



Wege zur inklusiven Arbeit

Dialogpapier der Lebenshilfe Österreich

Impressum

Herausgegeben von der Lebenshilfe Österreich
Förstergasse 6, 1020 Wien
Telefon: 01 / 812 26 42, Fax: 01 / 812 26 42-85
E-Mail: office@lebenshilfe.at
Internet: www.lebenshilfe.at
Redaktion: Markus Vögel, Albert Brandstätter, Martin
Samonig, Silvia Weißenberg
Layout: Claudia Heindl
Fotonachweis: Cover-Foto, Lebenshilfe Graz
und Umgebung - Voitsberg, Cafe faMoos
verabschiedet von der Mitgliederversammlung der
Lebenshilfe Österreich am 26. Juni 2010

© Lebenshilfe Österreich, Wien 2010

Inhalt

Vorwort	4
Das Wichtigste auf einen Blick.....	6
1. Prinzipien	8
2. Arbeit und Inklusion	12
3. Konkretisierung: Auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft	15
4. Barrieren auf dem Weg: derzeitige rechtliche Stellung behinderter Menschen	17
5. Konsequenzen: Wege zur inklusiven Arbeit	21
6. Konkrete Forderungen	24
Literatur	29

Vorwort

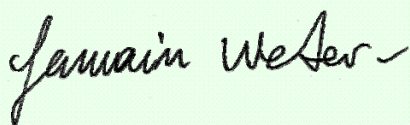
Zentrale Leitgedanken für die Begleitung von Menschen mit Behinderungen sind Inklusion, Selbstbestimmung, Wahlfreiheit und Respekt vor der Person und ihren Potentialen. Damit folgen wir auch dem Grundsatz der internationalen Selbstvertretungs-Bewegung: „Nichts über uns ohne uns!“ Viele der hier formulierten Grundgedanken haben uns SelbstvertreterInnen auf ihren Tagungen und Kongressen seit 1994 wiederholt vorgetragen. Ihre Wünsche, Forderungen und Träume wollen wir ernst nehmen. Gleichzeitig setzen wir Schritte zur Umsetzung der UN-Konvention: Sie fordert den Aufbau eines inklusiven und für alle zugänglichen Arbeitsmarktes, der es allen Menschen mit Behinderungen ermöglicht, ihren Lebensunterhalt und ihre Sozialversicherung und Altersvorsorge über ein ausreichendes Erwerbseinkommen zu bestreiten.



Mit diesem Dialogpapier entwerfen wir einen neuen Blick auf die Arbeitswirklichkeiten intellektuell beeinträchtigter Menschen: Dieser Blick geht über die derzeitige gesellschaftliche Situation und Rechtslage hinaus. Zukünftiges zu entwerfen bedeutet, einen gesellschaftlichen Gestaltungsauftrag zu formulieren. Allerdings wollen wir ihn im Dialog gemeinsam mit allen AkteurInnen der Gesellschaft entwickeln. Wir laden dazu ein, in die nötigen Debatten, in die Ausformulierung der notwendigen Gesetzesänderungen und die Schaffung der Rahmenbedingungen einzutreten.

Gleichzeitig bedeutet dieser Blick eine Selbstverpflichtung der Lebenshilfen zur Neugestaltung der Werkstätten und Tagesstrukturen und zur Begleitung behinderter Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Inklusion hat Konsequenzen für die personenzentrierte Gestaltung der Unterstützungsleistungen und für das professionelle Handeln der MitarbeiterInnen: Die Lebenshilfen werden sich aktiv an diesem Prozess beteiligen: durch die Gestaltung eigener sozialwirtschaftlicher Betriebe, die selbstverständlicher Teil des Arbeitsmarktes werden sollen, durch die Schaffung von Anstellungsverhältnissen für behinderte Menschen und durch personenzentrierte Unterstützung und Begleitung behinderter Menschen an ihren Arbeitsstellen.

Wir haben dieses Dialogpapier in Auseinandersetzung mit vielen KollegInnen in mehreren Tagungen und Gesprächen entwickelt. Eine Arbeitsgruppe der Lebenshilfe hat es formuliert. Ihnen allen möchte ich namens der Lebenshilfe danken.



*Univ. Prof. Dr. Germain Weber
Präsident der Lebenshilfe Österreich*

Das Wichtigste auf einen Blick

Inklusion

Alle Menschen leben in einer Gesellschaft gleichberechtigt miteinander. Jeder Mensch ist ein wertgeschätzter Teil der Gesellschaft. Inklusion bejaht die Vielfalt des Lebens. Inklusion bedeutet gleiche Rechte für alle Menschen, egal, wie unterschiedlich sie sind. Die neuen Sichtweisen bereichern unser Leben, weil Barrieren verschwinden, weil ein gemeinsames Miteinander lebenswert ist.

Inklusiver Arbeitsmarkt

Jeder behinderte Mensch soll die Möglichkeit haben, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Dementsprechend muss gemäß Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein offener, inklusiver und für alle zugänglicher und durchlässiger Arbeitsmarkt aufgebaut werden, um es allen Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt über ein Erwerbseinkommen zu bestreiten.

Schaffung inklusiver Arbeitsverhältnisse

Betriebe und Firmen sollen die Verpflichtung haben, inklusive Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Dafür sollen sie Anreize und Hilfestellung zur inklusiven Gestaltung von Arbeitsplätzen erhalten. Die Unterstützungssysteme sind so zu gestalten, dass behinderte Menschen auch mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Dafür ist es erforderlich unterstützte Beschäftigung, persönliche Assistenz oder Projekte der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung bei voller sozialversicherungspflichtiger Absicherung auszubauen. Gleichzeitig sollen auch aus NutzerInnen von Werkstätten DienstnehmerInnen an inklusiv gestalteten Arbeitsplätzen werden.

Neugestaltung der Einstufung

Die Einstufung behinderter Menschen soll vereinheitlicht und individualisiert werden. Die starre und willkürlich festgesetzte 50 Prozent Grenze für die Arbeitsfähigkeit und das damit verbundene Ausschließen von regulären Arbeitsverhältnissen und Sozialversicherung muss fallen. Stattdessen muss eine individualisierte Entscheidung entsprechend dem Wunsch- und Wahlrecht über die Arbeitsfähigkeit möglich sein. Das derzeit rein medizinische Einschätzungsverfahren muss zu einer ganzheitlichen, evidenzbasierten und multidisziplinären Begutachtung basierend auf der ICD- und ICF-Klassifikation erweitert werden. Ein wesentliches Ergebnis sollte auch die Zuerkennung eines persönlichen Budgets sein, dem der Vorzug vor Sachleistungen zu geben ist.

Das Wichtigste auf einen Blick

Neuausrichtung der Tages- und Beschäftigungsstrukturen

Tagesstrukturen müssen sich in Richtung gemeindenaher Unterstützungsdienste im Sinne von BürgerInnenzentren unter Einbeziehung gesellschaftlicher Gruppen weiterentwickeln. Ziel soll sein, dass auch Personen mit Behinderungen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen Anspruch auf ein kollektivvertragliches Entgelt erhalten und damit eigenständig Ansprüche aus der gesetzlichen Sozialversicherung erwerben. Hierbei ist darauf zu achten, dass keine Schlechterstellung erfolgt. Die Tages- und Beschäftigungsstrukturen sollen sich in Richtung sozialwirtschaftliche Betriebe mit regulären Anstellungsverhältnissen für behinderte Menschen weiterentwickeln und selbstverständlicher Teil des Arbeitsmarktes sein.

Einkommen und Absicherung behinderter Menschen

Das Einkommen zur Bestreitung des Lebensunterhalts durch einen Erwerbslohn oder durch eine Mindestsicherung in geeigneter Höhe muss für behinderte Menschen abgesichert sein. Grundsätzlich soll Wahlfreiheit für Menschen mit Behinderungen darüber bestehen, wie sich ihr Einkommen zusammensetzt. Dies kann durch die Kombination verschiedener Unterstützungsleistungen oder durch die individualisierte Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit geschehen.

