



Jeder Mensch will gebraucht werden

Teilhabe an Arbeit und
Beschäftigung
für psychisch erkrankte und
behinderte Menschen



Dokumentation
der Fachtagung vom
15. September 2011 in Boppard / Rhein

Veranstalter

Bethesda –St. Martin gemeinnützige GmbH

An der Vorbereitung und Durchführung der Fachtagung haben mitgewirkt:

Dr. Richard Auernheimer,

Geschäftsführer des Vereins zur Unterstützung gemeindenaher Psychiatrie in Rheinland-Pfalz e.V., Mainz
Vorsitzender des Beirats der der BAG Integrationsfirmen

Werner Bleidt

Geschäftsführer Bethesda – St.Martin gemeinnützige GmbH, Boppard

Ulrich Krüger

Geschäftsführer Aktion Psychisch Kranke e.V.

Thilo Knopp

Teamleiter Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen, Agentur für Arbeit Koblenz

Margret Moravec

Sprecherin der Werkstattträte Rheinland-Pfalz

Berthold Sommer

Geschäftsführer der Integrationsbetriebe gGmbH der Kreuznacher Diakonie

Impressum

Herausgeber

Bethesda –St. Martin gemeinnützige GmbH, Boppard

Bearbeitung

Ralf Schulze (Fotos), Andreas Kupp,

Gesamtredaktion

Andreas Kupp

Foto Titelseite mit freundlicher Genehmigung von Nick Sherman
(<http://www.flickr.com/photos/nicksherman/4082731327>, CC licenced)

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Nutzung mittels CC-Lizenz

Seite	Inhalt
1	Begrüßung Werner Bleidt
3	Jeder Mensch will gebraucht werden: Personenzentrierte Hilfen zur Arbeits- und Beschäftigungsförderung psychisch kranker Menschen Ulrich Krüger
23	Der Anspruch auf Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung: Stand der Umsetzung und zu erwartende Entwicklungen Dr. Richard Auernheimer
28	Presse

Begrüßung

Herzlich willkommen zu unserer Fachtagung zum Thema Arbeit und Beschäftigung „Jeder Mensch will gebraucht werden“.

Die Agentur für Arbeit meldet am 30.08.2011 die höchste Nachfrage nach Arbeitskräften in deutschen Betrieben überhaupt.

Die Arbeitslosenquote für den Bezirk der Agentur für Arbeit in Koblenz liegt Ende August 2011 bei 4,8 % nach Rechtskreisen sortiert bei sage und schreibe:

1,6 % = 2436 Personen ? SGB III
3,2 % = 4807 Personen ? SGB II

Die Rhein-Zeitung meldet für Boppard eine Arbeitslosenquote von 3,9 %. Die Quoten sind gut. Sie sind auch gut in den umliegenden Bezirken und sie sind für ganz Rheinland-Pfalz gut. Insofern muss die Frage gestellt werden: Wozu eine Tagung zu diesem Thema. Zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“, wo doch alles in bester Butter ist?

Dass der Sachverhalt nicht ganz so erfreulich ist, wird schon deutlich, wenn man die Situation der schwerbehinderten Menschen betrachtet. Hier liegen die die Quoten für Koblenz im SGB III bei 7,6 % und bei 5,8 % im SGB II-Bereich. Menschen mit Einschränkungen werden vom Boom am Arbeitsmarkt nicht so recht erfasst. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt in Koblenz bei 38,7 %, für Bad Kreuznach, zu dem der Rhein-Hunsrück-Kreis gehört, bei 41,4 % = 2680 Personen. Eine große Personen-Gruppe und wenn man Kennern der Szene Glauben schenken darf, was ich gerne tue, weil die eigenen Erfahrungen bestätigt werden, sind von den langzeitarbeitslosen SGB-II-Beziehern etwa ein Viertel aus gesundheitlichen und persönlichen Gründen auf Dauer nicht in der Lage, einer beruflichen Tätigkeit am 1. Arbeitsmarkt nachzugehen

Aber ich will mich nicht nur auf das Datenmaterial der Agenturen beziehen. Die Stiftung Bethesda-St.Martin ist,

wie Sie wissen, Träger von dezentralen ambulanten Betreuungsdiensten für psychisch kranke Menschen im nördlichen Rheinland-Pfalz. In Koblenz, dem Rhein-Hunsrück-Kreis, dem Landkreis Cochem-Zell, dem Landkreis Bad Neuenahr-Ahrweiler werden aktuell 363 psychisch kranke Menschen in ihrer eigenen häuslichen Umgebung betreut. Nun gibt es Dank der Initiative der Stiftung und auch anderer Träger, was Arbeit und Beschäftigung angeht, eine gut ausgebaute Infrastruktur. Es gibt Werkstätten für behinderte Menschen, Tagesstätten, die Firma BEST als Integrationsunternehmen und andere wie etwa CarMen oder die Polytec.

Und trotz der guten Infrastruktur: von den 363 betreuten Personen sind 146 ohne Tagesstruktur und ohne Beschäftigung.

Ein schlimmes Ergebnis, von dem ich befürchte, dass dies woanders auch so ist. Die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit psychisch kranker Menschen ist ein großes Problem. Es gibt Erhebungen, wonach zwischen 40 % bis 50 % der psychisch kranken Menschen ohne Beschäftigung sind. Sie sind mangels brauchbarer Alternativen in Frührente, beziehen Grundsicherung oder werden sonst wie beschäftigungslos - auch durch Angehörige alimentiert. Die beruflichen Biographien psychisch kranker Menschen sind geprägt von misslungenen Arbeitsverhältnissen, einer sinnlosen Aneinanderreihung von Reha-Maßnahmen und Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung.

Dem Thema „Arbeit und Beschäftigung“ ist bei der Entwicklung der Gemeindepsychiatrie zu wenig Bedeutung beigemessen worden. Man hat zu sehr auf Wohnen, Betreuen und Therapie gesetzt und, wenn überhaupt, darauf gehofft, dass die erprobten Konzepte und Angebote wie etwa das der WfbM's auch in der Sozialpsychiatrie greifen.

Vielleicht gab oder gibt es auch noch den ein oder anderen, der auf die Kräfte des Marktes hofft und glaubt, die gute Konjunktur und der Boom am

Arbeitsmarkt werden es richten.

All das hat in der Vergangenheit nicht gewirkt und wird es auch künftig nicht tun.

