

position

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Eine Arbeitswelt für alle

Ein Diskussionspapier des DGB zur
besseren beruflichen Teilhabe von
Menschen mit Behinderung
entsprechend der UN-Konvention

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Bereich Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenschach

Kontakt: Johannes Jakob, Ingo Kolf, Silvia Helbig

Stand: März 2010

In Deutschland leben rund 9 Mio. behinderte Menschen. Davon zählen ca. 2,5 Mio. zu den Erwerbspersonen - sie sind 15 bis 65 Jahre alt und entweder erwerbstätig oder arbeitslos. Das Risiko, arbeitslos zu sein, ist insbesondere für Menschen mit schwerer Behinderung hoch. Arbeitslose Menschen mit Behinderung haben schlechte Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, und leistungsgewandelte Beschäftigte werden zu selten im Unternehmen gehalten. Behindert zu sein bedeutet noch immer, im Erwerbsleben benachteiligt zu sein.

Nur vier Prozent der Behinderungen sind angeboren, die meisten stellen sich im Laufe des Lebens ein. Ursachen sind Unfälle oder Krankheiten, die eine dauerhaft gewandelte Leistungsfähigkeit nach sich ziehen. Behinderungen können körperlicher, geistiger oder seelischer Art sein. Verbreitung und Ausprägung sind auch abhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen. Oft ist das Arbeitsleben selbst Auslöser für Erkrankungen und Behinderungen.

So hat die Zahl psychischer Erkrankungen und Behinderungen in den letzten Jahren enorm zugenommen. Diese Entwicklung ist u.a. eine Folge des Wandels der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: Körperliche Arbeit nimmt ab, geistige Arbeit zu - so wie leider auch die Arbeitsverdichtung.

Schlechte Arbeitsbedingungen wirken negativ auf Gesundheit der Beschäftigten

Schlechte Arbeitsbedingungen wie andauernder Stress, hoher Leistungsdruck, einseitig belastende Arbeitsabläufe, schwere körperliche Arbeit oder unsichere Arbeitsverhältnisse wirken negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Deshalb sind gute Arbeitsbedingungen notwendig, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Gleichermaßen wichtig sind daher Prävention, Rehabilitation und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben. In all diesen Bereichen setzen sich die Gewerkschaften für die Rechte der Beschäftigten und Arbeitssuchenden ein.

In der Politik für Menschen mit Behinderung hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Insbesondere durch die Einführung des Sozialgesetzbuches IX im Jahr 2001, das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) im Jahr 2002, die Landesgleichstellungsgesetze und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 haben sich die Rechte der Menschen mit Behinderung zum Teil grundlegend verbessert. In der Behindertenpolitik hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden, von Fürsorge hin zur Stärkung der Selbstbestimmung. Diesen Paradigmenwechsel und die bessere rechtliche Absicherung haben auch die Menschen mit Behinderung, die Gewerkschaften und die Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsrat,

Personalrat, Jugendauszubildendenvertretung, Mitarbeitervertretung) in den Betrieben und Verwaltungen gemeinsam mit anderen Verbänden durchgesetzt und begleitet.

Die Umsetzung der UN-Konvention: Einbeziehen statt ausschließen

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. Insbesondere bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung wurde in den letzten Jahren das Rad zurückgedreht. Einhergehend mit dem allgemeinen Abbau von Schutzrechten der Beschäftigten wurde der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte verschlechtert sowie die Beschäftigungspflicht der Unternehmen abgesenkt.

Der Abbau von Arbeitnehmerrechten verunsicherte die Beschäftigten und ließ den Niedriglohnssektor wachsen. Dabei sind Menschen mit Behinderung besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. 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.

Menschen mit Behinderung besonders von Arbeitslosigkeit betroffen

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind deshalb folgende Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt notwendig:

- Ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung von inklusiver Schulbildung muss mehr gemeinsames Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung ermöglichen.
- Es muss mehr betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung geben, damit sie bessere Aussichten auf Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung haben.
- Die Beschäftigungspflicht muss erhöht werden, um mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.
- In den Betrieben muss mehr Prävention und mehr Betriebliches Eingliederungsmanagement stattfinden, damit Erkrankungen vermieden bzw. erkrankte und behinderte Beschäftigte im Betrieb gehalten werden.
- Prekäre Beschäftigung muss eingedämmt werden. Mindestlöhne sind dringend erforderlich, um das Ausfransen des Arbeitsmarkts nach unten aufzuhalten. Der Ausbau der sozialen Sicherungssysteme erfordert die Einbeziehung von mehr Beitragszahlenden.
- Die betriebliche Interessenvertretung braucht bessere Arbeitsgrundlagen, wirksame Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zur Beschäftigungsförderung sowie zur Gesundheits- und Kündigungsprävention.
- Bei der Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung muss es mehr längerfristige, nachhaltigere Maßnahmen geben, statt nicht qualifizierender Ein-Euro-Jobs.
- Der behindertenspezifische Mehrbedarf muss bei allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung berücksichtigt und gewährleistet sein.
- Die Betreuung der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sollte aus einer Hand bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.
- Ein einfaches und unbefristetes Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen sollte mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

- Statt der Rente mit 67 sind abgesicherte Übergänge zwischen dem Ende des Erwerbslebens und dem Anfang der Rente nötig, um das Abrutschen in Arbeitslosigkeit und Armut am Ende der Erwerbsbiografie zu verhindern.

- Die Zugangsmöglichkeiten in die Erwerbsminderungsrente müssen den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt besser angepasst werden.

1. Ein inklusives Bildungssystem für gleiche Chancen

Bildung ist ein Menschenrecht, das zur Wahrnehmung anderer Rechte erst befähigt. Schul- und Berufsabschlüsse sind die wichtigsten Voraussetzungen für einen guten Start in das Arbeitsleben. Ohne entsprechende Abschlüsse ist das Risiko der Arbeitslosigkeit besonders hoch. Das gilt für Menschen mit und ohne Behinderung. Gleichzeitig wird in einem nicht-inklusiven Bildungssystem allen Kindern die Vielfalt der Gesellschaft vorenthalten. Sie können nicht im Alltag lernen, respektvoll und konstruktiv mit Unterschieden umzugehen.

Deshalb sollten Kinder mit und ohne Behinderung sowohl im vorschulischen Bereich als auch in der Schule gemeinsam lernen. Doch stattdessen werden sie voneinander getrennt. Mehr als 80 Prozent der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen in Deutschland eine Förderschule. Damit werden mehr als 400.000 Kinder und Jugendliche ausgesondert. In anderen Ländern werden dagegen über 80 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit Behinderung an allgemeinen Schulen unterrichtet. Auch die UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen Inklusionsgrad von 80 bis 90 Prozent. Stattdessen ist Deutschland mit nur rund 16 Prozent der Schüler mit Behinderung an allgemeinen Schulen eines der Schlusslichter in Europa.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien haben die Vorteile des gemeinsamen Lernens für Kinder mit und ohne Behinderung belegt. Inklusives und ausreichend ausgestattetes Schulsystem ist eine wichtige Voraussetzung, um auch die Zahl der Schulabbrecher zu verringern. In Deutschland gibt es immer noch ca. 65.000 Schulabbrecher pro Jahr. Ungefähr die Hälfte davon sind Schüler, die die Förderschule ohne Hauptschulabschluss verlassen. Diese Zahl muss durch individuelle Förderung an inklusiven Schulen drastisch gesenkt werden.

Für Kinder- und Jugendliche mit Behinderung bedeutet die Ausgrenzung in Förderschulen 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

Gemeinsames Lernen für weniger Schulabbrüche und gleiche Chancen

Ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung ist notwendig

dies zu verhindern, ist ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung notwendig. Dazu zählt das Recht auf Aufnahme in die zuständige allgemeine Schule und eine Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte, die sie zur Umsetzung eines inklusiven Bildungsanspruchs befähigt. Dazu brauchen die Regelschulen aber auch ausreichende materielle und personelle sowie sonderpädagogische, sozialpädagogische und pflegerische Ressourcen.

2. Mehr inklusive Ausbildung in den Unternehmen

Selbst mit Schulabschluss ist es oftmals schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden. Viele Unternehmen bilden überhaupt nicht aus. Für junge Menschen mit Behinderung ist es besonders schwierig, eine Berufsausbildung im dualen System zu beginnen. Im Oktober 2007 gab es laut Bundesagentur für Arbeit ca. 5.700 Azubis mit schwerer Behinderung in deutschen Unternehmen.

Zu hohe Barrieren auf dem
Ausbildungsmarkt

Ursache für die geringe Quote von ca. 0,9 Prozent schwerbehinderter Azubis sind zu hohe Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt. Dazu zählen bspw. das separierende Förderschulsystem, die zu geringe Ausbildungsbereitschaft und das Einstellungsverhalten der Unternehmen, die teilweise nicht behindertenspezifische Qualifizierung der Ausbilder oder fast automatisierte Übergänge in Berufsbildungswerke (BBW) oder Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Statt einer dualen Ausbildung im Betrieb oder der Verwaltung, absolviert der Großteil der behinderten Jugendlichen eine Ausbildung oder Berufsvorbereitende Maßnahme in einem Berufsbildungswerk (ca. 170.000 Teilnehmende im November 2009). Auch wenn die Berufsbildungswerke zu anerkannten Ausbildungsabschlüssen führen und in der Regel hohe Praxisanteile innerhalb der Ausbildung vorsehen, sind die Unternehmen in der Pflicht - im Sinne einer inklusiven Arbeitswelt - mehr Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung anzubieten. Gerade auch, weil die Akzeptanz betrieblich ausgebildeter Azubis in den Unternehmen meist höher ist und ihre Chancen beim Berufseinstieg nach einer betrieblichen Ausbildung meist besser sind. Bei der Ausbildung im Betrieb muss der Unterstützungsbedarf für Ausbilder und Auszubildende durch professionelle, kontinuierliche und behinderungsgerechte Betreuung gewährleistet sein.

