

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie ganz herzlich und danke Ihnen für Ihre Einladung zu dieser Veranstaltung.

Menschen, die ihren vertrauten kulturellen Kontext verlassen haben, stellen sich auch der Herausforderung, den Zugang zu einem anderen Arbeitsmarkt zu finden. Such- und Bewerbungswege verändern sich, Abschlüsse werden unterschiedlich bewertet oder nicht erst gar nicht anerkannt und auch das Verständnis von Erwerbsarbeit an sich variiert z. B. bei der Mitarbeit in einem Familienbetrieb.

Menschen mit einem Migrationshintergrund und einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung müssen sich überdies nicht nur mit den Anforderungen der Behinderung oder Erkrankung auseinandersetzen sondern sich auch in einem ihnen oft unbekanntem Hilfesystem orientieren. Doch auch die Menschen der Aufnahmegesellschaft müssen einer zunehmend vielfältigeren Bevölkerung gerecht werden.

Diese Wechselseitigkeit, dieses sich immer wieder aufeinander beziehen, bringt Interaktiv e. V. sowohl in seiner Vereinstätigkeit als auch in seiner Arbeit im Landesbeirat für Menschen mit Behinderung zur Geltung. Der Landesbeirat als mein Beratungsgremium unterstützt mich in allen Fragen, die die Belange von Menschen mit Behinderung betreffen. Das gemeinsame Ziel dabei ist es, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung in der Zusammenarbeit zu verbessern und auf ihre Gleichstellung hinzuwirken.

Sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit Migrationshintergrund haben ein besonders hohes Risiko aus dem Arbeitsleben dauerhaft ausgeschlossen zu sein. Ihre Arbeitslosenquote ist seit Jahren überdurchschnittlich hoch und liegt weit über der allgemeinen Arbeitslosigkeit. Der wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre ist insbesondere an Menschen mit Behinderung weitestgehend vorbeigegangen. Auch sind sie statistisch gesehen länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung, obwohl sie überproportional gut qualifiziert sind. Es ist nicht zu bestreiten, dass wir von einer Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch weit entfernt sind.

Daran hat die UN- Behindertenrechtskonvention auch sieben Jahre nach ihrer Ratifizierung nichts ändern können, obgleich es im Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ heißt: „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“

Nun ist die Vorstellung nach der vollen und gleichberechtigten Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen in der Bundesrepublik nicht neu. Im Grundgesetz Artikel 3, Absatz 3 heißt es: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ und für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen, hat seit 1995 mit dem Artikel 11 im Land Berlin Verfassungsrang. Durch die Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Thematik aber zumindest in der öffentlichen Diskussion an Dynamik gewonnen.

Dabei sind die Hindernisse auf dem Weg in den Arbeitsmarkt unterschiedlichster Art. Es können Barrieren struktureller und verfahrensbedingter Art sein. Es bestehen Informations- und Wahrnehmungsdefizite bezüglich der Einsatzmöglichkeiten, aber auch hinsichtlich spezieller Eingliederungshilfen und technischer Hilfsmittel.

Untersuchungen, die sich auch mit den Einstellungen von Unternehmern zu Menschen mit Behinderung als potenzielle Beschäftigte befassen, haben eine weitere Barriere benannt: Für viele Personalverantwortliche steht die Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers an erster Stelle und eine Behinderung wird von ihnen oft gleichgesetzt mit einer reduzierten Leistungsfähigkeit.

Auf der anderen Seite berichteten aber Unternehmerinnen und Unternehmer, die Erfahrung mit Beschäftigten mit Behinderung haben, dass sie genauso motiviert und leistungsstark sind wie andere auch. Selbstverständlich müssen Beschäftigter und Arbeitsplatz zusammenpassen, aber ob jemand mit einer Behinderung eine Chance bekommt, das zu beweisen, hängt eben auch von der Einstellung und der Wahrnehmung des jeweiligen Personalverantwortlichen ab.

Diese Barrieren der Denk- und Verhaltensweisen beziehen sich nicht nur auf Klischees, Stereotypen und Vorurteile, sondern auch auf Berührungsängste und Stigmatisierungen. Der Abbau dieser Barrieren ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Wir müssen unser Bewusstsein für die Fähigkeiten und die Beiträge schärfen, die Menschen mit Behinderung mit und ohne Migrations- und Zuwanderungsgeschichte für die Allgemeinheit leisten, leisten können und wollen.

An dieser Stelle erlaube ich mir, Sie neben der von Herrn Germershausen bereits genannten Personengruppe auf zwei weitere hinzuweisen, die es nach meinen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders schwer haben: Es sind die Menschen mit seelischen Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten und schwerstbehinderte Menschen.

Menschen mit psychischen Beeinträchtigten werden oft besonders negativ bewertet, da Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen insgesamt mit ganz speziellen Problemen der Akzeptanz zu kämpfen haben; die Auswirkungen ihrer Beeinträchtigungen auf den Betriebsablauf gelten als schwerer einschätzbar und technisch „nicht kompensierbar“.

Die Behindertenrechtskonvention richtet sich an alle Menschen mit Behinderung. Auch Menschen mit besonders schweren Behinderungen müssen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Für diese Personengruppe, die bisher von der Arbeitsagentur als nicht arbeitsmarktfähig eingestuft wird und deshalb in Werkstätten für behinderte Menschen tätig ist, brauchen wir jedoch einen verlässlichen und kontinuierlichen Ausgleich für eventuelle Minderleistungen an die Arbeitgeber.

Ich wünsche Ihnen noch eine interessante Auftaktveranstaltung und einen erfolgreichen Projektstart und –verlauf in diesem sehr wichtigen Bereich.