Und trotzdem gilt: **Jeder Mensch will gebraucht werden.**

Ich freue mich, dass wir zum Thema zwei ausgewiesene Experten für die Veranstaltung gewinnen konnten. Ulrich Krüger, der Geschäftsführer der Aktion psychisch Kranke e.V. wird sprechen und Dr. Richard Auernheimer, Geschäftsführer des Vereins zur Unterstützung gemeindenaher Psychiatrie in Rheinland-Pfalz e.V. und Vorsitzender des Beirats der BAG Integrationsunternehmen.

Werner Bleidt
Geschäftsführer Bethesda -St. Martin
gemeinnützige GmbH

Jeder Mensch will gebraucht werden

Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung
für psychisch kranke und behinderte Menschen

Ulrich Krüger

15.9.2011

Boppard / Rhein

Eine den Neigungen und Fähigkeiten eines Menschen mit psychischer Beeinträchtigung entsprechende Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeit, ist für die persönliche und psychische Stabilisierung unverzichtbar.

Psychische Erkrankung

4

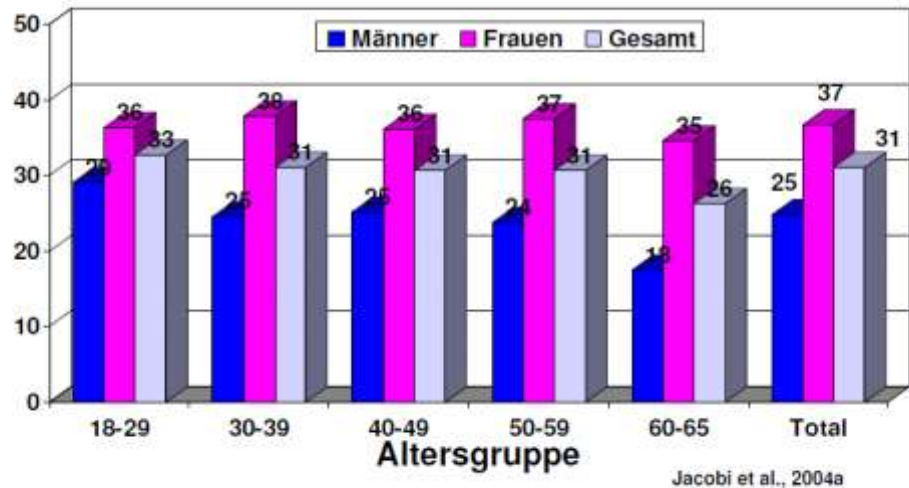
- Mehr als 20 % der Gesamtbevölkerung einmal im Jahr eine psychiatrische Diagnose
- allein Depression: 4 Millionen Betroffene
- Etwa jede dritte bzw. jeder dritte hat bereits einmal in ihrem bzw. seinem Leben irgendeine behandlungsbedürftige psychische Störung oder Krankheit durchlebt oder leidet noch an ihr
- durchschnittlich ca. 30 Krankheitstage (+/-)

Der Bundes-Gesundheitssurvey (GHS-MHS): Erfasste Störungsgruppen (ICD-10, DSM-IV)

- | | |
|--|--|
| • Substanzstörungen (z.B. Alkohol-, Opiat-, Stimulantienabhängigkeit) | • Somatoforme: (z.B. Hypochondrie, Schmerzstörung, Dissoziative) |
| • Mögliche Psychotische Störungen (z.B. Schizophrenie, Wahnstörung) | • Schlafstörungen (z.B. Insomnien, Dys- oder Hypersomnien) |
| • Essstörungen (z.B. Bulimie, Anorexia nervosa) | • Zwangsstörungen (Zwangsgedanken, -handlungen) |
| • Affektive (z.B. Major Depression, Dysthymie, Bipolare) | |
| • Angststörungen (z.B. Panik, GAS, Agora-, Spezifische-, Soziale Phobie) | |
- Nicht erfasst:
- Stress-/Anpassung (z.B. PTSD)
 - Persönlichkeitsstörungen
 - Demenzen
 - Psychosomatische Störungen

Der Bundes-Gesundheitssurvey (GHS-MHS)

12-Monatsprävalenz psychischer Störungen nach Alter und Geschlecht:
 Ca. jeder Dritte im Alter von 18-65 ist betroffen!



TK-Gesundheitsreport 2008

Diagnoseraten (innerhalb eines Jahres):
 Psychische Störungen (F00 – F99)

Berufstätige	ALG I	ALG II
21,78 %	28,04 %	36,67 %

Arzneiverordnungen bei psychischen Erkrankungen
(Quelle: TK Gesundheitsreport 2008)

6

- Mindestens eine Verordnung erhielten 20,5 Prozent der ALG-II-Empfänger
- Von den Berufstätigen bzw. ALG -I-Empfängern waren demgegenüber nur 12,5 bzw. 14,6 Prozent betroffen.
- 7,9 Prozent der ALG-II-Empfänger erhielten ein Antidepressivum, in den beiden anderen Gruppen lag die entsprechende Behandlungsrate bei 3,5 bzw. 4,3 Prozent

In MYK psychisch krank laut TK-Statistik:

Erwerbstätige	Alg 1	Alg 2
71.670 SVPfl 111.220 alle	2.144	3.311
21,78 %	28,04 %	36,67 %
15.609 Pers 24.224 Pers	601 Pers	1214 Pers

behindert

8,7 % (7 Mio Personen)

der Bevölkerung sind schwer behindert (September 2010)

7 %

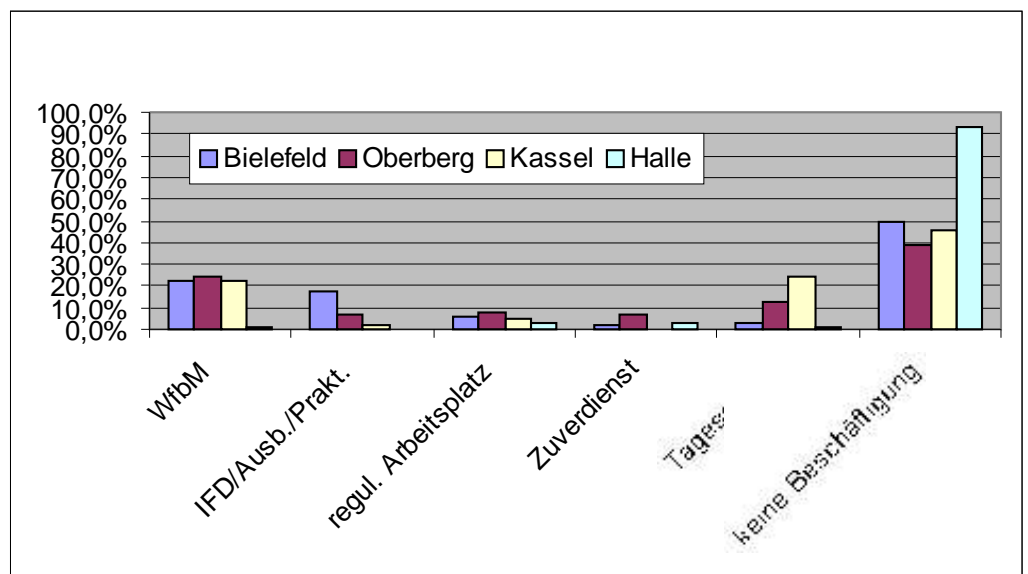
der schwer behinderten Menschen sind wegen psychischer Erkrankung schwer behindert

