DER PARITÄTISCHE
HESSEN

Teilhabe am Arbeitsleben

Liebe PARITÄTERINNEN und PARITÄTER,
liebe Freundinnen und Freunde des PARITÄTISCHEN,

der PARITÄTISCHE Hessen widmet sich seit 2012 dem Schwerpunktthema Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, verstanden als realistische Vision von einer diskriminierungs- und barrierefreien Gesellschaft, in der Behinderung als selbstverständlicher Teil menschlicher Vielfalt und Bereicherung gesellschaftlicher Pluralität gesehen wird. Aus inklusiver Perspektive verlangt dies eine Anpassung der zum Wandel herausgeforderten Gesellschaft.

Menschen mit Behinderungen sind in der Ausübung ihrer beruflichen Interessen und Ziele deutlich stärker eingeschränkt als Menschen ohne Behinderung. Mit seiner Orientierung am Maßstab elitärer Höchst- und Spitzenleistungsfähigkeit ist der derzeitige Arbeitsmarkt noch wesentlich bestimmt von Zugangsblockaden, deren Überwindung Menschen jenseits dieses vermeintlichen Leistungsideals unmöglich gemacht wird. Vor diesem Hintergrund bildet die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben einen maßgeblichen Indikator für den Fortschritt von Inklusion.

Daher beschäftigen wir uns in der vorliegenden Publikation mit dem Diskurs um die „Teilhabe am Arbeitsleben" und bilden das breite Spektrum unterschiedlicher Meinungen und teils widerstreitender Positionen zur Frage inklusiver Beschäftigung aus dem PARITÄTISCHEN Mitgliederbereich, aus Politik, Wissenschaft und Sozialwirtschaft ab.

Einen besonderen und kontrovers diskutierten Stellenwert nehmen dabei die exklusiven, aber gleichzeitig individuell fördernden Werkstätten für behinderte Menschen ein. Doch gerade in der dargestellten Heterogenität der Diskussion spiegelt sich wieder, dass es keinen Kardinalsweg zu Inklusion gibt. Angesichts der Vielfalt menschlicher Wünsche, Fähigkeiten und Lebensentwürfe brauchen wir eine entsprechende Vielfalt alternativer Teilhabeangebote. Voraussetzung ist jedoch, Menschen durch passgenaue Befähigung und Qualifizierung in die Lage zu versetzen, sich zwischen Wahlmöglichkeiten entscheiden und ein Angebot tatsächlich ergreifen zu können.

Der PARITÄTISCHE Hessen und seine Mitgliedsorganisationen leisten einen wertvollen Beitrag zur Entstehung von Angebotsvielfalt durch die offen geführte, meinungs- und ideenreiche Debatte. Denn wo kreativ argumentiert und konstruktiv gestritten, sachlich abgewogen und (selbst-)kritisch miteinander gerungen wird, ist der Wandel eingeläutet.

Wie leidenschaftlich der Austausch zum Thema Arbeit sowohl untereinander als auch verbandsübergreifend bereits geführt wird, präsentieren wir Ihnen beispielhaft auf den folgenden Seiten.

Seien Sie eingeladen und fühlen Sie sich ermutigt, sich mit ihren Anregungen und Fragen an der Diskussion zu beteiligen, denn: Inklusion beginnt im Kopf und Visionen müssen zuerst gedacht werden!

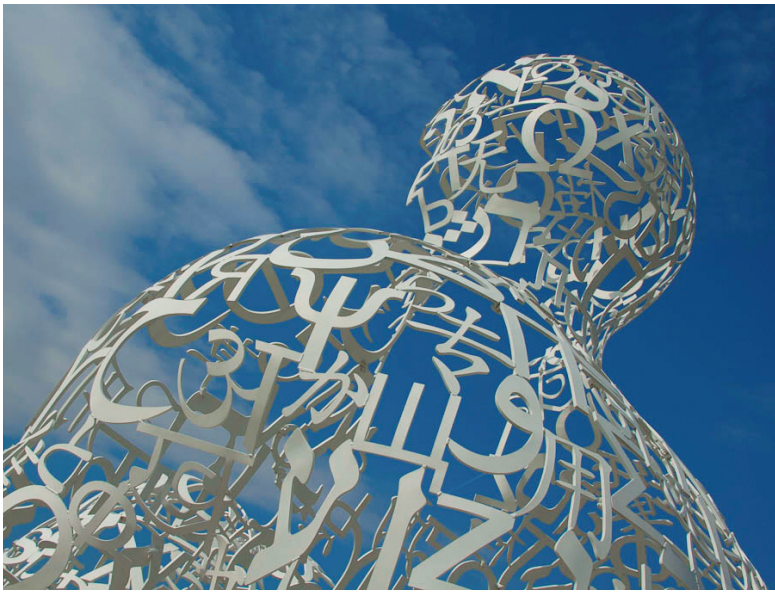
Ihr
Dr. Wolfgang Werner
Vorstandsvorsitzender

Ihr
Günter Woltering
Landesgeschäftsführer

Viele Wege führen zur Inklusion

Die Debatte um Inklusion hat Hochkonjunktur, auf nahezu allen Ebenen, ob in Politik und medialer Öffentlichkeit, Wissenschaft und Sozialer Arbeit. Die Tatsache der Vielzahl der Diskurse rund um Inklusion und deren optimaler Umsetzungsbedingungen ist als erster großer Erfolg auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft zu bewerten, denn sie beweist eines: Die Demarkationslinie des „Ob" haben wir – auch im PARITÄTISCHEN – längst überschritten und sind mitten angekommen in der Debatte um das „Wie".

Lea Rosenberg, Der PARITÄTISCHE Hessen



Die Gesellschaft muss sich anpassen

Kaum eine Stimme erhebt sich gegen die Vision einer inklusiven Gesellschaft. Grundsätzliche Einwände gegen die menschenrechtliche Notwendigkeit einer „behutsamen Revolution" unserer von Barrieren und Blockaden geprägten institutionellen, aber auch gedanklichen Strukturen scheint es nicht zu geben. Ebenso einig sind sich Protagonisten und Mitdiskutanten auch in der Bejahung des Perspektivwechsels, zu dem das Konzept Inklusion herausfordert: Die Überwindung von Ausgrenzung wird nicht mehr zur „exklusiven" Aufgabe der Ausgegrenzten erklärt. Vielmehr wird die Verantwortung zum Wandel – zur Öffnung und Anpassung – bei ausnahmslos allen gesellschaftlichen Akteuren, Institutionen und BürgerInnen verortet. Diese Standpunktverschiebung ist geleitet von der Erkenntnis, dass Menschen mit Behinderungen nicht allein in der Verantwortung stehen können, sich auf ihre Umgebung einzustellen, sondern die Umgebung sich verändern muss, um selbstverständliches Miteinander zu ermöglichen.

Kontroverse im Konsens

Bei allem Konsens: In der Auseinandersetzung um Inklusion wird hart gerungen. Dabei bilden die Fragen nach Machbarkeit und Finanzierbarkeit, der einzuschlagenden Etappen und Geschwindigkeiten durchaus maßgebliche Kategorien in der Kontroverse. Von substanzieller Relevanz ist aber, dass in der theoretischen wie praktischen Disziplin der Sozialen Arbeit ein leidenschaftlicher Methodenstreit um die optimalen Wege und Möglichkeiten der Umsetzung entbrannt ist.

