

Schwerbehindertenvertretungen der Autoindustrie fordern altersgerechte Teilhabe

Belastende Arbeitsprozesse – nicht nur in der Hochkonjunktur, ältere Belegschaften, häufiger schwere Erkrankungen, Leistungseinschränkungen und Behinderungen: Der Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Autoindustrie nutzte sein Jubiläum zum Aufstellen einer Zukunftsagenda, um den akuten Problemen Herr zu werden. Zum 50-jährigen Bestehen, das bei Porsche in Stuttgart gefeiert wurde, kamen Arbeitskreis-Mitglieder, Fachleute, Wissenschaftler und Kooperationspartner zusammen. Zwei Trends zeichneten sich ab: Die Arbeit mit den Betriebsräten wird enger, man geht die Zukunftsthemen psychische Gesundheit und Demografie immer öfter gemeinsam an. Und der Dialog zwischen Schwerbehindertenvertretungen und der Betriebsmedizin gewinnt eine neue Qualität, das wechselseitige Interesse – und das Vertrauen – steigen.

Kaum Blicke zurück, dafür viel Zukunftsmusik: Auch so kann man einen 50. Geburtstag feiern. Das Leitbild Teilhabe und Chancengleichheit in einer inklusiven Arbeitswelt hat für den Arbeitskreis der Schwerbehin-

„Es stünde den Akteuren im Bundesarbeitsministerium, in der Politik und bei den Sozialleistungsträgern gut an, sich von den Stühlen zu erheben und sich zu den Belegschaften und Interessenvertretungen in den Betrieben herunterzubeugen: Dort lässt sich genau beobachten, was passiert, was bereits funktioniert und was im Argen liegt. Daraus sind praktische und wertvolle Schlüsse für relevante Strategien und Politikansätze zu gewinnen. Wer die Realität und die Beschäftigtenseite ignoriert, arbeitet am Misserfolg.“

(Bernhard Grunewald, ehemaliger Vorsitzender des SBV-Arbeitskreises der Autoindustrie)

vertretungen in der Deutschen Automobilindustrie (AK SBV) höchste Priorität. Handlungsbedarf gibt es allerorten, auch im Autobau ist nicht alles Gold, was glänzt. Vor allem vier Arbeitsfelder prägten die Jahrestagung zum Jubiläum:

► Behinderungen nehmen im demografischen Wandel zu, es gibt immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Leistungseinschränkungen. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (Grad der Behinderung – GdB – von mindestens 50) liegt in der Autobranche derzeit bei 6,27%, während die ge-

setzliche Pflichtquote 5% beträgt. Im Vergleich kommt die private Wirtschaft (mit Autobranche) auf nur 3,7% und auch mit dem öffentlichen Dienst erreicht die deutsche Gesamtquote 4,3%. In der Folge gibt es in den Unternehmen der Automobilindustrie einen Höchstbedarf in Sachen Arbeitsgestaltung, individueller Arbeitsplatzanpassung und altersgerechter Arbeitsplätze – mit Entlastungsschritten, während gleichzeitig der Arbeitsdruck im Superboom zunimmt. Am Band, in der Produktion auf Linie, feilen Ingenieure und Produktionsleiter emsig an der steten Verdichtung von Arbeitsschritten und kürzeren Takten. In dieser widersprüchlichen Lage müssen Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebsräte und die Betriebsmedizin agieren – und sollen leistungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten sichern.

► Gute Arbeit für Jung und Alt schaffen, damit das gesunde Erreichen der Rente nicht die Ausnahme bleibt, sondern zum Regelfall wird, stellt eine weitere Mammutaufgabe dar. Ein systematisches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement sind unverzichtbare Faktoren für Menschen, denen der Gesetzgeber höhere Altersgrenzen zumutet: Das Rentenniveau ist seit geraumer Zeit bei vorzeitiger Inanspruchnahme oder ohne private Eigenvorsorge im freien Fall. Die Ursachen für mehr Gesundheitsprobleme der Beschäftigten sind einerseits die höhere Lebensarbeitszeit und andererseits in vielen Betrieben hausgemachte Defizite: Der demografische Wandel erfordert eine radikale Neuorientierung, einen offensiveren Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Prävention mit vielen Bausteinen. Der AK SBV möchte

dazu mit fast allen namhaften deutschen Autoherstellern, die bereits ihre Teilnahme signalisieren, ein neues Forschungsprojekt zur altersgerechten Arbeitswelt starten, Titel „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie – Inklusion und Partizipation von Anfang an“. Die Universität Köln und die Technische Universität Darmstadt stünden als Partner bereit, doch bisher fehlt das grüne Licht aus dem Bundesarbeitsministerium.

