

Arbeitnehmer mit Behinderung - Quotenregelung ernst nehmen oder nicht?

Reaktion von CET, CCDH und Info-Handicap auf die rezente parlamentarische Anfrage über die Arbeitsinklusion behinderter Menschen und ihre Beantwortung

Arbeit ist ein Grundrecht, auch für Menschen mit Behinderungen. Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist Luxemburg sogar noch eine zusätzliche Verpflichtung zur Inklusion behinderter Menschen in vielen Bereichen, also auch in der Arbeitswelt, eingegangen. Heute sind viele behinderte Menschen in Werkstätten beschäftigt und haben hier einen Arbeitsvertrag nach allgemein geltendem Arbeitsrecht. Damit stehen wir im Vergleich zu einer Großzahl europäischer Mitgliedsstaaten gut da, und es ist auch eine Tatsache, dass viele Betroffene mit ihrer Situation in einer Werkstatt zufrieden sind.

Es gibt aber auch Menschen mit Behinderungen, die lieber auf dem regulären Arbeitsmarkt tätig wären, und die zuständigen Entscheidungsträger sind auch hier in der Pflicht. Es reicht nicht, auf unsere gute Position im europäischen Vergleich hinzuweisen, oder festzustellen, dass noch manche Instrumentarien für Bestandsaufnahmen und Kontrollen fehlen. Das ist alles seit vielen Jahren bekannt!

Es ist natürlich keine einfache Aufgabe, den Betrieben Druck mit der Einhaltung von Quoten zu machen, wenn man als staatliche oder kommunale Institutionen selbst nicht konform ist. Es ist sicher auch richtig, dass das so genannte "matching", also das Zusammenführen von erforderlichen Arbeitsprofilen und den entsprechenden beruflichen Fähigkeiten keine einfache Sache ist, aber auch das ist seit vielen Jahren gewusst!

Offenbar fühlt sich aber niemand dafür zuständig, dass Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung von behinderten Menschen auf die Realitäten des regulären Arbeitsmarkts abgestimmt werden. Die Problematik der vernetzten Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen mit unterschiedlichen Kompetenzbereichen ist sicherlich eine Herausforderung, und der Wunsch, die betroffenen Personen vor unangenehmen Erfahrungen auf dem freien Arbeitsmarkt zu schützen ist löblich, kann aber keineswegs rechtfertigen, dass niemand sich um die Koordination längst bekannter Probleme kümmert. Auf der Strecke bleiben dabei nämlich die Menschen, die ein "normales Leben" außerhalb von Institutionen und beschützenden Werkstätten führen möchten. Und schließlich, was sollen Menschen mit Behinderungen davon halten, wenn ihnen einerseits ihr Recht auf Inklusion immer wieder zugesichert wird, andererseits aber bestehende Gesetze und Quotenregelungen von den zuständigen Instanzen bewusst nicht eingehalten werden?

Das Zentrum für Gleichstellung (Centre pour l'égalité de traitement), die beratende Kommission für Menschenrechte (Commission consultative des Droits de l'Homme) und Info-Handicap – Conseil national des personnes handicapées bemühen sich um das „Empowerment“ respektive die "Fitmachung" behinderter Menschen, wenn es darum geht, ihre Rechte einzufordern. Es geht dabei keinesfalls um Aufhetzen oder Nörgelaktionen, sondern einzig und allein um den Austausch von zuverlässigen Informationen und um die Unterstützung ihres Mitspracherechts. Die Erwartungen von Menschen mit Behinderungen in Punkto Arbeitsinklusion wurden in einem kurzen Forderungskatalog festgehalten und an die zuständigen Entscheidungsträger weitergeleitet, mit der Bitte diese Erwartungen zeitnah in die jeweiligen Arbeitsprogramme aufzunehmen.