



Tagungsdokumentation

"Kündigungsschutz adè" Neue Wege in der Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten (Wien) 28.10.2011

VERANSTALTER

Caritas Österreich
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Kardinal König Haus, 1130 Wien, Kardinal-König-Platz 3

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. DDr. Ursula Naue, Universität Wien, Inklusiver Arbeitsmarkt – Anforderungen durch die UN-Konvention.
 - 3.2. Mag. Oliver Koenig, Universität Wien, Internationale Best Practice Beispiele.
 - 3.3. Eugen Hartmann, Caritas Vorarlberg, Institutionelle Einrichtung auf dem Weg zur Inklusion.







abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
einwanggasse 12 / Top 5 | 1140 wien | telefon: + 43 (0)1 52248 73
fax: 43 (0)1 52248 73 -77 | mail: office@abif.at | www.abif.at

Fachtagung – 28. Oktober 2011

Von 9.00 bis 13.00

Kardinal König Haus

Kardinal-König-Platz 3

1130 Wien

**„Kündigungsschutz ade – Neue Wege in der Beschäftigung
von Menschen mit Lernschwierigkeiten“**

Tagungsprogramm

Zeit	Thema
8.30 – 9.00	Check-In
9.00 – 9.15	Begrüßung durch Caritas Österreich und AMS Österreich Moderation: Mag. ^a Karin Steiner, abif
9.15 – 9.45	Inklusiver Arbeitsmarkt – Anforderungen durch die UN-Konvention DDr. ⁱⁿ Ursula Naue, Universität Wien
9.45 – 10.15	Internationale Best Practice Beispiele: Von Best Practice zu Next Practice Mag. Oliver Koenig, freiberuflicher Sozialwissenschaftler
10.15 – 10.45	Institutionelle Einrichtung auf dem Weg zur Inklusion Mag. Eugen Hartmann, Caritas Vorarlberg
10.45 – 11.15	Kaffeepause
11.15 – 11.45	Gesprächsrunde (Moderation Mag.a Andrea Egger-Subotitsch, abif): <ul style="list-style-type: none"> • Alexander Liedl, Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten • Helmut Gragger (Bio Holzofen Bäckerei Gragger), beschäftigt Menschen mit Lernschwierigkeiten
11.45 – 13.00	Podiumsdiskussion: <ul style="list-style-type: none"> • DDr.ⁱⁿ Ursula Naue (Uni Wien) • Dr. Günther Schuster (Bundessozialamt) • Mag. Gregor Demblin (Caritas Österreich) • Herbert Pichler (Behindertensprecher des ÖGB) • Mag. Andreas Gruber (Industriellenvereinigung, Bereich Arbeit und Soziales)

TeilnehmerInnenliste

Name	Organisation
AL-Hamed, Yones DI	Integrationshaus-Migra-Train/Berufberatung
Angerer, Heike Mag.	bfi Wien
Baca, Tamara	abif
Bachmann, Maria Theresia M.A.	Bildung/kultur/Soziales
Baier, Christoph Dipl.Coach	Caritas Diözese St.Pölten
Bitzer, Margarethe	Brainworker Community Marketing
Blank, Werner Dipl.Päd.	Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems
Chaloupek, Reinmar	WIENERINTEGRATIONSNETZWERK
Csapo, Silvia	Caritas der ED Wien Job Coaching
Demblin, Gregor Mag.	Caritas
Deu, Brigitte Mag.a	Bundessozialamt
Dobler-Pavlovsky, Petra M.A.	Verein GIN
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.	abif
Eglau, Gerald	Jugend am Werk
Fasching, Christoph	Caritas Wien für Menschen mit intellektuellen
Fischer, Sabine M. Dr.	SYMFONY Consulting
Fischer, Reinhard Mag. Mag.	Verein Zukunft
Franz, Sabine	Jugend am Werk
Fritz, Herbert	AMS-Schoenbrunner Straße
Frohner, Charlotte	Verein GIN
Gragger, Helmut	
Grath, Johann	Caritas Region Hollabrunn/Laa
Gravogl, Alexandra Mag.	Jugend am Werk Job Inklusiv
Gruber, Andreas Mag.	Industriellenvereinigung
Gurtner, Christine	Familienberatung Pe-Le
Hartmann, Eugen Mag.	Caritas
Heindl, Claudia	Lebenshilfe Österreich
Hintermayer, Christian	Jugend am Werk
Hofmann, Sabine Mag.	Pädagogische Hochschule Wien
Hojnick, Sabine Mag.	wienwork
Holzinger, Sabine	Caritas ED Wien
Huber, Dara	
Huber, Bettina Mag.	AMS BGS
Kasalo Petric, Nives Mag.	Integration Wien, Projekt Elternnetzwek
Kerler, Monira M.A.	abif
Koenig, Ernestine	
Koenig, Oliver Mag.	freiberuflicher Sozialwissenschaftler
Koppensteiner, Franz	
Koppensteiner, Elvira	
Korschinsky, Karin	
Kratochwil, Herbert	AMS Hietzing
Krottendorfer, Thomas Ing. Mag.	Behinderteneinrichtungen Region Retz
Leineweber, Gabriele	Allgemeine Sonderschule
Liedl, Alexander	

