

■ allgemeine sozialpolitik ■ teilhabepolitik und schwerbehindertenvertretung ■ alterssicherung/betriebliche altersvorsorge
■ arbeits- und gesundheitsschutzpolitik ■ altersteilzeit/teilzeit ■ gesundheitspolitik ■ soziale selbstverwaltung/sozialwahlen

Nr. 156

3. Dezember 2013

Welttag der Menschen mit Behinderungen

Eine Arbeitswelt für alle – UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen

Der 3. Dezember ist der Welttag der Menschen mit Behinderungen – für ver.di jährlich ein Anlass, mit allem Nachdruck die Rechte der Menschen mit Behinderung einzufordern – in Ausbildung und Beruf, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Seit 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention geltendes Recht in Deutschland. Kerngedanke der UN-BRK ist die Inklusion. Ziel der Inklusion ist eine Gesellschaft, in der Unterschiedlichkeit als selbstverständlich akzeptiert, Ausgrenzung vermieden wird und die Strukturen an den Bedürfnissen aller ausgerichtet sind.

„Der Koalitionsvertrag, der zwischen CDU, CSU und SPD ausgehandelt wurde, trägt diesem Gedanken erkennbar Rechnung.“ so Hubert Hüppe, Beauftragter der alten Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, beim parlamentarischen Abend der ver.di am 27. November 2013 in Berlin.

In allen wichtigen Themenblöcken des Vertrages – Arbeit, Gesundheit, Pflege, Verkehrswesen, Wohnungsbau, Kultur, Tourismus und Sport sind Passagen zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung enthalten.

Besonders wichtig ist das klare Bekenntnis zur Reform der Eingliederungshilfe, weg von der Fürsorge hin zu einem personenzentrierten Bundesteilhabegesetz. Die tatsächliche Umsetzung dieses Vorhabens wird die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung am Erwerbsleben deutlich stärken.

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Ressort 5

Verantwortlich:

Eva M. Welskop-Deffaa
Mitglied des Bundesvorstandes

Redaktion:

Melanie Martin
Bereich Sozialpolitik
Referat Teilhabepolitik/
Schwerbehindertenvertretungen

Telefon: 030/ 6956 - 2141
Telefax: 030/ 6956 - 3553

ressort05.buv@verdi.de
www.sopo.verdi.de

1 / 2

In Deutschland leben rund 17 Mio. Menschen (im Alter von über 18 Jahren) mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen, die sie im täglichen Leben einschränken. Davon sind ca. 7,3 Mio. Menschen schwerbehindert – das entspricht einem Bevölkerungsanteil von rund 9 %. Zumeist ist eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit die Ursache einer Schwerbehinderung.

Menschen mit Behinderungen finden auch vier Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention leider noch nicht die Bedingungen in unserer Gesellschaft und am Arbeitsmarkt vor, die ihnen ein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes und existenzsicherndes Leben ermöglichen. Während die allgemeine Arbeitslosigkeit nach der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgegangen ist, hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen nicht verbessert – sie hat sich sogar verschlechtert.

In der UN-BRK formuliert Artikel 27: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit.“ Die UN-BRK fordert eine inklusive Arbeitswelt, in der Menschen mit und ohne Behinderungen die gleichen Chancen auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen haben. In der Realität zeichnet sich zurzeit ein anderes Bild ab. In Deutschland gibt es ca. 140.000 Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, die gesetzlich dazu verpflichtet sind, auf wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Fast ein Drittel (26 %) dieser Arbeitgeber beschäftigten nicht einen einzigen schwerbehinderten Menschen. Das hat zur Folge, dass viele Pflichtarbeitsplätze unbesetzt bleiben. Ein gleiches Recht auf Arbeit ist für Menschen mit Behinderungen noch längst nicht erkennbar.

Damit Menschen mit Beeinträchtigungen die Chance auf sichere und existenzsichernde Arbeitsbedingungen haben, sind weitere Reformen notwendig. Das SGB IX muss im Hinblick auf die UN-BRK überprüft und weiterentwickelt werden. ver.di wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass eine inklusive Arbeitswelt erreicht wird, in der Menschen mit und ohne Behinderungen die gleichen Chancen auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen vorfinden.

Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt sind u. a. folgende Schritte notwendig:

- Wir brauchen ein **inklusives Bildungssystem**, das die Teilhabechancen von Kindern mit und ohne Beeinträchtigung optimal unterstützt. Kinder mit und ohne Behinderungen sollen von- und miteinander lernen. Dafür bedarf es entsprechend qualifizierten Personals und einer nachhaltig guten personellen Ausstattung von Kitas und Schulen.
- Wir brauchen **mehr betriebliche Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung**.
- Unternehmen, die ihrer **gesetzlichen Beschäftigungspflicht** gar nicht oder nur in geringem Umfang nachkommen, benötigen stärkere Anreize, um diese Haltung zu ändern.
- **Schutzrechte**, wie z. B. der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, und **Nachteilsausgleiche** müssen unangetastet bleiben und unabhängig von Beschäftigungsform und Arbeitszeitumfang gelten.
- Die **Rechte der Schwerbehindertenvertretung** müssen **gestärkt und ausgebaut** werden. Dazu gehören neben **realistischen Freistellungsregelungen** und **erleichterten Heranziehungsmöglichkeiten der stellvertretenden Mitglieder** auch die **Ausweitung des Fort- und Weiterbildungsanspruchs auf alle Stellvertreter/innen**.
- Da das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** eine Maßnahme ist, um Behinderungen abzuwenden und auch von Behinderung bedrohte Menschen in die Arbeit zu re-integrieren, muss die Schwerbehindertenvertretung bei allen BEM-Maßnahmen beteiligt werden.
- Arbeitgeber müssen die Schwerbehindertenvertretung bei allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor der Entscheidung anhören. Dieses Recht wird in der Praxis oft missachtet. Hier muss eine sanktionierende Regelung in Form einer **Unwirksamkeitsklausel** ins SGB IX aufgenommen werden.
- Der Übergang aus **der Beschäftigung in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)** in betriebliche Beschäftigung muss erleichtert werden, damit Inklusion auch für schwer behinderte Menschen möglich wird.