



Barrierefreies Arbeiten

für Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen

Impressum

Herausgeber und V. i. S. d. P.

Kellerkinder e .V.
Ebertystraße 8
10249 Berlin
www.seeletrifftwelt.de
kellerkinderev@seeletrifftwelt.de

Inhaltserstellung und Redaktion

Azize Kasberg, M.Sc. Public Health
Eileen Friesecke
Thomas Künneke

Satz und Gestaltung

Line Menzel
lmente.de

Redaktionelle Unterstützung

Nina Untch
ninauntch@yahoo.de | www.nina-untch.de

Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter:

www.seeletrifftwelt.de/broschuere-barrierefreiheit

Das Literaturverzeichnis und Quellenangaben finden Sie unter:

www.seeletrifftwelt.de/literaturverzeichnis-broschuere-barrierefreiheit

Wir danken ...

den Teilnehmenden der Gruppendiskussionen für ihre Beiträge und ihr Vertrauen.
Lea Beckmann für ihre Mitwirkung am Kapitel Rechte, Leistungen und Beratung.
Prof. Dr. Christine Holmberg und Prof. Dr. Sebastian von Peter für die inhaltliche Unterstützung und die Begutachtung der Masterarbeit.

1. Auflage

Stand Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund der zugrundeliegenden Forschung	5
2. Rechte, Leistungen und Beratung	8
3. Akzeptierender gesellschaftlicher Umgang	10
4. Respektvolle soziale Beziehungen am Arbeitsplatz	12
5. Individuelle Haltung, Ressourcen und Barrieren der Betroffenen	16
6. Barrierefreie schulische und berufliche Bildung	18
7. Selbstbestimmte Nutzung eines bedarfsgerechten psychosozialen Systems	20
8. Bedarfsgerechte Sonderarbeitswelten mit individueller Förderung ...	22
9. Niedrigschwellige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	24
10. Zugänglicher allgemeiner Arbeitsmarkt	26
11. Passende Arbeitsaufgabe	28
12. Angepasster Arbeitsplatz	30
13. Flexible Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	32
14. Faire Bedingungen des Arbeitsverhältnisses	34

Vorwort

Fährst du nach der Arbeit oft völlig erschöpft nach Hause? Hast du die Erfahrung gemacht, dass dich deine Arbeitsbedingungen behindern? Sind einige Arbeitsplätze für dich nicht „in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis ... zugänglich und nutzbar“ (so drückt es das Behindertengleichstellungsgesetz aus)? **Dann ist dieser Arbeitsplatz für dich vermutlich nicht barrierefrei.**

Einflussfaktoren der Arbeit werden zu Barrieren, wenn sie dich an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben hindern. Eine Arbeitssituation ist barrierefrei, wenn sie für dich zugänglich und nutzbar ist.

Bisher gibt es wenig wissenschaftliches Wissen zur Barrierefreiheit für Menschen mit seelischen Behinderungen beziehungsweise psychischen Beeinträchtigungen. Deswegen haben Eileen Friesecke und Thomas Künneke – Mitglieder des Kellerkinder e. V., einem Selbstvertretungsverein für Menschen mit „seelischen Hindernissen“ – zusammen mit der Gesundheitswissenschaftlerin Azize Kasberg eine Studie durchgeführt. Sie wollten herausfinden, wie Arbeitsplätze aus der Sicht von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gestaltet werden müssen, damit sie von ihnen barrierefrei nutzbar sind. In mehreren Diskussionsgruppen haben sich insgesamt 38 Betroffene über Barrieren und Barrierefreiheit ausgetauscht.

In dieser Broschüre möchten wir dir die Studie kurz darstellen und die Ergebnisse präsentieren. Wir möchten dich ermutigen darüber nachzudenken, was du brauchst, um gut arbeiten zu können. Außerdem möchten wir dich über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

Im Text der Broschüre sind Zitate aus den durchgeführten Gruppendiskussionen enthalten. Diese wurden im Sinne einer besseren Lesbarkeit zum Teil bearbeitet und um fehlende Wörter ergänzt (sprachlich geglättet). Die Originalwortlaute liegen beim Forschungsteam vor.

Das
Forschungsteam:
Thomas Künneke
Azize Kasberg,
Eileen Friesecke
v. l. n. r.

Hintergrund der zugrundeliegenden Forschung

Seit die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) unterzeichnet wurde, befindet sich Deutschland auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert den Ausstieg aus dem System der Sonderwelten und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Ein selbst gewählter (Arbeits-) Platz in einer barrierefreien Gesellschaft soll allen Bürger*innen ermöglicht werden.

Selbstvertretungsorganisationen kritisieren das unzureichende Verständnis und den Mangel an Grundkenntnissen der Barrierefreiheit. Sie fordern, die Ansprüche an Barrierefreiheit von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu berücksichtigen und Barrierefreiheit partizipativ zu erforschen.

Laut einer Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland hatten 27,7% der Bevölkerung in den letzten 12 Monaten eine sogenannte „psychische Störung“. Diese Beeinträchtigungen waren im Jahr 2012 auch der Hauptgrund für Erwerbsminderungsrenten. Zwei Forschende befragten „Psychiatrie-erfahrene“ Menschen und stellten fest, dass Armut und die Exklusion vom allgemeinen Arbeitsmarkt massive Zugangsbarrieren zur gesellschaftlichen Teilhabe sind.

Um mehr wissenschaftliches Wissen über die berufliche Teilhabe von Menschen mit seelischen Behinderungen zu schaffen, haben Azize Kasberg, Eileen Friesecke und Thomas Künneke gemeinsam eine partizipative Studie erarbeitet. Ihr Ziel war es, die Erfahrungen und Standpunkte von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (die sogenannte Erfahrungsexpertise) zu ermitteln. Die Studie liefert erste Erkenntnisse, wie die Teilhabe Betroffener am Arbeitsleben zu fördern wäre.

Einige Begriffserklärungen

Der Begriff **seelische Behinderungen** wird unterschiedlich verwendet. Die Begriffe psychische/psychiatrische Behinderungen, schwere psychische Störungen oder chronische psychische Erkrankungen werden zum Teil synonym verwendet. Unter Berücksichtigung der UN-BRK, des Sozialgesetzbuch (SGB) IX, der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-10) ist ein Mensch von einer seelischen Behinderung betroffen, wenn bei ihm eine sogenannte psychischen Störung diagnostiziert wurde und seine Teilhabe durch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren

voraussichtlich länger als sechs Monate beeinträchtigt ist. Wenn im Folgenden die beeinträchtigten Menschen im Sinne dieser Studie gemeint sind, werden die Ausdrücke Menschen mit seelischen Hindernissen oder psychischen Beeinträchtigungen genutzt, da sie theoretisch in einer zugänglichen Gesellschaft keine Menschen mit Behinderungen (mehr) wären.

Barrieren sind „(vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen“. Sie verhindern, dass alle Menschen mit Gesundheitsproblemen an allen Lebensbereichen teilhaben.

Barrierefrei sind Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen „in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis ... zugänglich und nutzbar sind“. Barrierefreiheit liegt auf einer kollektiven, strukturellen Ebene vor. Das heißt, sie gilt für alle Menschen.

Angemessene Vorkehrungen sind individuelle Maßnahmen für Menschen mit „speziellen oder seltenen“ Beeinträchtigungen, die auf der Basis der allgemeinen Zugänglichkeitsstandards noch nicht gleichberechtigt teilhaben können. Im Gegensatz zur Barrierefreiheit werden angemessene Vorkehrungen immer für eine bestimmte Person getroffen. Du kannst sie nur nutzen, wenn du mit deinen Arbeitgebenden über deine Beeinträchtigungen sprichst.