► Eine inklusive Personalpolitik ist in vielen Betrieben fern, denn sie basiert nicht nur auf Beschäftigungssicherheit für die Stammbeslegschaft, sondern setzt auch Zeichen bei Neueinstellungen: sichere, faire Jobchancen für ältere, junge und alte Menschen mit Behinderungen, die gezielte Einstellung extrem benachteiligter Gruppen – ohne Befristungen, Leiharbeit und Niedriglohn. Das Forschungsprojekt „Ausbildung ohne Barrieren“, das der AK SBV gemeinsam mit der Universität Köln durchgeführt hat, belegt den Bedarf einer intensiven Beratung und Begleitung behinderter junger Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Sonst bleibt es beim alten Weg: Förderschule, Internat, Werkstatt für behinderte Menschen. Das Schicksal des 31-jährigen David M., der nach 800 Bewerbungen jetzt eine Festanstellung bei Porsche im Bereich Fuhrpark-Management erhält, spricht Bände: Der spastisch gelähmte Bürokaufmann sitzt im Rollstuhl. Obwohl er eine betriebliche Ausbildung absolviert hatte, war er acht Jahre lang arbeitslos, bis er bei Porsche seine erste Chance erhielt. Er habe dieses große Glück seinen Eltern zu verdanken, die ihn nie aufgegeben hätten, berichtet der junge

Mann. Der Vater setzte sich zuletzt beim Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Uwe Hück (Porsche AG) für den Sohn ein, was ihm eine Arbeits-Hospitanz einbrachte. Jetzt winkt der unbefristete Arbeitsvertrag. Das Beispiel zeigt, wie hoch die Barrieren sind, die Agenturen für Arbeit bieten zu wenig Unterstützung, denn in den Personalabteilungen herrschen Vorbehalte und Skepsis. Arbeitsagenturen und Integrationsämter brauchen die politische Rücken- deckung des Bundes und der Länder: mehr personelle Ressourcen für Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt. Betriebsräte und SBVs stemmen das Problem nicht allein. Der Anstieg der Behinderungen und der Leistungsein- schränkungen in den Betrieben beruht nicht auf Neueinstellungen, das ergibt die Auswertung der Arbeitslosenstati- stik: danach stieg die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen gegen den Trend 2010 weiter an und stagniert zurzeit. Die UN-Behindertenrechts- konvention verlangt den SBVs noch mehr Engagement ab – und fordert von Arbeitgebern mehr soziale Verant- wortung und Gesprächsbereitschaft. Doch dafür muss die Politik einen neuen, verbindlichen Rahmen setzen, Inklusion steuern und Fehlanreize beseitigen: etwa die Ausgliederung junger Menschen in das deutsche Sonder- und Förderschulsystem.

► Die psychische Gesundheit der Beschäftigten verursacht in nahezu allen Betrieben der Branche tiefe Sorgenfalten. Der Umgang mit den Betrof- fenen ist geprägt durch Hilflosigkeit und Unsicherheit; die Raten der Er- krankten steigen rapide; Hilfesysteme, wenn überhaupt welche existieren, halten dem Bedarf nicht Stand; akut Erkrankten wird (im Sozialversiche- rungssystem) die Hilfe quasi verwehrt,

weil nicht genügend Fachärzte, Thera- piestellen und geeignete Rehabilitati- onsplätze zeitnah zur Verfügung ste- hen. Das Problem der medizinischen Unterversorgung belastet auch die SBVs, die mit Erkrankungsfällen nicht erst im Betrieblichen Eingliederungs- management zu tun bekommen. Au- ßer- und innerbetriebliches Handeln tut not – aufseiten der Arbeitgeber, der Bundes- und Landespolitik sowie der Sozialversicherungsträger: Um fünf vor zwölf muss man sich mit Interes- senvertretungen und Gewerkschaften an einen Tisch setzen und Antworten auf drängende Fragen finden. In den Betrieben ist der Abbau von Stressoren und ausufernden Leistungsvorgaben nötig – auch anhand von Präzisie- rungen im Arbeitsschutzrecht.

