

**Sehr geehrte Frau Stückler,**

liebe Frau Dr. Grüber,

lieber Herr Friedrich,

meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie ganz herzlich und danke Ihnen für die Einladung.

Zweifelloos stellt die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar. Sie ist als langfristiger Prozess angelegt und die Aufgabe von allen gesellschaftlichen Akteuren in allen Lebensbereichen. Allerdings bedarf es dazu auch und vor allem großer Anstrengungen der Politik auf Bundes- und Landesebene. Die Bundesrepublik Deutschland ist als eines der ganz wenigen demokratisch regierten Länder sogar bereit gewesen, nicht nur die UN-BRK sondern auch das Fakultativprotokoll zur UN-BRK ohne Änderung und Vorbehalt zu unterzeichnen, wohl auch deshalb, weil zumindest die damalige Bundesregierung und die damit befassten Bundeministerien sowie der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung der Meinung waren, dass Deutschland wegen der UN-BRK selbst keine Verpflichtungen zur Änderung von Bundes- und Ländergesetzen eingehen werde.

Die auf Landesebene vorgenommene, derzeit noch laufende Normprüfung von Landesgesetzen durch die Monitoringstelle beim Deutschen Institut für Menschenrechte weist allerdings in eine andere Richtung und würde bei einer vergleichbaren Prüfung der Bundesgesetze ebenfalls erheblichen Änderungsbedarf für Bundesgesetze zu Tage fördern. Hier und heute geht es allerdings auch und vor allem um die gesellschaftliche Verantwortung für die Umsetzung der UN-BRK.

Dies wird ja in der Einbindung von Beteiligten aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bei der Erarbeitung des Aktionsplanes auch deutlich. Derzeit gibt es auch hierfür keinen vorhersehbaren Zeitpunkt, an dem der Prozess überall angeschoben bzw. abgeschlossen sein wird. Daher finde ich die Aufnahme des Disability Mainstreaming als übergeordneten Leitgedanken so begrüßenswert, denn der gilt immer.

Freilich ist der Leitgedanken des Disability Mainstreaming keine Erfindung des vorliegenden Aktionsplanes, sondern zumindest Leitmotiv der seit mehr als 20 Jahren auf Landesebene praktizierten Arbeitsgruppen „Menschen mit Behinderung“ bei allen Senatsfachverwaltungen.

Disability Mainstreaming heißt – so steht es in dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin - : „Die unterschiedlichen Belange von Menschen mit Behinderung sollen bei der Planung und Durchführung von Gesetzen, Programmen, Projekten und anderen allgemein verbindlichen Regelungen stets mitgedacht und von vorn herein eingeplant werden.“ Um eine umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung dauerhaft sicherzustellen, müssen dabei nicht nur bestehende Barrieren und Hemmnisse abgebaut werden, sondern wir müssen auch aufpassen, dass die gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen ausgeschöpft werden und erreichte Standards auch gesichert werden. (Beispiel automatisches Kneeling).

In der Wahl Ihrer Handlungsfelder „Teilhabe am Arbeitsleben“ und „Barrierefreiheit“ sprechen Sie Themen an, die in meiner Arbeit ebenfalls eine hohe Priorität haben.

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist seit Jahren überdurchschnittlich hoch und liegt weit über der Quote der allgemeinen Arbeitslosigkeit. Vom wirtschaftlichen Aufschwung der vergangenen Jahre haben Menschen mit Behinderung nicht profitiert. Im Gegenteil: Der Abstand der beiden Quoten hat sich in den letzten Jahren noch weiter vergrößert. Auch sind Menschen mit einer Behinderung statistisch gesehen länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung, obwohl sie oft besser qualifiziert sind als die Vergleichsgruppe ohne Behinderung.

Schaut man sich Untersuchungen an, die auch die Einstellungen von Unternehmern zu Menschen mit Behinderung als potenzielle Beschäftigte in den Blick nehmen, trifft man häufig auf eine ganz bestimmte Barriere: 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. Das hat nicht nur die Analyse<sup>1</sup> gezeigt, die vom Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft unter Mitarbeit von Herrn Friedrich in Ihrem Bezirk durchgeführt wurde, sondern auch die Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung<sup>2</sup>: Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die keine Erfahrung mit schwerbehinderten Beschäftigten haben, formulierten genau diesen Vorbehalt: Ein Mensch mit Behinderung erfülle die Leistungs-, Flexibilitäts- und Qualifikationsanforderungen nicht oder nur eingeschränkt.

