

Denkanstoß „Gute Arbeit für (wirklich) alle“

Der digitale Wandel und Arbeit 4.0 führen zu **zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt** (nach DIN EN ISO 10075). Ihr Beitrag an den steigenden Arbeitsunfähigkeitstagen und Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Beeinträchtigungen wird kritisch diskutiert (vgl. 1). Atypische Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Arbeitnehmerüberlassungen), eine destruktive Führung und mangelnde soziale Unterstützung am Arbeitsplatz scheinen jedoch gesundheitliche Risikofaktoren für die Entstehung von Depressionen und Burnout zu sein (2). Eine Analyse der Daten von Versicherten unterschiedlicher Krankenversicherungen und -kassen zeigte am Beispiel gestellter „Depressionsdiagnosen“, dass diese „mit 59% ausschließlich von einem Hausarzt gestellt“ wurden (3, S. 67) und die Hälfte „keine oder keine ausreichend lange Behandlung“ erhielten (3, S. 116). Folglich fehlt es an Schnittstellen zwischen ärztlicher Behandlung, beruflicher Rehabilitation und Arbeitswelt. Psychosoziale Beratungs- und Fachdienste zur Koordination rehabilitativer Maßnahmen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen fehlen vielerorts. Zudem werden Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze oder der beruflichen (Wieder-)Eingliederung zu selten durch psychiatrische Kliniken eingeleitet und es „gibt einen hohen, aber unzureichend gedeckten Unterstützungsbedarf“ (4). Somit sind heute vor allem die Sozialversicherungen und -kassen gefordert, Maßnahmen zum Arbeitsplatzertand zeitnah und bedarfsgerecht einzuleiten – bevor eine psychische Krise zu seelischen Behinderungen führt.

Angebote zur **Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz** werden noch zu wenig gefördert und genutzt. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen werden häufiger als Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen ohne Rehabilitationsversuche berentet – obwohl das Prinzip „Reha vor Rente“ gilt. Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen ist deutlich höher als die von Menschen ohne Behinderungen.

Psychische Beeinträchtigungen sind viel zu oft mit **Stigmatisierungen** verbunden, die sich auf das Vertrauen und die Teilhabe an Arbeit auswirken. Dadurch wird die Zusammenarbeit im Arbeitsleben wesentlich geprägt. Zu oft werden Vorurteile und Ängste geschürt, statt Akzeptanz und Gesundheitskompetenz zu fördern. Wenige Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen kennen ihre Rechte und ihre Möglichkeiten diese einzufordern.

Der Fachausschusses Arbeit der DGSP versteht unter **Arbeit** alle Tätigkeiten, die für Dritte erbracht werden, unabhängig vom sozialrechtlichen Status. Obwohl spätestens seit den 1960er Jahren immer wieder betont wird, wie wichtig Arbeit und Beschäftigung für die psychische Gesundheit sind, bleiben weit über die **Hälfte der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder seelischen Behinderungen ganz ohne Arbeit** (5).

Die bestehenden berufsbezogenen Unterstützungsangebote sind oft noch wohnortferne, behinderungsspezifische **Sonderwelten** mit langen Wartezeiten. Sie sind regional häufig nicht ausreichend vernetzt und das Schnittstellenmanagement ist verbesserungswürdig (v.a. zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt, behandelnden und begleitenden Institutionen). Maßnahmen nach dem Ansatz Supported Employment weisen im internationalen Kontext eine starke Evidenz auf. Allerdings herrschen in Deutschland weiterhin traditionelle Methoden nach dem Prinzip „first train then place“ vor. Benötigt werden aber nicht entweder „first train then place“- oder „first place then train“-Angebote, sondern integrative und durchlässige

sige Angebote, die eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung bieten, um das Wunsch- und Wahlrecht zu realisieren. Zielsetzung der Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben ist überwiegend das sozialversicherungspflichtige, vollschichtige Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter den üblichen Bedingungen. Die individuelle, bedarfsgerechte Förderung und eine barrierefreie Gestaltung der Unterstützungsangebote für Menschen mit seelischen Behinderungen bilden leider eher die Ausnahme. Selbstbestimmung, Ressourcenorientierung, Empowerment, Recovery und Partizipation müssen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention stärker forciert werden. Die Angebote werden in der Regel immer noch überwiegend „für“ statt „mit“ Menschen gestaltet. Gleichzeitig bemühen sich innovative Sonderarbeitswelten um eine zeitgemäße, menschenrechtskonforme Förderung der Teilhabe an Arbeit. Mit viel Engagement werden kreative, individuelle Wege und regionale Lösungen gesucht und gefunden. Allerdings stoßen sie mit den veralteten Regularien (z.B. Werkstättenverordnung), einer ungeklärten Rechtslage und unzureichenden Finanzierung an Grenzen.

