

Grundsatzklärung

zur Fachkonferenz zum Thema

**Berufliche Integration
von Menschen
mit hohem Unterstützungsbedarf
in den allgemeinen Arbeitsmarkt**



23.03.2017 in St. Georgen am Längsee

Inhalt

Vorbemerkungen	4
Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf	4
Definition „Berufliche Integration“	4
Definition „Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf“	5
Absicht dieser Grundsatzerklärung	5
Fakten und Herausforderungen	6
1. Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	6
1.1. UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 27	6
1.2. Übereinkommen 159 der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation/Labour Organization)	7
1.3. Rahmenrichtlinie 2000/78/EG (Arbeitswelt)	7
1.4. Artikel 7, Abs. 1, Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)	7
1.5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)	8
2. Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)	8
2.1. Nationaler Aktionsplan (NAP)	8
2.2. Kärntner Landesetappenplan (LEP)	9
3. Anstieg der Anzahl von Menschen in Beschäftigungswerkstätten der Behindertenhilfe	9

4. Rechtliche Fragestellungen und Barrieren an der Grenze zwischen „Arbeitsfähigkeit“ und „Arbeitsunfähigkeit“	10
5. Best Practices und erfolgreiche Modelle zur Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt	12
5.1. Gelungene Einzelinitiativen	12
5.2. NEBA-Dienstleistungen	13
5.3. Supported Employment	13
5.4. Modell „Rückversicherung“ beim Scheitern eines Arbeitsversuchs	13
6. Gleisdorfer Deklaration zur Fachtagung „Chancenlos - trotz Chancengleichheit“	14
Conclusio	15
Vorschläge	16
Forderung	19
Änderungen und Ergänzungen	20

Vorbemerkungen

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf

Die Fachkonferenz von autArK hat sich dem Thema, dass Menschen mit Behinderungen das Recht und Bedürfnis nach fairer Arbeit, von der man auch vernünftig leben kann, gewidmet. Für Menschen mit Behinderungen, die als „erwerbsfähig“ gelten, ist diesbezüglich vieles geregelt, für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten und einen hohen Unterstützungsbedarf¹ haben, jedoch nicht.

In der Fachkonferenz wurde das Thema „Berufliche Integration von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf“ einem Faktencheck unterzogen. Es wurde aufgezeigt, dass es für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf, auch dann wenn sie nicht voll arbeitsfähig sind und dennoch arbeiten wollen, gute Praxisbeispiele gibt, aber gleichzeitig gesicherte Rahmenbedingungen fehlen.

Definition „Berufliche Integration“

Mit „Beruflicher Integration“ ist in dieser Grundsatzerklärung das Recht auf eine Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt (dort arbeiten, wo auch andere Menschen arbeiten) mit einer daraus resultierenden eigenen Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherung) und einer kollektivvertraglichen Entlohnung gemeint.

¹ Die Bezeichnung „hoher Unterstützungsbedarf“ wird in dieser Grundsatzerklärung synonym für die Bezeichnungen „erheblicher Unterstützungsbedarf“ sowie „komplexer Unterstützungsbedarf“ verwendet.

Definition „Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf“

Die österreichische Rechtslage unterscheidet zwischen Menschen mit Behinderungen, die als „erwerbsfähig“ gelten, und Menschen mit Behinderungen, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten.

Diese Grundsatzerklärung bezieht sich auf Menschen mit Behinderungen, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten und einen Unterstützungsbedarf haben. Aus diesem Grund werden sie in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten/Tagesstruktur) betreut. Aktuell betrifft das in Österreich rund 23.500 Menschen (Stand: Dezember 2015). Dieser Personenkreis bekommt anstelle eines Lohns nur ein Taschengeld, hat keine Arbeitslosen- und Pensionsversicherung und erwirbt dadurch auch keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld sowie eine eigene Alterspension. Er ist dadurch sozioökonomisch schlechter gestellt und häufiger von Armut betroffen.²

Absicht dieser Grundsatzerklärung

Die Intention ist es, eine explizite Verbesserung der derzeitigen Gesamtsituation bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf herbeizuführen.

