

Positionspapier

Arbeit ist Teilhabe: Geflüchtete Menschen mit Behinderung benötigen einen verbesserten Zugang in den ersten Arbeitsmarkt



NOW! Nicht Ohne das Wir

Über uns

„NOW! Nicht ohne das Wir“ ist die Selbstvertretung von Geflüchteten mit Behinderung. Wir sind selbst geflüchtet und wir haben eine Behinderung. Seit unserer Ankunft in Deutschland stehen wir vor Barrieren. Aber in unserer Gruppe finden wir Verständnis und Solidarität. Wir stärken uns gegenseitig und arbeiten gemeinsam für eine inklusive Gesellschaft. Wir tun etwas dafür, dass Geflüchtete mit Behinderung und ihre Familien in Deutschland besser leben können.

Die Selbstvertretungsgruppe „NOW! Nicht ohne das Wir“ wird von Handicap International im Rahmen des Projekts „Empowerment Now“ begleitet.

Geflüchtete Menschen mit Behinderung finden nur schwer Zugang in den ersten Arbeitsmarkt. Der Prozess des Ankommens und der Teilhabe ist hierdurch sehr erschwert. Es ergeben sich außerdem große Nachteile bei der Erlangung einer Niederlassungserlaubnis und einer Einbürgerung, die eine erfolgreiche Lebensunterhaltssicherung als Voraussetzung haben.

Gründe:

Der erschwerte Zugang in den ersten Arbeitsmarkt hat viele Gründe. Viele Arbeitsplätze sind zum Beispiel nicht barrierefrei. Auch gibt es nicht genug Integrationskurse für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und zu wenig Sprachkurse für Menschen, die blind sind. In Job-Ausschreibungen werden Menschen mit Behinderung selten angesprochen. Bei Bewerbungen werden Bewerber*innen oft auf ihre Behinderung reduziert. Viele Arbeitgeber*innen gehen davon aus, dass sie häufig krank sind, viel Hilfe brauchen und nicht so viel arbeiten können. Oft sind geflüchtete Menschen mit Behinderung, auch auf Grund ihrer Herkunft, mit Vorurteilen konfrontiert. Arbeitgeber*innen können Hilfsmittel beantragen, das ist aber sehr kompliziert. Die Jobcenter unterstützen geflüchtete Menschen mit Behinderung oft zu wenig bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Folgen:

Viele geflüchtete Menschen mit Behinderung arbeiten stattdessen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. In Werkstätten gibt es keinen Mindestlohn. Die Zeit in Werkstätten wird auch nicht für die Niederlassungserlaubnis oder Einbürgerung als Lebensunterhaltssicherung angerechnet. Ein sicherer Arbeitsplatz beeinflusst den Aufenthaltstitel positiv.

Als Folge kommen geflüchtete Menschen mit Behinderung nicht in der deutschen Gesellschaft an. Sie erleben Exklusion und Ausgrenzung. Beim Erhalt von Aufenthaltstiteln werden sie benachteiligt.

Forderungen:

1. Werkstätten:

- Die Arbeitszeit in Werkstätten muss mit Blick auf die Aufenthaltssicherung anerkannt werden. Zudem braucht es einen Mindestlohn in Werkstätten. Gleichzeitig sollten Werkstätten zu Kompetenzworkshops umgewandelt und die individuellen Fähigkeiten gefördert werden.
- Eine Übermittlungspflicht in den ersten Arbeitsmarkt muss gesetzlich geregelt sein. Um die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt zu stärken, muss die Ausgleichszahlung (§160 SGB IX) erhöht werden. Hier darf es keine Schlupflöcher geben, um die Ausgleichszahlungen zu mindern.
- Es muss mehr Integrations- und Sprachkurse für Menschen mit Behinderung geben.

2. Bewerbungsverfahren:

- Bewerbungsverfahren müssen transparent gestaltet werden. Keine Diskriminierung in Bewerbungsverfahren, z.B. durch gesetzlich geregelte, anonyme Bewerbungsverfahren. Der Bund muss dies konkretisieren.

3. Arbeitsplatz:

- Barrierefreiheit muss Pflicht sein. Im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung sollen klare Regeln zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen beschrieben werden.

NOW! Nicht Ohne das Wir

- Regelmäßiger Austausch zwischen Jobcenter und Arbeitgeber*innen wie man Inklusion am Arbeitsplatz erhöhen kann (Inklusionsdevelopmentpolicy). Dabei muss der Einsatz von Ausgleichsmitteln für eine barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes unkompliziert zu beantragen sein.
- Es müssen alternative Arbeitsplätze angeboten werden, wenn der Arbeitsplatz nicht barrierefrei ist, z.B. Option auf Home-Office oder andere Ausweichmöglichkeiten.
- Es muss eine Schwerbehindertenvertretung in Firmen geben.

4. Aufklärung von Akteur*innen und Betroffenen durch Expert*innen:

- Aufklärung der Arbeitgeber*in über mögliche Bedenken bei Einstellung von Geflüchteten mit Behinderung.
- Aufklärung von politischen Institutionen über die Inklusion von Geflüchteten mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Aufklärung von Geflüchteten mit Behinderung und Angehörigen über ihre Rechte und Möglichkeiten.
- Und Aufklärung in Werkstätten zu Arbeitsmarktinklusion.