

Was ist eigentlich Teilhabe am Arbeitsleben?

Politiker, Kostenträger, Einrichtungsvertreter, Wissenschaftler, Verbandsvertreter und natürlich nicht zuletzt Selbstvertreter sind sich einig: Menschen mit Behinderung sollen am Arbeitsleben teilhaben. Dann aber endet auch schon die Einigkeit, denn was Teilhabe am Arbeitsleben tatsächlich ist, darüber gibt es die unterschiedlichsten Ansichten, scheiden sich die Geister.

Man könnte – wie in diesen Zeiten so oft – die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung heranziehen. Dort heißt es in Artikel 27, dass die Vertragsstaaten (zu denen Deutschland auch gehört) »das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [anerkennen]; 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.« Dies ist die Zielvorstellung, wie und wann dies angesichts eines immer mehr ausgrenzenden Arbeitsmarkts realisiert werden kann oder ob die UN-Konvention letztlich zu einem Papiertiger verkommt – was nicht zu hoffen ist – bleibt offen.

Von Zielvorstellung der UN-Behindertenrechtskonvention fehlt jede Spur

Was also heißt Teilhabe am Arbeitsleben unter den gegebenen Bedingungen? Arbeitsleben kann sehr vielseitig sein. Arbeitsleben lässt sich in verschiedenen Formen abbilden, vom so genannten »Normalarbeitsverhältnis« als Angestellter oder Arbeiter über das Beamten- und freiberuflicher Tätigkeit bzw. Selbstständigkeit bis hin zu Minijobs, Aushilfstätigkeiten oder gar ehrenamtlichen Tätigkeiten. Arbeitsleben ist dadurch gekennzeichnet, dass man sich eine Betätigung nach den eigenen Neigungen und Fähigkeiten sucht, die möglichst

der eigenen Qualifikation entsprechen sollte und die bei Bedarf und Wunsch durch Weiterbildung oder Wechsel der Tätigkeit veränderbar ist. Allerdings ist dies eine recht ideale Vorstellung, angesichts der Tatsache, dass immer mehr Menschen genötigt werden, irgendeinen Job ohne Rücksicht auf die eigene Qualifikation anzunehmen, wie es das Konzept des »Förderns und Forderns« der Hartz IV Gesetze vorsieht.

Auch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen sagen von sich ganz selbstverständlich, dass sie Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Diese Aussage ist natürlich richtig, so bieten Werkstätten für behinderte Menschen denjenigen Menschen einen Arbeitsplatz und darüber hinaus manche Förderung, »die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können«, wie es in der gerne zitierten offiziellen Sprachregelung des SGB IX, § 136 heißt. Diese Aussage blendet aber aus, dass eine Tätigkeit in einer WfbM für viele Menschen mit Behinderung überhaupt die einzige Möglichkeit darstellt, an irgendeiner Form des Arbeitslebens teilzuhaben. Diese Aussage blendet auch aus, dass die Institutionen des allgemeinen Arbeitslebens wie Bildungsanbieter, Arbeitgeber oder auch die Arbeitsagentur und schließlich der Gesetzgeber im Grunde davon befreit sind, sich Gedanken über eine Teilhabe von Menschen mit Behinderung am

allgemeinen Arbeitsleben machen zu müssen. Dies war (und ist) gar nicht nötig, denn »Deutschland hat viele Jahre lang eher den gegenteiligen Weg perfektioniert, den der »förderlichen Sondereinrichtung« (Basener, 2009, 10). Von der Zielvorstellung der UN-Behindertenrechtskonvention fehlt dabei allerdings jede Spur...



Dr. Laurenz Aselmeier,
Bundesverband
evangelische
Behindertenhilfe
(BeB)

Mit diesem Verwiesen-Sein auf nur eine Form und einen Ort der Teilhabe am Arbeitsleben, das auch noch in der Zuschreibung als »werkstattbedürftig« gipfelt, wollen sich immer mehr Menschen mit Behinderung längst nicht mehr abfinden. Aus Menschenrechtsgesichtspunkten, die in der UN-Behindertenrechtskonvention letztlich für Menschen mit Behinderung konkretisiert werden, ist dieses Verwiesen-Sein nicht länger tragbar, es ist vielmehr diskriminierend.