Arbeit ist ein Menschenrecht und dieses Menschenrecht muss entsprechend dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention auch für diesen Personenkreis garantiert sein. Daher soll dieses Dokument in Folge als österreichweite sozialpolitische Leitlinie für eine konsequente Weiterentwicklung eines freien und selbstverständlichen Zugangs für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen.

² Die Frauen und Männer mit Behinderungen in den Werkstätten bzw. Tagesstrukturen haben keinen Status als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern als Klientinnen und Klienten einer Therapie. Rechtlich sind sie dadurch sehr schlecht gestellt und haben auch keine gesetzlich verankerte Interessensvertretung. Diese Frauen und Männer tauchen darüber hinaus nicht in der Arbeitslosenstatistik auf.

Die öffentliche Diskussion zum Thema muss verstärkt werden, um in Folge die Verantwortlichen zu animieren, geeignete Modellprojekte umzusetzen bzw. einen breiten politischen Konsens an der Schnittstelle Bund und Länder zu schaffen. Dafür bedarf es einer koordinierten weiteren Vorgehensweise sowie einem Bündel an Maßnahmen. Eine Veränderung derzeitiger Verfahrensweisen und Gesetze zu erreichen ist ein angestrebtes Ziel.

Die Grundsatzerklärung steht auch als Online-Petition auf der Website von autArK zur Verfügung. Menschen, die das in ihr verfasste Anliegen unterstützen wollen, haben mit ihrer digitalen Unterschrift die Möglichkeit dazu.

Fakten und Herausforderungen

1. Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Es gibt eine Reihe von Rechtsgrundlagen, die sich auf das Menschenrecht auf Arbeit beziehen:

1.1. UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 27

Im Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention heißt es:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“

1.2. Übereinkommen 159 der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation/Labour Organization)

Der Artikel 3, im Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 1983, lautet:

„Ziel der Politik muss es sein sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation allen Gruppen von Behinderten offenstehen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.“

1.3. Rahmenrichtlinie 2000/78/EG (Arbeitswelt)

Diese Richtlinie (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) der Europäischen Union vom 27. November 2000 verfolgt folgende Intention:

„Als Richtlinie legt sie einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Sie ist eines der Kernstücke der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Österreich hat diese Richtlinie in sein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) sowie das Bundes- (B-GIBG) und die Landes-Gleichbehandlungsgesetze für die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber einfließen lassen, die für alle Bereiche der Antidiskriminierung Gültigkeit haben.“

1.4. Artikel 7, Abs. 1, Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

Im Artikel 7 (1) geht es um ein Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderungen. Konkret heißt es:

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

1.5. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Im Behinderteneinstellungsgesetz geht es in den §§ 7a, 7b, 7c um eine

„Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt“ und „das Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung in der Arbeitswelt“.

2. Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Am 13.12.2006 wurde auf der 61. Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) das „Übereinkommen der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK) verabschiedet. Österreich hat als erster Staat die UN-BRK am 30.03.2007 in New York unterzeichnet.

Nach der österreichischen Ratifizierung ist diese am 26.10.2008 innerstaatlich in Kraft getreten. Und gemäß Artikel 4, Absatz 5, der UN-BRK gilt diese „ohne Einschränkung oder Ausnahme für alle Teile des Bundesgebietes“. Aus diesem Grund sind Bund, Länder und Gemeinden im Rahmen der ihnen jeweils zukommenden Zuständigkeiten gleichermaßen verpflichtet, die UN-BRK umzusetzen.

2.1. Nationaler Aktionsplan (NAP)

Zur Erfüllung dieser Pflicht hat die Bundesregierung am 24.07.2012 den Nationalen Aktionsplan (NAP) beschlossen, der in acht Schwerpunkten insgesamt 250 Maßnahmen enthält, die von allen Bundesministerien bis zum Jahr 2020 gemeinsam umgesetzt werden sollen. Einer dieser Schwerpunkte ist das Thema „Beschäftigung“, welcher sich wiederum auf den Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der UN-BRK bezieht. Der NAP bezieht sich auf die Zuständigkeiten des Bundes und es gibt in Bezug auf die Umsetzung der UN-BRK viele kompetenzrechtliche Zuständigkeitsbereiche der Länder.