Die **Zugänglichkeit** eines Lebensbereiches ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen.

Partizipation bedeutet, dass Menschen einzeln oder gemeinsam an Entscheidungen teilhaben, die die eigene Lebensgestaltung und die eigene soziale, finanzielle und politische Situation betreffen. **Partizipative Forschung** möchte die soziale Wirklichkeit partnerschaftlich erforschen, verstehen und verändern. Die individuelle und kollektive Selbstbefähigung und Ermächtigung der Beteiligten kennzeichnen solche Prozesse – dies wird **Empowerment** genannt.

Über die Studie

Ziel: Die Studie wollte die Frage beantworten, wie Arbeitsplätze zu gestalten sind, damit sie für Menschen mit seelischen Hindernissen in Deutschland barrierefrei nutzbar sind. Um dies zu erreichen, untersuchte das Forschungsteam, welche Einflussfaktoren aus Sicht von Betroffenen relevant sind. Das Projekt wurde durch Eigenmittel der Projektinitiatorin und Mittel des Kellerkinder e. V. finanziert. Ein Votum der Ethikkommission der Charité liegt vor.

Forschende: Die Studie wurde im Forschungsteam partizipativ geplant und durchgeführt. Das Team bestand aus Azize Kasberg, die als Gesundheitswissenschaftlerin das Projekt im Rahmen ihrer Masterarbeit in Public Health gestartet hat und Eileen Friesecke und Thomas Künneke, die als betroffene Mitglieder des Kellerkinder e. V. ihr Erfahrungswissen eingebracht haben.

Erhebung: Um zu erfahren, welche Bedarfe Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bezüglich barrierefreier Arbeitsplätze haben, wurden Gruppendiskussionen durchgeführt. Um vielfältige Erfahrungen zu erfassen, fanden die Diskussionen an unterschiedlichen Orten und mit Menschen, die in unterschiedlichen Arbeitskontexten tätig sind, statt. Die Diskussionen wurden in einem Zuverdienstprojekt in Berlin, in einer Organisation der Selbsthilfe in Berlin, in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in Berlin und einer WfbM in Brandenburg durchgeführt.

Teilnehmende: An den Gruppendiskussionen haben sich insgesamt 38 Menschen mit seelischen Hindernissen im Alter von 21 bis über 65 Jahren beteiligt, die nach ihrer psychiatrischen Diagnosestellung vielfältige Arbeitserfahrungen gesammelt hatten. Die Teilnehmenden befanden sich in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Forschungsteam und haben an den Entscheidungen im Forschungsteam nicht partizipiert. Alle meldeten sich freiwillig zur Teilnahme an der Studie und definierten sich somit selbst als Menschen mit seelischen Behinderungen.

Auswertung: Die Auswertung erfolgte nach einer Methode, die Mayring als qualitative Inhaltsanalyse beschreibt. Es wurden Aussagen der Teilnehmenden über die Barrierefreiheit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ermittelt. Ebenso wurden aus Äußerungen über Barrieren Aussagen zur Barrierefreiheit abgeleitet. Hierbei wurden sowohl praktische Erfahrungen als auch Ideen und Vorstellungen berücksichtigt.



Rechte, Leistungen und Beratung

Es gibt viele Maßnahmen und auch Leistungen, um Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Für Menschen mit seelischen Hindernissen stehen personenbezogene Hilfen im Vordergrund. Geregelt ist das in verschiedenen Gesetzen, dazu gehören vorrangig das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (die sogenannte Behindertenrechtskonvention, abgekürzt UN-BRK), das Sozialgesetzbuch (SGB IX), das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) auf Bundesebene sowie die Behindertengleichstellungsgesetze der Länder sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die UN-BRK ist eine Menschenrechtskonvention, welche allgemeine Menschenrechte für die spezielle Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen konkretisiert und deren erklärtes Ziel es ist, deren Diskriminierung zu beenden. Wichtig ist dafür ihr menschenrechtliches Verständnis von Behinderung, das diese als eine Wechselwirkung zwischen den Fähigkeiten des Einzelnen und Barrieren und Einstellungen in Umwelt und Gesellschaft versteht: Erst die fehlende Rampe am Bürogebäude „behindert“ die betroffene Person. Ein wichtiger Grundsatz der UN-BRK ist deshalb die Zugänglichkeit und Barrierefreiheit. Zugänglichkeit bedeutet zum Beispiel, Arbeitsstätten so zu bauen und einzurichten, dass sie etwa auch für Menschen im Rollstuhl oder solche mit Lernbehinderungen auffindbar, betretbar und nutzbar sind. Dafür muss Deutschland als Vertragsstaat Mindeststandards und Leitlinien erlassen und deren Anwendung überwachen. Beeinträchtigungen sind aber individuell. Neben diese Verpflichtung, Barrierefreiheit für Gruppen herzustellen, tritt deshalb die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen, welche im Einzelfall dazu führen, dass ein bestimmter Mensch mit Beeinträchtigungen eine Arbeit ausüben kann.

Die UN-BRK ist in Deutschland seit dem 24.02.2009 in Kraft. Seitdem ist sie geltendes deutsches Recht im Rang eines Bundesgesetzes. Allerdings können einzelne Menschen ihre dort verankerten Rechte nur in Ausnahmefällen direkt einklagen. Zur Umsetzung des Rechtes auf Barrierefreiheit muss Deutschland als Vertragsstaat die Bestimmungen aus der UN-BRK in konkreteren Gesetzen umsetzen. So wurde zur Umsetzung der UN-BRK am 23. Dezember 2016 das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – kurz Bundesteilhabegesetz (BTHG) – verabschiedet, welches die bisherige Sozialgesetzgebung und dort insbesondere das SGB IX änderte.

Dabei wurde auch das Verbandsklagerecht eingeführt. Es ermöglicht Verbänden, die nach ihrer Satzung Menschen mit Behinderungen auf Bundes- oder Landesebene vertreten, die kollektiven Rechte von Menschen mit Behinderungen gerichtlich durchzusetzen.

Im Hinblick auf die Förderung der Teilhabe werden Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder an Bildung und zur sozialen Teilhabe finanziert. Diese können bei unterschiedlichen Kostenträgern beantragt werden: Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Integrationsamt, Krankenversicherungen, Jugendamt und Sozialamt. Betroffene können sich an den Kostenträger ihrer Wahl wenden – und dieser muss sich dann gegebenenfalls mit anderen Kostenträgern darüber einigen, wer die Leistung tatsächlich bezahlt.

Das SGB IX regelt, welche Leistungen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden und worin Pflichten des Arbeitgebers sowie Rechte schwerbehinderter Menschen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen liegen. Dabei handelt es sich um angemessene Vorkehrungen für den individuellen Fall der antragstellenden Person. Die Anerkennung einer Schwerbehinderung kann beim Versorgungsamt beantragt werden. Menschen, die aufgrund einer Behinderung „wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind“, können Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten.

Das BGG auf Bundesebene sowie die zum Teil auf Landesebene erfolgten Gesetze regeln aktuell ausschließlich Bedingungen für öffentliche Arbeitgebende. Eine Erweiterung auf private Rechtsträger wird von der UN-BRK und Behindertenverbänden gefordert.

Bei Diskriminierungen innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse und im Zusammenhang mit Bewerbungen können Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden, insbesondere Schadensersatz. Es gibt damit also eine breite Angebotspalette zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Die zum Teil komplexen und wenig transparenten Antragsverfahren sind jedoch oft langwierig und halten Menschen so davon ab, Angebote zu beanspruchen.

Du kannst dich an vielen Stellen beraten lassen, wie zum Beispiel bei der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung oder bei den Integrationsämtern.

