

impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 41 / 42
1 + 2 / 2007
Doppelausgabe

6,00 €

ISSN 1434-2715

impulse - Schwerpunkt: BAG UB Jahrestagung 2006



impulse Themen u.a.:

**BERICHTE VON DER BAG UB
FACHTAGUNG IN SUHL 2006**
ab Seite 3

DAS PERSÖNLICHE BUDGET
Erfahrungen und Forderungen
aus der Nutzerperspektive
ab Seite 34

**UNTERSTÜTZUNG VON JUNGEN
MENSCHEN MIT AUTISMUS**
ab Seite 39

**FORTBILDUNGSANGEBOTE
DER BAG UB**
ab Seite 51

impulse Impressum

Nr. 41/42, 1+2 / 2007

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
D-20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
eMail: info@bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im
Paritätischen Wohlfahrtsverband
und in der European Union of
Supported Employment (EUSE)

Redaktion: Carolin Emrich,
Ute Mank, Jörg Schulz,
Ralf Specht (V.i.S.d.P.)
Angelika Thielicke

Layout: Jörg Schulz

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift *impulse*
erscheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Für Nichtmitglieder
beträgt der Bezugspreis 24,- € /
Jahr (Ausland 36,- € / Jahr).

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben die Meinung der
AutorIn /AutorInnen wieder und
müssen mit der Auffassung der
Redaktion nicht identisch sein.

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

Die BAG UB finden Sie im
Internet unter der Web-Adresse:

<http://www.bag-ub.de>

<http://www.arbeitsassistentz.de>

Die *impulse* finden Sie im Internet
auf der Homepage der BAG UB
zum Download als PDF-Datei.

impulse Inhalt

BAG UB Jahrestagung 2006

Gestaltung des Übergangs Schule Beruf - Verbleib in Arbeit sichern! - <i>Jörg Bungart</i>	3
„Höllenglut und Stöckelschuh“ - Konserven, Groove und Action live	4
Job Coaching - <i>Christine Giga, Reinhard Höttner</i>	5
Persönliches Budget und berufliche Teilhabe - <i>Berit Blesinger</i>	9
Workshops für Unterstützte Arbeitnehmer - <i>Patricia Leßwing, Florian Walczak, Angelika Thielicke</i>	10
Leichte Sprache - Ein Thema (nicht nur) für die Jahrestagung - <i>Doris Haake, Hans-Jürgen Behrens, Carolin Emrich</i>	12
Praktische Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements - <i>Eva-Maria Seidl, Manina Sobe</i>	13
Schritt für Schritt in das (Berufs-/Arbeits-)Leben - <i>Ruth Proske-Stern</i>	15
Langsam ist's gut - Vom Vorurteil zum Vorteil - <i>Martin Liebmann</i>	18
Zusammenarbeit zwischen dem Integrationsfachdienst und Krankenkassen?! - <i>Dieter Schartmann</i>	20
Stand der Entwicklung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland - <i>Stefan Doose</i>	22
„Allgemeiner Arbeitsmarkt – Träumerei oder reale Perspektive?“ - <i>Jürgen Länge</i>	32

Veranstaltung

„An die Arbeit!“ - <i>Sibylle Hausmanns</i>	33
---	----

Persönliches Budget

Das Persönliche Budget - Chancen und Gefahren - <i>Uwe Frevert</i>	34
„Budget für Arbeit“ - <i>Thomas Eckert</i>	38

Aus der Praxis

Unterstützung von jungen Menschen mit Autismus - <i>Monika Scholdei-Schlie</i>	39
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in Frankfurt gehen weiter! - <i>Monika Scholdei-Klie</i>	43
Innovationspreis Integration - <i>Winfried Manz</i>	44

Europa

Europäisches Netzwerk behinderter Frauen gegründet	46
„Working Towards Diversity“ - <i>Kirsten Hohn</i>	47

Verschiedenes

bEO- berufliche Erfahrung und Orientierung / Leserbrief	48
„Wir kämpfen für unsere Rechte!“	49
Veranstaltungen und Termine	50

BAG UB Intern

Fortbildungsangebote der BAG UB, Jahrestagung der BAG UB 2007	51
Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB	52

Vielen Dank an die Glückspirale, die den Druck der *impulse* aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.

Gestaltung des Übergangs Schule Beruf - Verbleib in Arbeit sichern!

Die Vielfalt und Qualität der Themen auf der letzten Jahrestagung der BAG UB im November 2006 in Suhl waren offenbar überzeugend. Über 300 Teilnehmende informierten sich in mehr als 20 Workshops und Präsentationen und nutzten intensiv die Möglichkeit des fachlichen Austausches. Erfahrene TagungsteilnehmerInnen wissen, dass hierbei die „Pausen“ oft besonders wichtig sein können. Die Rückmeldungen zeigen, dass die als angenehm empfundene Arbeitsatmosphäre dazu beigetragen hat, Begegnungen zu erleichtern.

Zugegeben, Podiumsdiskussionen haben sicher ihre eigene Dynamik und ihren eigenen Charme und sind – gerade bei strittigen Themen – nicht immer erhellend. Aber wir als OrganisatorInnen lernen gerne dazu und sind immer auf der Suche nach neuen Ideen. Vielleicht haben Sie eine, die Sie uns mitteilen möchten!