Ausbau des Modells Rückversicherung

Das Modell Rückversicherung in Wien soll verbessert, ausgebaut und österreichweit umgesetzt werden, um Ruhendstellungen und Wiederaufleben von Transferleistungen zu ermöglichen. Verbesserungen bedarf es insbesondere im Hinblick auf Waisenpension und Anerkennung der zeitlichen Dimension von Arbeitsversuchen bis zu fünf Jahren. Die Rückkehr zu Leistungen der Behindertenhilfe muss jederzeit gewährleistet sein.

Schaffung einheitlicher Förderschienen

Bund und Länder sollen eine gemeinsame Anlaufstelle sowie eine einheitliche Förderungsschiene (One Stop Shop) einführen. Als erster Schritt sollte eine systemübergreifende Kooperation zwischen AMS, BSB und Trägern der Sozialversicherung erfolgen. Menschen mit Behinderungen sollen besser in die Invaliditätspension einbezogen werden: Die Beitragszeiten für die Pflichtversicherung sollen von bisher zehn auf fünf Jahre reduziert werden.

1. Prinzipien

Inklusion, Teilhabe und Verschiedenheit

Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Vision, die beschreibt, wie wir als Mitglieder der Gesellschaft leben möchten: in einem Miteinander, in dem keine Person von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen wird. Jede Person ist ein selbstverständlicher, anerkannter und wertgeschätzter Teil der Gesellschaft, unabhängig von Herkunft, Behinderung, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung oder Lebensalter. Inklusion meint mehr als bloße Akzeptanz von jedem Mitglied der Gesellschaft. Inklusion begrüßt die Vielfalt des Lebens und die Unterschiedlichkeit von Menschen. Sie sieht darin eine Chance und eine Ressource: Alle Menschen können von der Besonderheit jedes oder jeder Einzelnen lernen. Die Verschiedenheit der Menschen ist Bereicherung und Stärke einer Gesellschaft. Alle Personen haben als BürgerInnen Aufgaben und Pflichten, denen sie nachkommen sollten. Sie alle haben aber neben Aufgaben und Pflichten auch die gleichen Rechte: Recht auf Bildung, Recht auf bezahlte Arbeit, Recht auf Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft.

In den letzten beiden Jahrzehnten vollzieht sich innerhalb der Behindertenhilfe ein Paradigmenwechsel von Betreuung, Normalisierung und Integration hin zu Begleitung, Selbstbestimmung und Inklusion. Allerdings hat er bisher noch nicht den gewünschten Niederschlag auf das Leben und den Alltag von behinderten Menschen gehabt.

Integration strebt die Eingliederung behinderter Menschen in die bestehende Gesellschaft an. Inklusion verändert die bestehenden Strukturen selbst. Dies bedeutet einen langen Prozess der Veränderung, der sozialpolitischen Aktivitäten, Veränderungen in der Zivilgesellschaft und auch hinsichtlich der Funktion der Zugänglichkeit von Arbeitsmärkten. Die Herausforderung besteht darin, Möglichkeiten der Teilhabe für alle Menschen mit Behinderungen in ihrer Verschiedenheit zu realisieren und der konkreten Person die Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Formen der Teilhabe (zum Beispiel am Arbeitsleben) zu ermöglichen. Dazu müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass Menschen mit Behinderungen ihre Kompetenz, ihr Leben selbst zu bestimmen, weiter entwickeln können und dass ihre Äußerungen (verbal oder nonverbal) Gehör finden und ernst genommen werden. In der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen sind die Dienstleistungsanbieter gefordert.

Diesem Paradigmenwechsel hin zu einem sozialen Modell von Behinderung sieht sich auch die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verpflichtet: *„in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und*

gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (Präambel).

Die UN-Konvention formuliert Menschenrechte als barrierefreie und für alle Menschen zugängliche Rechte, mit dem Ziel, die Gleichheit aller zu fördern und zu schützen. Die UN-Konvention schafft diesen Paradigmenwechsel, indem sie Menschen mit Behinderungen als Subjekt und damit als TrägerInnen von Rechten anerkennt.

Die Vorgaben der UN-Konvention

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die am 26. Oktober 2008 in Österreich in Kraft getreten ist, stellt den internationalen Rechtsrahmen dar. Die Bestimmungen der UN-Konvention gelten ohne Einschränkung oder Ausnahme für alle Teile des Bundesstaates, so auch für die föderalen Landesbehinderten-, Sozialhilfe- oder neuerdings Chancengesetze der neun Bundesländer.

Ein zentraler Punkt der Verwirklichung gesellschaftlicher Teilhabe ist Selbstbestimmung. Die UN-Konvention gibt eine „umfassende Bestimmung zu selbstbestimmtem Leben mit dem klaren Ziel, maximale Unabhängigkeit und soziale Inklusion zu erreichen“ (Schulze 2009). In Artikel 19 garantieren die Vertragsstaaten „das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Inklusion in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu erleichtern“.

Bildung ist ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Artikel 24 anerkennt das Recht auf diskriminierungsfreie und chancengleiche Bildung von Menschen mit Behinderungen. Die Vertragsstaaten müssen sicherstellen, dass inklusive Bildung auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen möglich sind.

Der Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen stellt in seiner Stellungnahme vom 16. Februar 2010 fest: „Gemäß Artikel 27 der UN-Konvention haben Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit wie alle anderen auch. Das Konzept, das Artikel 27 zugrunde liegt, geht davon aus, dass Menschen mit Behinderungen grundsätzlich in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld beschäftigt werden, und ihnen die Möglichkeit geboten wird, einen angemessenen Lebens-unterhalt durch Arbeit zu verdienen.“

Die Regelung und Praxis in Beschäftigungstherapien, Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivitäten“ widerspricht daher eindeutig den Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Personen mit Behinderungen in Tagesstrukturen, insbesondere in so genannten

Beschäftigungstherapien, Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivitäten“ müssen für ihre Arbeit ein kollektivvertragliches Entgelt erhalten und damit eigenständig Ansprüche aus der gesetzlichen Sozialversicherung erwerben können. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass keine Schlechterstellung erfolgt, da bisher das Taschengeld nicht auf die Leistungen der Sozialhilfe zum Lebensunterhalt anzurechnen ist, wohl aber ein Entgelt.

Für die Adaptierung der derzeit herrschenden Regelungen und Praxis ist auch Artikel 25 maßgeblich, der das Recht auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheitsversorgung verbietet und die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in der Krankenversicherung verbietet. Ebenso maßgeblich sind die Regelungen in Artikel 26 der UN-Konvention, welcher ein Recht auf umfassende Habilitation und Rehabilitation gewährt, sowie Artikel 28 – Recht auf angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz –, der bestimmt, dass für Menschen mit Behinderungen der Zugang zu Leistungen der Altersversorgung zu sichern ist. Auch das Recht, Gewerkschaften zu bilden und Gewerkschaften beizutreten, sei im Zusammenhang mit Arbeitsrechten erwähnt.

Die UN-Konvention und die österreichischen Gleichstellungs-, Gleichbehandlungs- beziehungsweise Antidiskriminierungsgesetze bieten zentrale Perspektiven für die Weiterentwicklung der Möglichkeiten selbstbestimmten Lebens und für den Abbau gesellschaftlicher Barrieren in Richtung einer inklusiven Gesellschaft. In Österreich ist in diesem Kontext insbesondere auch auf das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung in Artikel 7 des Bundes-Verfassungs-gesetzes, auf das Behindertengleichstellungspaket (BGBl I Nr. 82/2005), das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz und die Antidiskriminierungsbestimmungen im Bereich Arbeit im Behinderteneinstellungsgesetz, sowie auf die Gleichstellungs-, Gleichbehandlungs- beziehungsweise Antidiskriminierungsgesetze der Länder zu verweisen.

Begleitung und Unterstützung

Von der Zielperspektive einer inklusiven Gesellschaft beziehungsweise einer inklusiven Gemeinde ergibt sich daher eine klare Orientierung an Menschen mit Behinderungen als BürgerInnen. Zukünftige Szenarien sind von einer Sozialraumorientierung und dem Gedanken des sozialen Zusammenhalts her zu denken. Ein wesentlicher Ansatz dabei ist die Entwicklung flexibler und menschengerechter Lebensmodelle, die ganz in der gewohnten Lebensumgebung der Menschen mit Behinderungen angesiedelt und beheimatet sind. Die BegleiterInnen stützen dabei die Selbstverantwortung des Menschen mit intellektueller Behinderung, gibt Informationen, hilft beim Lernen und unterstützt bei oder führt in Stellvertretung Tätigkeiten aus, bei denen Unterstützung angefordert wird.

