

# Was macht eigentlich der Fachausschuss Arbeit?

## Ein Interview zu aktuellen Aktivitäten und Vorhaben

In den Fachausschüssen der DGSP treffen sich Menschen mit verschiedenen beruflichen und Erfahrungshintergründen und tauschen sich zu bestimmten für die Sozialpsychiatrie relevanten Themen aus. Sie erarbeiten politische Stellungnahmen und organisieren Fachtage. In unserer Rubrik »Was macht eigentlich ...?« berichten Landesverbände und Fachausschüsse regelmäßig über aktuelle Themen und Aktivitäten. Der Fachausschuss Arbeit hat seine virtuelle Sitzung Ende Oktober 2020 genutzt, um unsere Fragen aus der Redaktion gemeinsam zu beantworten.

**SP:** Liebe Mitglieder des Fachausschusses, aus wie vielen Menschen setzt sich eure Arbeitsgruppe zusammen? Welche beruflichen bzw. Erfahrungshintergründe bringt ihr mit?

**Fachausschuss (FA):** Im Fachausschuss Arbeit engagieren sich etwa 15-20 Mitglieder. Darüber hinaus nehmen ca. 50 Personen über den E-Mail-Verteiler und Newsletter von Manfred Becker teil. Zum Kern gehören Leitungs- und Fachkräfte aus der beruflichen Rehabilitation bzw. der Teilhabe am Arbeitsleben sowie aus fast allen Bereichen inklusive Fachkräfte mit Psychiatrie-Erfahrung mit und ohne EX-IN-Ausbildung.

**SP:** Wie arbeitet ihr zusammen, aktuell und in Vor-Corona-Zeiten? Wo und wie oft trefft ihr euch?

**FA:** Allgemein treffen wir uns zweimal jährlich an wechselnden Orten, stets verbunden mit Besichtigungen und Vorstellungen von Projekten vor Ort. Zwischendurch tauschen wir uns anlassbezogen per E-Mail aus. Alle zwei Jahre organisieren wir den Fachtag Arbeit der DGSP. Zusätzlich halten wir seit diesem Jahr Online-Meetings ab. Aktuell hatten wir ein Präsenztreffen geplant, sind aber kurzfristig auf die virtuelle Sitzungsform umgeschwenkt.

**SP:** Wieso ist ein Fachausschuss Arbeit in der DGSP aus eurer Sicht wichtig?

**FA:** Arbeit ist ein wesentlicher Teilhabefaktor. Die möglichen positiven Effekte sinnvoller und passender Arbeit sind seit Langem bekannt. Dennoch fällt der Lebensbereich Arbeit in Hilfeplanung und Behandlung oft noch hinten runter oder wird als »nice to have« unterschätzt. Gerade die Corona-Zeit zeigt, wie wichtig Arbeit ist – nicht nur für Menschen mit Psychiatrie-Erfahrung. Auch die Komplexität des Themas wird leider oft unterschätzt. Vielen ist nicht bewusst, wie schwierig es

ist, die inhaltlich und quantitativ passende Arbeit zu finden oder zu gestalten.

**SP:** Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) werden immer wieder als »Sonderwelten« kritisiert. Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt nur selten. Wie ist eure Haltung gegenüber den WfbM, und was sollte sich hier möglicherweise ändern?

**FA:** Das Thema WfbM wird im Fachausschuss am häufigsten und immer wieder kontrovers diskutiert. Diese Diskussion zeigt, dass es im Hinblick auf passende Rahmenbedingungen und eine gelingende Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen keine einfachen Lösungen gibt – ohne Personengruppen oder Regionen auszublenden. Es ist sinnvoll, Arbeit in geschützten Formen genauer zu betrachten, um sich nicht einseitig zu positionieren oder alle Werkstätten über einen Kamm zu scheeren. Ihre Qualität lässt sich auch nicht allein auf die Quote des Übergangs von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt reduzieren.