Vielfalt der Teilhabemöglichkeiten schaffen

Die in der Debatte mitunter heftig ausgetragenen Meinungsverschiedenheiten sind – so paradox es zunächst klingen mag – sehr ermutigend! Denn wenn wir uns vergegenwärtigen, worum und aus welchen Gründen gestritten wird, ist die Auseinandersetzung um verschiedene Modelle und Ansätze zur Inklusion in ihrer Pluralität nicht nur folgerichtig, sondern zwingend notwendig. Es geht um die Frage der Verbesserung von Lebens- und Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass jeder Mensch den Anspruch auf Entscheidungs- und Wahlfreiheit haben muss, um die persönliche Lebensgestaltung nach eigenen Wünschen und Bedürfnissen ausrichten zu können. Echte Entscheidungs- und Wahlfreiheit setzt voraus, dass Menschen erstens dazu befähigt werden, Entscheidungen selbständig und unbefangen treffen zu können und zu dürfen, um dann zweitens aus einem Portfolio alternativer Wahlmöglichkeiten und Handlungsoptionen wählen zu können.

Dem Wesen und Ziel nach bedeutet Inklusion also nichts anderes als die reine Vielfalt an tatsächlich zu ergreifenden Chancen und Möglichkeiten für Individuen, in Anerkennung ihrer unterschiedlichen Interessen und Präferenzen. Davon abgeleitet ist die gesamtgesellschaftliche Aufgabe die Entwicklung eines breiten Spektrums differenzierter Partizipations-Angebote, inkl. Befähigung zur eigenständigen Verwirklichung des individuellen Wunsch- und Wahlrechts.

Quo vadis Behindertenhilfe?

Die alles entscheidende Frage ist, ob Menschen mit Behinderungen in einer Werkstatt arbeiten oder in einem Heim leben wollen oder nicht. Ob dies überhaupt ihrer Entscheidungsgewalt überlassen wird und, sofern dies der Fall ist, ihnen auch reale Alternativen zur Verfügung stehen und sie in die Lage versetzt werden, eine Wahl zu treffen. Dies beinhaltet explizit auch die Freiheit der Betroffenen, ihr Leben in spezifischen Schutz- und Förderräumen, auch jenen der Behindertenhilfeeinrichtungen, zu führen. Inwiefern sich in der Zukunft daran die Legitimations- und Existenzfrage von exklusiven Einrichtungen und Angeboten der Behindertenhilfe in ihrer institutionalisierten und versäulten Form anknüpfen wird, dürfte demnach nicht von den Einrichtungen selbst, den Kostenträgern oder Lobbyisten abhängen, sondern von der faktischen Nachfrage der Betroffenen. In der Realität sind allerdings Sozialgesetzgebung und ausführende Kostenträger die maßgeblichen Entscheidungsinstanzen. Umso mehr bedarf es auch couragierter Behindertenhilfeeinrichtungen, die aufgrund ihrer Veränderungsfähigkeit und Bereitschaft, die Emanzipation der Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zuzulassen, ihren Beitrag leisten zur praktischen Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Davon unabhängig können wir jedoch eindeutig konstatieren: Je breiter die Auseinandersetzung um Inklusion geführt wird, umso mehr Vielfalt der sich entwickelnden Modelle und Ansätze ist zu erwarten, worin bereits der erste Schritt zum Erfolg für die betroffenen Menschen liegt.

Inklusion stellt Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Frage

Barbara Helfrich, Der PARITÄTISCHE Hessen

Verträgt es sich mit der Vision von einer inklusiven Gesellschaft, dass Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit in Werkstätten unter sich bleiben? Über diese Frage ist ein leidenschaftlicher Methodenstreit entbrannt - auch im PARITÄTISCHEN Hessen. Beim Verbandstag im März 2012 wurde eine „Laufzeitbegrenzung" für Institutionen der Behindertenhilfe gefordert, also ein sukzessives Aus für alle Werkstätten analog zum Atomausstieg. Bei den Befürwortern der bestehenden Einrichtungen rief dies scharfen Widerspruch hervor. Sie wollen die Werkstätten erhalten und begründen dies damit, dass Menschen mit Behinderung in den Werkstätten Bedingungen und Rechte vorfänden, die ihnen auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht zugestanden werden. Außerdem sollten sie bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes freie Entscheidungs- und Wahlfreiheit haben.

Grundlegende Neuprofilierung

Um die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen, sei eine grundlegende Neuprofilierung der Werkstätten unerlässlich, heißt es in einem Positionspapier zum Thema „Inklusion und Werkstatt", das die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) erarbeitet hat. Darin fordert die gesetzliche Unfallversicherung für nicht-staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege, dass sich die Werkstätten zu zukunfts- und wettbewerbsfähigen Sozialunternehmen fortentwickeln sollen. Sie hätten demnach künftig vor allem eine Brückenfunktion zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Bestehende Strukturen und die bisherigen institutionenbezogenen Denk- und Handlungsmuster würden durch den Inklusionsgedanken grundsätzlich infrage gestellt, so das Fazit der BGW.

Teilhabe oder Aussonderung

Zur Frage „Werkstätten für behinderte Menschen: Systeme der Teilhabe oder der Aussonderung?" melden sich mit Wolfgang Schrank und Uwe Frevert zwei Vertreter unserer Mitgliedsorganisationen zu Wort. Dieses Pro und Contra wird ergänzt durch Kommentare weiterer Personen aus Politik, Wissenschaft und PARITÄTISCHER Mitgliedschaft. Mit einem Blick in die Zukunft und Forderungen zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten wird die Diskussion durch Experten ergänzt.

Werkstätten für behinderte Menschen und weitere Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben

Das flächendeckende Netz der Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland ist eine der großen und wichtigen sozialpolitischen Errungenschaften der Nachkriegszeit in unserem Land. Derzeit finden hier ca. 300.000 Menschen Arbeit und Beschäftigung, die von der gewerblichen Wirtschaft kein Beschäftigungsangebot gemacht bekommen.

Wolfgang Schrank, stellvertretender Geschäftsführer des „Frankfurter Vereins", hier zuständig für die Bereiche Gemeindepsychiatrie sowie Arbeit und berufliche Integration; Vorsitzender der „Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen"

Die Werkstätten sind in ihrer Mehrzahl vor ca. 50 Jahren entstanden. Sie entwickelten sich aus den Initiativen von Angehörigen geistig behinderter Menschen und als Ausfluss der Reformbestrebungen nach der Psychiatrie-Enquete und der darauf folgenden Entwicklung der Gemeindepsychiatrie in den 1970er Jahren. Sie sind ein Ergebnis bürgerschaftlichen Engagements und nicht das Resultat staatlicher Planung und Konzepte.

Die spezielle Leistung und das besondere fachliche Wissen der Werkstätten steckt heute neben der Produktions-Branchenkompetenz mindestens zur Hälfte in ihrer Kompetenz zur Anleitung und Begleitung ihrer schwerbehinderten Mitarbeiter. Denn ein grundlegender Anspruch unterscheidet die Werkstätten von anderen Einrichtungen oder Konzepten zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben von schwerbehinderten Menschen: Die Werkstätten stellen keine Mindestanforderungen an ihre schwerbehinderten Mitarbeiter. Die Werkstätten haben vielmehr den Anspruch umgesetzt, das Hilfesystem von den „Schwächsten" her zu denken und zu organisieren und aus Gründen des Leistungsvermögens oder der Kompetenzen niemanden abzuweisen. Das in anderen Maßnahmen oder Einrichtungen gern praktizierte oder von ihnen verlangte „Rosinenpicken", d.h. das Aussieben der Personen mit den vermeintlich besten Eingliederungs- oder Vermittlungschancen, gehört ausdrücklich nicht zum Konzept der Werkstätten.