Werkstätten in der Kritik

Dabei soll überhaupt nicht in Abrede gestellt werden, dass Werkstätten wichtige Institutionen sind, weil dieses System Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung vorhält und damit ein Rechtsanspruch verbunden ist. Denn fraglich ist (auch angesichts der wieder steigenden Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung), ob denn im allgemeinen Arbeitsleben Raum für all diejenigen ist, die derzeit in Werkstätten Beschäftigung finden. Ein System, dass so umfassend Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bietet wie das deutsche WfbM-System, gibt es in kaum einem anderen Land. Und auch der Blick in die für ihre Behindertenpolitik hoch gerühmten skandinavischen Länder zeigt, dass es mit der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen dort leider oft nicht so weit her ist. Aber: Was scharf zu kritisieren ist, ist die Alternativlosigkeit zu einer Beschäftigung in der Werkstatt und eben die scheinbar mangelnde Notwendigkeit, ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten außer-

halb der Werkstätten zu schaffen angesichts eines so gut funktionierenden Systems.

Dass Werkstätten seit einigen Jahren verstärkt in die Kritik geraten sind, liegt nicht in erster Linie daran, dass ein großes Interesse daran bestünde, Menschen mit Behinderung aus Gründen der Gleichberechtigung und Teilhabe mehr Zugangschancen zum allgemeinen Arbeitsleben zu ermöglichen. Es liegt vielmehr daran, dass Politik und Kostenträger in diesem Bereich Einsparpotenziale vermuten. Dies löst reflexhaft Abwehrreaktionen seitens der Werkstätten aus, die sich

Karl Heinrich Waggerl

Erbitte Gottes Segen für deine Arbeit, aber verlange nicht auch noch, dass er sie tue!

einer Generalkritik ausgesetzt sehen und um ihren Fortbestand fürchten und leider auch

nicht selten nur wenig Interesse daran haben, beispielsweise ihre leistungsstarken Beschäftigten zu verlieren. Beiden Seiten geht es um ureigene Interessen, nach außen behaupten sie aber, das gleiche zu wollen: nämlich die bestmögliche Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Letztere aber geraten zwischen die Mühlsteine dieses Interessenskonflikts.

Es gibt Alternativen

Wie also kann Teilhabe am Arbeitsleben nun aussehen, wenn damit mehr gemeint sein soll als eine Tätigkeit in einer WfbM? Dabei sind insbesondere zwei grundlegenden Aspekte bedeutsam:

- Auch unter den bestehenden, stationären Einrichtungen begünstigenden rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, wurden in vielen Regionen Zugänge zum Arbeitsleben außerhalb der WfbM geschaffen, so z.B. in Hamburg (Hamburger Arbeitsassistenten, Rauhes Haus), in Bamberg (Bamberger Modell), in Fulda (Perspektiva) oder in Erlangen (Access), um nur einige

Beispiele zu nennen. Diesen in ihrer Gestaltung unterschiedlich ausgeprägten Ansätzen ist eines gleich: Wenn vor Ort vor allem durch persönliches Engagement und die Einbeziehung von Fürsprechern außerhalb der Behindertenhilfe (zum Beispiel Unternehmer, Politiker, lokal wichtige Persönlichkeiten) Netzwerke entstanden sind, in denen sich viele Menschen dafür verantwortlich fühlen, Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in Arbeitsverhältnisse außerhalb der WfbM zu unterstützen, lässt sich vieles bewegen. Zugleich aber weisen diese in der Regel lokal begrenzten Projekte und Maßnahmen auf ein erhebliches strukturelles Problem in den bundesweiten rechtlichen Rahmenbedingungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen hin: Die rechtliche Ausgestaltung dieses Bereichs reicht offenbar nicht aus, um flächendeckend für Menschen mit Behinderungen verbindlich wirksame Bedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstätten zu schaffen.

- Teilhabe am Arbeitsleben auch außerhalb von Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen umzusetzen, kann sich nicht damit begnügen, sich nur auf die so genannten leistungsstarken Menschen mit Behinderungen zu konzentrieren. Die in der jüngeren Vergangenheit auf den Weg gebrachten Instrumente wie die »Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit« (DIA-AM) oder das Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung tun aber genau das: Sie zielen auf Menschen an der Grenze zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt. Abgesehen davon, dass völlig ungeklärt ist, nach welchen Kriterien diese Grenze definiert ist und nach welchen Kriterien Menschen diesem Grenzbereich zugeordnet werden, kann eine solche einseitige Ausrichtung nicht dem

oben bereits zitierten Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention standhalten. Solche Vorgehensweisen führen zu einem »creaming the poor«, bei dem überspitzt gesagt die Stärkeren unter den Schwachen »abgeschöpft« werden und die Schwächeren unter sich in dann noch mehr exkludierenden Resteinrichtungen verbleiben. Eine Vielzahl von Praxisbeispielen hingegen belegt, dass Menschen mit Behinderungen, denen eine »Werkstattbedürftigkeit« zugeschrieben wurde, mit entsprechender personensorientierter Teilhabeplanung und anschließender Unterstützung sehr wohl außerhalb von Werkstätten tätig sein können (vgl. beispielhaft Basener, Häußler, 2008).

