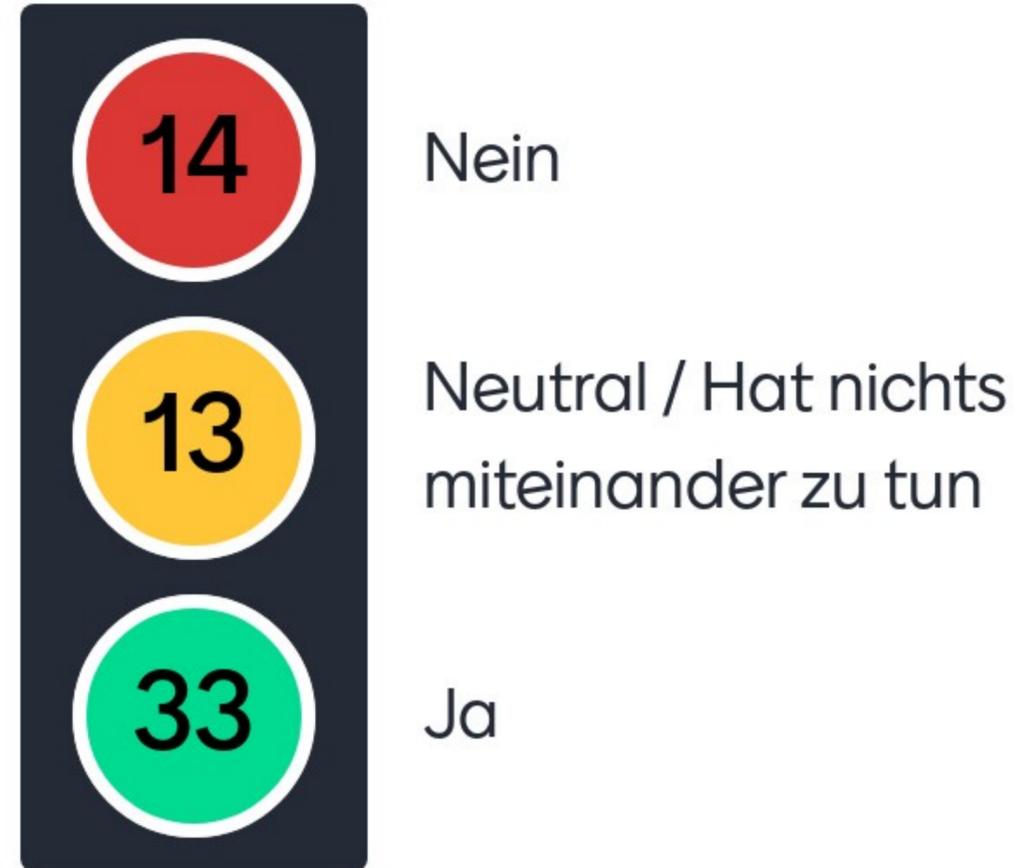


Ist die Einführung einer sozialversicherungsrechtlichen Entlohnung in "Werkstätten" förderlich für die Inklusion in den Arbeitsmarkt?



Worauf muss geachtet werden, wenn das sozialversicherungsrechtliche Entgelt in Werkstätten eingeführt wird?

Attraktivität für einen Wechsel muss erhalten bleiben

Es darf nicht dazu führen, dass der Weg in den ersten Arbeitsmarkt abgeschnitten wird.

Anreiz für Wechsel in den Arbeitsmarkt muss erhalten bleiben.
Betreuung/Rehamassnaem muss erhalten bleiben .

Es dürfen keine Diskriminierungen eingeführt werden. Keine unterschiedliche Gehälter im Vergleich zu nichtbehinderten Menschen

Das kein excludierender Arbeitsmarkt entsteht

Übergang in 1. Arbeitsmarkt sollte weiterhin gefördert und begleitet werden

Höhe Aliquotierung von TZ ArbeitArbeitsrechtetc, etc

Durchlässigkeit insb zur Vermeidung finanzieller Nachteile, wenn Tätigkeit beendet/pausiert werden muss (Waisenpensionen, erh Familienbeihilfe ...)

Worauf muss geachtet werden, wenn das sozialversicherungsrechtliche Entgelt in Werkstätten eingeführt wird?

Gleichzeitig Unterstützung beim Übergang in den AM ausbauen
Schaffung Arbeitsrechtlicher Absicherungs- und Vertretungsstrukturen

Finanzielle Nachteile
Keine Nachteile, wenn 1. Arbeitsmarkthöhe berücksichtigen

Inklusion in allgemeinen Arbeitsmarkt muss Ziel sein!

