

Teilhabe am Arbeitsleben

Formen inklusiver Beschäftigung für Menschen mit psychischer Erkrankung

ANTON SENNER

Anton Senner ist Diplom-Soziologe und Geschäftsführer der Elbe Werkstätten GmbH. Zuvor war er Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen. Seine ersten beruflichen Erfahrungen sammelte er Anfang der 1980er Jahre in Psychiatrischen Krankenhäusern und im Betreuten Wohnen. www.elbe-werkstaetten.de

Zur umfassenden Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung gehört die Arbeit. Für psychisch kranke Personen haben sich seit der Psychiatriereform vor vierzig Jahren dazu verschiedene institutionelle Alternativen entwickelt.

Die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben war für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Erkrankungen lange Zeit kein Thema. Wenn auch in den Arbeitstherapien der psychiatrischen Landeskrankenhäuser zu Beginn des 20. Jahrhunderts dem Arbeitseinsatz eine stabilisierende und heilende Funktion zugesprochen wurde, so verblieb die Heranführung an Arbeit weitgehend innerhalb der Anstaltsmauern und diente u. a. in der Landwirtschaft der Sicherung der Eigenversorgung. Nach außen gerichtete Aktivitäten fehlten.

Nach dem Ersten und vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg wurden erste Werkstätten gegründet, in denen Kriegsverwehrte eine Beschäftigung finden konnten. Eine sich entwickelnde Angehörigenbewegung entdeckte diese Ansätze und konzipierte sie für ihre Anliegen weiter. Im Wesentlichen für Menschen mit geistiger Behinderung wurden in den 1960er und 1970er Jahren Behindertenwerkstätten und sie fördernde rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen. Psychisch Kranke fanden hier kaum Platz – sie galten als schwer integrierbar und zu betreuungsaufwendig.

Integrationsfirmen

In den den späten 1970er Jahren entstand das Projekt »Integrationsfirma«. Es waren vor allem Studenten, Sozialarbeiterinnen, Ergotherapeuten, Ärztinnen und Psychologen aus psychiatrischen Kliniken und gemeindenahen Versorgungseinrichtungen, die die ersten Firmen gründeten. Da es damals für die von ihnen unterstützten Personengrup-

pen kaum Angebote zur Förderung der beruflichen Teilhabe gab, besannen sie sich auf die Kraft der Selbsthilfe: In Eigeninitiative und ohne auf staatliche Förderprogramme zu warten wurden die ersten Arbeitsplätze geschaffen. Die ersten beschäftigten Menschen mit Behinderung waren nicht selten gleichberechtigte Partner, die sich in diesem Rahmen selbst die erwünschte Arbeit besorgten. Der Begriff der »Selbsthilfefirma« war geboren und hielt sich nahezu 20 Jahre lang in der öffentlichen Diskussion und Strukturbeschreibung.

Dass es zum damaligen Zeitpunkt kaum berufliche Rehabilitationseinrichtungen gab, die bereit waren, psychisch schwerwiegend erkrankte Menschen aufzunehmen, beförderte diese Entwicklung sicherlich. Man wollte oder konnte nicht den Umweg über die beruflichen Bildungseinrichtungen gehen, sondern »richtiges Geld für richtige Arbeit« war die Devise. Viel mehr als heute geschah dies auch im Sinne eines ideologischen Wettstreits um den besseren Weg in die Gesellschaft.

In der Zeitspanne von etwa 1980 bis zum Ende der 1990er Jahre entwickelten sich die Firmen vor allem in qualitativer Hinsicht. Man richtete sich zunehmend nach den Gesetzen und Arbeitsweisen des Marktes aus, professionalisierte das Management und entwickelte die Betriebsstrukturen. Die ersten Unternehmen überschritten die Schwelle vom Kleinbetrieb zum mittelständischen Unternehmen und der Eintritt in neue Märkte wurde gewagt.

Im Gegensatz zur Entwicklung in qualitativer Hinsicht verlief der quan-

titative Zuwachs der Firmen weniger bemerkenswert. Ihre Zahl wuchs langsam und beständig, aber in der Angebotsstruktur der beruflichen Integration in Deutschland spielten sie keine nennenswerte Rolle.