Weitere Informationen sind zu finden unter: www.rehadat.de



Akzeptierender gesellschaftlicher Umgang

Gesellschaftlicher Umgang umfasst alles, was über die Arbeitswelt (► Kapitel 10), das psychosoziale System (► Kapitel 7) und die Bildung (► Kapitel 6) hinausgeht. Der gesellschaftliche Umgang außerhalb eines Betriebes beeinflusst ebenso wie Menschen sich am Arbeitsplatz verhalten und somit die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (► Kapitel 4). Es gibt also fließende Übergänge zwischen diesen Bereichen.

Natürlich wirken sich auch die Haltung, verfügbare Ressourcen und individuelle Barrieren (► Kapitel 5) der Menschen mit seelischen Hindernissen auf diese Beziehungen aus.

” Ich finde es wichtig, dass man nicht nur als kranker Mensch gesehen wird. Das gibt einfach kein gutes Gefühl. Ich denke es gibt keinen Menschen, der nur als kranker Mensch gesehen werden möchte.

Was ist wertvoller: ein Auto oder ein Lachen? Wie werden Leistungen in einer Gesellschaft beurteilt? Werden Menschen auf ihr Einkommen und ihren Schulabschluss reduziert oder wird Individualität als Bereicherung erlebt? Die sozialen Beziehungen und Haltungen von beteiligten Personen wurden in den Gruppendiskussionen am intensivsten diskutiert.

” Für mich bedeutet Barrierefreiheit auch Durchmischung. Ich möchte, dass mir die ganze Welt, die ganze Bandbreite zur Verfügung steht.

In einer barrierefreien Gesellschaft ist der Umgang miteinander akzeptierend und offen für die Vielfältigkeit der Gemeinschaft. Menschen mit seelischen Hindernissen nehmen zusammen mit Menschen mit und ohne Behinderungen am Leben teil.

” Was ich mir unter Barrierefreiheit vorstelle ist, du wachst auf, gehst irgendwo hin und hast das Gefühl, dazu zu gehören.

Eine umfassende Aufklärung über psychische Beeinträchtigungen fördert die Akzeptanz und beugt Stigmatisierungen vor. Hierbei spielen die Medien (z. B. Zeitungen und Fernsehsender) eine wesentliche Rolle. Die Rahmenbedingungen werden von der Regierung bestimmt. Politiker*innen sind daher gefordert, die Räume für Veränderungen zu schaffen. Nicht nur in den Medien und der Politik, sondern auch in der Forschung ist es nötig, dass sich die Verantwortlichen der Folgen ihres Handelns bewusst sind.

Die inklusive Gesellschaft wird Wirklichkeit, wenn alle mitmachen!

Was eine inklusive Gesellschaft ausmacht:

- Der Umgang miteinander ist akzeptierend und offen für Vielfältigkeit.
- Teilhabe findet außerhalb von Sonderwelten statt.
- Durch Aufklärung wird Akzeptanz gefördert und Stigmatisierung vorgebeugt.
- Medien unterstützen den Abbau von Vorurteilen.
- Politik schafft Räume für Veränderungen.
- Forschende sind sich der Folgen von Studien bewusst.
- Leistungen werden angemessen beurteilt.



Respektvolle soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

Als **soziale Beziehungen** werden die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen oder unter Kolleg*innen zusammengefasst.

„ *Barrierefreiheit kann ja auch heißen menschlich untereinander und da glaube ich, sollte man allgemein mehr Toleranz üben.*

Eine akzeptierende Haltung und ein gutes Arbeitsklima sollten die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz kennzeichnen. Doch was macht diese aus? Die Teilnehmenden der Gruppendiskussionen benannten unter anderem:

- eine angemessene Fehlerkultur,
- Toleranz,
- Vertraulichkeit,
- Gerechtigkeit und
- Zusammenhalt.

Eine rücksichtsvolle und ehrliche Kommunikation kann förderlich sein. Transparenz im Unternehmen kann Sicherheit geben. Allerdings kann z. B. ein Überblick über die Auftragslage auch Druck auslösen.

Der Umgang mit Diskriminierungen, Rassismus und Mobbing ist für die Barrierefreiheit von zentraler Bedeutung.

„ *Da wäre das Wichtigste erstmal die Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren, was es heißt, eine Beeinträchtigung zu haben. Dass es ihnen genauso passieren kann, also überhaupt erstmal das Klima zu schaffen, dass der da ankommen kann, und sich nicht gleich als fünftes Rad fühlt oder Ausgestoßener.*

Eine der Diskussionsrunden befasste sich intensiv mit der Frage des Offenlegens (Outings) psychischer Beeinträchtigungen. Letztlich war sich die Gruppe einig, dass Betroffene selbst bestimmten sollten, ob sie ihre Beeinträchtigungen kommunizieren oder nicht. Ist jemand geoutet, ergeben sich weitere bedeutsame Einflüsse auf die sozialen Beziehungen.

„ *Es kann sein, dass es dann Menschen gibt, die darauf fokussiert sind, dass sie helfen. Ich glaube das wird am Ende irgendwann zu viel. Also man muss da schon ein gemeinsames Vielfaches finden, in der Gemeinschaft.*

Menschen mit seelischen Hindernissen werden ernst genommen, ihre Stärken anerkannt und Beeinträchtigungen nicht unsichtbar gemacht. Dass einem auf Augenhöhe begegnet wird, ist sehr wichtig. Das bedeutet:

- mehr miteinander als übereinander sprechen,
- Menschen nicht auf eine Krankheit reduzieren,
- Zugehörigkeitsgefühl vermitteln,
- als Team zusammen an der Eingliederung (Integration) arbeiten.

Für Teams können Krisen, die Bewältigung von verletzenden Auseinandersetzungen und die Akzeptanz von Leistungsschwankungen herausfordernd sein. Es gilt, gemeinsam Lösungen für den Umgang mit Triggern und die angemessene Transparenz in (Wieder-)Eingliederungsprozessen zu finden. Was hilft dir nach einer Krise zurück ins Team zu finden? Hast du Ideen, was dein Team tun kann, wenn du getriggert wurdest?

Führungsstil der Vorgesetzten

Das Verhalten von Führungskräften kann stützend oder hemmend sein. Es ist ratsam, wenn Vorgesetzte in der Mitarbeiter*innenführung geschult sind. Im Idealfall nehmen sie das Wohlbefinden der Beteiligten wahr und fördern den Zusammenhalt des Teams. Sie sind zugewandt und ansprechbar. Bei Bedarf vermitteln sie bei Konflikten und grenzen Mobbing ein. Außerdem machen sie länger krankgeschriebenen Mitarbeiter*innen Kontaktangebote.

Das Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmenden ist entscheidend. Mitarbeiter*innen brauchen ein individuelles Maß an Freiräumen statt ständige Überwachung. Die beruflichen Vorerfahrungen sind bei der Auswahl der passenden Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen. Die Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen sollten realistisch eingeschätzt und Raum für die Entwicklung von Fertigkeiten geboten werden. Gerechte Leistungserwartungen und ausreichend Zeit für die Einarbeitung bestimmen letztlich wie gut jemand eine Aufgabe erfüllt. Dazu gehört, dass Vorgesetzte regelmäßig zu passenden Zeitpunkten konstruktive Rückmeldungen geben.

Dies setzt voraus, dass die Anzahl der Vorgesetzten an die Teamgröße angepasst ist und sie im Arbeitsprozess präsent sein können. Ihre Haltung gegenüber Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist entscheidend. Vorgesetzte sollten Mitarbeiter*innen respektvoll begegnen und selbstreflektiert sein. Dazu gehört, dass Mitarbeiter*innen bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes, ihrer Arbeitsaufgabe und der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen mitbestimmen und sich maßgeblich an Verbesserungen ihrer Arbeitsprozesse beteiligen können.

