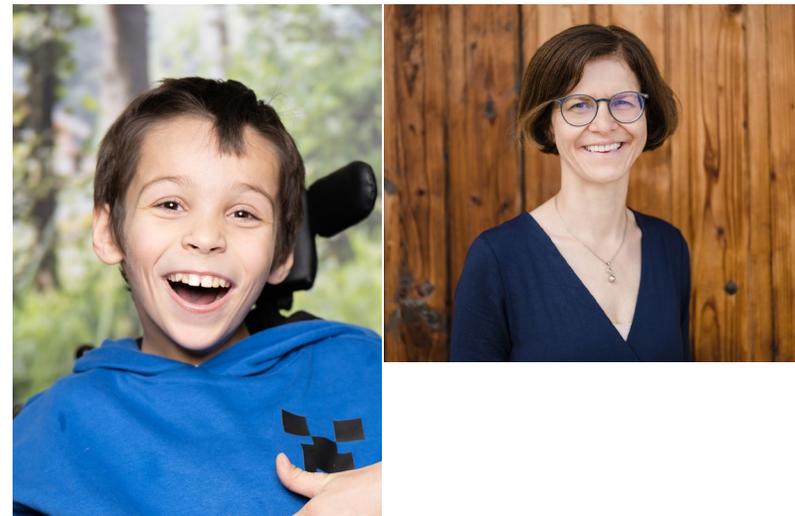


Erwerbsarbeit: Keine utopische Wunschvorstellung, sondern Menschenrecht



Liam Weingartner und Angela Wegscheider
Martinstiftsymposion "Gute Job-Aussichten!?"
Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in ein inklusives Arbeitsleben"
13. Oktober 2023

Unser Vortrag

Themen

1. Warum Erwerbsarbeit?
2. Wege zur selbstbestimmten Arbeit und Erwerbsarbeit unterstützt kommunizierender Menschen
3. Nahtstellen, Stolpersteine
4. Good Practice Beispiele für inklusive Arbeitsmarktpolitik
5. Warum Arbeitsmarktinklusion?

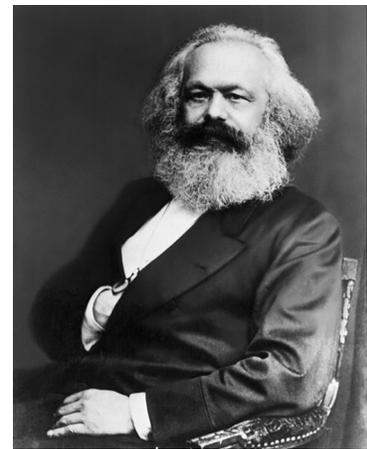
Ablauf

- Wir tragen abwechselnd vor
- Liam berichtet, Angela ordnet ein
- Wir verwenden drei kurze Filme



Warum Erwerbsarbeit?

- Arbeit ist eine wichtige Erfahrung in der menschlichen Existenz und steht an Beginn der ökonomischen, sozialen und ökologischen Frage (Marx 2017 [1839-1844])
- Logik der Arbeitsgesellschaft erfasste alle und wurde zum universellen Prinzip (Weber 2017 [1920])
- Die Einordnung ins Arbeitssystem wird „belohnt“
 - Zugangskriterium ist der Besitz eines Arbeitsplatzes, die Erwerbsarbeit
 - Wer einen Arbeitsplatz hat, erwirbt Anrecht auf Lohn und soziale Sicherheit, die Belohnung für gewünschtes und systemkonformes Verhalten
 - Nichterwerbstätige?
- Arbeitslosigkeit, ein ökonomisches und psychisches Problem
 - Erlebnisdimensionen der Arbeit = Existenzsicherung + Identität/Status + Zeitstruktur + Soziale Kontakte + Aktivität (Jahoda 2019 [1982])
- **Gute Arbeit ist ein Menschenrecht (Art 23 und 24 der AEMR)**