0,6 % der Bevölkerung (487.200 Personen)

sind wegen psychischer Erkrankung schwer behindert

Bezogen auf LK Mayen-Koblenz: 0,6% von 211.000 = 1266 Personen

Erhebungen ambulant betr. Wohnen 2001 und 2002



Sozialpolitischer bzw. Sozialethischer Auftrag

8

UN-Konvention: Artikel 27

....das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit.

Arbeitsmarkt (-politik)

Dezember 2010	August 2011
3.016.000 Arbeitslose	2.945.000 Arbeitslose
Davon	
im Rechtskreis SGB III:	
950.000 (31 %)	867.000 (29 %)
im Rechtskreis SGB II:	
2.066.000 (69 %)	2.078.000 (71 %)

Zusätzlich (!):

in einer von Bund oder Bundesagentur für Arbeit
geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme:

November 2010
1,5 Mio Personen

August 2011
1,09 Mio Personen

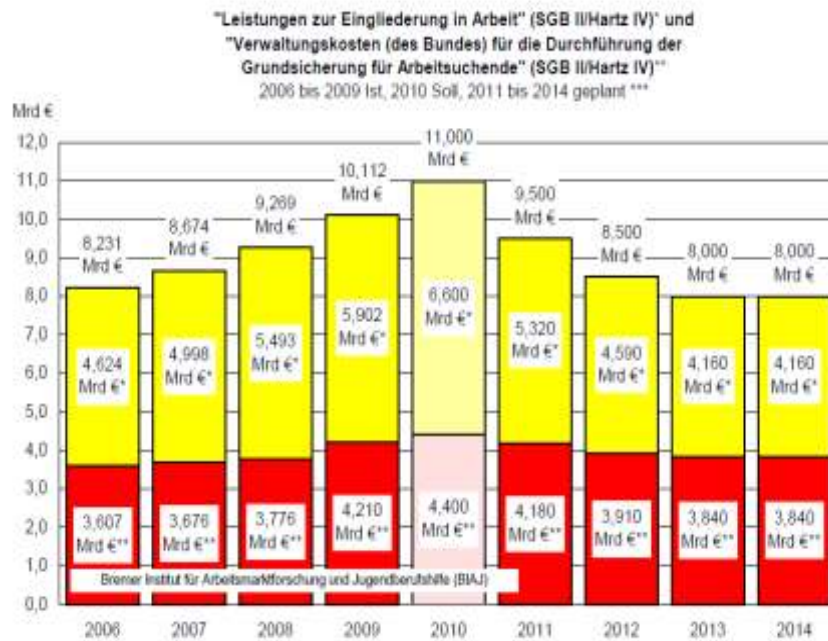
- 15 %

- 20%

weniger als im Vorjahresmonat.

SGB II - Reformen

- **Neuorganisation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente 2009**
- **Neuorganisation der Grundsicherungsträger 2010/11**
- **Neuregelung Regelsätze, Teilhabeleistungen für Kinder 2011**
- **Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente voraussichtlich Ende 2011/Anfang 2012**



Nachhaltung der Steigerung der Integrationswirkung von Eingliederungsleistungen HeGa BA

Für eine nachhaltige Verbesserung der Wirkung und Wirtschaftlichkeit von Eingliederungsleistungen sind vor Ort geeignete Maßnahmen auf Teamebene zu vereinbaren und nachzuhalten.

....

Im Vergleich zum Vorjahresniveau 2010 soll im Jahr 2011 zunächst eine Steigerung um mindestens fünf Prozentpunkte erreicht werden;

Arbeitsgelegenheiten/aktuell:

- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) 6 – 18 Monate *(zusätzlich und öffentliches Interesse)*
- Arbeitsgelegenheit Entgeltvariante (E) 6 – 18 Monate *(zusätzlich und öffentliches Interesse)*
- Bürgerarbeit 3 Jahre Entgeltvariante *(Zusätzlich und öffentl. Interesse)*
- Jobperspektive – Leistungen zur Beschäftigungsförderung (auch im Betrieb) - bis zu 75 % Lohnkostenzuschuss - *unbefristet*

Arbeitsgelegenheiten/Gesetzentwurf:

- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) *max 24 Monate in 5 Jahren (zusätzlich und öffentliches Interesse, wettbewerbsneutral, Beirat entscheidet mit) Begleitungsprämie keine Grenze, aber ohne Qualifizierungsanteile*
- Arbeitsgelegenheit mit MAE und Qualifizierung in Verbindung mit § 45 SGB III *(ausschreibungspflichtig)*
- Leistungen zur Beschäftigungsförderung - bis zu 75 % Lohnkostenzuschuss – *max. 24 Monate im Zeitraum von 5 Jahren (§16e SGB II)*

Freie Förderung

12

Bisher:

10 % ET und Aufstockungsverbot

Zukünftig:

20% ET und kein Aufstockungsverbot
Allerdings einschließlich § 16e

SGB XII

Ca. 300.000 HLU

**(Ca. 800.000
Grundsicherung)**

SGB VI

**Erwerbsminderungs-
Rente**

**Ca. 1,6 Mill.
(ca. 1/3 wg
psych. Erkr.)**

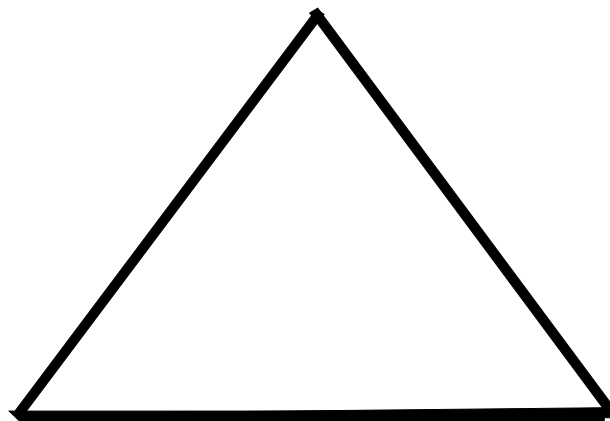
Personenzentrierte Hilfe zu Arbeit und Beschäftigung

