

Inklusiver Arbeitsmarkt

Ein Positionspapier.

Verabschiedet durch den Fachbereich Arbeitsleben und den Verbandsrat im Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.

Digitale Fassung ohne das Thesen-Papier in Einfacher Sprache

Positionspapier Inklusiver Arbeitsmarkt

Zu diesem Papier:

Das Positionspapier «Inklusiver Arbeitsmarkt» wurde von einer inklusiven Arbeitsgruppe des Fachbereichs Arbeitsleben verfasst.

Das Papier wurde am 14. Februar 2023 vom Fachbereich Arbeitsleben beschlossen.

Am 7. März 2023 hat der Verbandsrat das Papier verabschiedet.

Kontakt:

arbeitsleben@anthropoi.de

Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.
Schloßstraße 9
61209 Echzell-Bingenheim
www.anthropoi.de

April 2023

Präambel

Arbeit ist mehr als Produktion von Waren und Dienstleistungen. Arbeit gehört zu den grundlegenden Bedürfnissen des Menschen als soziales Wesen und dient nicht nur der Sicherung des Lebensunterhaltes. Im gemeinsamen Arbeiten und Tätigsein erfährt der Mensch Selbstwirksamkeit durch Veränderung und Mitgestaltung der Welt. Sich in dieser Weise mit der Welt zu verbinden, dient der eigenen Persönlichkeitsentwicklung. Das gemeinsame Arbeiten und Tätigsein ermöglicht Wertschätzung, sozialen Zusammenhalt und schafft Identität. Dabei ist Arbeit immer auf die Erfüllung von Bedürfnissen anderer ausgerichtet. Diese Arbeitsteilung verbindet alle Menschen weltweit.

Der inklusive Arbeitsmarkt ist ein Arbeitsmarkt der Zukunft. Dieser bietet für jeden Menschen die Möglichkeit, seine grundlegenden Bedürfnisse zu decken. Voraussetzung für einen inklusiven Arbeitsmarkt ist ein inklusives, soziales und nachhaltiges Wirtschaftssystem. Ziel eines solchen inklusiven Arbeitsmarktes bzw. Wirtschaftssystems ist ein gutes Leben für alle Menschen. Ein solches Wirtschaftssystem für die Zukunft zu gestalten, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Der allgemeine Arbeitsmarkt wandelt sich in einen inklusiven Arbeitsmarkt. Ein Arbeitsmarkt, der für alle Menschen gleichermaßen zugänglich ist, ganz im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (insbesondere Artikel 27 und 28 UN-BRK).

Die Entwicklung einer inklusiven Arbeitskultur hat weitreichende Auswirkungen auf das soziale Miteinander. Menschen mit Assistenzbedarf bereichern die Gesellschaft und tragen zur Vielfalt in den verschiedenen Lebensbereichen bei – auch im Arbeitsleben. In einem zukünftigen inklusiven, sozialen und nachhaltigen Wirtschaftssystem ist die Mitarbeit und das individuelle Wirken von Menschen mit Assistenzbedarf eine Bereicherung.

Die Kosten für Gesellschaft und Wirtschaft werden zukünftig kaum zu tragen sein, wenn Wirtschafts- und Arbeitsleben weiter rein leistungsorientiert und gewinnmaximierend ausgerichtet bleiben. Ein inklusiv ausgerichtetes Wirtschaftssystem der Zukunft muss gleichzeitig ressourcenschonend und nachhaltig sein. Es wird gemeinwohlorientiert sein und bisher nicht wirtschaftlich bewertete Kosten und Ressourcen einbeziehen. In einer gemeinwohlorientierten Wirtschaftsweise bieten sich neue, bisher unerschlossene Arbeitsbereiche an, die in die gesamtgesellschaftliche Wertschöpfung eingehen können (z.B. im Bereich Soziales, Sorgearbeit, Natur und Umweltschutz oder Kultur). Der inklusive Arbeitsmarkt schließt deshalb Arbeiten, die bisher unbezahlt und außerhalb des Wirtschaftssystems zu liegen scheinen, ausdrücklich mit ein.

Die UN-BRK sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen bieten den ideellen und rechtlichen Rahmen für diesen gesellschaftlichen Veränderungsprozess und den inklusiven Arbeitsmarkt.

Aus dem Selbstverständnis des anthroposophischen Sozialwesens ergibt sich ein personenzentriertes Handeln und die Ermöglichung der individuellen Entwicklung, eingebunden in die gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozesse.

Die Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im anthroposophischen Sozialwesen

- berücksichtigen dabei den jeweils individuellen Entwicklungsaspekt eines jeden arbeitenden Menschen.
- gestalten dafür eine Kultur des Empowerments, des voneinander, miteinander, füreinander Lernens, Arbeitens und Zusammenlebens mit.
- bieten gute, sinnvolle und gemeinwohlorientierte Arbeiten auch in handwerklichen und künstlerischen Arbeitsfeldern an.
- lehnen das bisher bestehende Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung als Zugangsvoraussetzung zum inklusiven Arbeitsmarkt grundlegend ab.
- bringen sich als soziale und wirtschaftliche Akteur*innen aktiv in die anstehenden Transformationsprozesse ein.