Diese Unterstützung sieht Menschen mit Behinderungen als BürgerInnen, die als MieterInnen in Wohnungen leben, in die in ihrer Gemeinde üblichen Kindergärten und

Schulklassen gehen, in Betrieben oder Behörden arbeiten und in ihrer Freizeit „leben wie andere auch“. Menschen mit Behinderungen werden befähigt, als BürgerInnen ihren Beitrag für das gesellschaftliche Zusammenleben zu leisten. Somit wird die Unterstützung des Einzelnen gleichzeitig zu einem Beitrag für ein gelungenes Miteinander in der Region. Als anschauliches Beispiel kann das Betreiben einer Postservicestelle dienen, die von Menschen mit Behinderungen mit gleichzeitig ein Mehrwert in der konkreten Region geschaffen.

Ein zentrales Element für die individuelle Unterstützung ist die gemeinsame persönliche Zukunftsplanung. Dabei treffen die Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang von UnterstützerInnenkreisen alle Entscheidungen selbst. Die Prioritäten dieser Entscheidungs- und Unterstützungsprozesse liegen dabei in der Selbstbestimmung, im Ernstnehmen des sozialen Kontexts, in der Orientierung am individuellen Potential und den Wahlmöglichkeiten der einzelnen Person.

2. Arbeit und Inklusion

Arbeit als grundlegendes Bedürfnis

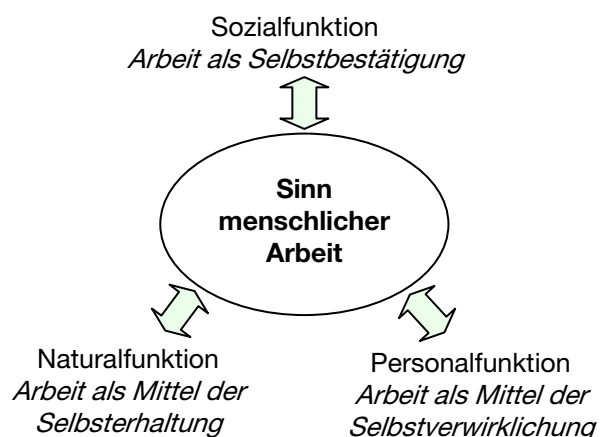
Das Verständnis von Arbeit für Menschen mit Behinderungen fußt auf dem Konzept, dass Bedürfnisse grundsätzlich universell und daher für alle Menschen gleich sind. Bedürfnisse sind zu unterscheiden von Wünschen, die bewusst gewordene und definierte Bedürfnisse in Form mehr oder weniger konkreter Ziele sind und die daher einen stark individuellen Charakter besitzen (Obrecht 1995, 15ff.).

Behinderung wird nach dem sozialen Modell der UN-Konvention durch kulturelle, soziale und gesellschaftliche Barrieren verursacht und entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- sowie umweltbedingten Hindernissen. Dem entspricht auch die *ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, WHO)*, die die Situation einer jeden Person mittels Gesundheitsfaktoren im Zusammenhang mit umwelt- und personenbezogenen Faktoren beschreibt und den Kontextfaktoren eine zentrale Position einräumt. Diese erweiterte Sichtweise bezieht als Ziel die Aktivitäten, die Teilhabe und die Ressourcen des Menschen mit ein.

Aus dieser Sichtweise kommt der universellen Bedürfnistheorie eine hohe Bedeutung zu: Menschen mit Behinderungen sind in vielen Bereichen des Lebens benachteiligt und eingeschränkt. Unter dem Lichte einer allgemein gültigen Bedürfnistheorie für alle Menschen zielt etwa die Forderung nach Arbeit für Menschen mit Behinderungen automatisch auf die Gleichstellung von behinderten Menschen gegenüber nicht behinderten Menschen ab.

Arbeit als Baustein menschlicher Existenz

Arbeit als bezahlte Tätigkeit ist in unserer Gesellschaft ein wesentlicher Teil des Lebens, sie bestimmt die Lebensqualität jeder einzelnen Person mit. Über die Existenz sichernde Funktion von Arbeit hinaus, erfährt der arbeitende Mensch soziale und gesellschaftliche Anerkennung. Arbeit ist so ein Mittel zur Selbstverwirklichung und trägt damit zur Entfaltung der Persönlichkeit, des Selbstwertgefühls und des Selbstbewusstseins bei.



Der britische Soziologe Anthony Giddens nennt sechs Hauptmerkmale (bezahlter) Arbeit:

1. **Geld:** Löhne oder Gehälter sind die Haupteinkunftsquelle der meisten Leute, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Fehlt ein solches Einkommen, entstehen vielfältige Ängste bezüglich der Bewältigung des täglichen Lebens.
2. **Aktivitätsniveau:** Die Beschäftigung liefert oft die Grundlage für den Erwerb und die Ausübung von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Sie bietet eine strukturierte Umgebung, in der die Energien der Personen aufgehen können. Bei Verlust der Arbeit werden die Gelegenheiten eingeschränkt, solche Fertigkeiten ausüben zu können.
3. **Abwechslung:** Die Beschäftigung verschafft Zugang zu Situationen, die sich von der häuslichen Umgebung unterscheiden. Daraus können Individuen, auch wenn die Arbeit vielleicht monoton ist, durchaus Befriedigung ziehen. Nämlich dass sie etwas tun, was sich von ihrer häuslichen Arbeit unterscheidet. Arbeitslosigkeit bringt diesen Kontrast zum häuslichen Milieu weitgehend zum Versiegen.
4. **Zeitstruktur:** Bei Leuten, die einer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen, wird der Tag im Allgemeinen im Einklang mit dem Rhythmus der Arbeit organisiert. Das mag zwar oft als bedrückend empfunden werden, doch verschafft es auch ein Gefühl der Orientierung. Arbeitslose empfinden Langeweile meist als ein gravierendes Problem und entwickeln ein Gefühl der Apathie gegenüber der Zeit.
5. **Sozialkontakte:** Der Arbeitsplatz schafft häufig die Grundlage für Freundschaften und stellt Gelegenheiten zur Verfügung, Dinge gemeinsam mit anderen zu tun. Verliert man die Arbeit, verringert sich der Kreis möglicher Freund- und Bekanntschaften.
6. **Persönliche Identität:** Beschäftigung verleiht im Allgemeinen ein Gefühl der stabilen sozialen Identität. Besonders bei Männern ist die Selbstachtung eng verknüpft mit dem wirtschaftlichen Beitrag, den sie zur Erhaltung der Familien leisten können.

Wer arbeitet, hat also Aussicht, angenommen und akzeptiert zu werden, ist in vielschichtige soziale Prozesse involviert, kann seine Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen, kann sich sein Leben selbst finanzieren und findet Möglichkeiten zu persönlicher Entwicklung.

Über die grundlegende Bedeutung von Arbeit für die Menschen (mit und ohne Behinderungen) gibt es daher keinen Zweifel. Arbeit ist aber keinesfalls nur Mittel zum Zweck. Der Wert der Arbeit liegt nicht allein darin, dass irgendetwas produziert wird. Arbeit muss Sinn ergeben, das bedeutet, der Wert der Arbeit liegt in ihr selbst (Rekursivität). Damit entsteht eine Sichtweise, die Arbeit zu einem zentralen Element eines menschlichen und menschenwürdigen Lebens macht und damit Bedeutung als Lebenszweck und Lebensziel gewinnt (Zirkularität).

