

Es gilt das gesprochene Wort

Stand: 21.03.2016, Mei

Fachtagung Inklusion

Die Umsetzung von Schutzrechten aus Arbeitgebersicht und aus Sicht eines Dachverbandes der Behindertenarbeit

(10-15 Min.)

Freitag, 01. April 2016

Kattowitz

Andrea Büngeler

Stellvertretende Landesgeschäftsführerin des Paritätischen in NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Inklusion beschäftigt den Paritätischen NRW gleich in doppelter Hinsicht: Einerseits ist der Verband selbst Arbeitgeber. Andererseits ist er Dachverband für Träger, die ihrerseits Arbeitgeber und Dienstleister sind.

Beide Rollen möchte ich kurz – als Input zu diesem Workshop – skizzieren und dabei mit dem **Blickwinkel des Dachverbands** beginnen:

Der Paritätische NRW vertritt rund 3100 Organisationen der sozialen Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Diese Organisationen sind Träger von rund 5.800 Einrichtungen, Diensten und Initiativen. Darunter sind auch viele Träger aus dem Bereich der Behindertenhilfe wie etwa die

„Lebenshilfe“, der „Verein der Körper- und Mehrfachbehinderten“ oder der „Sehbehindertenverband“.

Unser Verband steht für die Werte Toleranz, Vielfalt, Offenheit. Mit diesen Werten stehen wir auch für die Idee und den Anspruch der Inklusion. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – und hier insbesondere am Arbeitsleben – sowie der Schutz vor Benachteiligung spielt in allen Bereichen der sozialen Arbeit eine Rolle, nicht nur in der Behindertenhilfe.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 dazu verpflichtet, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. Laut dem „Inklusionsbarometer Arbeit“ der „Aktion Mensch“ hat die Teilhabe am Arbeitsleben einen hohen Stellenwert für Menschen mit Behinderung. Ein Instrument zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist die Schwerbehindertenabgabe. Dennoch liegt die Beschäftigungsquote in Deutschland mit 4,67% unter der gesetzlichen Vorgabe von 5%. Die Untersuchung der „Aktion Mensch“ zeigt auf, dass Arbeitgeber nicht ausreichend sensibilisiert sind und Berührungsängste haben. Außerdem haben es Menschen mit geistiger Behinderung offenbar schwerer auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen als Menschen mit körperlicher Behinderung. Umso wichtiger ist aus Sicht des Paritätischen NRW hier mit geeigneten politischen Instrumenten gegenzusteuern. Solche Instrumente sind beispielsweise:

- die Förderung von Integrationsprojekten,
- die Etablierung von Assistenz und Berufsbegleitung,

- dauerhafte Entgelt- und Mobilitätszuschüsse
- sowie die Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes über das persönliche Budget.

Leider liegen uns keine Angaben zur Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei unseren Mitgliedsorganisationen vor. Als ihre Dachorganisation sehen wir es jedoch als unsere Aufgabe an, unsere Mitgliedsorganisationen über Fördermöglichkeiten zu informieren. Wir wollen sie für das Thema Inklusion sensibilisieren, sie bei ihren Aktivitäten zum Thema unterstützen und den Austausch untereinander anregen. Inklusion soll Leitlinie ihres Handelns werden.

Bereits 2013 hat der Paritätische NRW Leitsätze für eine inklusive Gesellschaft verabschiedet. *„Inklusion bedeutet für den Paritätischen die Möglichkeit einer uneingeschränkten Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft, ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Beeinträchtigungen, ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung, ihres Geschlechts, Alter etc.“* (Zitat aus den Leitsätzen Inklusion des Paritätischen NRW)

2015 hat der Fachreferent Inklusion Lars Lippenmeier (den Sie alle schon kennen lernen konnten) seine Arbeit aufgenommen. Seine Aufgabe ist es, die unterschiedlichen Träger im Verband für das Thema Inklusion zu sensibilisieren. Er ist Ansprechpartner. Er informiert über Fördermöglichkeiten und Fortbildungen und bietet praktische Hilfestellungen an, wie beispielsweise die Vermittlung von Übersetzung in einfache Sprache. Zu den praktischen Hilfestellungen für unsere Mitgliedsorganisationen gehört beispielsweise auch die Broschüre „Der Barriere-Checker“ – eine 2013 veröffentlichte Arbeitshilfe, die bei der Planung und Durchführung barrierefreier Veranstaltungen hilft.

Auf einer anderen Ebene liegt die Arbeit unseres Bereiches „Nutzer/-innen-Interessen und Bürger/-innen-Orientierung“. Hier geht es darum, die Bedürfnisse der Betroffenen selbst bei der Ausgestaltung der Arbeit der Träger zu berücksichtigen. Das heißt: Die „Expertinnen und Experten in eigener Sache“, ihre Wünsche und Sichtweise sollen die Angebote der sozialen Arbeit mitprägen. Selbstbestimmung, Schutz und Partizipation stehen hierbei im Vordergrund. Der Verband sammelt hierzu best-practice-Beispiele und fungiert als Impulsgeber in unsere Mitgliedsorganisationen hinein.