Viele Beschäftigte in Werkstätten machten zuvor negative berufliche Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Maßnahmen. Daher ist oft »Trauerarbeit« nötig, die einen gut ausgestatteten Rahmen braucht. Solange noch so viele Menschen mit sogenannten schweren psychischen Störungen nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden, ist die »Sonderwelt Werkstatt« eine notwendige Alternative.

Allerdings sollten Werkstätten ihre Angebote inklusiver und passgenauer gestalten und die Chancen nutzen, die in diesem stabilen Rahmen und Bezugssystem liegen. Sie sollten sich auch als Brückenbauer verstehen. Durch qualitativ gut gestaltete Maßnahmen zum »Übergang Schule-Beruf« und/oder zur »Unterstützten Beschäftigung« lassen

sich häufig persönliche Alternativen zur Werkstatt entwickeln.

Leistungsträger und -erbringer haben Potenzial zur Weiterentwicklung in mehreren Aspekten: Wie die »besonderen Wohnformen« entsprechen große Einrichtungen nicht den heutigen Anforderungen. Arbeitsangebote, die in den Sozialraum integriert sind, sollten Standard werden. Solch eine dezentrale Organisation von Arbeit stellt jedoch hohe personelle und technische Anforderungen an die Werkstattträger, die entsprechend finanziert werden muss. Ein weiterer Punkt: Die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sollten nicht auf den Berufsbildungsbereich beschränkt, sondern im Sinne des »lebenslangen Lernens« konsequent auch im Arbeitsbereich angeboten werden. Erfolgreiche Teilqualifikationen erhöhen die Chance für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus gilt: Wo Werkstattträger eigene Inklusionsbetriebe haben, gelingen Übergänge aus der Werkstatt deutlich besser und einfacher.

Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat sich bereits einiges verbessert, beispielsweise die Rechte und Einflussmöglichkeiten der Werkstattträger oder die fortgeschriebene Qualifikation der geprüften Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung. Anderes hat sich durch das BTHG deutlich verkompliziert, wie die Abrechnung des Mittagessens. Darüber hinaus bedarf es noch einiger grundlegender Überarbeitungen, z.B. das System der Werkstattlöhne betreffend.

**SP:** Inklusionsfirmen, die aus den in den 1970er Jahren gegründeten Selbsthilfefirmen entstanden sind, wollen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigen. Wie erfolgreich ist dieses Konzept, welche Schwierigkeiten gibt es?

**FA:** Inklusionsfirmen sind ein ambitioniertes Geschäftsmodell, das leider durch



Foto: Wolfgang Schmidt

ökonomische und soziale Entwicklungen immer weniger Perspektiven für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen bietet. Bundesweit sind rund 1.700 Menschen mit seelischen Behinderungen in Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind 13 Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung in Inklusionsbetrieben. Der Anteil von Beschäftigten mit seelischen Behinderungen ist seit Jahren rückläufig.

Der gute Wille, einen Inklusionsbetrieb zu gründen, reicht bei Weitem nicht aus: Es braucht gute unternehmerische Kompetenzen, Risikobereitschaft und Kapital. Inklusionsbetriebe erfordern einen erheblichen Einsatz; sie erhalten keine »Pflegesätze«, sondern müssen sich am Markt behaupten und fast ausschließlich über Produkte oder Dienstleistungen finanzieren.

Die Anschubförderungen und Nachteilsausgleiche für Inklusionsbetriebe werden über Mittel der Ausgleichsabgabe finanziert. Diese gehen in vielen Bundesländern zur Neige. Das erschwert die (Weiter-)Entwicklung von Inklusionsbetrieben und erfordert neue, zeitgemäße Finanzierungsmodelle.

**SP:** Der Ansatz des »Supported Employment« folgt dem Prinzip »erst platzieren, dann trainieren«. Wird die Debatte um »Supported Employment« auch im Fachausschuss geführt, und wie ist der aktuelle Stand dazu in Deutschland?