Arbeit und Inklusion

Mit den Vorstellungen und Ansprüchen der Inklusion sind die Bedingungen vorgegeben, die für inklusive Arbeit gelten müssten. Arbeit und Inklusion lassen sich nur in ein positives Verhältnis zueinander bringen

- jenseits institutioneller Hilfeplanungen, und zwar mit dem Ansatz persönlicher Zukunftsplanung,
- jenseits gestufter rehabilitativer Strukturen, und zwar mit dem Ansatz unterstützter Beschäftigung,
- jenseits angebotsorientierter Strukturen, und zwar mit dem Ansatz der Sozialraumbewirtschaftung, jedoch auch
- innerhalb vorhandener Machtverhältnisse, und zwar mit Hilfe des Diversity Managements (Hinz 2006).

Der inklusive Ansatz löst sich von der Logik institutioneller Versorgung und nimmt sich die Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen von Menschen mit Behinderungen zum Maßstab. Er versteht sich damit als Gegenbegriff zur institutionellen Aussonderung beziehungsweise zur Segregation und Ghettoisierung von Menschen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Arbeit zu ermöglichen, ist daher zentraler Baustein für volle gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion. Dieser Ansatz schließt letztlich auch die Forderung nach Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen mit ein: Erwachsene Menschen mit Behinderungen ernst zu nehmen, durch die Anerkennung gemeinsamer Grundwerte und Rechte ihre soziale Rolle in der Gesellschaft aufzuwerten und sie über ihr Leben selbst bestimmen zu lassen.

3. Konkretisierung: Auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft

Auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft spielt der Lebensbereich Arbeit eine wichtige Rolle. Es gilt, den Zugang zu Arbeit im Hinblick auf die Natural-, Personal- und Sozialfunktion für alle Menschen in ihrer Verschiedenheit zu ermöglichen, wobei der Wahlfreiheit des Einzelnen oberste Priorität zukommt. Diese Dimensionen von Arbeit benötigen im Hinblick auf die verschiedenen Lebensphasen des Menschen und im Hinblick auf den Schweregrad von Behinderungen unterschiedliche Antworten, können jedoch nicht zur Gänze unbeachtet bleiben.

Naturalfunktion

Selbstbestimmung und Übernahme von Verantwortung für das eigene Leben hat wesentlich auch mit materiellen Ressourcen zu tun, über die der oder die Einzelne verfügen kann. Deshalb muss jeder Mensch mit Behinderungen über ein Einkommen verfügen, mit dem er den Lebensunterhalt finanzieren kann. Menschen mit Behinderungen sollen unabhängig vom Grad ihrer Behinderung die Möglichkeit haben, ihr Einkommen über einen Erwerbslohn (mit der entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Absicherung) zu bestreiten. Dies bedingt die Entwicklung von abgestuften Arbeitsmärkten gepaart mit der notwendigen individuellen Unterstützung der jeweiligen Person. Auf die Durchlässigkeit dieser Arbeitsmärkte ist ein hohes Augenmerk zu legen.

Wenn der Mensch mit Behinderungen sein Einkommen nicht über einen Erwerbslohn bestreiten kann oder will, soll er Anspruch auf eine Grundsicherung haben. Über die verschiedenen Lebensphasen hinweg muss die Wahlfreiheit zwischen beiden Modellen erhalten bleiben. Allerdings sollte auch hier ein wesentliches Prinzip gelten: Das Einkommen durch Erwerbseinkommen muss höher sein als das Mindesteinkommen, damit die Beihilfenfalle nicht den Weg in den Arbeitsmarkt weniger attraktiv erscheinen lässt.

Personal- und Sozialfunktion

Diese Dimensionen sind bei jeder Form von Tätigsein, unabhängig vom Schweregrad der Behinderung und vom Alter, zu beachten. Die Tätigkeit soll die Entwicklung der jeweiligen Person fördern und durch die soziale Teilhabe bereichern. Somit müssen sich konkrete Angebote und Arbeitsplätze „befragen lassen“, inwieweit sie darauf Antworten geben können.

Durch die Gestaltung der Angebote beziehungsweise Arbeitsplätze muss sichergestellt

sein, dass er sich durch ein soziales Miteinander weiter entwickeln kann und sich als wichtiges Mitglied der Gesellschaft erfährt. Abwechslung und die Struktur sind entwicklungsfördernd und verstärken vorhandene Potentiale. Daraus entsteht soziale Anerkennung. Menschen mit Behinderungen erhalten Unterstützung, um ihre Teilhabe am Arbeitsleben regelmäßig im Rahmen von Unterstützungskreisen zu reflektieren und neu zu planen. In dieser Form wird es Menschen mit Behinderungen möglich, Entscheidungen selbst zu fällen und Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.

Auszug aus dem Artikel 19 der UN-Konvention

Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft

„Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens anerkennen das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu erleichtern, ...“

4. Barrieren auf dem Weg: Die derzeitige rechtliche Stellung behinderter Menschen (Ist-Situation)

Trotz gesetzlicher Verankerung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, erfahren Menschen mit Behinderungen nach wie vor viele Benachteiligungen im Zugang zum (regulären) Arbeitsmarkt. Die Veränderung des Arbeitsmarktes in Richtung Informations- und Leistungsgesellschaft verstärkt diesen Trend noch weiter.

Menschen mit Behinderungen nehmen verschiedene Angebote für den Zugang zur Arbeit in Anspruch, wobei diese Angebote hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen und den damit verbundenen finanziellen und sozialrechtlichen Konsequenzen stark differieren.

In diesem Zusammenhang zeigt sich auch eine Grundproblematik: Es gibt kaum gesicherte Daten zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit intellektueller Behinderung. So lassen sich etwa keine empirisch gesicherten Aussagen treffen, inwiefern die derzeitigen Unterstützungssysteme beim (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt tatsächlich jenen Personen zugute kommen, die diese am dringendsten benötigen. Hier sind wir also auf Indizien angewiesen. Diese zeigen jedoch, dass die Ausweitung der anspruchsberechtigten Personengruppen, die Festlegung der meisten Förderstrukturen auf ein Jahr, sowie das Festmachen von Effizienz beziehungsweise Erfolg der Unterstützungsmaßnahmen lediglich an quantitativen Vermittlungsquoten, dazu führten, dass BewerberInnen bereits im Vorfeld selektiert werden und zumeist Jugendliche mit nur geringem Unterstützungsaufwand, davon profitieren. Es gibt hier ökonomische und kulturelle Barrieren, die insbesondere Personen treffen, die eine längere und kontinuierliche Betreuung benötigen. Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit einer intellektuellen Behinderung in allen Bereichen des Arbeitsmarktes unterrepräsentiert sind (vgl. Oliver Koenig, 2008).

Überrepräsentiert sind dagegen Menschen mit Behinderungen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen, wie Beschäftigungstherapien, Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivitäten“. Diese Tätigkeiten fallen nicht unter Erwerbsarbeit, sondern es handelt sich hierbei um Maßnahmen der Länder im Rahmen der Sozialbeziehungsweise Behindertenhilfe. Diese Personen sind nicht arbeitslosenversichert und werden daher von den Statistiken des Arbeitsmarktservice nicht erfasst. Sie erhalten für ihre Arbeit kein (kollektivvertragliches) Entgelt, sondern nur ein geringes Taschengeld: Die durchschnittliche Höhe des monatlichen Taschengeldes liegt bei 65 Euro, wobei die Beträge zwischen 5 Euro und 550 Euro variieren. Der Median liegt österreichweit bei 54 Euro.

Die gesetzlichen Bestimmungen über ArbeitnehmerInnenschutz, Urlaub und Krankenstand, MitarbeiterInnenvorsorge sowie Arbeitsverfassung (gewerkschaftliche Vertretung) gelten nicht. Bei Krankheit gibt es unterschiedliche Regelungen in Bezug auf Weitergewährung von Taschengeld. Da die gesetzliche Sozialversicherung erwerbsabhängig ist, haben diese Personen auch keine eigenständige Sozialversicherung (Kranken- und Pensionsversicherung). Sie erwerben etwa keine eigenen Pensionsansprüche. Im Bereich der Kranken- und Pensionsversicherung können jedoch Versicherungsansprüche aufgrund der Angehörigeneigenschaft bestehen (Mitversicherung, Waisenpension).