1. Vom Menschen für Menschen: Personenzentrierung und individuelle Unterstützung

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ermöglicht individuelle Berufswege.

In einem zukünftigen inklusiven Arbeitsmarkt gibt es die freie Wahl des Berufes, des Arbeitsplatzes und des Arbeitsortes. Die notwendige Unterstützung erfolgt individuell, bedarfsorientiert und ist personenzentriert.

In einem inklusiven Arbeitsmarkt ist die individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung, unabhängig von dem Arbeitsort und der Arbeitssituation, gewährleistet. Sie wird unabhängig von der Höhe des Unterstützungsbedarfs erbracht. In einem inklusiven Arbeitsmarkt werden die individuellen Fähigkeiten, die jeder Mensch mit sich bringt, als Bereicherung wahrgenommen und gefördert, so dass es auf ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung nicht ankommt.

Alle Arbeitnehmer*innen haben das Recht auf persönliche und berufliche Entwicklung. Dieses Recht ist zu gewährleisten. Für die persönliche wie berufliche Entwicklung ist die Möglichkeit zu lebenslangem Lernen eine wesentliche Voraussetzung. Es besteht für alle gleichermaßen das Recht auf lebenslanges Lernen.

2. Sicherung des Lebensunterhaltes

In einem inklusiven Arbeitsmarkt muss der Arbeitslohn existenz- und teilhabesichernd sein.

Existenzsichernd heißt: Jede*r, der*die arbeitet, muss von ihrem*seinem Arbeitslohn leben können, ohne existenzsichernde Leistungen beziehen zu müssen.

Teilhabesichernd heißt: Für alle ist der Arbeitslohn ausreichend, um angemessen am sozialen, kulturellen und politischen Leben teilhaben zu können. Alle können sich dadurch ihre Freizeit individuell gestalten.

Krankheit darf nicht zu Armut führen.

Es muss ein angemessenes Renteneintrittsalter geben. Ein inklusiver Arbeitsmarkt garantiert

eine angemessene Rente für alle. Altersarmut muss vermieden werden.

Nachteilsausgleiche sind individuell ausgerichtet. In einem inklusiven Arbeitsmarkt sind Wirtschafts- und Sozialsysteme so aufeinander abgestimmt, dass Nachteilsausgleiche selbstverständlich und individuell in Anspruch genommen werden können. Gesellschaftliche Transferleistungen sind hier entsprechend auszugestalten.

3. Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht ein inklusives, sozial-gerechtes und nachhaltiges Wirtschaftssystem

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist ein Arbeitsmarkt, der sich viel stärker als der heutige an individuellen, gesellschaftlichen und ökologischen Aspekten ausrichtet. Gemeinwohlorientierung, Nachhaltigkeit, Ökologie und soziale Gerechtigkeit sind Voraussetzung für ein zukünftiges inklusives Wirtschaftssystem. Erst wenn diese Bedingungen erfüllt sind, sind ein inklusiver Arbeitsmarkt und damit ein inklusives Zusammenarbeiten möglich. In diesem inklusiven Arbeitsmarkt gibt es verschiedenste, individuell angepasste Arbeitsmöglichkeiten mit freier Wahl des Arbeitsplatzes. Es gibt nur einen inklusiven Arbeitsmarkt. Sogenannte zweite oder dritte Arbeitsmärkte werden nicht mehr benötigt.

Ziel des inklusiven Wirtschaftens ist es, lebenswerte inklusive Sozialräume zu schaffen. Diese werden durch regionales Wirtschaften gestärkt. Durch regionale Wirtschaftskreisläufe wird die individuelle Lebensqualität verbessert.

Leistungsorientierung und Gewinnmaximierung sind nicht mehr die maßgeblichen wirtschaftlichen Bewertungskriterien in einem inklusiv ausgerichteten Wirtschaftssystem. Durch die Gesellschaft entsteht ein Wirtschaften für ein gutes Leben aller: Ein inklusiver Arbeitsmarkt fördert die Kultur des Aufeinanderbezogenseins und gegenseitiger Verantwortung. Als Teil einer inklusiven Gesellschaft nehmen Unternehmen ihre soziale Verantwortung ernst. Bereiche des alltäglichen Bedarfs und gesellschaftlichen Lebens wie Wohnen, Bildung, Mobilität, Ernährung, und nicht zuletzt die Wasser- und Energieversorgung, müssen für jeden Menschen frei zugänglich und individuell nutzbar sein. Orientierung dafür gibt die UN-BRK sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

Inklusive Arbeitgeber*innen sind in der Lage, gute und sinnvolle Arbeit anzubieten. Arbeitsplätze werden menschenwürdig und personenzentriert gestaltet und bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Ausreichende zeitliche Ressourcen sind notwendig, um inklusive Zusammenarbeitsformen und gegenseitiges Empowerment zu entwickeln. Barrierefreiheit wird zu einem Qualitätsstandard. Dafür benötigen Arbeitgeber*innen die entsprechende gesellschaftlich getragene Förderung für sachliche und personelle Ausstattung, Infrastruktur, bis hin zur bedarfsorientierten individuellen Arbeitsplatzgestaltung. Das erfordert eine neue inklusive Arbeitskultur.