Ludvick, Bernhard	Jugend am Werk
Ludwig, Andrea Mag.	Klagsverband
Marte-Huainigg, Judit Mag.	Caritas Österreich
Mätzener, Lorenz	ÖHTB
Mayr, Marion Mag.	Caritas Diözese St.Pölten
Mayrhofer, Marlene Mag.	Dachverband berufliche Integration Österreich
Mejstrik-Felbinger, Cornelia	Verein GIN
Miksanrk, Stefanie	lebenslinien
Naue, Ursula DDr.	Universität Wien
Neuberger, Nora Mag.	abif
Pichler, Herbert	Leitung Büro Chancen Nutzen
Popovic, Natalija Mag.	Fem Süd Frauenassistenz
Poschalko, Andrea Mag.	abif
Prinesdoma, Petra DI	Frauenberatung Waldviertel
Radel, Sylvia Mag.	AMS
RESSL, Gerda	Verein Behindertenombudsmann
Ribar, Maria Mag.	ÖGB
Roth, Birgit	chanceplus gGmbH, Arbeitsassistenz
Rudolf, Romana	Wien Work
Sahin, Ayten Mag.	Fem Süd Frauenassistenz
Sauerzopf, Elisabeth Mag.	chance plus gGmbH
Schanovsky, Thomas	BBRZ Reha GmbH
Schechora, Andrea Mag.	Wien Work GmbH
Scheffel, Manuela	ÖGB
Schmalhofer, Anton	Dachverband Wr. Sozialeinrichtungen
Schnabl, Lieselotte	FEM Süd Frauenassistenz
Schönhofer, Josef	
Schuster, Günther Dr.	Bundessozialamt
Schweidler, Franz	Kompetenzzentrum für Bauen und Wohnen
Seidl, Elisabeth	Tagesstätte Retz
Sifkovits, Stefan Mag.	Caritas Wien
Stanger, Eva Mag.	WUK Werkstätten und Kulturhaus
Stark, Martin	abif
Steinbereiter, Bettina Mag.	Jugend am Werk
Steiner, Karin Mag.	abif
Stieber, Christoph Mag.	Caritas Diözese St.Pölten
Strnat, Gabriele	Jugend am Werk
Strohschneider, Alfred	Bauernhof Unternalb
Sturm, René Mag.	AMS Österreich
Supanic, Isabell Mag.	behindertenarbeit.at
Susanne, Langgartner	BFI OÖ
Svoboda, Julia	abif
Veznikova, Ivana BA	Koordinationsstelle Jugend Bildung Beschäftigung
Vogtenhuber, Evelin DSA	WUK Domino
Wöber, Peter MAS	GrüZe
Wolfram, Thomas MAS	Caritas Region Hollabrunn/Laa

Kurzangaben: Vortragende, TeilnehmerInnen der Gesprächsrunde und der Podiumsdiskussion

Mag. Gregor Demblin wurde 1977 in Wien geboren, wo er auch zur Schule ging. Durch einen Unfall auf seiner Maturareise im Jahr 1995 ist er von den Schultern abwärts querschnittsgelähmt und seitdem auf einen Rollstuhl angewiesen. Gregor Demblin schloss 2003 das Studium der Philosophie mit Auszeichnung ab. Seitdem führte und führt er verschiedenste Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung durch. Seit 2010 arbeitet er bei der Caritas Österreich als Sozialexperte für den Bereich Menschen mit Behinderung.

Mag.a Andrea Egger-Subotisch ist Arbeits- und Wirtschaftspsychologin. Seit 2002 arbeitet sie für das Sozialforschungsinstitut abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitswelt, Erwachsenenbildung, Inklusion und Gesundheit. Sie leitet internationale und nationale Forschungs- und Evaluationsprojekte. Unter ihrem Namen erschienen verschiedene Publikationen zum Thema Arbeitsmarkt, Kompetenzenentwicklung, Evaluationen, Arbeitspsychologie und Gesundheit.

Helmut Gragger ist Bäcker aus Leidenschaft. 1997 gründete er die „bio-holzofen-bäckerei gragger“. Mittlerweile ist er mit seinem Unternehmen mit drei weiteren Geschäften in Linz und Wien vertreten. Darüber hinaus beliefert er Bioläden und hat Verkaufsstände auf Märkten in Oberösterreich, Niederösterreich und Wien. Helmut Gragger ist ein Unternehmer mit einem starken ökologischen und sozialen Verantwortungsbewusstsein. In seinen Bäckereien kommen nur Zutaten aus biologischer Landwirtschaft und Ökostrom zum Einsatz. Seine hohe soziale Verantwortung kommt u.a. durch seine Kooperation mit der Caritas und dem Bundessozialamt im Rahmen des Projektes „backma's“ zum Ausdruck. Durch das Projekt, zu dem Helmut Gragger die Idee hatte, wurde ein Ausbildungszentrum für BäckerInnen und KonditorInnen geschaffen, um Jugendlichen mit Lernschwächen eine Lehrwerkstätte zu bieten. Seit 2008 gehen 10 Jugendliche mit Lernschwächen in seinem Betrieb in die Lehre.

Mag. Andreas Gruber wurde 1976 geboren und absolvierte das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Linz. Nach seinem Studium arbeitete er einige Jahre als Personaljurist bei Leiner/Kika in St. Pölten sowie als Arbeits- und Sozialrechtsberater im Verein Arbeitsloseninitiative B7 in Linz. Seit 2007 ist er für die Industriellenvereinigung im Bereich Arbeit&Soziales tätig. Außerdem ist er Projektleiter des Sozialpartnerprojektes „Arbeit&Behinderung“.