Werkstätten sind grundsätzlich nur eine spezielle Betriebsform von Einrichtungen und Diensten; sie sind fast immer Betrieb oder Teil eines Vereins, einer Stiftung oder einer GmbH. Neben den Werkstätten betreiben diese Träger-Organisationen mittlerweile vielfältige andere Aktivitäten wie z. B. (ambulante) Integrationsfachdienste, Integrationsunternehmen oder Tagesstätten. Sie bieten so eine Palette von einfachster tagesstrukturierender Beschäftigung in der Tagesstätte, systematisch organisierte Arbeit in einer Werkstatt oder von dort aus organisierte betriebsintegrierte Beschäftigung in einem Gewerbeunternehmen bis hin zu tarifvertraglich vergüteter Arbeit (mit regulärem Arbeitsvertrag) in Integrationsunternehmen oder die Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Integrationsfachdienst hat dabei die Kompetenz, die Übergänge zwischen den einzelnen Betriebs- und Hilfeformen zu managen und zu begleiten.

Dieses beschriebene System besteht und funktioniert leidlich – mal mehr, mal weniger gut. An der Verbesserung und Ergänzung dieser Hilfen wird von allen Beteiligten ständig gearbeitet: von den schwerbehinderten Beschäftigten und ihrem sozialen Umfeld, von den Mitarbeitern

der Werkstätten und der anderen Hilfeinstitutionen und von den Vertretern der Organisationen, die diese Hilfen finanzieren und rechtlich absichern.

Seit der Gründung der ersten Werkstätten gibt es Kritik an ihrer Existenz: Dem Einen sind sie als Institution zu teuer, dem Anderen nicht „industrie-nah“ genug, ein Dritter findet, man lerne hier nicht genug, ein Vierter stellt fest, dass man in der Werkstatt nicht genug verdient, dem Fünften vermitteln sie nicht genügend Mitarbeiter in die gewerbliche Wirtschaft, usw. Diese Kritik hat in den vergangenen 50 Jahren nicht dazu geführt, dass ernst zu nehmende Alternativen zur Werkstatt aufgebaut wurden, die all das besser machen und gleichzeitig schwerbehinderte Menschen ohne Mindestanforderung beschäftigen und fördern. Die Kritiker an den Werkstätten übersehen dabei häufig eines: Die über 300.000 schwerbehinderten Menschen, die die vielfältigen Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten und Tagesstätten, auf dem betriebsintegrierten Arbeitsplatz und in Integrationsunternehmen nutzen – sie alle haben diese Form der Teilhabe am Arbeitsleben und am gesellschaftlichen Leben so frei oder unfrei gewählt, wie Millionen von Arbeitnehmern frei oder unfrei ihren Arbeitsplatz wählen. Sie verdienen mehr Respekt als ihnen üblicherweise entgegengebracht wird. Die oft gebrauchte Aussage „Nichts über uns ohne uns“ sollte auch für Werkstattbeschäftigte und ihre gewählten Vertreter in den Werkstatträten gelten.

In unserer Gesellschaft sehen sich die Werkstätten für behinderte Menschen im gleichen Maße als Institutionen, wie sich Schulen und Kitas, Sportvereine und Hallenbäder, Universitäten und Bibliotheken, die Handwerkskammer und die Gewerkschaften, Krankenhäuser und die Rentenversicherung als Institutionen sehen. Die Werkstätten sind in diesem Sinne nichts Besonderes oder Aussonderndes. Sie ergänzen derzeit das Wirtschaftsleben eher, wie die Paralympics die Olympiade. Alle schwerbehinderten Werkstattmitarbeiter haben ein elementares Interesse daran, in der Werkstatt zu arbeiten – niemand wird gezwungen, in der Werkstatt tätig zu sein. Alle diese Institutionen sind gesellschaftlich nützlich und gewollt, es hat zum Teil Jahrzehnte oder Jahrhunderte gedauert, diese Institutionen aufzubauen. Bei all diesen Institutionen sollte man sich gut überlegen, ob „der Markt“ oder kurzatmige sozialpolitische Moden über den Fortbestand und ihre Entwicklung

entscheiden soll oder ob es nicht doch besser andere gesellschaftliche Mechanismen dafür geben sollte. Neoliberalem Gedankengut entspringt immer mal wieder die Idee, die Schulzeit zu verkürzen, Krankenhäuser zu privatisieren, Bibliotheken und Hallenbäder zu schließen oder die Mitgliedschaft in der Kranken- bzw. Rentenversicherung ins individuelle Belieben (je nach Erkenntnisstand) zu stellen oder deren Fortbestand zeitlich zu befristen.

Laufzeitbegrenzung für die Behindertenhilfe?

Um es gleich vorweg zu sagen: Es geht hier nicht grundsätzlich um die Abschaffung von Institutionen der Behindertenhilfe wie Werkstätten. Vielmehr regen wir an, über die „klassische" Systematik der Behindertenhilfe nachzudenken.

Uwe Frevert, Dipl. Soz.-Päd. bzw. Peer Counselor CIL, Berkeley, Kalifornien, in diesem Sinne Fachberater zum Thema „Persönliches Budget/Assistenz" beim „Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter – fab e. V." in Kassel; Vorstandsmitglied im Bundesverband der Interessenvertretung „Selbstbestimmt Leben in Deutschland" e. V. – ISL

Die Werkstätten „für behinderte Menschen" (WfbM) und die „Heime" sind in der großen Mehrheit der Gesellschaft anerkannte Institutionen der Behindertenhilfe. Die Gesellschaft und auch die meisten Mitarbeiter in diesen Institutionen gehen subjektiv davon aus, dass sie „Gutes tun". Aber wir kennen auch die Zahlen des statistischen Bundesamtes und diese beschreiben die Situation behinderter Menschen in Deutschland objektiv:

- 95 % der Eingliederungshilfe gem. des 6. Kapitels des SGB XII fließen heute in Institutionen und nur 5 % in den ambulanten Bereich.
- 70 % der Hilfe zur Pflege gehen an den stationären Bereich und nur 30 % in die häusliche Lebenswelt der behinderten Menschen.
- Nur 14 % der behinderten Kinder können in Deutschland eine Regelschule besuchen, dagegen sind es in der restlichen EU durchschnittlich 80 %.
- Entgegen der rückläufigen Arbeitslosenquote bei Menschen ohne Behinderung ist die Quote bei Menschen mit Behinderung nicht gleich geblieben, sondern gestiegen.

Das Problem ist nicht das einzelne Heim oder die große WfbM. Das Problem, das die internationale Gemeinschaft mit Deutschland hat, ist das hohe Ausmaß dieser Sonderbehandlung mit seinem enormen finanziellen Umfang. Es gibt kein anderes Land auf der Welt, das einen vergleichbar hohen Aufwand betreibt, um eine Parallelgesellschaft speziell für behinderte Menschen vorzuhalten.

Dabei spielt es keine Rolle, ob ich als Vater ein behindertes Kind freiwillig in einer Sonderschule abgebe oder ob ich meine Eltern zwangsweise in ein Pflegeheim geben muss, weil mir nicht die gleiche Pflegeleistung in der Wohnung der Eltern zur Verfügung gestellt wird.

In Anbetracht der UN-Behindertenrechtskonvention ist diese systematische Segregation in diesem Ausmaß als Verletzung der Menschenrechte einzustufen.

