

Social Work: Night Talk

Der Podcast zur Nacht der Sozialen Arbeit



Staffel 4, Folge 7: Inklusive Arbeitswelt

Von: Nadine N., Jennifer M. und Justus S.

In Kürze

Deutschland hat sich mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2009 dazu **verpflichtet, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten** (vgl. UN-BRK Artikel 27). Infolgedessen wurden durch die Politik neue Rahmenbedingungen und Gesetze geschaffen.

2022 scheint das Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes aber noch in weiter Ferne, und es bestehen immer noch Sonderstrukturen auf dem Arbeitsmarkt.

Wie kann ein inklusiver Arbeitsmarkt aussehen? Wie kann das Ziel erreicht werden? Und welche Rolle spielt dabei die Soziale Arbeit? Mögliche Antworten auf diese Fragen gibt es in unserer Podcast-Folge und in diesem Begleittext.

Das Problem

Trotz des Ziels eines inklusiven Arbeitsmarktes arbeiten viele Menschen mit Behinderungen immer noch in sogenannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) und nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Als Einrichtungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sollen sie Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung bieten. Im Arbeitsbereich soll ein angemessenes Arbeitsentgelt gezahlt werden. Außerdem haben sie den Auftrag, die *Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit der Beschäftigten weiterzuentwickeln*. Außerdem muss die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahme ermöglichen. (Vgl. §219 SGB IX) Werkstattbeschäftigte haben dabei aber nur ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, weshalb zum Beispiel der Mindestlohn keine Anwendung findet (vgl. §221 SGB IX).

Es gibt in Deutschland über 700 Werkstätten mit knapp 3.000 Standorten. 2020 arbeiteten dort **über 320.000 Werkstattbeschäftigte** und über 70.000 Fachkräfte (vgl. BAG WfbM Jahresbericht 2020). Der Anteil der Werkstattbeschäftigten beträgt ca. 1 % der gesamten Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Die Anzahl der

Werkstattbeschäftigten ist in den vergangenen Jahren leicht angestiegen. Werkstattbeschäftigte haben rentenrechtliche Vorteile, da sie nach 20 Jahren Werkstattbeschäftigung im Arbeitsbereich, Ansprüche auf Rente wegen voller Erwerbsminderung haben. Außerdem erfahren Werkstattbeschäftigte in den Werkstätten Unterstützungsangebote, die es in der Regel noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. (Vgl. Palleit 2016: 1f, Vgl. BAG WfbM Jahresbericht 2020)

In Folge der Ratifikation der UN-BRK, welche ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe vorsieht, wurde in Deutschland das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen in Kraft gesetzt. Seit 2016 tritt das sogenannte Bundesteilhabegesetz (BTHG) sukzessive in vier Reformstufen in Kraft. Im Zusammenhang mit dem sogenannten Paradigmenwechsel soll das BTHG insbesondere auch die Möglichkeiten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung an einem inklusiven Arbeitsleben nachhaltig verbessern.

Durch das Bundesteilhabegesetz sind Werkstätten zwar weiterhin gesetzlich verankert (§219 SGB IX), es wurden aber auch neue Leistungen geschaffen um den Übergang zwischen WfbM und ersten Arbeitsmarkt zu fördern: **Andere Leistungsanbieter** (§60 SGB IX, Beschäftigungsalternative, die sich wie die WfbM nur auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse bezieht), **Budget für Arbeit** (§61 SGB IX, Leistung bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern, beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber sowie Betreuungsleistungen) und **Budget für Ausbildung** (§61a SGB IX, verhilft voll erwerbsgeminderten Menschen durch finanzielle Förderung sowie Anleitung und Begleitung zu einem regulären Ausbildungsverhältnis). Im Rahmen der regelmäßigen Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-BRK wird die Segregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch die Monitoring-Stelle weiter kritisiert. Kritisiert wird u.a., dass entgegen der Empfehlung des UN-Fachausschusses eine schrittweise Abschaffung der Werkstätten noch nicht zu erkennen sei, da sie weiter gesetzlich verankert wurde. Hier wurde lediglich die Rechtsgrundlage für andere Leistungsanbieter geschaffen. Als vielversprechend wird jedoch das Budget für Arbeit erwähnt. Bemängelt werden durch die Monitoring-Stelle u.a. auch das niedrige Arbeitsentgelt und der nur arbeitnehmerähnliche Status von Beschäftigten in Werkstätten. (Vgl. Drygalski 2020: o.S.)