Mag. Eugen Hartmann war zwölf Jahre Lehrer an den Tourismusschulen Bludenz. Anschließend war er fünf Jahre Leiter einer Fachgruppe des Instituts für Sozialdienste wo er sich vor allem mit der Integration und Begleitung von Menschen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt beschäftigte. Seit insgesamt zehn Jahren ist Eugen Hartmann für die Caritas Vorarlberg tätig. Hier war er u.a. Leiter der Flüchtlingshilfe und Fachbereichsleiter der Carla Projekte für Langzeitarbeitslose. Seit rund vier Jahren ist er nun Leiter des Bereichs „Menschen mit Behinderung“ der Caritas Vorarlberg.

Mag. Oliver Koenig hat das Studium der Pädagogik mit dem Schwerpunkt Sonder- und Heilpädagogik abgeschlossen. Nach mehrjähriger Tätigkeit in unterschiedlichen Praxisfeldern der Begleitung, Unterstützung und beruflichen Integration behinderter Menschen war er von 2006-2011 als Assistent und wissenschaftlicher Projektmitarbeiter am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien beschäftigt. Darüber hinaus war und ist er Lehrbeauftragter an den Universitäten Wien, Innsbruck und Linz und hat zahlreiche Artikel, Beiträge, Forschungsberichte, Expertisen sowie nationale und internationale Vorträge zu den Themenbereichen: berufliche Teilhabe von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, Auswirkungen der UN-Behindertenrechtskonvention, Systemveränderung und Organisationsentwicklung in der Behindertenhilfe, inklusive und partizipatorische Forschungsmethoden, Empowerment, Partizipation und Selbstvertretung behinderter Menschen, Disability Studies, sowie persönliche Zukunftsplanung und

personenorientiertes Arbeiten, verfasst und gehalten. Aktuell arbeitet, berät, begleitet, entwickelt, forscht, bildet fort und referiert er als freiberuflicher Sozialwissenschaftler.

Alexander Liedl wurde 1962 in Melk geboren. Von 1969-1977 besuchte er die Sonderschule in der Landesjugendeinrichtung in Mödling. Beruflich war er von 1993 – 2005 beim Einzelhandelsunternehmen Verderber und von 2005 – 2008 bei Eurospar beschäftigt. Seit 2008 ist er bei Interspar tätig. Seine Tätigkeitsbereiche umfassen Reinigungsarbeiten, Arbeiten im Getränkelager, Leergut sortieren, Parkplatzreinigung sowie das Verschieben von Einkaufswagen. Alexander Liedl nahm darüber hinaus schon einmal bei den Special Olympics teil, ist in einer Kunstgruppe aktiv und Mitglied eines örtlichen Sportvereines (Asphaltstock schießen).

DDr.in Ursula Naue ist Politikwissenschaftlerin und als Senior Lecturer am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien tätig. Außerdem ist sie Mitglied der Forschungsplattform Life-Science-Governance sowie des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen die Bereiche Behinderung und Behindertenpolitik und Politik der Demenz und des Alter(n)s. Neben Ihren Forschungstätigkeiten lehrt Ursula Naue in den Bereichen Vergleichende Politikwissenschaft, Policy Analyse, Behindertenpolitik und Politik der Demenz.

Herbert Pichler besuchte acht Jahre lang die Sonderschule in Wien-Mauer. Auf dem zweiten Bildungsweg schloss er die Handelsakademie ab und steht derzeit kurz vor dem Abschluss seines Jus-Studiums. Außerdem ist er ausgebildeter Lebens- und Sozialberater, Mediator, Coach, Supervisor für Lebens- und SozialberaterInnen, Trainer und Sozialkapitalmanager. Beruflich war Herbert Pichler zunächst von 1984 – 1987 in der Kundenbetreuung und von 1987 – 1999 als freiberuflicher Außendienstmitarbeiter der Wiener Städtischen Versicherungs-AG tätig. Seit 1992 war als Ombudsmann und Sozialberater für verschiedene Institutionen wie bspw. ÖAR, ÖZIV oder BBRZ-Österreich tätig. Ab dem Jahr 2003 war er für den Aufbau des „Chance Nutzen“ Büros, einer SozialpartnerInneninitiative, verantwortlich. 2007 übernahm er die Leitung der Initiative. Außerdem war er Kommunalpolitiker im Bereich Soziales in Wien Landstraße sowie Mitglied in verschiedensten Kommissionen und Ausschüssen des Sozialministeriums, des AMS-Wien und bei diversen österreichischen Sozialversicherungsanstalten. Seit 2007 ist Herbert Pichler Behindertensprecher des ÖGB.

Dr. Günther Schuster wurde 1958 geboren, ist verheiratet und hat zwei Töchter. Von 1983 bis 1995 war er im damaligen Landesinvalidenamt in verschiedenen Funktionen tätig. Zwischen 1995 und 2002 war Günther Schuster Leiter des Bundessozialamtes Wien, Niederösterreich und Burgenland. Ab 2003 hatte er die Leitung der Landesstelle Wien des Bundessozialamtes bevor er schließlich ab 2008 die Leitung des Bundessozialamtes Österreich übernahm.

Mag.^a Karin Steiner ist Soziologin und Geschäftsführerin von abif und schwerpunktmäßig in folgenden Forschungsbereichen tätig: Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Bildungssektor, Qualität in der Berufsorientierung, Evaluation im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich. Außerdem besuchte sie 1995 eine Ausbildung zur Trainerin in rhetorischer Kommunikation (Arbeitsgemeinschaft für Sozialpsychologie). Von 2002 bis 2003 absolvierte sie die Ausbildung zum systemischen Coach.

