

Ein Ende von Behindertenwerkstätten: Abstimmung im Sozialausschuss

Abstimmung im Sozialausschuss

25.01.2021



Ein Ende von Behindertenwerkstätten: Abstimmung im Sozialausschuss

Mit großer Mehrheit stimmte der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) heute (27.01.2021) für meinen Bericht zur *"Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der UN-BRK"* (47 Stimmen dafür, 1 dagegen, 4 Enthaltungen).

Vor wenigen Tagen wurde das zehnjährige Jubiläum des Inkrafttretens der UN-Behindertenrechtskonvention in der Europäischen Union gefeiert und noch immer scheitern die EU-Mitgliedstaaten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Mein Bericht legt offen, wie sie ihrer Verpflichtung gegenüber Menschen mit Behinderungen, ein Recht auf inklusiven und barrierefreien Zugang zu fair bezahlter Arbeit zu garantieren, noch immer nicht nachkommen. Vor allem fordere ich verpflichtende Quoten für einen inklusiven Arbeitsmarkt, und Alternativen zu Werkstätten, die die sozialen Rechte von Menschen mit Behinderung achten, das Arbeitsrecht anwenden und einen Mindestlohn zahlen.

Die Grüne **Berichterstatterin Katrin Langensiepen**, Vize-Vorsitzendes des Sozialausschusses und der interfraktionellen Gruppe von Menschen mit Behinderung kommentiert:

"Gerade in Deutschland sind die Strukturen von Werkstätten weder inklusiv, noch bereiten sie auf den regulären Arbeitsmarkt. Damit Behindertenwerkstätten keine Dauerlösung sondern tatsächlich ein Übergang zum ersten Arbeitsmarkt werden, müssen wir die richtigen Voraussetzung für einen inklusiven

Arbeitsmarkt schaffen. Mit Aufklärung, staatlicher Unterstützung für angemessene Vorkehrungen und Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen ist "Arbeit in Vielfalt" durchaus möglich und wünschenswert. Hier liegt es am politischen Willen darin zu investieren.

Bis heute wird Menschen mit Behinderungen in der EU immer noch systematisch das Recht auf Arbeit vorenthalten. Nur 50,6% der Menschen mit Behinderungen in der EU haben eine Arbeit. Effektiv ist die Anzahl noch niedriger, da Personen, die in Einrichtungen leben, hier nicht mitberücksichtigt sind.

*Besonders freut es mich deshalb, dass wir die Forderung einbringen, Behindertenwerkstätten, die nicht der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechen, langfristig auslaufen zu lassen. Bis dahin müssen Menschen in Behindertenwerkstätten einen Arbeitnehmer*innenstatus bekommen. Sozialer Schutz und Mindestlohn muss auch für sie gelten. Gerade für Deutschland, Spitzenreiter der Behindertenwerkstätten, wird dies zu großen Veränderungen führen.*

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie diskriminierend die Arbeitssuche für Menschen mit Behinderungen sein kann. Das hängt nicht nur mit der Arbeitswelt zusammen, sondern am grundsätzlichen Problem, dass viele Menschen mit Behinderung von klein an abgeschottet werden und nicht sichtbar sind. Deshalb ist es auch so wichtig, dass eine übergreifende EU-Antidiskriminierungsrichtlinie durchgesetzt wird, die Mitgliedstaaten dazu drängt, in allen Lebensbereichen tätig zu werden. Der Vorschlag zu dieser Richtlinie wird nun schon seit über 12 Jahren im Rat blockiert - auch von Deutschland. Als "Hüterin der Menschenrechte" ist das für die EU ein absoluter Skandal. In meinem Bericht fordere ich daher die Blockade aufzuheben und zu einer Einigung zu kommen."

Bei der Erarbeitung des Berichts wurden neun Nichtregierungsorganisationen für Menschen mit Behinderung, Fachexpert*innen, das Europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen und mehreren Organisationen aus dem Bereich Minderheitenschutz mit eingebunden.

Hier gehts zum Bericht:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0014_DE.html

Zusammenfassung meiner politischen Kernforderungen in dem Bericht:

Alternativen zu Behindertenwerkstätten:

In mehreren Mitgliedstaaten sind Menschen mit Behinderung überwiegend in speziellen Werkstätten beschäftigt. Dies ist ein segregiertes Umfeld, in dem sie oft keinen Arbeitnehmerstatus, keine Arbeitsrechte oder einen garantierten Mindestlohn haben. Dies ist ein klarer Verstoß gegen die UN-BRK. Die Mitgliedstaaten müssen die bestehenden Werkstättenpraxis hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt prüfen. Zudem müssen sie

sicherstellen, dass sie an rechtliche Rahmenbedingungen in den Bereichen soziale Sicherheit, Mindestlöhne und Nichtdiskriminierung gebunden sind.

EU-Leitlinien für angemessene Vorkehrungen (Veränderungen an einem Arbeitsplatz/-umfeld):

Einer der Gründe, warum Arbeitgeber oft zögern, Menschen mit Behinderung einzustellen, ist der Mangel an Informationen über angemessene Vorkehrungen sowie die Angst vor hohen Kosten und langen, komplizierten Verfahren für die Beantragung staatlicher Unterstützung. Klare EU-Richtlinien sollten die Prozesse transparenter und leichter verständlich machen.

Diversitätsquoten:

Quoten müssen in den Mitgliedstaaten festgelegt, aufrechterhalten und durchgesetzt werden. Bei Nichteinhaltung sollten Unternehmen nicht allein nur Bußgeldern zahlen, sondern auch aktive Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung (z.B. durch freiwillige Listen von Bewerbern) und bei der Ausarbeitung von Diversitätsplänen erhalten.

Universelles Design:

Alle neuen Gebäude und Produkte (einschließlich IT-Ausrüstung und Softwares) in der EU sollten systematisch nach der Logik des "universellen Designs" konzipiert werden. So können sie von einem Maximum an Menschen genutzt werden, unabhängig vom Grad Behinderung.

Berücksichtigung der Intersektionalität:

Menschen mit Behinderung sind keine homogene Masse. Je nach Geschlecht, Alter, Art der Behinderung, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung ist Diskriminierung vielschichtig. Die Mitgliedstaaten müssen dies berücksichtigen und gezielte Maßnahmen anbieten, um mehrfache und intersektionelle Benachteiligungen anzugehen.

Gegenseitigen Anerkennung des Behindertenstatus:

Bis heute unterscheiden sich die Definitionen des Begriffs "Behinderung" und die damit verbundenen Ansprüche auf Sozialleistungen und Unterstützung in den Mitgliedstaaten. Das erschwert die Arbeit von Menschen mit Behinderung in einem anderen Mitgliedstaat. Damit auch sie ihr Recht auf Freizügigkeit in der EU vollständig nutzen können, brauchen wir eine einheitliche Definition.

Daten:

Gegenwärtig besteht ein erheblicher Mangel an Daten über Menschen mit Behinderung. Dies erschwert die Beurteilung der Situation in den Mitgliedstaaten. Die EU muss in die Erhebung vergleichbarer Daten zur Situation von Menschen mit Behinderung investieren. Erhebungen zu Beschäftigten sollten nach Geschlecht, Alter, Art der Behinderung, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung aufgeschlüsselt sein und auch die Menschen mit Behinderung einschließen, die bisher nicht in den Statistiken berücksichtigt wurden.