Der Einzug der Integrationsfirmen in das Sozialrecht (SGB IX) eröffnete eine neue Ära. Potenzielle Träger und Gründer erlangten ein neues Maß an Rechts- und Planungssicherheit. Ein Gründungsboom war die Folge. Stellte die Personengruppe mit psychischen Einschränkungen zu Beginn der Entwicklung der Integrationsfirmen die Hauptzielgruppe, ist dieser Anteil nunmehr – mit Stand Ende 2013 – auf 28 Prozent gesunken (Quelle: Jahresbericht 2013/2014 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen).

Während vor 2001 also vor allem Organisationen aus dem psychiatrischen Umfeld die Träger der Betriebe waren, so folgen danach verstärkt Initiatoren aus anderen Bereichen der Behindertenhilfe. Insbesondere für Menschen mit geistiger, mit Sinnes- und mit Mehrfachbehinderung werden neue Arbeitsmöglichkeiten in eigenen Unternehmen geschaffen. Der Trend geht insgesamt dahin, dass sich die Differenzierung nach Behinderungsarten auflöst und in einem Betrieb Personen mit den unterschiedlichsten Hintergründen zusammenarbeiten.

Die Integrationsunternehmen erfüllen die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention bereits weitgehend: die Entlohnung ist existenzsichernd, zwischen behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten bestehen keine arbeits- oder sozialrechtlichen Statusunterschiede, die Arbeitsverhältnisse sind überwiegend unbefristet, die Betriebe sind Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes. Von besonderer Ausprägung ist allerdings immer noch der relativ hohe Anteil von Menschen mit Behinderung – in der Regel zwischen 25 bis 50 Prozent der Belegschaft.

Werkstätten für behinderte Menschen

In den frühen 80er Jahren des letzten Jahrhunderts öffneten sich Werkstätten für behinderte Menschen und berufliche Rehabilitationseinrichtungen wie die Beruflichen Trainingszentren, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke dem Personenkreis der psychisch erkrankten Menschen. Der Anspruch auf Förderleistungen zur beruflichen Teilhabe setzte sich auch hier allmählich durch und es wurden neue Eingliederungsangebote konzipiert und aufgebaut.

Die Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit seelischer Behinderung in den Werkstätten wird vor allem in Form von eigenständigen Abtei-

lungen und Zweigwerkstätten realisiert. Wenn auch das oberste Ziel die Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist, so stellen die Werkstätten doch fest, dass dieses nur für einen eingegrenzten Personenkreis gelingt. Die Leistungsanforderungen erlauben diese Option für den größten Teil der Beschäftigten nicht. Die öffentlichen Programme zur Förderung einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt oder in einer Integrationsfirma setzen im Durchschnitt eine Leistungsfähigkeit von 60 bis 70 Prozent voraus. Das Leistungsvermögen der Werkstattbesucher ist gesetzlich mit weniger als 30 Prozent definiert.

Die große Leistung der Werkstatt und der wesentliche Unterschied zu anderen Angeboten der beruflichen Rehabilitation bestehen darin, dass sie im wirtschaftlichen Sinne unternehmerisch tätig ist und Arbeitsprozesse selbst organisiert. Sie erbringt Dienstleistungen, fertigt und vertreibt Eigenprodukte, ist im Handel tätig, betreibt Landwirtschaft, nimmt Aufgaben der kommunalen Versorgung war.

