

Zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt mit



Job-Win-Win

das Mentoren-Netzwerk für KMU

Input zur Rolle von Selbstvertretungsverbänden auf diesem Weg

Referat bei der Tagung
„Selbstbestimmung in Arbeit?!“
der Andreas Mohn Stiftung
Bielefeld, 27. Februar 2014

von Dr. Sigrid Arnade
ISL-Geschäftsführerin

Überblick

1. Vorstellung: zur ISL e.V. und mir
2. Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) für Arbeitgeber/-innen
3. Was ist **Job-Win-Win**?
4. **Job-Win-Win**: Highlights und Herausforderungen
5. Konsequenzen

1. Vorstellung: zur ISL e.V.



- ISL e.V. = Dachorganisation der ca. 20 ZSLs in D.
- ISL e.V. = dt. Zweig von DPI
- ISL e.V. vertritt seit ihrer Gründung 1990 einen menschenrechtsorientierten Ansatz
- Mitglieder der ISL e.V. nahmen an den Verhandlungen zur BRK in New York teil

zu mir



- Geschäftsführerin der ISL e.V.
- Mitbegründerin des DBR
- Teilnahme für den DBR an Verhandlungen in New York zur UN-Behindertenrechtskonvention - BRK

2. Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für Arbeitgeber/-innen



- Die menschenrechtliche Perspektive

seit März 2009 geltendes Recht in Deutschland

- UN-Menschenrechts-
übereinkommen über
die Rechte von
Menschen mit
Behinderungen
(Behindertenrechts-
konvention - BRK)



Konvention der Superlative



- erstes großes Menschenrechtsdokument im 21. Jh. (50 Artikel + Zusatzprotokoll)
- Konvention, die am schnellsten verhandelt wurde
- Konvention, die am schnellsten die meiste Zustimmung erhielt
- Nichts über uns ohne uns!
Noch nie wurde Zivilgesellschaft so stark einbezogen

Abschied vom medizinischen Modell von Behinderung



(Foto: © Heribert Joester)

- individuelles Defizit
- körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung

... über die Anerkennung des sozialen Modells von Behinderung

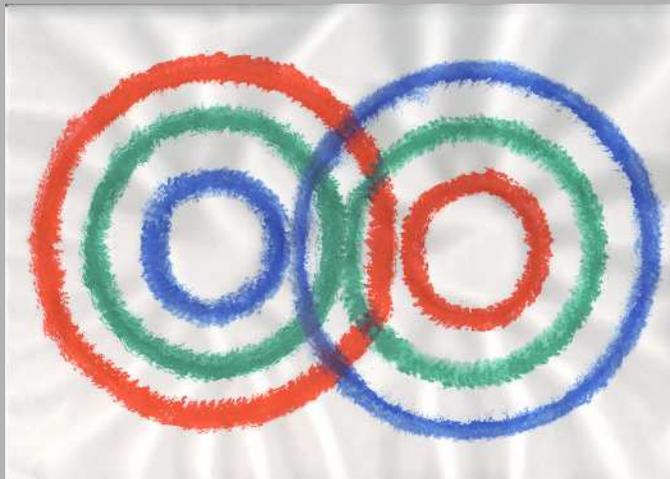
- gesellschaftliche Bedingungen
- behindert ist man nicht, behindert wird man



... zur Etablierung von Behinderung als Menschenrechtsthema



Definition und Zielrichtung



- Behinderung als Wechselwirkung zwischen Betroffenen und Barrieren
- nicht mehr Fürsorge oder Rehabilitation, sondern gleichberechtigte selbstbestimmte Teilhabe

Job-**Win**-Win - und die BRK

- gefordert wird ein inklusiver Arbeitsmarkt
- Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt auf dem regulären Arbeitsmarkt ihren Lebensunterhalt verdienen können
- deshalb will **Job-**Win**-Win** zur Bewusstseinsbildung beitragen

was ist ein inklusive Arbeitsmarkt?

- Arbeitsplätze sind barrierefrei
- Angemessene Vorkehrungen werden vorgehalten
- Behinderung ist kein Vermittlungshemmnis



was können Arbeitgeber/-innen zu einem inklusiven Arbeitsmarkt beitragen?

- eigene (Vor-)Urteile überprüfen
- Potentiale behinderter Menschen erkennen
- barrierefreies Arbeitsumfeld schaffen

was hat das für Vorteile für Arbeitgeber/-innen?

- sie verstärken ihr Team mit Fachkräften
- sie bekommen Beschäftigte mit einer hohen Motivation und Unternehmensbindung
- sie reduzieren die Ausgleichsabgabe
- sie profilieren ihr Unternehmen
- sie erschließen neue Kundenkreise

wie profitiert die Gesamtgesellschaft?