Tja, und dann fanden so manche die Live-Musik zwar fetzig, aber wohl zu laut für unseren Tagungsrahmen. Die Band „Al Becker“ (gut geeignet zum Abrocken!) hat's nicht gestört und es gab ja auch noch andere Orte für die, die sich gerne ohne Anzuschreien unterhalten wollten. Schauen' wir mal, was uns dazu beim nächsten Treffen einfällt. Wärmtens zu empfehlen ist auf jeden Fall die Playback-Band „Höllensblitz und Stöckelschuh“; sie haben die Menge „voll mitgerissen“!

Inhaltlich ist es uns - gerade in Zeiten der (Um-) Brüche - ein wesentliches Anliegen, immer wieder die fachliche Qualität guter Beispiele aus Schule, Qualifizierung und Betrieb anschaulich aufzuzeigen. Es ist klar, dass nicht alles einfach in andere Regionen übertragbar ist. Die Begegnungen und Beispiele können jedoch Mut machen und Anregungen geben: Mut am Ball zu bleiben, Mut aufzubrechen und Mut Ungewohntes zu erproben!

Beispielhaft möchten wir deshalb folgende Inhalte benennen:

Ruth Proske-Stern unterstrich, wie eine Förderschule aufgrund eines durchdachten und erprobten Konzepts eine erfolgreiche Berufsvorbereitung und –orientierung für die SchülerInnen umsetzen kann. Damit verfügen die Jugendlichen über Kompetenzen, die ih-

nen neue Chancen für einen individuellen Übergang in den Beruf eröffnen. Absolut nachahmenswert!

Stefan Doose weist mit seiner Studie nach, dass „Unterstützte Beschäftigung“ keine Utopie ist, sondern ein praktischer Ansatz, Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auch langfristig in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren. Vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen, d.h. die im Einzelnen erforderliche ambulante Unterstützung ist gesichert.

Das „Job Coaching“, also die direkte Unterstützung von ArbeitnehmerInnen oder PraktikantInnen am Arbeitsplatz, kann hierbei eine besondere Rolle einnehmen und wird im Artikel von Christine Giga und Reinhard Höttner anhand langjähriger Erfahrungen näher beschrieben.

Zu den Chancen und Herausforderungen von „Unterstützter Beschäftigung“ wurde schließlich auch im sog. Fachforum zum Abschluss der Tagung heftig diskutiert (vgl. die Kurzbeschreibung von Jürgen Länge, der das Forum moderierte; eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse finden Sie in der nächsten Impulse). Unter anderem wurde aufgezeigt, dass die Einrichtung eines flächendeckenden Angebots betrieblicher Begleitung und Integration eine wichtige Herausforderung und Aufgabe für die Zukunft ist. Dass hier Nachholbedarf besteht, hat das Eingangsreferat „Ambulant oder stationär?“ von Prof. Jörg Kastl anschaulich und eindrucksvoll gezeigt (vgl. Impulse Nr. 40, S. 3ff.).

Möglicherweise gibt es für ambulante Unterstützungsleistungen zukünftig eine konkrete und zuverlässige Grundlage. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft, ob ein gesetzlicher Förderrahmen für „Unterstützte Beschäftigung“ geschaffen werden kann. Die BAG UB wird mit ihren Mitgliedern diesen Prozess aktiv begleiten und bietet den Beteiligten ihren langjährigen Erfahrungshintergrund an. In diesem Zusammenhang sind die auf europäischer Ebene erstellten Qualitätsstandards sicher von besonderer Bedeutung. Sie stehen demnächst auch in deutscher Sprache zur Verfügung.

Der Bericht von Manina Sobe und Eva-Maria Seidl zeigt auf, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ein

ausbaufähiges Betätigungsfeld für Integrationsfachdienste (IFD) sein kann. Die Ausschuss „Prävention und Teilhabe im Arbeitsleben“ der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation beschäftigt sich seit Ende 2006 mit dem BEM. Die Teilnehmenden (BMAS, Leistungsträger, Leistungserbringer und Verbände) und setzen sich intensiv mit entsprechenden Qualitätsstandards auseinander. Die BAG UB ist in diesem Ausschuss vertreten.

Interessant und bisher eher selten ist in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit zwischen Krankenkasse und IFD, hier am Beispiel der AOK Rheinland. Dieter Schartmann vom Integrationsamt in Köln konnte hierzu wichtige Hinweise geben.

Im Workshop „Persönliches Budget“ konnten Berit Blesinger und Jörg Schulz über erste Beispiele für den Bereich Arbeit berichten (z.B. Hamburger Arbeitsassistenten, Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland-Pfalz). Über das Für und Wider und die noch bestehenden Hürden wurde intensiv diskutiert (vgl. auch Thomas Meyer in Impulse Nr. 40, S. 10ff.).

Martin Liebmann, selbständiger Unternehmer, setzt sich unter der Überschrift „Vom Vorurteil zum Vorteil“ in sieben Thesen kritisch mit der unternehmerischen Definition von Erfolg auseinander. Er gibt uns denkbare Anstöße, wie Menschen mit Behinderungen einen wichtigen Beitrag zum unternehmerischen „Gewinn“ leisten können.

