

Eine Arbeitswelt für alle

Maßnahmen zur besseren beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Konvention

Kurzfassung

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Silvia Helbig (silvia.helbig@dgb.de)

Stand: Januar 2012

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Diese ist rechtsverbindlich und stellt einen Meilenstein in der Behindertenpolitik dar. Behinderung wird hier als normaler Bestandteil menschlichen Lebens und als Bereicherung der Vielfalt der Gesellschaft verstanden. Die Vertragsstaaten anerkennen in der Konvention das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert eine Arbeitswelt, in der Menschen mit oder ohne Behinderung die gleichen Chancen auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen haben.

"Inklusion" spielt hierbei eine wichtige Rolle. Inklusion bedeutet Einschluss und geht damit noch über den Begriff der Integration hinaus. Integration erfordert Anpassungsleistungen der Menschen mit Behinderung, Inklusion erfordert Anpassungsleistungen der gesamten Gesellschaft. Ziel ist eine barrierefreie Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen gleichberechtigt zusammenleben. In solch einer inklusiven Arbeitswelt gibt es keine Barrieren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung und keine Barrieren bei der Weiterbeschäftigung nach Unfällen oder Krankheit. In solch einer inklusiven Arbeitswelt stehen die Gesundheit und die Bedürfnisse der Menschen im Vordergrund.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss jedoch noch viel getan werden. Von gleichberechtigter beruflicher Teilhabe, wie sie die UN-Konvention fordert, kann in Deutschland noch lange nicht die Rede sein. Und auch die Arbeitsbedingungen sind noch nicht überall gut, sicher und gesund.

Die Diskussion, wie das Ziel einer inklusiven Arbeitswelt erreicht werden kann, hat begonnen. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind folgende erste Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt notwendig:

Verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung

1) Für Kinder- und Jugendliche mit Behinderung bedeutet die Ausgrenzung in Förderschulen meist den Einstieg in lebenslange Sonderwege an den Rändern der Gesellschaft. Nach der Förderschule folgt allzu oft fast automatisch der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Um dies möglichst zu verhindern, ist ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung notwendig.

Mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung in den Unternehmen

2) Für junge Menschen mit Behinderung ist es besonders schwierig, eine Berufsausbildung im dualen System zu beginnen. Ursache für den geringen Anteil schwerbehinderter Azubis im Betrieb sind zu hohe Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt. Dazu zählen bspw. das separierende Förderschulsystem, die zu geringe Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen sowie fast automatisierte Übergänge in Berufsbildungswerke oder Werkstätten für behinderte Menschen.

Inklusion bedeutet auch, dass es mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung in den Unternehmen geben muss.

3) In einer inklusiven Arbeitswelt muss mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Nach wie vor sind Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich oft arbeitslos. Im Jahr 2010 betrug die allgemeine Arbeitslosenquote 7,7 Prozent, bei den Menschen mit schwerer Behinderung waren es 14,8 Prozent. Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe müssen so gestaltet werden, dass von ihnen ein hoher Anreiz ausgeht, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen.

Beschäftigungsquote und
Ausgleichsabgabe

4) In den Betrieben muss mehr Prävention stattfinden, damit Erkrankungen möglichst vermieden werden können. Die Verbindlichkeit vorbeugender Gesundheitsmaßnahmen ist auch durch gesetzliche Vorgaben im Rahmen eines Präventionsgesetzes sicherzustellen und durch staatliche Kontrollen und die Mitbestimmung der Interessenvertretungen zu gewährleisten.

Präventionsgesetz

5) Nur wenige Unternehmen praktizieren bisher die gezielte Eingliederung von Beschäftigten, die aus längerer Krankheit zurückkehren - obwohl dies als Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 84 SGB IX). Besonders kleine und mittlere Unternehmen gilt es hierbei noch zu überzeugen und zu unterstützen. Unternehmen, die dauerhaft dieser gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen, sollten mit Sanktionen rechnen müssen.

Gezielte Eingliederung von
Beschäftigten, die aus längerer
Krankheit zurückkehren

6) Gute Arbeitsbedingungen schützen die Gesundheit der Beschäftigten. Der DGB Index "Gute Arbeit" hat im Jahr 2010 jedoch nur 15 Prozent gute Arbeitsplätze in Deutschland messen können. Unsichere und unterbezahlte Beschäftigung zehrt an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Menschen mit und ohne Behinderung brauchen gute Arbeit statt prekärer Jobs.

Gute Arbeit statt prekärer
Jobs

7) Die betriebliche Interessenvertretung braucht bessere Arbeitsgrundlagen, wirksame Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zur Beschäftigungsförderung sowie zur Gesundheits- und Kündigungsprävention. Außerdem muss es weiter gehende und verbindliche Freistellungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung geben. Wenn es in einer inklusiven Arbeitswelt mehr Beschäftigte mit Behinderung gibt, dann muss auch die SBV bessere personelle Ressourcen bekommen, um die Interessen der Menschen mit Behinderung angemessen vertreten zu können.