Ziel:

**Die unbefristete (tatsächliche)
Teilhabe am Arbeitsleben.**

(langfristige)

Arbeit

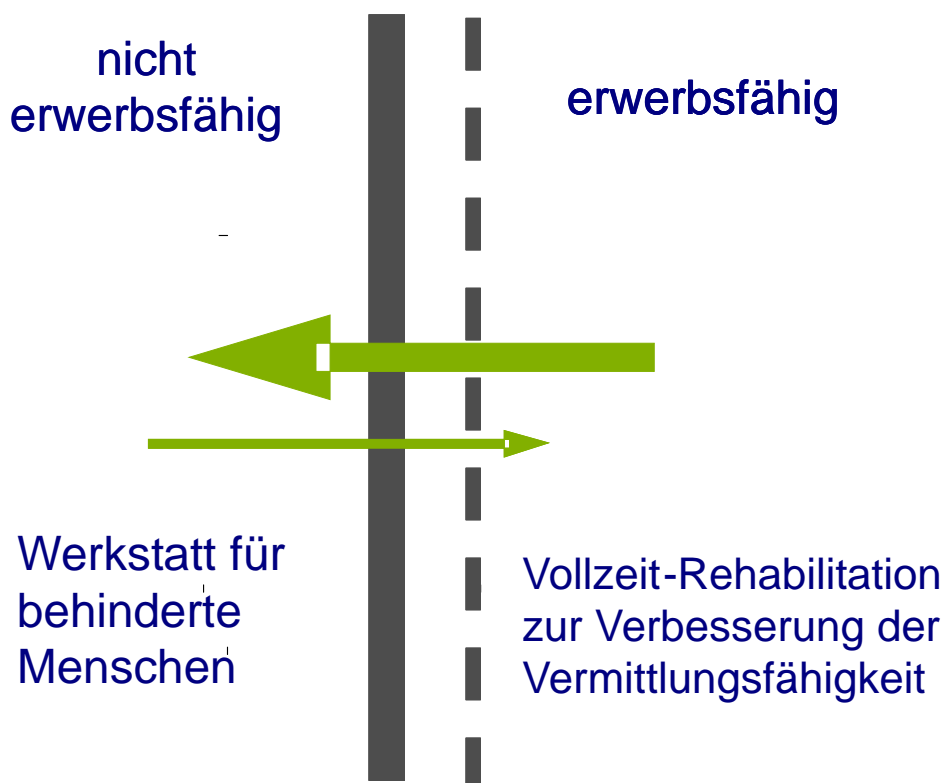
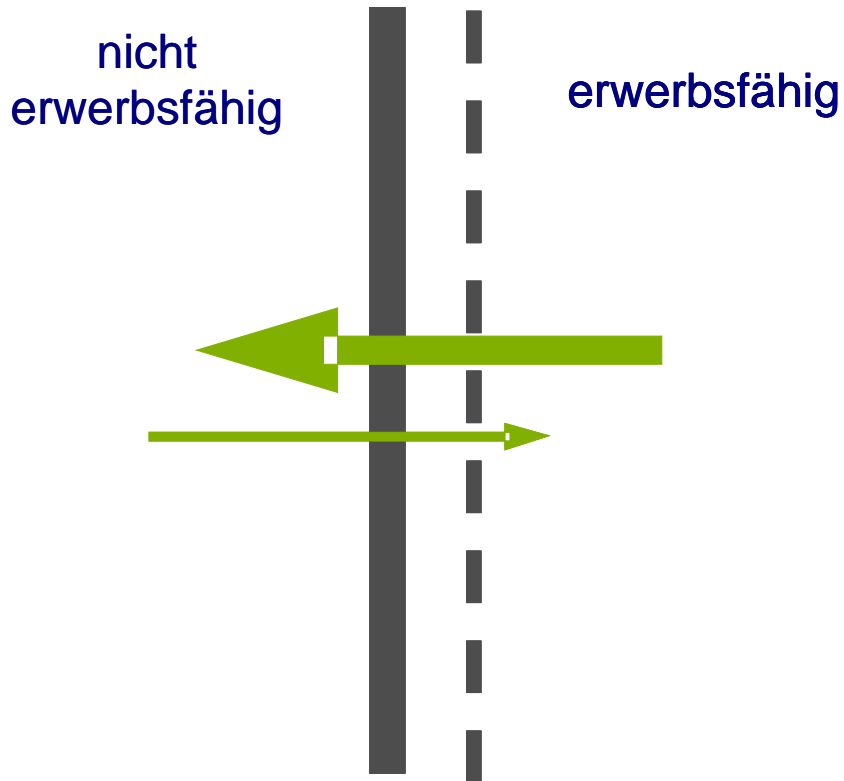


(existenzsichernde)

Vergütung

unterstützende

Begleitung



3 Stunden / Tag



§ 8 SGB II

Erwerbsfähigkeit

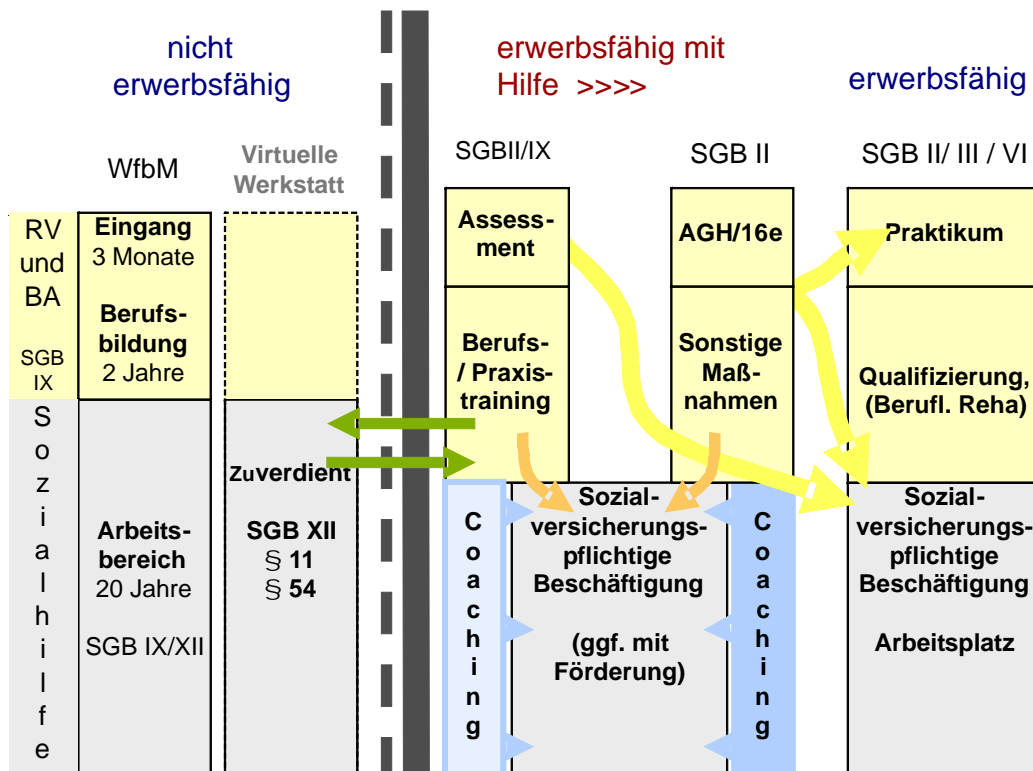
Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 3 Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