Zusammenarbeit unter Kolleg*innen

Es ist wichtig, dass Kolleg*innen sich akzeptieren – so wie sie sind. Ein sensibler Umgang berücksichtigt individuelle Beeinträchtigungen und persönliche Grenzen. Hierbei sind die Gestaltung der Zusammenarbeit und die Gruppendynamik zu beachten. Dazu zählt auch, dass Kolleg*innen bei fachlichen Fragen ansprechbar sind und sich gegenseitig unterstützen – allerdings nur bei Bedarf. Die Reduktion auf Beeinträchtigungen und übertriebene Fürsorglichkeit können zu Barrieren werden. Es ist nötig, dass Kolleg*innen Interesse an Fähigkeiten und Ressourcen statt an Diagnosen zeigen.

Das Vertrauensverhältnis zu Kolleg*innen kann eine Stütze sein. Dafür ist es hilfreich sich gegenseitig zuzuhören und keine Konkurrenzkämpfe zu führen. Das Verhalten der direkten Tischnachbar*innen, ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhalten und die Fähigkeit, eigenes störendes Verhalten zu bemerken und abzustellen, spielen eine besondere Rolle.

Um mit Kolleg*innen gut zusammenzuarbeiten, kannst du über folgende Fragen nachdenken:

Welche persönlichen Grenzen im Umgang mit Kolleg*innen hast du?

Welche Unterstützung kannst du deinen Kolleg*innen bieten?

Verfügbarkeit von Ansprechpartner*innen

Fehlende Ansprechpartner*innen waren für viele Teilnehmende der Gruppendiskussionen Barrieren. Es ist wesentlich, dass es kompetente Ansprechpartner*innen gibt, die bei Bedarf verfügbar sind und auf verschiedenen Wegen kontaktiert werden können. Sie sollten für unterschiedliche Belange zur Verfügung stehen wie beispielsweise Probleme mit Kolleg*innen, die betriebliche Interessenvertretung sowie fachliche oder behinderungsbedingte Fragen.

Hast du dir schonmal Gedanken darüber gemacht, für welche Themen du Ansprechpartner*innen brauchst? Für welche Themen könntest du Ansprechpartner*in sein?



Was barrierefreie soziale Beziehung am Arbeitsplatz kennzeichnet:

- Ein gutes Arbeitsklima, eine akzeptierende Haltung und Begegnungen auf Augenhöhe prägen das Miteinander.
- Vorgesetzte zeigen ein menschen-gerechtes Führungsverhalten.
- Kolleg*innen arbeiten zusammen und unterstützen sich bei Bedarf gegenseitig.
- Es gibt Ansprechpartner*innen für verschiedene Themen.



Individuelle Haltung, Ressourcen und Barrieren der Betroffenen

Die **eigene Haltung** von Menschen mit seelischen Hindernissen sowie die **verfügbaren Ressourcen** und ihre **individuellen Barrieren** beeinflussen wie Barrierefreiheit für sie ausgestaltet sein muss.

„*Wenn man eine Beeinträchtigung hat, die zum Beispiel psychisch ist, dann kann man nicht immer so funktionieren, wie man sich das wünscht oder wie andere sich das wünschen.*“

Die eigene Haltung kann eine Stütze oder ein Hindernis sein: Die eigene Haltung – unter anderem gegenüber professionellen Unterstützer*innen ohne Erfahrungsexpertise – beeinflusst, ob und welche Unterstützungsleistungen des psychosozialen Systems oder zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden. Außerdem ist es individuell unterschiedlich, ob etwas förderlich oder hinderlich ist. Das private Umfeld eines Menschen in Form von Familie und Freunden kann Möglichkeiten eröffnen oder einschränken. Darüber hinaus verdeutlichen „individuelle Barrieren“, dass ein Unterschied zwischen Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen besteht.

Armut stellt eine der größten Barrieren für die Teilhabe an der Gesellschaft dar. Menschen mit seelischen Hindernissen brauchen Perspektiven für ihr Leben, wie jede*r andere auch. Selbstvertrauen erleichtert es, eigene Ziele – gegebenenfalls gegen Widerstände – zu verfolgen und am Ball zu bleiben. Hierfür ist natürlich entscheidend, wieviel Energie und Kraft dir zur Verfügung steht, um Aufgaben zu erledigen oder Herausforderungen zu begegnen.

Sich selbst der Gruppe von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen zuzuordnen, ist die Voraussetzung dafür, die Rechte von Menschen mit Behinderungen für sich zu beanspruchen. Es ist wichtig, dass du Deine Rechte kennst, dich gegebenenfalls gegen Gutachten wehren kannst und Expert*in in eigener Sache wirst.

Deine Selbstwahrnehmung ermöglicht es dir, deine Beeinträchtigungen und Trigger zu kennen. Nur dann kannst du sie bei Bedarf kommunizieren, um z. B. in einem Team einen gemeinsamen Umgang zu finden. Zudem hilft es, wenn du deine Probleme ansprechen kannst und gegebenenfalls Hemmungen überwindest, um dich austauschen zu können. Fällt dir das (noch) schwer, ist es sinnvoll, wenn du darüber nachdenkst, wie du daran arbeiten kannst oder wer dir in schwierigen Situationen assistieren könnte.

Dennoch kann es trotzdem passieren, dass dich etwas belastet und du an deine Grenzen kommst. Dann kannst du vielleicht nur noch mühsam die Kontrolle behalten und dich abgrenzen. Dafür brauchst du die Fähigkeit, dich auch in schwierigen Situationen selbst zu beherrschen. So kannst es gelingen, verbleibende Gestaltungsspielräume zu erkennen und zu nutzen.

Deine Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen, für das du arbeitest, können bei der Bewältigung von Herausforderungen entscheidend sein. Ebenso sind die Vertrauensverhältnisse zu Vorgesetzten und Kolleg*innen, das gegenseitige Verständnis und das Zugehörigkeitsgefühl bedeutsam.

Und manchmal hilft nur noch Humor.

Wie Haltungen, Ressourcen und Barrieren die Zugänglichkeit positiv beeinflussen:

- Die eigene Haltung und das private Umfeld sind förderlich und hindern nicht.
- Menschen haben Perspektiven und leiden nicht unter Armut.
- Betroffene kennen ihre Rechte und sind Expert*innen in eigener Sache. Hierbei ist Selbstvertrauen wertvoll.
- Eigene Grenzen und Trigger sind bekannt und können kommuniziert werden.
- In schwierigen Situationen gelingt es, sich abzugrenzen und selbst zu kontrollieren.
- Zugehörigkeitsgefühl, eigene Motivation und Vertrauensverhältnisse sind nützlich, um Herausforderungen im Arbeitsalltag zu begegnen.



Barrierefreie schulische und berufliche Bildung

Mit barrierefreier **schulischer und beruflicher Bildung** werden alle Faktoren zusammengefasst, die mit dem Feld der Bildung zu tun haben.

„ Ich bin der Meinung, dass es viele auf ihrem Lebensweg schon schwer hatten und dass die Umwelt von Kindheit an nicht sensibel genug auf den Menschen eingegangen ist, also die Bildungsmöglichkeiten geschaffen wurden und so weiter. Es muss individueller auch schon im Kindergarten und dann in der Schule mit den Kindern umgegangen werden und das, wenn es notwendig ist, mit Begleitung.“

Die schulische und berufliche Bildung schafft letztlich die Basis für die Teilhabe an Arbeit. Bildungseinrichtungen sollten das Selbstvertrauen stärken. Hierfür ist ein flexibler und individueller Umgang mit Lernenden ratsam. Um eine faire Benotung und Beurteilung von Schüler*innen mit psychischen Beeinträchtigungen zu gewährleisten, sollten ihre persönlichen Voraussetzungen berücksichtigt werden. Außerdem sollte Assistenz nutzbar sein, wenn sie benötigt wird. So kann die erfolgreiche Teilhabe an Bildung gefördert werden.