Damit ist die Werkstatt für behinderte Menschen handelndes Subjekt im Wirtschaftskreislauf, was sie mit anderen Wirtschaftsunternehmen gleichsetzt. Die Zulassung zum Wettbewerb trotz der steuerlichen Privilegierung der Gemeinnützigkeit ist konstituierend für

Informationen für die berufliche Teilhabe



»53° Nord« – auf dem Breitengrad liegt Hamburg – steht für einen Zeitschriftenverlag, einen Buch- und Medienvertrieb und eine Veranstaltungsagentur. Spezialisiert sind Verlag und Agentur auf den Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit

Behinderung. Im Jahre 2008 unter dem Dach der Elbe-Werkstätten in Hamburg gestartet, verfolgte das Leuchtturmprojekt ein Dreifachziel: im Verlags- und Veranstaltungsbereich qualifizierte Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Erkrankung zu schaffen, mit seinen Produkten in der Landschaft der beruflichen Reha Orientierung zu geben und deren Akteuren eine Plattform für Kommunikation und Vernetzung zu bieten:

- Die Agentur bietet jährlich über 30 Veranstaltungen, darunter zwei Kongresse, zehn Fachtagungen und viele Seminare und Workshops.
- Die Online-Buchhandlung vertreibt neben den 53° Nord-Publikationen auch Grundlagenwerke und Arbeitshilfen anderer Verlage zur Praxis der beruflichen Teilhabe.
- Das Magazin KLARER KURS erscheint überregional viermal jährlich mit Reportagen, Porträts, Hintergrundberichten, Kommentaren und Diskussionsbeiträgen und berichtet über berufliche

Bildung, Arbeit und Produktion, Trends und zukünftige Entwicklungen. Der vierzehntägig erscheinende Newsletter erreicht einen großen Abonentenkreis mit aktuellen Infos.

Werkstattbeschäftigte übernehmen vielfältige Aufgaben bei 53° Nord: Sie verwalten die Zeitschriftenabonnements, bearbeiten Buchbestellungen, betreuen das Veranstaltungshandling, erstellen die Rechnungen und pflegen die Website von 53° Nord.

Nach der Fusion der drei städtischen Werkstätten in Hamburg und der Neuordnung der Geschäftsfelder stand 53° Nord zur Disposition. Im vorigen Jahr fand der Verlag eine neue Heimat bei der GDW Genossenschaft der Werkstätten Hessen/Thüringen in Kassel und setzt dort seine Arbeit fort. Auch heute arbeiten Menschen mit psychischer Erkrankung an den Verlagsprodukten mit: bei den Kassler Werkstätten der Bau-nataler Diakonie.

www.53grad-nord.com

diesen Status und sonst nur noch bei den Integrationsunternehmen anzutreffen, die allerdings keinen Rehabilitationsauftrag zu erfüllen haben. Die wirtschaftliche Nachfrage nach Leistungen und Produkten der Werkstatt zu den üblichen Marktbedingungen hinsichtlich Preis, Qualität, Termintreue, Flexibilität wirkt direkt in die Fertigung hinein und steht der Sondersituation, die sich aus der besonderen Mitarbeiterstruktur ergibt, entgegen.

Der wesentliche Weg zur Erfüllung der in der UN-Behindertenrechtskonvention definierten Inklusionsziele ist die Entwicklung von Außenarbeitsgruppen und Einzelarbeitsplätzen, die in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes angesiedelt sind. Menschen mit Behinderung arbeiten hier eng verzahnt mit den nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gemeinsam an der Erbringung einer Dienstleistung oder der Erstellung eines Produkts. So weit wie möglich sind sie in das betrieb-kulturelle Leben eingebunden, etwa im Hinblick auf Arbeitskleidung, Kantenbesuch und Firmenveranstaltungen. Für viele Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf stellt dies die höchstmögliche Form der inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben dar. Wesentliche Unterschiede bestehen allerdings in der Struktur und Entlohnung des Arbeitsverhältnisses. Der Entwicklungsstand in den Werkstätten hinsichtlich der Außenarbeitsplätze ist sehr uneinheitlich. Er reicht von kritikwürdigen 0 Prozent bis zu über 25 Prozent.

Budget für Arbeit

Eine weitergehende Form der inklusiven Beschäftigung wird über das »Budget für Arbeit« gestaltet. Die Förderleistungen sind hier so ausgestaltet, dass es für Arbeitgeber interessant sein kann, auch wesentlich leistungsgeminderte Personen zu beschäftigen. Grundmuster ist die reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der Betrieb erhält einen dauerhaften und auskömmlichen Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 Prozent der Lohnkosten und ein Integrationsfachdienst oder eine Werkstatt erbringen eine laufende begleitende Unterstützung. Für den Budget-Nehmer ist eine Rückkehr in die Werkstatt möglich.