Tja, und dann noch die „leichte Sprache“. Gar nicht so leicht, auch für die BAG UB, wie kritisch und berechtigt angemerkt wurde. Wie es gehen kann, zeigten eindrucksvoll Doris Haake, Hans-Jürgen Behrens und Carolin Emrich auf. Wer macht in Zukunft noch mit?

Also, wir finden, der Inhalt hat es in sich und enthält eine Reihe von Anregungen: Prädikat lesenswert! Doch überzeugen Sie sich selbst.

Möglicherweise ist Ihre Meinung zu den Themen genauso vielfältig, wie das Programm der Tagung. Wenn Sie mögen, teilen Sie uns Ihre Meinung doch einfach mit!

Mit den besten Grüßen und auf ein Wiedersehen in Suhl 2007

Jörg Bungart

Konserven, Groove und Action live „Höllensblitz und Stöckelschuh“

Die beste Playback-Band der Welt rockt die BAG UB-Tagung in Suhl

Das Musikprojekt der ganz besonderen Handicap-Art trat als Vorgruppe von Rollstuhler Mike Al Becker am 23. November im Ringberg-Tagungshotel in Suhl auf. Die knapp 300 Tagungsgäste waren begeistert von der ausgelassenen Spielfreude und dem Charme und Witz der Darbietung. Ziel der Band ist es, berühmt zu werden! Dieser Auftritt war gewiss ein weiterer Schritt in diese Richtung.

Die Idee zur Gründung einer Playback-Band hatte ein Abteilungsleiter der Limes-Werkstatt der Lebenshilfe Gießen vor einigen Jahren. Die Gruppenleiterinnen Irena Spinner und Yvonne Lipfert nahmen sich als neue Bandleaderinnen des Projektes an. Mit neuem Outfit und Logo, einem professionellen Merchandising (T-Shirts, Caps und Aufkleber), einer choreographierten Bühnenshow und dem vielversprechenden Namen „Höllensblitz und Stöckelschuh“ präsentierte sich die Crew im Juli 2001 erstmals. Es folgten einige Auftritte in Hessen und als vorläufiger Höhepunkt der Auftritt im Olympiapark in München bei den EURO-GAMES 2004.

Doch was ist nun das besondere an einer Playback-Band? Natürlich, die Musik kommt von der Konserve. Bei einer entsprechend guten Musikauswahl und

Programmgestaltung, bei der alle Bandmitglieder ein Mitspracherecht haben, ist die Qualität der dargebrachten Musik schon mal erstklassig. Abgerundet wird die Darbietung durch das virtuose Spiel der Bandmitglieder - allesamt wahre Meister der Luftgitarre. Die Frontleute variieren in ihren Gesangspausen, die Begleitband ist am Punkt, keiner der Musiker verspielt sich, man sieht allen die Spielfreude an und der Funke springt sofort aufs Publikum über. Spaß pur.

Die Band probt mindestens einmal wöchentlich. Dabei geht es zu wie in jedem Probenraum: die Anlage wird eingepegelt, die Instrumente aufgebaut, die Musikauswahl besprochen und dann geht es ans Texte lernen und Musik hören. Schließlich muss eine Choreographie überlegt und ausgearbeitet werden. Dabei zeichnet die 12 Bandmitglieder

eine hohe Flexibilität aus, denn wer gerade noch Sänger war, ist bei der nächsten Nummer vielleicht der Gitarrist. Alle sind gleich wichtig, selbst ernannte Stars gibt es nicht.

Die Band spielt natürlich die Musik, die sie am liebsten mag. Das sind überwiegend deutschsprachige Nummern aus den Rock und Pop Charts. Die absoluten Favoriten sind „Die Ärzte“ und „Die Toten Hosen“.

Mit dem Musikprojekt eröffnen die Bandleaderinnen und die Lebenshilfe Gießen den Mitgliedern quasi nebenbei auch neue, intensive Erfolgserlebnisse und Einblicke, die sie sonst vielleicht nie hätten. Ein Sozialprojekt der einmaligen Art.

Höllensblitz und Stöckelschuh ist für jede Musikveranstaltung eine echte Bereicherung. Und diese Band darf wirklich darauf stolz sein, wie in einem ihrer Lieblingssongs behauptet, dass „alles nur geklaut“ ist.

Weitere Auskünfte und Buchung jederzeit möglich über:
Handicap-Event-Management
Integra Hof gGmbH
Leimitzer Straße 62
95028 Hof



„Höllensblitz und Stöckelschuh“ in Action



oder telefonischer Kontakt zu
Reimar Neumann
09281 - 14079797
0179 ñ 6769179

eMail: neumann@integra-hof-ggmbh.de
post@handicap-event-management.de

Job Coaching

Nutzen von ambulanten betriebsintegrierten Angeboten zur Integration von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf

Von Christine Giga und Reinhard Hötten

Ziel dieses Workshop war es, vorliegenden Erfahrungen mit betrieblichem Arbeitstraining bzw. Job Coaching (die Begriffe wurden im Verlauf des Workshops synonym verwendet) darzustellen. Modellhaft wurden die Regionen Westfalen-Lippe und Brandenburg vorgestellt. Darüber hinaus sollte diskutiert werden, wie diese Maßnahme für andere Regionen nutzbar gemacht werden kann.