Max Weber

Die protestantische
Ethik und der Geist
des Kapitalismus



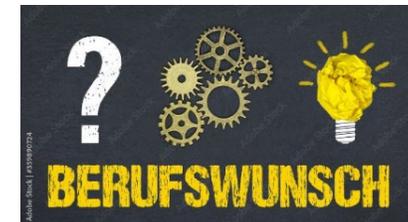
Henricus Großdruck

Marie Jahoda,
Paul F. Lazarsfeld, Hans Zeisel
Die Arbeitslosen
von Marienthal.
Ein soziographischer Versuch

edition suhrkamp
SV

Wege zur selbstbestimmten Arbeit

- Einflussfaktoren für Berufs- und Bildungsaspiration und -realisierung: **traditionelle Rollenvorstellungen** und **familiärer Hintergrund**: Geschlecht und soziales Umfeld (Straub, Baumgardt & Lange 2021)
 - Berufsorientierung = Mündigkeitsbildung; Autonomie und Selbstbestimmung durch Berufswahlprozess
 - Bei der Berufswahl ist den Jugendlichen wichtig: sicherer AP, Gefühl, etwas zu leisten, sinnvolle Arbeit, Freude, Vereinbarkeit Familie-Beruf, Geld
 - Dimension Behinderung wenig/nicht präsent
- Schwieriger **Übergang Schule-Beruf** für Jugendliche mit Behinderungen (Menze et al 2021)
 - Je niedriger der Schulabschluss, desto geringer die Chance auf Arbeitsmarktintegration und dauerhaften Verbleib am offenen Arbeitsmarkt
- **Diskrepanz zwischen berufsbezogenen Erwartungen** bei Personen mit Behinderungen (und mit erhöhtem Unterstützungsbedarf) und Professionalist:innen bei sozialen Dienstleistern (Whitney et al 2020)
 - Unterschiedliche Wahrnehmung der Beschäftigungsfähigkeit, Berufswunsch, angemessene Vorkehrungen
 - Menschen mit Behinderungen favorisierten viel öfter: offener Arbeitsmarkt und persönliche Unterstützung
- Es zählt der **individuelle Berufswunsch**
 - Professionelle Bildungs- und Berufsberatung wie bei anderen Jugendlichen auch



Arbeiten mit unterstützt kommunizierenden Menschen

- „**ultimate digital native speaker**“: Liam Weingartner steuert sein Leben digital
 - Lernen und Entwickeln sozialer, kognitiver, intellektueller, mobiler Fähigkeiten
 - Vorenthalten von Hilfsmitteln = Diskriminierung. Auch Form von Gewalt (Flieger 2018)?
- **Erwerbsarbeit**: Unterstützt kommunizierende Menschen haben niedrige Beschäftigungsquote
 - Einstellung und Barrieren (Lackey et al. 2023, McNaughton et al 2003)

„**Angemessene Vorkehrungen**“: jene Strategien oder Hilfsmittel, die in jeder Phase der Beschäftigung eingesetzt werden, um es einer unterstützten kommunizierenden Person zu ermöglichen, die Aufgaben ihres Arbeitsplatzes zu erfüllen - ohne unangemessene Belastung

- Unterlassung und Handlungsverpflichtung
- Jede Form der Diskriminierung unterlassen
- Organisieren: Adaptive Technologien, flexible Arbeitsregelungen, Aufgabenänderungen, Umgebungsanpassungen und begleitende Dienstleistungen
- Barrieren beseitigen oder bestmöglich mildern

Identifikation und Entwicklung eines guten Arbeitsplatzes durch „angemessene Vorkehrungen“

Lackey et al. 2023

Hindernisse

- Umweltbedingte Barrieren bezogen auf Einstellung und Technologie
- Persönliche Barrieren: berufliche Qualifikation, Bildung und arbeitsbezogene Fähigkeiten
- Mangel an barrierefreien Transportmittel, an sozialen Beziehungen, Unwissenheit, Zeit, Barrieren in Arbeitsumgebung z.B. laute und hektische Arbeitsumgebung, Stufen

