



**Kellerkinder e.V.**

(Bild: Logo Kellerkinder e.V.)

Zentrum der  
(Bild: Logo des ISL e.V)



Interessenvertretung  
Selbstbestimmt Leben  
Deutschland e.V. - **ISL**

Perspektive der Betroffenen  
**Ich als (privilegiertes)  
Fallbeispiel**

Thomas Künneke

## **Das Budget für Arbeit als wirksames Instrument eines inklusiven Arbeitsmarktes.**

Der UN-Ausschuss hat in seinen abschließenden Bemerkungen 2015 die Bundesregierung aufgefordert, wirksame Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu setzen, der im Einklang mit den Menschenrechten steht. Der Fokus soll dabei auf der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt liegen...

Aus: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen/arbeit>

## Drei Thesen wie ich in der Arbeit behindert werde!

Wer begleitet mich als Budgetnehmer\*in und unterstützt mich am Arbeitsplatz

1. Die Arbeitgeber\*innen
2. Die Leistungsträger
3. Die Leistungserbringer
4. Die Assistenzperson

Unterstützt mich in meinem Rollenbewusstsein, meiner Organisation und empowert mich... siehe weitere Ausführungen...

...und letztendlich brauche ich mich auch...

## Wobei brauche ich die Unterstützung?

## Ich habe mich gefragt, warum stehe ich hier zum Thema Budget für Arbeit?

### Mögliche Gründe

- Ich bin Vorstand des Kellerkinder e.V. und damit Arbeitgeber einer Budgetnehmer\*in.
- Ich bin Budgetnehmer, also Leistungsempfänger. Ich habe eine psychische Beeinträchtigung und bin voll erwerbsgemindert. Ich arbeite in der Bundesgeschäftsstelle der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben e.V..
- Ich schule EUTB-Berater\*innen bundesweit in der Grundqualifikation, auch zum Thema Budget für Arbeit.
- Ich habe Menschen im Rahmen meiner ehemals ehrenamtlichen Tätigkeit in einer ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstelle (EUTB) zum Thema beraten.
- Ich war im Integrationsamt (Fürsorgestelle des Kreises Minden) Lübbecke tätig und habe MmB am Arbeitsplatz begleitet.
- Ich unterstützte verschiedene Jobcenter in der Vermittlung und Qualifizierung von MmB

...ich bin Sozialarbeiter, systemischer Einzel- und Familientherapeut, ehemaliger Leiter von Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Vater zweier Söhne, ich habe 2 Enkelkinder... usw.

## **Drei Thesen wie ich in der Arbeit behindert werde! (1)**

...und da werde ich meiner Rolle, heute, als Übermittler der Perspektive eines Budgetnehmers und Leistungsberechtigten vielleicht nicht gerecht...

...und könnte mit meinem Impuls in dieser Veranstaltung eigentlich jetzt enden...

...oder liegen vielleicht auch in diesen unterschiedlichen Rollen das Problem der aktuellen Umsetzung des Budget für Arbeit und dem politischen Anspruch der Teilhabe an Arbeit...

## Drei Thesen wie ich an Teilhabe an Arbeit behindert werde! (2)

In welcher dieser Rollen werde ich als Leistungsempfänger vom Leistungsträger (aber auch durch den Gesetzgeber definiert) gesehen und wie muss ich mich dort verhalten?

### **These 1**

Der Leistungsträger aber auch der Gesetzgeber beurteilt mich und meinen Anspruch auf Leistungen aufgrund meiner Defizite!

In welcher dieser Rollen werde ich als Budgetnehmer vom Arbeitgeber gesehen und wie muss ich mich dort verhalten?

### **These 2**

Der AG beurteilt mich nach meinen Fähigkeiten, Kompetenzen, Kosten und meiner Leistung.

### **These 3**

Und beide beurteilen mich nach ihrer vermuteten Kenntnis über meine Beeinträchtigung (Stigmatisierung), die sie in irgendeiner Art und Weise durch Fachmenschen beurteilt haben müssen oder wollen!

### **These 1**

Der Leistungsträger aber auch der Gesetzgeber beurteilt mich und meinen Anspruch auf Leistungen aufgrund meiner Defizite!

#### Kriterien des Leistungsträgers

- Geringe Leistungsfähigkeit (z.B. volle Erwerbsminderung)
- Geringschätzung des Wertes meiner Leistung (z.B. an der Deckelung des Lohnkostenzuschusses)
- Verwehrung der Gleichwertigkeit mit anderen Arbeitnehmer\*innen (z.B. keine Arbeitslosenversicherung)

Damit ich meine individuellen personenbezogenen Unterstützungsleistungen erhalte, muss ich mich gegenüber dem Leistungsträger abwerten; mich im Grunde selbststigmatisieren!