Menschenrechte werden zwar in der Schule vermittelt, allerdings sagten die Teilnehmenden einer Gesprächsrunde, dass sie diese als Jugendliche nicht auf sich selbst bezogen haben. Es ist jedoch wichtig, dass Schüler*innen befähigt werden Menschenrechte für sich und ihre Situation geltend zu machen. Dies gilt dabei nicht nur für die UN-BRK, sondern für alle Menschenrechte und insbesondere im Kontext vielfältiger Diskriminierungen.

„ Aufgrund meiner Behinderungen konnte ich keine Ausbildung machen. Ich kann ohne irgendeine Ausbildung einen Job machen, den ich definitiv nicht durchhalten würde, weil es dort definitiv keine Ansprechpartner gibt, keine coolen Chefs und keine Rückzugsräume und Nichts.“

Der Bildungsweg von Menschen mit seelischen Hindernissen ist häufig von Unterbrechungen gekennzeichnet. Das kann zur Folge haben, dass diese Menschen über keinen Berufsabschluss verfügen. Insgesamt gibt es deutlichen Bedarf für eine angemessene Finanzierung beruflicher Bildung für Menschen, deren Bildungsweg unterbrochen wurde.

Wenn du dich (beruflich) weiterbilden möchtest oder du sogar schon die Gelegenheit dazu hast, kann es sinnvoll sein, vorher über ein paar Fragen nachzudenken:

Was brauche ich, um gut lernen zu können?

Was hat mir in der Vergangenheit beim Lernen geholfen und was nicht?

Welche Unterstützung ist für mich bei Bedarf hilfreich?

Wo und von wem kann ich diese Unterstützung bekommen?

! Was Bildung barrierefrei macht:

- Menschenrechte werden so vermittelt, dass jeder sie auch auf sich selbst bezieht.
- Barrierefreie Bildung schafft die Basis für die Teilhabe an Arbeit.
- Der Umgang im Bildungsbereich ist flexibel und individuell.
- Assistenz kann in Anspruch genommen werden.
- Wenn der Bildungsweg unterbrochen wurde, ist eine angemessene Finanzierung der Wiederaufnahme gewährleistet.
- Psychische Beeinträchtigungen werden bei Beurteilungen und Benotungen berücksichtigt.

Selbstbestimmte Nutzung eines bedarfsgerechten psychosozialen Systems

Das **psychosoziale System** umfasst alle stationären und ambulanten sozialpsychiatrischen Angebote und weitere Unterstützungsangebote. Alle hier erwähnten Einflüsse gelten auch für Sonderarbeitswelten.

„ Ich hatte erst sehr spät die richtigen Hilfsmittel und Menschen, die mit mir meinen Weg gehen wollen, und die mir meine Selbstständigkeit lassen, um überhaupt Anschluss an diese Welt zu finden.“

Die Angebote sind vielfältig. Selbsthilfe, Selbstvertretung und Therapien können zur psychischen Stabilisierung beitragen. Eine psychische Stabilisierung und die Deckung von Bedarfen bilden die Basis für die Arbeitsfähigkeit.

Die sozialpsychiatrischen Angebote müssen verbessert werden. Es ist wichtig, dass der Zugang im Bedarfsfall zeitnah und niedrigschwellig ist. Psychiatrische Behandlungen sollten informiert und selbstbestimmt erfolgen sowie angemessen gestaltet sein. Dazu gehört, dass Menschen informiert selbst bestimmen, ob und welche Medikamente sie einnehmen. Dabei müssen Nebenwirkungen und Dosierung berücksichtigt werden. Lange Wartezeiten und zu wenig Personal sind hinderlich. Modelle und Definitionen sind so zu formulieren, dass Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sich darin wiederfinden können. Stigmatisierungen und Pathologisierungen verhindern das Einfordern von Barrierefreiheit und anderer Rechte. So erzählte eine Teilnehmerin in einer Diskussionsrunde, dass sie, nachdem sie sich über die Bedingungen in einer Klinik beschwerte, zusätzlich die Diagnose Borderline-Persönlichkeitsstörung erhielt.

Ein ehrlicher und respektvoller Umgang vermeidet, dass Nutzer*innen das Gefühl bekommen „Geldbringer“ oder „Testperson“ zu sein. Wenn Nutzer*innen dies wünschen, sind Angehörigen einzubinden. Die Anerkennung und Förderung der Selbstbestimmtheit der Betroffenen sollten in Unterstützungsangeboten selbst-

verständlich sein. Dies gilt ebenso für die Hilfe zur Selbsthilfe und Begleitung der Nutzer*innen darin, Expert*innen in eigener Sache zu werden.

Es ist gut, dass Angebote wie der Krisendienst präsent, auf verschiedenen Wegen erreichbar und anonym nutzbar sind. Abhängigkeit von Betreuer*innen und Ärzt*innen können zu Barrieren werden. Es sollte ein Vertrauensverhältnis bestehen.

„ Ich habe irgendwie das erste Mal mit neun beim Jugendamt angerufen und habe gesagt: ‚Hey ich muss hier raus!‘ und das hat dann mit knapp 17 funktioniert.“

Die frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (mit oder ohne psychische Beeinträchtigungen) beeinflusst den Bildungsweg und die spätere Teilhabe am Arbeitsleben. Es bedarf einer sensiblen Umwelt, die einen individuellen Umgang in Kindergärten und Schulen ermöglicht. Die frühzeitige Aufklärung in der Schule ist nötig, damit Betroffene Zugang zu Hilfsangeboten (z. B. Schulpsycholog*innen) bekommen.

Um auf Krisen möglichst gut vorbereitet zu sein, kannst du dir schon vorher Gedanken über dein eigenes psychosoziales Unterstützungssystem machen und dir einige Fragen beantworten: Welche Muster haben sich bisher in Krisen gezeigt und wie kann ich damit umgehen? Welche Bewältigungsmechanismen haben mir bisher geholfen? An wen kann ich mich wenden, wenn ich Unterstützung brauche? Möchte ich eine Patientenverfügung oder Vereinbarung über den Umgang mit meiner Krise treffen?

Was die selbstbestimmte Nutzung des psychosozialen Systems kennzeichnet:

- Angebote sind bedarfsgerecht gestaltet, Zugang ist zeitnah und niedrigschwellig möglich.
- Psychiatrische Behandlungen finden informiert und selbstbestimmt statt.
- Ehrlichkeit, Respekt und Vertrauen kennzeichnen Angebote. Abhängigkeitsverhältnisse und Stigmatisierungen im System werden vermieden.
- Psychische Stabilisierung wird durch Therapien und Selbsthilfe gefördert.
- Mit Kindern und Jugendlichen wird individuell und sensibel umgegangen. Sie werden frühzeitig über Unterstützungsangebote aufgeklärt und unterstützt.



Bedarfsgerechte Sonderarbeitswelten mit individueller Förderung

Sonderarbeitswelten sind Institutionen, in denen außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen angeboten werden. Häufig sind Arbeitnehmende dort für einen sehr geringen Lohn beschäftigt und fallen nicht unter die Sozialversicherungspflicht. Zu ihnen zählen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Zuverdienstprojekte, Berufliche Trainingszentren sowie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke. Sonderarbeitswelten fallen auch in das psychosoziale System (► Kapitel 7).

„ Ich werde hier arbeiten, bis ich irgendwann umfalle. Das ist schön.