Die **Beantragung einer Maßnahme** zur Teilhabe am Arbeitsleben ist langwierig und komplex. Ihre Bewilligung durch die Leistungsträger ist abhängig von der Reha-Prognose zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Basis der Aktenlage und/oder entsprechender Begutachtungen. Der Wechsel zwischen unterschiedlichen Maßnahmen/Leistungen ist ebenfalls langwierig und – ganz besonders bei unterschiedlichen Leistungsträgerschaften! – umständlich, z.T. müssen Feststellungen nochmals bestätigt werden. Betroffene, Angehörige und Betriebe beklagen Informationsdefizite bei berufsbezogenen Unterstützungsleistungen. Sie erfahren oft nur durch Zufall oder enorme Eigeninitiative von Möglichkeiten der beruflichen Förderung, auch weil arbeitsbezogene Beratungsangebote nicht bekannt sind oder fehlen.

Hinzu kommt, dass die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Deutschland noch wenig erforscht ist. Implementierung moderner Ansätze in die Praxis befinden sich noch in der Entwicklung. Die Lücke zwischen **Forschung** und Praxis gilt es zu schließen.

Als gegenwärtige teils **polemische Zuspitzung** ist zu sehen, dass einerseits der allgemeine Arbeitsmarkt exkludierend ist und Menschen unter seinen Bedingungen krank werden. Andererseits werden bestehende Institutionen für „nicht erwerbsfähige“ Menschen wegen fehlender Inklusivität kritisiert (z. B. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, kurz WfbM) oder ihnen wird die Rechtsgrundlage verweigert (z. B. Zuverdienst). Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen verfügen jedoch nicht entweder über die Arbeitsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder den Bedarf einer geschützten Arbeitswelt. Menschen, die relativ Arbeitsmarkt-nah sind und gleichzeitig einen Unterstützungsbedarf (z.B. in Form einer Arbeitsanpassung oder Assistenz) haben, fallen in der Regel durch das Raster. Differenzierte Betrachtungen sind hier notwendig. Steuerungsinstrumente wie die Ausgleichsabgabe bleiben weitgehend wirkungslos und ein Großteil der Betroffenen bleibt ganz ohne eine passende Teilhabe am Arbeitsleben. Es ist fachlich und sozialpsychiatrisch unumstritten, dass „gute“ Arbeit – im Sinne von individuell passender Arbeit – gesundheits- und teilhabefördernd wirkt. Durch Arbeit entstehen Selbstbewusstsein, soziale Zugehörigkeit, Sinnhaftigkeit, sie ist strukturgebend und vermittelt Anerkennung und stabilisiert die Gesundheit.

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben auf **individuelle Unterstützungsleistungen** angewiesen. Die einen haben einen Arbeitsplatz, sind aber z.B. schon länger krankgeschrieben. Sie könnten mit angemessener und vor allem früher Unterstützung der Arbeitnehmenden oder Arbeitgebenden relativ leicht wieder in den

Betrieb zurückkehren. Andere haben schon lange nicht mehr oder noch nie gearbeitet. Sie brauchen Information und Beratung sowie differenzierte und komplexe Angebote, um eine ihrem Leistungsvermögen angemessene Tätigkeit zu finden. Hierzu bedarf es häufig der praktischen Erprobung mit psychosozialer Beratung, Begleitung und arbeitsspezifischer Diagnostik (auch im Sinne einer Berufsorientierung und Fähigkeitsbeschreibung insbesondere bei jungen Menschen), um zu einer personenzentrierten, ressourcenorientierten, realisierbaren beruflichen Perspektive zu kommen.

Mit der Ratifizierung der UN-BRK wurde die Beseitigung behinderungsbedingter Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeit, wie auch die Schaffung eines **inklusiven Arbeitsmarktes** Zielsetzung staatlicher Arbeitsmarktpolitik - dabei ist der Kontrast zur Realität eines effizienz- und wettbewerbsorientierten Arbeitsmarktes offensichtlich. In der Diskussion um Arbeit 4.0 und den digitalen Wandel wird vermutet, dass Arbeitsplätze für Menschen mit geringerer Qualifikation (un- bzw. angelernte Arbeitnehmende) rarer werden, während die Ansprüche der freien Wirtschaft und im öffentlichen Dienst an die Arbeitnehmenden immer höher werden und die Komplexität von Tätigkeiten steigt. Die Verpflichtung privater Rechtsträger auf Barrierefreiheit steht aus und Barrierefreiheitsstandards für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen fehlen. Doch selbst in öffentlichen Institutionen wird die Barrierefreiheit unzureichend umgesetzt.