Die Vision

In unserer Vision werden unter anderem die Anforderungen der UN-BRK erfüllt. Die Vision beschreibt einen **vollumfänglich inklusiven Arbeitsmarkt** in einer Gesellschaft, in der Diversität ebenso selbstverständlich ist wie die uneingeschränkte Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe und der chancengleiche Zugang zum Arbeitsmarkt. Das bedeutet auch, dass nicht nur einzelne soziale Institutionen an Inklusion arbeiten, sondern

eine breite gesellschaftliche und politische Anerkennung von Vielfalt erreicht wird. Dem liegt die Grundüberzeugung zugrunde, dass jeder Mensch mit und ohne Behinderung mit seinen jeweiligen Fähigkeiten und Grenzen gleichermaßen wertvoll ist.

Der Arbeitsmarkt in dieser Vision orientiert sich primär weder an Leistung noch Konkurrenz, sondern an einem Verständnis von Inklusion als einem kollektiven Prozess der stetigen Selbstreflexion mit dem Ziel, den Menschen, unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung oder anderen Merkmalen, realistische Chancen auf eine Sinn-, Selbstwert und Kontakt stiftende Tätigkeit zu bieten.

Die **Rahmenbedingungen** der Beschäftigung des Arbeitsmarktes werden in dieser Vision den Möglichkeiten und Bedürfnissen der beschäftigten Mitarbeitenden angepasst, dies äußert sich z.B. durch Flexibilität der Tätigkeitszeiten, verschiedene Anforderungen an Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitsproduktivität und die Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen. Damit fordert unsere Vision zugleich ein verändertes Selbstverständnis aller am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure ein. Vorgesetzte haben in diesem Verständnis u.a. auch die Aufgabe herauszufinden, welche Bedingungen es braucht, damit eine Person sich als Arbeit- und Beschäftigungsnehmerin erlebt, die wesentlich zum Gesamtergebnis beiträgt. Ihre Aufgabe ist, eine Umgebung zu gestalten, in der von allen beteiligten Akteuren möglichst selbständig gehandelt werden kann. Die zugrundeliegende Haltung fußt auf einem **Menschenbild**, das Menschen als sinnvoll handelnd erlebt, bedingt durch ihre Lebensgeschichten und sozialen Lebenszusammenhänge, und ihnen ein Vertrauen in ihre Entwicklungsmöglichkeiten zuspricht. **Aufgabe von Fachkräften der Sozialen Arbeit** könnte z.B. sein, gemeinsam herauszuarbeiten, wie und vor allem, dass ein Mensch mit Behinderung gut arbeiten kann und zu erkennen, wo das möglich ist. Der Mensch muss dabei vor allem erfahren, dass er wichtig ist, dass er Bedeutung für andere hat und etwas fehlt, wenn er nicht da ist.

Realutopische Ansätze

- Grundlegend bedarf es einer *systematischen und schrittweisen Strategie* zu einer inklusiven Arbeitswelt auf politischer Ebene, die es allen Menschen ermöglicht, ein Entgelt zu verdienen, mit dem sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.
- Um wirklich entscheiden zu können, müssen Menschen mit einer geistigen Behinderung Alternativen kennen und partizipativ und aktiv in die Inklusionsdebatte einbezogen werden. Die *flächendeckende Schaffung von Wahlmöglichkeiten* auf der Grundlage von Alternativen sind also der zentrale Punkt. Beispiel: Erst wenn ein Beschäftigter sechs Wochen in einer Bäckerei unter inklusiven Bedingungen, d.h. mit Arbeitsassistenz gearbeitet hat und sich dann mit der Frage befasst, ob er in einer Bäckerei

arbeiten oder in die Werkstatt zurückkehren will, ist er dabei, eine wirklich eigene Entscheidung zu treffen.