Förderlich / Lösung

- Persönliche Stärken (Selbstbehauptung und Selbsthilfe, Ausdauer, Arbeitseinstellung)
- Unterstützende Beziehungen
- Zugang zu Technologie
- Zuverlässigkeit der Unterstützungssysteme
- Unterstützungsdienste, Schulungen, Barrierefreiheit, technischer Support, extra Geld und Kostenübernahme, positive Einstellung und Flexibilität, positive Erfahrungen

Inklusion nicht erst im Erwachsenenleben. Unterstützt kommunizierende Menschen durch schulische und berufliche Vorbereitung zu Lösungsexpert:innen machen

Nahtstellen und Stolpersteine: die Probleme in Ö

- Geringe **Erwerbsbeteiligung**, niedrige **Beschäftigungsquote** auf dem offenen Arbeitsmarkt, zunehmend hohe **Langzeitarbeitslosigkeit**
- **Ausgrenzende Wirkung** der vom AMS in Auftrag gegebenen Arbeitsfähigkeitsbeurteilung durch die PVA auf der Grundlage medizinischer Kriterien und die daraus folgende Einstufung als „arbeitsunfähig“: Verlust zum Zugang zu eigener Sozialversicherung, zu Beratungs- und Betreuungsleistungen am offenen Arbeitsmarkt, Unumkehrbarkeit, usw.
- **Schwer überwindbare Schnittstellen: Getrennte Beschäftigung** von Menschen mit Behinderungen in (beschäftigungstherapeutischen) Werkstätten oder ausgelagerten Arbeitsplätzen, ohne Arbeitnehmerstatus (oder Selbstständigenstatus), mit "Taschengeld" statt angemessenem Lohn
- **Mangelnde Vereinbarkeit** von Leistungen aus Behindertenhilfe-Gesetzen mit Entlohnung aus eigenen Erwerbstätigkeit
- **Schwer überwindbare Hürde:** Voraussetzung für die Bereitstellung persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz auf Basis vom **medizinischen Modell der Behinderung**
- **Fehlen** einer integrativen beruflichen Orientierung und Ausbildung für Menschen mit Behinderungen, insbesondere für junge Menschen mit Behinderungen

UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities (Sept 2023):
Concluding observations on the combined second and third reports of Austria

Aktuelle Handlungsempfehlungen für Österreich

- NAP Behinderung 2022-2030 **partizipativ mit Menschen mit Behinderungen weiterentwickeln**, mit angemessenen Ressourcen, Zeitrahmen und Überwachungsmechanismen ausstatten, um den Übergang von segregierter zu Beschäftigung am offenen Arbeitsmarkt für alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten
- Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nach **Menschenrechtsmodell der Behinderung** ausrichten, Rechtsbehelf dagegen vorsehen, sichern dass Menschen mit Behinderungen ihren eigenen Sozialversicherungsstatus, unabhängig vom Beurteilungsergebnis behalten, auch rückwirkend für jene, die bereits als "arbeitsunfähig" beurteilt wurden
- Gewährleistung gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit für alle Menschen mit Behinderungen, **Rechtsstatus als "Arbeitnehmer:in"** oder "Selbstständiger,, und Zugang zu **Aktiver Arbeitsmarktpolitik** sicherstellen
- **Harmonisierung der behinderungsrechtlichen Leistungen mit dem Lohn** aus eigener Erwerbstätigkeit; negative Auswirkungen auf diese durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vermeiden
- Voraussetzungen für die **Bereitstellung angemessener Vorkehrungen, einschließlich persönlicher Unterstützung am Arbeitsplatz** nach dem Menschenrechtsmodell der Behinderung
- Bereitstellung **inklusive beruflichen Orientierung und Ausbildung**

UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities (Sept 2023):
Concluding observations on the combined second and third reports of Austria