Als behinderte Menschen, die allzu oft – und oft zu lange – in Institutionen der Behindertenhilfe in der Bundesrepublik aufgewachsen sind, müssen wir offen sagen, dass in dieser Behindertenhilfe etwas falsch läuft. Das Problem der systematischen Segregation behinderter Menschen ist kein Problem der letzten 5 Jahre, sondern ein grundsätzliches Verdrängen im Umgang mit Behinderung seit mehr als 55 Jahren, wie das Statistische Bundesamt belegt.

Mindestens seit Inkrafttreten der Eingliederungshilfe im Jahr 1961 wurden Gelder des Bundessozialhilfegesetzes kontinuierlich in steigendem Umfang zur Separation behinderter Menschen in Sondereinrichtungen missbraucht.

Es geht um Sonderschulen, Sonderfahrdienste, die stationäre Unterbringung und die Mindestverwertbarkeit in Werkstätten für Behinderte. Es muss gesagt werden, dass es mit den staatlichen Geldern der Eingliederungshilfe allzu oft nicht um die Teilhabe behinderten Lebens in der Gesellschaft geht.

Analog zu den rot-grünen Plänen zum Ausstieg aus der steuersubventionierten Atomkraftwerkstechnologie muss über eine Laufzeitbegrenzung der Segregation nachgedacht werden. Die Betreiber der Werkstätten für Menschen mit Behinderung und vergleichbare Institutionen verdienen viel Geld und betreiben einen unverhältnismäßig hohen Aufwand, um ihre Positionen und Pfründe nicht zu verlieren. Diese Institutionen etablierten einen Selbsterhaltungstrieb, der nicht mit dem Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vereinbar ist. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt hier Mitverantwortung, wenn es für behinderte Menschen im ambulanten Bereich nicht qualitätsgleiche Hilfen wie im stationären Bereich gibt. Die Forderung vieler Betreiber der Segregation, dass ein zweites und zusätzliches System für den ambulanten Bereich von der öffentlichen Hand finanziert werden soll, ist nur eines der Instrumente zur Sicherung der Pfründe, um unsere Bestrebung nach Inklusion nicht finanzierbar werden zu lassen.

Zusammenfassend sind für unsere Forderungen folgende Erkenntnisse maßgeblich:

1. Die Interessen von Menschen mit Behinderungen dürfen keinesfalls gleichgesetzt werden mit den Interessen von Einrichtungsbetreibern; im Fall der Frage um die Existenzberechtigung von Sondereinrichtungen besteht sogar ein klarer Interessenwiderspruch.
2. Sondereinrichtungen sind als Segregationseinrichtungen nicht nur für Menschen mit Behinderung per se unzeitgemäß, v. a. aber grundsätzlich menschenunwürdig.

Wir appellieren daher eindringlich an den PARITÄTISCHEN, seiner Pflicht nachzukommen und die Interessen der Betroffenen selbst, der Menschen mit Behinderungen, in den Vordergrund zu stellen – auch explizit gegen wirtschaftlich motivierte Träger-Positionen.

Ich fordere daher hier noch einmal die traditionellen und fortschrittlichen Strömungen auf, über die Laufzeitbegrenzung aller Institutionen in ihrer jetzigen Ausprägung nachzudenken und eine zielführende Perspektive mit zeitlichen Angaben auf den Weg zu bringen, damit die Menschenrechte der Menschen mit Behinderung gewahrt werden.

Den ersten Arbeitsmarkt für alle öffnen!

Inklusion und Werkstatt, das ist ein klarer Widerspruch. Bislang sind Werkstätten Sondereinrichtungen, aber nur als Übergangseinrichtungen werden sie in Zukunft ihre Berechtigung haben. Dafür gibt es zwei Ansätze: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG WfbM) zielt auf eine ‚Werkstatt für alle' – das heißt, sie will die Werkstätten auch für Menschen öffnen, die aus anderen Gründen als Behinderung keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Aus meiner Perspektive ist das keine Inklusion. Die kann nur umgesetzt werden, wenn wir den ersten Arbeitsmarkt für alle öffnen. Für die Werkstätten bedeutet das, dass wir künftig eine richtige, mindestens dreijährige Ausbildung mit Abschluss ermöglichen müssen, anstelle der gängigen Schmalspurberufsbildung von zwei mal zwölf Monaten im Bereich Berufsbildung.

Detlef Springmann, Geschäftsführer der Lebenshilfe Braunschweig, Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) Niedersachsen

Im Anschluss könnten die Mitarbeiter einige Jahre in der Arbeitsförderung arbeiten und dann in der Produktion, wo ähnliche Ansprüche gelten wie in der Erwerbswirtschaft. Sie sollten für all das so viel Zeit haben, wie sie brauchen – und selbst bestimmen, wann die Zeit für ihren Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt reif ist. Der Haken ist: Diesen Wandel können die Werkstätten nicht alleine leisten. Die Umsetzung der UN-Konvention ist eine gesellschaftliche Aufgabe und deshalb müssen wir Arbeitgeber und Politik in die Pflicht nehmen.

aus: Aktion Mensch/Wissen: Inklusion (2012)

So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich

Die UN-BRK benennt in Art. 27 Abs. 1 als zwei zentrale Leitideen: „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich" und „Anzustreben ist ein inklusiver Arbeitsmarkt". Beide Leitideen sind als eine Rechtspflicht der Vertragsstaaten formuliert. Ein inklusiver Arbeitsmarkt bedeutet dabei nicht, Menschen mit Behinderungen an einen unverändert vorgegebenen Arbeitsmarkt anzupassen, diese Menschen also „marktkonform" einzugliedern, sondern dass es darauf ankommt, diesen Arbeitsmarkt so umzugestalten, dass er seinerseits an die Lebenslage Behinderung angepasst wird. Durch die UN-BRK besteht insofern die Rechtspflicht zu Maßnahmen, die dazu führen, dass behinderte Menschen mit ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten in einer entsprechend veränderten Arbeitswelt tätig werden können. Es besteht also die Verpflichtung, einer Vision mit dem Ziel einer humaneren und gerechteren Arbeitswelt nachzugehen.

Prof. Dr. Peter Trenk Hinterberger, Jurist, emeritierter Ordinarius für Arbeitsrecht der Universität Bamberg

Inklusion ist auch nur ein Wort

Gerald Reißmann, Vorsitzender des Vorstands „Sozialgruppe Kassel e. V.“

Fortschritte in der Wertschätzung aller Menschen zueinander werden leider immer nötig sein. Jeder Schritt zählt. Notwendige Verbesserungen erzeugen wir aber nicht durch Diskussionen immer neuer Begriffe, sondern allein durch Aufmerksamkeit. Konsequent gedacht, könnte gerade die Aufmerksamkeit in der Inklusion pulverisieren.

Nicht beschützt, aber glücklich!

Ich habe eine 3-jährige Ausbildung zur Bürofachhelferin gemacht und damit will ich nicht in die Werkstatt. Arbeitslos zu sein, ist kein gutes Gefühl, aber mir war und ist das lieber als in die Werkstatt zu gehen. Durch meine Aktivität und guten Kontakt zur Agentur für Arbeit habe ich zur Zeit einen Minijob auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Teil meines Verdienstes wird mir von meiner Grundsicherung abgezogen. Ich lebe nicht so beschützt wie ich könnte, aber glücklich und selbstbestimmend. Wobei nicht alle in der Werkstatt unglücklich sind, aber sie werden schwerer selbständig.

Viola Lüke, Bürofachhelferin

Mehr Außenarbeitsplätze!