§ 33 (1) SGB IX

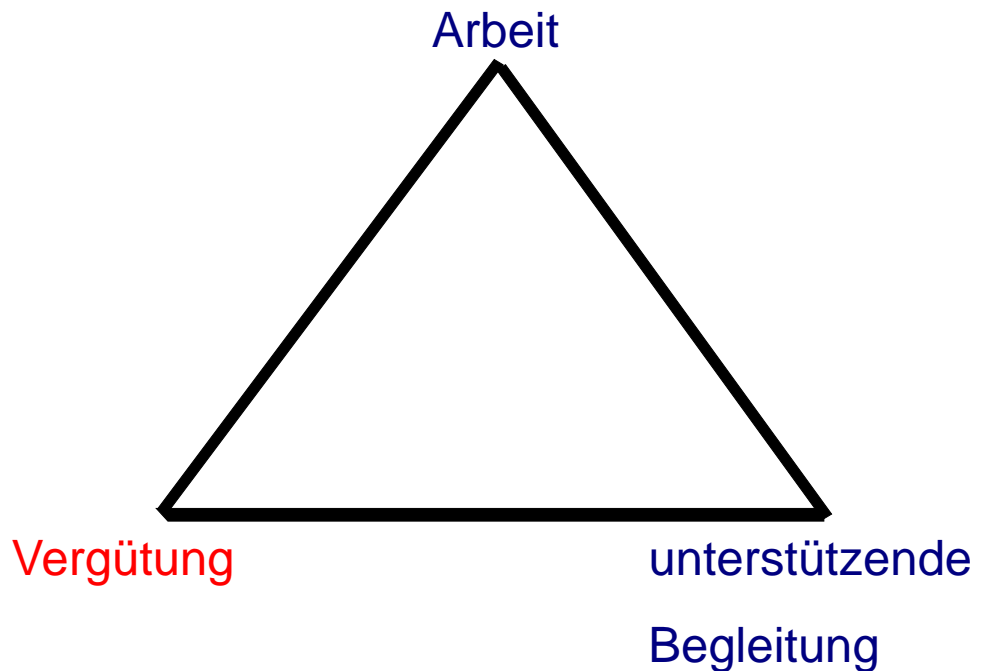
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

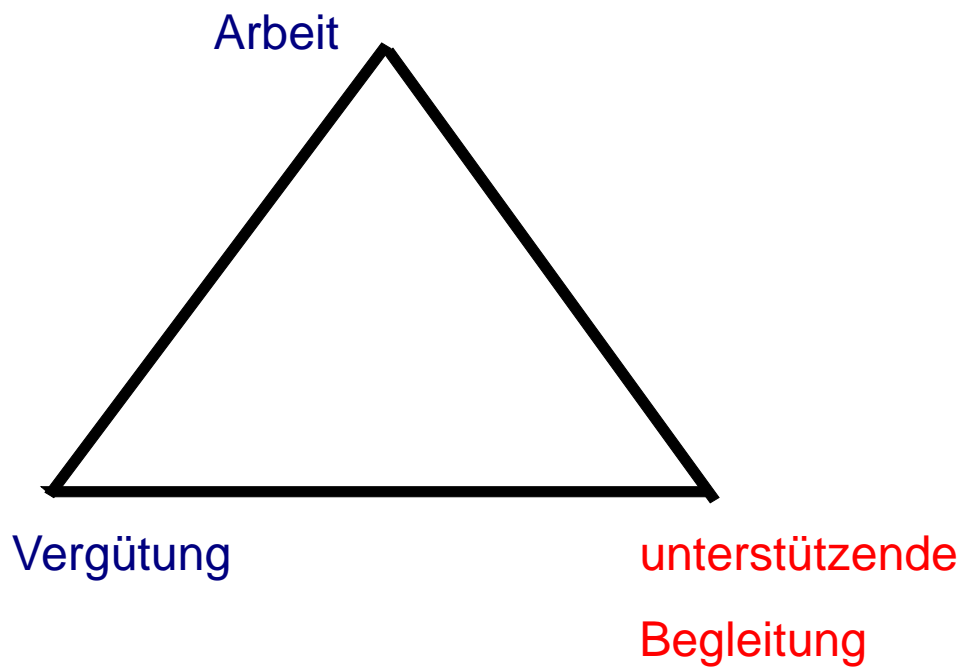
16



Individuelle Wege ins Arbeitsleben



- **Auch unbefristete Förderung (bis 75 %) von Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (wie bisher § 16e SGB II)**
- **Arbeitsgelegenheit (Entgeltvariante)**
- **Bürgerarbeit**
- **Arbeit und Beschäftigung als Eingliederungshilfe nach SGB XII (siehe ASMK-Empfehlungen)**
- **Persönliches Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz**
- **Minderleistungsausgleich**
- **Grundsicherung neben unvergüteter Tätigkeit (ggf. Mehraufwandsentschädigung)**



**„Von der Institution
zur Person“**

und

**„Von der Maßnahme-Orientierung
zur Zielorientierung“**

Hilfen im Lebensfeld

- **Hilfen dort, wo Arbeit und Beschäftigung auch nach Beendigung der Hilfen möglich ist**
- **möglichst Sondermilieus vermeiden: Teilhabe**
- **Dezentralisierung und Entinstitutionalisierung**