Politische Aufwertung: Mehr Rechte für die SBV

Während der Diskussionen ver- deutlichten Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jahrestagung: In den genannten Bereichen regten sich ge- werkschaftliche, branchentypische und einzelbetriebliche Initiativen – viele Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte agieren als Motoren die- ser Entwicklung. Die schwarz-gelbe Bundesregierung spiele zu oft den Zaungast, wurde kritisiert. (Fehl-)Ent- scheidungen wie das Festhalten an der Rente mit 67 bürdeten den Betrieben und Interessenvertretungen unlösbare Probleme auf. Trotz des Dialogs mit Ge- werkschaften, Sozialverbänden und In- teressenvertretungen: hinterher werde in der Regel weitergemacht wie zuvor.

Herausforderungen und Aufgaben- fülle, mit denen es Schwerbehinder- tenvertretungen in der betrieblichen Praxis zu tun hätten, passten nicht mehr zu deren Rechtstellung, auch

„Eine gesetzliche Aufwertung und Absicherung der Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretungen ist lange überfällig, denn die SBV hat sich längst auf den Weg gemacht zur betrieblichen Instanz für Inklusion, Gesundheit und soziale Fragen im Arbeitsleben. Beschäftigte als ganze Menschen betrachten ist Teil der Be- triebswirklichkeit, diesem Anspruch wird die Schwerbehindertenvertretung seit Jahrzehnten gerecht. Viele Arbeit- geber verengen die Perspektive auf Profit, Rendite für Aktionäre, die Lei- stung eines Menschen und dessen pure Arbeitskraft. Im Missverhältnis der Kräf- te müssen wir dazu ein betriebliches Gegengewicht aufbauen können.“

(Alfons Adam, neuer Vorsitzender Arbeits- kreis Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie)

das wurde bei der Jubiläumsver- anstaltung deutlich. Für Inklusion und die Wahrung der gesetzlichen (Schutz-)Rechte der Betroffenen brauchten SBVs Mitbestimmungs- rechte, den Sprung zum Kollektiv- gremium mit mehreren Mitgliedern (nach Betriebsgröße) und klar um- rissene Kompetenzen: BR und SBV als Geschwister, die SBV nicht länger als nörgelnde kleine Schwester.

Ohne Interessenvertretungen ist kein Staat zu machen

Dass mehrere Gesamtbetriebsräte, Arbeitsdirektoren und Leitende Werk- sätze der großen Auto- und Zuliefer- konzerne zur Jubiläumsveranstaltung kamen, drückt nicht nur Wertschätzung gegenüber Schwerbehindertenvertre- tungen aus, sondern auch gestiegenes Interesse. Arbeitsdirektoren reisten mit hochkarätigen Betriebsmedizinern an und diskutierten in Gesprächsrunden mit. Und sie bekundeten Sympathie für einen engeren Austausch zwischen SBVs und Betriebsmedizin, denn Probleme im Zusammenhang mit Alterungsprozessen, den steigenden Altersgrenzen und dem Erkrankungs- geschehen in den Betrieben sind nicht isoliert zu lösen. Systematische Ver- fahren für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zu entwickeln,



um Arbeitsplätze gesünder, entlastender und altersgerecht zu gestalten. Dazu gehört, so viel Erfahrung wie möglich an einen Tisch zu bringen.

