

Vorstellung und Variation des Themas:

„Entwicklungsperspektiven in der Kooperation mit WfbM

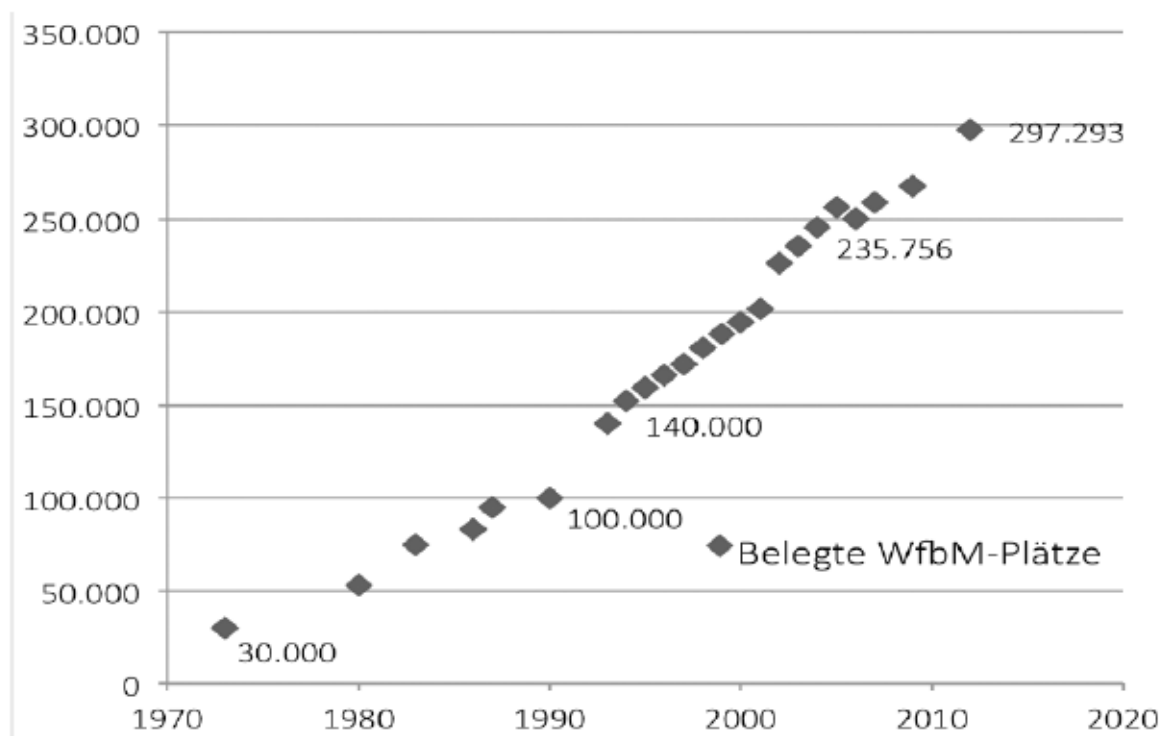
– insbesondere auch nach Schaffung eines Bundesteilhabegesetzes“¹

5

Die WfbM sind mit ca. 308.000 beschäftigten Menschen mit Behinderungen ein sichtbar großer Sektor der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen.

Arbeitsmarktsegmente für Menschen mit Behinderungen:

Belegte Plätze in Werkstätten für behinderte Menschen 1973–2012



10

Aktuell werden für 2015 308.000 WfbM- Beschäftigte in der Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft, davon nach wie vor ca. 75 % Menschen mit einer kognitiven Behinderung..

15

¹ Die nachfolgenden Ausführungen finden sich im Wesentlichen in der Broschüre Hans-Günther Ritz (2015) Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt - Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung Download: www.fes.de

Kritik an der WfbM kommt sowohl von der UN Kommission, die 2015 die Abschaffung der WfbM als Sondereinrichtungen verlangten als auch von Verbänden behinderter Menschen – insbesondere wegen zu geringem Entgelt (durchschnittlich nur ca. 180 € im Monat) und fehlender Mitbestimmung.

20 1. Welche Rolle spielen Werkstätten für Menschen mit Behinderung bei der Umsetzung von Inklusion?

Inklusion kam nach der Erfindung und Entwicklung der WfbM. WfbM sind auch heute soziologisch gesehen „Sondereinrichtungen“. Sie wegzudenken wäre aber keineswegs bereits Inklusion. Was ist WfbM gesetzlich und tatsächlich heute?

- 25 Teilhabe am Arbeitsmarkt bedeutet für Menschen mit wesentlichen Behinderungen heute ganz überwiegend Beschäftigung in der WfbM. Diese Leistung ist im Arbeitsbereich (§ 41 SGB IX) unbefristet. Die arbeitspädagogische Betreuung in der WfbM hat parallel drei Ziele
1. Die **Leistungs- und Erwerbsfähigkeit** der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen
 2. Die **Persönlichkeit** weiterzuentwickeln und
 3. Die **Beschäftigung** zu ermöglichen und zu sichern.