Wirksame Beteiligungs- und
Mitbestimmungsrechte

Schutzrechte sind unverzichtbare Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben	8) Immer wieder laut werdenden Forderungen nach einem Abbau der bestehenden Schutzrechte von Menschen mit Behinderung darf keinesfalls nachgegeben werden. Menschen mit Behinderung, seien sie schwerbehindert oder gleichgestellt, brauchen den besonderen Kündigungsschutz, den Anspruch auf Zusatzurlaub und den Schutz vor Mehrarbeit als unverzichtbare Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben.
An internationalen Standards orientierte Anerkennungspraxis von Behinderung	9) Der Behinderungsbegriff muss einheitlich im Sinne der ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) und der UN-Konvention weiterentwickelt und mit dem Einstufungsinstrumentarium der ICF der Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterlegt werden. Dies muss in allen entsprechenden Leistungsgesetzen geschehen und damit für alle Leistungsträger verbindlich werden. So kann eine sachgerechte und sich an internationalen Standards orientierende Anerkennungspraxis von Behinderung erreicht werden.
Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen	10) Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen. Bei Entstehung, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten muss darauf geachtet werden, dass alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren. Entsprechende Vorgaben sind in der Arbeitsstättenverordnung, im Regelwerk des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) und in technischen Normen (z.B. der DIN-Norm "Behindertengerechtes Bauen") umzusetzen.
Vermittlung aus einer Hand bei den Agenturen für Arbeit	11) Die Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung muss verbessert werden. Da nur die Arbeitsagentur verpflichtet ist, Teams für Berufliche Rehabilitation und Vermittlung von schwerbehinderten Bewerber/innen vorzuhalten, werden die Betroffenen, die auf Hartz IV angewiesen sind zwischen Jobcenter und Arbeitsagentur hin und her geschickt. Ein wesentlicher Beitrag zur Barrierefreiheit wäre es, wenn die Vermittlung aus einer Hand bei den Agenturen für Arbeit erfolgen würde.
Weiterbildung statt Kurzmaßnahmen	12) Bei der Betreuung von Arbeitslosen muss Weiterbildung wieder eine stärkere Rolle spielen. Bildung und Qualifizierung sorgen für nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Stattdessen werden den Arbeitslosen jedoch hauptsächlich kurzfristige Maßnahmen vermittelt, die kaum Integrationen bringen.

13) Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen müssen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Die Anerkennung eines Reha-Bedarfs und die Qualität einer Reha-Maßnahme darf nicht länger davon abhängig sein, welcher Leistungsträger zuständig ist. So haben Langzeitarbeitslose im Hartz IV-System nur geringe Chancen auf Maßnahmen der Beruflichen Rehabilitation. Effizienz und beschleunigte Vermittlung im Hartz IV-System widersprechen dem Leitgedanken von leidensgerechter und dauerhafter Integration im Behindertenrecht (SGB IX). Deshalb ist eine Anpassung der Leistungsgesetze an das SGB IX notwendig.

Vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation

14) Nur jede/r Fünfte geht momentan aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit in die Rente, am Bau schafft es nur jede/r Zehnte. Die meisten sind schon lange vorher aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, weil sie gesundheitlich nicht mehr mithalten können oder weil sie ihre Arbeit verloren haben. Die Fehlentscheidung für die Rente mit 67 muss deshalb korrigiert werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet für viele nichts anderes als eine Rentenkürzung. Stattdessen benötigen wir ein Paket an Maßnahmen, das dazu beiträgt, dass Beschäftigte länger in gesunder Arbeit bleiben und abgesichert aus dieser Arbeit in den Ruhestand übergehen können.

Abkehr von der Rente mit 67

15) Der hohe Anteil gesundheitlich eingeschränkter Arbeitsloser, die jedoch als erwerbsfähig gelten, ist auch Ergebnis einer zunehmenden Abschottung der Erwerbsminderungsrente. Im Jahr 1994 gingen fast 300.000 Menschen in eine Rente wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit, im Jahr 2000 noch ca. 200.000 Versicherte. Im Jahr 2007 waren es nur noch ca. 162.000 Versicherte. Gerade für ältere Versicherte muss es neue Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko auch wirklich absichern. Erwerbsminderungsrente muss wieder abschlagsfrei gewährt werden. Die Zugangskriterien müssen besser an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden.

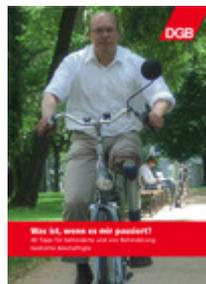
Neue Zugangsregeln für Erwerbsminderungsrente

Broschüre: Mehr Selbstbestimmung in der Rehabilitation · DGB21337



Broschüre Mehr Selbstbestimmung in der Rehabilitation, Ein Leitfaden zum Persönlichen Budget: Nichts über uns ohne uns, getreu diesem Motto gibt es seit Januar 2008 das Persönliche Budget. Als Leistung zur Teilhabe können Menschen mit Behinderung oder davon bedrohte Menschen nun wählen, ob sie weiterhin den klassischen Weg über beauftragte Träger nehmen oder, ob sie ihre Leistungen selbst einkaufen.

Broschüre: 40 Tipps - Was ist, wenn es mir passiert? · DGB21336



Der Ratgeber wendet sich an behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte. Er umfasst die Themen: Was bedeutet Prävention? Was sind die Grundlagen zur Rehabilitation? Welche rechtl. Grundlagen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bestehen? Wie sieht die Situation schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt aus? Welche Chancen haben behinderte Jugendliche auf eine qualifizierte berufliche Ausbildung? Wer kann mir im Betrieb weiterhelfen?