Die Modell-Erfahrungen in Hamburg mit dem Budget für Arbeit zeigen, dass diese Förderstruktur mit den Bestandteilen von finanziellen Hilfen und begleitender Unterstützung eine echte Alternative zur Werkstatt darstellt. Es können für Werkstatt-anspruchsberechtigte Personen Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen und langfristig gesichert werden, die den Anforderungen einer inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben weitgehend genügen. Erste Evaluationen zeigen, dass dies für die Budgetnehmer mit einem hohen Maß an Zufriedenheit, Gewinn an Kontakten und Kompetenzen sowie mit einer positiven Bewertung des Betreuungsangebots verbunden ist.

Der Weg aus der Werkstatt heraus vollzieht sich in der Regel über die Zwischenstufen eines Werkstattaußenarbeitsplatzes oder eines Integrationspraktikums, das vom Integrationsfachdienst begleitet wird. Bei den Behinderungsarten spiegelt sich in etwa die Normalverteilung in der Werkstatt wider.

Das Budget für Arbeit bedeutet für Menschen mit Behinderung (und Werkstatt-Anspruch) eine wesentliche Erweiterung der Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben. Aus Sicht

»Das Ziel war: Richtiges Geld für richtige Arbeit!«

der Leistungsträger ist diese Verbesserung der Angebotsstruktur nicht mit einer Fallkostensteigerung verbunden. Die Werkstatt für behinderte Menschen versetzt es in die Lage, ihre Ziele noch besser erreichen zu können. So gesehen scheint es nur Gewinner zu geben.

Doch es gilt, realistisch zu bleiben: Das Budget für Arbeit liefert nicht die Matrix zu einer fundamentalen Umgestaltung der Angebotsstruktur zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Dies zeigen die doch vergleichsweise niedrigen Fallzahlen (in Hamburg wurde eine jährliche Überleitungsquote von etwas über einem Prozent erzielt) – trotz wirklich guter Förderbedingungen und sehr hohem Engagement aller Beteiligten. Diese Erfahrung sind in allen Bundesländern identisch, die ein Budget für Arbeit realisiert haben: Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hamburg. Dazu sind die Barrieren im allgemeinen Arbeitsmarkt doch zu mächtig.

Zuverdienstprojekte

Als letzte mögliche Form der beruflichen Teilhabe sei der sogenannte »Zuverdienst« aufgeführt. Die Spezifika dieses Ansatzes zeichnet sich dadurch aus, dass die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses weniger streng strukturiert ist als in regulärer Beschäftigung oder auch als Beschäftigung im Rahmen einer Werkstatt für behinderte Menschen. Entsprechend vielseitig stellt sich die Angebotslandschaft da: Das Spektrum reicht von sehr wirtschaftsnahen Betriebsstätten (u. a. in Integrationsfirmen) über Einzelarbeitsplätze im sozialen Sektor bis hin zu beschäftigungsorientierten Tagesstätten.

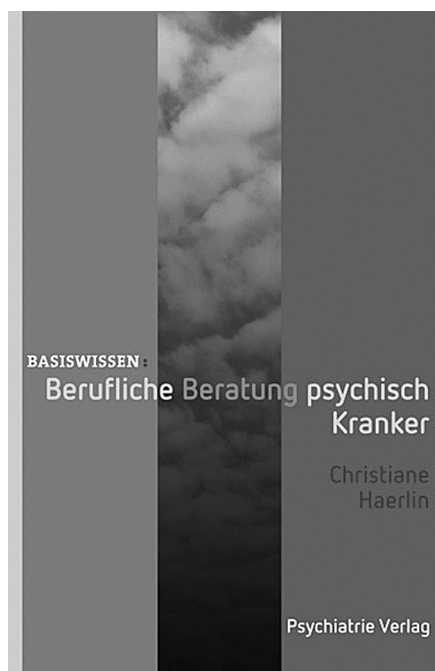
Umfang und Rahmenbedingungen der Beschäftigung werden flexibel und individuell an die Möglichkeiten der unterstützten Personen angepasst. So können etwa entlang der Verläufe von psychischen Krisen die Arbeitsintensität oder die Wochenarbeitszeit erhöht oder vermindert werden, ohne dass es zu einer Unterbrechung der Einbindung in die stabilisierende betriebliche Struktur kommen muss. Das Konzept wurde in der Sozialpsychiatrie entwickelt und

wird dort seitdem erfolgreich praktiziert.