Abstracts

Inklusiver Arbeitsmarkt – Anforderungen durch die UN-Konvention

DDr.ⁱⁿ Ursula Naue

Der unabhängige Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN-Konvention hat am 27. Juni 2011 eine Stellungnahme zum Thema ‚Arbeit und Beschäftigung‘ veröffentlicht. In dieser Stellungnahme verweist der Monitoringausschuss auf Artikel 27 der Konvention: Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Arbeit wie alle anderen auch. Artikel 27 besagt: Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf einen offenen, inklusiven und barrierefrei zugänglichen Arbeitsmarkt und ein solches Arbeitsumfeld. Auf diese Weise wird Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit eröffnet, einen angemessenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen.

Derzeit gibt es für Menschen mit Behinderungen – und vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten – viele Benachteiligungen im Zugang zu Arbeit am regulären Arbeitsmarkt. Vielfach herrscht Unkenntnis über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt vor. Bestimmte Notwendigkeiten – was etwa Barrierefreiheit umfasst und bedeutet – sind trotz verschiedener Angebote noch immer nicht flächendeckend bekannt. Insgesamt fehlen vielfach arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten unterstützen, wenn sie aus dem nicht inklusiven Schulsystem ins Arbeitsleben treten wollen. Die Folgen eines niedrigen Bildungsniveaus und fehlender bzw. nicht ausreichend vorhandener Maßnahmen sind für die betroffenen Personen fatal: Hohe Arbeitslosigkeit und niedrige Beschäftigungschancen.

Der Vortrag setzt sich auf der Basis der Stellungnahme des Monitoringausschusses mit der Frage auseinander, wie der inklusive Arbeitsmarkt gestaltet sein muss, damit er der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gerecht wird. Denn derzeit entsprechen die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Österreich nicht dem Standard des Artikels 27 der Konvention, wie der Monitoringausschuss in seiner Stellungnahme festhält.

Internationale Best Practice Beispiele: Von Best Practice zu Next Practice

Mag. Oliver Koenig

Der Beitrag gibt einen Überblick über die internationalen Lernerfahrungen aus der mittlerweile knapp 30-jährigen Geschichte von Ansätzen des Supported Employment sowie eigener Forschungsprojekte. Auf der Grundlage der Veränderungsanforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention werden im Sinne einer Bewegung "von Best zu Next Practice" notwendige strukturelle, institutionelle und methodische Maßnahmen skizziert.

Institutionelle Einrichtung auf dem Weg zur Inklusion

Mag. Eugen Hartmann

Alte und neue Arbeitsmöglichkeiten

Arbeit/Beschäftigung in Werkstätten (im Sinne einer „Basis-Station“)

Traditionelle und neue Arbeits- und Beschäftigungsangebote in den Werkstätten:

- für Menschen mit schweren Behinderungen bzw. betreuungsaufwendigem Verhalten
- als Sprungbrett oder Rückzugsmöglichkeit (Stabilisierung)
- als interessantes, individuell passendes Angebot

„Interne Betriebe“

Arbeitsmöglichkeit in den „internen Betrieben“ (Kantinen, SB-Restaurant, Kerzenproduktion, Wasch- und Bügelservice, Bauernladen, ...):

- Mitarbeit (Teilhabe), weitgehend unabhängig von der Leistungsfähigkeit der MmB.
- individuell angepasste Wochenstruktur möglich.

Außenarbeit

Kombination von Werkstätte und Außenarbeitsplatz in der Wirtschaft:

- als erster Schritt in den offenen Arbeitsmarkt
- als Erweiterung der Möglichkeiten für MmB, welche nicht auf den offenen Arbeitsmarkt wollen oder können.

Integrative Arbeitsplätze

Einrichten und Begleiten von integrativen Arbeitsplätzen auf dem offenen Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis)

Qualifizierung

2-jährige Qualifizierung mit dem Ziel der Integration auf den offenen Arbeitsmarkt.

Zentrales Thema: Grundhaltung!

- Wie werden die neuen Möglichkeiten, das Thema gleichberechtigte Teilhabe tatsächlich gelebt?
- „Machen“ wir oder „ermöglichen“ wir?
- Wie weit sind wir als Institution hilfreich, wo stehen wir eher im Weg?

Begleitmaßnahmen

Neue Angebote alleine reichen bei Weitem nicht aus, es braucht entsprechende „Begleitmaßnahmen“ zur (weitgehenden) Änderung der Grundhaltung:

- Erarbeiten von entsprechenden Leitlinien
- Fortbildungen, Workshops (Dialog und Diskurs ermöglichen)
- Einbinden von externen Beratungen (u.a. Peer)
- Erarbeiten von Ausbildungsstandards
- entsprechende Doku-Programme
- individuelle Teilhabepflege (Mischung aus Elementen der persönlichen Zukunftsplanung und ICF)
- Einführung von Case-Management
- Aufbau von echten Mitsprachemöglichkeiten
- entsprechend Öffentlichkeitsarbeit
- u. a.

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer,

Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“.

Vielen Dank für Ihr Kommen!

Inklusiver Arbeitsmarkt – Anforderungen durch die UN- Konvention

DDr. Ursula Naue

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung
der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit
Behinderungen

Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien

Tagung „Kündigungsschutz adè – Neue Wege in der
Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten“,
28.10.2011

Überblick über den Vortrag

- > Kurze Einführung: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- > Artikel 27 der Konvention: Anforderungen
- > Stellungnahme des Monitoringausschusses zum Thema Arbeit und Beschäftigung
- > Zusammenfassung

Kurze Einführung: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

>Ratifikation durch Österreich: 2008

>Stand 20.10.2011:

Von 153 Staaten unterschrieben

Von 106 Staaten ratifiziert

>Menschenrechtsansatz:

Recht auf Vielfalt/auf Diversität

>Internationale Verpflichtung

Die Grundideen der UN-Konvention

1. Respekt der Würde der Person
2. Nicht-Diskriminierung
3. Inklusion in und Partizipation an der Gesellschaft
4. Anerkennung von Anderssein und Vielfalt
5. Barrierefreiheit (alle Formen von Barrieren umfassend)
6. Gleichheit von Männern und Frauen
7. Kinder haben die gleichen Rechte

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Artikel 1 der Konvention (Purpose):

“The purpose of the present Convention is to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity. Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.” [Hervorhebungen Ursula Naue]

Artikel 27 der Konvention: Work and employment

“1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on **an equal basis with others**; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted **in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities**. States Parties shall safeguard and promote the **realization of the right to work**, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking **appropriate steps**, including through legislation,...”

[Hervorhebungen Ursula Naue]

Einige Anforderungen nach Artikel 27

- (a) Diskriminierung auf der Basis von Behinderung in Bezug auf Arbeit (den ganzen Themenbereich umfassend) unterbinden
- (b) Schutz des Rechts auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (wiederum auf den ganzen Themenbereich bezogen) für Menschen mit Behinderungen
- (e) Förderung der Arbeitsmöglichkeiten und der beruflichen Weiterentwicklung für Menschen mit Behinderungen
- (j) Förderung des Sammelns von Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt

Zusammenfassung zu Artikel 27

Artikel 27 besagt:

Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf einen offenen, inklusiven und barrierefrei zugänglichen Arbeitsmarkt und ein solches Arbeitsumfeld.

Auf diese Weise wird Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit eröffnet, einen angemessenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen (vs. Tages- und Beschäftigungsstrukturen).

Inklusiver Arbeitsmarkt

Ein inklusiver Arbeitsmarkt sichert Förderstrukturen mit personenzentriertem Ansatz.

Er erfordert insbesondere eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die auf den behinderten Menschen zugeht und seine Wunsch- und Wahlrechte umfassend berücksichtigt.

Die Schaffung eines inklusiven Bildungssystems ist zwingende Voraussetzung für das Funktionieren eines inklusiven Arbeitsmarktes.

(Fachkonferenz von SoVD und BAG Selbsthilfe 2009:1)

Ist-Zustand (1)

Derzeit gibt es für Menschen mit Behinderungen – und vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten – viele Benachteiligungen im Zugang zu Arbeit am regulären Arbeitsmarkt.

Vielfach herrscht Unkenntnis über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt vor.

Bestimmte Notwendigkeiten – was etwa Barrierefreiheit umfasst und bedeutet – sind trotz verschiedener Angebote noch immer nicht flächendeckend bekannt.

Ist-Zustand (2)

Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere begleitende Hilfen wie Clearing, Job Coaching, Berufsausbildungsassistenz, Mentoring oder Arbeitsassistenz, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, einen Arbeitsplatz zu erlangen bzw. zu erhalten, werden keinesfalls flächendeckend und ausreichend angeboten.

Auswirkungen des Ist-Zustandes

Besonders drastisch ist die Situation für Menschen mit Lernschwierigkeiten, da 59 % der SchülerInnen, die nach Sonderpädagogischem Lehrplan unterrichtet wurden, im Anschluss an ihren Schulbesuch keinerlei Unterstützung durch eine arbeitsmarkt-politische Maßnahme erhalten.

Die Folgen eines niedrigen Bildungsniveaus und fehlender bzw. nicht ausreichend vorhandener Maßnahmen sind für die betroffenen Personen fatal:

Hohe Arbeitslosigkeit und geringe Beschäftigungschancen.

Ausgangspunkt: Das soziale Modell von Behinderung

Die Konvention geht vom sozialen Modell von Behinderung aus, wonach Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht. Demnach haben Menschen mit Behinderungen ein Recht auf alle jene Unterstützungsleistungen, die ihnen die volle wirksame und gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft ermöglichen.

Damit ist die Feststellung der Arbeitsfähigkeit nicht mit den Bestimmungen der Konvention vereinbar und wäre durch eine Feststellung des Unterstützungsbedarfs zu ersetzen.

Maßnahmen (1)

Unter anderem:

1. Umsetzung inklusiver Bildung in allen Lebensbereichen für alle Menschen
2. Verfassungsrechtliche Verankerung des Rechts auf Arbeit für alle Menschen
3. Umsetzung der Arbeitsrechte von Menschen mit Behinderungen nach Maßgabe der Grundprinzipien der Konvention gemäß Artikel 3
4. Sicherstellung umfassender Barrierefreiheit in der Arbeitswelt

Maßnahmen (2)

5. Verstärkung des Rechtsschutzes bei Diskriminierung in der Arbeitswelt
6. Chancengleicher und nachhaltiger Zugang zu sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen
7. Schaffung von umfassender persönlicher Assistenz, die über die Unterstützung am Arbeitsplatz hinausgeht und selbstbestimmtes Leben in allen Lebensbereichen möglich macht
8. Erstellung individueller Unterstützungspläne für Menschen mit Behinderungen

Maßnahmen (3)

9. Menschen mit Behinderungen, insbesondere Menschen mit intellektueller Behinderung bzw. mit Lernschwierigkeiten, sowie Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen müssen eine adäquate Unterstützung erhalten, die gemeindenah eine angemessene Arbeit, mit begleitenden Hilfen, Unterstützungsstrukturen und entsprechender sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Absicherung ermöglicht

Maßnahmen (4)

10. Zur Erleichterung des Einstiegs am ‚ersten Arbeitsmarkt‘ braucht es flexible Schnittstellen und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Maßnahmen der Behindertenhilfe und der Arbeitsmarktpolitik
11. Maßnahmen zur stärkeren Umsetzung der Einstellungspflicht für Betriebe, v.a. im Hinblick auf die Höhe der Ausgleichstaxe und Anrechnung auf die Pflichtquoten unabhängig von der Leistungsfähigkeit der Person (Anreizsystem statt Sanktionssystem) vorzusehen

Maßnahmen (5)

12. Es sind die Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung über das Recht auf Arbeit und auf chancengleiche und gerechte Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen zu verstärken, insbesondere Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung in den Betrieben
13. In sämtliche Handlungsfelder zur Umsetzung des Rechts auf Arbeit sind Menschen mit Behinderungen und deren Interessensvertretungen einzubeziehen

Maßnahmen (6)

14. Es müssen die Daten von Menschen mit Behinderungen, gegliedert nach Art des Unterstützungsbedarfs in allen Statistiken (v.a. auch in jenen des AMS) umfassend erfasst werden. Es sind auch internationale Statistiken und Projekte einzubeziehen

Fazit

Derzeit entsprechen die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Österreich **nicht** dem Standard des Artikels 27 der UN-Konvention.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

ursula.naue@univie.ac.at

Internationale Lernerfahrungen in der beruflichen Vorbereitung und Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Von Best Practice zu Next Practice

Oliver Koenig

Freiberuflicher Sozialwissenschaftler

Tagung: Kündigungsschutz Adè 28.10.2011
Kardinal König Haus Wien

Warum Arbeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten



Was möchte der durchschnittliche erwachsene Mensch von seiner Arbeit?

- Gefühl einen sinnvollen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten
 - Geld verdienen
 - Respekt und Anerkennung
 - Soziale Beziehungen & Kontakte
-
- Menschen mit Lernschwierigkeiten haben die gleichen Ziele jedoch eine Vielzahl mehr an Barrieren zu überwinden (Lysaght 2010)
 - Sie sind die Bevölkerungsgruppe mit der niedrigsten Beschäftigungsquote weltweit (WHO World Report on Disability 2011)

Megatrends



- Neue Sichtweise auf behinderte Menschen
- Betonung der Menschenrechte
- Integrationsgeneration stellt Forderungen (Politisierung)
- Wachsende Unzufriedenheit
- Von Integration zu Inklusion
- Sorgen angesichts steigender Kosten im Sozial- und Gesundheitsbereich
- Demographischer Wandel: neue Verteilungsdiskussionen
- Weiterer struktureller Wandel des Arbeitsmarktes
- Bemühungen um Effizienz

Von Best zu Next Practice



- Orientierung an Best-Practice = Orientierung am Prinzip der Funktionsoptimierung.
- Neue gesellschaftliche, soziale, politische Anforderungen. Bestehende Muster müssen in Frage gestellt und ggf. verlassen werden.
- Zweite Grundform der Veränderung ist jene des Next Practice = Orientierung am Prinzip des Prozessmusterwechsels (Kruse 2004).

Supported Employment war ein Prozessmusterwechsel



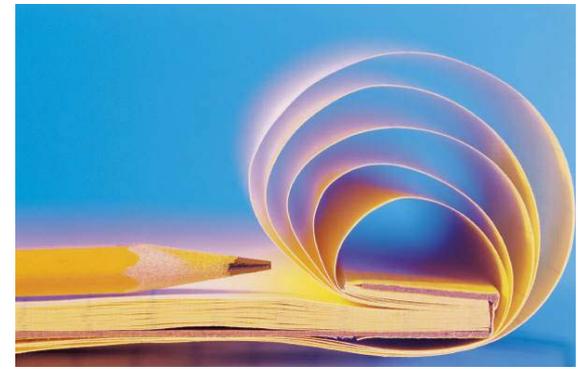
- Von pauschaler Versorgung zu ziel- und passgenauen individuellen Unterstützungsangeboten.
- Eine der ersten gesetzlichen Definitionen:
„Competitive work in integrated settings (A) for individuals with severe handicaps for whom competitive Employment has not traditionally occurred, or (B) for individuals for whom employment has been interrupted as a result of a severe disability, and who, because of their handicap, need on-going support services to perform such work.“ (Rehabilitation Act 1986)
- Produkt einer starken Antidiskriminierungsgesetzgebung
- Politik der “Zero Rejection”
- Auf breitester Basis wissenschaftlich beforscht: Evidence Based

Chronologie & Trends wissenschaftlicher Forschung



- Mitte 80er – bis Mitte der 90er Jahre: Wirkungsorientierte Studien und Evaluationen von Modellprojekten.
- Ab Beginn der 90er: Kosten-Nutzen Analysen
- Ab Mitte der 90er Jahre: Vergleich der Lebensqualität von Menschen in Unterstützter Beschäftigung und Personen in segregierenden Beschäftigungsformen.
- Von 2000 bis ca. 2005: Verbleibs- und Verlaufsstudien.
- Seit 2005: Studien und Fragestellungen zur Bestimmung von Nachhaltigkeit und Effizienz insbesondere aus der Sichtweise von Betroffenen und Angehörigen und & Studien zu erfolgreichen Veränderungsprozessen

Lernerfahrungen



- **Wirksamkeit:** Menschen mit schweren Behinderungen können auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein, wenn sie individuelle und langfristige Unterstützung erhalten und die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet sind.
- **Kosten-Nutzen:** Supported Employment erweist sich als kosteneffizient für Gesellschaft (Volkswirtschaft), den Steuerzahler und die unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung.
- **Lebensqualität:** Unterstützte Beschäftigung ist der singulär stärkste Prädiktor für Lebensqualität im Erwachsenenalter. Jedoch noch immer große Unterschiede zu nicht behinderten Menschen.
- **Verbleib:** ca. zehn Jahre nach beruflicher Vermittlung sind ca. 2/3 der Personen noch immer beruflich integriert. Jedoch nur horizontale Karriereentwicklung