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

Die Barrieren der Denk- und Verhaltensweisen beziehen sich nicht nur auf Klischees, Stereotypen und Vorurteile, sondern auch auf Berührungsängste und Stigmatisierungen gegenüber Menschen mit Behinderung. Diese gilt es abzubauen.

Wir müssen, wie Sie das in dem vorgelegten Aktionsplan formuliert haben, ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Behinderung ein Resultat des Wechselverhältnisses zwischen individueller Beeinträchtigung und Umwelt ist. Darüber hinaus gilt es, das Bewusstsein für die Fähigkeiten und die Beiträge zu fördern, die Menschen mit Behinderung für die Allgemeinheit leisten, leisten können und wollen.

Damit aber auch die Menschen mit besonders schweren Behinderungen, die bisher von der Arbeitsagentur als nicht arbeitsmarktfähig eingestuft werden und deshalb in Werkstätten für behinderte Menschen tätig sind, eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten, bedarf es allerdings eines verlässlichen und kontinuierlichen Ausgleichs für eventuelle Minderleistungen an die Arbeitgeber.

Es müssen jedoch nicht nur die Barrieren in den Köpfen beseitigt werden, sondern auch die zahlreichen Barrieren unserer gestalteten Umwelt. Diese sind nicht nur baulicher Art, sondern betreffen beispielsweise auch die technische Ausstattung und den Mangel an gut lesbaren Texten. Wir brauchen für die inklusive Gestaltung unserer Umwelt barrierefreie Kommunikationsmittel und -dienste, bauliche Barrierefreiheit in Gebäuden, in Arbeitsstätten und im Straßenland um nur einige Beispiele zu nennen.

Auch in Hinblick auf den demografischen Wandel steigt der Bedarf an barrierefreien Angeboten. Bereits 2011 war mehr als die Hälfte aller Menschen mit Schwerbehinderung in Berlin älter als 65 nämlich ca. 55 %.<sup>3</sup> Dies führt zu sichtbaren und spürbaren Veränderungen gerade auf der Ebene der Kommunen. Von dem veränderten Altersaufbau der Gesellschaft werden praktisch alle Lebensbereiche erfasst, insbesondere die Nachfrage am Wohnungsmarkt nach barrierefreien oder zumindest barrierearmen Wohnungen sowie die soziale und technische Infrastruktur.

---

1 Behrlich, B.(IMEW), Grüber, K. (IMEW), Friedrich, J.(BA Charlottenburg-Wilmersdorf, Beauftragter für Menschen mit Behinderung): Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin. Eine Analyse.“ Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft 2013

2 Enggruber, R., Rützel, J.: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben.“ Bertelsmann Stiftung 2014

<sup>3</sup> Quelle: [https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2012/SB\\_K03-01\\_00\\_2011j02\\_BE.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2012/SB_K03-01_00_2011j02_BE.pdf).

(Abgerufen am 19.06.2014)

Bis 2030 gehen wir von einer Verdoppelung der Zahl von hochaltrigen Menschen über 80zig Jahren auf etwa 270 Tausend aus, das ist deutlich mehr als z. B. Gelsenkirchen Einwohner hat.

Charlottenburg-Wilmersdorf wird sich in dieser Bevölkerungsentwicklung etwa auf Rang 5 der Bezirke einordnen.

Von einer barrierefreien Gestaltung profitieren aber nicht nur Menschen mit Behinderung. Rampen und Aufzügen sind nicht für rollstuhlnutzende Personen unabdingbar, sondern helfen auch Menschen, die zum Beispiel durch Unfall oder Krankheit vorübergehend in ihrer Mobilität eingeschränkt sind und kommen überdies Eltern mit kleinen Kindern zugute.

Ich bin überzeugt, dass Sie mit Hilfe des vorliegenden Aktionsplanes, dem Ziel inklusive Strukturen im Sinne der Behindertenrechtskonvention zu schaffen, ein Stück näher kommen und wünsche Ihnen viel Freude und Erfolg bei seiner Umsetzung.

Ihr Dr. Jürgen Schneider

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung Berlin