### **These 2**

Der Arbeitgeber beurteilt mich nach meinen Fähigkeiten, Kompetenzen, Kosten und meiner Leistung.

#### Kriterien des\*der Arbeitgeber\*in

- Hohe Leistungsfähigkeit
- Hoher Wert meiner Leistung
- Gleichwertigkeit mit anderen Arbeitnehmer\*innen-Keine beeinträchtigungsbedingten Störungen

Damit ich meinen Arbeitsplatz erhalte muss ich vielleicht über meine Leistungsfähigkeit gehen und meine „Besonderheiten“ im Arbeitskontext verstecken!

**Mein Dilemma**  
**Wer bin ich?**

## Voraussetzung einer erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsplatz

### ***Bewusstseinsbildung aller Beteiligten***

Artikel 8 UN-BRK

*„Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das **Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen** und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern;*

***Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen;***  
***das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“***





## Voraussetzung einer erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsplatz:

### Übergeordnete Aspekte

- Wissen über Rechte, Leistungen und Beratung
- Akzeptierender gesellschaftlicher Umgang mit Behinderung am Arbeitsplatz
- Zugänglicher allgemeiner Arbeitsmarkt

### Gegenüber dem Leistungsträger

- Niedrigschwellige Beratung und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Barrierefreie berufliche Weiterbildung

### Am Arbeitsplatz (ganz viel über Kommunikation)

- Respektvolle soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
- Einladende Stigma freie Haltung des AG
- Faire Bedingungen des Arbeitsverhältnisses
- Ressourcen und Barrieren des AN offen kommunizieren
  - Passende Arbeitsaufgabe
  - Angepasster Arbeitsplatz
  - Flexible Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

### Seitens des\*der Arbeitnehmer\*in

- Selbstbestimmte Nutzung eines bedarfsgerechten psychosozialen Systems
- Bewusstsein über Ressourcen und Barrieren

Hier finden sie die Broschüre

<https://seeletrifftwelt.de/2019/05/16/barrierefreies-arbeiten-fuer-menschen-mit-psychischen-beeintraechtigungen/>

# Dazu braucht es Empowerment

Mit Empowerment bezeichnet man **Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen** oder Gemeinschaften **erhöhen sollen** und es ihnen ermöglichen, **ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten**. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der **Selbstbemächtigung (Emanzipation)** als auch die **professionelle Unterstützung der Menschen, ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit** (powerlessness, „gesellschaftspolitische Ohnmacht“) **zu überwinden** und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. **Voraussetzungen für Empowerment** innerhalb einer Organisation sind eine **Vertrauenskultur** und die Bereitschaft zur Delegation von Verantwortung auf allen Hierarchieebenen, eine entsprechende Qualifizierung und **passende Kommunikationssysteme**.

## Soziale Absicherung 1

### Gedeckeltes Arbeitseinkommen:

Ich werde wieder aufgrund meiner Behinderung benachteiligt und kann weiterhin nur eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

Wie sieht es mit Tarifverträgen aus? Stehen solche Arbeitsstelle prinzipiell nicht zur Verfügung?

Beschränkte Arbeiten im Niedriglohnsektor

Empfehlung: Wesentlich höhere Zuschüsse an den Arbeitgeber.

## **Drei Thesen wie ich in der Arbeit behindert werde! (3)**

### Soziale Absicherung 2

#### Keine Arbeitslosenversicherung:

Pro: Ich brauche, wenn es mir nicht gelingt, den Arbeitsplatz zu halten, nicht wieder ein umfangreiches Rentenverfahren etc. durchlaufen um meinen Lebensunterhalt zu sichern und kann ggf. zurück in die Werkstatt. Dies gibt mir am Beschäftigungsbeginn Sicherheit.

Contra: Ich werde gegenüber anderen AN anders behandelt. Komme wieder in den Sozialhilfestatus. Es hat auch Auswirkungen bezüglich meines sozialen Status innerhalb des Betriebes, der Gesellschaft.

Empfehlung: Zeitlich befristeter Ausschuss aus der Arbeitslosenversicherung

## Soziale Absicherung 3 Geringere Rentenbeiträge:

Größtes Hindernis für WfMB-Mitarbeitende das Budget in Anspruch zu nehmen.

Bestes Argument der Werkstätten WfMB-Mitarbeitende, die für ein Budget in Betracht kommen, nicht zu vermitteln.

Empfehlung: Rentenregelungen der Werkstätten bleiben für WfMB-Mitarbeitende bestehen!