Für Betriebsräte, SBVs und die IG Metall als maßgeblicher Kraft der Arbeitnehmer/innen in der Autobranche gilt als oberste Maxime: Konzepte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, für ein Gesundheits- und Eingliederungsmanagement sowie bessere Ergonomie und altersgerechte Arbeitsgestaltung sind ohne Mitbestimmung (oder Mitwirkung) der Betriebsräte und SBVs nicht zu machen und nicht zu haben; das ist eine Selbstverständlichkeit. Hinzu kommt die Notwendigkeit, das geballte Fach- und Erfahrungswissen der Interessenvertretungen einzubeziehen. Für den praktischen Erfolg von neuen Wegen kommt es in letzter Instanz auf die Akzeptanz und Beteiligung der Beschäftigten an: wenn sie mitmachen und, von Maßnahmen der Arbeitsgestaltung sowie Gesundheitsförderung profitieren, haben auch die Unternehmen etwas davon.

Politik verpasst das Geschehen

Während in den Betrieben etwas in Bewegung kommt, scheint die Politik das Geschehen zu verpassen. Zusätzlich provoziert Schwarz-Gelb mit einer Debatte über die Rente ab 69. Die negativen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt für so genannte Problemgruppen werden weiterhin

ignoriert. Ältere Beschäftigte ab 55 Jahren, Menschen mit angeschlagener Gesundheit und Behinderungen haben nach wie vor miese Jobchancen (vgl. auch Gute Arbeit. 5/2011, Altersgerechte Arbeitswelt, ab S. 7). Die Politik der Bundesregierung ist in diesem Zusammenhang weder gestaltend, noch moderierend, während die Akteurinnen und Akteure in den Betrieben sowie die Wissenschaft vor einem Problemberg stehen und neue Kooperationsmodelle ausloten.

An diesem Eindruck änderte auch der Auftritt des Staatssekretärs Hans Joachim Fuchtel aus dem Bundesarbeitsministerium wenig. Er überbrachte Glückwünsche seiner Ministerin von der Leyen, hatte aber keine Zusage zum Forschungsprojekt „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie“ im Gepäck. Er erwartete, dass das Flaggschiff der deutschen Industrie, die Automobilbranche, als Vorbild agiere beim Bewältigen von Inklusion und dem demografischen Wandel. Doch stellte er dafür keine konkrete Unterstützung in Aussicht: Keine politischen Leitplanken, keine Stärkung der Rechte der SBVs, der Beschäftigten oder Arbeitslosen, keine Verbesserung der Rehabilitation und der Prävention (vgl. zu Rehabilitation Gute Arbeit. 5/2011, S. 33 ff). Im Gegenteil, zurzeit brechen die Ausgaben der Arbeitsagenturen für die

Fort- und Weiterbildung (langzeit-) arbeitsloser Menschen dramatisch ein.

Zwar soll die Behindertenberichtserstattung besser werden, stellte der Staatssekretär in Aussicht, eine bessere Datengrundlage zur strategischen Zielplanung. Der Nationale Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention, der verspätet im Juni 2011 von der Bundesregierung beschlossen wurde, soll die Arbeitsmarktchancen verbessern und den Weg für mehr individuelle Hilfen ebnen. Doch das „Wie?“ ist fraglich, zumal bisher von einer bescheidenen Summe (geplant ca. 100 Mio. Euro) für eine „Initiative Inklusion“ die Rede ist. Auch das Umbenennen der realitätsfernen „Rente mit 67“ in den Slogan „Arbeiten bis 67“ kam bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Jubiläumstagung nicht gut an, die den Mangel flankierender Unterstützung beklagten. Zudem wurde kritisiert, dass der bekannt gewordene Entwurf des Nationalen Aktionsplans zentrale Forderungen der Verbände und Gewerkschaften nicht aufgreife.

► Keine Erhöhung der Ausgleichs- abgabe und der Pflichtquote zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen von aktuell 5%, obwohl die Quote altersbedingt branchenübergreifend steigt: In der Folge sinken die Pro-Kopf-Leistungen bei den Eingliederungsmaßnahmen in das Arbeitsleben,

Neuer AK-Vorstand gewählt: Abschied und Wechsel an der Spitze

Alle vier Jahre stehen im Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen in der Deutschen Automobilindustrie (AK SBV), der die Interessen von mehr als 25 000 Menschen mit Behinderungen vertritt, Neuwahlen des Vorstands bzw. der Sprecher/innen an. So war es auch bei der Jubiläumstagung in Stuttgart.