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Jeder Mensch will sich bei der Arbeit wohlfühlen. Jeder Mensch bringt sich und seine Persönlichkeit ganz einzigartig in seine Arbeit ein und hat damit Teil an der Gestaltung der Welt. Das macht noch einmal deutlich, warum Arbeit inklusiv sein muss und mehr ist als reiner Broterwerb.

Ein inklusiver Arbeitsmarkt schließt deshalb unbedingt auch Bereiche des gesellschaftlichen Lebens mit ein, die bisher zwar als gesellschaftlich bereichernd wahrgenommen werden, aber in einem stark leistungsorientierten Wirtschaftssystem scheinbar nicht wettbewerbsfähig sind. Eine inklusive Gesellschaft hat den Anspruch, möglichst vielfältige, leicht zugängliche und nachhaltige Angebote finanziell zu ermöglichen. Das trifft insbesondere für die Bereiche Handwerk, Kunst, Soziales und Ökologie zu. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen sich Wirtschaftsbetriebe zu gemeinwohlorientierten Unternehmungen transformieren und mehr untereinander kooperieren. Dies umfasst Förderung von Vielfalt, Qualität, Nachhaltigkeit und lebenswerten Sozialräumen. Eine solche gemeinwohlorientierte Arbeitswelt bietet die Chance für viele Menschen mit und ohne Assistenzbedarf, sich neue Arbeitsbereiche zu erschließen. Unternehmen des inklusiven Arbeitsmarktes sind daher viel enger in demokratische, gesellschaftliche Aushandlungsprozesse eingebunden als bisher.

Die personenzentrierten Unterstützungsleistungen richten sich das gesamte Berufsleben lang nach dem individuellen Bedarf. Dieser kann im Berufsleben variieren und wird entsprechend angepasst. Der Zugang zur Arbeitswelt muss, unabhängig vom Unterstützungsbedarf, ganz im Sinne der UN-BRK für jeden Menschen möglich sein.

In dem Transformationsprozess, hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, können sich die bisherigen Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben – wie Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Inklusionsbetriebe – mit ihrer Kompetenz und Erfahrung als Entwicklungsorte für inklusive Unternehmen einbringen. Dafür müssen sie sich zu inklusiven Unternehmen entwickeln. Die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen werden dazu geschaffen.

4. Inklusive Bildung und inklusive Ausbildung

Gute Bildung ist eine wesentliche Zugangsvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben in allen Bereichen der Gesellschaft, im sozialen und politischen Leben, im Rechtsleben, in der Kultur und damit auch zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die inklusive Gesellschaft ermöglicht jedem Menschen die freie Entwicklung der Persönlichkeit. In einem inklusiven Arbeitsmarkt hat jeder Mensch, unabhängig vom Unterstützungsbedarf, die Möglichkeit, eine anerkannte berufliche Ausbildung zu machen. Das inklusive Bildungssystem der Zukunft ist entsprechend differenziert gestaltet und ausgerichtet.

Durch berufliche Bildung entwickelt sich berufliche Identität. Berufliche Ausbildung ist eine Grundlage für den individuellen Zugang zur Arbeitswelt und einen entsprechenden Arbeitsplatz, der eine unabhängige Lebensführung ermöglicht. Berufliche Bildung soll das ganze Berufsleben lang möglich sein. Das bedeutet: Bildung, Aus- und Weiterbildung müssen inklusiv sowie altersgerecht gestaltet werden. Entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten müssen personenzentriert und bedarfsorientiert gewährt werden.

5. Inklusive berufliche Mitbestimmung und Selbstvertretung

Ein inklusiver Arbeitsmarkt garantiert grundsätzlich für alle Arbeitenden die gleichen Arbeitnehmerrechte. Alle haben individuelle und bedarfsorientierte Schutzrechte und Nachteilsausgleiche.

Die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitenden ist inklusiv. Dies garantiert eine ausgewogene und gewählte Besetzung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsgremien in den Betrieben des inklusiven Arbeitsmarktes. Gegebenenfalls notwendige individuelle Assistenz der gewählten Arbeitenden-Vertreter*innen muss gewährleistet sein.

