – dort wo er möglich ist – in motivierender und Selbstbewusstsein stärkender Weise Schritt für Schritt, bzw. Baustein für Baustein, gegangen werden. Dies erleichtert den Einstieg ins Berufsleben. Bleibt es zunächst bei einzelnen Bausteinen kann später ggf. an Vorhandenes angeknüpft und der Weg fortgesetzt werden.

Barrierefreiheit realistisch gestalten

Eine generelle Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen (vgl. Vision S.16) ist nicht möglich, da die Behinderungen von Menschen derart unterschiedlich sind, dass die Betriebe alle möglichen Behinderungen gar nicht von vornherein berücksichtigen können. Die individuellen Bedarfe des einzelnen Menschen mit Behinderungen unterscheiden sich nach der Art und Schwere der Behinderung deutlich, und es macht erhebliche Unterschiede bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, ob jemand z. B. geh-, seh- oder hörbehindert ist. Im Ergebnis kann das sogar bedeuten, dass Einrichtungen, die für den einen ein barrierefreies Arbeiten erst ermöglichen, für den anderen gerade eine Hürde darstellen.

Insgesamt sehen wir die Gefahr, dass die im Aktionsplan genannten abstrakten und umfassenden „Visionen der Zivilgesellschaft“ nicht als solche verstanden, sondern als konkreter Maßstab bei der Bewertung der Umsetzung des Aktionsplans herangezogen werden. Dies könnte aber sehr schnell zu Missverständnissen führen wie das Beispiel

zur Barrierefreiheit exemplarisch deutlich macht.

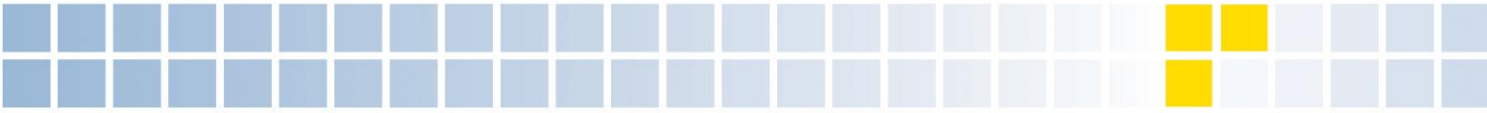
Mittel des Ausgleichsfonds zielgerichtet einsetzen

Bei den Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX handelt es sich um zweckgebundene Mittel. Sinn und Zweck dieser Mittel ist die Förderung von Menschen mit Behinderung zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Für alle Förderungsmaßnahmen muss konkret dargelegt werden, inwieweit sie dazu einen zielgerichteten Beitrag leisten. Dies muss im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans und den dazu künftig anstehenden Entscheidungen bei der Vergabe von Mitteln stärker berücksichtigt werden.

Grundsätzlich sollte auch deutlich gemacht werden, dass die 100 Mio. € für die „Initiative Inklusion“ Mittel aus dem – alleine von den Arbeitgebern finanzierten – Ausgleichsfonds sind. Dies wird zwar in der Langfassung des Aktionsplans richtig dargestellt (Ausschuss-Drs. 17(11)553, S. 16, 46), jedoch in der Kurzfassung nicht ausdrücklich erwähnt, sondern eher der Eindruck erweckt, dass es sich hierbei um zusätzliche Haushaltsmittel des Bundes handelt (Ausschuss-Drs. 17(11)553, S. 7).