Good Practice Beispiel für inklusive Arbeitsmarktpolitik I

- **Irland: Supported Employment service (seit 25 Jahren)**
- EmployAbility Service ist ein Arbeits- und Arbeitsvermittlungsdienst
 - Laufende Unterstützung für Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in während gesamter Beschäftigung
 - Professionelles Job-Matching-Service
 - Beratung und Informationen zu zusätzlichen Beschäftigungsbeihilfen
- Unterstützung für AN: Berufsberatung, Bewerbung, Arbeitsvermittlung, Matching, **Anpassung des Arbeitsplatzes**, Beratung über zusätzliche Leistungen und Beihilfen
- Unterstützung für AG: AN-Suche, Vermittlungsservice, laufende Unterstützung durch ein Team von Job-Coaches, Beratung über Lohnkostenzuschüsse und Beihilfen
- **Umsetzung: Job-Coaches/Arbeitstrainer** stellen lokale soziale [Dienstleister](#) bereit, die EmployAbility Partnerorganisationen sind
 - Helfen, Fähigkeiten, Interessen und Wünsche zu identifizieren
 - Geeigneten Job zu finden, der Fähigkeiten, Interessen und Talenten entspricht
 - Prüfen die Aufgaben im Job und planen etwaige Unterstützung für den Job
 - Helfen technische und soziale Fähigkeiten zu entwickeln, die für Arbeit nötig sind

Good Practice Beispiel für inklusive Arbeitsmarktpolitik II

- **Belgien: Systemveränderung in der Leistungszuerkennung und durch Persönliches Budget**
 - Zuerkennungsverfahren nach dem Menschenrechtsmodell der Behinderung: Leistungen nicht auf der Grundlage einer medizinisch orientierten Diagnose, sondern auf der Grundlage einer individuellen Bedürfnisklärung durch ein unabhängiges Team
 - Behörde berechnet auf dieser Grundlage die Kosten, gibt Personen Persönliches Budget auf die Hand

Umsetzung durch:

- [Emino](#) in Antwerpen: neu aus dem Zusammenschluss von 5 bestehenden Organisationen. Sie führen mit ihren dezentralen regionalen Organisationen alle Leistungen der **Unterstützten Beschäftigung** durch
- Das Maatwerk (maßgeschneiderte) Konzept in Flandern (17.000 Beschäftigte) und Region Brüssel (5.000): maßgeschneiderte Beschäftigung in hochentwickelten Sozialwirtschaftlichen Betrieben, Beschäftigung auf Dauer, professionell organisiert und produzieren in unterschiedlichen Bereichen (Metallverarbeitung, Verpackung, Dienstleistungen, Gärtnerei, Gastronomie, Handel, usw.)
 - [„La Ferme NOS PILIFS“](#) in Brüssel: Gartenbau, Bäckerei, Dienstleistungen, Bio-Handel, Gastronomie
 - [Mariasteen](#) in Gits: Metallbau, Assemblage, Orthopädische Produkte, Soziale Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

(Wolfmayr 2021)

Bestandteile von inklusiven Arbeitsmarktstrategien

- **Werthaltung** und grundlegende **Ausrichtung** „offener Arbeitsmarkt“ in der Beschäftigungspolitik
- **Supported Employment** als Hauptrichtung der angebotenen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen
 - Ausmaß aller Unterstützungen (finanziell, personell) abhängig vom individuellen Bedarf
 - Nicht nach medizinisch-diagnostischer Abschätzung
- **Sozialwirtschaftliche Unternehmen**
 - Verlässliche Regelungen in der Förderung, der Steuern und anderer Abgaben
 - Pflicht öffentlicher Auftragsvergabe nach sozialen Kriterien (wenig krisenanfällig)
 - Gründung eigener Unternehmen ermöglichen
- **Koordinierte Unterstützungssysteme**
 - Privates Leben gut bewältigbar machen und Mobilität sichern
 - Vermeiden von „Beihilfen-Fälle“
 - Deinstitutionalisierung – mit klaren Zielen und Benchmarks
 - Self directed social services (EU quality framework for social services 2011)
 - Geplant: EU framework for social services of excellence for persons with disabilities, 2024
- Von **Geburt an inklusiv Leben** durch inklusive gesellschaftliche Institutionen (Kindergarten, Schule)