**FA:** Natürlich befassen wir uns im Fachausschuss auch mit dem Ansatz des »Supported Employment« und dem Thema Jobcoaching am Arbeitsplatz. Das

ist grundsätzlich unabhängig vom Leistungstyp möglich. Eine Werkstattmaßnahme kann genauso dem Ansatz »erst platzieren, dann trainieren« folgen wie die »Unterstützte Beschäftigung«, eine Maßnahme im Beruflichen Training oder die Begleitung durch eine Klinik. Der Ansatz ist in Deutschland aber trotz guter Evidenz noch viel zu wenig verbreitet.

Allerdings darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Ansatz für einige Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zunächst zu hochschwellig sein kann. Deshalb sollte er für alle und jederzeit zugänglich sein, nicht nur zu Beginn einer beruflichen Rehabilitation. So kann die Zahl der Menschen, die inklusiv beschäftigt sind, erhöht werden.

**SP:** Seit Einführung des BTHG wird Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM haben, nun auch von den sogenannten »Anderen Anbietern« nach § 60 SGB IX berufliche Bildung und Beschäftigung angeboten. Wie seht ihr diese Entwicklung, und was sind eure Erfahrungen? Gibt es ein Interesse bei den Kostenträgern, diese Anbieter zu fördern?

**FA:** Die Praxis des § 60 ist bisher weit hinter den Möglichkeiten zurückgeblieben. Diese Angebote werden bedauerlicherweise von Kostenträgern weniger gefördert als verhindert. Sie bieten großes Potenzial für kreative neue Angebote, aber gerade die Träger der Eingliederungshilfe sind extrem zurückhaltend. Das trifft auch auf die Angebote für den Berufsbildungsbereich zu, die von der Arbeitsagentur bewilligt werden sollten. Es entstehen allenfalls »WfbM-light-Angebote«, da für »Andere Leistungsanbieter« auch die veraltete Werkstättenverordnung gilt. Doch selbst etablierte Leistungserbringer mit langjähriger Erfahrung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich von Werkstätten werden nicht als »Andere Leistungsanbieter« zugelassen. Die Situation ist bundesweit absolut unbefriedigend.

**SP:** Beeinflusst das BTHG noch in anderer Weise die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von psychisch erkrankten Menschen?

**FA:** Das BTHG fokussiert in hohem Maße ein personenzentriertes Handlungsverständnis. Nachhaltige Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten bedürfen jedoch zudem einer strukturellen Förderlogik. Es ist noch nicht gelungen, innerhalb des grundsätzlich positiven Paradigmas der Personenzentrierung eine Beschäftigungsdynamik zu entwickeln, die die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts hinreichend berücksichtigt und adressiert.

**SP:** Zuverdienstangebote sollen insbesondere chronisch erkrankten Menschen eine niedrigschwellige Beschäftigungs- oder Arbeitsmöglichkeit bieten. Wie seht ihr hier die Entwicklung?

**FA:** Die sozialrechtlichen Veränderungen des BTHG haben bestehenden und sich anbahnenden Zuverdienstprojekten nicht gutgetan. Wir setzen uns seit Langem dafür ein, dass diese Angebote als Leistung zur Teilhabe an Arbeit oder zur sozialen Teilhabe rechtlich verankert werden. Während einige Regionen in der Bundesrepublik vom Leistungstyp Zuverdienst nach wie vor überzeugt sind und Angebote in den Rechtszusammenhängen des BTHG progressiv fortsetzen, mussten wir auch gegenläufige Tendenzen feststellen – insbesondere dann, wenn Träger neue Zuverdienstprojekte realisieren wollten. Es gibt aber trotz aller Unsicherheiten eine bunte Vielfalt an bestehenden Zuverdienstprojekten, die weiterhin mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Wirtschaftsleben teilnehmen und gleichzeitig passgenaue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen realisieren.

