



Landesverband der unabhängigen Beschwerdestellen in Schleswig-Holstein e. V.

LV Beschwerdestellen S-H e. V. – Ingo Ulzhoefler, Christa-Wehling-Weg 21, 25335 Elmshorn

Schleswig-Holsteinischer Landtag
– Sozialausschuss –
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Post Ingo Ulzhoefler
Christa-Wehling-Weg 21
25335 Elmshorn

Mobil 0162 4901566
Fax 03212 1013062

eMail vorstand@lv-beschwerdestellen-sh.de

Per eMail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Elmshorn, den 15.11.2019

Stellungnahme des LV Beschwerdestellen S-H e. V. zum Antrag des SSW bzgl. der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Sehr geehrter Herr Kalinka,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses des schleswig-holsteinischen Landtags,
sehr geehrte Damen und Herren,

tatsächlich lässt die Beschäftigungssituation der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Schleswig-Holstein sehr zu wünschen übrig. Sie muss dringend verbessert werden.

Aus unserer Sicht sind die aus seelischen Beeinträchtigungen folgenden Hemmnisse hinsichtlich einer ungehinderten Teilhabe am Arbeitsleben derart vielfältig, dass eine einzelne Leistungsform wie die WfbM gar nicht in der Lage sein kann, allen Menschen in ihrer individuellen Beeinträchtigungssituation (die zeitlich u. U. einer großen Schwankungsbreite unterworfen sein kein) mit dem jeweils passenden und angemessenen Angebot zu begegnen, ihnen eine umfassende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und sie so – immer mit dem Ziel der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt vor Augen – nach ihren individuellen Möglichkeiten in ihrer Teilhabekompetenz zu fördern und stärken.

Ganz sicher braucht es dabei auch möglichst vielfältige und flexible Beschäftigungsangebote, die in ihren Anforderungen an Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit ebenso unterhalb wie oberhalb der WfbM angesiedelt sind, um so allen Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen einen ihnen und ihren individuellen Möglichkeiten entsprechenden Zugang zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Der Antrag der Abgeordneten des SSW umfasst diesbezüglich ein Bündel Maßnahmen, die aus unserer Sicht dazu geeignet sind, die Hilfen hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsleben passgenau(er) an die individuellen Bedarfe und Bedürfnisse der betroffenen Menschen bzw. an

ihre jeweiligen Lebensumstände anzupassen. Deshalb unterstützen wir den vorliegenden Antrag vollumfänglich.

Gleichwohl sehen wir hinsichtlich des größeren Zieles dahinter, eine ungehinderte Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Maßgaben der UN-BRK zu ermöglichen, einen grundsätzlichen Handlungsbedarf, der sich nicht nur auf die Schaffung neuer, von WfbM verschiedener Angebote erstrecken darf. Denn die eigentlichen Probleme sind aus unserer Sicht ganz andere:

Es ist zu beobachten, dass Menschen, die eines der aktuell verfügbaren Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben nutzen, sich zunächst einmal in Richtung einer den jeweiligen Angeboten entsprechenden mittleren Teilhabekompetenz und Leistungsfähigkeit entwickeln, eine Entwicklung darüber hinaus wird aber immer schwieriger und mit zunehmender Verweildauer immer unwahrscheinlicher. Im Ergebnis bleiben Menschen eher an dem Platz, den sie sich einmal erarbeitet haben. Das Ziel der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt rückt so in unerreichbare Ferne. Die Gründe dafür sind vielfältig: Einer ist sicherlich die sog. Regression zur Mitte, ein anderer Grund sind aber auch fehlende Anreize zur Weiterentwicklung bzw. zu deren Förderung. Der Personalschlüssel einer WfbM (und anderer Angebote) gibt die dafür notwendige individuelle Beratung, Begleitung und Förderung überhaupt nicht her. Außerdem ist das beschützende WfbM-System strukturell eher defizit- als ressourcenorientiert darauf ausgerichtet, Stabilität und Kontinuität durch Risikovermeidung sicherzustellen. Weiterentwicklung ist aber grundsätzlich mit Risiken verbunden, positiven Risiken, die einzugehen sich lohnen würde, wären denn alle Beteiligten bereit und in der Lage dazu. Im Ergebnis richten sich alle auf Dauer in einer Parallelwelt fern von echter Teilhabe am Arbeitsleben ein.