Für diejenigen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden und in Berufsbildungswerken oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen lernen, muss es so viel Kontakt wie möglich zur realen Arbeitswelt geben, in Form verzahnter Ausbildung, inklusiven Berufsschulen oder Praktika in Unternehmen. Auch hier muss ein Höchstmaß an Unterstützung gewährleistet sein.

Dazu gehören verlässliche Strukturen für die Jugendlichen (konstante und fachlich qualifizierte Betreuung) sowie Planungssicherheit für die Träger.

Grundsätzlich ist auch für Menschen mit Behinderung eine Ausbildung in einem vollqualifizierenden, regulären Ausbildungsberuf anzustreben. Hierbei sollten die Ausbilderinnen und Ausbilder einem individuellen Förderplan folgen, der auch den behindertenspezifischen Unterstützungsbedarf berücksichtigt. Nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen Art oder Schwere der Behinderung dies nicht erlauben, sollte eine Ausbildung speziell für Menschen mit Behinderung aufgenommen werden.

Mädchen mit Behinderung absolvieren seltener eine Ausbildung, als Jungen. In den Betrieben stellen sie nur ca. 40 Prozent der Auszubildenden, in den Berufsbildungswerken sogar nur 34 Prozent. Dementsprechend haben Mädchen zwar öfter einen Schulabschluss, aber seltener einen Berufsabschluss als Jungen. Ursachen für den geringeren Anteil an weiblichen Azubis mit Behinderung dürften traditionelle Rollenmuster, tatsächliche oder befürchtete Diskriminierung aufgrund der Behinderung und des Geschlechts sowie zu wenig Unterstützung im sozialen Umfeld sein. Hier muss durch eine frühzeitige Berufsorientierung die Ausbildungsquote von behinderten Mädchen deutlich erhöht werden. Im Rahmen der vertieften und erweiterten Berufsorientierung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Schulen muss diese Problematik besonders berücksichtigt werden.

Ausbildungsquote von behinderten Mädchen muss deutlich erhöht werden

Seit Mai 2009 gibt es eine weitere Option im Anschluss an die Förderschule: das arbeitsmarktpolitische Instrument der 'Unterstützten Beschäftigung', welches Jugendlichen mit Werkstattempfehlung eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt durch zwei bis dreijährige Förderung an den Arbeitgeber ermöglichen soll. Die 'Unterstützte Beschäftigung' ist als Alternative zur Werkstatt begrüßenswert. Sie darf jedoch keine Alternative zur Berufsausbildung sein. Ausbildung muss in der Regel immer vor Beschäftigung kommen. Eine Berufsausbildung eröffnet mehr und stabilere Beschäftigungschancen, als ein Anlernverhältnis.

Ausbildung vor Beschäftigung

3. Mehr Beschäftigung für Menschen mit Behinderung

In einer inklusiven Arbeitswelt muss mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Auch bei guter Konjunktur sind Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich oft arbeitslos. Im Jahr 2008 betrug die allgemeine Arbeitslosenquote bei den abhängigen Erwerbspersonen 8,7 Prozent, bei den Menschen mit schwerer Behinderung waren

Beschäftigungspflicht erhöhen

es 14,6 Prozent. Ein Schritt zu mehr Beschäftigung und damit hin zu dem Ziel der UN-Konvention 'gleichberechtigte Teilhabe' ist die Erhöhung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht.

Generell gilt für Unternehmen mit mehr als zwanzig Beschäftigten eine gesetzliche Beschäftigungspflicht von 5 Prozent behinderter Menschen. Unternehmen, die diese nicht erfüllen, zahlen eine Ausgleichsabgabe. Mit den Mitteln der Ausgleichsabgabe derjenigen Betriebe, die zu wenig behinderte Menschen beschäftigen, werden wichtige Gestaltungs- und Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung finanziert.

Die Beschäftigungspflicht wurde 2001 von 6 auf 5 Prozent abgesenkt. Dies war als Anreiz für die Unternehmen gedacht. Im Gegenzug zur abgesenkten Beschäftigungspflicht sollten 50.000 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf freiwilliger Basis bei finanzieller Förderung entstehen. Dieses Versprechen wurde von den Unternehmen nicht eingelöst.

Entsprechend der UN-Konvention müssen jedoch deutlich mehr Menschen mit Behinderung an der Arbeitswelt teilhaben. Die Beschäftigungspflicht muss deshalb erhöht werden. Nur so besteht die Chance auf gleiche Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe müssen so gestaltet werden, dass von ihnen ein hoher Anreiz ausgeht, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen.