In Westfalen-Lippe wird Arbeitstraining bereits seit über 16 Jahren bei der Integration von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf genutzt. Die vorliegenden Erfahrungen verdeutlichen, dass betriebliches Arbeitstraining als passgenaue Qualifizierungsmaßnahme in vielen Fällen konkrete Probleme am Arbeitsplatz lösen kann. In Brandenburg wurde diese Methode im Rahmen des Modellprojekts NIAB (Netzwerk Integrationsassistenz in Brandenburg) über zwei Jahre erprobt. Neben dem direktem Training am Arbeitsplatz wurden erfolgreich die Bausteine Bedarfsdiagnostik, Arbeitsassistenz, Sozialtraining, und Berufswegeplanung in diesem Modellprojekt entwickelt und eingesetzt.

Inhalte des Workshops

Nach der Begrüßung und der Vorstellungsrunde gaben Herr Hötten und Frau Leßmann einen Überblick über das „Betriebliche Arbeitstraining“ in Westfalen-Lippe an einem Fallbeispiel. Dargestellt wurde dabei der gesamte Prozess.

Betriebliches Arbeitstraining in Westfalen-Lippe

Betriebliches Arbeitstraining wird in Westfalen-Lippe vom Integrationsamt als Maßnahme der begleitenden Hilfe für schwerbehinderte Menschen ange-

boten. Die Durchführung erfolgt durch freiberuflich tätige ArbeitstrainerInnen, häufig in enger Kooperation mit den jeweilig zuständigen Integrationsfachdiensten. Aufgrund der langjährigen Arbeit liegen umfangreiche Erfahrungen zu geeigneten Methoden, anzuwendenden Erfolgskriterien und Grenzen des betrieblichen Arbeitstrainings vor.

Für Betriebe ist Arbeitstraining vor allem aus zwei Gründen interessant: Zum einen sparen sie zeitliche und finanzielle Aufwendungen für die Qualifizierung oder Einarbeitung, zum anderen bekommen sie sehr konkrete, praxistaugliche Unterstützung bei behinderungs- oder verhaltensspezifischen Problemen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist dabei die direkte Einbindung der ArbeitstrainerInnen in die betrieblichen Abläufe und hierbei insbesondere deren Bereitschaft zur Mitarbeit. Betriebliche Arbeitstrainer erfreuen sich dadurch nach einigen Terminen einer recht hohen Akzeptanz im Betrieb. Ihre Lösungsvorschläge müssen sich an der betrieblichen Realität beweisen, „Klug reden“ reicht nicht. Diese Praxisnähe schafft Kontakt und wird im Allgemeinen positiv honoriert.

Bei den ArbeitnehmerInnen sind es andere Gründe, die diese Maßnahme interessant machen. Viele von ihnen sehen sich schon seit längerer Zeit betrieblicher Kritik ausgesetzt, mit der sie aus eigenen Stücken nicht konstruktiv umgehen können. Sie fühlen sich durch ein Qualifizierungsangebot angesprochen, da sie über diesen Weg eine Chance der dauerhaften Problemlösung sehen. Ob sie dieses Angebot als hilfreich oder vielleicht auch als stigmatisierend empfinden hängt entscheidend davon ab, welche Kultur der Personalentwicklung im Betrieb vorherrscht.

In Westfalen-Lippe werden ca. 100 betriebliche Arbeitstrainingsmaßnahmen im Jahr durchgeführt. Ein Training dauert in der Regel zwischen drei und



Workshop „Job Coaching“

sechs Monaten. Typisch sind dabei ein bis zwei Termine pro Woche. Die ArbeitstrainerInnen sind überwiegend Ergotherapeuten oder Pädagogen von Beruf und verfügen meist über eine zusätzliche handwerklich-technische Ausbildung oder Qualifikation. Sehr wichtig für den Erfolg der Maßnahme ist die Auswahl geeigneter Fälle, da Arbeitstraining kein Allheilmittel ist. Es müssen – genauso wie bei jeder anderen Unterstützungsmaßnahme – bestimmte Fallvoraussetzungen gegeben sein. Hier ist in erster Linie die Motivation der Beteiligten zu nennen. Welche Faktoren den Erfolg einer Arbeitstrainingsmaßnahme bestimmen und wie man diese im Vorfeld feststellt – hierzu wird das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe demnächst eine Fortbildung anbieten.

Erfahrungen des Projektes „Netzwerk für Integrationsassistenten in Brandenburg“ (NIAB)

Anschließend stellte Frau Giga das Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten in Brandenburg“ vor und berichtete über die Erfahrungen bei der Umsetzung des Projektes:

Das Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten Brandenburg“ war ein zweijähriges Modellprojekt, das durch Aktion Mensch von August 2004 – Juli 2006 gefördert wurde und welches ambulante Unterstützung für Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf in der Region Ostbrandenburg anbot, vorbereitete und umsetzte. Dazu wurden IntegrationsassistentInnen qualifiziert, um über ein Pool an qualifizierten MitarbeiterInnen zu verfügen, die Klienten bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei orientierte sich der Träger, die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik Berlin, am Ansatz der „Unterstützten Beschäftigung“. Die Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenten und aus dem Job Coach-Modell, wie es im Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Integrationsamt) umgesetzt wird, bildeten dabei eine Orientierung, um von dieser Basis ausgehend für die Projektrealisierung in Ostbrandenburg eigene Wege zu gehen. Sowohl die Hamburger Arbeitsassistenten als auch das Integrati-

onsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe waren insbesondere bei der Qualifizierung der IntegrationsassistentInnen einbezogen und wichtige Partner während der Projektumsetzung.