Eine zentrale Hürde und Diskriminierung stellen die Bestimmungen zur Arbeits-, Leistungs- und Erwerbsfähigkeit dar. Nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz ist arbeitsfähig, wer nicht invalid oder berufsunfähig ist. Zum Begriff der Invalidität wird auf die einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) verwiesen. Ausschlaggebend ist allein, ob die eigene Leistungsfähigkeit zumindest 50 Prozent einer körperlich und geistig gesunden Person entspricht. Liegt die Leistungsfähigkeit darunter, gelten diese Personen als arbeitsunfähig beziehungsweise als erwerbsunfähig. Eine Leistungsfähigkeit von mindestens 50 Prozent muss auch vorliegen, um zum Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zu zählen. Das bedeutet, dass etwa ein Betrieb, der eine Person mit Behinderung einstellt, deren Leistungsfähigkeit unter 50 Prozent liegt, die Ausgleichstaxe zahlen muss, obwohl er eigentlich seine Einstellungsverpflichtung erfüllt beziehungsweise darüber hinaus geht. Gerade im Zusammenhang mit beruflicher Integration und begleitenden Hilfen ist diese starre Zuordnung daher sehr fraglich. Ob jemand in der Praxis arbeits- beziehungsweise erwerbsfähig ist, hängt letztendlich auch von der Unterstützung und den Rahmenbedingungen ab, die auf dem Weg der beruflichen Integration zur Verfügung stehen.

Die 50% Grenze für die Leistungsfähigkeit hat auch Konsequenzen für die Kompetenzaufteilung zwischen Bund (Arbeitsmarkt) und Ländern (Sozialhilfe) und sorgt für große Unterschiede in der konkreten Gestaltung der Rahmenbedingungen. Hier besteht eine klare Diskriminierung, die in dieser Form europaweit einzigartig ist. Die Auswirkungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung beziehungsweise der Invaliditätspension sind beträchtlich, da diese Bestimmungen den Zugang für „arbeitsunfähige“ Personen verwehren und somit eine entsprechende Absicherung unmöglich machen. Für Personen, die von Geburt an behindert sind, wurde 2004 eine Sonderbestimmung zur Invaliditätspension eingefügt. Danach haben diese Personen bei Vorliegen einer Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf eine Invaliditätspension, wenn sie zehn Jahre lang Beiträge eingezahlt haben. Diese Regelung kann aber noch immer zum Nachteil sein, wenn es diese Personen nicht schaffen, 120 Monate einer die Pflichtversicherung begründenden Beschäftigung nachzugehen, da sie dann aufgrund

ihrer geringeren (unter 50 Prozent) Leistungsfähigkeit weder Leistungen der

Sozialversicherung (Pensionsversicherung) noch der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen können.

Derzeit existieren unterschiedliche Einstufungsverfahren und -stellen, je nachdem, ob es sich um eine Einschätzung des Grades der Behinderung für das BEinstG oder BBG, eine Einstufung nach den Bundes- und Landespflegegeldgesetzen, die Evaluierung des individuellen Hilfebedarfs nach den Landesgesetzen oder um arbeitsmedizinische Begutachtungen zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit gemäß AIVG oder ASVG (und Parallelgesetze) handelt. Dies hat zur Konsequenz, dass die Betroffenen sich bei jedem Leistungsträger einem gesonderten Begutachtungsverfahren unterziehen müssen, bei dem unterschiedliche Kriterien gelten. Nicht nur, dass diese Mehrfachbegutachtungen von den betroffenen Personen als äußerst belastend empfunden werden, da die Betroffenen zwischen den einzelnen Institutionen hin und her pendeln müssen und sich die Verfahren oft monatelang hinziehen, resultieren daraus meist auch unterschiedliche rechtliche Beurteilungen, welche nicht nachvollziehbar sind und daher zu großer Rechtsunsicherheit führen. Eine Vereinheitlichung der Begutachtung würde sowohl mehr Transparenz und damit mehr Rechtssicherheit und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen bedeuten, als auch eine Verbesserung der Verfahrensökonomie, da deutlich Kosten eingespart werden könnten, wenn ein Gutachten für alle Verfahren beziehungsweise Leistungsträger verbindlich wäre. Im Bereich der Invalidität wurde das Problem bereits erkannt und dazu im Regierungsübereinkommen im Kapitel „Soziales und Gesundheit“ als Ziel „Verbesserung der Verfahrensqualität und des Schnittstellenmanagements in der Verwaltung“ postuliert.

Eine weitere Hürde stellt die „Beihilfenfalle“ dar. Damit ist gemeint, dass die Aufnahme einer kollektivvertraglich entlohnten Arbeit in vielen Situationen keinen finanziellen Anreiz beinhaltet. Die meisten Transferleistungen (Waisenpensionen, erhöhte Familienbeihilfe, et cetera) fallen nämlich ab bestimmten Einkommensschwelen zur Gänze weg, sodass das zur Verfügung stehende Nettoeinkommen durch die Arbeitsaufnahme eventuell sogar geringer wird. Zudem ist nicht gesichert, dass bei Verlust des Arbeitsplatzes die verloren gegangene Leistung wieder auflebt. Der Arbeitskreis Rückversicherung in Wien hat diesbezüglich pragmatische Lösungsansätze erarbeitet, um das Risiko für Menschen mit Behinderungen zu mindern. Insbesondere bei den Themen Waisen- und Invaliditätspension sind die erzielten Lösungen jedoch nicht zufriedenstellend. Somit stellt die Aufnahme einer entlohnten Arbeit für Menschen mit Behinderungen paradoxerweise langfristig ein nicht unbeträchtliches finanzielles Risiko dar. Zudem gibt es in einigen Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich) in der Behindertenhilfe Wartelisten auf einzelne Dienstleistungen (zum Beispiel Arbeit in einer Werkstätte), sodass mit der Aufnahme einer entlohnten Arbeit auch das Risiko verbunden ist, den

Zugang zu alternativen Angeboten oder Dienstleistungen zu verlieren. Somit fehlt die Sicherheit, im Falle eines Scheiterns rasch wieder Zugang zu entsprechenden Unterstützungsleistungen zu erhalten.

Derzeit werden Menschen mit Behinderungen in der Schul- sowie beruflichen (Aus- und Weiter-) Bildung noch massiv diskriminiert. Für die wenigsten Menschen mit Behinderungen besteht die Möglichkeit, berufliche Bildung beanspruchen zu können.

5. Konsequenzen: Wege zur inklusiven Arbeit

Auf dem Weg zur inklusiven Arbeit ist das grundlegende Ziel die flexible und durchlässige Gestaltung der Arbeitsmärkte für behinderte Menschen bei gleichzeitiger Absicherung.

Unternehmen sollen Anreize (Förderungen, Hilfestellung zur inklusiven Gestaltung von Arbeitsplätzen) und gleichzeitig die Verpflichtung erhalten, ihre Arbeitsbedingungen inklusiv zu gestalten. Die Unterstützungssysteme für die behinderten Menschen sind so weiterzuentwickeln, dass sie auch mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Gleichzeitig soll das Einkommen zur Bestreitung des Lebensunterhalts durch einen Erwerbslohn in ausreichender Höhe oder durch eine Mindestsicherung abgesichert sein.

Die Herausforderung an die Dienstleister besteht in der Gestaltung eigener sozialwirtschaftlicher Betriebe, die Schaffung von regulären Anstellungsverhältnissen für behinderte Menschen, Unterstützung und Begleitung behinderter Menschen an ihren Arbeitsstellen in Betrieben und durch Beratungsangebote.

Um die Teilhabe am Arbeitsleben in seinen verschiedenen Dimensionen für alle Menschen in ihrer Verschiedenheit zu ermöglichen, sind Veränderungen notwendig. Diese lassen sich in zwei große Themen gruppieren:

(1) **Sicherstellung des Einkommens zur Bestreitung des Lebensunterhaltes entweder durch einen Erwerbslohn oder durch eine Mindestsicherung**

- Ein offener, inklusiver und für alle Menschen mit Behinderungen zugänglicher Arbeitsmarkt muss als Zielperspektive aufgebaut werden. Dabei werden in einer Übergangsphase Segmente oder Sektoren dieses Arbeitsmarktes mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen gestaltet (derzeit oft als erster, zweiter oder dritter Arbeitsmarkt bezeichnet), die den jeweiligen Bedürfnissen gerecht werden und die grundsätzlich alle Dimensionen der Arbeit berücksichtigen.
- Diese Arbeitsmarktsektoren müssen durchlässig werden und können grundsätzlich auch kombiniert werden.
- Wahlfreiheit für Menschen mit Behinderungen, wie sich ihr Einkommen zusammensetzt.
- Recht auf eine geeignete, bedarfsgerechte und grundsätzlich unbefristete Unterstützung am Arbeitsplatz, wenn sie sich für den Erwerbslohn entscheiden.
- Zugang zu schulischer und beruflicher Ausbildung als Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist in geeigneter Form möglich.

