

HANDOUT

# Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

## Gesetze

Human Right Education Associates (HREA) 2003:

„Der Begriff ‚Behinderung‘ bezeichnet jede Person, die infolge eines Mangels ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, gleichgültig ob dieser angeboren ist oder nicht, ganz oder teilweise nicht in der Lage ist, die Anforderungen eines normalen Einzel- und/ oder Gemeinschaftslebens selbstständig zu erfüllen.“

### § 1 AGG

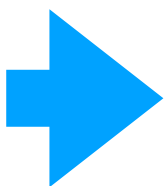
Ziel des Gesetzes ist, **Benachteiligungen** aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, **einer Behinderung**, des Alters oder der sexuellen Identität zu **verhindern oder zu beseitigen**.

### § 164 Abs. 2 SGB IX

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

### § 160 SGB IX Ausgleichsabgabe (1)

(1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.



Die Realität zeigt aber, dass dennoch viele Menschen mit Behinderung sowohl in der Gesellschaft, als auch auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung erfahren.

## **Internationaler Vergleich**

- Amerika als Vorreiter für Inklusion von Menschen mit Behinderung
- 1990 unterschrieb George W. Bush den „Americans with Disabilities Act“
- Entwicklungsprogramm an Schulen für alle die in jeglicher Form Unterstützung brauchen
- Seit 1990 wurden aufwändige Maßnahmen betrieben um Barrierefreiheit zu sichern

## **Problem**

Warum sind immer noch so viele Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung untergebracht?

- zum einen die schulische Laufbahn von Menschen mit Behinderung, die nur auf die Werkstatt abzielt
- Wettbewerb der Firmen
- Sichern der besten Arbeitnehmer
- Auslagern von Produktionsprozessen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung attraktiv
  - zum Einen da es kostengünstig ist
  - Zum Anderen, weil sie die Beschäftigung durch solche Produktionsprozesse auf die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung anrechnen lassen können

## Ursachen

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<b>Warum stellen so wenige Arbeitgeber Menschen mit Behinderung ein?</b>	Warum bleiben so viele Menschen mit Behinderung in Werkstätten „stehen“?
<ul style="list-style-type: none"><li>- Mangelndes Wissen über den Umgang mit Menschen mit Behinderung</li><li>- Unsicherer Arbeitnehmer</li><li>- Vermeintlicher Aufwand (durch „Papierkram“, Kriterien für Zuschüsse....)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Menschen mit Behinderung fühlen sich in der Werkstatt geschützt</li><li>- Keine Unterdrückung durch Kollegen*innen</li><li>- Keine Ausbeutung durch Arbeitgeber</li></ul>

## Chancen

Welche Chancen ergeben sich in Unternehmen, durch Mitarbeiter mit Behinderung ?

- Menschen mit Behinderung zeigen eine langanhaltende Motivation, da sie die Arbeitsmöglichkeit wertschätzen
- Es entsteht eine Arbeitsleistungssteigerung durch Diversität
- Steigende Kundenzufriedenheit
- Unternehmen als Vertreter von Interessen der Öffentlichkeit

## Potentiale

Wie kann ein gemeinsames und angemessenes Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung entstehen?

- Personalmanagement muss geschult werden
- Betreute Arbeitsplatzumgestaltung
- Anpassung der Arbeitsmodelle
- Blick durch die „Normbrille“ vermeiden

## Quellen

ERNST, Karl-Friedrich, 2018. Behinderung und Teilhabe: Alle Leistungen und Rechte, Verlag: Verbraucherzentrum NRW.

EUROPEAN PARLAMENT, Schulze Erika, 2013. Intersektionelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Behinderung

EUROPÄISCHE KOMMISSION, 2010. Behinderung und europäisches Recht zur Nichtdiskriminierung. Eine Analyse des Rechts zur Nichtdiskriminierung wegen Behinderung im Bereich der Beschäftigung und darüber hinaus

HEIDEN, Hans-Günter (Hg.), 1996. <<Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden>> Grundrecht und Alltag – eine Bestandsaufnahme, Verlag: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH

LINDMEIER, Christian, 2018. Differenz, Inklusion, Nicht/Behinderung: Grundlinien einer diversitätsbewussten Pädagogik, Verlag: Kohlhammer

NIEDERMAIR, Gerhard (Hg.), 2017. Berufliche Benachteiligtenförderung. Theoretische Einsichten, empirische Befunde und aktuelle Maßnahmen. Verlag: Trauner

ROMMELSPACHER, Birgit (Hg.), 1999. Behindertenfeindlichkeit. Ausgrenzungen und Vereinnahmungen. Verlag: Copyright Lamuv GmbH in Göttingen

SOZIALGESETZBUCH (SGB XI), Aktueller Stand.

STÄHLER, Thomas P. (Hg.), 2013. Inklusion behinderter Arbeitnehmer. Rechtliche Grundlagen für Arbeitgeber, Personalabteilungen, Schwerbehindertenvertreter und Betriebsräte, Verlag: Leuchterhand

VON SCHUBERT, Britta, 1995. Behinderung und selbstbestimmtes Leben. Selbstverlag des Diakoniewissenschaftlichen Instituts

WEINBACH, Hanna, 2016. Soziale Arbeit mit Menschen mit Behinderungen: Das Konzept der Lebensorientierung in der Behindertenhilfe, Verlag: Beltz Juventa

Seral Sarikabadayi  
Lisa Monteleone

„Menschenrechtsbildung  
am Beispiel

28.10.2019

Antidiskriminierung und Vielfalt

WOHLGESINGER, Corinne, 2014. Behinderung und Menschenrechte: Ein Verhältnis auf dem Prüfstand. Verlag: Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto