

Denkwerkstatt: Inklusion und Werkstatt

der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW

Empfehlungen zur „Neuen Werkstatt“

**Neue Profilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen
vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention**

Positionspapier

Impressum

Empfehlungen zur „Neuen Werkstatt“ – Neue Profilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Positionspapier.

Erstveröffentlichung 08/2011, Stand 08/2011

© 2011 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW

Bestellnummer

EP-NW-14

Verfasserinnen und Verfasser

Petra Draband

Aufsichtsperson, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Präventionsdienst, Köln

Hermann Haack

Ehem. Behindertenbeauftragter der Bundesregierung 1998–2005

Werner Hesse

Geschäftsführer im Paritätischen Gesamtverband, Berlin

Stephan Hirsch

Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft: Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM), Frankfurt/Main

Kathrin-Rika Freifrau von Hirschberg

Dipl.-Soziologin, Dresden

Bjørn Kähler

Koordination und Projektmanagement, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Hamburg

Erhard Kunert

Geschäftsführer Bethel prowerk, v. Bodelschwingsche Stiftungen, Bethel

Harald Mohr

Geschäftsführer Lebenshilfe-Werkstätten Leverkusen/Rhein-Berg gGmbH

Hans-Joachim Ruschke

Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte Baden-Württemberg, Stuttgart

Redaktionelle Bearbeitung

Sebastian Grimm, BGW-Kommunikation

Bonni Narjes, Media Contor – Agentur für Kommunikation, Hamburg

Gestaltung und Satz

Maria Schöning-Milbrecht, Hamburg

Druck

Schätzl Druck & Medien e. K.

Gedruckt auf Profisilk – chlorfrei, säurefrei, recyclingfähig,
biologisch abbaubar nach ISO-Norm 9706.

Inhalt

Vorwort	7
1 Neue Profilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	11
2 Empfehlungen	14
2.1 An die Werkstattträger	14
2.2 An die Fachkräfte	17
2.3 An die Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer	19
2.4 An den Gesetzgeber	20
2.5 An die Rehabilitationsträger	24
2.6 An die Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes	26
3 Epilog	29
Literatur und Quellen	30

Vorwort

Die deutsche Behindertenpolitik hat bereits in den letzten Jahren durch die Weiterentwicklung der Rechte zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ¹⁾ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ²⁾ wesentliche Voraussetzungen zur Selbstbestimmung und verbesserten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft geschaffen.

Mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) erreicht dieser Reformprozess nicht nur einen Höhepunkt, sondern leitet (notwendigerweise) einen umfassenden gesamtgesellschaftlichen Wandel ein.

Der zielweisende Leitbegriff der sozialen Inklusion der UN-BRK ³⁾ geht mit seiner Forderung nach gleichberechtigter Offenheit für soziale Vielfalt in Gesellschaftssystemen einen bedeutenden Schritt weiter als alle bisherigen Integrationsbestrebungen.

Er fordert eine umfassende Neustrukturierung der Gesellschaft, die von vornherein der Vielfalt und Unterschiedlichkeit menschlicher Lebenslagen gleichberechtigte Existenzgrundlagen gewährleistet.

„Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind: (...)

c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;

*d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit; (...)*⁴⁾

Um diese Ziele tatsächlich erreichen zu können, bedarf es auf allen gesellschaftlichen Ebenen nicht nur eines Umdenkens, welches maßgeblich durch die Ablösung von tradierten Denk- und Verhaltensmustern im Umgang mit Andersartigkeit geprägt sein muss, sondern auch entsprechender Strukturen, welche die Entwicklung hin zu einer inklusiven Gesellschaft ermöglichen, fördern und begleiten.

Somit stehen nicht nur die Bundesregierung, sondern auch Länder, Kommunen, Verbände, Sozialversicherungs- und Rehabilitationsträger, Unternehmen sowie letztlich auch die gesamte Zivilgesellschaft vor der Herausforderung, diese Konvention umzusetzen.

„Der gesellschaftliche Konsens, dass Menschen mit Behinderungen auf keinen Fall minderwertig sind, muss jeden Tag neu mit Leben gefüllt werden.“
(Altbundespräsident Johannes Rau)

1) Behindertengleichstellungsgesetz vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3024) geändert wurde.

2) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert wurde.

3) Vereinte Nationen/Bundesgesetzblatt: Gesetz zum Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008: 1429

4) Ebd.

Mit der Umsetzung der UN-BRK verlieren Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, zwar nicht ihre wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, wohl aber werden ihre bisherigen institutionenzentrierten Strukturen und überwiegend pauschalen Leistungsangebote infrage gestellt.⁵⁾

Um auch innerhalb der Werkstätten die optimalen individuellen Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen weiter zu stärken und zu fördern, ihr Wunsch- und Wahlrecht sowie die Teilhabe am und die Eingliederung in das Arbeitsleben zu ermöglichen, wird eine Neu-Profilierung der Werkstätten unerlässlich.⁶⁾

Werkstätten müssen sich zukünftig als Sozialunternehmen, im Sinne eines sich nicht an der Profitmaximierung orientierendes, sondern sich an der sozial-gesellschaftlichen Wertschöpfung aktiv beteiligendes Unternehmen, welches bedarfsgerechte Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen anbietet und die Chance zur Wettbewerbsfähigkeit erhält, etablieren können.

Hierzu bedarf es allerdings nicht nur der motivierten Umsetzung durch die Werkstattträger sowie der aktiven Mitgestaltung der Fachkräfte und Beschäftigten mit Behinderungen. Vielmehr sind auch diesen Prozess flankierende Maßnahmen und Unterstützungen unter anderem in Form von rechtlich zu schaffenden Rahmenbedingungen, der Anpassung von Leistungssystemen und -rechten sowie von Förderrichtlinien und Finanzierungsmodalitäten notwendig.

Für die Bereiche der Beruflichen Rehabilitation sowie der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) nicht nur der zuständige Unfallversicherungsträger, sondern nimmt in diesen Bereichen auch bereits „inkludierend“ Aufgaben von Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz wahr, da alle in diesen Bereichen Tätigen, das heißt Fachkräfte wie auch die Beschäftigten mit Behinderungen gleichermaßen zu ihren Versicherten zählen.

Um die Bedeutung dieser Doppelaufgabe und die Wichtigkeit der Begleitung ihrer Versicherten im Umsetzungsprozess der UN-BRK⁷⁾ wissend, hat die BGW die Denkwerkstatt „Inklusion und Werkstatt“ gegründet. Diese, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Arbeitsgemeinschaften und Politik, greift damit nicht nur die Einladung der Bundesregierung nach Initiative, Beteiligung und Mitgestaltung bei der Umsetzung der UN-BRK⁷⁾ auf, sondern setzt sich zum Ziel, einen aktiven Beitrag zur Verwirklichung einer inklusiven, sicheren und gesunden Arbeitswelt zu leisten.

Vor dem Hintergrund der Zunahme chronisch-degenerativer Erkrankungen und den Folgen des demografischen Wandels, spielen Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei zukunftsgerichteten Gestaltungsprozessen eine zunehmend wichtigere Rolle.⁸⁾ Entsprechende Maßnahmen fördern die Gesunderhaltung und Arbeitsqualität von Menschen mit und ohne Behinderungen und können somit auch ihre Beschäftigungs- und Teilhabemöglichkeiten erweitern. Sie tragen dazu bei, Erkrankungen und (Arbeits-)Unfälle, die auch zu Behinderungen führen können, zu reduzieren und/oder die Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu verhindern oder zu verzögern.

5) Vgl. Antretter 2010: 9

6) Vgl. BAG:WfbM 2011: 6

7) Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Referentenentwurf nach Ressortabstimmung. Stand: 27.04.2011: 9

8) Vgl. ebd.

Mit der Fokussierung auf das Prinzip der Individualisierung ⁹⁾ hält es die BGW daher für notwendig, der Vielfalt ihrer Versicherten auch eine entsprechende Vielfalt an Leistungsangeboten bieten zu können ¹⁰⁾, welche geeignet sind, sie im Arbeitsleben individuell an ihren Bedürfnissen ausgerichtet, gesundheitsfördernd und -schützend zu begleiten.

Insbesondere den zu erwartenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -anforderungen kommt in diesem Kontext besondere Aufmerksamkeit zu.

Gerade in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen werden diese für beide Versichertengruppen (mit und ohne Behinderungen) unter anderem durch die Zunahme an betriebsintegrierten/ausgelagerten/virtuellen Arbeitsplätzen, neuen Tätigkeitsprofile sowie Arbeitsabläufe besonders spürbar sein.

Diese Veränderungen werden eine Erweiterung der bisherigen Angebote der BGW erforderlich machen, die ebenso eine Antwort auf die sich aus dieser Entwicklung ergebenden neuen Themenstellungen im Bereich von Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten müssen, wie auf die Bedürfnisse neuer Zielgruppen (zum Beispiel Integrationsassistenten/Jobcoaches).

Daher sieht die BGW die Begleitung all ihrer Versicherten vor und während des Inklusionsprozesses sowie die Entwicklung entsprechender Leistungsangebote als eine ihrem Auftrag gemäß wichtige Aufgabe an. Schon heute setzt sich die BGW in Kooperation mit Behindertenorganisationen besonders dafür ein, die Mobilitätskompetenz von Menschen mit Behinderungen systematisch zu fördern.

Eine Neuprofilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und ihre Weiterentwicklung zu zukunfts- und wettbewerbsfähigen, inklusionsfördernden Sozialunternehmen ist nach Einschätzung des Expertengremiums notwendige Voraussetzung, um insbesondere Menschen, deren Behinderungsgrad eine besondere Förderung erforderlich macht, das Optimum an Unterstützung, individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch jenseits des allgemeinen Arbeitsmarktes ¹¹⁾ gewährleisten zu können.

Positionen der Denkwerkstatt

- Weiterentwicklung des SGB IX zum Leistungsgesetz zur Sozialen Teilhabe unter Einbeziehung der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe sowie der Gewährleistung der Wunsch- und Wahlrechte von Menschen mit Behinderungen unter Maßgabe von Transparenz und Barrierefreiheit
- Herstellung der rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen zur Etablierung eines Rehabilitationsfonds
- Schaffung der erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen zur Fortentwicklung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu zukunfts- und wettbewerbsfähigen Sozialunternehmen mit erweiterter, durchlässiger Leistungsstruktur sowie Brückenfunktion zwischen den Einrichtungen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Neufassung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Minimierung der Nachteile für Werkstattbeschäftigte infolge des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Rückkehrrecht, Rentensicherung)

9) Vgl. DGUV Positionspapier 2011: 19

10) Vgl. ebd.

11) BAG:WfbM 2011: 5

- Rechtliche Verankerung der Persönlichen Assistenz und des Budgets für Arbeit als weitere Formen der Leistungserbringung
- Modifikation des § 136 SGB IX zur unbedingten Sicherung der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung an arbeitsweltbezogenen Kontexten
- Festlegung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards für Anbieter von Leistungen zur Teilhabe, insbesondere zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Ausbau der Strukturen zur und Förderung der Partizipation der Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer
- Identifikation mit einer personenzentrierten, diskriminierungsfreien, partizipativen Förderungs- und Tätigkeitskultur als Maßgabe des beruflichen Handelns, sowie Ausbau der Kunden- und Serviceorientierung seitens der Fachkräfte
- Motivierte Mitwirkung und -gestaltung der Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer im Umsetzungsprozess der Neuausrichtung der Werkstätten: Nicht über uns ohne uns!
- Sicherstellung gesundheitlicher Prävention sowie von Arbeits- und Gesundheitsschutz in Werkstätten und in mit diesen kooperierenden Betrieben sowie Anpassung der Maßnahmen an die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen
- Ausbau der Vernetzung und Kooperation zwischen den unterschiedlichen Leistungsträgern und Leistungserbringern zum Zweck der Reduzierung von Schnittstellenproblematiken sowie zur Sicherstellung trägerübergreifender Leistungsgewährung mit fließenden Übergängen
- Schaffung „barrierefreier“ Verwaltungsvorgänge
- Implementierung eines trägerunabhängigen, wohnortnahen Beratungssystems zur Gewährleistung einer ganzheitlichen und neutralen Ermittlung des Hilfebedarfs im Sinne des Verbraucherschutzes sowie der Umsetzung der Unterstützungsleistungen
- Ausbau einer sozialraumorientierten, regional ausgewogenen (ambulanten) Angebotsstruktur
- Erhöhung der Bereitschaft zur und Erkennen unternehmerischer Erfolgspotenziale durch die Einstellung von Menschen mit Behinderungen in Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund der Stärkung unternehmerischer Sozialverantwortung (CSR)

1 Neue Profilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Ein wesentlicher Bestandteil der Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist die umfassende Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen, ungeachtet von Art und Schwere der Behinderung. Dies impliziert nicht nur die grundlegende Her- und Sicherstellung von Zugangsmöglichkeiten vornehmlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern auch die berufliche Wahlfreiheit und entsprechende Ausbildungsförderung und -möglichkeiten unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), deren Existenz auf gesetzlichem (Förder-) Auftrag fußt, haben sich längst vom Konzept der „Beschützenden Werkstatt“ der 1960er-Jahre hin zu einer persönlichkeitsbildenden und beruflichen Förderinstitution für Menschen mit Behinderungen transformiert.

Die Entwicklung von Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen durch den Aufbau eines flächendeckenden Netzwerkes von WfbM in der Bundesrepublik ist europaweit bisher einzigartig.

Flächendeckendes Netzwerk der WfbM ist in Europa einzigartig.

Anfang 2010 waren 284.884 Menschen mit Behinderungen ¹²⁾ in 719 anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ¹³⁾ beschäftigt. Rund 78 Prozent von ihnen waren von geistiger Beeinträchtigung betroffen. Ihnen allen ist – im Gegensatz zum nicht-behinderten Arbeitnehmer – qua Werkstattzugehörigkeit ein Recht auf Arbeit gegeben.

Heute definieren sich Werkstätten nach § 136 SGB IX als Einrichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.

So heißt es in § 136, Abs. 1 SGB IX:

„(1) Sie [Anm.: die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen] hat denjenigen Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und

2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. (...).“ ¹⁴⁾

12) Im Vergleich zum Jahr 2006 ein Zuwachs von 12 Prozent Beschäftigten. Quelle: BAG:WfbM

13) Zum 01.01.2010 waren 92,8 Prozent der Werkstätten in der BAG:WfbM organisiert. Quelle: BAG:WfbM

14) § 136, Abs. 1: Sozialgesetzbuch IX, Teil 2, Kapitel 12 v. 19. Juni 2001 BGBl. I S. 1046, 1047; Cramer 2009: 82

Obgleich die UN-BRK weder die Abschaffung noch die Auflösung von Behinderteneinrichtungen, Förderschulen oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen fordert ¹⁵⁾, werden deren bisherigen Strukturen durch den Inklusionsgedanken infrage gestellt.

Menschen mit Behinderungen bedürfen besonderer Fördermöglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Diskussionen, welche die WfbM als eine Sackgasse oder als ein abgeschlossenes Sondersystem begreifen, greifen jedoch in diesem Kontext zu kurz. Sie vergessen zum einen, dass nicht-erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen besonderer Rechte und Fördermöglichkeiten bedürfen und ihnen in den Werkstätten eine auf ihre Beeinträchtigung abgestimmte, unterstützende und fördernde Beschäftigung geboten wird, die ihnen überhaupt erst die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben bietet – zum anderen, dass Aufgaben und Handlungsfelder der Werkstätten durch rechtliche Rahmenbedingungen sowie den gesetzlichen Förderauftrag konkret festgelegt und begrenzt sind.

Überlegungen zur Neuprofilierung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sollten daher nicht außer Acht lassen, dass Menschen mit Behinderungen nach wie vor überproportional stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind, dass sich bereits heute Veränderungen von Beeinträchtigungsprofilen sowie demografischen Einflüssen abzeichnen, und dass die Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben zukünftig nicht nur für Werkstattbeschäftigte, sondern generell für alle bisher vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personengruppen sicherzustellen ist. Zudem kann es als Tatsache angesehen werden, dass es in jeder Gesellschaft immer Menschen geben wird, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung oder Benachteiligung nicht in der Lage sein werden, eine Tätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wahrzunehmen.

Die Frage ist also nicht ob, sondern welche Rolle die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen zukünftig in einer inklusionsfördernden Angebotslandschaft einnehmen wird.

Veränderte Herausforderungen erfordern Neuprofilierung der Werkstätten und Entwicklung personenzentrierter Leistungen.

Nicht erst die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verändert Herausforderungen, Aufgabenbereiche und bisherige Zuständigkeiten der WfbM. Die Ablösung von institutionengebundenen hin zu personenzentrierten Leistungen (unter anderem durch die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe ¹⁶⁾) und dem damit einhergehenden Wandel von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt sind in diesem Zusammenhang ebenso zu sehen wie Veränderungen durch Entstandardisierungs- und Dezentralisierungstendenzen auf Regionalebenen ¹⁷⁾, neue Konkurrenz- und Wettbewerbskonstellationen ¹⁸⁾ zu anderen Maßnahmeträgern, die hiermit verbundene Zunahme an Doppelstrukturen und Substituten (zum Beispiel DIA-AM und Eingangsverfahren) sowie eine auftraggeberseitige Nachfragezunahme an neuen Produkten (Dienstleistungen).

Existierende rechtliche Rahmenbedingungen und vorgegebene Handlungsräume beschneiden vorhandene Potenziale der WfbM.

Existierende (rechtliche) Rahmenbedingungen, vorgegebene Finanzierungswege und Handlungsräume beengen bereits heute die durch Expertise und Kompetenzen gegebenen Möglichkeiten und beschneiden vorhandene Potenziale vieler Werkstätten unnötig.

Gleichzeitig wird ersichtlich, dass zur Ermöglichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Gesellschaft und Arbeitswelt Maßnahmen und Leistungen für eine personenzentrierte Unterstützung und Förderung, die zudem lebenslagenbedingte Übergänge, wie Ausbildung, Vermittlung oder Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in den Ruhestand fließend gewährleisten und begleiten, deutlich zunehmen müssen.

Aufgrund ihrer umfassenden Kompetenzen und erprobten Infrastrukturen werden Werkstätten auch zukünftig eine wichtige Rolle im Bereich der beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben

15) Vgl. u. a. Antretter 2010: 9

16) Vgl. hierzu 87. Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder v. 24./25.10.2010

17) Vgl. Kröselberg 2010: 9

18) Vgl. ebd.

für Menschen mit Behinderungen einnehmen. Das Wissen darum verstärkt die Bereitschaft der Werkstattträger und ihrer Fachkräfte, sich den anstehenden Herausforderungen aktiv zu stellen, und motiviert zu einer Neuprofilierung der Einrichtungen zu zukunfts- und wettbewerbsfähigen Sozialunternehmen, welche sich nicht an der Profitmaximierung orientieren, umfassende und bedarfsgerechte Dienstleistungen für Menschen mit Benachteiligungen anbieten und sich damit aktiv an der sozialgesellschaftlichen Wertschöpfung beteiligen. ¹⁹⁾

Neuprofilierung der WfbM zum Sozialunternehmen ohne Profitinteressen, als Anbieter bedarfsgerechter Dienstleistungen für benachteiligte Menschen.

Unter Beibehaltung des ursprünglichen Auftrags der Werkstätten sollte sich eine solche Neuprofilierung strukturell, institutionell wie auch konzeptionell an Zielsetzungen wie der Inklusionsförderung, der Prozessorientierung ²⁰⁾, der Aufgaben- und Angebotserweiterung bei gleichzeitiger Flexibilität und Durchlässigkeit, dem Ausbau von Kooperationsstrukturen, der Einbindung nicht-behinderter Beschäftigter, der verstärkten Förderung des Übergangs der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ²¹⁾ sowie dem Ausbau betriebs- und arbeitsmarktnaher Strukturen und der notwendigen Integration der Werkstätten in sozialraumorientierte Teilhabestrukturen ²²⁾ orientieren.

Inklusionsförderung
Prozessorientierung
Aufgaben- und Angebotserweiterung, Flexibilität
Durchlässigkeit.

Ziele einer solchen Neuprofilierung, deren Umsetzung derzeit teilweise durch gesetzliche Rahmenbedingungen noch nicht möglich ist, sind unter anderem ²³⁾:

- Werkstätten bieten Ausbildungsplätze an, damit Leistungsberechtigte eine qualifizierte Ausbildung durchlaufen können.
- Werkstätten entwickeln komplexere, individuelle Bildungs- und Qualifikationsangebote.
- Werkstätten kooperieren mit Bildungswerken (§ 3 SGB IX) und erweitern die Kooperation mit anderen Bildungsanbietern.
- Werkstätten entwickeln einen Know-how-Transfer zwischen ihren Einrichtungen und ergänzenden Dienstleistungsanbietern der Rehabilitation zur Verbesserung der Begleitung von benachteiligten Personen entsprechend ihrer Lebensentwürfe.
- Werkstätten richten Integrationsarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen ein, damit diese in Werkstätten als Arbeitnehmer tätig sein können und somit durchgängige Lebensläufe geschaffen werden.
- Unternehmen richten Abteilungen in den Werkstätten ein, um die Vernetzung mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Werkstätten bieten den Kompetenztransfer und entsprechende Assistenz für und in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts.
- Werkstätten bieten ihre Infrastruktur zur Unterstützung weiterer leistungsberechtigter Personengruppen an und machen diese für sie nutzbar.
- Werkstätten können ihre Räumlichkeiten kulturellen, kirchlichen, sportlichen oder ähnlichen Vereinigungen zur Verfügung stellen und zu gesellschaftlichen Standorten im Sozialraum werden.

19) BAG:WfbM 2011

20) Vgl. u. a. ebd.: 6

21) Vgl. Bauer 2010: 9

22) Vgl. Kröselberg 2010: 5

23) Vgl. BAG:WfbM 2011: 32f.

2 Empfehlungen

2.1 An die Werkstattträger

- Neuprofilierung und Fortentwicklung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu zukunftsfähigen Sozialunternehmen
- Aktive Bewusstseinsbildung, Identifikation mit dem „neuen“ Werkstattkonzept als inklusionsfördernde, brückenschaffende, offene Einrichtung und dessen Umsetzung
- Forderung und Förderung einer dialogischen Auseinandersetzung zu gesetzlich notwendigen Anpassungen
- (Weiter-) Entwicklung von individualisierbaren, personenzentrierten Leistungs- und Unterstützungsangeboten bei gleichzeitigem Ausbau des Übergangsmanagements für Leistungsnehmerinnen und -nehmer
- Herstellung und Aufrechterhaltung von Transparenz, Durchlässigkeit, Diskriminierungsfreiheit und Qualität des Leistungsspektrums
- Implementierung erforderlicher binnendifferenzierter Strukturen zur Öffnung des Sozialunternehmens für neue Zielgruppen und zur Vernetzung von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX mit WfbM nach § 142 SGB IX
- Ausbau der Strukturen zur und Förderung der Partizipation der Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer
- Bereitschaft zur und Erweiterung der Vernetzung und Kooperation mit anderen Einrichtungs- und Leistungsträgern
- Ausbau der Zusammenarbeit mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes unter Ausgestaltung einer wechselseitig nutzbringenden Infrastruktur.
- Etablierung von an den neuen Strukturen, Anforderungen und Bedarfen ausgerichteten Zusatz- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Fachkräfte
- Sicherstellung von gesundheitlicher Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz in Werkstätten und in mit diesen kooperierenden Betrieben sowie Anpassung dieser an die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen

Mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sowie vor dem Hintergrund der Europäischen Beschäftigungsstrategie, der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe sowie der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen kommt „(...) den Werkstattträgern bei der Umsetzung dieser Leitlinien in den verschiedenen Regionen der Bundesrepublik eine besondere Rolle (...)“ zu.²⁴⁾

Um dieser im Zuge des gesellschaftspolitischen Paradigmenwechsels und den hiermit verbundenen Herausforderungen gerecht werden zu können, wird eine Neuausrichtung der Werkstattstrukturen und eine Erweiterung des Leistungsportfolios notwendig, da mit der Ablösung von den bisherigen institutionenbezogenen Denk- und Handlungsmustern, welche Menschen mit Behinderungen als ein Kollektiv betrachtet haben, standardisierte Angebots- und Versorgungspakete beziehungsweise Komplexleistungen der Werkstätten ihre Passfähigkeit verlieren.²⁵⁾ Eine Leistungserbringung innerhalb einer in sich geschlossenen Struktur gehört damit der Vergangenheit an.²⁶⁾

Neue Angebotsformen mit binnendifferenzierter Struktur²⁷⁾ und ganzheitlich modularisierter Ausrichtung werden notwendig, die in der Lage sind, das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen und die hierfür erforderliche Individualisierung, Flexibilität und Durchlässigkeit der Leistungen zu gewährleisten.

Die hierfür unerlässliche strukturelle Neuausrichtung hin zur Etablierung der Werkstätten zu ganzheitlich ausgerichteten, sozialraumorientierten, aber auch wettbewerbsfähigen Sozialunternehmen erfordert eine Öffnung der Werkstätten nach innen wie nach außen.²⁸⁾

Neben einer motivierten, aktiven Umsetzung des neuen Konzeptes durch die Werkstattträger bedarf es im Vorfeld jedoch gesetzlicher Anpassungen, welche die Funktionstüchtigkeit der „neuen“ Werkstatt mit inklusionsfördernder Brückenfunktion überhaupt erst ermöglichen.

Vorzunehmende (gesetzliche) Anpassungen unter anderem des Werkstattrechts sollten ein individuelles Feststellungsverfahren des Unterstützungsbedarfes²⁹⁾ und damit eine diskriminierungsfreie Zugangssteuerung sowie ein Wechsel- und Rückkehrrecht der Leistungsempfängerinnen und -empfänger zwischen anderen Anbietern gleicher Qualität und Werkstätten ebenso ermöglichen wie die Durchlässigkeit unterschiedlicher Leistungs- und Aufgabenebenen, die Wahrnehmung (beruflicher) Ausbildungsfunktionen und -aufgaben durch die Werkstattträger, die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, den Ausbau von Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten für Werkstattbeschäftigte und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie die Öffnung des Leistungsangebots für weitere Personengruppen, die durch anderweitige Beeinträchtigungen oder Benachteiligungen einer besonderen, individuellen Förderung und/oder Unterstützung bedürfen.³⁰⁾

Mit einer solchen Öffnung durch die erweiterte Ausrichtung der Werkstätten wird es zudem noch wichtiger werden, Doppelstrukturen sowie Zuständigkeits- und Schnittstellenproblematiken zu vermeiden. Damit wird nicht nur der Ausbau eines transparenten und funktionstüchtigen Übergangsmanagements³¹⁾, sondern auch die einrichtungsübergreifende, Leistungsnehmer-verlässliche Vernetzung und Kooperation auf Grundlage der Kriterien des Teilhabemanagements zu anderen Einrichtungs- und Leistungsträgern unabdingbar.

24) Vgl. auch BAG:WfbM 2011: 10

25) Vgl. u. a. Antretter 2010: 10

26) Vgl. Kröselberg 2010: 6

27) Ebd.: 15.

28) Vgl. ebd.: 5

29) Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. 2011: 23

30) Vgl. BAG:WfbM: 17

31) Vgl. Blesinger o.J.: 21

Um zukünftig vielen Menschen mit Benachteiligungen eine umfassende, auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse passfähig ausgerichtete Teilhabe am Arbeitsleben bieten und damit auch fließende Übergänge ermöglichen zu können, ist ebenso eine verstärkte Vernetzung mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes unerlässlich.

Zielsetzung in diesem Kontext sollte nicht nur die Erweiterung des Angebots an Außenarbeitsplätzen beziehungsweise betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, sondern auch die Ausgestaltung einer wechselseitig durchlässigen Infrastruktur sein, die es Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ebenso wie Werkstätten erlaubt, innerhalb der Arbeitsstrukturen des jeweilig anderen Abteilungen einzurichten und zu betreiben.³²⁾

Im Hinblick auf die Personenorientierung und die Diskriminierungsfreiheit wird es im Zuge der Weiterentwicklung des Leistungsangebotes notwendig, besondere, zum Beispiel geschlechts- oder altersbedingte, Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen in diese einzubeziehen.

Da sich bereits heute der demografische Effekt auch bei Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmern bemerkbar macht – im Jahr 2006 gehörten bereits 3/5 von ihnen der Altersgruppe der zwischen 30- bis unter 50-Jährigen an³³⁾ – sollte nicht nur eine entsprechende Anpassung der Bedarfsermittlung erfolgen, sondern auch die Herstellung der Mehrgenerationenfähigkeit der Arbeits- und Wohnbereiche sowie die Ausstattung mit entsprechenden Betreuungs- und Pflegeleistungen sowie medizinischem Fachpersonal zeitnahe Zielsetzung der Werkstattträger sein.

Spätestens seit dem Erlass der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) 2001³⁴⁾ ist die Partizipation und Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten an Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen innerhalb der Einrichtungen nicht nur rechtlich gesichert, sondern selbstverständlicher Bestandteil eines gelebten Miteinanders.

Im Zuge der Neuausrichtung der Werkstätten sollten die Werkstattträger die aktive Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten an diesem Prozess jedoch weiter fördern und ausbauen. Nicht zuletzt, um bei der Herausbildung eines durchlässigen, personenzentrierten und diskriminierungsfreien Leistungsportfolios die tatsächlichen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen aus ihren Lebenswirklichkeiten heraus festzustellen und in diese einfließen zu lassen.

Zum Ausbau der Mitwirkungsmöglichkeiten der Werkstattbeschäftigten sollten Werkstattträger unter anderem Informationen über anstehende Entwicklungen und Veränderungen rechtzeitig, umfassend und in verständlicher Form zur Verfügung stellen, die Bildung von Vertretungen der Werkstattbeschäftigten auch in Zweigstellen der Einrichtungen sowie regelmäßige Zusammenkünfte dieser ebenso fördern wie Schulungen der Werkstattträger.

Vor dem Hintergrund aufgezeigter Veränderungen und Erfordernisse durch die Umsetzung der UN-BRK von außen sowie der Neuausrichtung der Einrichtungen von innen werden sich die Anforderungen und damit auch die physischen wie psychischen Belastungen der Fachkräfte erhöhen.

Werkstattträger sollten dahingehend vorbereitend und begleitend ihre Fachkräfte in die einrichtungsinternen Reformprozesse einbinden, eine wertschätzende, dialogfördernde Informations- und Kommunikationskultur pflegen, sich die (soziale) Unterstützung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Ziel setzen und an die veränderten Belastungsprofile angepasste gesundheitsschützende und -fördernde Maßnahmen implementieren.

32) Vgl. BAG:WfbM 2011: 32

33) Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) 2008

34) Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) BGBl. I S. 1297 vom 25. Juni 2001

Zudem wird das Qualifikationsniveau der Fachkräfte zukünftig noch deutlicher zur Voraussetzung dafür werden, dauerhaft und verlässlich hochwertige Leistungen für Menschen mit Behinderungen erbringen zu können. Interne, trägerübergreifende und externe Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sollten fester Bestandteil der Personalpolitik werden und können im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die Nachwuchsrekrutierung zur Attraktivitätssteigerung der Werkstätten als Arbeitgeber beitragen.

2.2 An die Fachkräfte

- Akzeptanz der anstehenden Neuprofilierung innerhalb der Werkstätten sowie der hieraus entstehenden Aufgabenerweiterungen
- Aktive (Mit-) Gestaltung der Neuausrichtung sowie der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Identifikation mit einer personenzentrierten, diskriminierungsfreien Förderungs- und Tätigkeitskultur als Maßgabe des beruflichen Handelns sowie Ausbau der Kunden- und Serviceorientierung
- Aktive Umsetzung und Beachtung der Grundsätze von Transparenz, Partizipation und Nicht-diskriminierung in allen Phasen des Arbeitsprozesses
- Förderung der Partizipation, Selbstbestimmung und Selbsthilfefähigkeit der Menschen mit Behinderungen
- Ausbau der persönlichen Fortbildung-, Wandlungs- und Toleranzbereitschaft
- Akzeptanz von einrichtungsübergreifenden Teilhabeleistungen sowie von Service- und Assistenzleistungen des bürgerschaftlichen Engagements und des Ehrenamts sowie persönliche Förderung der kooperativen Vernetzung zur gegenseitigen Entlastung und Ermöglichung des Wunsch- und Wahlrechts für Menschen mit Behinderungen
- Bereitschaft zur Förderung und Stärkung persönlicher Widerstandsfähigkeit gegenüber äußeren Belastungen (Resilienz)

Auch von den Fachkräften der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen erfordert die anstehende Umsetzung der UN-BRK das konsequente Verlassen tradierter, ihre Berufsausübung bisher prägender Denk- und Handlungsmuster sowie die Bereitschaft zur Entwicklung eines neuen, von der Institution abgekoppelten, personenzentrierten Tätigkeitsverständnisses. Erst wenn dieses verinnerlicht wird, werden Fachkräfte in der Lage sein, die individuelle Förderung und Unterstützung, die zur Aufrechterhaltung der Eigenständigkeit, Selbstbestimmtheit und Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen beitragen kann, umfassend zu praktizieren.

Im Sinne des Empowerment-Konzeptes sollten sich Fachkräfte zukünftig als Lebensweg-Begleiter, Erklärer, Berater und Helfer bei Bedarf verstehen.

Dies impliziert – analog zum neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff – einen Perspektivenwechsel von der Defizit- zur Stärkeorientierung.

Zur Förderung der und Motivation zur Selbstbestimmung, Partizipation sowie der Selbsthilfefähigkeit, benötigen Menschen mit Behinderungen zukünftig also vielmehr professionelle Hilfen, die stützend, aber nicht kompensatorisch wirken.³⁵⁾

„(...) eine am Empowerment-Konzept orientierte Behindertenarbeit, die aus dieser Wertebasis ihre Legitimation erfährt [muss] jedem Menschen mit Behinderungen die Sicherung von unveräußerlichen Rechten in Aussicht stellen. Das bedeutet, dass sie dort, wo sie Menschen mit Behinderungen nicht zu einem Eintreten für eigene Belange befähigen oder anstiften kann, stellvertretend (advokatorisch) handeln muss. Dieses Engagement verlangt eine selbstreflexive Haltung, um eine paternalistisch-bevormundende Unterstützung zu vermeiden.“³⁶⁾

Fachkräfte sollten die „Offenheit“ einer solchen Arbeit – mit der Zielsetzung der Gleichzeitigkeit, Gleichgestellttheit und Entfaltung von Selbsthilfepotenzialen³⁷⁾ – als positive Weiterentwicklung ihrer eigenen (Berufs-) Persönlichkeit empfinden und sich mit dieser identifizieren können.

Durch die Implementierung von „Empowerment-Zirkeln“ innerhalb der Werkstätten, das heißt durch die Entwicklung von und die Orientierung an einem gemeinsamen Leitbild, die Herstellung von Transparenz der Informationen wie auch der Entscheidungen, das aktive Leben einer partizipativen Entscheidungskultur, die Ermöglichung von Weiterbildungsmöglichkeiten (im Sinne einer lernenden Organisation) sowie die Etablierung von Evaluationsverfahren kann Belastungen oder Ängsten, die aus diesen neuen Anforderungen für die Fachkräfte entstehen können, vorgebeugt werden.

Auf diesen Grundlagen sollten Fachkräfte die notwendige Neuausrichtung innerhalb der Werkstätten als Chance für eine aktive (Mit-) Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung und einer entsprechenden „Werkstattkultur“, die ihnen zukünftig den erforderlichen Raum zur beruflichen Identifikation, persönlichen Weiterentwicklung sowie zum Erleben und Leben der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns geben kann, begreifen.

Mit der konsequenten Umsetzung und Verinnerlichung der Personenorientierung ihres Berufsverständnisses sowie der Transformation der Werkstätten hin zu einem Sozialunternehmen mit binnendifferenzierten, erweiterten sowie flexiblen und durchlässigen Leistungsstrukturen, werden zukünftig erkennbar höhere Anforderungen an die Fachkräfte gestellt werden.

Einhergehend hiermit sollte die Offenheit und Bereitschaft der Fachkräfte gegeben sein, nicht nur ihre vorhandenen fachlichen, sozialen wie berufsethischen Kompetenzen entsprechend anzupassen und zu reaktivieren, sondern auch erweiterte Fachkenntnisse wie beispielsweise im Bereich des Case-Managements und/oder der Pflege zu erlangen sowie ihre interdisziplinäre Kooperationsbereitschaft, ihre Flexibilität und ihre Team- und Konfliktfähigkeit zu vertiefen und weiterzuentwickeln.

Hierzu gehört auch die Motivation, sich Fähigkeiten zur Bewältigung anstehender Herausforderungen und Stresssituationen im Sinne der Resilienzförderung aneignen zu wollen.

Im Etablierungsprozess einer erneuerten Werkstattkultur kommt darüber hinaus der Funktionstüchtigkeit, der Motivations- und Belastungsfähigkeit innerhalb der Fachkräfteteams – geprägt durch gemeinsame Verhaltensnormen und Zielsetzungen, durch Zugehörigkeitsgefühl, wechselseitige Beziehungen und direkte Kommunikation – eine bedeutende Rolle zu.³⁸⁾

35) Vgl. u. a. Kocik 2011: 19

36) Theunissen 2005: 13

37) Bobzien 1993: 49

2.3 An die Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer

- Nicht über uns ohne uns: Aktive Mitgestaltung im Prozess der Neuausrichtung der Werkstätten
- Wahrnehmung des Mitspracherechts in Werkstatträten
- Kommunikation, Austausch und Rückmeldung bezüglich individueller Bedürfnisse, Wünsche und Sorgen
- Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten sowie in die persönliche Entscheidungs- und Selbsthilfefähigkeit
- Mut zur Eigenständigkeit und Selbstbestimmung
- Nutzung des Informations- und Beratungsangebotes

In der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verbindlich verankert.

Allzu häufig erfahren Menschen mit Behinderungen in ihrem Leben nach wie vor Bevormundung, Entmündigung, Aussonderung und Missachtung, treffen auf Menschen und Umstände, die ihnen keine eigene Meinung und keine Verantwortung zugestehen.

Verbände und Vereinigungen von Menschen mit Behinderungen wehren sich unter dem Motto „Nicht über uns ohne uns“ schon lange gegen solche Umgangsweisen.

Mit dem Recht auf die selbstbestimmte Gestaltung ihrer Lebensumstände erhalten Menschen mit Behinderungen nunmehr eine gleichberechtigte Rolle als Akteur im Umsetzungsprozess der UN-BRK, die sie unbedingt auch wahrnehmen sollten, denn der Erfolg der Umsetzung der Konvention hängt neben den staatlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen vor allem von der aktiven Mitgestaltung dieser durch die Menschen mit Behinderungen selbst ab.

Dies gilt auch für den Prozess der Neuausrichtung der Werkstätten, in dem eine aktive Mitwirkung durch die Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer unerlässlich ist, unter anderem um Angebote sowie Beschäftigungs- und Lebensumwelten entwickeln und schaffen zu können, die tatsächlich dem individuellen Wunsch- und Wahlrecht und den Bedürfnissen des Einzelnen gerecht werden können.

Werkstattbeschäftigte und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer sollten daher die Initiative ergreifen und den regelmäßigen Austausch mit ihren Betreuern und den Fachkräften in den Einrichtungen suchen und pflegen, denn ein tatsächlich passfähiges Unterstützungs- und Förderungsangebot darf nicht statistisch sein, sondern muss sich flexibel auf sich verändernde Umstände und Bedürfnisse anpassen können. Dies kann aber nur gelingen, wenn man persönliche Veränderungen kommuniziert.

38) Vgl. Rogall/Joskus et al.: 177

Außerdem sollten Werkstattbeschäftigte und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer ihr Mitspracherecht in den Werkstattträten verstärkt wahrnehmen, den Mut entwickeln, ihre persönlichen Interessen noch deutlicher zu vertreten, und die entsprechenden Informations- und Beratungsangebote nutzen.

Um ihr Recht auf Mitgestaltung auch umfassend wahrnehmen zu können, ist es zudem wichtig, dass Menschen mit Behinderungen auch eigeninitiativ agieren, sich ihrer (Selbsthilfe-) Fähigkeiten mehr bewusst werden beziehungsweise diese als solche wahrnehmen, vorhandene Unsicherheiten weiter ablegen, sich Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit zutrauen, um zukünftig ihre Bedürfnisse, Wünsche und auch Sorgen offen und angstfrei kommunizieren und ihr Leben weitestmöglich selbst gestalten zu können.

Um eine solche Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit sowie eine offene, gleichberechtigte Kommunikation der Werkstattbeschäftigten und Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer zu fördern und zu ermöglichen, sind Fachkräfte in den Einrichtungen, Betreuerinnen und Betreuer sowie auch Angehörige aufgerufen, die eigenen bisherigen Verhaltensweisen zu überprüfen, eigene Unsicherheiten oder Verlustängste, die nicht selten das Abhängigkeitsverhältnis der Menschen mit Behinderungen von den Entscheidungen ihrer Angehörigen verstärken, abzubauen, um ihnen den Raum für und das Vertrauen in ihre Selbsthilfefähigkeit und Eigenständigkeit zu geben und diese im täglichen Zusammenleben zu akzeptieren.

2.4 An den Gesetzgeber

- Verantwortungsübernahme für und Durchführung von allen erforderlichen Gesetzgebungsmaßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (gemäß Artikel 4 UN-BRK³⁹⁾) sowie Überprüfung der aktuellen Gesetzeslage hinsichtlich erforderlich werdender Anpassungen
- Herstellung der rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen zur Etablierung eines Rehabilitationsfonds
- Weiterentwicklung des SGB IX zum Leistungsgesetz zur Sozialen Teilhabe unter Einbeziehung der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe sowie der Gewährleistung der Wunsch- und Wahlrechte von Menschen mit Behinderungen unter Maßgabe von Transparenz und Barrierefreiheit
- Rechtliche Verankerung der Persönlichen Assistenz und des Budgets für Arbeit als weitere Formen der Leistungserbringung
- Zeitnahe und gleichzeitige Umsetzung der Reformen der Eingliederungshilfe sowie des Pflegebedürftigkeitsbegriffs
- Gesetzgeberische Schaffung und Sicherstellung eines einheitlichen Standards zur Bedarfsfeststellung
- Anpassung der rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen für Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (unter anderem des Werkstattrechts) zur Ermöglichung einer Neuausrichtung der Werkstätten

39) Vereinte Nationen/BMAS: 6

- Öffnung der Werkstätten für andere leistungsberechtigte Personengruppen zur Ermöglichung eines durchlässigen und personenzentriert gestaltbaren Angebotsportfolios und zur Wahrnehmung einer funktionstüchtigen Brückenfunktion im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben
- Wahrnehmung des Dialogs mit Werkstattträtern und Werkstattträgern zur Bedarfsfeststellung und Einbindung wesentlicher Erfahrungswerte in den Prozess notwendiger rechtlicher Anpassungen
- Rechtliche Überprüfung und gegebenenfalls Neufassung der Rahmenbedingungen zur Minimierung der Nachteile für Werkstattbeschäftigte infolge des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Rückkehrrecht, Rentensicherung)
- Modifikation des § 136 SGB IX zur Vermeidung des Ausschlusses von Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung aus arbeitsweltbezogenen Kontexten
- Förderung von Maßnahmen zur Bereitschaftssteigerung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wird die konsequente Verwirklichung und Gewährleistung der Rechte von Menschen mit Behinderungen zur maßgeblichen Aufgabe staatlichen Handelns auf den Ebenen von Bund, Ländern und Kommunen. ⁴⁰⁾

Die Umsetzung mittels eines Aktionsplans zwar nicht vorschreibend, setzt die UN-BRK jedoch entsprechende staatliche Programme, Konzepte und Strategien voraus ⁴¹⁾, welche planmäßig und sichtbar die in der Konvention enthaltenen Forderungen und Rechte zu achten und zu verwirklichen haben. ⁴²⁾

Die hierdurch gebotene Ablösung von den vom reinen Fürsorgeprinzip geprägten Denk-, Verhaltens- und Handlungsmustern, die den bisherigen Umgang und die Beziehung mit Menschen mit Behinderungen geprägt haben, leitet einen umfassenden Paradigmenwechsel ein, der sich auf allen Ebenen gesellschaftlichen Lebens vollziehen wird und auswirken sollte.

Ein solch fundamentaler Wandel mit seinen multidimensionalen Auswirkungen benötigt neben akzeptierten Umsetzungsstrategien eines Nationalen Aktionsplans vor allem aber ein diesen flankierendes gesetzliches Fundament.

Zu diesem gehört unter anderem die Schaffung gesetzgeberischer Grundlagen und Strukturen, die eine zur erfolgreichen Umsetzung der Inklusionsforderungen der UN-BRK notwendige Modifikation von Leistungsrechten und -systemen ermöglichen, sodass bestehende Hemmnisse, Zuständigkeitsproblematiken, Überschneidungsbereiche sowie Doppelstrukturen zukünftig vermieden werden können.

Insbesondere die Zusammenführung der verschiedenen, in unterschiedlichen Sozialgesetzbüchern verorteten Leistungsregelungen in ein Leistungsgesetz zur Sozialen Teilhabe, in Anlehnung an den durch das Forum behinderter Juristinnen und Juristen vorgelegten Gesetzentwurf ⁴³⁾, ist in diesem Kontext als besonders zielführend anzusehen.

40) Vgl. Aichele 2010: o.S.

41) Vgl. u. a. Artikel 4, 8, 26, 32 der UN-BRK. Quelle: Vereinte Nationen/Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, Teil II Nr. 35: 149ff.

42) Deutsches Institut für Menschenrechte/Palleit 2010: 2

43) FbJJ: Gesetz zur Sozialen Teilhabe und zur Änderung des SGB IX und anderer Gesetze. Stand: 9. Mai 2011

Somit kann das in der UN-BRK geforderte Menschenrecht auf „Soziale Teilhabe“ nicht nur im deutschen Sozialrecht verankert, sondern können auch die wesentlichen Voraussetzungen und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Anforderungen des Artikels 19 UN-BRK geschaffen werden.⁴⁴⁾

Ebenso sollten weitere Formen der Leistungserbringung, insbesondere die bereits positiv erprobten Modelle der Persönlichen Assistenz sowie des Budgets für Arbeit rechtliche Verankerung finden.

Weitere erforderliche Anpassungen, diskriminierungsfreie Neuformulierungen sowie moderate Ausweitungen des Leistungsgeschehens⁴⁵⁾ betreffen neben den Leistungsrechten der Kranken-, Pflege- und Sozialhilfe vor allem das SGB IX wie das Rehabilitations- und das Wunsch- und Wahlrecht, die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und die Qualitätssicherung.

Trotz mehrfacher Bemühungen bleiben die sozialen Sicherungssysteme weiterhin zersplittert, Zuständigkeitsproblematiken ungelöst. Eine umfassende Reform der Eingliederungshilfe und die Schaffung eines Rehabilitationsfonds sind dringend erforderlich, um den berechtigten Forderungen von Menschen mit Behinderungen nach einem modernen Leistungsrecht zu genügen sowie die rechtlichen Vorgaben der UN-BRK, des Grundgesetzes sowie der Gleichstellungsgesetze tatsächlich umzusetzen.

Innerhalb der erforderlichen rechtlichen Anpassungsprozesse ist in besonderem Maße auf funktions-tüchtige, transparente, verlässliche und bundeseinheitlich geregelte Verantwortlichkeiten der Leistungsträger sowie Vernetzung und Durchlässigkeit der Systeme zu achten.

Zudem sollten vorhandene Schnittmengen zwischen den Leistungsrechten, unter anderem zwischen der Eingliederungshilfe und der Pflege, im Vorfeld der Anpassungen definiert und sinnvoll aufeinander abgestimmt werden.

Reformbestrebungen innerhalb der Eingliederungshilfe sowie des Pflegebedürftigkeitsbegriffs sollten daher miteinander verbunden umgesetzt werden, um eine verbesserte Verzahnung der Leistungen bei Behinderung und Pflege und damit ein an den individuellen Bedarfslagen ausgerichtetes flexibles Leistungsrecht zu gewährleisten.⁴⁶⁾

Das derzeitige System zur Ermittlung des Förderbedarfs ist, wie bereits schon oftmals kritisch diskutiert, sehr „statistisch“ und anbietergesteuert und verliert vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-BRK seine Passfähigkeit. Über den Bedarf an einem einheitlichen und umfassenden Bedarfsermittlungsverfahren herrscht weitestgehend Konsens⁴⁷⁾, die Implementierung und Umsetzung wird jedoch dringende Notwendigkeit⁴⁸⁾. Ein solches muss in seiner Struktur und Ausrichtung personenzentriert nicht nur die Partizipation der Leistungsberechtigten, sondern auch die Vereinbarkeit von individuellen sowie lebensfeldbezogenen Zielen unter Berücksichtigung sozialraumorientierter Unterstützung sicherstellen.

Zur Her- und Sicherstellung eines umfassenden Angebots personenzentrierter Leistungen für Menschen mit Behinderungen ist die derzeitig diskutierte Zulassung „alternativer Anbieter“ allein nicht zielführend. Vielmehr sollten bereits vorhandene Ressourcen, Kompetenzen und Infrastrukturen genutzt werden.

44) Vgl. ebd.: 3

45) Vgl. ebd.: 6

46) Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2010: o.S.

47) Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK diskutiert ebenfalls ein einheitliches Bedarfsermittlungsverfahren. Vgl. u. a. B-L-A 2010: 2

48) Vgl. 87. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2010: 6; BMAS 2011: 35

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen besitzen diese insbesondere im Bereich der Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und können somit als komplexer Leistungserbringer und als wesentlicher Kooperationspartner auch zukünftig eine wichtige Stellung einnehmen. Um ihre Aufgaben- und Leistungsbereiche gemäß den Forderungen der UN-BRK weiter anpassen und auszubauen zu können, bedarf es allerdings einer neuen Profilierung dieser Einrichtungen.

Diese Neuausrichtung sollte Werkstätten die Möglichkeit geben, das gesamte Spektrum der Teilhabe am Arbeitsleben abzudecken und personenzentriert und flexibel auf wachsende Erfordernisse reagieren zu können. Hierzu gehört unter anderem auch die Schaffung entsprechender Grundlagen für die Angebotsöffnung für weitere gesellschaftlich benachteiligte Personengruppen, zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Ermöglichung von inter- und intraprofessioneller Vernetzung und Kooperation im Sinne einer flexiblen und durchlässigen Leistungserbringung.

Um eine solche Weiterentwicklung zu ermöglichen, ist jedoch der Abbau rechtlicher Barrieren⁴⁹⁾ sowie eine gesetzgeberische Anpassung hinsichtlich der die Arbeit und den Auftrag der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen regelnden Gesetze und Verordnungen erforderlich.⁵⁰⁾

Vor dem Hintergrund des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben, der Gewährleistung des Wunsch- und Wahlrechts sowie der Herstellung einer größeren Durchlässigkeit zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt durch Ausbau von Beschäftigungsalternativen, müssen die bisher bestehenden Risiken und Nachteile bei Übergängen von der Werkstattarbeit in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abgebaut werden.

Insbesondere der Wegfall der durch Werkstattbeschäftigung erworbenen Rentenberechtigungen sowie der Verlust eines Rückkehrrechts in eine Werkstatt lässt den Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen bisher nicht nur in finanzieller und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht zum Nachteil werden.⁵¹⁾

Im Zuge der rechtlichen (Neu-) Ausrichtung bundesdeutscher Gesetze auf die UN-Behindertenrechtskonvention, ist daher eine Überprüfung und gegebenenfalls Neufassung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung eines niederschweligen Rückkehrrechts sowie zur Minimierung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile für Menschen mit Behinderungen beim Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarktes, auf Grundlage des „Budgets für Arbeit“, dringende Notwendigkeit.

Dabei ist sicherzustellen, dass für den Personenkreis der „dauerhaft voll erwerbsgeminderten Menschen“ verstärkt die Möglichkeiten ambulanter Unterstützung durch die Werkstätten genutzt werden, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Basis eines Arbeitsvertrages und der Finanzierung der Betreuungsaufwendungen tätig zu werden.⁵²⁾

Das Sozialgesetzbuch IX trifft eine Unterscheidung zwischen Personen, welche ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeit leisten können, und Personen, von denen eine solche Arbeitsleistung nicht zu erwarten ist. Diese rechtliche Unterscheidung hat zur Folge, dass für Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung in Deutschland keine Angebotssicherheit zur beruflichen Bildung besteht. Sie bleiben damit sowohl von sozialrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen als auch von Angeboten der beruflichen Bildung weitestgehend ausgeschlossen.⁵³⁾

49) Vgl. ebd.

50) Vgl. BeFAB o.J.: o.S.

51) Vgl. u. a. DGB: Bundesvorstand 2010: 14

52) Vgl. Bund-Länder-Arbeitsgruppe der ASMK 2010: 8

53) Terfloth/Lamers 2011: 69

Das Recht auf (berufliche) Bildung sowie auf Teilhabe an arbeitsweltbezogenen Tätigkeiten ohne Ausschluss gilt es im Zuge der Umsetzung der UN-BRK für alle Menschen mit Behinderungen einzulösen. Daher ist insbesondere die Modifikation des § 136 SGB IX erforderlich, um eine zielgruppenbezogene Ausrichtung des Eingangsverfahrens und damit eine Teilnahme auch für Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung an diesem sicherzustellen sowie Zugangsmöglichkeiten in die Arbeits- und Produktionsbereiche der Werkstätten zu schaffen. ⁵⁴⁾

Bei weiter steigender Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen kommt der verstärkten Förderung von Zugangschancen und -möglichkeiten eine bedeutende Rolle zu.

Hierzu bedarf es allerdings nicht nur einer kontinuierlichen Betreuung an den Übergängen zwischen Schule, Ausbildung und Beruf sowie weiterer gezielter Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen durch Leistungsträger und -erbringer ⁵⁵⁾, sondern grundsätzlich auch einer Bereitschaftssteigerung hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen seitens der Unternehmen und Arbeitgeber.

Konsequenterweise müsste eine dahingehende Überprüfung und gegebenenfalls eine Novellierung der Ausgleichsabgabe (§ 71, Abs. 1; § 77 SGB IX) ⁵⁶⁾ ebenso angedacht werden wie eine personenzentrierte statt institutionengebundene Organisation von Nachteilsausgleichen ⁵⁷⁾ sowie die weitere Förderung eines flächendeckenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Unternehmen ⁵⁸⁾.

2.5 An die Rehabilitationsträger

- Bereitschaft zur Mitwirkung an einer institutionellen Reform zur Schaffung eines Rehabilitationsfonds
- Flexibilisierung der Leistungsgewährung und Individualisierung des Leistungsanspruchs im Sinne der Teilhabe- und Personenorientierung zur Gewährleistung des Wunsch- und Wahlrechts für Menschen mit Behinderungen
- Mitwirkung bei der Schaffung und Umsetzung eines einheitlichen Bedarfsermittlungsverfahrens
- Ausbau der Vernetzung und Kooperation zwischen den unterschiedlichen Leistungsträgern und Leistungserbringern zum Zweck der Reduzierung von Schnittstellenproblematiken und Doppelstrukturen sowie zur Sicherstellung trägerübergreifender Leistungsgewährung mit fließenden Übergängen im Sinne des Teilhabemanagements
- Schaffung „barrierefreier“ Verwaltungsvorgänge
- Implementierung eines trägerunabhängigen, wohnortnahen Beratungssystems zur Gewährleistung einer ganzheitlichen und neutralen Ermittlung des Hilfebedarfs im Sinne des Verbraucherschutzes sowie der Umsetzung der Unterstützungsleistungen
- Ausbau einer sozialraumorientierten, regional ausgewogenen (ambulanten) Angebotsstruktur

54) Ebd.: 71

55) Vgl. Deutscher Bundestag: Drucksache 17/4862: 3

56) Vgl. ebd.: 2

57) Vgl. ebd.: 3

58) Vgl. ebd.: 5

- Förderung und Unterstützung hinsichtlich der Festlegung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards für Leistungen zur Teilhabe, insbesondere zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Ausbau und Stärkung der Angebotsstruktur für den sogenannten „Peer Support“
- Anerkennung und Nutzung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen als Bündnispartner in der Sozialplanung
- Ausbau der Kooperation zwischen Leistungsträger und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen insbesondere auf kommunaler Ebene

Um den Forderungen der UN-BRK gerecht zu werden, ist auch seitens der Rehabilitationsträger ein Umdenken durch Abwendung von der institutionellen hin zu einer personenzentrierten Orientierung bei der Leistungserstellung und -gewährung sowie der Bedarfsermittlung erforderlich.

Hier müssen unter anderem Leistungsstrukturen noch flexibler und um personenbezogene Assistenz- und Unterstützungsarrangements⁵⁹⁾ (zum Beispiel Angebote des „Peer Supports“⁶⁰⁾, das Budget für Arbeit, et cetera) erweitert werden, um tatsächlich den individuellen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden und eine das Wunsch- und Wahlrecht gewährleistende Angebotsstruktur bieten zu können.

Ein reiner Aktionismus aber, der sich ausschließlich auf die Neuschaffung von Leistungsangeboten konzentriert, ist in diesem Kontext wenig zielführend und zudem unnötig kostenintensiv. Vielmehr sollte zunächst eine Überprüfung bereits bestehender Infrastrukturen auf ihre Nutzbarkeit und/oder Modifizierbarkeit hin stattfinden.

Die erforderliche Individualisierung des Leistungsanspruchs macht darüber hinaus nicht nur eine Flexibilisierung der Leistungsgewährung, sondern auch eine Homogenisierung hinsichtlich der bisherigen Zersplitterung leistungsrechtlicher Zuständigkeiten und Angebote sowie eine Reduzierung der sich hieraus ergebenden Schnittstellen- und Abgrenzungsproblematiken zwischen den Leistungsträgern notwendig. Um diese zu erreichen, wird eine institutionelle Reform zur Schaffung eines Rehabilitationsfonds unerlässlich.

Außerdem wird die Koordination und Kooperation der Reha-Träger untereinander in Form eines regelmäßigen Austausches zur gegenseitigen Information über und zur Abstimmung von Planungen und Entwicklungen (zum Beispiel in Planungsausschüssen) immer wichtiger.

Bereits heute ist der Lebensalltag von Menschen mit Behinderungen nicht selten durch langwierige bürokratische Verfahren, den schwer nachvollziehbaren Vollzug von Leistungsumwidmungen, Zuständigkeitsproblematiken zwischen diversen Leistungsträgern sowie durch Barrieren in übrigen Verfahrens- und Verwaltungsabläufen geprägt⁶¹⁾. Dies wirkt sich nicht nur verzögernd auf den Leistungszugang, sondern auch einschränkend auf die Leistungsqualität für Menschen mit Behinderungen aus.⁶²⁾

59) Vgl. hierzu u. a. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland e.V. 2010: 8

60) Vgl. u. a. Ergebnis des Diskussionsforums „Gesundheit, Prävention, Rehabilitation, Pflege“ der Tagung „Teilhabe braucht Maßnahmen“ v. 04.11.2010. Quelle: BMAS 2010: 26

61) Vgl. ebd.: 7

62) Vgl. BMAS 2011: 34

Hier gilt es im Zuge der Umsetzung der UN-BRK für die Menschen mit Behinderungen Klarheit über Zuständigkeiten und Verantwortungen zu schaffen und damit barrierefreie Verfahrensabläufe sicherzustellen. Hierzu, und als notwendige Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen überhaupt ihre Rechte wahrnehmen können, bedarf es neutraler, das heißt trägerunabhängiger, wohnortnaher Beratungsstellen, individueller Budgetassistenzen⁶³⁾ sowie bundeseinheitlich festgelegter transparenter Qualitätsstandards für Leistungserbringer.⁶⁴⁾

Zudem treten mit der Anwendung des Mehrkostenvorbehalts immer noch Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderungen auf, die mit den Forderungen der UN-BRK unvereinbar sind. Das derzeitige System der Ermittlung des Förderbedarfs sowie unterschiedlich regional gehandhabte Verwaltungsabläufe und -entscheidungen hebeln oftmals die Bedarfsgerechtigkeit aus.⁶⁵⁾

Daher wird nicht nur die Implementierung und Umsetzung eines einheitlichen, anerkannten, transparenten und verlässlichen Bedarfsermittlungsverfahrens dringende Notwendigkeit⁶⁶⁾, sondern auch die aktive Mitwirkung der Reha-Träger bei dieser erforderlich.

Leistungsträger sollten zukünftig die Zusammenarbeit mit Werkstätten für Menschen mit Behinderungen hinsichtlich der Sozialplanung auf kommunaler Ebene ausbauen und sie als wichtige Bündnispartner begreifen. Aufgrund der umfassenden Erfahrungswerte der Werkstätten insbesondere bezüglich der Wirkung, des Nutzens und der Qualität von Leistungen für Menschen mit Behinderungen, können Vernetzung und Informationsaustausch den Leistungsträgern wertvolle Rückmeldungen bezüglich der Effektivität und Effizienz von Maßnahmen liefern sowie den Abgleich sozialpolitischer Zielsetzungen beziehungsweise deren Anpassung an Erfordernis und Wirksamkeit maßgeblich unterstützen.⁶⁷⁾

Klar bleibt: *„Die neuen Entwicklungen sind nicht mit eingefahrenen Denk- und Arbeitsweisen in der Sozialadministration zu bewältigen.“*⁶⁸⁾

2.6 An die Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes

- Abbau vorhandener Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Erhöhung der Bereitschaft zur Einstellung vor dem Hintergrund der Verstärkung unternehmerischer Sozialverantwortung (CSR)
- Nutzung und Realisierung unternehmerischer Erfolgspotenziale durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere vor dem Hintergrund des sich erweiternden Arbeitskräftemangels
- Erweiterung der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen
- Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) (§ 84 Abs. 2 SGB IX)
- Nutzung der Infrastruktur der Werkstätten sowie des Kompetenztransfers

63) Vgl. u. a. Ergebnis des Diskussionsforums „Gesundheit, Prävention, Rehabilitation, Pflege“ der Tagung „Teilhabe braucht Maßnahmen“ v. 04.11.2010. Quelle: BMAS 2010: 26 sowie Kröselberg 2010: 13 und Bauer 2010: 5

64) BAG:WfbM 2011: 27

65) Vgl. u. a. Mielich 2010: 8

66) Vgl. 87. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2010: 6; BMAS 2011: 35

67) Vgl. Kröselberg 2010: 14f.

68) Ebd.: 13

Die meisten Menschen definieren sich über ihre Berufstätigkeit, aus der sie auch den wesentlichen Anteil gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung beziehen. So ergibt sich im Umkehrschluss die Empfindung, dass nur derjenige, der arbeitet, auch ein vollwertiges Gesellschaftsmitglied ist.

Maßnahmen zur Förderung und Realisierung eines Zugangs und/oder einer Wiedereingliederung in den (allgemeinen) Arbeitsmarkt für benachteiligte Personengruppen nehmen damit hinsichtlich einer gleichberechtigten Teilhabe eine Schlüsselfunktion ein.

Während die allgemeine Arbeitslosigkeit in Deutschland derzeit sinkt, steigt gegenläufig die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum stieg ihre Zahl im Februar 2011 um 5,7 Prozent.⁶⁹⁾

Damit wird deutlich, dass eine Behinderung nach wie vor einen signifikanten Einfluss auf das Risiko der Arbeitslosigkeit hat.

Die Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) für Betriebe und die dazugehörige Ausgleichsgabe konnten ebenso wie die Vielzahl bereits existenter Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen wie für Arbeitgeber bisher jedoch noch keine durchschlagend positiven Beschäftigungseffekte erzielen. Selbst Eingliederungszuschüsse für befristete Probebeschäftigungen, für Arbeitshilfen oder gar für die behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) scheinen (noch) nicht die spür- und sichtbare Trendwende zu bringen.

Man kann also vermuten, dass es die Förderungen und Hilfestellungen allein nicht sind, welche die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihren Betrieben erhöhen und in der Lage sind, Vorbehalte abzubauen.

Ohne eine solche grundsätzliche Bereitschaft aber laufen auch die bereits vielfältig existierenden Unterstützungs- und Eingliederungsleistungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in eine Sackgasse.⁷⁰⁾

Auch seitens der Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarkts muss sich eine Bewusstseinsweiterung um „barrierefreie“ Denk- und Verhaltensmuster entwickeln.

Offenheit und Wertschätzung für die soziale Vielfalt einer Gesellschaft, die Ablösung von einem rein profitorientierten unternehmerischen Denken und Handeln, der Abbau von vorhandenen Vorurteilen gegenüber behinderten Beschäftigten sowie der Perspektivenwechsel, der sich von der Defizitorientierung abwendet und die positiven Effekte der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Fokus nimmt, sind hier nur einige Ansätze für die gelebte Umsetzung des Inklusionsgedankens im Sozialraum und im täglichen Miteinander, die zukünftig weit mehr noch spürbaren Ausdruck in Unternehmensstrukturen, Führungs- und Beschäftigungsstrategien und -philosophien finden müssen.

Die Ende 2010 vom Bundeskabinett beschlossene „Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen“⁷¹⁾ macht deutlich, dass die aktive Wahrnehmung dieser für den Fortschritt und den Zusammenhalt einer Gesellschaft unabdingbar ist.

69) Quelle: Bundesagentur für Arbeit

70) Vgl. BMAS 2011: 24

71) Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): UnternehmensWerte

Neben den moralisch-ethischen Gründen für ein Sozialengagement bietet dieses durchaus auch aus unternehmerischer Sicht nutzbringende Effekte, wie zum Beispiel Möglichkeiten zur Erlangung von Anerkennung und damit auch von Glaubwürdigkeit. Diese wiederum können sich auch in ökonomischer Hinsicht spürbar positiv auswirken, da Kunden wie Investoren dem sozialen Engagement von Unternehmen immer stärkere Aufmerksamkeit schenken und nicht selten Kauf- oder Investitionsentscheidungen von diesem abhängig machen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Effekts einhergehend mit einem sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangel – aktuell blieben mehr als 60.000 angebotene Arbeitsplätze unbesetzt⁷²⁾ – sowie sich ausweitenden infrastrukturellen Schwächen, insbesondere in ländlichen Regionen, sollten Unternehmen das Erfolgspotenzial, welches in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegt, viel deutlicher wahrnehmen und nutzen.

Dabei sollte der Fokus von Arbeitgebern nicht ausschließlich auf eine Vollzeitbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen gerichtet sein, sondern auch die vielfältigen Möglichkeiten anderer Beschäftigungsformen sehen, die zwischen Teilzeittätigkeiten, Außenarbeitsplätzen, Nischen- und Helfertätigkeiten, sowie der Auslagerung von Abteilungen in Werkstätten oder der Integration von Werkstattabteilungen in Unternehmen, die Chance beinhalten, unternehmerisch sinnvoll auf besondere betriebliche Bedürfnisse und Anforderungen reagieren zu können.

Gerade auch in infrastrukturell schwachen Regionen sollten Arbeitgeber die Synergien (win-win) zwischen Personalengpässen einerseits und dem Wunsch von Menschen mit Behinderungen – in Wahrnehmung des Artikel 19 UN-BRK – nach wohnortnahen, sozialraumorientierten Beschäftigungsmöglichkeiten andererseits nutzen.

Nicht zuletzt kommt dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit und der Wiedereingliederung von Beschäftigten nach Erkrankungen im Hinblick auf die Sicherung von Stabilität, Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen eine bedeutende Rolle zu.

Der krankheitsbedingte langfristige Ausfall von Beschäftigten bedeutet nämlich für ein Unternehmen nicht nur den Verlust wichtiger Fachkompetenzen und Erfahrungen, sondern ist auch mit erheblichen Kosten verbunden.

Obwohl durch § 84 Abs. 2 SGB IX seit 2004 für Arbeitgeber verpflichtende (Fürsorge-) Pflicht, hat sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer noch nicht flächendeckend durchgesetzt.

Hier sind alle Arbeitgeber aufgerufen, sich für die Vorteile des Eingliederungsmanagements zu sensibilisieren, ihren Verpflichtungen nachzukommen und ein auf die Bedürfnisse ihres Unternehmens und ihrer Beschäftigten angepasstes BEM umfassend zu implementieren.

72) BMAS 2011: 20

3 Epilog

Es wird deutlich, dass die Umsetzung der leitenden Grundsätze der Inklusion und der sozialen Teilhabe der UN-BRK Veränderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen notwendig machen, und damit nicht nur Bund, Länder, Kommunen, Verbände, Leistungsträger und -erbringer gefordert sind, diese einzuleiten und vorzunehmen, sondern auch jedes einzelne Gesellschaftsmitglied.

„Behandelt diese Menschen, wie ihr selbst behandelt werden wollt, und gebt ihnen dieselben Lebensbedingungen, die auch sonst herrschen.“⁷³⁾

Der Erfolg des Umsetzungsprozesses hängt damit wesentlich von der Partizipation aller an diesem und der Übernahme gemeinsamer Verantwortung für diesen ab.

Die aktive Mitwirkung und -gestaltung ist nicht nur eine Chance, notwendige Maßnahmen zielgenauer und wirkungsorientierter zu fassen, um mögliche Problematiken schon im Vorfeld besser lokalisieren und damit reduzieren zu können.

Die Umsetzung der UN-BRK als einen gesamtgesellschaftlichen partizipativen Prozess zu begreifen und zu leben, schafft darüber hinaus ein notwendiges Miteinander, welches nicht nur die konsequente Verständigung und den Austausch untereinander sowie nachhaltige und gleichberechtigte Kooperationen und Netzwerke aller Akteure, sondern auch die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz für die erforderlichen Veränderungen fördert. Letztere ist für die Schaffung einer inklusiven Gesellschaft unabdingbare Voraussetzung.

Aus diesem Grund möchte die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit diesem Positionspapier ihren Beitrag zur Mitwirkung im Prozess der Umsetzung der UN-BRK leisten und sich auch selbst den Erfordernissen stellen, die sich durch die sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelten ihrer Versicherten ergeben. Gemäß ihrem Auftrag wird die BGW weitere Programme gestalten, mit denen über den Weg der Gesundheitsförderung zugleich die Zukunftsgestaltung in den Werkstätten im Sinne der UN-BRK unterstützt werden kann.

Der bisher von den Verbänden und Vereinigungen von Menschen mit Behinderungen genutzte Grundsatz „Nicht über uns ohne uns!“ sollte dabei maßgebend für die gesamte Gesellschaft werden, die Möglichkeiten zu nutzen, an der Gestaltung der sozialen Umwelt, in der wir alle leben, aktiv mitzuwirken.

73) Thimm 2005: 71

Literatur und Quellen

Aichele, Valentin: Behinderung und Menschenrechte: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Ausgabe 23/2010, Beilage Menschen mit Behinderungen. Onlineversion ohne Seitenangabe.

<http://www.bundestag.de/dasparlament/2010/23/Beilage/003.html>

Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland e.V. (ABiD): Stellungnahme des Allgemeinen Behindertenverbandes „Für Selbstbestimmung und Würde“ e.V. (ABiD) zum Referentenentwurf für einen Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) vom 13. Mai 2011.

http://www.abid-ev.de/downloads/pr/www.abid-ev.de/www.abid-ev.de_20110530210727_N819_ABiD-Stellungnahme_01-2011_Nationaler_Aktionsplan-1.pdf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert wurde.

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000100000>

Antretter, Robert: Anforderungen an Werkstätten durch die UN-Konvention – Konsequenzen für die Lebenshilfe. Rede anlässlich des 13. Führungskräfte-Treffens Arbeitsleben.

Weimar, 27. September 2010

http://www.lebenshilfe.de/wArbeitsleben/downloads/Antretter_UN-Konvention-Anforderungen.pdf

87. Arbeits- und Sozialministerkonferenz: Ergebnisprotokoll der 87. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 24. und 25. November 2010 in Wiesbaden

[http://www.hessen.de/irj/HSM_Internet?cid=bdfc168890461b23e78a7664dce3035c\(ergebnis-asmk2010.pdf\)](http://www.hessen.de/irj/HSM_Internet?cid=bdfc168890461b23e78a7664dce3035c(ergebnis-asmk2010.pdf))

Bauer, Adolf: Was muss man fordern, was muss man fördern – Einschätzungen aus Sicht der Leistungsberechtigten. Vortrag. RehaFutur – Entwicklungen gemeinsam gestalten! Auftakt-Workshop am 21./22. Januar 2010 in Potsdam

http://www.sovd.de/fileadmin/downloads/pdf/positionspapiere/RehaFutur_Rede_A._Bauer.pdf

Bayerischer Landtag, 16. Wahlperiode (a): Anhörung zum Thema „Konsequenzen und Erfordernisse der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bayern (Vollzug Drs. 16/3019)“ gem. § 173 der Geschäftsordnung für den Bayerischen Landtag. Ausschuss für Soziales, Familie und Arbeit. 46. Sitzung, 25. November 2011. Wortprotokoll (vom Redner nicht autorisiert).

http://www.paritaet-bayern.net/fileadmin/user_upload/Landesverband/Dokumente/Behindertenhilfe/Protokoll_Anhoerung_251110_UN-Behindertenkonvention.pdf

Bayerischer Landtag, 16. Wahlperiode (b): Anhörung des Ausschusses für Soziales, Familie und Arbeit zu dem Thema „Konsequenzen und Erfordernisse der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bayern (Vollzug LT-Drs. 16/3019)“ am 25. November 2010. Stellungnahme des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Anlage 11
http://www.paritaet-bayern.net/fileadmin/user_upload/Landesverband/Dokumente/Behindertenhilfe/Protokoll_Anhoerung_251110_UN-Behindertenkonvention.pdf

Behindertengleichstellungsgesetz vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3024) geändert wurde.
<http://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BJNR146800002.html>

Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB): Stellungnahme des Berufsverbandes BeFAB zur Reform der Eingliederungshilfe.
http://www.befab.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=20

Blesinger, Berit/Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAGUB) (Hrsg.): Handlungsansätze zur kooperativen Gestaltung integrativer beruflicher Teilhabeangebote. Praxisbericht. O.J.
<http://www.bag-ub.de/publikationen/handlungsansaeetze.pdf>

Bobzien, Monika: Kontrolle über das eigene Leben gewinnen. Empowerment als professionelles Konzept in der Selbsthilfeunterstützung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 2, 1993: 46-49

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK: Eckpunkte für die Reformgesetzgebung „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Anlage. Stand: 14.9.2010
http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/Stellungnahmen/100914_Entwurf_Anlage_zum_ASMK_Beschlussentwurf_Eingliederungshilfe.pdf

Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitslose nach Personengruppen. Arbeitslose Schwerbehinderte. Deutschland, März 2011
<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/32126/publicationFile/4746/Musterbericht-ALO-Schwerbehinderte.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (BA): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. März 2011
<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/257506/publicationFile/128235/Monatsbericht-201103.pdf>

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke: <http://www.bagbbw.de/>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): Jahresbericht 2009/2010. Karlsruhe o.J.
http://www.integrationsaemter.de/files/11/JB_BIH10_screen.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS): Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben aus Sicht der Sozialhilfeträger. Zusammenfassung von Vorträgen zu diesem Thema. 2009
<http://www.lwl.org/spur-download/bag/FinkeZusfasHamburgBonnGuelsteinoc.pdf>

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS)/ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven aus der Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Münster/Karlsruhe 23.2.2007

http://www.lwl.org/spur-download/bag/bih_bagues_schnittstelle.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR): Handlungsempfehlungen: Trägerübergreifende Aspekte bei der Ausführung von Leistungen durch ein Persönliches Budget vom 1. April 2009

http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/BAR_Empfehl_§_14_SGB_IX.pdf?__blob=publicationFile

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG:WfbM):

<http://www.bagwfbm.de/>

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG:WfbM):

Sozialer Arbeitsmarkt – Werkstätten bieten Know-how. Pressemitteilung vom 29.12.2010

<http://www.bagwfbm.de/article/1418>

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG:WfbM): Maßarbeit.

Neue Chancen mit Sozialunternehmen. Die Strategie des Vorstands der BAG:WfbM zur Weiterentwicklung der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben. Frankfurt/Main 2011

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG:WfbM): Herausforderung

Kommunalisierung. Arbeitshilfen für Werkstätten, ihre Träger sowie die Landesarbeitsgemeinschaften Werkstätten für behinderte Menschen. Frankfurt/Main 2007

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Behindertenbericht 2009. Bericht der

Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode.

http://194.145.122.100/portal/3524/property=pdf/a125__behindertenbericht.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/ Beauftragter des Bundesregierung für die

Belange behinderter Menschen: Fotodokumentation zur Tagung „Teilhabe braucht Maßnahmen“ –

Konkrete Projekte und Aktionen für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Berlin, 4. November 2010

http://www.drs.org/cms/uploads/media/2010_12_02_BMAS_Tagung_UN_BRK_Fotoprotokoll.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): UnternehmensWerte. Corporate Social

Responsibility in Deutschland.

<http://www.csr-in-deutschland.de>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung

zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Referentenentwurf nach Ressortabstimmung. Stand: 27.04.2011

http://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/Materialien/Aktionsplan_Umsetzung_UN-Konvention.pdf

Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland: Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR). Aktionsplan CSR der Bundesregierung. Berlin, den 6. Oktober 2010
http://www.csr-in-deutschland.de/portal/generator/15040/property=data/2010__10__06__aktionsplan__csr.pdf

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB): Verhältnis von Teilhabeleistungen nach SGB IX/XII zur Pflege nach SGB XI für Menschen mit Behinderungen im Alter und mit Pflegebedarf. Ein Positionspapier des Bundesverbands evangelischer Behindertenhilfe e.V. Verabschiedet durch den Vorstand des BeB am 26.5.2009. Berlin 2009
http://www.beb-ev.de/files/pdf/stellungnahmen/2009-07_positionspapier_eingliederungshilfe_pflege.pdf

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.: Stellungnahme der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. zum Nationalen Aktionsplan der Behindertenrechtskonvention. Berlin o.J.
http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/110512_Aktionsplan-Behindertenrechtskonvention-End.pdf

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.: Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) als Maßstab für die Gesetzgebung für Menschen mit Behinderungen. Parlamentarischer Abend der Lebenshilfe am 22. Februar 2011 in Berlin. Info Nr. 1
http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/Parlamentarierabend32009/InfoZettel_Nr.1.pdf

Cramer, Horst. H.: Werkstätten für behinderte Menschen. SGB-Werkstättenrecht, WerkstättenVO, Werkstätten-MitwirkungsVO, G zur Einführung unterstützter Beschäftigung. Kommentar. 5. Auflage. C.H. Beck, München 2009

Deutscher Behindertenrat: Zehn Schwerpunktforderungen des Deutschen Behindertenrates zur Fortentwicklung der Behindertenpolitik anlässlich des Welttages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2010
<http://www.deutscher-behindertenrat.de/mime/00064714D1304519982.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache 17/4083 v. 2.12.2010: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Silvia Schmidt (Eisleben), Anette Kramme, Gabriele Hiller-Ohm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/3718 – Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/040/1704083.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache (Vorabversion) 17/4589 v. 28.1.2011: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Dr. Martina Bunge, Inge Höger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/4314 – UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen als Maßstab für die Inhalte von Gesetzen und Verordnungen.
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/045/1704589.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache 17/4804 v. 17.2.2011: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/048/1704804.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache 17/4862 v. 23.2.2011: Antrag der Abgeordneten Maria Michalk, Ingrid Fischbach, Karl Schiewerling, Peter Weiß (Emmendingen), Peter Altmaier, Paul Lehrieder, Stefan Müller (Erlangen), Volker Kauder, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof) und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Gabriele Molitor, Heinz Lanfermann, Dr. Heinrich L. Kolb, Sebastian Blumenthal, Miriam Gruß, Pascal Kober, Johannes Vogel (Lüdenscheid), Birgit Homburger und der Fraktion der FDP: Für eine umfassende Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – Nationaler Aktionsplan als Leitlinie.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/048/1704862.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache 17/4911 v. 24.2.2011: Antrag der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Dr. Martina Bunge, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Kathrin Senger-Schäfer, Kersten Steinke, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE. Kostenvorbehalt in § 13 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch streichen – Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderungen gewährleisten.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/049/1704911.pdf>

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode: Drucksache 17/5043 v. 16.3.2011: Antrag der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Dr. Martina Bunge, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Kathrin Senger-Schäfer, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE. Zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneutes Engagement für ein barrierefreies Europa. Ratsdok. 16489/10 und KOM(2010) 636 endg. hier: Stellungnahme des Deutschen Bundestages gemäß Artikel 23 Absatz 2 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010 bis 2020 unterstützen.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/050/1705043.pdf>

Deutscher Caritasverband e.V.: Selbstbestimmte Teilhabe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung durch inklusive Bildung. Handlungsbedarf gemäß UN-Behindertenrechtskonvention. Diskussionspapier. Freiburg, 14. September 2010
http://www.skf-zentrale.de/inklusion-23-09-10_Diskussionspapier_Endfassung.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand: position. Eine Arbeitswelt für alle. Maßnahmen zur besseren beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Konvention. Berlin, März 2010
<http://www.dgb.de>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Entwurf Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Handlungsfelder. Nach dem Workshop in Dresden am 8.2.2011. Stand: 9.2.2011 (unveröffentlicht).

Deutsches Institut für Menschenrechte/ Palleit, Leander: Positionen. Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention. Ausgabe 2/2010, Berlin
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_2_aktionsplaene_zur_umsetzung_der_un_behindertenrechtskonvention.pdf

Deutsches Institut für Menschenrechte: Stellungnahme der Monitoring-Stelle (31. März 2011). Eckpunkte zur Verwirklichung eines inklusiven Bildungssystems (Primarstufe und Sekundarstufe I und II). Empfehlungen an die Länder, die Kultusministerkonferenz (KMK) und den Bund.
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/stellungnahme_der_monitoring_stelle_eckpunkte_z_verwirklichung_eines_inkluisiven_bildungssystems_31_03_2011.pdf

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Schnittstelle zwischen Eingliederungshilfe und der Pflege rechtzeitig mitdenken und gestalten. Pressemitteilung September 2010
<http://www.deutscher-verein.de/02-presse/2010/september/schnittstelle-zwischen-der-eingliederungshilfe-und-der-pflege-rechtzeitig-mitdenken-und-gestalten/>

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland e.V.: Sozialarbeiterisches Case-Management für Menschen mit Behinderungen in der Eingliederungshilfe nach SGB XII/SGB IX. Diakonie Texte, Diskussionspapier 10/2010
http://www.diakonie.de/Text-10_2010_CaseManagement.pdf

Engels, Dietrich: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Umsetzung im Saarland. Die UN-Behindertenrechtskonvention und der 5. Landesbehindertenplan. Präsentation o.J.
http://www.saarland.de/dokumente/res_soziales/ISG_Praesentation_UN-Konvention.pdf

Finke, Bernd/ Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAG üS): Arbeiten, wo andere auch arbeiten. Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion. Tagung der Bundesvereinigung Lebenshilfe am 20./21.10.2008 in Bamberg
http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke_21102008.pdf

Finke, Bernd/ Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAG üS): Reformvorschläge zur Weiterentwicklung des Leistungsrechts für Menschen mit Behinderungen aus Sicht der überörtlichen Träger der Sozialhilfe: Vortrag anlässlich der 38. Delegiertenversammlung am 26.11.2009 in Leipzig
<http://www.lwl.org/spur-download/bag/reformvorschl.leipzig2009.pdf>

Finke, Bernd/ Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAG üS): Die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und Auswirkungen auf das Werkstättenrecht. Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion und Vorstellung der Sozialhilfeträger. Impulsvortrag anlässlich des 13. Führungskräftetreffens Arbeitsleben am 27.9.2010 in Weimar
http://www.lwl.org/spur-download/bag/finke_%2027092010.pdf

Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ): Gesetz zur Sozialen Teilhabe und zur Änderung des SGB IX und anderer Gesetze. Gesetzentwurf. Stand: 9. Mai 2011
<http://www.isl-ev.de/attachments/article/772/Gesetz%20zur%20Sozialen%20Teilhabe%20-%20Entwurf%20FbJJ-2a.pdf>

Fuchs, Harry: Inklusion – Der neue Maßstab für die Lebenssituation behinderter Menschen. O.J.
http://www.dvfr.de/fileadmin/download/Fachaussch%3%BCsse/UN-BRK/Dr._Fuchs_Inklusion_%E2%80%93_Der_neue_Ma%3%9Fstab.pdf

Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen – im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin 2008
<http://www.isb-berlin.de/cms/wfbmbmas/>

Grampp, Gerd: Teilhabemanagement in Sozialunternehmen. Praxisprojekt TeilhabeManagement Murgtal Werkstätten & Wohngemeinschaften. AFEBs Reha. Power-Point-Präsentation v. 15.2.2009
<http://www.messe2009.bagwfbm.de/page/results>

Hinderberger, Jörg: Werkstätten müssen sich verändern – das können sie auch! In: Teilhabe 4/2010, Jg. 49: 186-190
http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/unsere_angebote/zeitschriften/downloads/Teilhabe_4-10_Hinderberger-Werkstaetten.pdf

Industriegewerkschaft Metall: UN-Behindertenrechtskonvention. Menschen mit Behinderungen in Recht und Praxis stärken. Februar 2010
http://www.inklusive-menschenrechte.de/typ/mensch/blog/wp-content/uploads/2010/05/broschre_der_ig_metall_zur_behindertenrechtskonvention.pdf

Kocik, Manuela: Mitsprache in der Hilfeplanung für Menschen mit Behinderungen. Empowerment und Förderung der Selbsthilfefähigkeit unter Einbeziehung der Familiengruppenkonferenzen. Diplomarbeit. Hochschule Neubrandenburg. Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung. 4.1.2011
http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb_derivate_0000000765/Diplomarbeit-Kocik-2011.pdf

Kottra, Kata: Keine Sonderwelten, normale Umgebung. Soziales. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention soll im Juni kommen. In: Das Parlament Nr. 12 v. 21.3.2011
<http://www.bundestag.de/dasparlament/2011/12/Innenpolitik/33820321.html>

Kröselberg, Michael: Inklusion – inklusive Werkstatt. Unternehmerische Herausforderungen für die Werkstätten in der Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Vortrag beim Führungskräfte-treffen Arbeitsleben der Bundesvereinigung der Lebenshilfe am 29.9.2010 in Weimar
http://www.lebenshilfe.de/wArbeitsleben/downloads/Kroeselberg_Inklusion-inklusive-Werkstatt_2_29.09.2010.pdf

Kultusministerkonferenz: Pädagogische und rechtliche Aspekte der Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – VN-BRK) in der schulischen Bildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.11.2010
http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_11_18-Behinderten-rechtkonvention.pdf

Laumann-Rojer, Andreas: Neue Wege zur Qualifizierung und Ausbildung für Werkstattbeschäftigte. Vortrag anlässlich der Fachtagung, Sindelfingen, 10. Februar 2010
<http://www.bagwfbm.de/article/1234>

Mielich, Bärbl: Revolution für Behinderte. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Landrecht. Pressekonferenz 29.3.2010
http://www.bawue.gruene-fraktion.de/cms/themen/dokbin/334/334323.baerbl_mielich_revolution_fuer_behindert.pdf

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 5. August 2010 (BGBl. I S. 1127) geändert wurde.
<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>

Pfahl, Lisa: Draußen vor der Tür: Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Ausgabe 23/2010, Beilage Menschen mit Behinderungen
<http://www.bundestag.de/dasparlament/2010/23/Beilage/006.html>

Projekt Router: <http://www.projekt-router.de/>

RehaFutur: <http://www.rehafutur.de/>

Rogall, Renate/Joskus, Hannelore/ Adam, Gottfried/ Schleinitz, Gottfried: Professionelle Kommunikation in Pflege und Management. Ein praxisnaher Leitfaden. Schlütersche, Hannover 2005

Schlodei-Klie, Monika/Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e.V.: Umsetzung der UN-Konvention für den Bereich Arbeit. O.J.
<http://www.gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de/images/stories/UNKonventionArbeit.pdf>

Terfloth, Karin/Lamers, Wolfgang: Berufliche Bildung für alle – außer für Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung? In Teilhabe 2/2011, Jg. 50: 69-76
http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/ZeitschriftTeilhabe/Teilhabe_2-11_Terfloth_Lamers_Beruf.pdf

Theunissen, Georg: Empowerment als Handlungsorientierung für die Arbeit mit schwerstbehinderten Menschen. Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Marburg, Stand: 21.11.2005
http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/Theunisse-Empowerment.pdf

Thimm, Walter: Das Normalisierungsprinzip. Ein Lesebuch zu Geschichte und Gegenwart eines Reformkonzeptes. Lebenshilfe-Verlag, Marburg 2005

Vereinte Nationen/Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmte Übersetzung.
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_de.pdf

Vereinte Nationen/Bundesgesetzblatt: Gesetz zum Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008: 1419-1457
<http://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf>

Walter, Jochen: Werkstätten öffnen sich. Auf dem Weg in eine inklusive Werkstatt. Vortrag v. 29.9.2010, Weimar
http://www.lebenshilfe.de/wArbeitsleben/downloads/Walter_28_09_-29_09_10.pdf

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO): BGBl. I. S. 1297 vom 25. Juni 2009
<http://www.gesetze-im-internet.de/wmvo/BJNR129700001.html>