- Verschiedene Unterstützungsleistungen können miteinander kombiniert werden, wenn diese den Zugang zur Arbeit (im oben definierten Sinn) erleichtern (Dienstleistungen der Behindertenhilfe, Maßnahmen des Arbeitsmarktservice). Leistungen des Arbeitsmarktservice, die derzeit für einen Großteil der Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung nicht zugänglich sind, werden für sie in Zukunft erbracht.
- Dies bedingt, dass die starre und willkürlich festgesetzte 50 Prozent Grenze bei der Arbeits-, Leistungs- beziehungsweise Erwerbsfähigkeit fällt und stattdessen eine individualisierte am Wunsch- und Wahlrecht der Person orientierte Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit möglich ist.
- Es wird eine Mindestsicherung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung geschaffen, die die Deckung des Lebensunterhaltes ermöglicht und eine sozialrechtliche Absicherung für jene Personen darstellt, die ihr Einkommen nicht aus einem Erwerbslohn bestreiten können.

(1) Sicherstellung der Teilhabe des Einzelnen am Lebensbereich Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der Personal- und Sozialfunktion

- Die Rahmenbedingungen vor Ort müssen den Menschen mit Behinderungen eine für sie passende Kommunikation ermöglichen.
- Menschen erleben sich in ihrer Verschiedenheit als Bereicherung und gehen wertschätzend miteinander um.
- Arbeit und Inklusion lassen sich für Betriebe nur in ein positives Verhältnis miteinander bringen, wenn die Ansätze persönlicher Zukunftsplanung, unterstützter Beschäftigung, des Diversity Management und der Sozialraumbewirtschaftung für sie nutzbar und attraktiv gemacht werden. Dazu bedarf es auch verstärkt entsprechender Beratungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.
- Die Gestaltung der Angebote ermöglicht soziale Anerkennung.
- Menschen in ihrer Verschiedenheit erfahren Anerkennung für ihr Tun und wachsen an den gestellten Herausforderungen.
- Die Rahmenbedingungen nehmen Rücksicht auf unterschiedliche Lebenssituationen (Alter, Krankheit, ...) und ermöglichen Teilhabe.
- Die Rahmenbedingungen eröffnen Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des konkreten Ortes, der Arbeitsinhalte, der angebotenen Unterstützung. Sie ermöglichen Entwicklung.

Hinsichtlich des ersten Themas (Sicherstellung des Einkommens) ist in erster Linie der Gesetzgeber gefordert, die entsprechenden Rahmenbedingungen in Bund und Ländern zu adaptieren, sodass die Einkommenssituation und die sozialversicherungsrechtliche

Absicherung von Menschen mit Behinderungen gesichert sind. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Veränderungen keine Schlechterstellung von Menschen mit Behinderungen bedeuten (durch Formulierung entsprechender Übergangsbestimmungen).

Beim zweiten Thema (Teilhabe am Arbeitsleben) sind in erster Linie die Dienstleistungsbetriebe gefordert, ihre Angebote kritisch zu hinterfragen und die entsprechenden Weichen zu stellen, dass ihre Angebote für Menschen mit Behinderungen einen Beitrag zur inklusiven Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens von Menschen in ihrer Verschiedenheit darstellen.

Konkrete Forderungen

Der unabhängige UN-Monitoringausschuss stellte fest: „Gemäß der UN-Konvention ist das Ziel ein offener, inklusiver und für alle Menschen mit Behinderungen zugänglicher Arbeitsmarkt, mit der Möglichkeit, einen angemessenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Tagesstrukturen, insbesondere die so genannte Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierte Aktivität“ in ihrer jetzigen Form müssen daher abgeschafft werden.

Sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Menschen mit Behinderungen, die derzeit in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierter Aktivität“ arbeiten, ist umgehend zu gewährleisten.

Ein wesentliches Element in der Sicherstellung von inklusiver Beschäftigung für alle ist die Schaffung von umfassender persönlicher Assistenz, die über die Unterstützung am Arbeitsplatz hinausgeht und selbstbestimmtes Leben in allen Lebensbereichen möglich macht. Das bedeutet, Menschen mit Behinderungen müssen ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Dies schließt auch die Möglichkeit ein, das Arbeitsumfeld frei zu wählen.

Für Menschen mit Behinderungen ist es schwierig, dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Menschen mit Behinderungen, insbesondere Menschen mit intellektueller Behinderung beziehungsweise mit Lernschwierigkeiten, sowie Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen müssen eine Wahlmöglichkeit haben zwischen unterstützter Beschäftigung am Arbeitsmarkt oder in sozialversicherungsrechtlich und arbeitsrechtlich abgesicherten Tagesstrukturen oder in sozialwirtschaftlichen Strukturen (erweiterter oder dritter Arbeitsmarkt) angemessene Arbeit zu finden. Tagesstrukturen stellen dabei gemeindenaher Unterstützungsdienste im Sinne des Artikel 19 UN-Konvention dar. Für die Phase hin zu inklusiver Beschäftigung sind Übergangsmodelle zu erschließen.

Diesen Forderungen schließt sich die Lebenshilfe Österreich an. Konkret heißt dies in einigen weiteren Schritten:

Schaffung eines inklusiven und für alle zugänglichen Arbeitsmarktes

- Das Recht auf Arbeit für alle ist verfassungsrechtlich zu verankern. Grundsätzlich soll jeder Mensch, unabhängig vom Schweregrad seiner Behinderung den Anspruch haben können, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.
- Ein offener, inklusiver und für alle Menschen mit Behinderungen zugänglicher

Arbeitsmarkt soll aufgebaut werden. Dabei müssen die möglichen Übergänge zwischen erstem, zweitem und drittem (erweiterten) Arbeitsmarkt transparent, flexibel und durchlässig gestaltet werden. Diese Arbeitsmärkte beziehungsweise Sektoren des einen inklusiven Arbeitsmarktes können grundsätzlich auch kombiniert werden.

Schaffung inklusiver Betriebe

- Betriebe erhalten Anreize für die Schaffung inklusiver Arbeitsverhältnisse. Dabei sind die Ansätze des Diversity Management, der Sozialraumbewirtschaftung und der persönlichen Assistenz im Sinne unterstützter Beschäftigung auszubauen.
- Die Anreizsysteme für Betriebe sollen überarbeitet werden, insbesondere im Hinblick auf die Höhe der Ausgleichstaxe und eine Anrechnung auf die Pflichtquoten unabhängig von der Leistungsfähigkeit der Person mit Behinderung. Vorzuziehen wäre ein Anreizsystem an Stelle eines Sanktionssystems. Grundsätzlich sollte hier in Richtung einer bedarfsweisen auch dauerhaften Übernahme der Lohnkosten der Betriebe für behinderte Menschen (je nach Einstufung) auch jenseits von 50 Prozent sowie der Übernahme von MentorInnenkosten nachgedacht werden. Dadurch wird die Möglichkeit eines dauerhaften finanziellen Ausgleichs für Betriebe zur Kompensation der konkret geminderten Arbeitsleistung geschaffen beziehungsweise wird dadurch die betriebsinterne Unterstützung am Arbeitsplatz honoriert und dadurch attraktiv.
- Bei Kündigung oder Aufgabe eines Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit oder behinderungsbedingter Gründe soll einerseits die Möglichkeit der Rückkehr in den zweiten oder dritten Arbeitsmarkt oder in die Leistungen der Behindertenhilfe (Ausbau des Rückversicherungsmodells) garantiert sein. Gleichzeitig ist das „Disability-Flexicurity-Modell“ weiterzuentwickeln: Die Vermittlung soll neben der Leiharbeit vor allem auf die Vermittlung von ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen im Sinne von Projekten der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung bei voller sozialversicherungspflichtiger Absicherung ausgedehnt werden. Das sogenannte „DisFlex“-Verfahren ist um alle erprobten Förder- und Vermittlungsmaßnahmen des Bundessozialamtes sowie des Arbeitsmarktservice zu erweitern.