Der langjährige Vorsitzende Bernhard Grunewald (Gesamtschwerbehindertenvertretung Opel) trat nicht zur Wiederwahl an, er wechselt 2012 in die passive Altersteilzeit. AK-Sprecher wurde Alfons Adam (Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung Daimler, Foto). Seine Stellvertreter sind: Klaus Wenzel (VW), Jürgen Gade (Ford), Michael Blenk (Audi), Manfred Buck (Porsche), Norbert Böhm (MAN), Renate Speidel (Bosch, Vertreterin der Zulieferer).

Alfons Adam dankte Bernhard Grunewald für eine zwölfjährige engagierte Amtszeit. Unter Grunewalds Vorsitz seien neue Themen und Projekte auf den Weg gebracht worden, die das Renommee des Arbeitskreises



und der Schwerbehindertenvertretungen insgesamt nach vorne gebracht hätten. Adam nannte vor allem die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Wissenschaft als entscheidenden Impuls: „Das hat die betriebliche Rolle und das Selbstbewusstsein der

SBV erheblich gestärkt. Wir haben uns weiterentwickelt von der Einzelfallberatung hin zur konzeptionellen Arbeit.“

Grunewald erinnerte an politische Initiativen, Kampagnen und Etappensiege: Die Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX, 2001) – mit der Betonung der Selbstbestimmung und der Prävention als Quantensprung; die Aufnahme der Integrationsvereinbarung im SGB IX; später mit der Novellierung des SGB IX (2004) die Aufnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements; die Studie zur inklusiven Regelschule für bessere Übergänge in den Beruf und Teilhabe von Kindesbeinen an; das Projekt „Ausbildung ohne Barrieren“ sowie viele Einzelinitiativen und Gespräche.

die Spielräume der Integrationsämter werden immer enger.

- ▶ Keine Pflichtquote zur Besetzung von Ausbildungsplätzen mit (schwer-)behinderten jungen Menschen. Die Grenze der Schwerbehinderung (Grad der Behinderung – GdB– von mindestens 50), die als gesetzliche Voraussetzung zur Inanspruchnahme besonderer Förder- und Eingliederungsmaßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration erfüllt sein muss, stellt besonders für Jugendliche eine Hürde dar. Faktisch werden Betroffene mit leichter Behinderung von Hilfen ausgeschlossen, auf die sie drin-

gend angewiesen wären – zur Verbesserung ihrer Chancen, zum ersten Mal im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

- ▶ Keine Ausdehnung der SBV-Rechte: Einzelkämpfer-Positionen haben ausgedient, das unterstrich die Jubiläumstagung mit vielen übergreifenden Kooperationsansätzen nachdrücklich.

In den Betrieben gibt es Aufbrüche, einige sind auf dem Sprung und rüsten sich für eine inklusive Belegschaft mit mehr älteren, einsatzeingeschränkten und behinderten Menschen. Viele Schwerbehindertenvertretungen

und Betriebsräte ziehen an einem Strang. Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaft, Arbeitsdirektoren, Personalvorstände, Betriebsmediziner und Sozialstellen der Unternehmen identifizieren häufiger gemeinsame Themen mit den Interessenvertretungen und entwickeln Neues. Viele Arbeitgeber und vor allem die Politik halten nicht Schritt, sie hinken hinterher. Doch gerade für Gehbehinderungen aller Art hat die SBV kompensierende Hilfen und Maßnahmen im Gepäck, dafür bürgt der AK SBV: Politik und Arbeitgeber müssen aufschließen und dürfen sich nicht im Abseits halten.