- die Wirtschaft wird vielfältiger und effektiver
- Sozialsicherungssysteme werden entlastet; Altersarmut wird vorgebeugt
- Menschen mit Behinderungen werden als gleichberechtigte KollegInnen wahrgenommen

3. Was ist Job-**Win**-Win?

- Job-**Win**-Win: die Situation
 - Job-**Win**-Win: unsere Erfahrungen
 - Job-**Win**-Win: unsere Aktivitäten
 - Job-**Win**-Win: die Ziele
-
- Job-**Win**-Win wird unterstützt durch das

Job-**Win**-Win - die Situation

- höhere Arbeitslosigkeit behinderter Menschen
- keine Gleichberechtigung, keine Chancengleichheit

aber!

- sie sind wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- sie haben eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen
- überdurchschnittliches Fachkräftepotential

Job-**Win**-Win - unsere Erfahrungen

- als ISL haben wir positive Erfahrungen mit der Peer-Ebene (peer support, peer counseling)
- mit **Job-Win-Win** wird die Peer-Ebene von Arbeitgeber/-in zu Arbeitgeber/-in nutzbar gemacht

Job-**Win**-Win - unsere Aktivitäten

- Aufbau eines MentorInnen-Netzwerks
- regelmäßiger Versand von Newslettern
- Entwicklung eines Schulungscurriculums
- Veranstaltungsangebot und -durchführung
- barrierefreie Website: www.job-win-win.de
- Projekt wird begleitet durch einen Beirat

Job-**Win**-Win - die Ziele

- Abbau von Vorurteilen und Ängsten gegenüber Beschäftigten mit Behinderungen
- Beitrag gegen den Fachkräftemangel
- Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

4. Job-**Win**-Win: Highlights und Herausforderungen



Job-Win-Win Herausforderungen

- Chefinnen von KMU haben wenig Zeit
- Sie engagieren sich eher lokal, selten bundesweit
- Sie beklagen bürokratischen Aufwand
- Arbeitgeberverbände schwer zu motivieren
- Medien kaum interessiert



Problem: Ableismus

Diskriminierung

- gegenüber Frauen = Sexismus
- gegenüber Schwarzen =
Rassismus
- gegenüber Menschen mit
Behinderungen = Ableismus

Ableismus ist die alltägliche Reduktion eines behinderten Menschen auf seine Beeinträchtigung. Damit einher geht eine Abwertung (wegen der Beeinträchtigung) oder eine Aufwertung (trotz der Beeinträchtigung)

zum Begriff „Ableismus“

- zusammengesetzt aus able (to be able = fähig sein)
- und -ismus: solche Endungen deuten auf in sich geschlossenes Gedankensystem
- damit ist Ableismus eine Form von Biologismus = Bewertungsmuster nach einer biologischen Norm
- Ableismus wird von den Disability Studies eingeführt und diskutiert

Ableismus und die BRK

- Einstellungsbedingte Barrieren wesentlich am Entstehen von Behinderungen beteiligt (Präambel, e)
- Bewusstseinsbildung an prominenter Stelle (Art. 8)



Ableismus und Job-**Win**-Win

- Vorurteile spürbar, z.B. bei AG-Verbänden
- Rollenvorbilder können Vorurteile relativieren
- Menschen mit Behinderungen in aktiven Rollen erleben
- deshalb sind Selbstvertretungsorganisationen wichtig (international anerkannt, in Deutschland noch nicht)

Job-**Win**-Win Highlights

- viele engagierte Menschen getroffen
- viel Interesse an dem Thema
- viel Zuspruch zu dem Ansatz und dem Projekt
- die Arbeitgeber, die zu Veranstaltungen kamen, konnten motiviert werden



Foto: © Rosemarie König

Highlight: Behinderung und Migration



- Veranstaltung mit der Deutsch Türkischen Unternehmervereinigung (TDU) Berlin
- mit 3 MentorInnen
- AGs konnten motiviert werden

5. Konsequenzen

- Projekte wie **Job-Win-Win** verstetigen
- weitere Maßnahmen der Bewusstseinsbildung realisieren
- Selbstvertretungsorganisationen stärken
- bürokratische Hürden abbauen, z.B. durch:
 - Weiterbildungen in der Verwaltung
 - individuelle Pakete für Betroffene ohne AG-Belastung
 - regionale Netzwerke

weitere Informationen

**zum Projekt unter
www.job-win-win.de**

**zur BRK unter
www.un.org/disabilities**

Danke für die Aufmerksamkeit!