Alternativen fördern

Eine Projektgruppe des Diakonischen Bundesverbands unter maßgeblicher Beteiligung des BeB hat auf der Grundlage einer Analyse von Praxisprojekten folgende Kernthesen erarbeitet, die eine Perspektive für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen bieten können (vgl. Diakonischer Bundesverband, 2009, 29f.):

- Erstens sind Alternativen außerhalb von Werkstätten zu fördern, die nicht zwangsläufig auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hinauslaufen. Die einseitige Orientierung an der »Normalarbeitsform« der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schränkt Teilhabechancen ein. Andere Arbeitsformen hingegen (z.B. virtuelle Werkstatt, Zuverdienstmöglichkeiten) erweitern für den einzelnen Menschen mit Behinderung Entscheidungsoptionen und nehmen den Druck, sich »normalisieren« zu müssen.
- Zweitens ist gegebenenfalls dauerhaft Unterstützung in Form von Arbeitsassistenten zu gewähren. Es ist zu kurz gegriffen, darauf zu setzen, dass in jedem

Falle nach einer gewissen Zeit auf Unterstützung verzichtet werden kann. Eine solche Annahme führt dazu, dass Menschen, die dauerhaft auf Unterstützung zurückgreifen müssen, kaum Teilhabechancen erhalten. Dazu müssen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe auch außerhalb der Werkstätten nutzbar gemacht werden können, etwa durch ambulante Arbeitsassistenten im Rahmen Unterstützter Beschäftigung.

- Drittens ist das Persönliche Budget umfassend auch zur Teilhabe am Arbeitsleben auch außerhalb der WfbM verfügbar zu machen. Damit hätten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, sich die Unterstützungsleistungen einzukaufen, die sie brauchen und ggf. einen Teil des Budgets auch zur Herrichtung ihres Arbeitsplatzes zu nutzen.
- Viertens wird es mitunter erforderlich sein, Arbeitgebern gegebenenfalls einen dauerhaften Minderleistungsausgleich zu zahlen. Damit könnte Menschen mit Behinderungen der Druck genommen werden, ihr Gehalt auch tatsächlich erwirtschaften zu müssen. Das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz kann als Beispiel für eine solche Maßnahme angeführt werden.

Keine Pauschpakete

Teilhabe am Arbeitsleben muss letztlich so individuell und verschiedenartig sein, wie es die Menschen selbst sind. Es können keine gruppenbezogenen Pauschalpakete geschnürt werden, in die die Menschen entweder hineinpassen, oder außen vor sind, wenn sie dies nicht schaffen. Menschen mit Behinderungen werden dann größere Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, wenn die Instrumente und Möglichkeiten ihrer Unterstützung auf ihre individuelle Situation, ihre Bedarfe und Fähigkeiten zugeschnitten werden. ■

Literatur

Basener: Hamburger Arbeitsassistenten. Das Original der Unterstützten Beschäftigung, Hamburg 2009

Basener, Häußler: Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: eine Region wird aktiv. Hamburg 2008

Diakonie Bundesverband (Hrsg.): Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM. Diakonie Texte 13/2009. Berlin 2009

Vereinte Nationen: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Quelle: <http://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf>

Weblinks

Hamburger Arbeitsassistenten: www.hamburger-arbeitsassistenten.de

Das Rauhe Haus: www.rauheshaus.de/betreuung/sozialpsychiatrie-neu/arbeit-und-beschaeftigung/

Das Bamberger Modell: www.integrationsmenschen.de/index.php?id=678

Perspektiva Fulda: www.perspektiva-fulda.de/

Access Erlangen: www.access-efd.de/cms/website.php

Budget für Arbeit Rheinland-Pfalz: www.lsjv.rlp.de/soziales/modellprogramm-persoenliches-budget-fuer-arbeit/