Perspektivwechsel: Natürlich sind wir als **Paritätischer auch selbst als Arbeitgeber** für rund 310 Beschäftigte gefragt. Und als solcher beschäftigen und bilden wir auch Menschen mit Behinderung aus: Für Menschen mit psychischer Behinderung halten wir dauerhaft einen Außenarbeitsplatz in unserer Landesgeschäftsstelle vor. Zirka 10% unserer Mitarbeitenden haben eine anerkannte Schwerbehinderung. Damit ist unsere Quote doppelt so hoch wie die gesetzlich geforderte. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung setzt den Einbezug aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Die Zusammenarbeit ist für alle Beteiligten ein Lernprozess. Inklusion bedeutet, aufeinander zuzugehen, sich aufeinander einzulassen. Es bedeutet einander zu achten, sich wertzuschätzen und zu respektieren.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen neben dem Betriebsrat auch eine Schwerbehindertenvertretung. Bereits im Jahr 2006 haben wir mit beiden Gremien eine Integrationsvereinbarung geschlossen. Zu den gemeinsam definierten Zielen gehört neben dem Erhalt von Arbeitsplätzen auch die Schaffung zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung. Als Arbeitgeber

unterstützen wir unsere Beschäftigten auch gern bei der Planung und Durchführung von betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen. Zudem ist es unser Ziel, in all unseren 54 Geschäftsstellen Barrierefreiheit zu erreichen. Natürlich wissen auch wir, dass das in Bestandsimmobilien nicht immer gelingt, aber für neue Räume ist es eine Grundvoraussetzung. Der Anspruch der Barrierefreiheit geht aber über bauliche Gegebenheiten hinaus. Er gilt ebenso für die Kommunikation (als Beispiel seien hier nur für Lesegeräte lesbare Dokumente und barrierefreie E-Mails genannt). Das ist nicht einfach und nicht immer zu 100% umsetzbar. Aber wir arbeiten daran, stetig besser zu werden. Da das Gelingen von Inklusion ganz wesentlich vom Bewusstsein und vom Verhalten der Menschen abhängt, wollen wir das Verantwortungsbewusstsein für die Integration von Menschen mit Behinderung bei all unseren Mitarbeitenden stärken.

Unsere Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Das betrifft insbesondere die Anträge zur Anerkennung der Behinderung, aber auch präventive Maßnahmen, die Ausstattung der Arbeitsplätze oder Zuschüsse zur Integration. Darüber hinaus wird die Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungsverfahren und Kündigungen beteiligt.

Als weiterer Ansprechpartner steht ein Integrationsteam zur Verfügung, das im Einzelfall die notwendigen Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung koordiniert. Dem Integrationsteam obliegt außerdem die Überwachung der Einhaltung der Integrationsvereinbarung.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt grundsätzlich Benachteiligungen, Belästigungen und sexuelle Belästigungen von Beschäftigten. Bei Beschwerden im Zusammenhang mit den gesetzlichen Regelungen können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit an ihre/-n Vorgesetzte/-n, die Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden. Darüber hinaus haben wir zudem eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz mit einer Mitarbeiterin.

Auch das gesetzlich geforderte Betriebliche Eingliederungsmanagement wird bei uns umgesetzt. Die damit verbundenen Ziele sind:

- die Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- die Erhaltung und Förderung der Gesundheit,
- die Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen
- und die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen.

Insgesamt kommt dem betrieblichen Gesundheitsmanagement angesichts wachsender Belastungen einerseits und einer alternden Belegschaft andererseits eine immer größere Bedeutung zu. Der Paritätische NRW will daher die vorhandenen Bemühungen bündeln und weitere Möglichkeiten zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit entwickeln.

Aus diesen Überlegungen heraus ist das Projekt PariFit entstanden. Dabei geht es allerdings nicht – wie der Name nahe legen könnte – allein um Fitness oder gar sportliche (Hoch-) Leistungen der Beschäftigten. Ziel ist es vielmehr, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sich zum Teil auch unvermeidbare Belastungen nicht gesundheitsgefährdend auswirken und alle Mitarbeitenden ihrerseits verantwortlich zum Erhalt

ihrer Gesundheit beitragen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen Arbeitgeberzuschuss, wenn Sie beispielsweise Kurse zur Stressbewältigung oder zu gesunder Ernährung wahrnehmen.

Meine Damen und Herren,

sie sehen, dass wir uns in beiden Rollen – als Arbeitgeber und als Dachverband – auf den Weg gemacht haben. Sicher ist es als Arbeitgeber etwas einfacher als als Dachorganisation für so viele Träger und ihre Einrichtungen und Dienste.

Inklusion ist ein Prozess, der uns alle jeden Tag von neuem fordert. Dennoch sind wir überzeugt: Wer Inklusion will, der sucht und findet Wege.