30 Im Berufsbildungsbereich (§ 40 SGB IX) wird zwar systematisch qualifiziert, aber ohne jeglichen formalen Abschluss. – was zunehmend kritisiert wird.

- 35 Die WfbM ist – trotz eines 40 Jahre alten Grundkonzepts und trotz der Notwendigkeit, die Qualität der gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern – nach wie vor ein außerordentlich erfolgreiches Angebot.

Johnson (2009) hat die Strukturelemente, die diesen dauerhaften Erfolg ermöglicht haben und auch weiterhin ermöglichen werden, wie folgt zusammengefasst:

- 40 (1) **In der WfbM steht der einzelne Mensch im Mittelpunkt** – nicht eine abstrakte Anforderung wie ein „Berufsabschluss“, die Erreichung irgendeines Zieles zu statistischen Zwecken oder die Integration in ein selbst organisiertes Arbeitsverhältnis.
- 45 (2) **In der WfbM kommen auf jede Gruppe jeweils eine Gruppenleiterin bzw. ein Gruppenleiter**. Sie stehen den betreuten Personen kontinuierlich und langfristig, d. h. mindestens sieben Stunden täglich an fünf Tagen in der Woche zur Verfügung. Diese Gruppenleiter/innen betreuen die Beschäftigten der WfbM persönlich.
- (3) **In der Werkstatt wird „richtig“ gearbeitet**, d. h. die Mitarbeiterinnen produzieren Werte wie alle „normalen“ Produzentinnen auch.
- 50 (4) **Im Arbeitsbereich der Werkstatt kann man prinzipiell zeitlich unbefristet bleiben**. Damit hat sie einen entscheidenden Vorteil gegenüber allen anderen Maßnahmen, die sonst immer nur zeitlich begrenzt sind. Zeitliche Begrenzung stellt für Menschen mit psychischen Krankheiten und Persönlichkeitsstörungen einen Stressfaktor dar, der in der unbefristeten WfbM entfällt.
- (5) **Die Werkstatt ist per Gesetz solide finanziert**. Damit bietet sie allen Beschäftigten (angestellten wie betreuten) eine sichere ökonomische Basis.

55 2. Welche Konzepte zur Öffnung und zur verstärkten Teilhabe gibt es?

Folgende Alternativen zur WfbM bestehen, bzw. sind in fortgeschrittener Erprobung bzw. werden mit dem Bundesteilhabegesetz gesetzlich derzeit betrieben.

2.1 Integrationsprojekte

2.2 Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX

- 60 2.3 Hamburger Arbeitsassistenten 1993 bis 2005: Erfahrungen mit der Stabilität von Arbeitsverhältnissen vormals WfbM-Beschäftigter

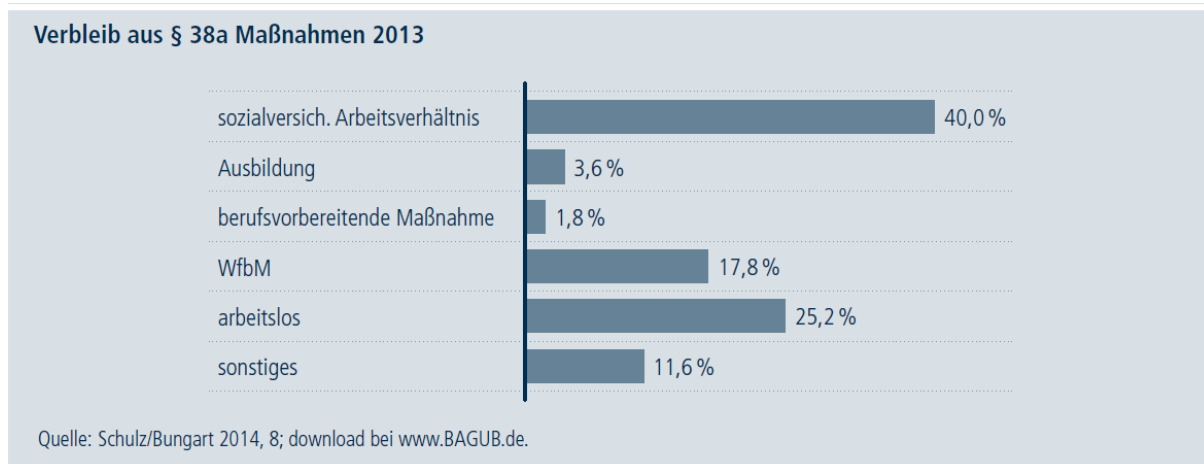
2.4 Budget für Arbeit – der Weg zum Dauerlohnkostenzuschuss

2.5 WfbM-Außenarbeitsplätze

2.6 Virtuelle Werkstatt für Menschen mit seelischer Behinderung 42

65 2.7 Übergang Schule – Beruf und Berufliche Orientierung für schwerbehinderte

Nachstehende Übersicht zeigt, wie schwer der Weg von Alternativen zur WfbM sein kann:



Hamburger Budget für Arbeit

70 Das Modellprojekt „Hamburger Budget für Arbeit“ wurde vor knapp zwei Jahren in Hamburg eingeführt. Die Stadt setzt die UN-Behindertenrechtskonvention auch im Bereich Arbeit aktiv um. Deshalb fördert Hamburg mit dem Modellvorhaben „Hamburger Budget für Arbeit“ den Wechsel von Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

75 Inklusion ist keine Zahl; im Mittelpunkt stehen die Menschen und ihre persönlichen Geschichten.

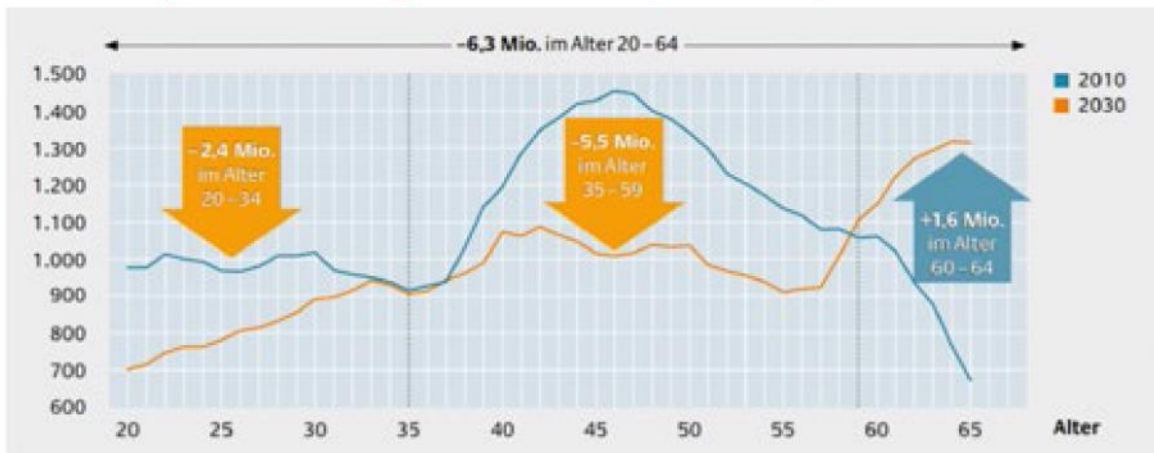
3. Welche Kooperation, welche Partner sind dabei nötig

80 Außer den Partnern nutzt allen WfbM-Alternativen die aktuelle und mittelfristig fortbestehende demografische Lage, die dem entscheidend wichtigen Umdenken der Arbeitgeber Auftrieb geben.

Partner sind:

- Der Mensch mit Behinderung steht im Mittelpunkt aller Anstrengungen
- Arbeitgeber und Ihre Verbände – z.B. Wirtschaft inklusiv
- 85 • Betriebliche Interessenvertretungen – insbesondere Schwerbehindertenvertretungen
- Integrationsämter und ihre Integrationsfachdienstes
- Bundesagentur für Arbeit
- Rehabilitationsträger
- Schule und Berufsschule
- 90 • Für Jugendliche in öffentlicher Unterbringung (Heim, Pflegeeltern) sollte die Jugendhilfe dabei sein

Veränderung der Bevölkerung im Erwerbsalter (20–64 Jahre) zwischen 2010 und 2030



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Daten des Statistischen Bundesamts stellen die demografische Entwicklung dar, die die Unternehmen und die ganze Gesellschaft in Deutschland vor hohe Anforderungen stellt. Jüngere (20 bis 34 Jahre) und mittlere (35 bis 59 Jahre) Jahrgänge nehmen massiv ab, allein die mittlere Gruppe um 5,5 Millionen. Die Gruppe über 60 Jahre nimmt als einzige zu: Allein die Zahl der 60- bis 64-Jährigen wächst um 1,6 Millionen.

- 95 4. **Welche Empfehlungen lassen sich auf der Basis der bisher gemachten Erfahrungen geben?**
- Es sind gesetzliche Fortentwicklungen nötig, die aber teilweise schon realisiert sind, teilweise im Gesetzgebungsprozess sind
 - Es geht viel mehr, als Kritiker glauben
 - 100 • Das Budget für Arbeit könnte eine deutlich größere Rolle spielen als im Moment angenommen wird. (Ziel 1 % jährlicher Übergang, in Hamburg seit 2012 jährlich fast 2 %)
 - Das Budget für Arbeit erreicht nur einen (kleineren) Teil der WfbM-Beschäftigten, für die leistungsschwächeren werden weiter modernisierte, inklusionsangenehme Beschäftigungsformen benötigt.
 - 105 • Das Bundesteilhabegesetz will einen neuen Behinderungsbegriff als Leistungsvoraussetzung für die Eingliederungshilfe neu einführen. Daraus entstehen Unklarheiten, für wen der Zugang zur WfbM zukünftig ab 2023 bleibt.
 - Ab 2018 soll das Budget für Arbeit gesetzlich eingeführt werden, hierzu bedarf es für
 - 110 die erfolgreiche Umsetzung regionaler Aktionsbündnisse.