Bei „Mensch zuerst“ bin ich seit über 15 Jahren in Projekten beschäftigt, vorher war ich in der Werkstatt. Das Projekt jetzt läuft am 31.12. aus. Ich hoffe, dann kommt ein Neues und Arbeit für mich. Wenn nicht, weiß ich nicht, ob ich sonst wieder in die Werkstatt gehe. Ich kenne da ja niemand mehr.

Früher habe ich mich geärgert über Umfragen in der Werkstatt: Da kommt jemand einen halben Tag aus der Uni und macht eine Umfrage in der Werkstatt. Dann kommt raus, dass alles schlecht ist, das ärgert mich. Der Werkstattplatz soll die allerletzte Möglichkeit sein. Aber wenn man ohne Beschäftigung ist, ist man auch ohne Bezugspersonen und das ist auch schlecht. Ein soziales Umfeld zu haben ist ganz wichtig!

Josef Ströbel, Außenarbeitsplatz bei „Mensch zuerst“

Es zählt nicht das Geld, sondern das Soziale. Deshalb gehen viele gerne arbeiten, egal wo. Aber es sollten heute keine neuen Werkstätten mehr gebaut werden! Die Werkstätten sollen mehr Außenarbeitsplätze suchen!

Angepasste Arbeit für Alle

Conrad Skerutsch, Geschäftsführer „Werkstatt Frankfurt e. V.“

Die Werkstätten für Behinderte sind inhaltlich notwendige Plätze für angepasste Arbeit. Auch Menschen ohne offiziellen Behindertenstatus brauchen teilweise Arbeitsbedingungen, die nicht den hohen Anforderungen der freien Wirtschaft entsprechen (z. B. langjährig Arbeitslose, gesundheitlich Eingeschränkte). Ich bin für den Fortbestand dieser Einrichtungen, bin aber sehr dafür, dass sie sich thematisch öffnen und einfach Betriebe für angepasste Arbeit (oder ähnlich) nennen, in denen alle Menschen sinnstiftende, sinnvolle Arbeit finden, wenn sie, aus welchen Gründen auch immer, nicht den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen (können). So wird dann auch Ausgrenzung vermieden, Inklusion gefördert.

Werkstätten als Freiraum für eigene Erfahrungen

Wir handeln, weil wir davon überzeugt sind, dass die Welt im Großen und Kleinen verbesserungsfähig ist und dass es unser Auftrag ist, unsere Gesellschaft zu verbessern. Jeder noch so lange Weg beginnt mit kleinen Schritten. Vielleicht mit Umwegen.

Ergo ist das Verständnis von Inklusion Vielfalt und Einbeziehung. Mit der Inklusion ist es wie mit der Diversity: Wenn dich keiner fragt, wie du aussiehst, ob du arm oder reich bist, welcher Religion du angehörst, wenn es stattdessen heißt, wir heißen dich herzlich Willkommen – dann ist Inklusion erreicht. Die Werkstätten sind ein wesentlicher Schritt zur barrierefreien Teilhabe am Arbeitsleben.

Hier geht es um Respekt und Achtung gegenüber der Vielfalt der Bedürfnisse von Menschen mit und ohne Behinderung. Wir praktizieren die Einbeziehung, die Gleichstellung und den Gemeinsinn, d. h. es gibt einfach nur Personen (nicht die Einen und die Anderen), die unterschiedliche Bedürfnisse haben und Freiräume brauchen für eigene Erfahrungen.

Peter Liessert, Einrichtungsleiter „Kasseler Werkstatt“

Betroffene als Expert/-innen in eigener Sache fragen!

Auffallend ist, dass bei allen Diskussionen rund um Pro und Contra Werkstätten die Wahrnehmung und Meinung der Betroffenen zu den Auswirkungen der Dienstleistung WfbM unzureichend thematisiert werden. Dabei sind es doch gerade die Nutzer/-innen der WfbM, die als Expert/-innen in eigener Sache den Einfluss der Werkstatt auf soziale Teilhabe und gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Ihre subjektive Wahrnehmung sollte bei Überlegungen rund um die Gestaltungsmöglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben stärker berücksichtigt werden und zukünftige Entwicklungen mitbestimmen.

Mario Schreiner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet „Behinderung und Inklusion“ an der Universität Kassel

Steuerung der Mittel zum Abbau von Barrieren nötig!

Sibylle Hausmanns, ehem. „Landesarbeitsgemeinschaft Hessen Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e. V.“

Die Bundesrepublik hat sich verpflichtet, einen offenen, zugänglichen und inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen. Damit verträgt sich die behördliche Einteilung in erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Menschen einfach nicht. Schon gar nicht eine alternativlose Zuweisung zu einer Institution außerhalb des Arbeitsmarktes, die Verweigerung des Arbeitnehmerstatus und eines tariflichen Lohns. Auch hier werden wir Inklusion vom Regelsystem her denken müssen: Wie können umwelt- und einstellungsbedingte Barrieren abgebaut werden? Wie können Mittel in ihre Überwindung gesteuert werden, anstatt der Gesellschaft die Auseinandersetzung mit Behinderung zu Lasten der Betroffenen teuer zu ersparen? Die Werkstatt ist nicht der Nabel der Welt.

Schutz- und Schonrechte nicht zerschlagen!

Sondereinrichtungen pauschal als „Segregationseinrichtungen“ zu diskreditieren und als „grundsätzlich menschenunwürdig“ zu bezeichnen ist zynisch!

Jens Mengel-Vornhagen, Dipl.-Pädagoge, stellv. Leiter des „Zentrum Süd der Sozialen Hilfe Marburg (SHM) e. V.“

Die aktuelle sozialpolitische Debatte um „Inklusion“ laboriert – wie so oft – daran, dass alles über einen Kamm geschoren wird. Über Menschen mit Behinderung wird gesprochen, und es wird nicht zwischen dem Akademiker im Rollstuhl und dem chronisch an einer schweren Psychose erkrankten Menschen unterschieden. Da kann kein Schuh draus werden!

Für die Menschen mit seelischen Behinderungen ist „Inklusion“ in den bisherigen konkreten Ergebnissen sozialpolitisch ein Wolf im Schafspelz. Unter dem Deckmantel des modernen Begriffs „Inklusion“ wird die UN-BRK ausgehöhlt und dringend notwendige und lange erkämpfte Schutz- und Schonrechte für Behinderte werden zerschlagen. Von dieser unguten Dynamik sind insbesondere die seelisch behinderten Menschen eklatant betroffen, die auf ihre Schutz- und Schonräume zur Krankheitsbewältigung essentiell angewiesen sind. Exklusion für seelisch behinderte Menschen ist die unmittelbare Folge – ein Schelm, wer Böses dabei denkt!

Inklusion in der Arbeitswelt beginnt in der Schule!

Viele Familien mit behinderten Angehörigen, die gerade die Förderschule verlassen, sind froh und dankbar, dass ihr Sohn, ihre Tochter in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) einen Beschäftigungsplatz (inkl. berufliche Bildung) findet.

Aufgabe der WfbM ist es, mit geeigneten Maßnahmen den Übergang der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§ 136, SGB IX), was aber nur in den seltensten Fällen gelingt. Andererseits haben sich die Werkstätten in den letzten zehn Jahren enorm weiterentwickelt, indem sie neue Arbeitsfelder im Innen- und Außenbereich aufgebaut haben. Auch das Konzept der beruflichen Bildung wurde professionalisiert.