Keine Verschlechterung zum bestehenden System.

Muss der Höhe nach selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Zusätzliche Unterstützungsleistungen müssen bestehen bleiben.
Begleitmaßnahmen im Arbeits- und Sozialrecht unerlässlich.

Nicht nur die kurzfr. Mehrkosten sehen sondern auch den gesellschaftl. NUTZEN

Der Anreiz für MmB und für Unternehmen zur beruflichen Inklusion in Unternehmen des AM muss größer sein als die Sogwirkung der Werkstätten

Keine Schlechterstellung zur jetzigen Einkommenssituation, Anreize für Arbeitsmarkt müssen erhalten bleiben

Worauf muss geachtet werden, wenn das sozialversicherungsrechtliche Entgelt in Werkstätten eingeführt wird?

Dass trotzdem weiterhin an der Integration in den 1. Arbeitsmarkt gearbeitet wird.

Höhe des aktuellen Mindestlohn berücksichtigen!!!(Unterste. SWÖ Kategorie)

Die klare Kommunikation der Folgen des sozialversicherungsrechtlichen Entgelts in leichter Sprache für die umfasste Personengruppe.

Firmen dürfen dadurch nicht von der Anstellungspflicht für mmb entbunden werden.

Flexible Teilzeitmodelle mit einer Absicherung des Lebensunterhalt. Stufen und Perspektivenplan zugrundelegen. Information an AG und Angehörige. Rahmenbedingungen anpassen. Pausenkultur anpassen.

1. Auch jene einbeziehen die wenig leisten können 2. Insgesamt sollten Menschen mehr Geld haben als davor und nicht durch Wegfall von Leistungen weniger

Gehalt muss (auch in Teilzeit) zum Leben reichen. Wechselspiel zwischen Entlohnung und Kostenbeiträge für Unterstützungsleistungen aus dem Einkommen

Gleiche Bedingungen wie am 1. Arbeitsmarkt. Bezahlung nach KV und geleisteten Stunden. Gleiche Möglichkeiten bei Assistenz. Gleiche zusätzliche Leistungen: Erhöhte FB, Pflegegeld, Mindestsicherung, ect

Worauf muss geachtet werden, wenn das sozialversicherungsrechtliche Entgelt in Werkstätten eingeführt wird?

Dass man sich nicht auf dem Erfolg (Menschen mit Behinderung in Werkstätten bekommen einen Lohn) ausruht und damit eine Inklusion am Arbeitsmarkt nicht weiter verfolgt wird.

motivierende Faktoren für den Übertritt (sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber)

Keinen Anreiz schaffen, um zusätzlich „Zuzug“ zu den Tagesstrukturen/Werkstätten zu produzieren. Leistungs-„Gerechtigkeit“ herstellen (wer mehr leistet, kriegt mehr) Schaffung alt. AM=nicht inklusiv

Vordienstzeiten? Leute die schon länger in den Werkstätten sind gilt das auch für die? Unterstützung der Werkstätten finanziell, hat das Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit der Werkstätten?

Nicht lediglich im Minimalbereich bleiben, denn Motivation kommt von Anerkennung und Gefühl der Gleichwertigkeit in der Gesellschaft

Verhältnismäßigkeit Motivation zum „rausgehen in den 1. Arbeitsmarkt“ aufrecht erhalten - Fokus nicht verlieren

Für Menschen mit Behinderung Informationen: Was ändert sich für mich? Was bringt diese Umstellung meinen Leben!

Zuständigkeiten der "Finanzierung neu" muss vorab für alle Stakeholder klar sein.

Worauf muss geachtet werden, wenn das sozialversicherungsrechtliche Entgelt in Werkstätten eingeführt wird?

Jobcoaching sofort ausbauen; Trägern Sicherheit geben; Alle Länder an Bord holen; Arbeitsplätze müssen vorhanden sein, wenn MmB Qualifikation abschließen; Flexible Arbeitszeiten (vgl. psych. Erkr.)

Das an anderen Positionen das Geld deshalb nicht abgezogen wird.

Gute Kommunikation über Hintergründe und Nutzen nach außen in die Gesellschaft um Vorurteile/Spaltung/Stigmatisierung zu vermeiden. Den Neid auf Andere und deren "Bevorzugung" verhindern durch Info

Menschen mit Behinderungen müssen mitgenommen und informiert und bei Bedarf dabei unterstützt werden, was die Änderung für sie bedeutet.

Angleichung der Regelungen (Länder) Kein Verlust Ansprüchen - Pflegegeld

welches unternehmen möchte dann einen Dienstverzertrag erstellen?