

Fachkonferenz der FES: Herausforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt

17. Juni 2015, 13.00 Uhr in Berlin

Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussionen der Arbeitsgruppe 3:

„Leistungseingeschränkt – und nun? Welche Möglichkeiten muss ein inklusiver Arbeitsmarkt bieten?“

<i>Moderation:</i>	Dr. Martin Rosemann, MdB
<i>Impulsreferate:</i>	Ulrich Krüger, Aktion Psychisch Kranke Alfons Kruse, Gesamtschwerbehindertenvertretung DB Station&Service AG, Hannover Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertretung Deutsche Bahn AG, Berlin Simone Wuschech, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BH)
<i>Themenpatte:</i>	Dr. Alexandra Wagner, Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA), Berlin

Wichtige Aussagen und Argumente der Diskussionen

- „Inklusion fängt im Kopf an.“ – so ein Workshop-Teilnehmer. Die Diskussion hat dies bestätigt und eine Vielzahl von Hinweisen erbracht, wie die Integration von Menschen mit Leistungseinschränkungen künftig besser gelingen kann.
- Es wurde hervorgehoben, dass in Deutschland mit den gesetzlich vorgeschriebenen Schwerbehindertenvertretungen eine fachkundige Beratung im betrieblichen Alltag existiert. Diese seien Garant und Motor der Inklusion und sollten weiter gestärkt werden, z.B. durch bessere Möglichkeiten zur Freistellung und breitere Beteiligungsrechte.
- Eine zentrale Rolle komme der Prävention zu, denn mit 96 Prozent wird der übergroße Teil der Behinderungen erst im Laufe des Lebens erworben. Wichtig seien auch passfähige Rehabilitationsmaßnahmen.
- Deshalb sind Gefährdungsbeurteilungen so wichtig – auch in Bezug auf die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Hierzu stellten Herr Kruse und Herr Schimm Erfahrungen bei der Deutschen Bahn vor. Wichtig sei, dass es nicht nur bei der Bestandsaufnahme bleibt, sondern auch Maßnahmen zur Reduzierung von Belastungen und Beanspruchungen ergriffen werden. Die Arbeitgeber dafür zu sensibilisieren sei nicht einfach. Bei der Deutschen Bahn wurde ein Handbuch zum Umgang mit psychischen Belastungen und Posttraumata erstellt, welches dadurch verbindlich gemacht wurde, dass es Teil einer Konzern-Betriebsvereinbarung ist. Es sei zu berücksichtigen, dass psychisch erkrankte Menschen oftmals nicht in der Lage sind, ihre eigenen Interessen zu artikulieren und zu vertreten. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Führungskräfte zu schulen und für die Wahrnehmung psychischer Belastungen zu sensibilisieren. Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, sich zu öffnen und ihre Probleme zu besprechen – ggfs. in geschütztem Raum (z.B. anonyme Telefonberatung).
- Herr Krüger verwies darauf, dass psychische Erkrankungen im betrieblichen Alltag oft weniger akzeptiert werden als körperliche Einschränkungen, was sich in verbalen und nonverbalen Übergriffen zeige. Die geringere Akzeptanz hänge auch damit zusammen, dass sich psychische Erkrankungen mitunter nur zeitweise manifestieren. Phasen mit hohen Beeinträchtigungen wechseln mit Phasen hoher Leistungsfähigkeit. Psychische Erkrankungen sind zudem oft nicht als Schwerbehinderung anerkannt. Es bedürfe einer hohen Aufmerksamkeit für das

Thema und der Sensibilisierung aller betrieblichen Akteure. Dafür sei ein hoher Aufwand nötig, der sich jedoch lohne.

- Für Menschen mit Leistungseinschränkungen sei das soziale Umfeld am Arbeitsplatz sehr wichtig. Dies werde in der Praxis häufig unterschätzt. Das, was diese Menschen in einem bestimmten betrieblichen Umfeld (z.B. in einer Werkstatt) gelernt haben, ist nicht in jedem Fall auch in andere Orte und Kontexte transferabel. Dies zeige sich in einer Vielzahl von Abbrüchen der Beschäftigung. Wichtig sei deshalb, eine lebensfeldbezogene Unterstützung zu geben und die Schaffung von Sondermilieus, die danach einen aufwändigen Transfer erfordern, eher zu vermeiden.
- Die Integration von Menschen mit Leistungseinschränkungen ist sehr voraussetzungsvoll. Es bedarf einer entsprechenden Finanzierung und einer fachlichen Begleitung. Hier spielen die Integrationsfachdienste eine wichtige Rolle. Frau Wuschech berichtete dazu über gute Erfahrungen aus Cottbus. Das Jobcoaching sei eine gute Form der Begleitung und sollte deshalb als allgemeine Leistungsform eingeführt werden. Ein umfangreiches Jobcoaching sei trotz des damit verbundenen Aufwands häufig günstiger als institutionelle Lösungen.
- Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) brauchen externe Unterstützung bei der Integration von Menschen mit Leistungseinschränkungen, da ihre personellen Ressourcen begrenzt sind. Die Befürchtung sei oft, dass die Betreuung von leistungseingeschränkten Personen viel Zeit benötige. Die Förderinstrumentarien seien oft nicht bekannt. Ein Inklusionsberater der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) berichtete, dass die Integration dann gut gelingt, wenn die Betriebe persönlich angesprochen, informiert und unterstützt werden. Er sei auf eine große Offenheit der KMU diesem Thema gegenüber gestoßen.
- Das Thema „Minderleistungsausgleich“ spielte eine breitere Rolle in der Diskussion. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass der Begriff stigmatisierend sei. Man sollte deshalb neutrale Formulierungen finden, z.B. „Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen“ oder „Produktivitätsausgleich“.
- Problematisch sei, dass Lohnkostenzuschüsse (LKZ) häufig nicht sach- sondern budgetorientiert gefällig würden. Es handelt sich um Ermessensleistungen, d.h. es besteht kein Rechtsanspruch darauf. Die zur Verfügung stehenden Budgets seien abhängig von dem Aufkommen aus der Ausgleichsabgabe im Bundesland. Während es für Betriebe aufwändig ist, die Vergütungsfrage (LKZ) für eingestellte Personen zu klären, sei diese in der Werkstatt bereits bei Eintritt in die Werkstatt gesichert. Dies sei ein Problem, denn daran könne die nachhaltige Integration in die Betriebe mitunter scheitern. Große Zustimmung erhielt deshalb die These, dass eine personenzentrierte Herangehensweise vorzunehmen und die sozialrechtliche Fragmentierung zu überwinden sei. Derzeit sei die Unterstützung stark abhängig von Status, Institutionen und Maßnahmen. Die Menschen würden entsprechend „zugeordnet“, was oft nicht zur individuellen Situation passe. Auch sei es schwierig, Übergänge zu organisieren. Eine personenzentrierte Herangehensweise hätte deutliche Vorteile, denn die Ansprüche würden dann bedarfsbezogen auf die Person definiert. So würden z.B. Lohnkostenzuschüsse dann nicht dem Arbeitgeber gewährt, sondern die leistungseingeschränkten Personen könnten den LKZ quasi „mitbringen“.
- Literaturhinweis: „Menschen mit seelischen Behinderungen im Arbeitsleben. Tipps und Informationen für Betroffene und Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Vorgesetzte“, herausgegeben vom Landschaftsverband Rheinland,
http://www.kommern.lvr.de/app/resources/lvrseelischebehind_bf.pdf