Dennoch ist es wichtig, dass die Werkstattmitarbeiter schon in der Schule auf einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM vorbereitet werden, dass sie lernen, ihre Ziele und ihre Wünsche, z. B. in einem Kindergarten zu arbeiten, selbstbewusst zu vertreten und dabei unterstützt werden, ihre Ziele zu erreichen. Auch hier gibt es bundesweit beeindruckende Beispiele.

Inklusion in der Arbeitswelt kann so Schritt für Schritt gelingen.

Maren Müller-Erichsen, Behindertenbeauftrage des Landes Hessen

UN-BRK ist ein Menschenrecht!

Förderschulen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen scheinen die größten Probleme mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu haben. Mittlerweile tut sich im kultusministeriellen Bereich mehr als im Bereich der Werkstätten. Das will was heißen.

Dabei ist es alles gar nicht schwer, und wir haben die Diskussion auch gar nicht mehr vor uns, sondern bereits hinter uns (auch wenn wir sie verschlafen haben). Dem Geiste der Konvention nach haben Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ihre Legitimation verloren. Sie gehören – aus den mittlerweile bekannten, unstrittigen Gründen – der Vergangenheit an.

Wer gegen die Konvention agiert, muss sich fragen lassen, was ihm die Vereinten Nationen und Menschenrechte bedeuten. Reden wir von Menschenrechten nur im Falle von Verfolgung, Verstümmelung und Totschlag und wenn „Amnesty International" sich darum bemüht? Wissen wir es besser, und haben die bei den Vereinten Nationen es nicht begriffen?

Im Falle einer Menschenrechtsverletzung, zumal einer dauerhaften, institutionalisierten, wird ein Mensch um seine ureigenen Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten im Leben gebracht. So wenig, wie wir das für uns selbst tolerieren würden, sollten wir es für Menschen mit Behinderungen befürworten. Schreiben wir „Amnesty" drauf.

Stan Albers, Pädagoge dipl. (NL), Referent des geschäftsführenden Vorstandsvorsitzenden „IFB Inklusion durch Förderung und Betreuung e. V. Wiesbaden"

Ich weiß gar nicht, wie es dazu gekommen ist, dass Deutschland die Konvention unterschrieben hat. So wenig aber, wie wir Pädagoginnen und Pädagogen zur Konvention beigetragen haben, so wenig werden wir ihre Umsetzung aufhalten. Begleitet von viel Jammern und Klagen wird die Umsetzung dennoch über die Bühne gehen. Wie meist bei solchen Prozessen, wird der Generationenwechsel bei den Fachkräften die Umgestaltung tragen und am Ende wird jeder einräumen (weil einsehen), dass es nur so einen Sinn ergibt. Alles weitere ist lösbar.

Diversity-Ansatz konsequent durchführen

Am 26. März 2009 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) in Deutschland in Kraft getreten. Damit werden die allgemeinen Menschenrechte hinsichtlich der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen spezifiziert; der Rechtsanspruch von Menschen mit Behinderungen hat eine internationale Dimension erhalten und das Bemühen um die Schaffung inklusiver Lebensverhältnisse ist seitdem nachhaltig forciert worden.

Winfried Kron, Leiter der Stabsstelle UN-BRK im Hessischen Sozialministerium

Gemäß Art. 27 der UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit […] in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld […]".

Art. 27 der UN-BRK hat die langjährige Diskussion um den Wert und Bestand von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen genauso beflügelt, wie die Diskussion über Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen generell. Dabei besteht grundsätzlich ein breiter Konsens darüber, dass vorhandene Potentiale im System, wie die Fähigkeiten der Menschen selbst, besser genutzt werden müssen, auch um Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen zu können. Worüber kein Einvernehmen besteht ist, mit welchen Mitteln dies geschehen soll. Die Positionen polarisieren sich zwischen der sofortigen Abschaffung von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bis zum weitgehenden Bewahren der Einrichtungen in ihrem jetzigen Bestand.

Mit den Begrifflichkeiten Ausbildung, Arbeit und Beschäftigung des Art. 27 der Konvention ist richtigerweise nicht allein die Schnittstelle zwischen Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt benannt, sondern der Gesamtprozess. Trotzdem drängt die „institutionelle Frage" in der derzeitigen Diskussion in den Vordergrund. Sind Inklusion und die Beibehaltung so genannter „Sondereinrichtungen" miteinander vereinbar?

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen haben zunächst eine Funktion und Aufgabe. § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch legt die Aufgaben von Werkstätten grundsätzlich fest. Der Gesetzestext als solcher ist nicht geeignet hieraus per se Diskriminierungstatbestände zu Lasten von Menschen mit Behinderungen zu lesen oder in dem Tatbestand der Werkstätten eine grundsätzliche Verletzung der Menschenrechte. Darüber hinaus werden Werkstätten als Sondereinrichtungen apostrophiert, die gemeinsames (Er-)Leben von Menschen mit und ohne Behinderungen verhindern. Grundsätzlich tragen in der Tat Lebensbedingungen und Lebensumstände, die auf eine (vermeintlich) homogene Gruppe konzipiert sind dazu bei, Vielfalt und gesellschaftliches Miteinander einzuschränken.

Werkstätten abzuschaffen wäre jedoch für sich genommen noch überhaupt keine Lösung; es sei denn, man würde annehmen, dass der (Arbeits-)Markt alleine aus eigener Kraft nachfolgend umfassende Regelungen für eine Mehrbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen schaffen könnte.

Dies anzunehmen verbietet sich grundsätzlich auch nicht, setzt jedoch zwei maßgebliche Prozesse voraus: Erstens muss das gesellschaftliche Bewusstsein wachsen, dass auch gemeinsames Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen ein Zugewinn für Alle darstellt. Arbeit auf den Kontext zwischen „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer" zu verkürzen, geht an der Realität vorbei.

Es geht nicht alleine um Strukturen, sondern auch um Kolleginnen und Kollegen. Dies setzt jedoch trotzdem zweitens voraus, dass Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse mehr denn ressourcenorientiert gestaltet werden. Was ist damit gemeint? Fähigkeiten, Kenntnisse und Talente so einsetzen zu können, dass sie einen Zugewinn und Mehrwert darstellen, ist eng an die Gestaltung von Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse selbst geknüpft. Diese Erkenntnis stellt ebenfalls kein Spezifikum des Arbeitsumfeldes von Menschen mit Behinderungen dar. Und doch gewinnt gerade dieses Kriterium in Kontext der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine (über-)große Bedeutung. Mutmaßlich noch immer geprägt von einer defizitorientierten Perspektive und bestimmt von der Frage: Was kann der Einzelne nicht, was aber aus der Sicht des Arbeitgebers unverzichtbarer Teil des Tätigkeitsprofiles selbst ist.

Dort muss angesetzt werden. Arbeitsprofile werden schon heute zunehmend unter dem Gesichtspunkt einer ziel- und ergebnisorientierten Betrachtung der Tätigkeit selbst gestaltet. Auch dies ist keine Besonderheit im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, besondere Kontextfaktoren, wie z. B. immer größere Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und sich verändernde Unterstützungsstrukturen im familialen Bereich, haben in den letzten Jahren vermehrt zu veränderten Arbeitsbedingungen geführt. Die Begriffe Homeoffice und Telearbeit sind hierfür nur exemplarisch zu nennen und belegen, dass sich besondere Arbeitsbedingungen und Qualität von Arbeit nicht ausschließen, sondern im Gegenteil sogar bedingen können. Gesellschaftlich vielfältigen Lebensbedingungen mit vielfältigen Arbeitsbedingungen zu begegnen, ist also schon heute Realität.