Warum Arbeitsmarktinklusio

- **Menschenrecht**
 - Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten in vollem Umfang ... Sonderbeschäftigungsverhältnisse als Übergang oder nachrangigste und selbstbestimmte Alternative (UN-Behindertenrechtskonvention)
 - Handlungsempfehlung: Sonderbeschäftigungsformen mit Erwerbsarbeit am offenen Arbeitsmarkt ersetzen (Committee on the Rights of Persons with Disabilities 2023)
- **Wirtschaftsfördernd**
 - Vielfalt fördert wirtschaftlichen Erfolg (Bräuhofer et al. 2019)
 - Gestaltungsmacht der Menschen nützen (Marx) und Innovationskraft (Janze 2023)
 - Einbeziehung aller Arbeitskraftpotentiale (Weber)
- **Effizienz, Stabilität, Sicherheit**
 - Doppelsysteme, Unzuständigkeiten, inklusionsverhindernde Schutz- und Sonderwelten, teuer (Wolfmayr 2021; Aguayo-Krauthausen 2023)
- **Individuum**
 - Status, psychische Gesundheit, Beziehung, finanzielle Unabhängigkeit (Jahoda 2019 [1982])
 - Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz in Bezug auf individuelle Bedürfnisse – passt für jede:n

In der Zusammenarbeit: Berufliche Vorstellungen Wirklichkeit werden lassen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Literatur:

Aguayo-Krauthausen, R. (2023): Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden. Unter Mitarbeit von Martin Kulik. Rowohlt Polaris

Bräuhöfer, M. & Rieder, P. (2019): Vielfalt Managen: Diversity Management in Unternehmen – im Auftrag der Industriellenvereinigung

EU Komm & EU Quality (2011): Framework for Services of General Interest in Europe; Geplant "framework for social services of excellence for persons with disabilities", 2024

Flieger, P. (2018): Eine Stimme für Liam. Rechtsanspruch auf assistierende Technologien ist überfällig, <https://www.derstandard.at/story/2000087410448/rechtsanspruch-auf-assistierende-technologien-ist-ueberfaellig>

Marx, K. (2017 [1839-1844]): Kapital I, MEW

Menze, L. et al (2021): Schwieriger Übergang in Ausbildung und Arbeitsmarkt. Jugendliche aus Förderschulen mit Schwerpunkt „Lernen“, IAB Kurzbericht

Jahoda, M. (2019 [1982]): Aufsätze und Essays. Hg. Bacher, J., Kannonier-Finster, W. & Ziegler, M., StudienVerlag

Janze, J. (2023). Diversity und Innovation – eine zukunftsweisende Wechselwirkung. In: Meister, J., Hörmeyer, M. (eds) Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Springer Gabler

Lackey S., et al. (2023): Barriers and facilitators to accommodations in the workplace for adults who use augmentative and alternative communication (AAC): a systematic review. *Augment Altern Commun.* Sep;39(3):181-197

McNaughton, D. et a. (2003): Opening Up a 'Whole New World': Employer and Co-Worker Perspectives on Working with Individuals who use Augmentative and Alternative Communication, *Augment Altern Commun*, Dec 19 (4): 235–253

Straub, S., Baumgardt I. & Lange D. (2021): Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung. Über Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I in D und Ö, Springer

UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2022): General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment. United Nations

UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2023): Concluding observations on the combined second and third reports of Austria. United Nations

Weber, M. (2017 [1920]): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus, Reclam

Wolfmayr, F. (2021): Die "Werkstätten" - Alternativen in Europa. In: Heinrich Greving, Ulrich Scheibner, Hubert Hüppe, Rainer Knapp, Bernhard Sackarendt, André Thiel et al. (Hg.): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Verlag W. Kohlhammer, 211-265