

# Es muss *nicht immer* Werkstatt sein – Budget für Arbeit nutzen

Unsere Autorin entwirft eine Vision: Im Jahr 2030 werden behinderte Menschen ein echtes Wahlrecht haben zwischen den Angeboten der WfbM und der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ihr Beitrag ist dem Buch „Weiter entwickeln – aber wie?“ entnommen, das unlängst in unserem Verlag erschien

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT. VON BARBARA VIEWEG



DER VEREIN „NETZWERK ARTIKEL 3“ war mit diesem Titel 2019 mit einem Stand auf der Werkstätten Messe vertreten. Viele Gespräche wurden am Stand geführt, es gab großes Interesse an dieser neuen Möglichkeit der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wir haben aber auch bemerkt, dass allein die Formulierung „Es muss nicht immer Werkstatt sein“ mit Skepsis aufgenommen wurde – noch zumal auf einer Werkstätten:Messe. Dabei forderten wir nicht die Abschaffung der Werkstätten, sondern mehr Wahlfreiheit und die ak-

tive Förderung von Alternativen zur Sondereinrichtung Werkstatt.

Es gibt große Beharrungstendenzen seitens der Werkstattträger und der Werkstattbeschäftigten. Dominiert wird dies durch die Sorge, dass es bald keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten geben wird. Diese Sorge teilen wir naturgemäß nicht, geht es uns doch um mehr Vielfalt und damit mehr Auswahl. Niemand soll auf der Straße sitzen müssen oder sein bzw. ihr Leben ohne Beschäftigung verbringen müssen. ↓

↓ Aber auch für Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ist die Werkstatt nicht der einzige Ort für die Teilhabe am Arbeitsleben.

Ich möchte hier nicht all die Probleme auflisten, die in der nächsten Zeit z.B. im Zusammenhang mit dem Budget für Arbeit zu lösen sind.

Ich erlaube mir dafür einen Blick in die Zukunft – ohne Anspruch auf Vollständigkeit –, sagen wir in das Jahr 2030. Welche Angebote der beruflichen Teilhabe des inklusiven Arbeitsmarkts wird es dann geben?

**01.** 2030 besteht ein echtes Wahlrecht zwischen den Angeboten der Werkstatt für behinderte Menschen und verschiedenen Möglichkeiten der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

**02.** Die Beschäftigung in einer Werkstatt ist für einen bestimmten Zeitraum möglich und der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt findet häufig statt. Genauso wie der Wechsel in die Werkstatt, wenn dies für einen bestimmten Zeitraum erforderlich ist. Die Rehabilitationsträger haben mit jeder WfbM eine ↓

↓ Zielvereinbarung geschlossen, die eine Zielquote für die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt festlegt. Das Erreichen der Quote ist mit finanziellen Anreizen verbunden, ebenso das Verfehlen der Quote mit finanziellen Einbußen.

- 03.** Aufträge von Wirtschaftsunternehmen an Werkstätten für behinderte Menschen können nicht mehr auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Dafür werden Beschäftigungen im Rahmen des Budgets für Arbeit mehrfach angerechnet.
- 04.** Außenarbeitsplätze der Werkstätten werden nach einjähriger Laufzeit dahingehend überprüft, ob eine reguläre Beschäftigung im jeweiligen Betrieb möglich ist. Die Arbeitgeber erhalten hierfür die erforderliche Unterstützung zur Umwandlung des Außenarbeitsplatzes in eine reguläre Anstellung, z. B. durch Informationen zum Budget für Arbeit. Wer von einem Außenarbeitsplatz in eine reguläre Beschäftigung wechselt, kann weiterhin die sozialen und kommunikativen Angebote der WfbM nutzen.
- 05.** Bei der Beantragung eines Werkstattplatzes wird im Rahmen des Teilhabeverfahrens automatisch auf weitere Angebote hingewiesen. Dazu gehören das Budget für Arbeit, die Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter oder in einem Inklusionsbetrieb. Die Bedarfsfeststellung erfolgt vor dem Hintergrund der verschiedenen Angebote und den Interessen und Neigungen der Menschen mit Behinderung.
- 06.** Die Rehabilitationsträger beauftragen Integrationsfachdienste oder vergleichbare Träger mit der

Begleitung von Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung in ein Budget für Arbeit oder zu einem anderen Leistungsanbieter. Diese Begleitung umfasst die Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils und die Akquise von Arbeitsplätzen. Die erforderliche Unterstützung am Arbeitsplatz wird im Rahmen dieser Begleitung ebenfalls ermittelt und organisiert.

