

**PB.S-01-366** Kapitel 3: Solidarität sichern

Antragsteller\*in: Andrea Techlin (KV Berlin-Neukölln)

## Änderungsantrag zu PB.S-01

### Von Zeile 365 bis 369:

werden. Wir wollen einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und dafür Arbeitgeber\*innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, besser unterstützen, ~~den~~ Arbeitgeber\*innen, die hingegen nicht die vorgeschriebenen Zahl schwerbehinderter Menschen beschäftigen sollen eine höhere Ausgleichabgabe zahlen. Der Wechsel von Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördernsoll gefördert werden und Menschen, die das Budget für Arbeit nutzen, sollen in der Arbeitslosenversicherung absichern abgesichert werden. Ziel ist, das Bundesteilhabegesetz weiterzuentwickeln und Teilhabe zu garantieren – kein Poolen von Leistungen gegen den Willen der Betroffenen,

## Begründung

Die Ausgleichsabgabe bei Nichtbeschäftigung der vorgeschriebenen Zahl schwerbehinderter Menschen nach § 160 SGB IX soll angehoben werden, zum Beispiel auf 750 Euro pro nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz, derzeit sind es nur 125€ - 320€ jährlich. Die Ausgleichsabgabe ist derzeit so niedrig, dass es keinen Anreiz gibt, schwerbehinderte Menschen einzustellen. (Mein langjährige Erfahrung aus dem Betriebsrat)

Es sollte auch eine vierte Stufe für Unternehmen eingeführt werden, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, damit sie eine noch höhere Ausgleichsabgabe zahlen müssen.

Unternehmen und Betrieben sollen durch eine höhere Ausgleichabgabe motiviert werden, mehr Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einzurichten und schwerbehinderte Personen einzustellen.

Eine hilfreiche Ergänzung wäre noch, eine neue Nr. 7 im [§ 99 BetrVG](#) (im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetz):

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

**7. ein/e in Frage kommende/r schwerbehinderte/r Mitbewerber:in nicht ausgewählt wurde, sofern der Arbeitgeber nicht die vorgeschriebenen Zahl schwerbehinderter Menschen beschäftigt.**

Wichtig dabei ist, dass dort nicht „bei gleicher Eignung“ steht (wie in vielen Stellenausschreibungen), sondern „in Frage kommend“ oder ähnliches, da es nie eine „gleiche Eignung“ gibt. Irgendwas ist immer anders. Es sind ja zwei Individuen. Ein Verstoß gegen das AGG nachzuweisen (die derzeit einzig andere Möglichkeit die Einstellung einer/s schwerbehinderten Mitbewerber:in zu erzwingen) ist Individualrecht (also sind Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung außen vor) und relativ schwierig.

## **weitere Antragsteller\*innen**

Jan Michael Ihl (KV Berlin-Neukölln); Andreas Audretsch (KV Berlin-Neukölln); Thore Hagemann (KV Berlin-Neukölln); Swantje May (KV Berlin-Neukölln); Simon Feyrer (KV Berlin-Neukölln); Till Gierlich (KV Berlin-Neukölln); Bahar Haghanipour (KV Berlin-Kreisfrei); Christof Rambke (KV Berlin-Kreisfrei); Erich (Ellis) Huber (KV Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf); Beate Kern (KV Berlin-Steglitz/Zehlendorf); Delphine Scheel (KV Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf); Christa Fischer (KV Berlin-Kreisfrei); Almut Rieger (KV Berlin-Kreisfrei); Charlotte Foerster-Baldenius (KV Berlin-Neukölln); Christa Markl-Vieto Estrada (KV Berlin-Steglitz/Zehlendorf); Carola Scheibe-Köster (KV Berlin-Neukölln); Johannes Wagner (KV Coburg-Stadt); Joana Zühlke (KV Berlin-Friedrichshain/Kreuzberg); Philmon Ghirmai (KV Berlin-Neukölln)