„ Erst platzieren

**– dann rehabilitieren
oder qualifizieren “**

Erst platzieren, dann rehabilitieren

- ❖ **Rehabilitation und (Unterstützte) Beschäftigung soweit wie möglich im betrieblichen Umfeld**
- ❖ **Mehr Motivation**
- ❖ **Realistischere Belastung**
- ❖ **Direkte Übergänge in Betriebe**
- ❖ **Erheblich bessere und billigere Erfolge**

- ❖ **Studie USA, Drake u.a. „Supported Employment“ (60 % zu 10%)**
- ❖ **1996-1999 Modell durch BMG**
- ❖ **Rössler et al., 2006**

20

Personenzentrierte Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben:

- **Der psychisch beeinträchtigte Mensch arbeitet entsprechend seinen aktuellen Fähigkeiten im Betrieb oder an einer sonstigen Arbeitsstelle.**
- **Er erhält dort die erforderlichen arbeitsbezogenen psychiatrischen Hilfen.**
- **Er erhält dort die wegen seiner psychischen Beeinträchtigung erforderlichen berufsbezogenen Hilfen.**
- **Bei wechselndem Hilfebedarf (auch Wechsel des Leistungsträgers) kann er an diesem Arbeitsplatz bleiben und behält seine vertraute koordinierende Betreuungsperson.**

Vorgehen

1. Zugang

- **Individueller Teilhabeplan**
individuelle integrierte Hilfeplanung unter besonderer Beachtung von Arbeit und Beschäftigung
- **HPK**
individuelle integrierte Hilfeplanung unter besonderer Beachtung von Arbeit und Beschäftigung
- **Koordinierende Bezugsperson**
sozialpsychiatrischer Jobcoach als maßnahmeübergreifende Begleitung

Vorgehen

2. verlässliche Begleitung

Koordinierende Bezugsperson

**sozialpsychiatrischer Jobcoach als
maßnahmeübergreifende Begleitung**

3. neuartige Beschäftigung

- **individuelle Teilhabeziele bezüglich Art und Umfang der Tätigkeit**
- **passgenaue Arbeit für seelisch behinderte Menschen**
- **bei Bedarf: langfristige Unterstützung des psychisch beeinträchtigten Menschen**
- **bei Bedarf: Unterstützung bei der Schaffung des passgenauen Arbeitsplatzes**

**Teilhabe
an Arbeit und
Beschäftigung!**

Viel Erfolg !!!!

Jeder Mensch will gebraucht werden

Der Anspruch auf Teilhabe und Beschäftigung: Stand der Umsetzung und zu erwartende Entwicklungen

Dr. Richard Auernheimer

1. Der vollständige Paradigmenwechsel verändert Strukturen und Angebote

Seit rund 10 Jahren verändert sich Behindertenhilfe. Menschen mit Behinderung sind nicht mehr Objekt der Fürsorge. Die Änderung der Vorgaben wurde Paradigmenwechsel genannt. Das war keine einfache Sprache, aber aussagekräftig für das Besondere.

Der Austausch der Wegmarken (Wegmarke = Paradigma) soll die beabsichtigte, große Veränderung andeuten.

Stationen der Entwicklung sind das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (2001), das Bundesgleichstellungsgesetz (2002), die Ländergesetze, dazu die Anpassung der Sozialhilfe im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) (2003), die Einführung des Persönlichen Budgets (ab 2004).

Es sind Meilensteine der Entwicklung, die hinter uns liegen.

Es gibt - wie bei jeder langen Strecke - neue Meilensteine, die vor uns liegen. Dazu gehört in besonderer Weise die UN-Konvention, gültig und völkerrechtlich verbindlich ab 26. März 2009.

Die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung verändert die Hilfe für Menschen mit Behinderung in einer adäquaten Fortführung des SGB IX. Das ist ein Lob für den Bundesgesetzgeber und Verpflichtung zugleich.

Wir sollen fortsetzen, was begonnen ist.

Wir müssen Wege und Mittel bestimmen, auf denen, mit denen wir die Konvention umsetzen. Der Veränderungsanspruch ist umfassend.

Der **Auftrag für den Inklusionsansatz** in der beruflichen Teilhabe ergibt sich aus

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte Gleichberechtigt mit anderen ausüben können;

d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen

fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;

e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;

f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;

g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Der Anspruch auf Veränderung der heutigen Praxis erscheint auf den ersten Blick gar nicht so groß. Der Inklusionsansatz und -anspruch stellt sich erst dann vollständig dar, wenn wir die Vorgaben der Konvention auf unsere Praxis und die Wirklichkeit der

anderen europäischen Länder projizieren. Schon in der Großregion Saar-Lor-Lux wird unsere Ruhe aufhören, wenn wir zum Beispiel in Luxemburg keine WfbM finden, sondern nur reguläre Arbeitsverhältnisse auch für Menschen mit Behinderungen.

Und erst recht mit Blick auf die Selbstbestimmtes Leben Bewegung gilt es.

Wir müssen etwas Neues entwickeln.

2. Von der beschützenden Werkstatt zum Integrationsbetrieb

Die Veränderung der beruflichen Teilhabe wirkt in einen Bereich, in dem der größte quantitative Fortschritt der Hilfen für Menschen mit Behinderungen stattfand. Nirgendwo sonst sind wir scheinbar so nahe am Ziel. Die WfbM ist eine Erfolgsgeschichte und gleichzeitig unser Problem für die Zukunft.

Denn mit dem Erfolg der WfbM haben wir dem Arbeitsmarkt eine Entwicklung zum aussortierten Markt erleichtert.

Gewissermaßen intern müssen wir feststellen:

Inklusion ist etwas Anderes, als wir heute in der WfbM alltäglich realisieren. Wenn wir die UN-Konvention umsetzen wollen, müssen wir die Alternativen stärker entwickeln.

Der Bericht der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH ISB vom Oktober 2008 über die Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen zeigt:

Wir haben ein so gutes Angebot, das immer leistungsfähiger wird, nur müssen wir uns fragen, ob es jetzt und auf Dauer der UN-Konvention entspricht.

3. Sicherheit aufgeben?

Carmen W., 42 Jahre alt, seit 15 Jahren an einer Angsterkrankung

leidend, nach langem Zögern mit Anerkennung der Schwerbehinderung, arbeitet in der Wißberg-Werkstatt. Sie hat vom Werkstatttrat gehört, dass der Gesetzgeber die UN-Konvention ratifiziert hat.

Die großen Ankündigungen über die neue Rechtssituation hat sie aufmerksam gelesen. Sie fühlt sich verunsichert, seitdem sie gehört hat, dass manche darüber reden, dass sie in den 1. Arbeitsmarkt wechseln sollte. Kurz nach der Ausbildung war sie in einem Unternehmen der Pharmaindustrie beschäftigt. Sie hielt es nicht lange aus. Noch schlimmer war es, dass keiner verstand, warum sie dort aufhörte. Ein so sicherer Arbeitgeber, meinten ihre Bekannten.