2.2. Kärntner Landesetappenplan (LEP)

Das Land Kärnten hat neben der Steiermark als 2. Bundesland österreichweit den Landesetappenplan (LEP) zur Umsetzung der UN-BRK beschlossen und sich damit zur Umsetzung der UN-BRK auf Landesebene bekannt. Auch im LEP ist unter dem Titel „Berufliche Karriere“ der konkrete Bezug zur UN-BRK, Artikel 27, „Arbeit und Beschäftigung“, zu finden. Unterschiedliche Maßnahmen sollen die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen - auch mit hohem Unterstützungsbedarf - fördern.

3. Anstieg der Anzahl von Menschen in Beschäftigungswerkstätten der Behindertenhilfe

Trotz Rechtsgrundlagen und diverser Maßnahmenpläne steigt die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen schneller als jene von Menschen ohne Behinderungen und Menschen mit Behinderungen sind länger arbeitslos. Im Jahr 2015³ waren in Österreich

- 261.763 Menschen ohne Behinderungen arbeitslos (+ 37 % im Vergleich zum Jahr 2007)
- 57.594 Menschen mit Behinderungen⁴ arbeitslos (+ 112 % im Vergleich zum Jahr 2007)
- 12.073 Menschen mit amtlicher Behinderung arbeitslos (+ 124 % im Vergleich zum Jahr 2007)
- 2016 waren weniger Menschen ohne Behinderungen arbeitslos als 2015 und gleichzeitig waren 2016 fast 10 % mehr Menschen mit Behinderungen arbeitslos als 2015

³ Quelle: Vortrag Dr. Erwin Buchinger (Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung) im Rahmen der Fachkonferenz von autArK am 23.03.2017 in St. Georgen am Längsee

⁴ In der AMS-Statistik gezählt als Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

Nicht erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen werden von der Arbeitslosenstatistik nicht erfasst. Laut der EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) sind in Österreich aus dieser Personengruppe weniger als 30 % erwerbstätig. Parallel dazu waren in Österreich per 31.12.2015 etwa 23.500⁵ Menschen, die als nicht erwerbsfähig gelten, in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten/Tagesstruktur).

Verfolgt man konsequent diesbezüglich aktuelle Diskussionen und Statistiken, so steigt österreichweit die Anzahl von Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten der Behindertenhilfe betreut werden, stark an. Befanden sich im Jahr 2014 rund 20.000 Menschen mit Behinderungen in solchen Werkstätten (Quelle⁶: Bizeps-Artikel „Taschengeld als Ausbeutung?“ vom 07.10.2014), so stieg diese Zahl bis zum Jahr 2016 auf bereits ca. 24.000 Menschen an (Quelle⁷: Prof. [FH] Dr. Tom Schmid im Rahmen des NGO-Forums 2016 vom 04.07.2016).

Diese Beschäftigungswerkstätten entsprechen nicht dem Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, denn dort beschäftigte Menschen mit Behinderungen erhalten lediglich ein Taschengeld und haben keine eigenständige soziale Absicherung.

4. Rechtliche Fragestellungen und Barrieren an der Grenze zwischen „Arbeitsfähigkeit“ und „Arbeitsunfähigkeit“

Grundsätzlich sind gesetzliche Maßnahmen rund um Behinderung in vielen verschiedenen „Kompetenztatbeständen“ verankert. Eine mit dieser Grundsatzklärung in einem wichtigen Zusammenhang stehende Rechtslage ist die

⁵ Quelle: Vortrag Mag. (FH) Markus Neuherz (GF dabei-austria) im Rahmen der Fachkonferenz von autArK am 23.03.2017 in St. Georgen am Längsee

⁶ Download: <https://www.bizeps.or.at/taschengeld-als-ausbeutung/>

⁷ Download: http://volksanwaltschaft.gv.at/downloads/cbh8l/NGO%20Forum%202016_Protokoll%20WS%202.pdf

Grundsatzzerklärung

Berufliche Integration von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den allgemeinen Arbeitsmarkt

23.03.2017

Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderungen, die als „erwerbsfähig“ gelten, und Menschen mit Behinderungen, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten. Daraus ergeben sich auch unterschiedliche Zuständigkeiten und Ansprüche. Im Falle von „Arbeitsfähigkeit“ liegen viele Zuständigkeiten beim Bund, bei „Arbeitsunfähigkeit“ bei den Ländern.

In der Fachveranstaltung wurde bestätigt, dass bei einem Vorliegen von „Arbeitsunfähigkeit“ im Regelfall eine grundsätzliche Zuständigkeit nicht beim AMS liegt und daher eine Betreuung, aber auch Leistungen abgelehnt werden.

Der Status „Arbeitsunfähigkeit“ stellt somit eine große Barriere dar und wirft in Folge an der Schnittstelle der Bundes- und Ländergesetze eine Reihe von Rechtsfragen auf. Viele dieser Fragestellungen gibt es insbesondere in Bezug auf das Scheitern eines Arbeitsversuches am allgemeinen Arbeitsmarkt und die Erhaltung der vorher beanspruchten Leistungen wie zum Beispiel die erhöhte Familienbeihilfe, eine etwaige Pensionsleistung (bspw. Waisenpension) oder die bedarfsorientierte Mindestsicherung.

5. Best Practices und erfolgreiche Modelle zur Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt

Es gibt in Österreich viele interessante Einzelinitiativen und Best Practices. Was fehlt, ist jedoch eine auf Fakten gestützte Zusammenschau dazu und in Folge ein breiter politischer Konsens zu einer ausgedehnten Umsetzung von Maßnahmen. Darüber hinaus gibt es Maßnahmen wie zum Beispiel „Dislozierte Werkstättenplätze“ in Betrieben am allgemeinen Arbeitsmarkt, die zwar in die richtige Richtung gehen, aber noch nicht vollständig den Ambitionen der UN-BRK entsprechen (beispielsweise fehlende Kollektiventlohnung und eigene Sozialversicherung).

5.1. Gelungene Einzelinitiativen

Und es gibt erfolgreiche Modelle, die auf eine Integration von Menschen, die als nicht erwerbsfähig gelten, in Erwerbsarbeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt (also mit Kollektiventlohnung und eigener Sozialversicherung) ausgelegt sind. Auf folgende Angebote wurde in der Fachkonferenz Bezug genommen:

- autArK, Chancenforum, Kärnten
- Arbas, Mittendrin, Tirol
- Alpha Nova, Berufsausbildungsassistenz plus, Steiermark
- FAB Pro.Work, Oberösterreich
- IFD Jobwärts, Wien
- IFS, Spagat, Vorarlberg

5.2. NEBA-Dienstleistungen⁸

Darüber hinaus gibt es österreichweit die äußerst erfolgreichen NEBA-Dienstleistungen Jugendcoaching, Arbeitsassistent, Berufsausbildungsassistent, Jobcoaching und Produktionsschulen, welche ebenfalls auf die Integration in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen. Damit verfügt Österreich über ein sehr ausdifferenziertes und bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

5.3. Supported Employment

Was Einzelinitiativen und die NEBA-Dienstleistungen verbindet ist Supported Employment als professionelle Methode, um Menschen mit Behinderungen und andere schwer vermittelbare Personen in bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen und sie dort auch zu halten. Das Konzept „Supported Employment“ wurde für Menschen, die als unvermittelbar galten, entwickelt und zielt damit definitiv auch auf jene Menschen mit Behinderungen ab, die ohne intensive individuelle Unterstützung keinen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden bzw. ihren Arbeitsplatz schnell wieder verlieren würden.

5.4. Modell „Rückversicherung“ beim Scheitern eines Arbeitsversuchs

Es gibt zahlreiche „Gefahren“ und rechtliche Fragestellungen bei der beruflichen Integration einer Person mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf beim Scheitern eines Arbeitsversuches. Der „Arbeitskreis Rückversicherung von Leistungen für Menschen mit Behinderung“ macht Probleme sichtbar, sorgt für Möglichkeiten sowie Lösungsansätze, wie Abläufe optimal gestaltet werden könnten, und schafft das jeweils höchst mögliche Maß an Sicherheit. Die Risiken beim Scheitern eines Arbeitsversuchs werden dadurch reduziert.

⁸ NEBA ist eine österreichweite Dachmarke und ist ein Akronym von „Netzwerk Berufliche Assistenz“

6. Gleisdorfer Deklaration zur Fachtagung „Chancenlos - trotz Chancengleichheit“

Bei der Fachtagung wurde die Deklaration von Gleisdorf „Chancenlos - trotz Chancengleichheit“ (<http://www.chanceb.at/index.php?seitenId=64>) vorgestellt. Sie stellt ein Beispiel dar, wie gebündeltes Expertinnen- und Expertenwissen einen wichtigen Beitrag für Fachdiskussionen liefert und letztlich zu einer fundierten Grundlage für erfolgreiches Lobbying werden kann.

Die Gleisdorfer Deklaration ist eine ganzheitliche sowie fachlich profunde Darstellung von zahlreichen Positionen und Maßnahmen rund um das Thema berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Ein Themenbereich beinhaltet den „Übergang von Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsfähigkeit“. Damit ist definitiv auch die berufliche Integration von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in der Gleisdorfer Deklaration enthalten und erfährt durch dieses Grundsatzpapier eine ergänzende Vertiefung sowie konsequente Weiterführung dieser Themenstellung.

Conclusio

1. Es gibt eine Reihe von Rechtsgrundlagen, die sich auf das „Recht auf Arbeit“ beziehen. Dieses Menschenrecht muss auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf garantiert sein.
2. Österreich hat das „Übereinkommen der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK) ratifiziert. Aus diesem Grund sind Bund, Länder und Gemeinden im Rahmen der ihnen jeweils zukommenden Zuständigkeiten gleichermaßen verpflichtet, die UN-BRK umzusetzen.
3. Die UN-BRK gilt für alle Menschen mit Behinderungen. Eine Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderungen, die als „arbeitsfähig“ gelten, und Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, ist daher nicht zulässig.
4. Diese Unterscheidung zwischen „Arbeitsfähigkeit“ und „Arbeitsunfähigkeit“ führt zu unterschiedlichen Zuständigkeiten an der Schnittstelle von Bundes- und Ländergesetzen, was in der Praxis eine große Barriere darstellt und eine Reihe von Fragestellungen aufwirft.
5. Es gibt für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, zahlreiche Risiken beim Scheitern eines Arbeitsversuchs. Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) werden dadurch zu „Sackgassen“.
6. In Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) gibt es zahlreiche Menschen mit Behinderungen, die arbeiten könnten und auch möchten.
7. Es gibt in Österreich einige interessante Einzelinitiativen bzw. Modelle, die erfolgreich sind und aufzeigen, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt funktioniert.
8. Eine auf Fakten gestützte Auswertung sowie Zusammenschau zu all diesen erfolgreichen Modellen ist nicht vorhanden.

9. Für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, gibt es in Bezug auf das Recht, ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit auf einen offenen, barrierefreien und inklusiven Arbeitsmarkt zu verdienen, kaum Möglichkeiten und keine Wahlfreiheit.
10. Es fehlt ein breiter politischer Konsens zu einer ausgedehnten Umsetzung des „Rechts auf Arbeit“ auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf, die sich in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) befinden.

Vorschläge

Ziel der Fachkonferenz war es, Möglichkeiten für eine explizite Verbesserung der derzeitigen Gesamtsituation bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf aufzuzeigen, um letztlich eine Veränderung derzeitiger Verfahrensweisen und Gesetze zu erreichen, denn Arbeit ist ein Menschenrecht und dieses Menschenrecht muss entsprechend dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention für alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung, garantiert sein.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachkonferenz schlagen daher vor:

1. Gründung einer ARGE zur vernetzten Weiterführung des Themas zur Schaffung einer Basis für einen breiten politischen Konsens

Als Beitrag für eine konsequente und vernetzte Weiterführung des Themas der Fachkonferenz wird die Gründung einer ARGE, in der relevante und entscheidungsbefugte Expertinnen und Experten von Bund, Länder, AMS, Sozialministeriumservice, Trägerorganisationen und Dachverbänden sowie Organisationen der Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter vertreten sind, vorgeschlagen. Eine Ausweitung der ARGE mit zusätzlichen wesentlichen Akteuren (z.B. aus Reihen der Sozialpartnerorganisationen, Expertinnen und Experten mit und ohne Behinderungen aus dem Bereich der Wissenschaft) muss, sofern es der Sache dienlich ist, möglich sein.

2. Schaffung einer auf Fakten gestützten Auswertung sowie Zusammenschau

In der Fachkonferenz wurde auf viele interessante Einzelinitiativen und Best Practices in Österreich hingewiesen. Leider fehlt dazu eine auf Fakten gestützte Auswertung sowie Zusammenschau. Die Schaffung einer diesbezüglichen Datenbasis wird daher vorgeschlagen.

3. Entwicklung eines Modellprojekts, welches in allen Regionen und Bundesländern anwendbar ist

In Verschmelzung der neu gegründeten ARGE und auf Grundlage der Ergebnisse der neu geschaffenen Datenbasis wird die Entwicklung eines Modellprojekts vorgeschlagen, welches in allen Regionen Österreichs umsetzbar ist.

4. Initiierung wissenschaftlich begleiteter Pilotprojekte in ganz Österreich

Zur Feststellung der Eignung des neu entwickelten Modellprojekts wird die Durchführung von Pilotprojekten in unterschiedlichen Regionen in ganz Österreich vorgeschlagen. Auf diese Weise sollen unter wissenschaftlicher Begleitung Wirkungen evaluiert sowie wichtige Erfahrungen zur Anpassung und Synchronisation des neuen Konzeptes gesammelt werden.

5. Adaption derzeitiger Verfahrensweisen und Gesetze auf Basis der Resultate der Pilotprojekte

In der Fachkonferenz wurde von zahlreichen Expertinnen und Experten darauf hingewiesen, dass es konsequenterweise - eingeleitet durch die UN-BRK - zu einem Umbau von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen kommen muss, um auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf Chancengleichheit und Wahlfreiheit zu gewährleisten. Ein Umbau, der weg von einem institutionellen bevormundenden, hin zu einem auf Inklusion basierenden Ansatz navigiert.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachkonferenz schlagen daher vor, dass auf Basis der Resultate der Pilotprojekte Verfahrensweisen und Gesetze dahingehend adaptiert werden, dass ein Übergang von Qualifizierung und Beschäftigung in

Institutionen hin zu Qualifizierung und Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt eingeleitet wird⁹.

6. Flankierende Überzeugungsarbeit zur Herstellung eines Gesamtverständnisses und zum Abbau von Bedenken

Das angestrebte Modellprojekt und die damit einhergehende Adaption von Verfahrensweisen und Gesetzen muss von allen Akteurinnen und Akteuren (Bund, Länder, Sozialpartnerorganisationen, AMS, Sozialministeriumservice, Trägerorganisationen etc.) verstanden werden. Nur dann ist eine Implementierung des Modellprojekts ins Regelsystem gewährleistet. Die angestrebte Neuerung darf nicht aus Unwissenheit und Ängsten vor einer Systemveränderung scheitern. Es werden daher begleitende Maßnahmen angeregt, bei der die Vorteile und positiven Wirkungen (Synergieeffekte) für alle Beteiligten aufgezeigt werden.