Weiterentwicklung der Unterstützungssysteme am Arbeitsmarkt

- Grundsätzlich ist die Schaffung von umfassender persönlicher Assistenz für behinderte Menschen die zentrale Zukunftsaufgabe. Dies erweitert die Möglichkeiten unterstützter Beschäftigung vor allem im Bereich des ersten Arbeitsmarktes durch die Schaffung geeigneter, bedarfsgerechter und grundsätzlich unbefristeter Unterstützung am Arbeitsplatz. Weiters sind Clearing- und Coaching-Möglichkeiten für erwachsene behinderte ArbeitnehmerInnen auszubauen.

- Die derzeitigen Unterstützungssysteme beziehungsweise -maßnahmen beim (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt sind zu reformieren, damit Personen, die intensivere, längere und kontinuierliche Unterstützung benötigen, diese in Anspruch nehmen können. Es muss ein Rechtsanspruch auf Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen werden.

Erweiterung und Individualisierung der Einstufung

- Die starre und willkürlich festgesetzte 50 Prozent Grenze für die Arbeitsfähigkeit soll fallen und stattdessen eine individualisierte Entscheidung entsprechend dem Wunsch- und Wahlrecht über die Arbeitsfähigkeit möglich sein.
- Die derzeit rein medizinische Begutachtung muss im Sinne eines bio-psycho-sozialen Ansatzes auf sämtliche Bereiche erweitert werden. Die Begutachtung muss eine ganzheitliche, evidenzbasierte und multidisziplinäre sein. Ganzheitlich bedeutet, dass basierend auf der ICD- und ICF-Klassifikation, neben medizinischen auch Sachverständige aus anderen Bereichen (zum Beispiel: klinische Psychologie, Sozialarbeit, Gerontologie heranzuziehen sind. Dabei müssen überprüfte, standardisierte und evidenzbasierte Assessmentinstrumente zum Einsatz kommen, die die Kriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität erfüllen. Das bedeutet, es sollte sichergestellt werden, dass das Einschätzungsergebnis aus messtheoretisch gut überprüften Befunden abgeleitet wird. In der konkreten Begutachtungssituation sollten bei Bedarf Gutachter verschiedener Disziplinen herangezogen werden können, wobei grundsätzlich anspruchsberechtigte Personen im Begutachtungsverfahren eine aktive und transparente Rolle, mit gleichberechtigter Teilhabe, haben sollten. Jedenfalls aber sollte ein Vier-Augen-Prinzip der Begutachtung gelten.
- Als Ergebnis der Begutachtung soll eine der momentanen Situation der Person entsprechende bedarfsgerechte Ressourcenzuweisung möglich sein, die zum einen nachvollziehbar die Barrieren zur Überwindung von gesellschaftlicher Ausgrenzung aufzeigt sowie zum anderen Maßnahmen zur Erreichung der größtmöglichen Aktivität der Person sicherstellt. Dabei soll grundsätzlich einem persönlichen Budget der Vorzug vor der Gewährung von Sachleistungen gegeben werden, wobei sich die Höhe des Budgets bedarfsgerecht bemessen sein muss und nicht im Einzelfall die Sachleistung als finanzielle Obergrenze herangezogen werden darf. Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung sind keinesfalls von der Gewährung von persönlichen Budgets auszuschließen. Stattdessen sollen im Bedarfsfall eine Vielzahl an international erprobten Modellen der unterstützten Entscheidungsfindung beziehungsweise der kooperativen Ressourcenverwaltung (zum Beispiel Supported Decision Making, Microboards, Trusts, Support Brokerage Modelle, Assistenzagenturen) zur Verfügung stehen.
- Die unterschiedlichen Einstufungsverfahren und -stellen (nach BEinstG, BBG, Bundes- und Landespflegegeldgesetzen, AIVG, ASVG) sind zu vereinheitlichen.

Das Pilotprojekt „Gesundheitsstraße“ in Niederösterreich und Wien, das eine zentrale Begutachtungsstelle zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit von Personen vorsieht, sollte auf sämtliche Bereiche erweitert werden. Mit der Ausarbeitung des einheitlichen Begutachtungsverfahrens sowie zur Verbesserung des Schnittstellenmanagements sollte eine Arbeitsgruppe auf ministerieller Ebene unter Einbeziehung von ExpertInnen, insbesondere aus dem Bereich der Menschen mit Behinderungen und deren Interessenvertretungen, eingesetzt werden.

Ausbau des Modells Rückversicherung

Das Modell Rückversicherung in Wien soll verbessert, ausgebaut und österreichweit umgesetzt werden, um Ruhendstellungen und Wiederaufleben von Transferleistungen zu ermöglichen. Verbesserungen bedarf es insbesondere im Hinblick auf Waisenpension und Anerkennung der zeitlichen Dimension von Arbeitsversuchen bis zu fünf Jahren. Die Rückkehr zu Leistungen der Behindertenhilfe (zum Beispiel Werkstätte) muss jederzeit gewährleistet sein.

Neuausrichtung der Tages- und Beschäftigungsstrukturen

- Tagesstrukturen müssen sich im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 19) in Richtung gemeindenaher Unterstützungsdienste im Sinne von BürgerInnenzentren unter Einbeziehung vielfältiger gesellschaftlicher Gruppen weiterentwickeln.
- Ziel soll sein, dass auch Personen mit Behinderungen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen wie zum Beispiel Beschäftigungstherapien, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivitäten“, Anspruch auf ein kollektivvertragliches Entgelt erhalten und damit eigenständig Ansprüche aus der gesetzlichen Sozialversicherung erwerben. Aus NutzerInnen von Werkstätten sollen DienstnehmerInnen an inklusiv gestalteten Arbeitsplätzen werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass keine Schlechterstellung erfolgt, da derzeit das Taschengeld nicht auf die Leistungen der Sozialhilfe (Lebensunterhalt) anzurechnen ist. Die Wirtschaftskammer als zuständige Stelle für die Anerkennung von Ausbildungen sollte Beschäftigungstherapien, Arbeit in Werkstätten und „Fähigkeitsorientierte Aktivitäten“ als Qualifizierungsmaßnahmen und damit als Ausbildung anerkennen.
- Die Herausforderung für die Dienstleistungsunternehmen ist es, die Tages- und Beschäftigungsstrukturen im Sinne der Sozialwirtschaft weiterzuentwickeln und dadurch einen erweiterten (dritten) Arbeitsmarkt beziehungsweise ein bedarfsgerechtes Segment des inklusiven Arbeitsmarktes zu schaffen. Die Dienstleistungsunternehmen werden dadurch als Social Entrepreneurs tätig und

selbstverständlicher Teil des Arbeitsmarktes sein.

- Auf einer strukturellen Ebene sind die Mitbestimmungsorgane wie gewählte Werkstättenräte in Tages- und Beschäftigungsstrukturen gesetzlich, zu verankern.