Integrationsassistent ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Unterstützungsleistungen und -formen, die Menschen mit Behinderung bei der Integration am Arbeitsplatz bzw. der Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (ausführlich wurde darüber in der letzten Impulse berichtet).

Die IntegrationsassistentInnen unterstützen Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf direkt am Arbeitsplatz in Form von Job Coaching bzw. Arbeitsassistent (individuell am Bedarf des Klienten und an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert). Durch den zuständigen Kostenträger wurde diese Leistung einzelfallbezogen finanziert und das Projekt NIAB beauftragt.

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Modellphase wird das Angebot von NIAB weitergeführt. NIAB ist es gelungen, eine Vereinbarung mit der optierenden Kommune abzuschließen, über die das Projekt beauftragt wird Unterstützungsleistungen (im Sinne von „Unterstützter Beschäftigung“) für gesundheitlich eingeschränkte Hartz IV Empfänger zu leisten. Ergänzend beauftragen weitere Kostenträger NIAB um Job Coaching, Arbeitsassistenten, Berufswegeplanungen oder begleitete Arbeitserprobungen durchzuführen.

Ein praktisches Beispiel

Herr Kleemann, der als Integrationsassistent im Projekt NIAB tätig war, stellte ein praktisches Beispiel vor:

Ausgangslage: Herr L., 32 Jahre mit seelischer und körperlicher Behinderung, befand sich im letzten Jahr einer innerbetrieblichen Reha-Umschulung. Zwei Ausbildungen wurden vor dieser Maßnahme schon abgebrochen, diese stand wieder kurz vor dem Abbruch.

Um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erreichen, wurde in Zusammenarbeit mit dem Kostenträger ein Job Coaching als unterstützende Maßnahme veranlasst. Diese begann im Dezember 2004 und war für einen Zeitraum von drei Monaten mit 50 Stun-

den bewilligt. Ziel der Maßnahme war es, die Ausbildung zu Stabilisierung und fortzuführen.

Nach eingehender Abstimmung mit dem Kostenträger, der betrieblichen Betreuerin und dem Stützlehrer des Bildungsträgers wurde Herr L. am Arbeitsplatz betreut. Es wurden an einer ganz konkreten Arbeitsaufgabe folgende Schritte durchgeführt:

- Kennenlernen von Herrn L., Herausfinden seiner Stärken und Schwächen und Berücksichtigung dieser Erkenntnisse bei der weiteren Arbeit.
- Erprobung verschiedener Lernmethoden und Auswahl für Herrn L. geeigneter Methoden.
- Weitere Anleitung und Unterstützung bei der Bewältigung betrieblicher Arbeitsaufgaben.

Besonders wichtig bei der Arbeit mit Herrn L. war es, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Klienten und Job Coach aufgebaut wurde.

Nach drei Wochen wurde festgestellt, dass neben dem Job Coaching auch ein Sozialtraining als begleitende Maßnahme notwendig ist. Dies wurde auch vom Kostenträger genehmigt. Nach den ersten drei Monaten und ersten Erfolgen wurde das Job Coaching um zwei Monate und 30 Stunden verlängert. Auf dieser Basis konnte die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung inklusive des IHK Abschlusses vorbereitet und unterstützt werden.

Folgende Aufgaben standen dabei im Mittelpunkt:

- Weiterführende Anwendung der erprobten Lernmethoden mit Unterstützung
- Prüfungsvorbereitung und -begleitung
- Bewältigung von Stresssituationen

Im Ergebnis der Unterstützung hat Herr L. die schriftliche und mündliche Prüfung mit Erfolg bestanden und den IHK-Abschluss erreicht.

Beim Job Coaching wurden u.a. folgende Methoden angewandt:

- Situative Entspannung
- Leitfragen
- Nutzen von Lernmethoden
- Prüfungsstrategien, Prüfungssimulation (schriftlich und mündlich)

- Selbstanweisungen
- 4-Stufen-Methode(Vormachen,Nachmachen, Üben, Kontrollieren)

Zusammenfassung: Das Beispiel zeigt, dass Job Coaching eine sinnvolle Maßnahme bei der Eingliederung sein kann. Hierbei ist zu beachten, dass die Auswahl des Job Coachs zum Klienten passen muss. Ebenso muss der Klient die Unterstützung annehmen und aktiv mitgestalten wollen, ohne seine Mitarbeit geht es nicht.

Nutzen von Job Coaching aus Sicht der Berufsgenossenschaft

Die Berufshelferin Frau Krug schätzt ein: Aus Sicht der BG als verantwortlicher Kostenträger war bei der Vorgesichte von Herrn L. und seiner Entwicklung während der Ausbildung eine alleinige Betreuung durch den IFD-Vermittlung nicht ausreichend. Engagiert betreute die Integrationsberaterin Herrn L.. Aber für die Bewältigung der anstehenden Probleme, benötigte er ein Fach-Coaching am Arbeitsplatz und ein intensives Sozialtraining. Deshalb wurde ein Job-Coaching bewilligt und das Projekt NIAB damit beauftragt. Das Ziel, der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung, wurde in vollem Umfang erreicht. Überzeugt hat uns die kompetente Anleitung am Arbeitsplatz durch einen Job Coach, der fachliche Kompetenzen aus dem Arbeitsfeld Büro einbringen konnte und durch gezielte Methodik Lernverfahren und Merkfähigkeit trainiert hat. Damit ist die Unterstützung durch das Projekt nicht zu Ende. Sie umfasst jetzt Unterstützung bei der Stellensuche, Bewerbungstraining und Hilfe bei der persönlichen Zukunftsplanung.