Hinsichtlich der WfbM ist die Interessenlage von Leistungsträger, Leistungserbringer und leistungsberechtigter Person – vorsichtig ausgedrückt – uneinheitlich. Während der / die Leistungsberechtigte sich zwar vielleicht grundsätzlich für eine begrenzte Zeit in der Rolle des Werkstattnutzers / der Werkstattnutzerin sehen kann, dann aber vielleicht auch nächste Schritte hin zum ersten Arbeitsmarkt anstreben will, haben Leistungsträger und Leistungserbringer erst einmal nicht unbedingt das gleiche Ziel: Für den Leistungserbringer gibt es die Auslastung des eigenen Angebotes als (mindestens indirekt) handlungsleitendes Motiv; und auch der Leistungsträger hat grundsätzlich ein großes Interesse daran, Menschen in WfbM-Bezügen zu halten: Erstens kommt er mit der Angebotsform WfbM formal umfassend dem Anspruch des / der Leistungsberechtigten auf Teilhabe am Arbeitsleben nach, und zweitens sorgt die mit der WfbM-Nutzung verbundene attraktive Rentenanwartschaft nach 20 Jahren Zugehörigkeit für eine Altersrente knapp oberhalb Grundsicherungsniveau – die dann üblicherweise auch prompt beantragt wird – und entlässt damit den Leistungsträger aus der Leistungspflicht zur Sicherstellung des Lebensunterhalts. Dahinter tritt das individuelle Interesse des / der Leistungsberechtigten natürlich zurück. (Schön sichtbar beispielsweise an §6 „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ im gerade ausgehandelten Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX: Anstatt innovative Ansätze für eine grundsätzliche Neuorientierung der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben zu verfolgen, wird dort die WfbM als zentraler Ort für die zukünftige Teilhabe am Arbeitsleben festgeschrieben).

Bitte verstehen Sie uns nicht falsch, wir lehnen die WfbM als Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht grundsätzlich ab. Für einen Anteil der Menschen mit Behinderung ist sie sicherlich genau das richtige Angebot diesbezüglich – auf Zeit oder auch auf Dauer. Aber mit einer Vermittlungsquote in Richtung erster Arbeitsmarkt von unter 1% pro Jahr und stetig steigenden NutzerInnen-Zahlen erscheint zumindest fraglich, ob die WfbM in ihrer aktuellen Ausgestaltung einer ihrer wesentlichen Aufgaben überhaupt gerecht werden kann.

Die o. g. grundsätzlichen Probleme wird man nur mit neuen Angeboten – seien sie niedrigschwellig unterhalb der WfbM oder näher am ersten Arbeitsmarkt oberhalb der WfbM verortet – nicht lösen können.

Vielmehr braucht es eine neue Steuerungslogik hinsichtlich der Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, die die Interessen der Leistungsträger und -erbringer konsequent an den Anforderungen der UN-BRK einerseits und den Bedarfen und Bedürfnissen der Leistungsberechtigten andererseits ausrichtet.

Weiterhin braucht es ein System konsequent flexibilisierter Übergänge sowohl in Richtung erster Arbeitsmarkt als auch umgekehrt in Richtung geschützte Beschäftigung. Wechsel müssen jederzeit möglich sein. Hindernisse und Barrieren diesbezüglich müssen vollständig abgebaut werden. Vor allem aber müssen zu jedem Zeitpunkt individuelle Förder- und Unterstützungsangebote verfügbar sein. D. h., es braucht (deutlich) mehr qualifiziertes Personal, das über die notwendigen Ressourcen verfügt, die Menschen mit Behinderungen individualisiert entsprechend ihrer persönlichen Interessen und Ziele hinsichtlich ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zu beraten, sie auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen.

Das bestehende System muss für die Betroffenen insgesamt deutlich transparenter werden. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Betroffenen allgemein nicht gut informiert sind über ihre individuellen Möglichkeiten und Rechte hinsichtlich ihrer Teilhabe am Arbeitsleben. Aus Angst, vor der Ungewissheit und davor, ihren Status quo zu gefährden, entscheiden sie sich dann oftmals gegen Veränderungen und nächste Schritte, obwohl sie eigentlich andere Ziele im Blick haben.

Außerdem müssen aus unserer Sicht die Arbeitgeber stärker in die Verantwortung genommen werden. Wenn ein Mensch mit Behinderung die höchste Stufe der Teilhabe am Arbeitsleben unterhalb eines eigenen Arbeitsvertrags erreicht hat, nämlich einen ausgelagerten – virtuellen – Werkstattplatz in einem Wirtschaftsunternehmen, dann gibt es weder für den Arbeitgeber noch für die WfbM einen ernsthaften Anreiz, den nächsten (letzten) Schritt zu tun, und diesen Menschen, ausgestattet mit einem Arbeitsvertrag, aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt zu entlassen. Das muss sich ändern. Ein erster Ansatzpunkt könnte hier das Budget für Arbeit sein. Allerdings weisen die bisherigen Erfahrungen damit eher darauf hin, dass auch hier noch erheblicher Nachbesserungsbedarf besteht, damit daraus ein wirksames Werkzeug zur Förderung einer dauerhaften gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben werden kann.

Wir verstehen nicht, warum ein seit langem erfolgreich erprobtes und in anderen Ländern längst bewährtes Modell, nämlich die unterstützte Beschäftigung („Supported Employment“), nicht regelhaft, flächendeckend und auf Dauer für alle verfügbar ist, die sich eine Teilhabe am

Arbeitsleben in Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt wünschen. Bzgl. der Evidenz dieses Ansatzes verweisen wir auf die zweite, aktualisierte Auflage der S3-Leitlinie „Psychosoziale Therapien bei schweren psychischen Erkrankungen“.

Mit freundlichen Grüßen

Ingo Ulzhoefner
Vorsitzender