Fördermaßnahmen auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit untersuchen und danach ausrichten

Nicht zuletzt mit Blick auf die demografische Entwicklung und Überalterung unserer Gesellschaft ist es wichtig, dass bei der Evaluation der behinderungspolitischen Maßnahmen, Programme und Initiativen nicht nur die Wirksamkeit, sondern auch die Wirtschaftlichkeit untersucht wird (Ausschuss-Drs. 17(11)553, S. 14, rechte Spalte, vorletzter Absatz). Dies gilt gerade auch für das Evaluationsprojekt zu den Wirkungen der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben des SGB III und SGB II (S. 47). Das wird von der BDA sehr begrüßt und nachdrücklich unterstützt. Bedauerlich ist, dass in der endgültigen Version des Aktions-



plans offenbar die Steigerung der Effizienz aller Maßnahmen nicht mehr als wesentliches Ziel der RehaFutur-Initiative (S. 49) genannt wird, wie es noch im Referentenentwurf des Aktionsplans zu Recht ausdrücklich betont wurde. Für eine Steigerung der Effizienz der Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe ist die Überprüfung der Wirkung und Wirtschaftlichkeit von entscheidender Bedeutung. Ziel muss es sein, Wirkung und Kosten der Maßnahmen durch mehr Transparenz einem objektivierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Sinne eines „lernenden Systems“ zu unterziehen.

Keine weitere Überregulierung und Bürokratisierung

Die angekündigte Überprüfung und Evaluierung des SGB IX (S. 55) darf keinesfalls eine weitere Bürokratisierung und Überregulierung zur Folge haben. Schon jetzt bewirken viele der aktuellen – oft gut gemeinten – Regelungen in der Praxis genau das Gegenteil von mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, indem sie die Schaffung von Arbeitsplätzen bzw. deren Besetzung mit behinderten Menschen eher erschweren oder gar verhindern.

Handlungsfeld 3.2 Bildung

Mehr gemeinsames Lernen erreichen

Das im Aktionsplan angestrebte Ziel von mehr inklusivem Lernen (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 19 f.) ist zu sehr begrüßen. Bereits in der Schule muss dem Grundsatz „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ Geltung verschafft werden, damit Vorurteile und Vorurteile frühzeitig abgebaut werden und ein normales Miteinander von Kindheit an entsteht. Es gilt aber auch: 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.

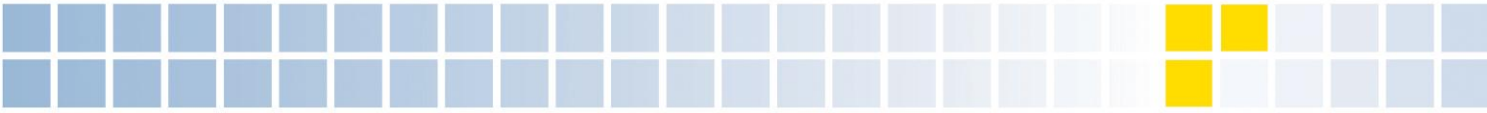
die sie umgebende „Normalität“ subjektiv als permanentes Misserfolgserlebnis wahrnehmen und dadurch psychisch übermäßig belastet sind, darf gemeinsames Lernen nicht als Selbstzweck erzwungen werden. Die Formulierung „Eine Schule für alle“ (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, Vision S. 19) könnte deshalb in die Irre führen. Zweifelsohne gilt aber: Wenn der Grundstein von gegenseitiger Akzeptanz und Miteinander bereits in Kindergarten und Schule angelegt worden ist, entstehen im späteren Leben auch keine Berührungspunkte und Vorurteile.

Bologna-Prozess als Chance verstehen

Die auf S. 20 f. eher negative Bewertung des Bologna-Prozesses kann die BDA nicht teilen.

Bachelor- und Masterstudiengänge müssen sich an verbindlichen Qualitätsstandards orientieren, die Voraussetzung für die Akkreditierung sind (Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung). Die Berücksichtigung der Belange behinderter Studierender ist dort ausdrücklich als Qualitätskriterium verankert und in großer Ausführlichkeit beschrieben: "(Im Studiengangskonzept) werden Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung getroffen." (Kap. 2.3) (Studierbarkeit) "Die Belange von Studierenden mit Behinderung werden berücksichtigt." (Kap. 2.4) "Der Nachteilsausgleich für behinderte Studierende hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben im Studium sowie bei allen abschließenden oder studienbegleitenden Leistungsnachweisen ist sichergestellt." (Kap. 2.5) "Studiengang, Studienverlauf, Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen einschließlich der Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderung sind dokumentiert und veröffentlicht." (Kap. 2.8)

Gerade die Modularisierung des Studiums ermöglicht flexible Studienverläufe und kommt den Belangen von Studierenden, die aufgrund einer Behinderung mehr Zeit für ihr Studium benötigen, entgegen.