»Zuverdienst« beinhaltet Beschäftigungsmöglichkeiten, die niedrigschwellig und dauerhaft in abgestuften Anforderungsgraden zur Verfügung stehen. Die Beschäftigten erhalten eine Aufwandsentschädigung entsprechend dem individuellen Leistungsvermögen. Diese dient primär der Motivation und stellt eine begrenzte materielle Verbesserung der Lebenssituation dar. Der Lebensunterhalt wird durch andere Einkünfte gesichert – dies ist der Hintergrund für den Begriff des »Zuverdienst«.

Zuverdienst-Angebote existieren seit Anfang der 1980er Jahre. Sie waren einst eine zentrale Antwort der Sozialpsychiatrie auf die mangelhaften Möglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Prof. Dr. Klaus Dörner, der das erste Zuverdienstangebot in Gütersloh entwickelte, beschrieb dieses als eine für diesen Personenkreis optimale Form der

Reha-Futur: Autonomie und Wahlfreiheit, transparent und institutionsunabhängig



Christiane Haerlin ist Mitbegründerin der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (BAG-IF) sowie Erfinderin der Beruflichen Trainingszentren für psychisch behinderte Menschen. Ihre 40-jährigen Erfahrungen hat sie in einem schlanken, leicht lesbaren Buch zusammengefasst: »Berufliche Beratung psychisch Kranker«.

Ihre Botschaft: Psychisch Kranke werden mit der Frage, ob und wie sie (wieder) arbeiten wollen und können, viel zu spät – oft erst viele Jahre nach der ersten schweren Krise – konfrontiert. Eine Flut vermeidbarer Frühberentungen und Chronifizierungen ist die fatale Folge. Im Umfeld der Erkrankten herrscht im Hinblick auf das Thema Arbeit eine Mischung aus Skepsis, Unkenntnis und Ablehnung, die sich negativ auf die Motivation der Betroffenen auswirkt. Ihr ohnehin

eingeschränktes Selbstvertrauen wird dadurch zusätzlich geschmälert.

Was tun? Die Beratung muss viel früher erfolgen: an den Pforten psychiatrischer Kliniken, in Praxen von Nervenärzten und Psychotherapeuten, Tageskliniken und Institutsambulanzen und allen psychosozialen Nachsorgediensten. Christiane Haerlin stellt – theoretisch fundiert und praxisnah – als Ermunterung zur Nachahmung eine Beratungsmethode vor, die vor allem von den Beruflichen Trainingszentren bereits erfolgreich angewandt wird, um herauszufinden, welches Angebot im Einzelfall angemessen ist. In ihr verzichtet der Berater auf die Sichtung der ohnehin wenig aussagekräftigen Stellungnahmen vorbehandelnder Institutionen (sie wimmeln von Negativaussagen!). Stattdessen erhalten die Interessenten in einem etwa einstündigen Erstgespräch die Chance, ihre Lebens- und Arbeitserfahrungen sowie ihre Zukunftsvorstellungen darzustellen. Die Kernaussagen werden sodann – möglichst in der Diktion der Betroffenen und mit ihrer Mitwirkung – direkt per Notebook festgehalten und zu einem Bericht über die Beratung zusammengefasst. Der Clou sind Empfehlungen und Vereinbarungen zu den Konsequenzen, wie zum Beispiel: Erstens konkrete nächste Schritte auf dem manchmal langen Weg ins Erwerbsleben,; zweitens Klärung, welche wichtigen Personen oder Institutionen informiert werden müssen, beispielsweise der behandelnde Arzt, ein psychosozialer Dienst, die Krankenkasse, die Agentur für Arbeit, der gesetzliche Betreuer, die Angehörigen.