**SP:** Offenbar gibt es einige gute neue Ansätze. Sehe ich es richtig, dass sich dies aber noch nicht in der Entwicklung der Beschäftigungszahlen von Menschen mit psychischen Erkrankungen widerspiegelt?

**FA:** Genau, leider noch nicht. Traurige Wahrheit ist: Mehr als die Hälfte der Menschen mit sogenannten schweren psychischen Störungen hat keine sozialversicherungspflichtige Arbeit oder nutzt irgendeine Form von aktivierenden An-



Foto: DGSP

*Virtuelle Sitzung des Fachausschusses Arbeit, v.l.n.r.:*  
 1. R.: Ingrid Hollmann, Janet Engel Fesca und Marc Fesca, Manfred Becker,  
 2. R.: Martina Steinbauer, Michael Scheer, Michael Schweiger,  
 3. R.: Azize Kasberg, Jörg Greis, Irmgard Plössl,  
 4.R. Melanie Grefenberg, Christiane Tilly, Vanessa Höltken

geboten. Das ist wissenschaftlich belegt, und wir finden das erschütternd. Es geht nicht darum, welcher Ansatz besser ist und welcher abgeschafft werden muss, sondern darum, dass unterschiedliche, differenzierte und vor allem niedrigschwellige, zugängliche Formen von beruflicher Teilhabe verfügbar sind. Nur so lässt sich das Wunsch- und Wahlrecht realisieren. Die Personengruppe ist sehr groß und heterogen. Deshalb braucht es eine Vielzahl personenzentrierter Angebote, die gut zusammenarbeiten und vernetzt sind.

**SP:** Gibt es weitere Themen, die euch im Fachausschuss beschäftigen?

**FA:** Wir befassen uns mit allen Themen rund um Arbeit und psychische Gesundheit, so auch mit der betrieblichen Gesundheitsförderung. Aktuell haben wir den Denkanstoß »Gute Arbeit für wirklich alle« erstellt. Hier erläutern wir, dass die DGSP-Haltung zu Arbeit für

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen differenziert sein muss. Unser Ziel ist die zeitgemäße Gestaltung beruflicher Teilhabeleistungen und die Schaffung von sinnstiftenden Arbeitsplätzen.

**SP:** Zu guter Letzt: Seid ihr offen für neue Mitglieder im Fachausschuss? Wohin könnten sich Interessierte wenden?

**FA:** Selbstverständlich! Unser Sprecher Marc Fesca freut sich über E-Mails von Interessierten an [marc.fesca@pfeiffersche-stiftungen.org](mailto:marc.fesca@pfeiffersche-stiftungen.org).

**SP:** Vielen Dank für das Interview!

Das Interview wurde schriftlich geführt. Die Fragen stellte Marie Schmetz (SP-Redaktion). Sie wurden gemeinschaftlich in einer virtuellen Sitzung des Fachausschusses am 30. Oktober 2020 beantwortet. ■

## Irre praktisches Grundlagenwerk

Wie führe ich schwierige Gespräche? Wie hängen Denken und Handeln zusammen? Wie gehe ich mit heftigen Emotionen um? Wie kann ich meine Klienti\*innen motivieren? Im neuen Band ihrer Reihe »Irre verständlich« machen Hammer und Plössl psychologisches Wissen nutzbar für Mitarbeitende in der Alltagsbegleitung und Betreuung von psychisch erkrankten Menschen. Sie schaffen mit vielen typischen Beispielen einen engen Bezug zur täglichen Arbeit, vermitteln theoretisches Fachwissen und fördern eine empathische, verstehende Haltung. Herzstück aber sind die praktischen Anregungen für die tägliche Arbeit. Empowerment für alle Fachkräfte!



Matthias Hammer, Irmgard Plössl  
**Irre verständlich: Methodenschätze**  
 296 Seiten + Downloadmaterial, 30,00 €  
 ISBN 978-3-88414-674-3  
 eBook 23,99 €



[www.psychiatrie-verlag.de](http://www.psychiatrie-verlag.de)