

Sehr geehrter Herr Hossbach,  
sehr geehrter Herr Koziejka  
sehr geehrte Damen und Herren,

13.06.2018

ich begrüße Sie ganz herzlich und danke Ihnen für Ihre Einladung, diese Auftaktveranstaltung mit einem Grußwort zu eröffnen. Leider kann ich auf Grund einer Terminüberschneidung nicht persönlich teilnehmen. Ich freue mich aber über die Möglichkeit, mich wenigstens schriftlich mit einigen Worten an Sie wenden zu können.

Die Teilnahme am Erwerbsleben ist eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und damit kommt ihr ein ganz besonderer Stellenwert zu. Sie ermöglicht den Zugang zu anderen gesellschaftlichen Bereichen und vermittelt soziale Anerkennung. Sie kann zu Sinnfindung und Selbstbewusstsein beitragen und hat Einfluss auf Identität und Status. Lang andauernde Arbeitslosigkeit geht dagegen oft mit finanziell prekären Lebenslagen, sozialer Isolation, Resignation und zusätzlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen einher.

Bei Menschen mit Behinderung ist das Risiko, aus dem Arbeitsleben dauerhaft ausgeschlossen zu sein, ganz besonders hoch. Nach wie vor stoßen sie an Barrieren unterschiedlichster Art.

Hierzu gehören strukturelle und verfahrensbedingte Hindernisse, aber auch mentale und sozialpsychologische Barrieren. Trotz guter Qualifikation werden sie zum Bewerbungsgespräch oft nicht eingeladen. Es bestehen Informations- und Wahrnehmungsdefizite bezüglich der Eingliederungshilfen und technischer Hilfsmittel aber auch hinsichtlich spezieller Einsatzmöglichkeiten und der Leistungsfähigkeit. Auch die mangelnde Barrierefreiheit der Betriebe spielt häufig eine Rolle.

Die Barrieren, auf die Menschen mit Behinderung bei Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern stoßen können, sind im Wesentlichen drei.

Erstens: Einen Mitarbeitenden mit Behinderung werde ich nicht wieder los. Hier besteht ganz häufig ein Informationsdefizit bezüglich des besonderen Kündigungsschutzes von schwerbehinderten Arbeitnehmenden, welches nämlich mit „unkündbar“ gleichgesetzt wird.

Zweitens: Die automatische Verknüpfung von Behinderung und Leistungsfähigkeit. Aber aus dem Grad der Behinderung (GdB) kann nicht das Ausmaß der Leistungsfähigkeit abgeleitet werden. Ob sich eine Behinderung auf die Leistungsfähigkeit auswirkt, hängt in vielen Fällen von der ausgeübten oder angestrebten Tätigkeit ab.

Und Drittens: Mitarbeitende mit Behinderung sind ständig krank. Diese Gleichsetzung von Krankheit und Behinderung ist ebenfalls nicht zwingend.

Von daher ist ein ressourcen- und kompetenzorientierter Ansatz, der sich überdies mit der Inklusion in die Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung befasst, besonders zu begrüßen.

Hinsichtlich der Digitalisierung - insbesondere im Bezug zur Arbeitswelt – scheint bisher nur klar zu sein, dass sich Arbeits- und Lebenswelten dauerhaft und einschneidend verändern werden. Über die Art und Weise gibt es gegensätzliche, manchmal auch diffuse Antworten. Wir beginnen gerade erst damit, Chancen und Risiken dieser Entwicklungen auszuloten; dabei dürfen wir die Gruppe der Menschen mit Behinderung keinesfalls aus dem Blick verlieren.

Das 2016 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Weißbuch „Arbeiten 4.0“ erwähnt Gefahren der Ausgrenzung eher am Rande, z. B., wenn technische Hilfsmittel nicht barrierefrei sind und durch ihre eingeschränkte Nutzbarkeit zu weiteren Ausgrenzungen

führen. Chancen scheinen nahezu ausschließlich für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen oder für Spezialisten und Experten gesehen zu werden.

Aber Arbeit 4.0 muss sich an alle potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten und dazu gehört es auch, die hemmenden und fördernden Faktoren für alle Formen der Beeinträchtigung in den Blick nehmen. Es reicht nicht, die vermuteten Auswirkungen der Digitalisierung nur für einige wenige Menschen zu beschreiben.

Wie müssen also die Rahmenbedingungen unter quantitativen und qualitativen Aspekten aussehen, die auch Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt schaffen?

Welche Arbeitsplätze werden wahrscheinlich wegfallen und welche neuen Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen?

Welche Risiken entstehen durch die neuen Technologien mit ihren veränderten Anforderungen an die Reaktionsschnelligkeit, höherer Arbeitsdichte, steigenden Anforderungen an Qualifikationen und Konzentrationsfähigkeit beispielsweise auch für Menschen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen?

Wie können die Umgebungsbedingungen in den Betrieben mit assistiver Technologie abgestimmt werden und finden Unternehmerinnen und Unternehmer zeitnahe Unterstützung bei der Einrichtung solcher Arbeitsplätze?

Wie werden betriebliche Anforderungen mit der beruflichen Bildung wie im Berufsschulunterricht bei Azubis mit Behinderung verknüpft?

Angesichts der komplexen Ausgangsbedingungen und der vielen noch offenen Fragen bin ich sehr gespannt auf Ihre Ergebnisse.

Ich wünsche Ihnen noch eine interessante Auftaktveranstaltung und einen erfolgreichen Projektstart und -verlauf.

Ihre Christine Braunert-Rümenapf