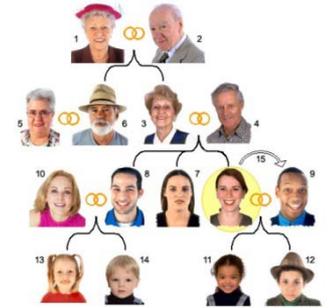
Die institutionelle Entwicklung von Supported Employment



- Struktureller Wandel des Arbeitsmarkts → FortschrittsverliererInnen.
- Ausdehnung auf neue Zielgruppen.
- Außengesteuerte Versuche der Funktions- und Prozessoptimierung → „Leistungsdeckelungseffekt“.
- Verlust des Potentials individualisierter und langfristiger Begleitung für Menschen mit höherem / komplexen Unterstützungsbedarf
- Supported Employment war kein nachhaltiger Prozessmusterwechsel → Systemexpansion statt Systemtransformation

Ergebnisse aus aktuellen Studien

Die Bedeutung von Familien und informellen Unterstützungsnetzwerken



- Bedeutsame Rolle der Familie in den formativen Jahren
- Nimmt zu je stärker die wahrgenommene Beeinträchtigung ist
- Familien dienen als Rollen – Vorbilder
- Familien setzen die erste und wesentliche Erwartungshaltung
- Abhängig von ihrer sozialen Situation, Unterstützung, Information, Zusammenarbeit mit Unterstützungsdiensten (Timmons, Hall & Bowse 2010)

Ergebnisse aus aktuellen Studien

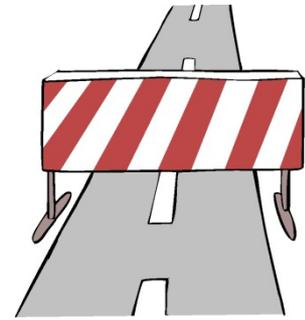
Die Bedeutung von LehrerInnen,
schulischer Berufsvorbereitung und
frühen positiv besetzten Arbeitserfahrungen



- LehrerInnen bieten den ersten Kontakt und Anknüpfungspunkt an die Arbeitswelt.
- Viele SchülerInnen verlassen das Schulsystem mit negativen Selbstwirksamkeitserwartungen.
- Viele Jugendliche absolvieren ihre ersten Arbeitserfahrungen in Settings ohne ausreichende Unterstützung und Nachbereitung.
- Es wird ihnen nicht vermittelt, dass es sich nicht um individuelles Versagen gehalten hat.
- Diese Jugendlichen tendieren eher dazu für sich selbst die Werkstätte als Präferenz vorziehen. (Timmons, Hall & Bowse 2010)

Ergebnisse aus aktuellen Studien

Barrieren zu effektiver Unterstützung



- 🚧 Unzureichende Identifizierung des Unterstützungsbedarfes
- 🚧 Fehlende Möglichkeiten auf individuelle Situation und Bedürfnisse eingehen zu können –Motivations- und Synergieverlust
- 🚧 Fokus Menschen in bestehende Unterstützungsmodelle zu passen
- 🚧 Fehlende Trainings- und Arbeitsmöglichkeiten in Werkstätten
- 🚧 Verlust von Schlüsselqualifikationen und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen in Werkstätten
- 🚧 Lernzentrierte berufliche Vorbereitung
- 🚧 Orientierung an Selbstständigkeit als Voraussetzung für sinnvollere und zielgerichtete Unterstützungsleistungen
- 🚧 Fehlende Ressourcen um reale Arbeitserfahrungen zu ermöglichen und vor Ort Unterstützung zu gewährleisten. (Donelly, Hillman, Stancliffe, Knox, Whitaker, Parmenter 2010)

Aktuellste Entwicklungen Customized Employment



- Individualisierung der Beziehung zw. ArbeitnehmerIn & ArbeitgeberIn um die Bedürfnisse beider Seiten zu erfüllen.
- Individualisierte Feststellung der Stärken, Bedürfnisse und Interessen der behinderten Person.
- Entwicklung von Arbeitsplätzen durch Job Carving, innovative Formen der Selbst-Anstellung oder (mikro-) unternehmerische Initiativen, oder jede andere Form von Arbeitsstrukturierung die dazu führen, dass die Aufgaben eines zu erfüllenden Jobs maßgeschneidert und individuell ausverhandelt sind.
- Zurverfügungstellung von jeglichen zumutbaren Anpassungsleistungen und anderen Unterstützungsformen die notwendig sind, um den Job dauerhaft ausfüllen zu können.
(U.S. Department of Labour 2008).

Von Best zu Next Practice

Was braucht es!



- 💡 Es braucht gute Unterstützung.
- 💡 Gute Unterstützung nimmt sich genug Zeit und hört zu.
- 💡 Gute Unterstützung sieht die individuellen Fähigkeiten der Person.
- 💡 Informationen müssen in Leichter Sprache zur Verfügung stehen.
- 💡 Die Gesellschaft muss vorurteilsfreier werden.
- 💡 Behinderten Menschen muss eine Chance geben werden.
- 💡 Behinderte Menschen müssen besser über ihre Rechte aufgeklärt werden.
- 💡 Dazu braucht es mehr unabhängige Selbstvertretung.
- 💡 Die rechtliche Situation muss sich verbessern und darf nicht länger selbst eine Barriere sein.
- 💡 Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung sollten nicht nur Anlern- und Hilfsarbeitsberufe vorgeschlagen werden.
- 💡 Es braucht mehr Nischenarbeitsplätze. Diese müssen überall in Österreich gefördert werden. Nicht nur in einem Bundesland. So kann Chancengleichheit nicht erreicht werden.

(Referenzgruppe des Projektes „Nichts über uns ohne uns“ 2011)

Die Herausforderungen der Zukunft



- Im Lichte der Herausforderungen und Entwicklungserfordernisse der UN-Konvention sowie der weiteren Megatrends werden wir auch im Bereich der beruflichen Integration neue auf die Zukunft gerichtete Antworten brauchen.
- „Nichts stellt sich als eine Quelle größerer Frustration und Ressourcenverschwendung dar, als andauernd zu versuchen Probleme mit auf der Vergangenheit beruhenden Erfahrungen in einer technischen Art und Weise zu lösen, für eine Situation die eine Veränderung der Identität von Organisationen voraussetzt.“ (Otto Scharmer 2009)

Eine Zumutbare Anpassung!



„Ein Mensch mit Lernschwierigkeiten braucht am Arbeitsplatz weniger technische Änderungen oder Hilfsmittel, sondern er braucht Unterstützung. Man soll Menschen mit Lernschwierigkeiten so anschaulich wie möglich an Hand von Beispielen erklären, welche Arbeitsschritte sie wie machen sollen. Die Aufgaben sollen für Menschen mit Lernschwierigkeiten geeignet sein. Für manche ist es zum Beispiel schwierig unvorhergesehene Arbeitsaufträge zu bekommen, andere haben Probleme nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben. Ein Mensch mit Lernschwierigkeiten braucht bei der Arbeit eine Unterstützungsperson, die sich verlässlich für ihn einsetzt. Je nach Unterstützungsbedarf kann das ein Mentor sein, oder ein persönlicher Assistent am Arbeitsplatz. Dieser soll auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten bezahlt werden.“

Selbstvertretungsgruppe „Die GleichberechtigungsrebellInnen“
www.selbstvertretung.at



Vielen Dank für ihre
Aufmerksamkeit

Oliver Koenig

Jheringgasse 32/8

1150 Wien

Tel.: +43 676 7740760

oliver.koenig@univie.ac.at

www.personcentredplanning.eu

www.persoenliche-zukunftsplanung.at

Caritas

Institutionelle Einrichtung auf dem Weg zur Inklusion



Oktober 2011

Mag. Eugen Hartmann

Caritas

Ausgangssituation

1965 – Erste Werkstätte in Vorarlberg

Heute

- Arbeit: 145 MmB
3 Werkstätten + Qualifizierungsprojekt
- Wohnen: 70 MmB
(Vollbetreuung, Teilbetreuung, Leben in Selbständigkeit)

Caritas

Arbeitsmöglichkeiten

- Arbeit/Beschäftigung in den Werkstätten
- „Interne Betriebe“
- Werkstätte und Außenarbeitsplätze
- Integrative Arbeitsplätze



Caritas

Arbeit in Werkstätten

Traditionelle und neue Angebote

- Fördergruppen, Werkgruppen, Kreativgruppen
- Dienstleistungsarbeiten (Wasch- und Bügelservice, Catering, ...)
- Holzwerkstätte, Kunsthandwerk



Caritas

Interne Betriebe

- SB-Restaurant, Schulkantinen
- Kerzenproduktion (Montafoner Kerze)
- Buralädele
- Metallverarbeitung, ...



Caritas

Werkstätte und Außenarbeitsplatz

- Arbeit in Werkstätten und z. B. 2 Halbtage in einer Tankstelle, 4 Tage in der WS oder 2 Tage Bauernhof, 3 Tage WS; u. a.



Caritas

Integrative Arbeitsplätze

- Integration von Menschen mit Behinderung auf den offenen Arbeitsmarkt auf ein sozialversicherungs-pflichtiges Dienstverhältnis.



Caritas

Qualifizierung

- Schulabgänger mit einer Behinderung
- 2-jährige Qualifizierung als Vorbereitung auf einen integrativen Arbeitsplatz.



Caritas

Zentrales Thema - Änderung der Grundhaltung!

- Wie wird „gleichberechtigte Teilhabe“ gelebt?
- Wie weit sind wir als Institution hilfreich, wo stehen wir eher im Weg?
- „Machen“ wir oder „ermöglichen“ wir?

Caritas

Menschen mit Behinderung

- Mitsprachemöglichkeiten
- Individuelle Teilhabeplanung (Basis: ICF)
- Peer Beratung
- Case-Management



Caritas

MitarbeiterInnen

- Leitlinien
- Fortbildungen, Workshops
- Externe Beratung
- Ausbildungsstandards
- Neues Doku-Programm
- Individuelle Teilhabeplanung



Caritas

Weiters

- Öffentlichkeitsarbeit (Tage der Teilhabe)
- Dialog
 - mit Angehörigen
 - Elternvereinigungen
 - Partnern
 - Schulen
 - Fördergeber,
 - ...



Caritas

Fazit

- Inklusion heißt für uns: Wir machen uns auf den Weg und sind uns im Klaren, dass wir viel zu lernen haben.
- Es bedeutet gleichzeitig, dass wir uns und unsere Leistungsangebote laufend kritisch hinterfragen müssen.
- Und dann sind wir wieder beim Thema „Grundhaltung“.

Danke!