Hinsichtlich der Beschäftigungspflicht kann allerdings die positive Rolle des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber behinderter Menschen hervorgehoben werden. Im Bundesdienst steigt die Quote seit langem an. Im Jahr 2007 betrug sie 8,6 Prozent und im gesamten öffentlichen Dienst 6,0 Prozent. Das spezielle Instrument der Teildienstfähigkeit ermöglicht es, Beamtinnen und Beamte auch dann weiter zu beschäftigen, wenn sie ihren Dienst nicht mehr voll ausüben können. Ihre reduzierten Bezüge werden dann durch einen Zuschlag erhöht.

Auch die Interessenvertretungen der Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen dürfen nicht nachlassen darauf zu bestehen, Menschen mit Behinderung bei Einstellungen zu berücksichtigen. Zwar gibt es Unternehmen, die vielfältige Erfahrungen und Sichtweisen innerhalb der Belegschaft schätzen, viele Unternehmen müssen jedoch in dieser Hinsicht noch dazu lernen. Um die Interessenvertretungen hierbei zu stärken, braucht es ein echtes Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen.

Auch durch alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen kann die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erhöht werden. Behinderungen treten vermehrt mit zunehmendem Alter auf. Ein höherer Anteil an älteren Beschäftigten kann auch einen höheren Anteil an Beschäftigten mit Behinderung bedeuten. Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sind deshalb so zu gestalten, dass sie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten, also gesundes Altern bei der Arbeit ermöglichen. Zudem müssen sie den Bedürfnissen älterer oder behinderter Beschäftigter entsprechen, damit diese nicht aus dem Arbeitsleben gedrängt werden. Gerade vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels und des bevorstehenden Fachkräftemangels, ist es auch im Interesse der Unternehmen, die Fähigkeiten und das Fachwissen älterer Beschäftigter im Unternehmen zu halten.

Altersgerechte
Arbeitsbedingungen

4. Bessere Prävention und besseres Gesundheitsmanagement

In Deutschland stellen sich die Unternehmen noch nicht ausreichend auf Menschen ein, deren Leistungsvermögen sich aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen verändert hat. Auch die Arbeitsbedingungen sind noch nicht so, dass alles getan wird, um Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und Gesundheit aktiv zu fördern.

Vor diesem Hintergrund muss Arbeit besser und gesünder werden. Die Humanisierung der Arbeitswelt muss durch einen Wandel in der Unternehmenskultur vorangetrieben werden. Belastungen jeglicher Art am Arbeitsplatz müssen erkannt und vermieden werden - bevor Erkrankungen entstehen. Dies entspricht den Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen. Konzepte zur Prävention und Gesundheitsförderung durch Gesundheitsmanagement müssen verbindlich und sanktionsbewehrt in den Unternehmen durchgeführt werden. 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.

Beschäftigte, die trotz aller Vorsorgemaßnahmen erkranken, müssen nach Möglichkeit im Unternehmen gehalten werden. Doch 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.

Mit flächendeckendem
Betrieblichem
Eingliederungsmanagement
Ausgliederungen vermeiden

Unternehmen, die dauerhaft dieser gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen, sollten mit Sanktionen rechnen müssen. BEM muss unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen und mit ausreichenden Regelungen zum Datenschutz durchgeführt werden. Außerdem sollten verbindliche und überprüfbare Qualitätsstandards für das BEM entwickelt werden, so dass die Wiedereingliederung von Beschäftigten in allen Unternehmen gleich erfolgreich verlaufen kann.

Arbeitnehmer/innen, die dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht zustimmen, machen deutlich, dass BEM nur als Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in einer vertrauensvollen Unternehmenskultur seine Wirkung entfalten kann.

5. Gute Arbeit statt prekärer Jobs

Gute Arbeit bedeutet u. a. Arbeitsplatzsicherheit, Planbarkeit, faire Bezahlung, geringe Belastungen sowie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes hat jedoch zu mehr schlechten Jobs geführt. Die Zunahme unsicherer und unterbezahlter und damit prekärer Beschäftigung - in Form von Leiharbeit, Befristungen, Mini-Jobs und Niedriglöhnen - hat die Bundesrepublik auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen meilenweit zurückgeworfen.

Der DGB Index "Gute Arbeit" hat im Jahr 2009 nur 12 Prozent gute Arbeitsplätze in Deutschland messen können. Schlechte Arbeit ruiniert zunehmend das Arbeitsvermögen. Nur jede/r zweite Befragte im DGB Index geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Unsichere Beschäftigung zehrt an der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Sogenannte "Randbelegschaften" werden nachweislich einem höheren Risiko von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen ausgesetzt - die Behinderungen zur Folge haben können. Dazu kommt, dass prekär Beschäftigte oftmals nicht ausreichend sozial abgesichert sind. Risiken wie Krankheit, Alter oder Arbeitsunfälle werden durch den Rückzug der Arbeitgeber aus der sozialen Sicherung teilweise auf den Einzelnen abgewälzt.