Worte und Wünsche: 50 Jahre Arbeitskreis Schwerbehindertenvertretungen in der Autoindustrie

»Wir wollen Inklusion vorantreiben und Menschen mit Behinderungen in vielfältige Arbeitsprozesse integrieren, in verantwortungsvolle und herausfordernde Aufgaben. Sie sind Leistungsträger und eine Bereicherung der Arbeitskultur. Deshalb möchten wir von der Porsche AG auch am PINA-Projekt teilnehmen: Qualifiziert und gesund älter werden in der Automobilindustrie. Partizipation und Inklusion von Anfang an.« (**Thomas Edig**, Vorstand und Arbeitsdirektor Porsche AG)

»Wir müssen die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen neu aufstellen, und zwar in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften und Interessenvertretungen. Sonst bleiben die körperliche und die psychische Gesundheit der Beschäftigten auf der Strecke. Das Gründungsmotiv des Arbeitskreises 1961, gegen die Folgen von Rationalisierungswellen und den Abbau von Beschäftigungschancen vorzugehen, ist aktuell.« (**Jörg Hofmann**, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg)

»Für die Integrationsämter ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Partner. Das sind unsere Experten und Motoren für gute Praxis. Inklusion braucht Vorbilder, das weckt den Ehrgeiz anderer Betriebe. Die Rolle der SBV sollte im Nationalen Aktionsplan zur UN-Behindertenkonvention eingehend benannt und beschrieben werden.« (**Dr. Helga Seel**, Vorsitzende Bundesarbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellen und Integrationsämter)

»Die Gesetzgebung ist auf einem guten Stand, aber es gibt ein großes

Umsetzungsproblem. Die Arbeitslosigkeit sinkt, 600 000 Menschen mehr stehen in Erwerbsarbeit, aber die älteren und behinderten Menschen werden bei der Entwicklung nicht mitgenommen. Inklusion ist kein Gnadenakt, Menschen mit Behinderungen sind vollwertige Mitglieder der Arbeitsgesellschaft.« (**Heinrich Alt**, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit)

»Es gibt in den Unternehmen nicht nur eine betriebswirtschaftliche, sondern auch eine soziale Verantwortung. Es darf keinen Stillstand geben: zum Beispiel bei der Inklusion, der Gesundheitsförderung, bei Burnout-Schulungen für Vorgesetzte, beim lebenslangen Lernen.« (**Uwe Hück**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Porsche AG)

»Wir brauchen in den Betrieben ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung: Krankheit muss als Phase betrachtet werden, in der man Unterstützung erhält und sozial stabilisiert wird. Es darf keine Diskriminierung geben, denn Unsicherheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust stören die Genesung. Beschäftigte mit Vertrauen nehmen Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement gerne an. Bei Misstrauen haben wir einen Effekt wie beim Kirchentag: Nur die Frommen gehen hin.« (**Dr. med Joachim Stork**, Leiter Gesundheitswesen Audi AG)

»Ich wünsche dem Arbeitskreis die Fähigkeit, auch künftig die betrieblichen Themen aufzugreifen, die den Menschen auf den Nägeln brennen und weitere Disziplinen der Wissenschaft gewinnbringend einzubinden;

außerdem das Gespür, interne Stabilität zu fördern und den Nachwuchs zu sichern.« (**Prof. Dr. Mathilde Niehaus**, Universität Köln)

»Die Lage der jungen Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt ist ein Trauerspiel. Ganze 5 900 durchlaufen eine betriebliche Ausbildung, während Hunderttausende in der Werkstatt für Behinderte, in Arbeitslosigkeit oder in Projekten ausharren. In ihrem Entwurf zum Aktionsplan beabsichtigt die Bundesregierung, lediglich rund 1 300 Betroffene zusätzlich in Betrieben auszubilden, diese Zielmarke ist indiskutabel.« (**Werner Feldes**, Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen beim IG Metall Vorstand)

»Die Altersschere im Arbeitsleben erhöht den Druck, die Arbeitsgestaltung möglichst frühzeitig und präventiv als Permanent-Aufgabe in Angriff zu nehmen: also Belastungen vorausschauend abbauen, einen ständigen Prozess der Verbesserung initiieren.« (**Prof. Dr.-Ing. Kurt Landau**, früherer Leiter der Arbeitswissenschaft TU Darmstadt, Vizepräsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft)

»Die Ausgliederung von Kindern und Jugendlichen in das System der Sonder- und Förderschulen haben die Fremdheit und die Vorbehalte zwischen nichtbehinderten und behinderten Menschen nur noch stärker betont. Diese Fremdheit müssen wir mit Inklusionskonzepten Zug und Zug abbauen.« (**Hubert Hüppe**, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)