Auch die schulische und berufliche **Bildung** sind noch nicht barrierefrei. Mit dem Budget für Ausbildung wurde eine neue Förderleistung geschaffen, die in der Praxis noch wenig zur Anwendung kommt.

Das Konzept der **Erwerbsminderung** ist historisch entstanden als Sicherungsinstrument bei Verlust der Erwerbsfähigkeit, bzw. der durch Behinderung nicht vorhandenen Erwerbsfähigkeit. Als Maßstab der Erwerbsfähigkeit ist aktuell davon auszugehen, dass über wenigstens drei Stunden täglich eine Produktivität unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes von Mindestlohn und Nebenkosten sowie ggf. eines Unternehmensgewinns erzielt werden können. Im Schnitt liegt allerdings die Produktivität z.B. von Beschäftigten einer WfbM bei ca. 20 - 30% der Produktivität von Menschen ohne Beeinträchtigungen. Ein inklusiver Arbeitsmarkt und Sonderarbeitswelten, die existenzsichernde Löhne zahlen, bedürften somit adäquater Beschäftigungssicherungszuschüsse (früher Minderleistungsausgleiche). Damit verbunden ist aber auch eine klare Festlegung der Bedarfsermittlung und Leistungsbeziehung sowie des Grades der **Subventionierung**. Es bedarf einer inklusiven Grundhaltung aller Beteiligten und der Akzeptanz von unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten bei dem gleichen Recht den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, dass Mitarbeitende aus menschenrechtlichen Gründen einen Lohn in vergleichbarer Höhe erhalten.

Artikel 27 der UN BRK fordert einen inklusiven, zugänglichen Arbeitsmarkt in dem Menschen mit Beeinträchtigungen ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte Arbeit verdienen können. In Umsetzung des Art. 27 der UN BRK sollte die Zielsetzung bei der Gestaltung des Arbeitsmarktes sein, so wenig Sondersysteme wie möglich zu nutzen. Hierbei ist das Wunsch- und Wahlrecht zu beachten und Sondersysteme so Arbeitsmarkt-nah wie möglich zu gestalten (6). Die Wünsche und Bedürfnisse von Betroffenen nach einer Teilhabe in einem schützenden und fördernden Erfahrungsraum (6) sind dabei als gleichwertige Rechtsansprüche zu berücksichtigen und zu schützen. Eine Abschaffung von Sondersystemen ist keine Lösung, solange der allgemeine Arbeitsmarkt exkludierend ist. Vielmehr muss es darum gehen, **beide Systeme parallel umzugestalten** und sinnvoll zu verzahnen. Sämtliche Bemühungen dürfen nicht dazu führen, dass es neue exklusive Sondersysteme für Menschen gibt.

Es bedarf einer politischen Festlegung, zu den Fragen:

- Wie ist ein inklusiver Arbeitsmarkt herzustellen?
- Braucht es einen Sonderarbeitsmarkt und wie ist er auszugestalten? Ist das Ziel eher Teilhabe an Arbeit zu verwirklichen oder ein Erwerbseinkommen zu realisieren? Oder beides?