Hinter diesem Verteiler steht die Erfahrung, dass das persönliche Umfeld, besonders die Familie einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Betroffenen hat; vielfach haben sie unterschiedliche Einschätzungen. Es kann daher hilfreich sein, sie frühzeitig in den Beratungsprozess einzubeziehen, um die Diskrepanzen öffentlich zu machen.

Was geschieht mit dem Beratungsbericht? Das ist die nächste kleine Revolution dieser emanzipatorischen Methode: Der Klient wird zum Manager seines eigenen Falles, er behält das Original und entscheidet selbst, wem er Kopien überreicht, damit er Unterstützung für die ihm empfohlenen Schritte erhält. Oft geht es dabei um einfache erste Schritte, die Belastungsfähigkeit wieder zu verbessern, bevor man sich um eine Reha-Maßnahme oder eine Stelle bewirbt: ambulante Ergotherapie, stundenweise Zuverdienstarbeit, einen Lehrgang an der Volkshochschule oder eine angemessene Arbeitsgelegenheit nach SGB II, um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Kernforderungen des Konzeptes »Reha-Futur«, das eine Gruppe von Reha-Wissenschaftlern im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt hat, wird damit befolgt: Die Methode stärkt die Autonomie und Wahlfreiheit, ist transparent und institutionsunabhängig, denn sie ist nicht ausgerichtet auf Belegung der Einrichtung, die die Beratung anbietet. Es gilt vielmehr, im Beratungsprozess die gesamte Palette von Hilfsmöglichkeiten in der Region sichtbar zu machen und gemeinsam den geeigneten Weg aufzuspüren. Als Beispiel dafür verweist die Autorin auf das von ihr mitentwickelte »Kölner Instrumentarium« (www.koelnerinstrumentarium.de), ein Kompass, der die Vielfalt der Angebote und ihre fachlich-rechtlichen Grundlagen übersichtlich darstellt.

Wer nicht nur lesen, sondern praktisch lernen will, kann bei der Autorin Einführungsseminare buchen. (christiane.haerlin@netcologne.de). Das gesamte Vorhaben wurde gefördert von der Stiftung Freudenberg.

Arnd Schwendy

Christiane Haerlin: Berufliche Beratung psychisch Kranker. 2. Auflage. Psychiatrie-Verlag, Bonn 2010. 138 Seiten. 16,95 Euro. ISBN978-3-88414-481-7.

beruflichen Teilhabe (damals noch unter dem Begriff »Zubrotfirma«).

Seit einigen Jahren ist nun wieder eine wachsende Bedeutung des Zuverdienst-Angebots zu verzeichnen. Eine Reihe von Bundesländern haben hierzu Förderrichtlinien verfasst oder Modellprojekte aufgelegt, in denen aus Mitteln der Eingliederungshilfe entsprechende Leistungsmöglichkeiten breit gehalten werden. Auch die Deutsche Behindertenhilfe – Aktion Mensch engagiert sich besonders in diesem Segment.

Ausblick

Will man einen Ausblick auf die kommende Dekade der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Erkrankungen wagen, so wird man prognostizieren können, dass diese eine stärkere Nachfragemacht entwickeln werden. Das ist gut so.

Die zu erwartende Reform der Eingliederungshilfe mit der Zulassung alternativer Anbieter zur Werkstatt für behinderte Menschen, das Budget für

Arbeit und möglicherweise abgestufte und modulare Formen der Leistungsangebote eröffnen neue Wahlmöglichkeiten. Dem haben sich die Anbieter zu stellen.

Erhöhung von Durchlässigkeit, Bereitschaft zur Vernetzung sowie die Kunst, bei einem sich verschärfenden Wettbewerb um finanzielle Ressourcen die Qualität zu sichern, werden Schlüsselfaktoren für die Zukunftsfähigkeit sein. ■