

Teilhabechancen erwerbstätiger Menschen mit Behinderungen verbessern

Resolution zum Abschluss der DVBS-Fachtagung „Teilhabe im Job - vor Reha vor Rente“

(4. - 5. März 2019, Kassel)

Der aktuelle Wandel in der Arbeitswelt wird getrieben durch rasante Digitalisierungsentwicklungen. Um nicht abgehängt zu werden, müssen alle Erwerbstätigen erhebliche Veränderungs- und Qualifizierungsanforderungen erfüllen. Auch blinde und sehbehinderte Erwerbstätige wollen und müssen an diesen Entwicklungen erfolgreich teilhaben. Sie stehen vor besonders großen Herausforderungen, nicht zuletzt bei beruflicher Weiterbildung und -entwicklung.

Erwerbstätige mit Behinderungen erleben Veränderungen im Arbeitsumfeld als Mehrfachherausforderung. Sie müssen sich mit der digitalen Innovation auseinandersetzen und ihre Hilfsmittel und Arbeitsroutinen den neuen organisatorischen und technischen Herausforderungen anpassen. Und sie müssen ihre räumliche Mobilität, aber auch ihr Kooperations- und Kommunikationsverhalten neu justieren. Deshalb müssen sie zum einen - wie alle anderen auch - die Nutzung der digitalen Innovationen erlernen. Aber sie müssen sich zum anderen auch für die effektive Nutzung der neuen oder angepassten Hilfsmitteltechnologie sowie die effiziente Leistungserbringung in einer veränderten räumlichen und sozialen Umgebung qualifizieren. Diese Mehrfachherausforderung gilt nicht nur für blinde und sehbehinderte Menschen, sondern in jeweiligen behinderungs- und krankheitsspezifischen Varianten für alle Erwerbstätigen mit Behinderungen.

Vorbehalte bei Arbeitgebern, aber auch Hürden auf Seiten der Sozialleistungsträger und der Integrationsämter, beeinträchtigen - insbesondere auch durch die zersplitterten Zuständigkeiten - nach wie vor die beruflichen Teilhabechancen der Beschäftigten mit Behinderungen in der modernen, immer stärker digitalisierten Arbeitswelt.

Deshalb erwarten wir zur Verbesserung der beruflichen Teilhabechancen aller erwerbstätigen Menschen mit Behinderung von Arbeitgebern, den zuständigen Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern:

1. Erwerbstätige mit Behinderung werden präventiv, rechtzeitig vor Einführung neuer Technologien und Arbeitsabläufe über erwartbare Veränderungen informiert und durch spezifische, barrierefreie und inklusive Weiterbildungsangebote auf solche Veränderungen vorbereitet.

2. Rehabilitationsträger und Integrationsämter tragen durch ihre Fördermöglichkeiten dazu bei, dass die Wettbewerbsfähigkeit behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt wird und nicht nur die Arbeitsplatzsicherung im Zentrum steht.
3. Arbeitgeber, zuständige Rehabilitationsträger und Integrationsämter fördern neben dem Erwerb von erforderlichen fachlichen Fertigkeiten auch die Weiterbildung in den allgemeinen und behinderungsspezifischen Kompetenzen, die das Teilhabeverhalten von Beschäftigten mit Behinderung stärken (Soft Skills / Digitalkompetenzen).
4. Die Rehabilitationsträger befähigen ihre zuständigen Mitarbeiter*innen durch entsprechende Weiterbildung und systematisches Wissensmanagement dazu, die speziellen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung im digital getriebenen Umbruch zu kennen und bestmöglich zu fördern.
5. Die Rehabilitationsträger wandeln sich zu Akteuren, die nicht mehr leistungs-, sondern bedarfsorientiert beraten und fördern. Sie praktizieren insbesondere in der Förderung von schwerbehinderten Menschen ein trägerübergreifendes Case-Management.
6. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt ihre aus dem Qualifizierungschancengesetz erwachsenen neuen Beratungs- und Förderaufgaben im Blick auf deren Umsetzung für Beschäftigte mit Behinderung an und baut sie aus. Im Rahmen eines Aktionsplans werden die BA-Mitarbeiter*innen entsprechend qualifiziert. Dies gilt analog für die anderen Träger der Rehabilitation. Betriebliche Multiplikatoren wie Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche werden von der BA über die neuen Fördermöglichkeiten informiert. Die arbeitsweltbezogene Fachkompetenz von Behindertenselbsthilfeorganisationen wird in die Beratungsprozesse einbezogen.
7. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) entwickelt ihre aus 2013 stammenden Empfehlungen für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten im Sinne des Qualifizierungschancengesetzes des Bundes weiter. Dabei nutzt sie auch den Sachverstand der Behindertenselbsthilfeorganisationen. Dazu wird eine entsprechende Struktur geschaffen.
8. Die Rehabilitationsträger stellen in ihren Anerkennungsverfahren für förderfähige Weiterbildungsleistungen sicher, dass diese für Menschen mit Behinderungen barrierefrei nutzbar sind und inklusiv angeboten werden.
9. Damit Beschäftigte mit Behinderungen erfolgreich am digitalen Wandel in der Arbeitswelt teilhaben können, setzen Arbeitgeber und Rehabilitationsträger

sowie Integrationsämter auch berufs- und tätigkeitsbezogenes Peer-to-Peer-Counseling als förderbare Weiterbildungsleistung ein.

10. In das Kündigungsschutzverfahren von schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen wird aufgenommen: Vor der Zustimmung durch das Integrationsamt muss auch die Frage beantwortet werden, ob hinreichend versucht wurde, den schwerbehinderten Menschen zu qualifizieren.

Der DVBS macht sich diese Erwartungen der Teilnehmenden an seiner Fachtagung „Teilhabe im Job – vor Reha, vor Rente“ am 4. und 5. März 2019 zu eigen. Er wird entsprechende Gespräche mit den Rehaleistungsträgern und Integrationsämtern aufnehmen.

Marburg, den 12. April 2019