Deutscher Bundestag **Drucksache 19/10636**

19. Wahlperiode 05.06.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Corinna Rüffer, Anja Hajduk, Markus Kurth, Sven Lehmann, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Kerstin Andreae, Ekin Deligöz, Katharina Dröge, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Stefan Schmidt, und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wege bahnen statt Hürden bauen – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In den letzten Jahren sind viele Schritte auf dem Weg zu mehr Teilhabe für behinderte Menschen zurückgelegt worden. So sind die Bedürfnisse behinderter Menschen stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt; zunehmend äußern sich auch Menschen mit Behinderung in eigener Sache – und werden damit auch wahrgenommen. Diese Fortschritte sind entscheidend dem durch die Ratifikation der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) erzeugten Handlungszwang und dem starken Druck durch Selbstvertretungs-Organisationen zu verdanken. Auf politischer Ebene sind wir jedoch von Gleichstellung noch weit entfernt. Dies gilt auch für den Arbeitsmarkt: Menschen mit Schwerbehinderung sind zu einem höheren Prozentsatz arbeitslos als andere Erwerbspersonen (Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2016), auch bei besserer Qualifikation und trotz anhaltend guter Konjunktur. Ihre Arbeitslosigkeit dauert zudem deutlich länger an. Laut aktueller Pressemitteilung des Sozialverbandes VdK beschäftigen 38.000 der 135.500 beschäftigungspflichtigen Unternehmen, immerhin 28 Prozent, keinen einzigen schwerbehinderten Menschen: https://www.vdk.de/bayern/pages/presse/pressemitteilungen_archiv/23302/38_000_betriebe_beschaeftigen_keine_schwerbehinderten_menschen

Hierfür gibt es mehrere Gründe. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber klagen häufig darüber, dass sie die Unterstützung, die sie für die Beschäftigung behinderter Menschen benötigen, nicht oder erst nach langwieriger Suche und zähen Verhandlungen bekommen. Viele empfinden die zahlreichen verschiedenen Zuständigkeiten und Förderprogramme als undurchschaubares und undurchdringliches Dickicht (https://www.zeit.de/karriere/2017-07/inklusion-karrier-behinderte-menschen-arbeit; Keune, Martin: Vollspast. Alexander Abasov rollt ins Berufsleben – Inklusion mit Behinderungen, Zitrusblau 2011). So haben Bund und Länder in den letzten Jahren insgesamt 40 Sonderprogramme aufgelegt, die die Einstellung schwerbehinderter Menschen allgemein oder von bestimmten Gruppen fördern (https://www.talentplus.de/foerderung/sonderfoerderprogramme/index.html).

juris Lex QS
09052024 ()

Auch viele behinderte Arbeitslose berichten in Zuschriften sowie in Gesprächen mit Abgeordneten davon, von den Arbeitsagenturen und Jobcentern allein gelassen zu werden oder sich ihren Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gegen diejenigen erkämpfen zu müssen, die ihn eigentlich fördern sollten. Der Bericht der Internen Revision (Revision SGB II, Bericht gemäß § 49 SGB II, Reha (Wiedereingliederung), Horizontale Revision, Juni 2018) offenbarte gravierende Mängel in der Beratung von schwerbehinderten Arbeitslosen. Dabei waren die Ergebnisse der spezialisierten Reha- / SB-Teams nur geringfügig besser als die Ergebnisse der Teams, die ohne solche Fachkräfte arbeiten. Hier ist also dringender Nachqualifizierungsbedarf erkennbar (Bundestags-Drucksache 19/8887).

Die Arbeitsverwaltung muss ihre Arbeit daher grundlegend ändern. Teilweise müssen aber auch rechtliche Rahmenvorgaben geändert werden, die nicht mehr in die heutige Arbeitswelt passen oder einem inklusiv gestalteten Arbeitsleben entgegenstehen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, folgende Maßnahmen zur beruflichen Inklusion schwerbehinderter Menschen zu ergreifen:

1. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern und dazu

   a. Die Unterstützung von Unternehmen, die behinderte Menschen weiter beschäftigen oder neu einstellen wollen, übersichtlicher, verlässlicher und unbürokratischer zu gestalten. Hierzu sollen gesetzlich verankerte Leistungen an Arbeitgeber verbindlicher gestaltet werden, damit eine transparente Förderkulisse entsteht und von Anfang an klar ist, womit gerechnet werden kann;

   b. Die Vorschriften des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch, die eine zügige und koordinierte Bearbeitung von Anträgen gewährleisten sollen, auf Anträge von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Unterstützungsleistungen auszudehnen;

   c. Die Deckelung des Budgets für Arbeit aufzuheben, es zu entbürokratisieren und so auszuzahlen, dass interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht in Vorleistung gehen müssen;

   d. Den gesetzlichen Auftrag und die Ausstattung der Bundesfachstelle Barrierefreiheit so zu erweitern, dass sie auch die Wirtschaft tatsächlich beim Abbau und Vermeiden von Barrieren beraten kann;

   e. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen auf 6 Prozent zu erhöhen;

   f. Die Ausgleichsabgabe für die Unternehmen, die trotz verbesserter Unterstützungsmaßnahmen (siehe 1.a – 1.d) deutlich weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen als gesetzlich verlangt, spürbar zu erhöhen, um mehr Gerechtigkeit herzustellen zwischen Unternehmen, die ihrer Verantwortung nachkommen, und denen, die sich ihr verweigern;

   g. Die Ausgleichsabgabeverordnung so zu ändern, dass aus Mitteln der Abgabe nur noch Leistungen an behinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts erbracht sowie Inklusionsbetriebe, Dienste der psychosozialen Beratung und Integrationsfachdienste gefördert werden

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

dürfen und Inklusionsbetriebe verstärkt aus Steuermitteln zu fördern;

h. Auf der Website des BMAS eine Positivliste mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu führen, die deutlich mehr schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen als es ihrer Verpflichtung entspricht oder die Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen, obwohl sie nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind;

i. Lebensbegleitendes Lernen als selbstverständlichen Bestandteil einer Wissensgesellschaft zu akzeptieren und durch entsprechende Rechtsansprüche auf Finanzierung und Bereitstellung personeller und technischer Unterstützung im Teilhaberecht zu fördern;

2. Die Bundesagentur für Arbeit zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen sowie operativen Leitlinien zur verbesserten Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verpflichten und dabei

a. Schwerbehinderte Arbeitslose qualifikationsgerecht zu vermitteln und dabei insbesondere Arbeitsuchenden mit hohem Unterstützungsbedarf die gleichen Chancen auf Vermittlung zu geben wie allen anderen Arbeitsuchenden;

b. Für Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf die erforderlichen Hilfen unkompliziert und niedrigschwellig bereitzustellen;

c. Für die Beratung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zwingend einen höheren Personalschlüssel einzuplanen, um genügend Zeit zu geben für das Dolmetschen in Gebärdensprache, langsameres Verstehen, Bedürfnis nach Ruhepausen etc.;

d. Sich zu einer Beratung auf Augenhöhe zu verpflichten, die die beruflichen Ziele und Wünsche der Ratsuchenden mit Behinderung einbezieht, analog zum Wunsch- und Wahlrecht im Sozialgesetzbuch IX;

e. Während des Beratungsprozesses in regelmäßigen Abständen eine Kundinnen- und Kunden-Zufriedenheitsabfrage bei den behinderten Ratsuchenden durchzuführen, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, ihre Erfahrungen zurückzumelden und so zielgruppengerechte Beratungsqualität zu sichern;

f. Zur zielführenden Beratung die Mitarbeitenden von Jobcentern und Arbeitsagentur, die im Reha-Bereich eingesetzt werden, umfassend zu schulen und bevorzugt Personal mit rehaspezifischen Kenntnissen bzw. Abschlüssen einzustellen;

g. Bezogen auf behinderte Menschen auf Zielvorgaben und Vermittlungsquoten für die Mitarbeitenden von Jobcenter und Arbeitsagentur zu verzichten, um eine zielführende und passgenaue Beratung und Vermittlung zu ermöglichen.

