

EIGENTLICH GANZ EINFACH

Was ist ein inklusiver Arbeitsmarkt? Was ist die UN-Behindertenrechtskonvention?

Was ist der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention?

Offen für alle

Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt ist es Normalität, dass Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich dort arbeiten, wo Menschen ohne Behinderungen auch arbeiten. Inklusion in der Arbeitswelt setzt auf die Stärken der Menschen und reduziert sie nicht auf ihre Defizite.

Leitgedanke Inklusion

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention) wurde 2006 von der UN-Generalversammlung in New York verabschiedet und ist seit 2009 in Deutschland in Kraft. Leitgedanke ist die Idee der Inklusion: Menschen mit Behinderungen werden uneingeschränkt alle Menschenrechte und Grundfreiheiten zugesprochen und Behinderungen als Teil der Vielfalt des menschlichen Lebens gewürdigt.

Nationaler Aktionsplan als Gesamtstrategie der Bundesregierung

Um die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umzusetzen, hat die Bundesregierung eine Gesamtstrategie, den Nationalen Aktionsplan, entwickelt. Der Plan bündelt über 200 Maßnahmen der Bundesregierung, die in zwölf Handlungsfeldern alle Bereiche des Lebens abdecken. Die UN-Konvention richtet sich an alle staatlichen Stellen und verpflichtet damit sowohl den Bund als auch die Bundesländer zur Umsetzung. Darüber hinaus wird der Staat in die Pflicht genommen, Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung durch Dritte aktiv zu schützen, das betrifft auch die Arbeitswelt. Diese Publikation für Unternehmen und Organisationen ist ein Schritt, dieser Verpflichtung nachzukommen.



Zahlen, Daten, Fakten

Menschen mit Behinderungen sind keine Minderheit

- ✦ 9,6 Millionen Menschen (11,6 Prozent) gelten in Deutschland nach gesetzlicher Definition als behindert.
- ✦ 7,3 Millionen Menschen sind schwerbehindert, das heißt, sie haben einen Grad der Behinderungen von über 50. Leichtbehindert sind 2,3 Millionen Menschen.
- ✦ 96 Prozent der Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren.
- ✦ In mehr als 80 Prozent der Fälle verursachen Krankheiten eine Behinderung. Häufigste Ursachen für Schwerbehinderungen sind Erkrankungen der Wirbelsäule, des Herz-Kreislauf-Systems und der Gliedmaßen.
- ✦ Fast die Hälfte (46 Prozent) der schwerbehinderten Menschen ist zwischen 55 und 75 Jahre als, knapp ein Drittel (29 Prozent) ist 75 Jahre und älter.
- ✦ Rund drei Millionen Deutsche mit Behinderungen sind im erwerbsfähigen Alter.
- ✦ Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen steigt seit Jahren kontinuierlich an – auf etwa 904.000 im Jahr 2010 (2005: 774.000).

Quelle: Teilhabebericht, S. 108

Fazit:

Inklusion ist ein gesellschaftliches Ziel und eine unternehmerische Aufgabe: Indem Sie für Ihren Betrieb einen Aktionsplan entwickeln, heben Sie nicht nur zusätzliche Fachkräftepotenziale, sondern tragen langfristig zu einer inklusiven Gesellschaft bei, in der das Miteinander auch in der Arbeitswelt Normalität ist.

Experteninterview mit Dr. Valentin Aichele

„MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN SIND WICHTIGE FACHKRÄFTE“



Dr. Valentin Aichele

Dr. Valentin Aichele ist Leiter der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention.

Deutschland hat sich als eines der ersten Länder verpflichtet, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Was heißt das?

Damit verpflichten wir uns, die Rechte von Menschen mit Behinderungen großzuschreiben – in allen Bereichen der Gesellschaft. Die Konvention unterstreicht, dass Menschen nicht behindert sind, sondern von ihrer Umwelt behindert werden. Und sie erweitert den Blick auf das Thema: Auch Menschen, die man bislang nicht als behinderte Menschen anerkannt hätte, zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialer Behinderung, können sich auf die Konvention berufen.

Warum sollten Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen einstellen?

Weil Menschen mit Behinderungen Begabungen und Fähigkeiten haben, die auf dem ersten Arbeitsmarkt gebraucht werden. Auch sie sind wichtige Fachkräfte. Es wäre nicht klug, sie nicht in Betracht zu ziehen. Außerdem gehört es zur unternehmerischen Verantwortung, Menschen mit Behinderungen die Chance zu geben, ihr Einkommen zu verdienen.

Lohnt es sich für Arbeitgeber, einen Aktionsplan zu entwickeln?

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Unternehmensbereich besser umzusetzen, erfordert strategisches, planerisches Handeln. Es ist sinnvoll, das in einem Plan festzuhalten und mit Strukturen abzusichern. Wer einen solchen Plan anstrebt, muss sich erst einmal intensiv mit dem eigenen Unternehmen auseinandersetzen – und das ist eine gute Grundlage für Veränderungen. Mit einem Aktionsplan ist sicherlich auch ein Imagegewinn verbunden. Ein Aktionsplan muss anspruchsvoll und glaubhaft sein. Wer so etwas einführt, zeigt, dass es um mehr geht als um die reine Rendite.

Weitere Informationen:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/monitoring-stelle.html

Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention

Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention ist eine unabhängige Stelle, die die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen fördert und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland überwacht. Ihre Einrichtung wurde in der UN-BRK festgeschrieben.