

I. Grundsätzliche Bedeutung der Schwerbehinderten- und Teilhabepolitik in ver.di

Bei ver.di-Gründung wurden in § 5 der Satzung „Eckpfeiler“ für die Teilhabe- und Schwerbehindertenpolitik in ver.di gesetzt. Die verschiedenen Traditionen der Ursprungsgewerkschaften wurden dazu in einer Richtlinie zur Behindertenpolitik zusammengefasst.

Folgende nach wie vor aktuelle Festlegungen wurden seinerzeit getroffen:

- Ziel von ver.di ist die Förderung und Verwirklichung der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Gleichstellung und Integration behinderter Menschen und ihrer spezifischen Interessen.
- ver.di setzt sich dafür ein, dass in der Gesellschaft Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in allen Lebensbereichen gesichert und geschaffen werden.
- Gegenüber behinderten Mitgliedern ist die Schutzfunktion von ver.di besonders gefordert.
- Behindertenpolitik ist eine zentrale Aufgabe von ver.di. Alle Organe und Gremien von ver.di fördern und unterstützen die gewerkschaftliche Behindertenarbeit. Es gilt die Kompetenz und das Profil von ver.di in Behindertenfragen zu verdeutlichen und Mitgliederpotenziale zu erschließen.

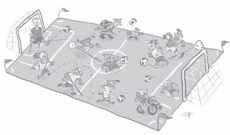
Das Behindertenrecht hat sich seit dem Jahr 2000 gravierend geändert. Mit dem von der rot-grünen Bundesregierung eingeleiteten Paradigmenwechsel – weg von der Fürsorge hin zur Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen – kam es zur Einführung des SGB IX und der Behindertengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Das moderne Behindertenrecht wird auch in Begrifflichkeiten deutlich. So wurde z. B. aus der „Eingliederung“ die „Teilhabe“ schwerbehinderter Menschen und aus „Leistungen zur Rehabilitation“ „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“.

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde der Begriff Inklusion eingeführt (siehe Beitrag V.). Die darin enthaltenen Visionen von einer inklusiven Gesellschaft und einer inklusiven Arbeitswelt gehen weit über die Begriffe Teilhabe (oder Partizipation) und Integration hinaus. Inklusion heißt Einschluss und vollumfängliche Barrierefreiheit. Inklusiv ist eine Arbeitswelt, zu der alle Menschen von vornherein uneingeschränkter Zugang haben.

Bei der **Weiterentwicklung des Behindertenrechts** (als Aufgabe in der ver.di-Richtlinie zur Behindertenpolitik festgelegt) nimmt ver.di auf haupt- und ehrenamtlicher Ebene Einfluss. Gemeinsam im Bundesarbeitskreis (BAK) und den Landesarbeitskreisen entwickelte Forderungen, wie sie z. B. in dem Antrag „Soziale, gesellschaftliche und berufliche Inklusion behinderter Menschen“ enthalten sind (siehe Beitrag II.), werden in Gesprächen mit Behindertenbeauftragten, Vertreterinnen und Vertretern politischer Parteien und in Ausschüssen für Teilhabe dargestellt. Unsere Vorstellungen und Forderungen zu relevanten teilhabepolitischen Themen, insbesondere zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. einer inklusiven Arbeitswelt, sind auch Inhalt von Tagungen und Seminaren. Neue zukunftsweisende Projekte (mit wissenschaftlicher Begleitung) sollten in diesem Zusammenhang initiiert werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), anderen Einzelgewerkschaften sowie Behindertenorganisationen und -verbänden wird praktiziert, gemeinsames Handeln im Interesse behinderter Menschen muss ausgebaut werden.

Aktuelle Herausforderungen stellen sich für ver.di bei der kritischen sozialpolitischen Begleitung der Umsetzung der UN-BRK. Dies betrifft sowohl den Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung (NAP) als auch die Aktionspläne auf Länder- und kommunaler Ebene. Der Aktionsplan zur UN-BRK ist mit



WIR BLEIBEN AM BALL

„Leben“ zu füllen. Dazu gehören „echte“ und zusätzliche Investitionen in Teilhabechancen und eine stärkere Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Beschäftigung behinderter Menschen. Die Kluft zwischen Theorie und gesellschaftlicher Realität ist groß. An dieser Stelle ist gewerkschaftliches Handeln nötig und ver.di gefordert, Position zu beziehen und sich einzumischen.