Bedauerlich ist, dass im Aktionsplan nicht klar Position im Hinblick auf die Finanzierung des behinderungsbedingten Studienmehrbedarfs im Rahmen von Bachelor/Master-Abschlüssen bezogen wird, sondern lediglich darauf hingewiesen wird, dass dies „eine Hürde“ sei (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 20). Richtig ist, dass das Problem, dass der behinderungsbedingte Mehrbedarf im Rahmen von Masterstudiengängen nicht immer ausgeglichen wird, unbedingt angegangen werden muss. Hier lässt der Aktionsplan Lösungsansätze vermissen.

Dies gilt auch für die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs bei Auslandsaufenthalten. Auch im Interesse der gewünschten internationalen Mobilität von Studierenden sollte es grundsätzlich auch für Studierende mit Behinderung möglich sein, einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihres Studiums absolvieren zu können. Eine Begrenzung der Unterstützung auf nur diejenigen Auslandsaufenthalte, die per Prüfungsordnung verpflichtend sind, ist kurzsichtig und wirkt sich für die behinderten Studierenden nachteilig aus. Dabei sind gerade auch Auslandsaufenthalte wichtige Elemente für eine qualitativ hochwertige Ausbildung und damit gute spätere berufliche Chancen.

Handlungsfeld 3.3 Prävention, Rehabilitation, Gesundheit und Pflege

Gemeinsame Servicestellen stärken - Schnittstellenprobleme angehen

Die angestrebte Stärkung der gemeinsamen Servicestellen nach § 24 SGB IX und die Suche nach Lösungsmöglichkeiten für Umsetzungsdefizite (Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 23, 56) ist grundsätzlich zu begrüßen. Ein schneller und bürgernaher Zugang zu den erforderlichen Leistungen und gezielte Unterstützungsleistungen sind nicht zuletzt auch für die Unternehmen von elementarer Bedeutung. Notwendig sind dafür kompetente, regionale Anlaufstellen bei den Sozialversicherungsträgern, die Betroffene und Arbeitgeber durch das gegliederte System führen und die optimale Beratung und Unterstützung leisten bzw. organisieren. Die

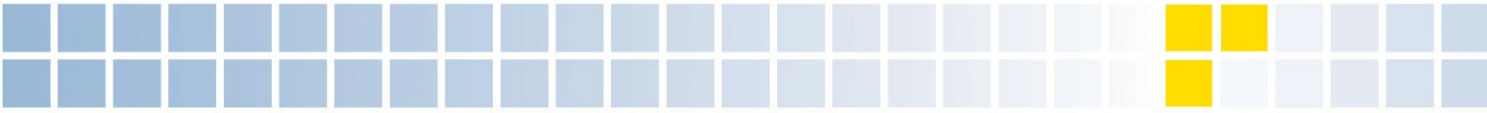
Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation können der geeignete Ort sein, um diese Anlauf- und Lotsenfunktion zu entwickeln. Alle Reha-Träger sollten daher im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) weitere Maßnahmen zur Verbesserung der trägerübergreifenden, qualifizierten und unabhängigen Beratung erarbeiten.