Jetzt fühlt sie sich sehr beunruhigt. Sie hat gelesen, dass auch keine weiteren Werkstattplätze gebaut werden sollen. In der Selbsthilfegruppe sind alle entsetzt.

Wer redet mit Carmen W. über die UN-Konvention? Die Selbsthilfegruppe? Der Kostenträger? Der Betreuer? Die Angehörigen? Der Landesverband der Psychiatrie-Erfahrenen? Das Ergebnis wird immer etwas anders aussehen.

Die gleiche Geschichte lässt sich in Rheinland-Pfalz fast 13.000-fach erzählen. So viele Werkstattbeschäftigte gibt es zurzeit.

Wenn wir vom Wohnen reden, dann lassen sich viele Übergänge vorstellen. Wenn wir von Inklusion in der Bildung reden, fällt niemand ins Bodenlose. Auch ohne Förderschulen entwickelt sich die richtige, umfassende Förderung.

Aber in der Arbeit ist es anders. In der Teilhabe am Arbeitsleben gibt es nur das Eine oder das Andere. Die Lösungen dazwischen fehlen.

4. Was erwarten wir von Inklusion in der beruflichen Teilhabe?

Eine möglichst vollständige Angleichung an die Arbeitsbedingungen aller anderen Menschen

- ☞ freie Berufswahl
- ☞ -Arbeitsvertrag

- ☞ sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung mit zusätzlicher Ausgleichswirkung
- ☞ freie Wahl des Arbeitsplatzes
- ☞ Anerkennung am Arbeitsplatz
- ☞ berufliche Erfüllung

Die Übergänge vom heutigen System in die zukünftige Wirklichkeit sind teilweise gar nicht denkbar. Die Folge könnte sein, man definiert um. Man beschreibt Erwerbsfähigkeit ganz anders.

Menschen mit Behinderungen werden aufgeteilt in leicht- und schwervermittelbar, in Personen mit einem Rest an Erwerbsfähigkeit und Personen ohne jegliches Potential für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, also Personen mit ständigem Unterstützungsbedarf.

Wen hat die UN Konvention gemeint?

Wenn man die heutige Wirklichkeit ansieht, haben wir in **Rheinland-Pfalz mindestens 13.000 Menschen mit ständigem Unterstützungsbedarf.**

Ich sehe den Vorsitzenden des Ausschusses über die Rechte der Menschen mit Behinderungen, der bei seinem Besuch der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2015 unsere Erklärungen nicht akzeptieren wird. Die ersten Förderschulen, die mit dem Förderschwerpunkt Lernen, sind umgewandelt worden, aber in den Werkstätten für behinderte Menschen gab es nach einer vorübergehenden Pause im ständigen Zuwachs an Beschäftigten erneut einen starken Anstieg. 15.000 Menschen arbeiten 2015 in den Werkstätten. Das SGB IX wurde angepasst. Das Gesetz definiert den WfbM-Anspruch neu: Voraussetzungen sind wesentliche Behinderung und volle Erwerbsminderung aus medizinischen Gründen.

Eine Veränderung gab es bis 2015: Die Zahl der ausgelagerten Werkstattplätze ist vor dem Hintergrund der Zuwächse an Werkstattbeschäftigten vorrangig ausgebaut worden. Die betriebsnahe Beschäftigung auf

ausgelagerten Werkstattplätzen ist für einen großen Teil der Werkstattbeschäftigten die bestmögliche erreichbare berufliche Eingliederung und die höchste erreichbare Normalität. Aber immer ohne Arbeitsvertrag.

5. Wir müssen umdenken

Die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen kann berufliche Teilhabe nicht erfüllen, wenn sie sich gleichbleibend auf das ganze berufliche Leben eines Menschen erstreckt. Dennoch hat sie eine besonders wichtige Funktion für die berufliche Teilhabe, wenn sie auch Teilaufgaben übernimmt.

Die WfbM ist ein spezialisierter Anbieter, dessen Kompetenz erhalten bleiben muss. Und auch in der Zukunft, in der inklusiven Wirklichkeit gebraucht wird.

Die WfbM hat hervorragende Modelle der beruflichen Inklusion im Bereich der Berufsvorbereitung, beruflichen Anpassung und Weiterbildung oder beruflichen Ausbildung entwickelt.

Die WfbM hat große Verdienste, wenn sie Menschen ins Arbeitsleben einführt, sie trainiert und qualifiziert. Sie löst so viele alltägliche Probleme des Arbeitsplatzes, von der ergonomischen Unterstützung bis zum Vorrichtungsbau, dass sie diese Lösungen auch weitergeben könnte.

Die WfbM begleitet Menschen mit Behinderung in die berufliche Teilhabe. Sie macht das parallel zu den Integrationsbetrieben.

Deshalb ist es auch richtig, dass sich diese Angebote wie Bruder und Schwester zueinander verhalten. Sie gehören irgendwo zusammen.

Wegen der größeren Problemstellungen sollte die WfbM in Zukunft ein regionales Budget für die Hinführung zum Arbeitsmarkt erhalten.

Die Risiken der erfolgreichen Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt könnte die Werkstatt durch die Übernahme von Arbeitstrainings-

maßnahmen für Personen aus SGB II und SGB III ausgleichen. Ebenso sind Ausbildungsangebote in modularisierter Form anrechenbar, wenn damit Angebote für junge Menschen mit hohem Vermittlungsbedarf geschaffen werden.

Die WfbM werden als Dienstleister für berufliche Einmündung anerkannt. Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung werden dort angeboten. Damit könnte erreicht werden, dass aus der WfbM schneller vermittelt wird.

6. Das Budget für Arbeit

Ich habe einen Traum, dass in zehn Jahren fast ein Fünftel der Werkstattbeschäftigten die Werkstatt (zum Teil auch nur vorübergehend) verlassen und in echter beruflicher Teilhabe arbeiten. Ihre Arbeitssituation wird kontinuierlich begleitet.

Die Finanzierung durch ein Budget für Arbeit wurde 2010 gesetzlich geregelt. Die Ausgaben sind nicht angestiegen. Der Mehrbedarf an Haushaltsmittel für WfbM, die bei größerer Vielfalt andere Aufgaben in Arbeitsmarktproblemen übernehmen, wird durch Mittel der Job-Center und Agenturen für Arbeit ausgeglichen.