Deshalb müssen die Lücken in der sozialen Absicherung geschlossen werden. Die sozialen Sicherungssysteme müssen durch die Einbeziehung von mehr Beitragszahlenden gestärkt und ausgebaut werden. Prekärer Beschäftigung muss gegengesteuert werden. Zu guten Arbeitsbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung gehört es auch, dass Mindestlöhne festge-

geschrieben werden, die das Abrutschen in Armut trotz Arbeit verhindern - wo dies möglich ist, über die Allgemeinverbindlicherklärung von tariflich vereinbarten Mindeststandards. Als unterste Auffanglinie bedarf es eines gesetzlichen Mindestlohns nicht unter 7,50 Euro.

6. Mehr Mitbestimmung für die Belange von Menschen mit Behinderung

Um die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im SGB IX das Instrument der Integrationsvereinbarung geschaffen. Die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen soll damit durch die Vereinbarung gemeinsamer, betrieblicher Ziele unterstützt werden. In der Praxis fehlt jedoch die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber strittige Inhalte bspw. über eine Einigungsstelle zu klären.

Es braucht ein Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen. Ohne ein solches Recht ist auch in Zukunft trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) - mangels ausreichender Zwangsmittel - die Integration behinderter Menschen von einer positiven Einstellung des Unternehmens abhängig, die leider viel zu oft fehlt.

Fragen der Gesundheits- und Kündigungsprävention sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einigungsstellen erzwingbare Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Gerade mit Blick auf die Kündigungsprävention nach § 84 Abs. 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement) wird dies häufig angezweifelt. Daher bedarf es einer ausdrücklichen Regelung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und zur kollektiven Durchsetzung der Gesundheits- und Kündigungsprävention nach § 84 SGB IX.

Der Arbeitgeber ist nach geltendem Recht verpflichtet, die SBV bezüglich schwerbehinderte Menschen berührender Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu unterrichten und sie vor Entscheidungen anzuhören. Dieses Recht wird in der Praxis wenig respektiert. Hier besteht Handlungsbedarf.

Außerdem muss es weiter gehende und verbindliche Freistellungsregelungen - als derzeit nach § 96 SGB IX - für die Schwerbehindertenvertretung geben. Wenn es in einer inklusiven Arbeitswelt

Fragen der Gesundheits- und Kündigungsprävention in Mitbestimmung aufnehmen

Weiter gehende Freistellungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung

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.

7. Ausbau der Schutzrechte von Menschen mit Behinderung

Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Deshalb muss strukturelle und persönliche Diskriminierung aufgrund von Behinderung bekämpft und abgebaut werden. Die Politik der EU, eindeutige Antidiskriminierungsregeln zu erlassen sowie die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung bei allen Gemeinschaftsmaßnahmen mitzubedenken (Disability Mainstreaming), gehen in die richtige Richtung.

Die Bundesregierung darf deshalb den EU-Richtlinienentwurf aus dem Juli 2008 zur Antidiskriminierung nicht weiter blockieren. Stattdessen muss sie sich in den laufenden Verhandlungen im Europäischen Rat aktiv für die Verabschiedung des Richtlinienentwurfs einsetzen. Auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss europarechtskonform ergänzt werden.

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. Dies gilt für alle behinderten Beschäftigten, unabhängig von der Beschäftigungsform und des Arbeitszeitumfangs.

Besserer Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung ist notwendig, um Nachteile im Berufsleben auszugleichen. Ohne diesen besonderen Schutz, durch den eine Kündigung nur nach Zustimmung des Integrationsamtes nach Ausschöpfung aller Unterstützungsmöglichkeiten gültig ist, wären Menschen mit Behinderung noch stärker von Kündigung bedroht und hätten noch geringere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben.

Die bereits in 2004 erfolgte Lockerung des Kündigungsschutzes muss rückgängig gemacht werden. D.h. auch für Menschen, deren Behinderung zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht anerkannt ist, muss der besondere Kündigungsschutz gelten.

Weiterhin muss das Recht der Betroffenen, ihre anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft ggf. erst im Kündigungsverfahren zu offenbaren, erhalten bleiben. Eine Offenlegungspflicht im Einstellungsgespräch würde dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) widersprechen, nach dem die Frage nach einer Behinderung vor der Einstellung nicht zulässig ist.

Die Integrationsämter müssen mehr Möglichkeiten erhalten, um Kündigungen in Form von betrieblichen Präventionsplänen verbindlich und wirksam vorzubeugen. Die Einschränkung von Ermessensentscheidungen der Integrationsämter wie auch die fiktive Zustimmung zur Kündigung behinderter Menschen bei Betriebseinschränkungen ist mit der Inklusionsgesetzgebung (Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006) insb. Artikel 3 (volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft), Artikel 27 (Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit) und Artikel 28 (Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz) nicht vereinbar und muss entfallen.