Auf Länderebene muss das Thema „Inklusive Bildung – eine Schule für alle“ vorangebracht werden. In dieser Frage sollte ver.di nicht außen vor bleiben, sondern gemeinsam mit Anderen aktiv werden. Denn nur mit den notwendigen materiellen und personellen Ressourcen ausgestattete Krippen, Kindergärten und Schulen können inklusive Bildung garantieren. Gemeinsame Beschulung ist Voraussetzung für ein normales Miteinander von behinderten und nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen in der Arbeitswelt.

All diese Aktivitäten erfordern personelle Ressourcen, hauptamtlich und ehrenamtlich! Sie müssen ihren Niederschlag finden in einem nach dem Kongress zu erarbeitenden Arbeits- und Aktionsprogramm 2011-2015.

Die in der Behindertenrichtlinie festgelegte Aufgabe „**Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt**“ ist weiterhin schwierig und mit großen Problemen für die Betroffenen behaftet.

Wenn Frau von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, bei der Vorstellung des Nationalen Aktionsplanes feststellt: „ohne Teilhabe am Arbeitsleben wird es schwer mit der Inklusion behinderter Menschen“, so ist ihr unumwunden beizupflichten.

Teilhabe am Arbeitsleben ist ein ganz wesentlicher Schwerpunkt bei der sozialen Integration behinderter und gleichgestellter Menschen.

Ein gleiches „Recht auf Arbeit“ ist für Menschen mit Behinderungen noch längst nicht erkennbar. Die Beschäftigungsquote ist unverändert niedrig und die Arbeitslosenquote deutlich höher als beim Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung.

Die im Rahmen des NAP aufgelegten Förderprogramme des Bundes und Sonderprogramme der Länder, alle finanziert aus der Ausgleichsabgabe, sind richtig, jedoch bei weitem nicht ausreichend und greifen zu kurz. Zumindest die Wiedereinführung einer Beschäftigungsquote von 6 %, auch bei den Ausbildungsplätzen, und höhere Ausgleichsabgaben sind nach Auffassung von ver.di in diesem Kontext notwendig. Der Ausbau von Schutzrechten, Barrierefreiheit und präventiven Maßnahmen (auch betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und betriebliche Gesundheitsvorsorge) in den Betrieben sind weitere notwendige Maßnahmen. Sie sind im Leit Antrag genauer beschrieben (siehe Beitrag II.). Das alles ist insgesamt jedoch noch längst nicht ausreichend, um perspektivisch einen den Zielen der UN-BRK nur ansatzweise entsprechenden Umbau der Arbeitswelt zu erreichen. In allen gesellschaftlichen Institutionen, auch in ver.di, sind dazu noch viele „Barrieren in den Köpfen“ abzubauen.

Neben der politischen Arbeit von ver.di, die auch regelmäßige Mitarbeit in bundespolitischen Gremien z. B. zur Weiterentwicklung von SGB IX, Arbeitssicherheitsgesetz, AGG u. a. beinhaltet, sind es die Interessenvertretungen in den Betrieben, welche die Aufgabe haben, Inklusion in der Arbeitswelt voranzubringen.

Ganz wichtige Akteure im Bereich Teilhabe- und Schwerbehindertenpolitik sind die Schwerbehindertenvertretungen. Nach den Wahlen im Herbst 2010 und Frühjahr 2011 prägen fast 2.000 Schwerbehindertenvertretungen das „Gesicht von ver.di“ und sind die Werbeträger für ver.di in diesem Arbeitsbereich.