Schaffung einheitlicher Förderschienen

- Bund und Länder sollen eine Vereinbarung nach Artikel 15a B-VG abschließen, zur Einführung einer gemeinsamen Anlaufstelle sowie einer einheitlichen Förderungsschiene (One Stop Shop), um das Problem der unterschiedlichen Zuständigkeiten von Bund und Ländern aufgrund der Kompetenzverteilung und damit verbunden die verschiedenen Förderschienen von AMS und BSB in den Griff zu bekommen. Als erster Schritt sollte eine systemübergreifende Kooperation zwischen AMS, BSB und Trägern der Sozialversicherung erfolgen und Schnittstellen geschaffen werden.
- Menschen mit Behinderungen sollen besser in die Invaliditätspension einbezogen werden: Die Sonderregelung für Menschen mit Behinderungen gemäß § 255 Absatz 7 ASVG soll verbessert und die Diskriminierung beseitigt werden, indem die Beitragszeiten für die Pflichtversicherung von bisher zehn auf fünf Jahre reduziert werden.
- Verbesserung der Sonderregelung zur Invaliditätspension und Weiterentwicklung des Wiener Modells Rückversicherung sollen parallel erfolgen. Zusammen könnten diese beiden Maßnahmen entscheidende Verbesserungen bewirken, die Lücken bei der Absicherung von Menschen mit Behinderungen schließen und daher starke Anreize bieten, eine Beschäftigung anzunehmen. So könnten nach einer generellen Einführung eines verbesserten Wiener Modells Rückversicherung künftig Arbeitsversuche bis zu fünf Jahren anerkannt werden, sodass bis zu diesem Zeitpunkt die Ansprüche auf Transferleistungen (Waisenpension, erhöhte Familienbeihilfe, et cetera) ruhen und wieder aufleben können. Nach einer Beschäftigung von fünf Jahren bestünde dann ein Anspruch auf Invaliditätspension.
- Menschen mit Behinderungen sollen, gegliedert nach der Art der Behinderung in allen Statistiken, insbesondere auch in jenen des AMS, aufscheinen.

Einbeziehung behinderter Menschen in die Mindestsicherung

Durch die Mindestsicherung soll die Deckung des Lebensunterhaltes ermöglicht und eine sozialrechtliche Absicherung für jene Personen geschaffen werden, die ihr Einkommen nicht aus einem Erwerbslohn bestreiten können (aufgrund von Kündigung, krankheits- oder behinderungsbedingten Symptomen). In diesem Bereich spielt auch die Diskussion um das persönliche Budget und die Finanzierung von Unterstützung eine wesentliche Rolle. Dabei ist grundsätzlich zu beachten, dass die Höhe des Erwerbseinkommens behinderter Menschen (das durch einen Mindestlohn abgesichert sein muss) attraktiv genug für den Eintritt in die Erwerbsarbeit sein muss.

Literatur

- Dimmel, N. (2008): Unbeschäftigt mitten im Leben? Beschäftigungschancen geistig und mehrfach behinderter Personen auf segmentierten und flexibilisierten Arbeitsmärkten, in: Mitten im Leben. Ganz selbstverständlich? Arbeit und Grundsicherung für Menschen mit intellektueller Behinderung. Dokumentation der Lebenshilfe-Fachtagung 2008, <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit/Lebenshilfe-Fachtagung-2008-Mitten-im-Leben.-Ganz-selbstverstaendlich>
- Doose, St. (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 2. Auflage, Marburg
- Gabrie, S. (2008): Erfahrungen mit Rückversicherung in Wien, in: Mitten im Leben. Ganz selbstverständlich? Arbeit und Grundsicherung für Menschen mit intellektueller Behinderung. Dokumentation der Lebenshilfe-Fachtagung 2008, <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit/Lebenshilfe-Fachtagung-2008-Mitten-im-Leben.-Ganz-selbstverstaendlich>
- Giddens, A. (1998): The Third Way, The Renewal of Social Democracy, Cambridge: Polity Press 1998, ISBN 0-7456-2266-6. (auf Deutsch: „Der dritte Weg“ (1999)
- Hähner, U., Niehoff, U., Sack, R. & Walther, H. (2006): Vom Betreuer zum Begleiter. Eine Neuorientierung unter dem Paradigma der Selbstbestimmung. Marburg: Lebenshilfe Verlag. 5. Aktualisierte und überarbeitete Auflage
- Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – Wie kann das gehen? in: impulse 39, 2006, 3-12, und: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.html>
- Hinz, A. & Körner, I. & Niehoff, U. (Hg.) (2008): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg: Lebenshilfe
- Koenig, O. (2008): Europäische Modelle eines institutionalisierten Ersatzarbeitsmarktes zwischen Entwicklung und Bewahrung. in Biewer, G./ Luciak, M./ Schwinge, M. (Hrsg.): Begegnung und Differenz. Menschen – Länder – Kulturen. Bad Heilbrunn: 440-452
- Koenig, O. (2008): Persönliche Zukunftsplanung und Unterstützte Beschäftigung als Instrumente in institutionellen Veränderungsprozessen – auch ein Thema für Menschen in Beschäftigungstherapieanstalten. in: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, Heft 5, 72-89. 2008
- Koenig, O. (2010): Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand und Umsetzung von Werkstättenangeboten in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009
- Koenig, O., Pinetz, P. (2009): Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung in Österreich. in: Börner, S, Glink, A., Jäpelt, B., Sanders, D. & Sasse A. (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bad Heilbrunn,

186-199.

- Koenig, O.; Pinetz, P. (2009): Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich. in: Behinderte Menschen Heft 1, 34-49, 2009
- Koenig, O. (2009): Report on the Employment Situation of People with Disabilities in Austria. Länder Bericht für das ANED (Academic Network of Experts on Disability) Netzwerk im Auftrag der EU-Kommission.
Online unter:
<http://www.disability-europe.net/content/pdf/AT-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>
- Lebenshilfe Österreich (2009): Dokumentation der Fachtagung „Wege zur Inklusion“:
<http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Inklusion/Lebenshilfe-Fachtagung-2009-Wege-zur-Inklusion/Dokumentation>
- Lebenshilfe Österreich (2009): Dokumentation der Lebenshilfe-Fachtagung 2008 „Mitten im Leben. Ganz selbstverständlich? Arbeit und Grundsicherung für Menschen mit intellektueller Behinderung“: <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit/Lebenshilfe-Fachtagung-2008-Mitten-im-Leben.-Ganz-selbstverstaendlich>
- Obrecht, W. (1995): Umriss einer biopsychosozialen Theorie menschlicher Bedürfnisse. Skript zum Interdisziplinären Universitätslehrgang für Sozialwissenschaft, Management und Organisation sozialer Dienste (ISMOS), Zürich
- Österreichischer Monitoringausschuss (2010): Stellungnahme Inklusive Bildung. Wien: Online unter: <http://www.monitoringausschuss.at/sym/monitoringausschuss/Stellungnahmen>
- Österreichischer Monitoringausschuss (2010): Stellungnahme Beschäftigungstherapie. Wien: Online unter: <http://www.monitoringausschuss.at/sym/monitoringausschuss/Stellungnahmen>
- Reissner, G.-P. (2008): Die Stellung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsrecht und im Sozialrecht und Überblick über die Rechtslage. Rechts- und sozialpolitische Probleme, in: Mitten im Leben. Ganz selbstverständlich? Arbeit und Grundsicherung für Menschen mit intellektueller Behinderung. Dokumentation der Lebenshilfe-Fachtagung 2008, <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit/Lebenshilfe-Fachtagung-2008-Mitten-im-Leben.-Ganz-selbstverstaendlich>
- Samoy, E.; Waterplas, L. (1997): Sheltered Employment in five member states of the Council of Europe: Austria, Finland, Norway, Sweden and Switzerland. Stasbourg: Council of Europe Publishing
- Shearn, J., Beyer, S. & Felce, D. (2000). The cost-effectiveness of supported employment for people with severe intellectual disabilities and high support needs: A pilot study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13, 29-37
- Schulze, M. (2009). Die Konvention: Ihre Notwendigkeit und ihre Möglichkeiten, in: *Behinderte Menschen*, 1, 19-25
- Vereinte Nationen (2006): Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIII/I/I_00564/pmh.shtml

Auszug aus dem Artikel 27 der UN-Konvention

Arbeit und Beschäftigung

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen 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, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können; ...“

lebenshilfe

ÖSTERREICH

lebenshilfe
NIEDERÖSTERREICH

lebenshilfe wien

lebenshilfe
OBERÖSTERREICH

Jedem Mensch.
lebenshilfe
SALZBURG

lebenshilfe
Steiermark

lebenshilfe
KÄRNTEN
Jeder Mensch zählt.

Menschen brauchen
Menschen. Lebenshilfe Vorarlberg

lebenshilfe
TIROL
Menschlichkeit möglich machen

www.lebenshilfe.at