Weiterhin besteht bei Menschen mit schwerer Behinderung ein hohes Risiko, durch Aufhebungsverträge zur Kündigung gedrängt zu werden. Deshalb bedarf auch die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen durch Aufhebungsverträge der vorherigen Prüfung durch die Integrationsämter.

Die begleitenden Hilfen - die Instrumente, welche zur Verfügung stehen, um Menschen mit Behinderung in Beschäftigung zu halten oder zu bringen - sollten ebenfalls stärker präventiv und qualitativ ausgerichtet werden. So sollte zuallererst in die Qualifikation der Menschen mit Behinderung und in die Arbeitsplatzgestaltung investiert werden, statt in Zuschüsse an Unternehmen. Daher muss die Finanzierung der Begleitenden Hilfen gesichert werden.

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.

Sachgerechte Beurteilung
von Behinderung

8. Barrierefreie Arbeitsplätze

Im Arbeitsschutzrecht ist die Barrierefreiheit systematisch umzusetzen. Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen. Bisher wird der Eindruck erweckt, dass der Arbeitgeber sich nur in denjenigen Betrieben Gedanken über die Barrierefreiheit seiner Arbeitsstätte machen muss, in denen tatsächlich behinderte Menschen arbeiten. Und dann auch nur, wenn der Umbau zumutbar ist. Arbeitsstätten müssen vielmehr vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.

Bei Entstehung, Umbau und Betrieb ist daher darauf zu achten, dass alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren. Diese Vorkehrungen sind in allen Betrieben unter Berücksichtigung der Anforderungen des Baurechtes 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. Dies bezieht sich auch auf die Bildschirmarbeitsplatzverordnung. Die Regelungen zur barrierefreien Informationstechnik müssen sich an der Barrierefreien Informationstechnik Verordnung (BITV) orientieren und Eingang ins Arbeitsschutzrecht finden.

Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen kommt es immer wieder vor, dass die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nicht in den Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingeladen wird, obwohl ihr die beratende Teilnahme laut § 95 SGB IX zusteht. Dieses Recht wird oftmals unter Berufung auf das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ignoriert, in dem die SBV als Mitglied des Arbeitsschutzausschusses nicht aufgeführt ist. Deshalb ist eine rechtliche Klarstellung in § 11 ASiG dahingehend notwendig, dass auch die SBV Mitglied des Arbeitsschutzausschusses zu sein hat.

9. Mehr Weiterbildung für Beschäftigte mit Behinderung und ihre Interessenvertretung

Weiterbildung ist für Unternehmen eine wichtige Investition in ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, den Beschäftigten sichert sie Erwerbschancen. Dennoch nimmt nur jede/r dritte Erwachsene in Deutschland an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Insbesondere mittlere Altersgruppen und Führungskräfte profitieren von betrieblicher Weiterbildung. Geringqualifizierte,

Teilzeitkräfte, ältere Beschäftigte, Menschen mit Behinderung, Frauen und Migranten werden seltener qualifiziert.

Staat und Unternehmen tun nicht genug für die Weiterbildung. Tarifverträge zur Weiterbildung müssen mühsam durchgesetzt werden. Zu wenige Angebote, verstärkte soziale Auslese, Qualitätsprobleme und Intransparenz kennzeichnen die deutsche Weiterbildungslandschaft. In der Weiterbildung fehlen gesetzlich geregelte Strukturen, die ein flächendeckendes, für alle zugängliches Angebot darstellen, sowie das Recht auf Bildung auch im Erwachsenenalter absichern. Langfristiges Ziel muss ein Erwachsenenbildungsgesetz sein, mit spezifischen Angeboten für benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Behinderung, innerhalb inklusiver Bildungsmaßnahmen.

Bis dahin muss - insbesondere vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft und des zukünftigen Fachkräftemangels - zunehmend auch in die Weiterbildung für Menschen mit Behinderung investiert werden. Bestehende Ansprüche dürfen nicht aufgrund mangelhafter Kooperation der Leistungsträger im Sozialen Sicherungssystem scheitern. Konkret heißt das z.B.: Bei einer Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit muss auch der behindertenspezifische Mehrbedarf entsprechend dem zuständigen Leistungsgesetz übernommen werden. Die Teilnahme von Menschen mit Behinderung an Maßnahmen der Beruflichen Weiterbildung darf nicht daran scheitern, dass Mehrkosten aufgrund der Behinderung entstehen oder Bildungsstätten nicht barrierefrei sind.

Investitionen in die
Weiterbildung für Menschen
mit Behinderung

Auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) muss ihren Aufgaben entsprechend geschult werden. Um diese oftmals anspruchsvollen Anforderungen bewältigen zu können, bedarf es gründlicher Schulung und regelmäßiger Weiterbildung der SBV. Dazu gehört auch professionelle Supervision. Des Weiteren braucht es ein Recht auf Heranziehung von Sachverständigen analog § 80 Abs. 3 BetrVG.

10. Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik

Auch 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 und Arbeitsgelegenheiten, so genannte Ein-Euro-Jobs, vermittelt.

Auch bei den Menschen mit Behinderung machen den größten Anteil der Maßnahmen die Ein-Euro-Jobs aus. Ihre Zahl wurde für diesen Personenkreis innerhalb der letzten Jahre von ca. 20.000 (2004) auf ca. 30.000 (2007) aufgestockt. Die Eingliederungsquote - also der Anteil derjenigen, die sechs Monate nach Maßnahmeende sozialversichert beschäftigt sind - ist hierbei eher gering. Von 100 Teilnehmenden konnten jeweils nur 12 integriert werden. Großteils können diese Maßnahmen nicht in Beschäftigung vermitteln und reduzieren somit in erster Linie die offiziell ausgewiesene Arbeitslosigkeit.

Die Zahl der Ein-Euro-Jobs hat in den letzten Jahren zu-, die Zahl der Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation dagegen abgenommen. Im Leistungsbereich der Arbeitslosenversicherung und der SGB II Institutionen geht die Zahl der Reha-Anerkennungen seit geraumer Zeit schon zurück. Im Jahr 2002 befanden sich noch ca. 50.000 Personen in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation. In 2008 waren es nur noch ca. 22.000¹.

Insbesondere Menschen, die auf Hartz IV angewiesen sind, haben nur geringe Chancen auf eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation. Viele SGB II-Vermittler erkennen den Bedarf nicht oder greifen auf allgemeine Angebote zurück. Dabei sind gerade Menschen in Hartz IV auf gute Reha-Maßnahmen angewiesen. Fast jede/r Zweite in Hartz IV ist nach eigener Einschätzung gesundheitlich eingeschränkt (35%) oder anerkannt behindert (11%)². Im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit ist berufliche Rehabilitation also dringend nötig.

Die Anerkennung eines Reha-Bedarfs und die Qualität einer Reha-Maßnahme darf nicht länger davon abhängig sein, welcher Leistungsträger zuständig ist. Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen müssen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Der Rechtsanspruch auf Reha muss deshalb gestärkt werden. 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.

Zu der Problematik, dass im Hartz IV-System Rehabilitationsbedarf nicht erkannt bzw. teils aus Kostengründen nicht gewährt wird, kommen ungleiche Betreuungsstrukturen. Betroffene berichten von einer Verschlechterung seit der Einführung von Hartz IV. Mitarbeiter der ARGEn

¹ IAB Kurzbericht 25/2008

² IAB Kurzbericht 02/2009

seien nicht auf spezielle Bedürfnisse und Fragen von Menschen mit Behinderung vorbereitet. Vor Ort seien die Zuständigkeiten unklar und man werde hin- und hergereicht.

Die Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung muss verbessert werden. Da nur die Arbeitsagentur verpflichtet ist, Reha-Beratung vorzuhalten, werden Menschen mit Behinderung 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.

11. Mehr Alternativen zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Die Zugänge in die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben deutlich zugenommen. Ursache hierfür sind auch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Als Alternative zu Arbeitslosigkeit gehen auch behinderte Menschen in die WfbM, die nicht schwerstbehindert sind. Zum einen soll hier das seit Mai 2009 geltende neue Arbeitsmarktinstrument der Unterstützten Beschäftigung eine Alternative bieten. Zum anderen sind jedoch weitere Alternativen zur WfbM notwendig.

Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist für Werkstattbeschäftigte auch mit Risiken verbunden. Wenn die Integration scheitert, gibt es kein automatisches Rückkehrrecht in die Werkstatt³. Die Alternative heißt dann Arbeitslosigkeit. Der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren Beschäftigung in einer WfbM wird zudem durch das Verlassen der Einrichtung gefährdet. Ein niedrighwelliges Rückkehrrecht in die Werkstatt würde die richtigen Anreize setzen, um den Schritt aus der WfbM zu wagen. Mehr Flexibilität zwischen Werkstatt und Arbeitsmarkt könnte mehr Integrationen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bringen.

12. Bessere Alterssicherung

Gute Arbeit mit fairer Bezahlung und gesunden Arbeitsbedingungen ist die Voraussetzung für eine gute Alterssicherung. Doch nur, wer es tatsächlich bis zur Rente schafft, hat volle Ansprüche.

³ Ausnahmen: Baden-Württemberg und Saarland haben ein dreijähriges Rückkehrrecht, Rheinland-Pfalz ein unbefristetes Rückkehrrecht.

che aus der Rentenversicherung. Der Großteil der Menschen mit Behinderung (74%) ist über 55 Jahre alt und überdurchschnittlich oft arbeitslos.