Sonderarbeitswelten sind einerseits ein Spiegel der Gesellschaft aber andererseits Parallelwelten. Sie bieten Menschen Arbeitsplätze, die zurzeit unter den gegebenen Bedingungen nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Fähigkeiten und Belastbarkeit sollen erprobt und erweitert werden. Solche geschützten Arbeitsplätze sind als Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt jedoch nur bedingt geeignet, da die Voraussetzungen dieser beiden Arbeitswelten nicht übereinstimmen. Außerdem ist die individuelle Förderung oft nur begrenzt möglich und die Sonderarbeitswelten selbst können zu Barrieren werden.

„ Die psychosoziale Branche kann jetzt nicht die Außenwelt total widerspiegeln. Die kann ja nur praktisch erstmal eine erste Hilfe zur Selbsthilfe sein.

Das Zugehörigkeitsgefühl in Sonderarbeitswelten ist durch die Rahmenbedingungen begrenzt. Dies wurde von einigen Teilnehmenden der Diskussionsrunden als diskriminierend empfunden. Die Haltung und die Ziele der Träger und der Mitarbeiter*innen sind für das Wohlbefinden der Nutzer*innen entscheidend.

Es wurden mehrere Verbesserungsvorschläge für Sonderarbeitswelten benannt. Hierzu zählen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Nutzer*innen und ausreichende finanzielle Mittel für die barrierefreie und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Der sozialrechtliche Rahmen ist verbesserungswürdig, da beispielsweise im Zuverdienst die Motivationszulagen (Bezeichnung des Geldes, das Menschen in Berlin im Zuverdienst verdienen) auf Sozialleistungen angerechnet werden oder die wöchentliche Arbeitszeit auf 15 Stunden pro Woche begrenzt wird.

Menschen sollten in Sonderarbeitswelten weder geparkt noch separiert werden. Inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind zu erschließen. Begleitete Praktika und Außenarbeitsplätze können Verbindungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen, wenn ein geschützter Rahmen benötigt wird.

Eine Sonderarbeitswelt kann eine passende Alternative für dich sein, wenn dir ohne Arbeit zu Hause die Decke auf den Kopf fällt, aber du dir eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr oder noch nicht wieder zutraust. Wenn du schon lang erfolgreich in einer Sonderarbeitswelt arbeitest, kann es sein, dass für dich die Zeit gekommen ist, einen Schritt in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu wagen.

Was barrierefreie Sonderarbeitswelten charakterisiert:

- Sonderarbeitswelten bieten bedarfsgerechte Arbeitsplätze mit individueller Förderung für Menschen, die zurzeit nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.
- Inklusive Beschäftigungsformen werden gesucht.
- Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden ermöglicht.
- Haltung und Ziele der Träger und Mitarbeiter*innen sind förderlich.
- Es werden sozialversicherungspflichtige Gehälter gezahlt.
- Das nicht-sozialversicherungspflichtige Einkommen aus einem Zuverdienstprojekt wird nicht auf Sozialleistungen angerechnet.



Niedrigschwellige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen alles, was den Zugang zu Angeboten und deren Ausgestaltung sowie die Kostenträger betrifft.

„ Wenn ich das Ziel habe, beispielsweise erster Arbeitsmarkt, dann brauche ich, zusätzliche Möglichkeiten, damit praktisch die Lücke von dieser künstlichen Parallelwelt zur Realwelt nicht so groß ist.

Die vielfältigen Leistungen und Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben sollen eine individuelle Förderung ermöglichen und niedrigschwellig zugänglich sein. Die Verfahren von der Beantragung bis zur Leistungsgewährung sind aber oft (noch) komplex und wenig transparent. Gutachter*innen sollten psychische Beeinträchtigungen kompetent beurteilen und zu Begutachtende ernst nehmen. Eine einkommens- und vermögensunabhängige Leistungsgewährung trägt dazu bei, die Verarmung der Nutzer*innen zu verhindern.

Wenn der Arbeitskontext nicht geeignet ist, kann es für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen wichtig sein, dass sie Stellenangebote vom Jobcenter ablehnen können, ohne dass Sozialleistungen gekürzt werden. Mit einem Anspruch auf einen Mehrbedarf, können Betroffene psychisch-stabilisierende Aktivitäten nutzen, die für alle angeboten werden. So wären sie weniger auf Angebote in psychiatrischen Einrichtungen angewiesen.

In den Diskussionsrunden wurden unterschiedliche Bedarfe an die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben benannt:

- Einige wünschten sich eine Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

- Wenn für einen Menschen Teamarbeit nicht in Frage kommt, können Alternativen zu Angestelltenverhältnissen bedeutsam sein. Eine Teilnehmerin berichtete, dass ihre Selbständigkeit an der Finanzierung der Krankenversicherung scheiterte. Diesbezügliche Unterstützungsmöglichkeiten sollten durch Kostenträger geprüft werden.
- Für Menschen, die von mehreren Beeinträchtigungen betroffen sind (z. B. psychisch- und sinnesbeeinträchtigt sind), gibt es oft keine passenden Angebote, da Einrichtungen in der Regel auf eine Art der Beeinträchtigung spezialisiert sind. Einrichtungen sind so auszustatten, dass sie auch von Menschen genutzt werden können, die mehrere Beeinträchtigungen haben.
- Es werden Angebote benötigt, die die Lücke zwischen Sonderarbeitswelten und allgemeinem Arbeitsmarkt schließen und Übergänge ermöglichen.
- Menschen mit voller Erwerbsminderung brauchen bis zur Realisierung der inklusiven Gesellschaft noch Alternativen zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Alle Teilnehmenden der Diskussionsrunden waren sich darin einig, dass die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben eine selbstbestimmte Berufswahl ermöglichen muss und Menschen nicht frühzeitig Erwerbsminderungsrente beantragen sollten. Außerdem sollte, wenn nötig, eine selbstgewählte persönliche Assistenz finanziert werden.

Wie sieht dein Arbeitsleben aktuell aus und worin liegen deine Ziele? Nimmst du schon alle Leistungen in Anspruch, die dir zustehen und die dir ermöglichen könnten, deine Ziele zu erreichen?

Was barrierefreie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bestimmt:

- Leistungen ermöglichen eine bedarfsgerechte, individuelle Teilhabe mit niedrigschwelligem Zugang.
- Die Leistungsgewährung ist einkommens- und vermögensunabhängig.
- Der Mehrbedarf für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist gesetzlich anerkannt.
- Selbstbestimmte Berufswahl und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden ermöglicht.
- Bei Bedarf wird eine selbstgewählte persönliche Assistenz finanziert.
- Menschen werden hinsichtlich Erwerbsminderungsrenten neutral und ergebnisoffen beraten.
- Unterschiedliche Formen der Beschäftigung werden gefördert.



Zugänglicher allgemeiner Arbeitsmarkt

Die **Zugänglichkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes** wird durch alle Faktoren beeinflusst, die die Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen an diesem Arbeitsmarkt betreffen, aber über einen einzelnen Betrieb hinausgehen.

„ Und das dann auf den Arbeitgeber, unsere Arbeitsleistungswilligkeit oder nicht zu reduzieren, geht letztlich an den strukturellen, gesellschaftlichen Problemen vorbei.

Die Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes wird unter anderem von den Arbeitslosenzahlen, der Verfügbarkeit von Festanstellungen sowie einer menschengerechten Organisation von Industrie und Wirtschaft beeinflusst.

„ Was ich blöd finde ist, dass die meisten auf dem ersten Arbeitsmarkt, lieber die Strafe (Ausgleichsabgabe) bezahlen, anstatt einen behinderten Menschen anzustellen. Das finde ich traurig und diskriminierend.