- Sie kümmern sich gemeinsam mit Betriebs- und Personalräten und Mitarbeitervertretungen um die Integration von schwerbehinderten Jugendlichen in Ausbildung und sorgen dafür, dass erwerbslose Schwerbehinderte eingestellt werden.
- Sie kümmern sich darum, dass gesundheitlich beeinträchtigte und/oder schwerbehinderte Beschäftigte kompetente Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz erhalten.
- Sie unterstützen bei Anträgen auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft (ca. 82 % der Behinderungen werden im Laufe eines Lebens durch Krankheit erworben)¹.
- Sie sind Experten, wenn es um die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen geht.
- Sie wirken mit im Bereich von Prävention, insbes. im Rahmen des BEM.
- Sie sind eingebunden ins betriebliche Gesundheitsmanagement.
- Sie konzipieren Integrationsvereinbarungen und sorgen für deren Umsetzung.
- Sie kooperieren mit diversen inner- und außerbetrieblichen Stellen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen.

Häufig sind Schwerbehindertenvertretungen hoch anerkannte Spezialisten auf dem Gebiet der Prävention, Integration und Rehabilitation. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zu „guter Arbeit für alle“ in den Betrieben.

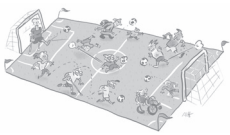
Für viele von ihnen ist die Verankerung in ver.di für die Ausübung ihres Ehrenamtes überlebensnotwendig. Ihre immer noch vorherrschende Einzelkämpfer(innen)position macht regelmäßigen, kollegialen Erfahrungsaustausch notwendig. Auch aus diesem Grund sind die in der Behindertenrichtlinie von ver.di festgelegten organisatorischen Regelungen zukünftig mit verbindlicheren Strukturen und Beteiligungsmöglichkeiten am Willensbildungsprozess in ver.di zu versehen. Menschen mit Behinderungen und ihre betrieblichen Interessenvertretungen brauchen deshalb den Status „Gruppe“!

Die Herausforderungen und die extrem hohen Belastungen von Schwerbehindertenvertretungen werden nicht abnehmen, ebenso wenig der notwendige Unterstützungsbedarf durch ver.di. Personalabbau, Verdichtung von Arbeitsleistungen und die Zunahme von Arbeitsbelastungen sowie die demografische Entwicklung werden zu mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen in den Betrieben führen. Insbesondere Erkrankungen aus dem psychosozialen Spektrum nehmen weiter zu. Deshalb können wir davon ausgehen, dass die Anzahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Verwaltungen und Betrieben in den nächsten Jahren steigen wird. Sie sind lediglich die Spitze des Eisberges. Von gesundheitlichen Problemen und Einsatzeinschränkungen sind häufig bis zu 20 % der Belegschaften betroffen, die Tendenz ist steigend. Fragen von Teilhabe an menschengerechter und existenzsichernder Arbeit und betrieblicher Prävention – eben Inklusion – bleiben an der Tagesordnung. Dies muss sich auch verstärkt in der Bildungsarbeit von ver.di niederschlagen.

Schwerbehindertenvertretungen sind nicht nur eine wichtige Säule der gewerkschaftlichen Teilhabepolitik in den Betrieben, sondern sie sind neben Betriebs- und Personalräten, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Frauenvertreterinnen ein nicht zu unterschätzendes Potenzial an verlässlichen ehrenamtlichen ver.di-Funktionärinnen und -Funktionären.

Schwerbehindertenvertretungen engagieren sich bei der ver.di-Vertrauensleute-Arbeit und werben Mitglieder. Ca. 10 % der ver.di-Mitglieder sind heute schon schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Schwerbehinderte Beschäftigte sind überdurchschnittlich häufig gewerkschaftlich organisiert.

¹ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14.9.2011, 325/10



WIR BLEIBEN AM BALL

Beschäftigte mit Behinderungen und Schwerbehindertenvertretungen sollen in der täglichen Arbeit von ver.di nicht als „lästiges Übel“ betrachtet werden. Sie sollten von ver.di auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen als Personen mit der „Wichtigkeit – hoch!“ unterstützt und wertgeschätzt werden.

Menschengerechte (inklusive) Arbeit für alle, Zusammenarbeit mit allen, ohne Barrieren an Bauten, im öffentlichen Raum und in den Köpfen – „einfach machen“, innerhalb und außerhalb von ver.di!

Das sollte unser aller Ziel und unsere Handlungsmaxime sein.

Dafür lasst uns gemeinsam am Ball bleiben!

(Vorstand des ver.di-BAK Behindertenpolitik)