Berlin, den 4. Juni 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

Zu 1a) Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, gibt es vielfältige Unterstützungsleistungen. Diese umfassen u.a. Lohnkostenzuschüsse, die Übernahme der Kosten für Umbauten, Hilfsmittel oder Unterstützungspersonal und Beratung. Für diese Leistungen sind verschiedene Stellen verantwortlich, je nach Ursache der Behinderung, Art der Leistung und Dauer der bisherigen Beschäftigung des behinderten Menschen. Darüber hinaus gibt es aktuell 40, oft befristete Sonderprogramme von Bund und Ländern, die i.d.R. ebenfalls Lohnkostenzuschüsse und Einstellungsprämien umfassen. Ein mittelständisches Unternehmen mit Standorten im Großraum Hamburg oder im Rhein-Neckar-Dreieck muss sich deshalb jeweils mit bis zu drei Förderlandschaften auskennen, da i.d.R. nicht der Firmensitz, sondern der Ort, an dem der Arbeitsplatz ist oder gar der Wohnort der oder des potenziellen Beschäftigten ausschlaggebend ist. In Nordrhein-Westfalen haben sogar die Landschaftsverbände eigene Programme aufgelegt, so dass beispielsweise in Bochum andere Programme greifen als in Essen. Zum Teil sind diese Programme auf bestimmte Personengruppen begrenzt, zum Teil stehen sie nur bestimmten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern offen. Einige Programme stocken gesetzlich verankerte Leistungen auf, andere können alternativ genutzt werden. All das zu überblicken, ist kaum möglich. Hinzu kommt, dass die meisten Leistungen und Förderzusagen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Ermessen der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter liegen, deren Entscheidungen oft sehr unterschiedlich ausfallen. Eine verbindlichere Gestaltung der Leistungen ist daher notwendig, wenn man Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wirklich dazu bewegen will, mehr schwerbehinderte Menschen einzustellen. Ergänzend könnten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch bei Integrationsfachdiensten, Kammern oder Kommunen angesiedelte Koordinationsstellen entlastet werden, die bei Bedarf eine Vorauswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten treffen, beide Seiten während des gesamten Einstellungsprozesses beraten und unterstützen und auch später während der Beschäftigung Ansprechpartner für administrative Aufgaben (wie z. B. Vermittlung von Gebärdensprachverdolmetschung oder Assistenzdiensten) und Beratung bleiben. Die Beratungsstellen sind zwingend außerhalb von Sondereinrichtungen wie z. B. Werkstätten einzurichten, dürfen keinerlei finanzielle Interessen am Beratungsergebnis haben. Besonders im ländlichen Raum ist darauf zu achten, dass ausreichend Beratungsstellen vorhanden sind, um aufsuchende Unterstützung auch kurzfristig gewährleisten zu können.

Zu 1.b) Immer wieder berichten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dass die Bearbeitung von Anträgen durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter sehr lange dauert. Das erschwert die Einstellung schwerbehinderter Menschen massiv, da diese oft erst dann ihre Fähigkeiten und Talente voll einsetzen können, wenn sie die notwendige Assistenz oder die notwendigen Hilfsmittel erhalten bzw. der Arbeitsplatz an ihre Bedürfnisse angepasst ist. Auch Lohnkostenzuschüsse sollten bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses tatsächlich gezahlt werden. Diese Verzögerungen stellen einen weiteren Faktor dar, der sich bei der Frage, ob man einen Menschen mit oder ohne Behinderung einstellt, zu Ungunsten des behinderten Menschen auswirkt. Dieses Problem kann zumindest stark verringert werden, wenn die durch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch gebundenen Leistungsträger auch Anträge von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Regelfall innerhalb von drei bzw. fünf Wochen bearbeiten müssen, wie das §14 SGB IX bereits für Anträge behinderter Menschen vorsieht. Grundsätzlich sollten Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber so ausgezahlt werden, dass diese nicht in Vorleistung gehen müssen. Besonders kleinere und mittelständische Unternehmen könnten sonst die Einstellung schwerbehinderter Menschen eher als Belastung wahrnehmen, wenn dadurch für sie zeitweise Mehrkosten entstehen.

Zu 1.c) Das Budget für Arbeit nach §61 SGB IX soll 75% des Lohns betragen, höchstens jedoch 40% der Bezugsgröße nach §18 SGB IV. Diese Vorgaben führen dazu, dass Beschäftigte, die über das Budget für Arbeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt einsteigen, maximal 1.660 € verdienen können. Bei einer vollzeitnahen Beschäftigung bedeutet das Stundenlöhne in der Nähe des Mindestlohns. Nur Bayern und Rheinland-Pfalz haben bisher von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, diese Grenze moderat anzuheben. Eine immer größer werdende Zahl von Werkstattbeschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen haben vor ihrer Werkstattzeit Berufe ausgeübt, die deutlich höher entlohnt werden. Um insbesondere ihnen den Übergang in eine ihren Fähigkeiten entsprechende

juris Lex QS
09052024 ()

Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist die Aufhebung der Begrenzung auf 40% der Bezugsgröße notwendig.