Arbeitgebende eines zugänglichen allgemeinen Arbeitsmarktes stellen Menschen mit Beeinträchtigungen an, statt für ihre Nicht-Beschäftigung Ausgleichsabgaben zu zahlen. Damit der allgemeine Arbeitsmarkt zukünftig als zugänglich bezeichnet werden kann, müssen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, sich ohne berufliche Qualifikation zu bewerben.

Zudem sind weitere berufliche Perspektiven für Menschen mit seelischen Hindernissen mit und ohne weitere Beeinträchtigungen notwendig.

„ Es ist auch wichtig, wenn Menschen nicht das werden können, was sie werden wollen, werden sie auch psychisch krank. Dann erkranken sie an einer Hilflosigkeit.

Heute ist die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen noch keine Selbstverständlichkeit. Aber mit einer passenden Unterstützung kann sie trotzdem gelingen.

„ Ich finde, es muss mehr gefördert werden, dass die Leute eine Chance bekommen, wieder aus der Werkstatt raus zu kommen. Auch wenn er jetzt nicht die volle Leistung bringt, dass er was verdienen kann und sozialversichert wieder was einzahlen kann.

Der Zugang zu einem inklusiven Arbeitsmarkt ist ein Menschenrecht!

Was einen zugänglichen allgemeinen Arbeitsmarkt definiert:

- Arbeitgebende stellen Menschen mit Beeinträchtigungen ein, statt Ausgleichsabgaben für ihre Nicht-Beschäftigung zu zahlen.
- Es gibt Möglichkeiten, sich ohne berufliche Qualifikation zu bewerben und angestellt zu werden.
- Berufliche Perspektiven für Menschen mit seelischen Hindernissen mit und ohne weitere Beeinträchtigungen existieren.
- Die Arbeitsmarktsituation und die Organisation der Wirtschaft ermöglichen die Beschäftigung von Menschen mit einer anderen Leistungsfähigkeit.



Passende Arbeitsaufgabe

Arbeitsaufgabe und -inhalt umschreiben alle Einflüsse, die von einer Tätigkeit selbst herrühren und die Arbeitsanforderungen bestimmen. Hierzu zählen außerdem die benötigten Informationen. Die Arbeitsaufgabe beeinflusst darüber hinaus die Gelegenheiten für fachliche oder soziale Kontakte.

„Naja, ich finde es aber schon wichtig, es geht ja darum, dass es weder zur Überforderung noch zu Unterforderung kommt.“

Es ist wichtig, dass die Arbeitsaufgabe und ihre Anforderungen den Fähigkeiten entsprechen. Über- oder Unterforderungen können eine große Belastung sein. Außerdem kann es sinnvoll sein, wenn eine Arbeitsaufgabe in Krisenphasen angepasst werden kann.

Ist die Arbeit alleine oder in der Gruppe für dich eine Barriere oder Ressource? Das ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich und sollte bei Bedarf flexibel sein. Die persönlichen Grenzen sind entscheidend. Solche Grenzen können beispielsweise die Anzahl anwesender Personen in einem Raum oder der körperliche Abstand zu Kolleg*innen sein.

Wenn Zeitdruck ein Hindernis darstellt, kann ein gleichmäßiges Arbeitspensum von Vorteil sein. Einen Überblick über die anstehenden Arbeiten zu haben, kann dabei sowohl eine Belastung als auch eine Entlastung darstellen.

Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie Gelegenheiten sich auszuprobieren oder sich neue Fertigkeiten anzueignen waren für einige Teilnehmende der Diskussionsrunden nützlich. Es ist hilfreich, wenn du weißt, was du gut und gerne tust, damit du die Wahl deiner Arbeitsaufgabe entsprechend mitbestimmen kannst.

„Also was ich positiv finde, ist so eine Art Eingewöhnungsphase. Nicht dass man gleich ins kalte Wasser geschubst wird und es heißt, du hast jetzt hier die Arbeiten zu machen.“

Die Einarbeitung in eine neue Arbeitsaufgabe sollte angepasst sein. Weißt du, was für dich bei der Einarbeitung förderlich oder hinderlich ist? Eine Teilnehmende der Diskussionsrunden hatte Hemmungen nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstand. Sie schämte sich. Als sie diese Hemmungen überwunden hatte, stellte sie fest, dass ihre Kolleg*innen kein Problem damit haben, ihr etwas nochmal zu erklären.

„Also, wenn man keine vernünftigen Informationen bekommt, finde ich einen schlimmen fehlenden Faktor. Wie soll man dann arbeiten.“

Damit du eine Arbeitsaufgabe ausführen kannst, brauchst du alle benötigten Informationen und Arbeitsanweisungen in einer für dich eindeutigen und verständlichen Form.

„Dass erstmal geguckt wird, macht es einem Spaß, ist ein großer Vorteil bei uns im Betrieb.“

Wie sind Arbeitsaufgaben barrierefrei gestaltet:

- Anforderungen entsprechen den Fähigkeiten und können in Krisenphasen reduziert werden.
- Einarbeitungen sind individuell angepasst.
- Benötigte Informationen und Arbeitsanweisungen sind verfügbar, eindeutig und verständlich.



Angepasster Arbeitsplatz

Unter **Arbeitsumgebung und -platz** werden alle überwiegend körperlich wirkenden Einflüsse der Arbeit zusammengefasst.

„ *Ich bin an meinem Arbeitsplatz angekommen. Ich habe solange gekämpft, bis ich meine Ecke hatte.*

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen ist es wichtig, dass persönliche Grenzen berücksichtigt werden, damit Arbeitnehmende sich auf ihre Arbeit konzentrieren können. Folgende Aspekte wurden in den Diskussionsrunden als mögliche persönliche Grenzen benannt:

- körperlicher Abstand,
- Anzahl der Personen in einem Raum,
- Lärmbelastung,
- Temperatur und
- zu verarbeitende Reize.

Ein strukturierter, fester Arbeitsplatz kann die Arbeit erleichtern. Für einige Menschen ist es hilfreich, wenn sie sich während der Arbeit zwischendurch bewegen können. Darüber hinaus haben die in der Nähe sitzenden Personen einen großen Einfluss auf das Empfinden.

„ *Manchmal würde ich mir wünschen, so einen kleinen Raum für mich allein zu haben und den ganzen Tag ganz allein zu arbeiten, ohne zu reden und ohne was zu hören.*

Bedürfnisse an Arbeitsplätze sind unterschiedlich. Ob z. B. ein Einzel- oder Gruppenarbeitsplatz vorteilhaft ist, hängt von dem Menschen ab, der ihn nutzt. Im Idealfall sind die Arbeitsplatzbedingungen bei Bedarf anpassbar.

Oft wird vergessen, dass Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auch einen Körper haben. Natürlich sollten weitere Beeinträchtigungen durch eine barrierefreie und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden. In den Fokusgruppen wurden z. B. Aufzüge sowie höhenverstellbare Tische und Stühle benannt.

„ *Für mich ist sowas wichtig, der eigene Schrank, eine Zugänglichkeit zu seinem eigenen Bereich. Der dann aber auch sicher ist.*

Ein förderlicher Arbeitsplatz und Pausenbereich bietet eigene Plätze mit Gestaltungsfreiräumen, zum Beispiel um ein Bild aufzustellen, eine Zeitung liegen zu lassen oder Ähnliches. Außerdem sollte es die Möglichkeit geben, private Gegenstände sicher zu verwahren.

Der Zugang zu benötigten Arbeitsmitteln muss gewährleistet sein. Dies betrifft ebenso die Absprachen mit Kolleg*innen, wenn Arbeitsmittel oder Werkzeuge gemeinsam genutzt werden. Wenn es um die Nutzung bestimmter Maschinen geht, sind entsprechende Betriebsunterweisungen notwendig.