- 07.** Andere Leistungsanbieter bieten ausschließlich Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und nicht in teilstationären Zusammenhängen. Eine Einzelbeschäftigung in solchen Betrieben ist die Regel. Eine Unterstützung am Arbeitsplatz findet durch den Betrieb oder einen Integrationsfachdienst statt.
- 08.** Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf haben die Möglichkeit, sich in einem Gremium, z. B. einem Beschäftigtenrat zusammenzuschließen. Dieser Beschäftigtenrat vertritt die Interessen derjenigen, die allein oder in ganz kleinen Gruppen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Gleichzeitig bietet dieser Beschäftigtenrat auch Zusammenkünfte auf Peer-Ebene und Schulungen an. Initiiert wird dieser von Integrationsfachdiensten oder vergleichbaren Stellen. In Betrieben, in denen es eine Schwerbehindertenvertretung gibt, werden die Interessen dieser Beschäftigten ebenso vertreten wie die aller anderen schwerbehinderten Beschäftigten.
- 09.** Arbeitgeber, Betriebe und Firmen haben einen einheitlichen Ansprechpartner, der für alle Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zuständig ist. Dazu gehören u. a. Hilfe bei der ↓



Wer hätte das vor 30 Jahren gedacht: Menschen mit Down-Syndrom können auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen, erlernen heute den Bäckerberuf oder arbeiten als Lehrer, so wie der Spanier Pablo Pineda. Einzelfälle – bisher. Was wird in zehn Jahren möglich sein?

↓ 2030 dann unbürokratischen Beantragung von Förderungen und Zuschüssen, sie sind in der Lage, Arbeitsplatzprofile zu erstellen, sie finden passgenaue Arbeitsmöglichkeiten in Firmen. Die Ansprechstellen werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert, wo diese nicht ausreichend sind, zahlen die Bundesländer den entsprechenden Anteil.

- 10.** Zuständig für alle Themen und Fragen der Teilhabe am Arbeitsleben ist ein neu gegründetes Inklusionsamt, damit wurde die vorher bestehende Zersplitterung der Zuständigkeiten überwunden.
- 11.** Der öffentliche Dienst stellt Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen bereit, die bei dieser Tätigkeit besondere Unterstützung benötigen. Diese Stellen werden nicht auf den Stellenplan angerechnet.
- 12.** Beschäftigung dauerhaft erwerbsgeminderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt richtet sich nicht an der wirtschaftlich relevanten Arbeitsleistung aus. Es werden auch eigene Tätigkeitsbereiche gefunden, die sich für eine solche Beschäftigung eignen.
- 13.** Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement stehen Peer-Expert\*innen zur Verfügung, die aus eigener Erfahrung Wege aufzeigen, wie Beschäftigungssicherheit von Menschen mit psychischen Erkrankungen gelingt. Vor einer möglichen Kündigung oder Entlassung greift ein Unterstützungsangebot für diese Zielgruppe, um eine verfrühte Verrentung und/oder Zuweisung in die Werkstatt für behinderte Menschen zu vermeiden.
- 14.** Jeder Mensch mit Behinderung hat einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, unab-

hängig vom jeweiligen Unterstützungsbedarf. Wird diese Leistung nicht gewünscht, besteht ein Anspruch auf Angebote der Tagesgestaltung, Teilnahme an kulturellen Angeboten entsprechend den individuellen Wünschen.

- 15.** Der Rechtsanspruch auf angemessene Vorkehrungen kann von Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern und Inklusionsämtern unbürokratisch eingelöst werden. Die Arbeitsstättenverordnung ist dahingehend geändert, dass neue oder umgebaute Arbeitsstätten die Anforderungen der Barrierefreiheit erfüllen müssen.
- 16.** Bei der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – unabhängig von der konkreten Gestaltung – wird immer ein existenzsicherndes Einkommen erzielt.

Dieser Blick in die Zukunft zeigt, dass eine Agenda für die Umwandlung in einen inklusiven Arbeitsmarkt vorliegt. Was fehlt, ist der Wille vieler Verantwortlicher, das einrichtungsbezogene Denken zu überwinden und alle Leistungen an den Begabungen und Unterstützungsbedarfen der Menschen mit Behinderungen auszurichten. Auch die Arbeitgeber müssen in die Pflicht genommen werden und gleichzeitig erhalten sie die Unterstützung, die sie brauchen, ohne dass sie diese mit der Überwindung zahlreicher Hürden sich selbst organisieren müssen. ■

### „Es geht uns um mehr Vielfalt und damit mehr Auswahl und Wahlmöglichkeiten“



Es müssen eigene Tätigkeitsbereiche gefunden werden, die sich für eine Beschäftigung dauerhaft erwerbsgeminderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt eignen

**KONTAKT**  
Barbara Vieweg  
Interessenvertretung  
Selbstbestimmt Leben  
in Deutschland – ISL e.V.  
Stellvertretende  
Geschäftsführerin  
bvieweg@isl-ev.de