Das was wir „diversity- Ansatz“ nennen, muss nur konsequent auch im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen weitergedacht und weitergeführt werden. Vielfach stellen Aufgabenprofile Querschnittaufgaben in den Vordergrund, die in ihrer Gesamtheit eine Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen eher erschweren. Jemand der beispielsweise in der Mobilität eingeschränkt oder sehbehindert ist, wird möglicherweise Einschränkungen bei fortwährenden Dienstreisen haben, aber dafür vielleicht überragende Fähigkeiten in der konzeptionellen Begleitung der Termine selbst. Hierbei können Zugewinne für alle Beschäftigten entstehen und viele solcher Synergien auf allen Ebenen ließen sich finden.

Im kollegialen Miteinander unterschiedliche Fähigkeiten und Bedarfe zielführend zusammen zu bringen wird auch im Hinblick auf die Mehrbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen neue Perspektiven ermöglichen, die für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ein „Win-Win“-Geschäft sind. Daran sollten sich Aufgabenprofile, Tätigkeitsbeschreibungen und Ausschreibungstexte zunehmend orientieren. Arbeitsmarktprogramme wie Nachteilsausgleiche helfen langfristig nur da, wo eine grundsätzliche Bereitschaft zur Beschäftigung und Akzeptanz der Beschäftigten selbst besteht. Das Phänomen der Inklusion hat auch diese Diskussion angestoßen, die es nun gilt in konkrete Konzepte zu überführen. Dabei sollte die Auseinandersetzung um Pro und Contra von Institutionen nicht im Vordergrund stehen, sondern die Frage nach Konzepten im Hinblick auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die sich an den individuellen Bedarfen und dem Willen des Einzelnen orientieren und messen lassen.

LWV gestaltet Paradigmenwechsel zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen

Nach Artikel 1 der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Würde des behinderten Menschen nicht nur zu achten, wie es Artikel 1 unseres Grundgesetzes vorschreibt, sondern zu fördern. Vorrangiges Ziel der Behindertenhilfe ist es damit, behinderte Menschen bei der Verwirklichung eines möglichst eigenständigen und selbstbestimmten Lebens in der Gesellschaft zu unterstützen. Dies gilt für alle grundlegenden Lebensbereiche: Wohnen, Arbeit und/oder Beschäftigung, Mobilität sowie Bildung und Freizeitgestaltung.

Der Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen gestaltet seit einigen Jahren einen Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe mit: Nicht mehr das Prinzip der Fürsorge, die schnell paternalistisch und entmündigend wirken kann, sondern die Selbstbestimmung der Betroffenen steht im Mittelpunkt. Damit ändern wir die Perspektive, aus der heraus Teilhabeleistungen finanziert und erbracht werden. Aus Sicht der behinderten Menschen bedeutet das: Die Leistungen müssen individueller, flexibler und passgenauer zur Verfügung stehen. Nach Möglichkeit sollten Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Unterstützungsformen bestehen. Wir erproben in Hessen im Rahmen des Projektes „PerSEH" die Einführung der integrierten Teilhabeplanung mit einer gleichzeitig leistungsbezogenen und zeitbasierten Vergütung. Der Begriff „PerSEH" steht für „Personenzentrierte Steuerung der Eingliederungshilfe in Hessen". Mit diesem Projekt sollen Unterstützungsleistungen noch stärker als bisher an den Wünschen und den Bedürfnissen der Menschen orientiert werden.

Hohe Priorität hat für den Landeswohlfahrtsverband Hessen die Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Bundesprogramms Job 4000 haben wir von 2007 - 2011 hessische Integrationsfachdienste (IFD) beauftragt, Schülerinnen und Schülern mit schweren Behinderungen in den letzten beiden Schuljahren besondere Unterstützung anzubieten und Ihnen neue Möglichkeiten zur Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Ab dem Jahr 2012 wurden im Rahmen der „Initiative Inklusion" (Nachfolgeprogramm) die Berufsbildungswerke in Hessen mit dieser Aufgabe beauftragt.

Dr. Andreas Jürgens, Erster Beigeordneter Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen

Die Verbandsversammlung des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen hat den Verwaltungsausschuss im Jahre 2012 ausdrücklich beauftragt, verstärkt Konzepte für Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen zu entwickeln und umzusetzen. Es müssen also neben den Werkstätten im Rahmen der Eingliederungshilfe oder den Leistungen des Integrationsamtes für weitere behinderte Menschen Möglichkeiten geschaffen werden, direkt am Arbeitsleben teil zu haben.

Derzeit finanziert der LWV Hessen für knapp 18.000 Menschen Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und für 1.300 Menschen Leistungen in Tagesförderstätten. Das Integrationsamt finanziert für 2.200 Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und für weitere 500 Menschen in Integrationsprojekten laufende Leistungen.

Als beschäftigungspolitischer Akteur wollen wir daran mitwirken, dass künftig

- möglichst viele behinderte Menschen inklusiv auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Wenn die Betroffenen oder die Arbeitgeber hierbei Unterstützung benötigen, müssen die Instrumente der Job-Center und des Integrationsamtes möglichst unbürokratisch zur Verfügung stehen;

- die Agentur für Arbeit mit den Instrumenten des SGB III oder ggf. die Jobcenter mit den Instrumenten des SGB II einen weiteren Beitrag zur Inklusion in Arbeit leisten;
- mit Hilfe attraktiver Produktivitätsausgleiche des Integrationsamtes behinderte Menschen vermehrt in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes beschäftigt werden;
- der Ausbau vorhandener Integrationsprojekte und die Förderung neuer Integrationsprojekte forciert wird;
- weitere zeitlich befristete Arbeitsmarktprogramme geplant und umgesetzt werden;
- innovative WfbMs weiterhin für jene Menschen Unterstützung bieten, die nicht oder noch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können. Auch hier gilt: Die Betriebsintegrierte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt hat Vorrang vor der Tätigkeit in den Räumlichkeiten der WfbM.

Als Beispiel für die Verbesserung bestehender Instrumente kann die aktuelle Vereinbarung mit den WfbMs zu den betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BIB) dienen. Die WfbM hat u. a. den Auftrag, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen (Betriebspraktika, betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze) zu fördern. Der LWV Hessen stellt den Werkstätten auch weiterhin einen Stellenanteil einer Fachkraft für berufliche Integration (FBI) zur Verfügung. Sie dient der Forcierung der Übergangsaktivitäten einer Werkstatt und stellt eine freiwillige Leistung des LWV Hessen dar.

Mittlerweile wurde zwischen den Leistungserbringern und dem LWV eine Rahmenzielvereinbarung abgeschlossen mit folgenden Zielen:

- Die Zahl der BIB von derzeit 600 Menschen soll bis zum 31.12.2016 mindestens auf 1.200 Menschen verdoppelt werden.
- Es wird angestrebt, dass mindestens 75 Personen jährlich ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.
- Mit jedem Werkstattträger wird eine bilaterale Zielvereinbarung über den anzustrebenden Umfang von Praktika, BIB und Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abgeschlossen.

Voraussetzung für das Gelingen dieser Initiative BIB ist sicherlich, sich mit den besonderen Fähigkeiten der behinderten Menschen auseinanderzusetzen und zu betrachten, wo sich dieser Mensch mit seinen Fähigkeiten am besten einbringen kann. Es geht nicht so sehr darum, vermeintliche Defizite zu beheben, sondern vorhandene Stärken zu nutzen und zu aktivieren. Generell gilt: Niemand kann alles. Aber genauso gut gibt es niemanden, der nichts kann. Oft genug haben Menschen mit Behinderung bewiesen, dass mehr in ihnen steckt, als andere ihnen vielleicht anfangs zugetraut haben. Das gilt nicht nur für Höchstleistungen, wie bei dem jungen Mann mit Down-Syndrom, der neulich in den USA einen Hochschulabschluss erworben hat. Das gilt ganz sicher auch im Kleinen, wenn es gelingt, Fähigkeiten zu fördern statt Schwächen beseitigen zu wollen.