Frage dich: Unter welchen Arbeitsbedingungen kann ich am besten arbeiten?

! **Wie ein Arbeitsplatz barrierefrei gestaltet ist:**

- Arbeitsplatzgestaltungen respektieren persönliche Grenzen.
- Weitere Beeinträchtigungen werden durch eine barrierefreie und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt.
- Es gibt eigene Plätze mit Gestaltungsspielräumen.
- Private Gegenstände können sicher aufbewahrt werden.
- Benötigte Arbeitsmittel sind zugänglich.



Flexible Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Arbeitsorganisation umfasst die organisatorische Gestaltung der Arbeit sowie die Arbeitszeit. Die **Arbeitszeit** besteht aus der Dauer, der Lage, der Verteilung und den Pausen.

„*Ich glaube, dass Menschen generell nicht acht Stunden am Tag an fünf Tagen pro Woche arbeiten müssten, also weniger arbeiten müssen, mehr Pausen machen können.*“

Es ist sehr wichtig, dass Pausenregelungen dem aktuellen individuellen Bedarf entsprechen und Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Wenn jemand psychisch beeinträchtigt ist, werden gegebenenfalls mehr Pausen benötigt. Vereinbarte feste Pausen sollten eingehalten werden. Als Bedürfnisse zur Gestaltung von Pausen wurden in den Gruppendiskussionen Bewegungsmöglichkeiten, frische Luft und Essen geäußert. Während der Arbeitsunterbrechungen empfand es eine Teilnehmerin als schön, Kolleg*innen „über die Schulter“ gucken und „Teil des Ganzen“ bleiben zu können. Zu wissen, wie du dich in einer Pause am besten erholst, ist wertvoll.

„*Das größte Problem in so einem Großunternehmen ist, wenn da gerade irgendetwas passiert, was jemanden triggert, dass er das inmitten seiner gesamten Kollegen-schaft aushalten muss und nicht die Möglichkeit hat, ins Kämmerchen zu gehen.*“

Rückzugsmöglichkeiten sollten das Alleinsein ermöglichen sowie ruhig und blickgeschützt sein. Dies verdeutlicht, dass diese zusätzlich zum Pausenraum benötigt werden.

„*Wenn einer jetzt nicht ganze acht Stunden, sondern verkürzt arbeiten kann, dann gibt es diese Arbeitszeitverkürzungen. Das finde ich eine gute Sache, dass man nicht jeden Tag total ausgepowert nach Hause fahren muss.*“

Die Arbeitszeit spielt eine zentrale Rolle bei der barrierefreien Gestaltung von Arbeit. Arbeitszeitregelungen die individuell passend und bei Bedarf flexibel sind, fördern die Teilhabe von Menschen mit seelischen Hindernissen wesentlich. Die wöchentliche Arbeitszeit, der Arbeitszeitbeginn und das Arbeitszeitende sowie die Anzahl der Arbeitstage sollten dem persönlichen (Tages-)Rhythmus und der Ausdauer entsprechen. Es hat sich für mehrere Teilnehmende der Fokusgruppen bewährt, wenn bei Bedarf früher Feierabend gemacht werden kann. Schichtwechsel stellten für einige Diskutierende eine enorme Belastung dar. Planbare Arbeitszeiten und ein fester Feierabend hingegen erleichtern die soziale Teilhabe und die Selbstsorge. Hast du schon herausgefunden, wann du am produktivsten bist und wann eher nicht? Oder wie viele Stunden du gut arbeiten kannst, ohne völlig erschöpft nach Hause zu kommen?

„*Naja aber die Organisation von Chefseite her könnte wesentlich besser sein. Weil da viel geschoben wird und dann wird manchmal auch was geschoben, wo dann kommt: ‚Ganz schnell fertig machen.‘ und dann werde ich hektisch und panisch.*“

Schwankungen des Arbeitspensums, die durch die Arbeitsorganisation entstehen, sollten vermieden werden. Eingearbeitete Vertretungen verhindern ein Durcheinander. Der inkonstante Verlauf psychischer Beeinträchtigungen ist organisatorisch zu berücksichtigen.

! Wie durch Arbeitsorganisation und -zeit Barrieren beseitigt werden:

- Pausenregelungen entsprechen dem individuellen, aktuellen Bedarf.
- Rückzugsräume sind eingerichtet und nutzbar.
- Arbeitszeitregelungen sind individuell angepasst und bei Bedarf flexibel.
- Schwankungen des Arbeitspensums werden organisatorisch reduziert.



Faire Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

Die **Bedingungen des Arbeitsverhältnisses** beinhalten die betrieblichen sowie vertraglichen Rahmenbedingungen und das Wettbewerbsumfeld des Unternehmens.

„ *Das fängt mit dem Gehalt an, dass man nicht so viel Gehalt wie vorher verdient.*

Den Teilnehmenden der Diskussionsrunden war es wichtig, dass sie ein angemessenes Gehalt bekommen und dass Rentenversicherungsbeiträge eingezahlt werden, um Altersarmut zu vermeiden. Abrechnungssysteme sollten verständlich, transparent und gerecht gestaltet werden. Außerdem wünschten sie sich langfristige Arbeitsverhältnisse.

„ *Beim Personaldienstleister ist man vielleicht ein halbes Jahr beschäftigt, dann ist man wieder arbeitslos, dann kann man wieder von vorne anfangen.*

Körperliche oder andere Beeinträchtigungen müssen im Betrieb berücksichtigt werden, damit ein Arbeitsplatz barrierefrei ist. Dies betrifft sowohl die Gestaltung der Arbeitsplätze als auch die Arbeitsorganisation.

„ *Wenn ich Depressionen habe, da bin ich manchmal erst mittags auf der Arbeit oder ich gehe zum Arzt, aber selbst das schaffe ich manchmal nicht.*

Eine kurzfristige Krankmeldung ohne zeitnahe Übermittlung eines ärztlichen Attestes, kann nötig sein, wenn es Menschen in Krisen nicht mehr gelingt, eine ärztliche Praxis aufzusuchen. Krankmeldungen sollten auf verschiedenen Wegen möglich sein.

Wenn Menschen in eine Krise geraten, ist es hilfreich, wenn sie gegebenenfalls länger krankgeschrieben sein können, ohne entlassen zu werden. Vorgesetzte und Betroffene sollten die Rückkehr nach einer längeren Krankschreibung absprechen und gemeinsam gestalten. Weißt du, welche Kontaktmöglichkeiten du nutzen kannst, wenn du in einer Krise bist? Oder wie du dir eine erfolgreiche Rückkehr nach einer längeren Krankschreibung vorstellst?

Weil der Bildungsweg unterbrochen wurde, konnten einige Menschen (noch) keinen Berufsabschluss erwerben, obwohl sie über eine Vielzahl von Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen. Unternehmen und Betroffene können davon profitieren, wenn die Möglichkeit besteht, sich ohne berufliche Qualifizierungsnachweise aber mit entsprechender Eignung auf eine Stelle zu bewerben und eine individuelle Eignungsprüfung abzulegen.

Was barrierefreie Arbeitsverhältnisse bedingt:

- Gehälter sind sozialversicherungspflichtig und angemessen.
- Arbeitsverhältnisse sind langfristig.
- Regelungen zur Krankmeldung und -schreibung sind angepasst.
- Alle Formen von Beeinträchtigungen werden im Unternehmen berücksichtigt.
- Bewerbungsverfahren ermöglichen individuelle Prüfung gegebenenfalls auch ohne Qualifizierungsnachweis.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages


Kellerkinder e.V.