7. Entwicklung eines 5-Jahres-Programms

Bei dieser Erklärung handelt es sich auch um ein Strategiepapier, welches Auskunft über die Ziele der Bemühungen der Fachkonferenz gibt und welches aufzeigt, mit welchen Mitteln und Maßnahmen diese erreicht werden können. Letztlich verfolgt die konkrete Zielsetzung einen Wandel gesellschaftlicher und individueller Handlungsweisen und Rahmenbedingungen, um das „Recht auf Arbeit“ auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf selbstverständlich zu gewährleisten. Zur effizienten Umsetzung und einem gut funktionierenden Transfer der Vorschläge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachkonferenz wird abschließend die Entwicklung eines 5-Jahres-Programms vorgeschlagen. Ein 5-Jahres-Programm im Sinne eines Projektplans, in welchem wiederum die Gesamtheit aller in dieser Grundsatzerklärung gemachten Vorschläge in Teilaufgaben und Arbeitspaketen in Verbindung mit einer Zeitplanung als Gesamtprozess abgebildet ist.

⁹ Es wird auf die „Gleisdorfer Deklaration“ verwiesen, die sich unter dem Punkt d. „Den ‘Dritten Arbeitsmarkt‘ mit Förderung dauerhafter und regulärer Arbeitsplätze sowie notwendige Rahmenbedingungen für Sozialwirtschaftliche Unternehmen“ zu einem erweiterten Arbeitsmarkt bekennt. Auch wenn, wie hier angeführt, der allgemeine Arbeitsmarkt die erste Wahl sein muss, setzt sich das vorliegende Grundsatzpapier ebenfalls für eine Vielfalt von Formen der Beschäftigung ein, um Wahlfreiheit zu gewährleisten.

Forderung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachkonferenz fordern die offiziellen Vertreterinnen und Vertreter der österreichischen Bundesregierung, der Bundesländer, der Sozialpartnerorganisationen, des Arbeitsmarktservice, des Sozialministeriumservice, der Trägerorganisationen und relevanten Dachverbände auf, sich an der Realisierung aller in dieser Grundsatzerklärung gemachten Vorschläge betreffend des „Rechts auf Arbeit für alle Menschen mit Behinderungen“ effektiv und verantwortlich zu beteiligen.

Arbeit ist ein Menschenrecht und dieses Menschenrecht muss entsprechend dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention auch für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, am allgemeinen Arbeitsmarkt frei und selbstverständlich zugänglich sein. Sie fordern alle genannten Vertreterinnen und Vertreter demzufolge auf, dafür Sorge zu tragen, die österreichische Bundes- und Ländergesetzgebung so zu verändern, dass alle Menschen, die das wollen, wirklich arbeiten und zu ihrem Lebensunterhalt beitragen können. Gleichzeitig sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die für alle Menschen mit Behinderungen wirkliche Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten entstehen lassen.

St. Georgen am Längsee, 23.03.2017

Änderungen und Ergänzungen

nach erfolgter Rückmeldung aller referierenden und Teilnehmenden
der Fachkonferenz, per 02.04.2017:

- Seite 3, Ende erster Absatz: Einfügen der Fußnote 2
- Seite 6, Kapitel 3: Der zweite Satz wurde von „Im Jahr 2015“ auf „Im Jahr 2015 waren in Österreich“ geändert
- Seite 10, Punkt 6.): Es wurde ein Link, welcher direkt zur Gleisdorfer Deklaration führt, eingefügt
- Seite 13, Punkt 1.): Hier wurde die Aufzählung mit „Organisationen der Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter“ ergänzt. Außerdem wurde eine mögliche Ausweitung der ARGE mit „Expertinnen und Experten mit und ohne Behinderung aus dem Bereich der Wissenschaft“ ergänzt.
- Seite 14, Punkt 5.): Einfügen der Fußnote 9
- Seite 15, Kapitel „Forderungen“: Der letzte Satz wurde von *„Gleichzeitig sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, wirkliche Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten entstehen lassen.“* auf *„Gleichzeitig sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die für alle Menschen mit Behinderungen wirkliche Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten entstehen lassen.“* geändert.