Nicht nur für eine erfolgreiche Durchführung der gemeinsamen Servicestellen, sondern generell bedarf es aufgrund des gegliederten Systems der Rehabilitation einer viel engeren Zusammenarbeit und des Austausches zwischen den verschiedenen Rehabilitations-trägern, um die trägerübergreifende Koordination und Kooperation zu verbessern. Dazu ist es notwendig, dass alle Reha-Träger der Bedeutung der trägerübergreifenden Zusammenarbeit hinreichend Rechnung tragen und tatkräftig und engagiert die Plattform BAR für die Verbesserung von Koordination und Kooperation, aber nicht zuletzt auch für ein Rechtsträger übergreifendes Lernen nutzen.

Demografische Entwicklung bei der Höhe des Reha-Budgets berücksichtigen

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung müssen auch in Zukunft finanziell in der Lage sein, ihren Versicherten die notwendigen Maßnahmen der Rehabilitation zu gewähren. Mit ihrem breit gefächerten Rehabilitationsangebot leistet die gesetzliche Rentenversicherung bereits heute einen unverzichtbaren Beitrag zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit ihrer Versicherten. Erfolgreiche Rehabilitationsleistungen tragen dazu bei, die Lebensarbeitszeit zu verlängern und das Arbeits- und Fachkräfteangebot in Deutschland zu sichern. Sie sind zugleich ein wichtiger Baustein zur Eindämmung der Gefahr künftiger Altersarmut. Denn je länger Versicherte erwerbstätig bleiben können, desto höhere Rentenanwartschaften können sie aufbauen.

Im Aktionsplan wird angekündigt, dass die Bundesregierung die Notwendigkeit einer Anhebung des Reha-Deckels zu prüfen habe



(Ausschuss-Drs. 17 (11)553, S. 8, 23, 55). Grundsätzlich bleibt es weiterhin sinnvoll, die Ausgaben der Rentenversicherung für medizinische und berufliche Rehabilitation gesetzlich zu begrenzen. Die Vorgabe eines festen Reha-Budgets gewährleistet, dass die Kosten im Rehabilitationsbereich nicht aus dem Ruder laufen. Gleichzeitig trägt eine Budgetvorgabe dazu bei, dass die Rentenversicherungsträger weiter an der wirtschaftlichen Erbringung von Rehabilitationsleistungen arbeiten und die insofern bestehenden Wirtschaftlichkeitsreserven auch tatsächlich genutzt werden.

Die derzeitigen Regeln zur jährlichen Anpassung des Reha-Budgets sollten jedoch neu justiert und der Anpassungsmechanismus um eine Demografiekomponente ergänzt werden. So ist schon heute abzusehen, dass der Reha-Bedarf in den nächsten Jahren wegen der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre, die dann ein Lebensalter mit erhöhtem Rehabilitationsbedarf erreichen, zunächst steigen wird. Anschließend wird der Reha-Bedarf – wegen der Schrumpfung des Erwerbsspersonenpotenzials – aber wieder abnehmen. Diesem Auf und Ab vermag die heutige Fortschreibungsregel zum Reha-Budget nicht angemessen Rechnung zu tragen. Deshalb sollte künftig die Veränderung der Zahl der Personen im reha-intensiven Alter bei der jährlichen Anpassung des Reha-Budgets berücksichtigt werden.

Familienpflegezeitgesetz überflüssig

Der am 23. März 2011 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Einführung einer Familienpflegezeit, auf das im Aktionsplan verwiesen wird (S. 8, 57), ist hinsichtlich der Aufgabe des ursprünglichen Konzepts des Bundesfamilienministeriums zur Einführung eines starren Rechtsanspruchs zwar zu begrüßen. Er birgt aber weiterhin finanzielle Risiken und einen erheblichen administrativen Aufwand für den Arbeitgeber bei Durchführung der Familienpflegezeit. Nach wie vor enthält der Entwurf kritische Regelungen, die zu neuen Beschäftigungshemmnissen führen können. So wird ein Kündigungsverbot nicht nur für die Pflege-, sondern auch für die