Der international geltende Maßstab der beruflichen Teilhabe ist damit noch nicht erfüllt. Deutschland hat im internationalen Vergleich einen guten 10. Platz. Ein genauerer Vergleich zeigt, dass Deutschland immerhin fast keine Fälle in der Spalte „tagesstrukturierende Maßnahmen bei voller Erwerbsunfähigkeit“ hat.

Die Flexibilität von Werkstatt-Beschäftigung und Budget für Arbeit ist so hoch, dass es Menschen mit einem Wechsel innerhalb des Jahres gibt, dann jeweils im Integrationsbetrieb der WfbM.

Carmen W. ist ein solcher Fall. Sie hat es inzwischen geschafft, Krankheits-schübe rechtzeitig zu erkennen. Dann kommt sie auch, wenn die Krankheitsphase länger dauert, wieder

zur Arbeit in die WfbM.

Orientiert an den Fragestellungen der aktuellen sozialpädagogischen Diskussion zur beruflichen Teilhabe drängt sich folgende Lösung auf:

Das Leistungsspektrum der Eingliederungshilfe im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben soll erweitert werden, damit wesentlich behinderte, voll erwerbsgeminderte Menschen eine Teilhabe auch außerhalb der Werkstattförderung verwirklichen können. Darüber hinaus sollen die Leistungen zu einer personen-zentrierten Hilfe neu ausgerichtet werden.

Das Werkstättenrecht soll so geändert werden,

☞ dass Werkstätten den Inklusionsansatz in der beruflichen Teilhabe verwirklichen. Sie sind Orte der vielfältigen Hinführung zur beruflichen Teilhabe.

☞ dass Sachleistungen der WfbM als Budget für Arbeit eingesetzt werden dürfen,

☞ dass solche Leistungen ohne zeitliche Begrenzung gezahlt werden können, wenn für den Betroffenen das Teilhabe-Management geführt wird. Der 2-Jahres-Ansatz der Arbeitsmarktpolitik kann hier angesichts der Langzeitaufgabe der beruflichen Teilhabe für Menschen nicht gelten.

☞ dass neben anerkannten Werkstattträgern und Integrationsbetrieben andere Betriebe eingesetzt werden, die Maßnahmen der beruflichen Teilhabe durchführen

☞ dass die WfbM ihren bisherigen Ausnahmestatus verlieren.

☞ dass der Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz durch einen freien Arbeitsplatz bei Zahlung eines Budgets für Arbeit erfüllt werden kann

☞ dass die sozialversicherungsrechtliche Absicherung in den Bestandsverträgen beibehalten wird. Bei freien Arbeitsverträgen, die im

Rahmen des Teilhabemanagements geschlossen werden, gilt eine Art Rentenschutzklausel für diejenigen, die bisher mehr als 120 Monate in einer WfbM gearbeitet haben. Für neue Beschäftigte soll ein langfristiger Übergang gestaltet werden.

Dies alles kann uns zum Ziel führen. Wir verändern die WfbM, wir nutzen ihre Kompetenzen.

Wir schaffen vielfältige Formen der beruflichen Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt, in Integrationsbetrieben und in Werkstätten für behinderte Menschen. Die Einzelschritte sollen im Aktionsplan der Behindertenrechts-Konvention vereinbart werden.

So werden wir die Inklusion in der beruflichen Teilhabe erreichen.



Rhein-Hunsrück-Zeitung, 20.09.2011

Psychisch Kranke weiterhin im Nachteil

Arbeitsmarkt Situation ist für gesundheitlich eingeschränkte Personen nach wie vor kritisch

Boppard. Unter der Überschrift „Jeder Mensch will gebraucht werden – Teilhabe und Beschäftigung für psychisch kranke und behinderte Menschen“ hatte die Stiftung Bethesda-St. Martin Fachleute in die Stadthalle Boppard eingeladen, um mit mehr als 200 interessierten Profis und Betroffenen zu diskutieren. Dr. Ulrich Krüger, Geschäftsführer der „Aktion Psychisch Kranke“ machte gleich zu Beginn seines Fachvortrags deutlich, dass Arbeit für die persönliche und psychische Stabilisierung gerade psychisch erkrankter und behinderter Menschen unverzichtbar ist.

Zunächst wies Gastgeber Werner Bleidt, Geschäftsführer der Stiftung Bethesda-St. Martin, auf die Probleme der betroffenen Menschen hin. Derzeit sind die Arbeitslosenquoten aufgrund guter konjunktureller Daten in den regionalen Agenturbezirken ebenfalls gut. Bei einer Quote von unter 5 Prozent verbessert sich die Situation der schwerbehinderten Menschen ohne Arbeit und Beschäftigung nicht oder nur unwesentlich. So muss man davon ausgehen, dass ein Viertel der Menschen im Leistungsbezug von Arbeitslosengeld II dauerhaft gesundheitlich eingeschränkt sind und am Arbeitsmarkt kaum Chancen haben.

In sechs Versorgungsregionen betreuen die Dienste der Stiftung Bethesda 363 Personen. 146 von ihnen kann zurzeit kein passendes Arbeits- und Beschäftigungsangebot gemacht werden. Im Bewusstsein, nicht gebraucht zu werden und ohne Tagesstruktur sein zu müssen, müssen diese Menschen auf ein wesentliches Element gelungener Teilhabe verzichten.

Ulrich Krüger bestätigte in seinem Fachvortrag, dass psychisch erkrankte Menschen

Bei momentaner guter Konjunktur weiterhin benachteiligt sind. Im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches (SGB) II ist vom Jahr 2010 zum Jahr 2011 eine Zunahme der Hilfebedürftigen zu verzeichnen. Aber auch für diese Gruppe bleibe es das Ziel, unbefristet am Arbeitsleben teilzunehmen. Dieses kann nach Ansicht von Krüger am besten dadurch erreicht werden, dass psychisch kranke Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. Die Zielgruppe der „nur mit Hilfe gegebenenfalls eingeschränkt erwerbsfähigen“ Personen befindet sich gemeinsam mit den uneingeschränkt Erwerbsfähigen im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Für Dr. Richard Auernheimer, Geschäftsführer des Vereins zur Unterstützung gemeindenaher Psychiatrie in Rheinland-Pfalz, verhindert die deutsche Definition der Erwerbsfähigkeit die Problemlösung. So gilt als erwerbsfähig nur, wer mindestens drei Stunden täglich arbeiten kann. In der Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass die vorhandenen Förderinstrumente sinnvoll miteinander verknüpft werden sollten. Überbürokratisierung, insbesondere durch die Praxis öffentlicher Ausschreibungen müsse gestoppt werden.