Ergebnis „Chancen und Herausforderungen“

Kostenträger	betroffener Mensch	Arbeitgeber	Integrationsberater
Einzelfall bezogene Hilfe	Konstante Beziehung zum Coach	Kostenlose Personalentwicklung	Chance für Langzeitarbeitslose
Guter Informationsfluss	Stress- und angstfrei lernen	Geringe Verantwortung (moral. Entlastung)	Arbeitsplatzerhalt
Zielorientierte Hilfe	Motivation	Konfliktvermeidung	Nachhaltigkeit
Bezug Theorie-Praxis	Orientierung und Struktur	Es gibt passgenaue AN	Argumentationshilfe
Einflussnahme auf betriebl. Strukturen	Festigung von Kompetenzen	Keine zusätzlichen Kosten	Zielgruppenge-nau
Gewinn eines Beitragszahlers	Professionelle Unterstützung	Kompetente Ansprechpartner	
Vermeidung WfbM	Aussicht auf Arbeit	Betriebsablauf wird nicht gestört	
Kostenersparnis	Reflexion		
	Stärkung des Selbstbewusstseins		

Tabelle 1: Ergebnis „Chancen und Herausforderungen“

Kostenträger	betroffener Mensch	Arbeitgeber	Integrationsberater
Gruppenmassnahmen sind billiger	„und noch ein Betreuer“	Zusätzliche Belastung	Wegfall der Ganzheitlichkeit
Es gibt keine Rechtsgrundlage	Angst vor Abhängigkeit	Außenwirkung	Lohndumping bei Finanzierung durch KT
Arbeitgeber wollen das nicht	Status der Hilfsbedürftigkeit	Neid/Unruhe bei Kollegen	Zielvereinbarung und Pauschalsatz
Leistung nicht überprüfbar	Sonderrolle im Arbeitsumfeld	Betriebsfremder	
Nicht an allen Arbeitsplätzen möglich	Angst vor Einmischung im Privaten	Störung Betriebsablauf	Auftraggeber (KT) beauftragen eher AT/JC als IFD
Keine realistische Chance auf Arbeit	Angst vor Arbeitstrainer	Nachhaltigkeit ungewiss	
Überbetriebliche Maßnahmen haben auch Vorteile	Angst vor Konfrontation mit Schwächen		Gefahr der Fachleistungsstunden
Arbeitsaufnahme erfolgt zu früh -> scheitern	Ich kann das „alleine“		Kein Argument dagegen (im Sinne des Erfolgs)
Kein Arbeitsplatz			
Arbeitsaufwändiger			
Nicht zuständig			
Man darf auch nicht zu nett sein			
Fass ohne Boden – ungewollte Bindung			
„Sozialneid“ – Hilfe nur für wenige möglich			
Zusätzliche Kosten			

Tabelle 2: Ergebnis „Einwände“

Anschließend wurden in Gruppenarbeit aus Sicht verschiedener Rollen Argumente zum Arbeitstraining/Job Coaching gesammelt.

Argumente, die möglicherweise gegen Job Coaching sprechen (aus Sicht der Rolle als Kostenträger, betroffener Mensch, Arbeitgeber, Integrationsberater), wurden auf Karten festgehalten.



Ergebnis „Einwände“

In der anschließenden Diskussion wurden Pro- und Kontra-Argumente lebhaft diskutiert. Die Einnahme der unterschiedlichen betrieblichen Rollen gelang mühelos und führte zu einer angeregten Auseinandersetzung. Ein wenig für Verwirrung sorgten Verständnisschwierigkeiten bei den Begriffen Arbeitsassistent und Arbeitstraining. Während Arbeitsassistent eine - möglicherweise dauerhafte - Hilfestellung bei der Arbeitsausführung ist, bedeutet Arbeitstraining Qualifizierung und damit in der Zielperspektive eine selbständige Bewältigung der Arbeitsanforderungen. Man kann Arbeitstraining auch als Personalentwicklung verstehen, die speziell auf die Bedürfnisse eines behinderten Beschäftigten zugeschnitten ist. In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeiten der Arbeitstrainer oft noch weiter gehen: Durch ihre enge Integration im Betrieb erlangen sie nicht selten eine Menge Einfluss, so dass sich ihre Position zu einer Art „betrieblichem Veränderungsmanager“ entwickeln kann. Natürlich immer unter dem Focus „Behinderung und Betrieb“.

Arbeitsassistent und Arbeitstraining sind also zwei grundverschiedene Unterstützungsleistungen, die je nach den Erfordernissen des Einzelfalles zur Anwendung kommen können.