Forderungen

- Sicherstellung des Wunsch- und Wahlrechts sowie der Partizipation bei der Gestaltung von unterstützenden Angeboten und Prozessen (auch in Form von Peerberatung).
- Ausbau inklusiver Arbeits- und Beschäftigungsformen, bei denen Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenarbeiten.
- Instrumente zur Förderung der Teilhabe an Arbeit, die individuelle Beschäftigungsformen, kontinuierliche Begleitungen und personenzentrierte Umsetzungen ermöglichen und durchlässig sind.
- Unabhängige, Rechtskreis-übergreifende Beratung bezüglich pragmatischer Lösungsansätze sowie Leistungen und Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben inklusive der Möglichkeiten unterschiedlicher Budgets und angemessener Vorkehrungen wie Assistenzleistungen.
- Weiterentwicklung des Unterstützungssystems zu regional vernetzten, personenzentrierten und ortsnahen Unterstützungsangeboten zur Förderung der Teilhabe an Arbeit einschließlich der schulischen und beruflichen Bildung.
- Erleichterung der Übergänge und Verbesserung der Schnittstellen zwischen Leistungsträgern, Leistungserbringenden und dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Ermöglichung von Teilzeit-Angeboten des beruflichen Trainings und/oder Qualifizierung, sowie Aufnahme von Mini- und Midijobs in die möglichen Ziele rehabilitativer Maßnahmen.
- Aufklärung zu gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen, spezifischen Gestaltungsmöglichkeiten von barrierefreien Arbeitsplätzen (inklusive einstellungsbezogener, stigmatisierender Barrieren) und angemessenen Vorkehrungen.
- Ausbau der Förderung der mentalen Gesundheit und Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz.
- Förderung von (partizipativen) Forschungsvorhaben im Bereich beruflicher Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und/oder seelischen Behinderungen.
- Nachhaltige und ausreichende Förderung von Betrieben, die Ausbildungsplätze und/oder Arbeit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen schaffen, wie Inklusionsfirmen und Soziale Betriebe sowie der Harmonisierung ihrer sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen.
- Weiterentwicklung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und der Anderen Leistungsanbieter (SGB IX) sowie einer Reform der Werkstättenverordnung (WVO), so dass ausreichend Spielräume vorhanden sind für zeitgemäße Lösungen z.B. Ermöglichung und Finanzierung von Teilzeitarbeit, betriebsintegrierte Werkstattplätze; am Bedarf ausgerichtete Einzelarbeitsplätze – mit sinnstiftenden Inhalten.
- Förderung und sichere Rechtsgrundlage für Zuverdienstprojekte für Menschen, für die eine Tätigkeit in einem Betrieb oder einer WfbM nicht infrage kommt.
- Harmonisierung von Regelungen zur dauerhaften vollen Erwerbsminderung und zum rechtlichen Arbeitnehmerstatus und des Anspruchs auf Mindestlohn. Schaffung eines rechtssicheren Gratifikationssystems (bei fehlender Erwerbsfähigkeit und geringerer Produktivität).
- Bedarfsgerechter Ausbau von Beratungs- und Vermittlungsstrukturen zur Nutzung der Budgets für Arbeit und Ausbildung.

Zusammenfassung

Ziel ist eine inklusive Arbeitswelt. Sonderwelten sollten bei der Teilhabe am Arbeitsleben so wenig wie möglich, doch so viel wie nötig zum Einsatz kommen und bedarfsgerecht sowie niedrigschwellig verfügbar sein. Sie bieten für einen gewissen Zeitraum oder einen bestimmten Personenkreis Arbeitsmöglichkeiten und Raum zur psychischen Stabilisierung sowie eine individuelle berufliche Förderung. Jeder Mensch hat Anspruch auf eine individuelle Förderung. Niemand sollte mit seinem Bedarf allein gelassen werden.

Über alle Leistungen und Maßnahmen hinweg ist eine kontinuierliche und individuelle Begleitung nötig, die Betroffene sowie Betriebe unterstützt.

Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht! Die sozialpolitischen Verfahren, gesetzlichen Regelungen und die Angebote zur beruflichen Teilhabe sind so zu gestalten, dass dieses Recht für alle Menschen gewährleistet ist!

Literatur

- 1) **Badura, Ducki, Schröder, Klose & Meyer (Hrsg.):** Fehlzeiten-Report 2019. Springer, Berlin, Heidelberg 2019
- 2) **BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin):** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund 2017. Online unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 16.04.2021)
- 3) **Bertelsmann Stiftung (Hrsg.):** Faktencheck Gesundheit. Regionale Unterschiede in der Diagnostik und Behandlung von Depressionen. Gütersloh 2014. Online unter https://faktencheck-gesundheit.de/fileadmin/files/user_upload/Faktencheck_Depression_Studie.pdf (zuletzt abgerufen am 16.04.2021)
- 4) **Jäckel, Siebert, Baumgardt, Leopold & Bechdorf:** Arbeitsbezogene Teilhabebeeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf von Patienten in der (teil-)stationären psychiatrischen Versorgung. Psychiatr Prax 2020; 47(05): 235-241
- 5) **Gühne & Riedel-Heller:** Die Arbeitssituation von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen in Deutschland. Berlin 2015
- 6) **Trenk- Hinterberger:** Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. In: Degener/ Diehl: Handbuch Behindertenrechtskonvention. Bonn 2015