Alter ist für viele Unternehmen ebenso ein Ausschlusskriterium wie Behinderung. Wer mit über 50 Jahren arbeitslos wird, schafft es kaum noch mal in einen Job. 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.

Abkehr von der Rente mit 67 Jahren

Bei überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit älterer Menschen birgt die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters die Gefahr von Lücken am Ende der Erwerbsbiographie. Die Betroffenen vor Eintritt in die Rente noch in Langzeitarbeitslosigkeit und Hartz IV zu drücken, wo sie ihre Rücklagen fürs Alter aufbrauchen müssen und aus der Sozialhilfe den Rest ihres Lebens nicht mehr herauskommen, ist unwürdig.

Die Fehlentscheidung für die Rente mit 67 muss korrigiert werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet für die vielen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter gar nicht aus Erwerbstätigkeit erreichen können, nichts anderes als eine Renten kürzung. 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. Dazu gehört die Altersteilzeit. Ebenso sollten ältere und behinderte Menschen häufiger und länger als bislang an Reha-Maßnahmen teilnehmen können, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern.

Praxistauglichere Zugänge in die Erwerbsminderungsrente

Viele Arbeitslose sind gesundheitlich eingeschränkt oder amtlich anerkannt behindert. Der hohe Anteil gesundheitlich eingeschränkter Arbeitsloser, die jedoch als erwerbsfähig gelten, ist auch Ergebnis einer zunehmenden Abschottung der Erwerbsminderungsrente.

Bei der Reform der Erwerbsminderungsrente im Jahr 2001 wurde der Berufsschutz abgeschafft; zudem wurden neue Zeitgrenzen eingeführt (so gilt als teilweise erwerbsfähig, wer mehr als drei Stunden pro Tag, und als voll erwerbsfähig, wer mehr als sechs Stunden pro Tag arbeiten kann). Darüber hinaus werden seitdem Abschläge auf die Erwerbsminderungsrente erhoben, wenn sie erstmalig vor dem 63. Lebensjahr bezogen wird. Die Reform hat dazu geführt, dass weniger Beschäftigte einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente haben.

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, d. h., knapp mehr als die Hälfte im Vergleich zu 13 Jahren vorher. 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 deshalb besser an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden.

13. Sichere Finanzierung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Die Leistungen für Menschen mit Behinderung werden teilweise vom Bund, den Ländern, den Kommunen und den Sozialversicherungsträgern übernommen. Nicht selten kommt es jedoch zu unterschiedlicher Auffassung darüber, welcher Kostenträger verantwortlich ist.

Interessengeleiteten Verschiebebahnhöfe machen die Politik für Menschen mit Behinderung undurchsichtig und erfordern ein höchstes Maß an Aufmerksamkeit sowohl der Behindertenverbände als auch der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen. Generell sollte selbstverständlich jeder Kostenträger entsprechend seiner Verantwortung an der Finanzierung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung beteiligt sein. Da diese jedoch auch im öffentlichen Interesse liegt, darf sie nicht nur durch die Sozialen Sicherungssysteme gestützt werden, sondern sollte stärker durch Steuermittel finanziert werden.

So müssen auch die Bundesländer entsprechend ihrer Zuständigkeit mehr Geld in Bildung investieren, statt die Folgekosten ihrer Sparpolitik - wie bspw. für das Nachholen eines Schulabschlusses - ebenfalls den Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung aufzubürden. Ein inklusives Schulsystem ist auch eine Voraussetzung dafür, dass mehr junge Menschen einen Schulabschluss machen. Länder mit einem hohen schulischen Inklusionsgrad haben geringere Schulabbrecherquoten. Dabei wäre ein inklusives Schulsystem nicht einmal teurer als das bisherige Sonderschulsystem. Experten bescheinigen inklusiven Schulen eine hohe Kosteneffizienz. Die Mittel für den Umbau könnten aus den frei werden Finanzmitteln aufgrund des Rückgangs der Schülerzahlen geschöpft werden.

Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe

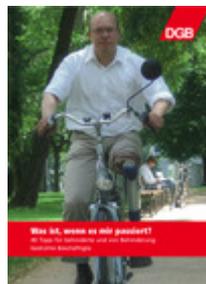
Bundesländer müssen mehr in Bildung investieren

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?

Broschüre: Handlungsleitfaden für betriebliches Eingliederungsmanagement · DGB21335



In zehn Schritten erläutert der Handlungsleitfaden die Vorgehensweise beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Sie reichen von der Orientierungsphase und der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung körperlicher und psychischer Belastungen über die Kontaktaufnahme und das Erstgespräch mit dem Betroffenen bis hin zur Analyse des Arbeitsplatzes und der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Veränderung. Die 60-seitige Schrift macht mit den Grundlagen des BEM vertraut, zeigt was bei seiner Festlegung in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu beachten ist, und im Anhang findet man Checklisten sowie Formulare für die Umsetzung der zehn Schritte.