Die Idee des „unterstützten Lernens im Betrieb“ erschien manchen Teilnehmern des Workshops anfangs etwas schwergängig. Dies legte sich jedoch im Laufe der Diskussion. Anders wäre es auch verwunderlich, da das Erlernen neuer Fähigkeiten die Selbstverwirklichung eines Menschen viel stärker fördert als das dauerhafte Angewiesensein auf die Unterstützung Dritter.

Zusammenfassung

Die Diskussion in dem gut besuchten Workshop hat gezeigt, dass Job Coaching noch lange nicht tot ist. Im Gegenteil: Unter den Teilnehmern bestand ein lebhaftes Interesse daran, Job Coaching in der eigenen Region zu erproben. Die konkreten Realisierungsmöglichkeiten wurden von den Teilnehmern jedoch sehr unterschiedlich gesehen. Allgemein erhoffte man sich eine stärkere Unterstützung durch die Kostenträger.

Welche Bedingungen werden benötigt, um Job Coaching in den Regionen einzuführen?

In der Diskussion zu dieser Fragestellung lag der Fokus auf dem Schwerpunkt, wie diese Leistung finanziert werden kann.

Als Bedingungen wurde Folgendes erarbeitet:

- Finanzierungsmöglichkeiten von Job Coaching müssen geklärt werden
- In diesem Zusammenhang sollten die Erfahrungen von Modellen aus Bayern, Westfalen Lippe, Hamburg und Brandenburg ausgewertet werden.
- Job Coaching wird als Arbeitstraining definiert und als Qualifizierung am Arbeitsplatz organisiert (LWL und BB).
- Finanzierung über Persönliches Budget
- gute Beispiele sollten öffentlich gemacht werden
- Job Coachs könnten an IFDs andockt werden
- Job Coachs benötigen Weiterbildung
- dazu sollten Angebote entwickelt werden
- Finanzierung von Job Coaching über das Programm Job 4000 oder in ambulanten betriebsintegrierten Projekten.

Als Wunsch an die BAG UB wurde herangetragen, diesem Thema weiteres Gewicht zu verleihen, denn ohne Unterstützung am Arbeitsplatz haben die

eigentliche Zielgruppe des IFD (Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf) kaum eine Chance integriert zu werden.

Mitwirkende im Workshop waren:

Christine Giga (Projektkoordinatorin NIAB BB)

Reinhard Hötten (LWL-Integrationsamt in Westfalen-Lippe)

Britta Leßmann (Arbeitstrainerin, Westfalen-Lippe)

Constanze Krug (Berufshelferin – VBG)

Gerold Kleemann (Integrationsassistent, NIAB BB)

Moderation: Frank Hühner

(Kooperationsstelle Wissenschaft

und Arbeitswelt (KOWA) an der

Europauniversität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Adressen Ansprechpartner für

weitere Informationen:

LWL-Integrationsamt, 48133 Münster

Reinhard Hötten

Fon: 0251/591-3763 · Fax: -6587

eMail: reinhard.hoetten@lwl.org

ISB gGmbH, Projekt NIAB

Christine Giga

Eisenbahnstr. 9, 15517 Fürstenwalde

Fon: 03361 / 7110-97, Fax.: -91

eMail: christine.giga@isb-berlin.de

Persönliches Budget und berufliche Teilhabe

Ein Workshop zu den ersten Fallbeispielen

Im Rahmen der Jahrestagung 2006 der BAG UB fand unter anderem auch der Workshop „Umsetzung des Persönlichen Budgets zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt“ statt. Er wurde moderiert von den MitarbeiterInnen des BAG UB-Projekts „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“ Jörg Schulz und Berit Blesinger.

Im Workshop wurden die ersten Versuche dargestellt und diskutiert, das Persönliche Budget für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im größeren Rahmen nutzbar zu machen. Dafür konnten als Referenten Joachim Storck (Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen – gpe) und Rolf Behncke (Geschäftsführung Hamburger Arbeitsassistenz) gewonnen werden, die die Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz und Hamburg einbrachten.

In beiden Regionen sind unter Nutzung des Persönlichen Budgets Angebote entstanden, die sich gezielt an Personen richten, die nach einer Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM suchen.

1. Budget für Arbeit:

Das Modellprojekt in Rheinland-Pfalz

Das „Persönliche Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz wurde von Joachim Storck vorgestellt. Ziel des seit März 2006 laufenden Modellvorhabens ist es, Personen mit einem Anspruch auf einen Platz in einer WfbM den Übergang von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und Arbeitgeber bei der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu unterstützen.

Die Teilnahme an dem Projekt ist freiwillig; die Dauer der Geldleistung ist nicht begrenzt, und die Möglichkeit der Rückkehr in die WfbM, falls das Arbeitsverhältnis scheitert, ist sichergestellt.

Das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz wird an die Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber erhält insgesamt 70 % der Bruttolohnkosten. Davon trägt das Integrationsamt 300 € (Pauschalbetrag), der Rest wird aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert – jeweils 50 % steuern der überörtliche und der örtliche Sozialhilfeträger bei. Für den Sommer 2007 ist geplant, das Angebot in die Regelförderung übergehen zu lassen.