Es gibt viele gute Beispiele, denen ich Verbreitung wünsche, wie die Ausbildung gehörloser Auszubildender in der Gastronomie (IHK und IFD Frankfurt), schwerbehinderter MitarbeiterInnen in Dorfläden in Nordhessen oder Arbeitsplätze in einem neuen Kino auf dem Dorf (Integrationsprojekt in Südhessen). Viele kreative Ideen und Netzwerke vor Ort können dazu beitragen, wirkliche Alternativen zu WfbMs zu fördern.

Zur Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Der hier vorgestellte Auszug aus der Studie des UN-Hochkommissariats zu Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist einem Informationspapier der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention entnommen. Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, eingerichtet am unabhängigen Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin, hat gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention den Auftrag, die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Sinne der Konvention zu fördern und zu schützen sowie die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland konstruktiv wie kritisch zu begleiten. Die Monitoring Stelle trägt dazu bei, auf wichtige internationale Entwicklungen in Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention hinzuweisen und hierzulande die Rezeption internationaler Dokumente zu erleichtern.
Diese sind im Internet abrufbar unter:
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de

Eine thematische Studie des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte

Im Mittelpunkt der vorliegenden Studie stehen die Arbeit und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Sie analysiert die einschlägigen Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, beleuchtet vorbildliche Praktiken bei der Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und benennt die wichtigsten Herausforderungen, denen sich die Vertragsstaaten gegenübersehen, wenn sichergestellt werden soll, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Zugang zu Beschäftigung, Weiterbeschäftigung und Beförderung haben.

In der Studie macht das Hochkommissariat zunächst Ausführungen zum normativen Gehalt des Menschenrechts auf Arbeit allgemein, um dieses Recht anschließend vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen zu beleuchten. Dabei setzt sich die Studie ausführlich mit den verschiedenen Facetten des Artikels 27 UN-BRK auseinander und beleuchtet seine Einbettung in die Systematik der Konvention und seine Wechselwirkungen mit anderen Artikeln der UN-BRK. Mehreren Themenschwerpunkten, die aus Sicht des Hochkommissariats eine effektive Verwirklichung des Rechts behinderter Menschen auf Arbeit und Beschäftigung in besonderer Weise berühren, widmet sich die Studie ausführlich in jeweils eigenen Kapiteln.

Diese Schwerpunkte sind:

- Das Recht auf Zugang zu Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt
- Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung
- Zugänglichkeit von Arbeitsstätten
- Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz
- Aktive Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

Im Ergebnis seiner Untersuchung kommt das Hochkommissariat zu folgenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen[1]:

Während die Gründe für die geringe Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen vielgestaltig sind, liegt es auf der Hand, dass eine der zentralen Herausforderungen die negative Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen, ihre Stigmatisierung und Stereotypisierung ist, wonach sie als in gewisser Weise „ungeeignet" für die gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsleben angesehen werden. Dies führt zu einer fortgesetzten Marginalisierung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit und der Beschäftigung, und damit für viele Menschen mit Behinderungen auf der ganzen Welt zu einer Versagung ihres Rechtes auf Arbeit, das in Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen festgelegt ist.

In den Beiträgen zu dieser Studie wurde über ein breites Spektrum von Maßnahmen berichtet, die von den Vertragsstaaten zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unternommen werden. Allerdings konzentrieren sich diese Bemühungen häufig auf die Schaffung von Arbeitsplätzen oder Ausbildungsmöglichkeiten in separaten Einrichtungen und lassen daher den im Übereinkommen verankerten Grundsatz der Inklusion außer Acht. Es ist zwingend erforderlich, dass die Vertragsstaaten die Systeme geschützter Beschäftigung aufgeben und den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Noch wichtiger ist, dass die Vertragsstaaten gehalten sind, die Arbeitgeber für ihre Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren; die Arbeitgeber im öffentlichen wie im privaten Sektor müssen sich auf proaktive Weise um die Schaffung eines Arbeitsumfelds bemühen, in dem Menschen mit Behinderungen als Beschäftigte willkommen sind. Die Staaten müssen nicht nur sicherstellen, dass die Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind, sondern sie sollten auch Zugangsvorschriften für die Beschäftigten des Privatsektors erlassen, die unter anderem die Arbeitgeber über ihre Pflicht aufklären, Hindernisse, die Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Arbeitsstätten gleichberechtigt mit anderen erschweren, zu identifizieren und zu beseitigen.

[1] Deutsche Übersetzung von Gabriele Lassen-Mock, Berlin.

Die Vertragsstaaten müssen unverzüglich handeln und Rechtsvorschriften erlassen und/oder durchsetzen, die Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Bereich der Arbeit und der Beschäftigung verbieten, und sie müssen sicherstellen, dass diese Vorschriften die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen enthalten und festlegen, dass die Versagung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung darstellt. Die Vertragsstaaten sollten die Arbeitgeber im öffentlichen wie im privaten Sektor sowie die Menschen mit Behinderungen über das Konzept und die Konsequenzen der angemessenen Vorkehrungen informieren.

Das Übereinkommen verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, positive Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und im privaten Sektor zu verstärken, unter anderem durch die Förderung von Programmen für selbständige Erwerbstätigkeit, die nicht diskriminierend sind und Menschen mit Behinderungen in vollem Umfang einschließen. Sowohl die staatlichen Akteure als auch die Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass alle positiven Maßnahmen oder Programme so konzipiert und gefördert werden, dass der Wert der Vielfalt am Arbeitsplatz und der gleichen Aufstiegschancen für alle anerkannt wird.

Mit dem Ziel, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, sollten die Vertragsstaaten unter anderem durch entsprechende Rechtsvorschriften den gleichberechtigten Zugang zu Berufsausbildungs- und Rehabilitationsprogrammen sicherstellen, die Nichtdiskriminierung, Zugang und Inklusion der Menschen mit Behinderungen sowie angemessene Vorkehrungen gewährleisten. Die Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass die Beschäftigten mit Behinderungen gleichen Zugang zu solchen Programmen haben.

Sozialschutzprogramme sollten Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche und der Beibehaltung ihrer Arbeit unterstützen und die Schaffung sogenannter „Leistungsfallen" vermeiden, die Menschen mit Behinderungen davon abhalten, eine formelle Erwerbstätigkeit auszuüben.

Auszug aus der UN-Behindertenrechtskonvention
Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte (…).

Impressum

Herausgeber:
Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband
Landesverband Hessen e. V.
Auf der Körnerwiese 5
60322 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 95 52 62-0
Fax: 069 / 55 12 92
E-Mail: Inklusion@paritaet-hessen.org
www.paritaet-hessen.org

Redaktion: Katja Lüke, Lea Rosenberg

v.i.S.d.P.: Günter Woltering
Landesgeschäftsführer

Bildnachweis: Barbara Walzer (S. 3, 23)
Wir danken den PARITÄTISCHEN Mitgliedsorganisationen für die freundlicherweise zur Verfügung gestellten Fotografien: Gemeinschaft in Kehna (S. 4, 9, 17), Behinderten-Werk Main-Kinzig (S. 5, 7, 12, 13, 15, 18), Studentenwerk Marburg (S. 21)

Mai 2013, Auflage: 2.500