Zu 1.d) Barrierefreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Noch immer sind Informationen darüber schwer zu bekommen. §13 Behindertengleichstellungsgesetz zählt die Information und (Erst-)Beratung der Wirtschaft zu den Aufgaben der Bundesfachstelle Barrierefreiheit; faktisch kann das aber nur dann passieren, wenn nach Erledigung der Anliegen der öffentlichen Stellen des Bundes noch Kapazitäten frei sind. Notwendig wären stattdessen eine gesetzliche Gleichstellung von Anliegen aus Verwaltung und Wirtschaft und eine Ausstattung, die vom Ziel her gedacht ist.

Zu 1.e) Im Jahr 2000 wurde die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 6 Prozent auf 5 Prozent gesenkt. Dies war verbunden mit der Erwartung, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die niedrigere Quote eher erfüllen als die höhere. Beinahe 20 Jahre danach liegt die Quote aber immer noch unter 5 Prozent, jenseits des Öffentlichen Dienstes sogar deutlich darunter. Da die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die mit der Senkung der Quote verbundenen Erwartungen nicht erfüllt haben, sollte diese wieder angehoben werden. Hinzu kommt, dass der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter seither deutlich gestiegen ist. Die Verpflichtung ist also leichter zu erfüllen als vor 20 Jahren.

Zu 1.f) Die Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen müssen, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, ist gestaffelt nach dem Grad der Nichterfüllung. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 125 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz, 220 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent, 320 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent. Abweichend beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 125 € und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 125 € und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 220 €. Diese Beträge sind offensichtlich zu niedrig, um die damit beabsichtigte Anreizwirkung zu entfalten. Deswegen ist eine deutliche Erhöhung, insbesondere des Betrags von 320 €, notwendig. Denkbar wäre zum Beispiel eine Verdreifachung. Dann würde die Ausgleichsabgabe etwa ein Drittel des durchschnittlichen Monatsverdienstes aller rentenversicherten Beschäftigten betragen. Dies würde den Anreiz deutlich erhöhen, die Zahlung der Abgabe durch Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu vermeiden. Gleichzeitig sollten die Möglichkeiten eingeschränkt oder abgeschafft werden, die Abgabe durch Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen zu reduzieren. Diese ist nicht mehr zeitgemäß, wenn es das Ziel ist, möglichst viele Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen.

Zu 1.g) Das System der Ausgleichsabgabe soll einen Ausgleich zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die keine oder zu wenig schwerbehinderte Menschen bei sich beschäftigen, und jenen, denen durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein Mehraufwand entsteht, herstellen. Tatsächlich werden heute damit zusätzlich Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziert, sowie Inklusionsbetriebe, Integrationsfachdienste und psychosoziale Beratungsstellen für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziert. Diese Erweiterungen sind sinnvoll, weil sie der Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe können jedoch auch Werkstätten und Wohnheime für behinderte Menschen gefördert werden. Dies ist sachfremd und sollte gestrichen werden. Dadurch würden auch Mittel frei, mit denen die eigentlichen Zwecke der Abgabe besser erfüllt werden können.

Zu 1.h) Diese Positivliste soll als Ansporn für andere Unternehmen dienen, die auf diese Weise in sehr öffentlicher Form für sich werben könnten.

Zu 1.i) Die leistungsrechtlichen Vorgaben des SGB IX bzw. deren Anwendungen in der Praxis führen dazu, dass behinderte Menschen, die auf Assistenz, Hilfsmittel oder andere Formen der Unterstützung angewiesen sind, sich nur für einen Beruf qualifizieren können. Dies gilt sowohl für duale Ausbildungen als auch für Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen oder Hochschulen. Über die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen ist immerhin in engen zeitlichen und fachlichen Grenzen eine Weiterqualifizierung im selben Berufsfeld möglich. Eine berufliche Neuorientierung wird Betroffenen jedoch verwehrt, es sei denn, sie können ihren ursprünglich erlernten Beruf aus

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben. Dann wird in der Regel aber auch nur eine Umschulung zu Berufen auf demselben Qualifikationsniveau finanziert. Dies steht im deutlichen Widerspruch dazu, dass Lebensbegleitendes Lernen immer wichtiger und von den Menschen eine immer größere berufliche Flexibilität erwartet wird. Deshalb sollten behinderungsspezifische Unterstützungsleistungen auch für die freiwillige berufliche Neuorientierung gewährt werden. Damit werden gleiche Chancen für behinderte und nichtbehinderte Menschen hergestellt.

