

Stellungnahme integra gGmbH

Lübeck, den 15.11.2019

Beschäftigungssituation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen verbessern

Antrag der Abgeordneten des SSW
Drucksache 19/1506

Unsere Aufgaben als Integrationsfachdienst besteht darin, Menschen mit Behinderung zum einen in ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen (z.B. Schüler*innen), zum anderen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen (Arbeitsuchende) und ebenso sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung zu sichern. Insofern beraten wir die genannte Zielgruppe, Menschen mit dauerhaften psychischen Beeinträchtigungen, deren gesundheitliche Situation z.B. die Mitarbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (noch) nicht zulässt, erst nach entsprechender Stabilisierung.

In unserer folgenden Stellungnahme schließen wir uns den Ausführungen unseres Kooperationspartners „Die Brücke Lübeck“ an.

Grundsätzlich gilt, dass Arbeit und Beschäftigung für alle Menschen mit Behinderung ein wichtiger Lebensinhalt ist. Gerade Menschen mit Psychischen Erkrankungen gewinnen durch sinnvolle Beschäftigung Selbstsicherheit und Perspektiven. Arbeit ist für alle Menschen ein wichtiger Bestandteil der Tagesstruktur und der gesellschaftlichen Anerkennung, das gilt natürlich auch für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Deshalb unterstützen wir das Ziel, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit chronifizierten psychischen Erkrankungen zu verbessern. Auch begrüßen wir die Sicherung und den Ausbau von Möglichkeiten über die Eingliederungshilfe.

Die Aufnahme des Motivationsgeldes (diese Bezeichnung halten wir für nicht geeignet, es impliziert, dass es notwendig ist, die Menschen mit Behinderung mit Hilfe von Geldleistungen zu motivieren, evtl. „Mehraufwandsentschädigung“?) als Bestandteil der Eingliederungsmaßnahme erscheint uns eine gute Regelung zu sein. Für viele chronisch psychisch erkrankte Menschen ist eine entsprechende Tätigkeit die einzige Möglichkeit überhaupt am Wertschöpfungsprozess bzw. am gesellschaftlichen Arbeitsleben teilzuhaben. Zusätzliches Therapie- oder Motivationsgeld ist ein wichtiger Bestandteil der Beschäftigung für psychisch erkrankte Menschen in entsprechenden Beschäftigungsprojekten. Es ist zum einen Motivation, aber auch eine wichtige monetäre Anerkennung der erbrachten Leistung und trägt damit zur Stabilisierung der Gesundheit und zur Erhöhung des Selbstbewusstseins der Betroffenen bei.

Möglichst viele und arbeitsmarktnahe Beschäftigungsplätze vorzuhalten ist in jedem Fall ein wichtiges Angebot für Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Wir halten die Erweiterungen der Möglichkeiten der Unterstützung des Übergangs über die Rahmenbedingungen des BTHG hinaus durch das Modellprojekt ‚Übergänge schaffen-Arbeit inklusive‘ für äußerst sinnvoll und hilfreich. Als schwierig erweisen sich einige Punkte:

„Das Projekt „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“ unterstützt den Übergang von **schwerbehinderten Menschen** aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder Beschäftigungsprojekten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

So können beispielsweise Arbeitgeber*innen, die Personen aus der genannten Zielgruppe einstellen, **über maximal fünf Jahre einen Lohnkostenzuschuss** in Höhe von bis zu 70 Prozent des Arbeitgeberbruttos sowie zusätzlich eine Prämie erhalten.“ (Homepage des Integrationsamtes)

In unserer Beratungsarbeit zeigen sich folgende Herausforderungen:

1. Die Leistung ist an einen Schwerbehindertenausweis geknüpft
2. Der Lohnkostenzuschuss wird für maximal fünf Jahre gewährt

Zu 1. Nach wie vor haben viele Menschen, vor allen Dingen aus dem Bereich der psychisch erkrankten Menschen, keinen SB Ausweis und können diese Unterstützung nicht in Anspruch nehmen.

Zu 2. Die Arbeitgeber sind sehr zurückhaltend bei einer Befristung der LKZ auf fünf Jahre. Aus ihrer Sicht lassen sie sich auf eine/n neue/n Mitarbeiter*in ein, die, mit einer hohen Wahrscheinlichkeit, kein „unkompliziertes“ Beschäftigungsverhältnis erwarten lässt. Eine Befristung des Lohnkostenzuschuss auf fünf Jahre ohne eine Aussage, ob und wie auch eine Verlängerung möglich ist, ist in den Betrieben schwer zu vermitteln.

Ein weiteres „Umsetzungsproblem“ ergibt sich aus den häufig langen Verläufen in der Inklusionsarbeit. Bei der genannten Zielgruppe braucht das „Heranwagen“ des/ der Interessent*in, aber auch die „Heranführung“ durch die Beratungsperson einen langen Atem. Dafür sind eine stabile Beziehung der beteiligten Personen und verlässliche der Rahmenbedingungen erforderlich. Diese finden wir derzeit leider nicht vor. Die Integrationsfachdienste sind von verschiedenen Leistungsträgern beauftragt. Da, wo die Durchlässigkeit der notwendigen Maßnahmen (z.B. der Übergang aus der WfbM/ dem Beschäftigungsangebot und die nachfolgende Beratung im Rahmen der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse) durch einen Leistungsträger (hier das Integrationsamt) gewährleistet ist, sind auch langfristige, tragfähigen Beziehungen im Beratungsprozess möglich. Dies ist notwendig, da es im Verlauf der Arbeitsaufnahme und der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses immer wieder zu Krisen und Unterstützungsbedarf des/ der Arbeitgeber*in und des/der Arbeitnehmer*in kommt. Hierfür muss das Bewusstsein der Leistungsträger/ des Gesetzgebers wachsen: Auch die ambulante Begleitung durch das Arbeitsleben muss (ähnlich wie die fortlaufende Begleitung in einer WfbM) bei dieser Zielgruppe bis zum Ende der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit über viele Jahre erfolgen können. Hier kann es auch notwendig sein, ein gescheitertes Arbeitsverhältnis bis zum Ende zu begleiten und, über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, nach einer Anschlussperspektive suchen zu können. Zurzeit ist dies nicht möglich. Der Wechsel des Leistungsträgers (z.B. ins SGB II oder SGB III) bringt neue Zugangsvoraussetzungen und damit andere Anforderungen an die Begleitung.

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.

Gleichzeitig spricht die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 die staatliche Pflicht aus, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sichern

und fördern. Konkretisierend stellt Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention fest, dass das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen das Recht auf die Möglichkeit der Arbeit in einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld einschließt.

So wie ein Arbeitsverhältnis krank machen kann, kann es auch zur Gesundheit beitragen. Ohne fachliche Begleitung wird die Inklusion nicht gelingen. Auch wenn die UN Konvention uns alle deutlich an die Rechte der Menschen mit Behinderung herangeführt hat, bleibt es Verantwortung der Gesellschaft und ist es Verantwortung der Politik, dafür Sorge zu tragen, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die o.g. Gruppe mit umsichtiger und respektvoller Fürsorge begleitet werden kann. Heilung durch die Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag ist schlicht nicht möglich.

Lübeck, im November 2019

Angela Ulrich
Geschäftsführerin integra gGmbH
Sprecherin der LAG der Integrationsfachdienste
in Schleswig-Holstein