- Heutzutage werden z. B. gutachterlich als „nicht erwerbsfähig“ eingestufte Menschen in aller Regel noch automatisch in den Berufsbildungsbereich der WfbM eingegliedert, die Anbieterlandschaft „anderer Leistungsanbieter“ ist noch rar gesät. Abhängig von der individuellen Leistungsfähigkeit besteht für eine bestimmte Personengruppe (Grenzgänger zwischen WfbM und allg. Arbeitsmarkt) ein Leistungsanspruch nach §55 SGB IX. Eine lebensfähige Alternative zu dieser gängigen Praxis bestünde in ihrer Umkehr: unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung und ihrer Leistungsfähigkeit wird es *zunächst allen Menschen selbstverständlich ermöglicht, an Arbeit inmitten der Gesellschaft teilzuhaben.*
- Von Nöten ist von daher die bundesweite (Weiter-)Entwicklung und Verbreitung und zunehmende *Umsetzung von an Inklusion, Sozialraumorientierung und Personenzentrierung orientierten Konzepten*, wie z. B. dem des Supported Employments (Unterschied zur Unterstützten Beschäftigung: keine Anforderungen an Leistungsfähigkeit und maximaler Dauer).
- Es müssen neue innovative Modelle erprobt werden, bei denen es vor allem um die *praktischen Möglichkeiten geht, einen Arbeitsplatz zu erlangen.*
- Ein weiterer Aspekt ist der gleichberechtigte Zugang zu inklusiver Bildung: mit dem *Budget für Ausbildung* ist bspw. eine Rechtsgrundlage geschaffen, Ausbildungsgänge modular als Teilqualifizierungen anzubieten.
- *Arbeitsassistent:innen müssen geschult und Arbeitgeber:innen müssen qualifiziert werden* (z. B. „Patent“ im Betrieb“). Innovative Konzepte für einen inklusiven Arbeitsmarkt bedürfen spezifischen fachlichen Know-hows und einer entsprechenden, qualifizierten professionellen Haltung.

Zum Weiterlesen

Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. Deutsches Institut für Menschenrechte:

[URL:https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf)

Quellenverzeichnis

BAGüS (2021): BAGüS Werkstattempfehlungen 2021. Empfehlungen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Stand März 2021. Bundesarbeitsgemeinschaft der örtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, Münster: BAGüS.

BAG WfbM (2020): Neue Herausforderungen. Neue Perspektiven. Neue Wege. Jahresbericht 2020. BAG WfbM. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V, Frankfurt.

Beck, Iris; Nieß, Meike; Silter, Katharina (2018): Partizipation als Bedingung von Lebenschancen. S. 17-42. In: Dobslaw, Gudrun (Hrsg.): Partizipation - Teilhabe - Mitgestaltung: Interdisziplinäre Zugänge. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress

Drygalski von, Clarissa (2020): Die Werkstatt für behinderte Menschen in der zweiten Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention; Beitrag D11-2020 unter www.reha-recht.de; 13.05.2020. URL: [DVfR Reha-Recht: Die Werkstatt für behinderte Menschen in der zweiten Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention](http://www.reha-recht.de) [abgerufen am 28.11.2021]

Hilpert, Wolfram; Meyer, Dorothee, Lindmeier, Bettina (2020): Einleitung. S. 8-20. In: Dorothee Meyer; Hilpert, Wolfram; Lindmeier, Bettina (Hrsg): Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Köttig, Michaela (2017): Inklusion?! – Aufgabe und Herausforderung für Soziale Arbeit. In: Spatscheck, Christian, Thiessen, Barbara (Hrsg): Inklusion und Soziale Arbeit. Teilhabe und Vielfalt als gesellschaftliche Gestaltungsfelder. Opladen, Berlin und Toronto: Barbara Budrich.

Maetzel, Jakob; Heimer, Andreas; Braukmann, Jan; Frankenbach, Patrick; Ludwig, Lätizia; Schmutz, Sabrina (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Meyer, Dorothee; Lindmeier, Bettina (2020): Differenz und Behinderung – Über Begriffsbedeutungen und deren Relevanz für die pädagogische Praxis. S.57-65. In: Dorothee Meyer Hilpert, Wolfram; Lindmeier, Bettina (Hrsg.): Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Palleit, Leander (2016): Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen. Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) [URL:https://www.institut-](https://www.institut-)

[fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf](https://www.fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf) [abgerufen am 28.11.2021]

Trescher, Hendrik, Hauck, Teresa (2020): Inklusion im kommunalen Raum. Sozialraumentwicklung im Kontext von Behinderung, Flucht und Demenz. Bielefeld: Transcript Verlag.