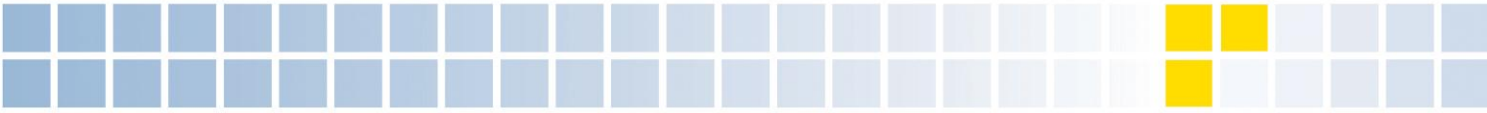
Nachpflegephase geschaffen. Zudem werden faktisch die betriebsbedingte wie auch die personenbedingte Kündigung ausgeschlossen, weil der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers in diesen Fällen entfällt. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die gesamte Verwaltung der Aufstockung auf das Arbeitsentgelt übernehmen. Dies gilt für die Auszahlung der Aufstockungsbeträge ebenso wie für die Abwicklung der Leistungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, die im Ergebnis für den Arbeitnehmer bestimmt sind. Den Arbeitgeber treffen weitreichende Mitteilungspflichten gegenüber dem zuständigen Bundesamt und die Überwachung der Versicherungspflicht des Arbeitnehmers.

Die BDA hat wiederholt deutlich gemacht, dass Unternehmen Fachkräfte mit Pflegeverantwortung durch passgenaue und individuell ausgehandelte Regelungen unterstützen und ihnen damit bei der Pflege helfen. Betriebliche Verhältnisse und die jeweilige Pflegesituation können so angemessen berücksichtigt werden. Ein Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit ist in diesem Zusammenhang überflüssig. Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, eines zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Belastung der Sozialversicherungssysteme ist die Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht einseitig auf Betriebe und Arbeitsplätze verlagert werden darf.

II. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zur Behindertenrechtskonvention – zusätzliche Anmerkungen

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen erläutern – Effekte aus der veränderten statistischen Erfassung berücksichtigen

Bei der Darstellung der Situation am Arbeitsmarkt, dass „sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den vergangenen drei Jahren doch nicht so günstig entwickelt (hat) wie die Arbeitslosigkeit insgesamt“ (Ausschuss-Drs, 17(11)602, S. 31)

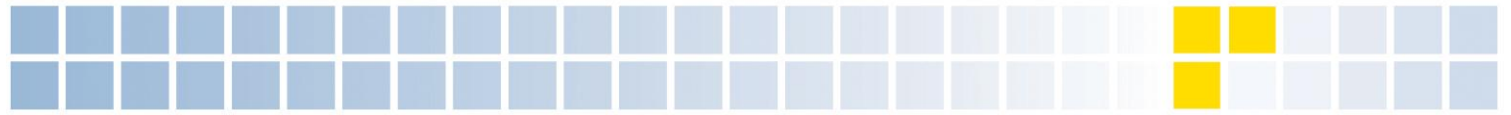


fehlt es an einer Erläuterung und Begründung für diese Entwicklung.

Mitursächlich hier ist vor allem auch eine veränderte statistische Erfassung. Seit 1. Januar 2008 zählen bestimmte über 58-Jährige als Arbeitslose, die bisher aufgrund von vorruhestandsähnlichen Sondervorschriften nicht statistisch als Arbeitslose erfasst wurden. Zudem ist eine weniger günstige Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zur Arbeitslosigkeit insgesamt im wirtschaftlichen Aufschwung nicht unüblich, da zunächst den marktnäheren und leichter Vermittelbaren die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Schwerbehinderte Menschen mit überproportional oft vorhandenen „komplexen Problemlagen“ profitieren erst zeitverzögert und schwächer vom Aufschwung.

Ansprechpartner:
BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de



Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention und zum
Ersten Staatenbericht – Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen
Bundestages am 17. Oktober 2011