Zu 2.a) Durch qualifikationsgerechte Vermittlung in Arbeit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte und Unternehmen miteinander zufrieden sind, und damit die Verweildauer - ein volkswirtschaftlicher Gewinn für alle Beteiligten und die Allgemeinheit.

Zu 2.b) Wenn das Jobcenter die Vermittlungschancen aufgrund erheblicher Einschränkungen pessimistisch einschätzt, wird häufig Rente / Erwerbsminderungsrente empfohlen („Inklusion“ im Jobcenter. Ergebnisse einer Befragung in den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft in NRW, Mai 2015); teilweise werden Betroffene aktiv in diese Prozesse gedrängt. Die Entscheidung darüber, ob jemand vermittelbar ist oder nicht, darf nicht von Kostenerwägungen der- oder desjenigen abhängen, die die notwendige Finanzierung leisten müssten.

Zu 2.c) Bisher erfolgt die Personalplanung der gemeinsamen Einrichtungen dezentral in eigener Verantwortung. Begründete Mehrbedarfe, z. B. für eine bessere Betreuung behinderter Ratsuchender, können angemeldet werden, werden aber nicht zwangsläufig berücksichtigt (Bundestags-Drucksache 19/8887). Laut Aussage eines früheren Mitarbeiters des Jobcenters Berlin-Neukölln betreute dort eine Person statt der gesetzlich vorgesehenen 170 Kundinnen und Kunden mindestens 450. Im Falle von zusätzlichen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen konnten es sogar mehr als tausend sein. Um dieses Arbeitspensum zu schaffen, setzten einige der Mitarbeitenden ihre eigene Gesundheit aufs Spiel (https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/arbeit-im-jobcenter-wie-verheerend-die-arbeitsbedingungen-in-jobcentern-sind/19737004.html).

Zu 2.d) Dabei ist insbesondere zu vermeiden, dass auf „Behindertenberufe“ verwiesen wird (z. B. Druckerei für gehörlose Arbeitsuchende) oder auf Sondereinrichtungen, wie z. B. Werkstätten.

Zu 2.e) Angedacht ist hier eine regelmäßige Erfassung der Zufriedenheit von Nutzerinnen und Nutzern. Über anonyme Rückmeldungen an die Ebene der Geschäftsführung könnte so sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der Ratsuchenden mit Behinderung sich in Art und Inhalt der Beratung abbilden.

Zu 2.f) Insgesamt wäre anzustreben, dass die Beratungsfachkräfte sowohl die Lebenswirklichkeiten behinderter Menschen kennengelernt haben als auch Betriebspraxis, um beide Seiten angemessen beraten zu können und die jeweiligen Bedürfnisse miteinander in Beziehung setzen zu können. Die besonderen Problemlagen von Arbeitsuchenden mit Schwerbehinderung erfordern einen geschulten Blick, um z. B. erkennen zu können, ob ein Motivationsproblem, eine Verweigerungshaltung oder gesundheitliche Defizite vorliegen („Inklusion“ im Jobcenter. Ergebnisse einer Befragung in den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft in NRW, Mai 2015).

Zu 2.g) Die Beschäftigten in Arbeitsagentur und Jobcenter müssen Zielvereinbarungen erfüllen, die – bei befristeten Arbeitsverträgen – über eine Verlängerung des Vertrages oder über das weitere berufliche Fortkommen entscheiden können (http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/035/1903527.pdf). Solche Vorgaben setzen Fehlanreize für schnelle statt passgenauer Vermittlung oder für „Verschiebung“ in Maßnahmen. Außerdem findet so eine nicht wünschenswerte Abwägung zwischen verschiedenen Personengruppen statt, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt als schwierig eingestuft werden, wie Langzeitsarbeitslosen, Alleinerziehenden und Menschen mit Migrationshintergrund („Inklusion“ im Jobcenter. Ergebnisse einer Befragung in den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft in NRW, Mai 2015). Diese Art der Quotierung führt dazu, dass Menschen mit Behinderungen als schwerer vermittelbar eingestuft und daher entsprechend weniger Aufmerksamkeit, Unterstützung und Förderung bekommen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()