2. Hamburger Arbeitsassistenz: Betrieblicher Berufsbildungsbereich mit Persönlichem Budget

Rolf Behncke stellte die Situation in Hamburg vor. Der Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz bietet seit zehn Jahren eine berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahme für Menschen mit so genannter geistiger Behinderung an – mit bewährtem Konzept und großen Vermittlungserfolgen. Die Durchführung erfolgte in Kooperation mit Hamburger Werkstätten. So war es Menschen mit Anspruch auf einen Werkstattplatz in Hamburg möglich, den Berufsbildungsbereich mit der Unterstützung des Fachdienstes in einem Betrieb zu absolvieren.

Als 2006 die Fortsetzung dieser Maßnahme durch Aufkündigung mehrerer Verträge seitens von Werkstätten gefährdet war, erarbeitete der Fachdienst mit den KundInnen eine Lösung, die ihnen die Nutzung der Maßnahme weiterhin ermöglichen sollte: Die Menschen mit Behinderung stellten (mit Unterstützung) einen Antrag auf das Persönliche Budget für die gewünschte Maßnahme.

Bis zum Dezember 2006 sind bei der Arbeitsagentur in Hamburg siebzehn Anträge auf ein Persönliches Budget zur Durchführung des Berufsbildungsbereichs eingegangen und bewilligt worden. Davon haben bis zum Frühjahr 2007 vierzehn Personen die Maßnahme begonnen. Die Fallzahlen sind weiter steigend. Das Persönliche Budget ist hier unmittelbar an die Maßnahme des Fachdienstes gebunden.

Fazit

Während des Workshops wurde deutlich: Beide Angebote stärken das Wunsch- und Wahlrecht für Menschen mit Behinderungen. Die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen wurden genutzt, um (in Rheinland-Pfalz) ein neues Angebot zu schaffen bzw. (in Hamburg) ein Angebot zu erhalten, mit dem Menschen mit Behinderungen eine Chance auf den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Es wurde aber auch herausgearbeitet, dass es sich in beiden Fällen bislang

nicht um DAS Persönliche Budget im eigentlichen Sinne handelt. Der Grundgedanke des Persönlichen Budgets besteht darin, dass behinderte Menschen mit Leistungsansprüchen das Geld als Budget ausgezahlt bekommen und damit die Möglichkeit erhalten, sich Maßnahmen, Unterstützungsleistungen etc. entsprechend vereinbarter Ziele einzukaufen. In Hamburg sind aber die Budgets an die Maßnahme gebunden – die NutzerInnen können also nicht zwischen verschiedenen Anbietern wählen. In Rheinland-Pfalz wiederum bekommen die TeilnehmerInnen des Modellprojekts das Budget gar nicht ausgezahlt, sondern es geht direkt an die Arbeitgeber. Der Gewinn an Flexibilität und Wahlmöglichkeiten für die NutzerInnen ist insofern durch die regionalen Regelungen eingeschränkt.

Deutlich wurde außerdem, dass in beiden Regionen die Leistungsträger anstreben, durch das Persönliche Budget Einspareffekte zu erzielen. Hier wurde die Gefahr gesehen, dass dies zu Lasten der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf geht – nach wie vor ist vor allem die Finanzierung der Budgetberatung und -assistenz ungeklärt. Weiterhin wurde darüber diskutiert, inwieweit längerfristig auch die Qualität von Angeboten zur Debatte steht, falls der Konkurrenzdruck zwischen den Diensten zunehmen sollte.

Der Workshop war insgesamt von einer lebhaften Diskussion über die Nutzbarkeit des Persönlichen Budgets für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geprägt. Diese Diskussion wird in den folgenden Veranstaltungen des BAG UB-Projekts „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“ ihre Fortsetzung finden.

Informationen zum aktuellen Stand des Projekts „Budget für Arbeit“ finden Sie in dem Beitrag von Thomas Eckert auf Seite 36 der Ihnen vorliegenden impulse-Ausgabe.

Kontakt

Berit Blesinger und Jörg Schulz
Projekt „Integrative Arbeitsmöglichkeiten und Persönliches Budget“, BAG UB
eMail: berit.blesinger@bag-ub.de;
joerg.schulz@bag-ub.de

Workshops für Unterstützte Arbeitnehmer

Von Patricia Leßwing, Florian Walczak, Angelika Thielicke

Es gehört zum festen Bestandteil der Jahrestagung der BAG UB, dass es Workshops für Unterstützte Arbeitnehmer gibt, die sich nicht abstrakt und theoretisch mit fachlichen, organisatorischen oder politischen Inhalten auseinandersetzen, sondern sehr konkret und praktisch Fragen des Arbeitsalltags und der Lebenswirklichkeit der unterstützten Arbeitnehmer zum Thema machen.

Aus drei von fünf speziellen Workshops für Unterstützte Arbeitnehmer sind die folgenden Berichte:

Mein Leben in der Arbeitswelt (Florian Walczak)

In diesem Workshop sollte sich aus einer ganz speziellen Blickrichtung dem Thema Arbeit genähert werden, nämlich der Rückschau auf den bisherigen Lebensweg bis hin zur Arbeit an der jetzigen Arbeitsstelle.

Durch eine praktische Übung wurde zunächst ein Zugang zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Lebensweg geschaffen.

Bei der Übung bildet immer drei Personen ein Team - davon jeweils ein Hauptakteur und zwei Unterstützer. Dann bekam jeder Hauptakteur einen Faden, der den eigenen Lebensweg symbolisierte. Ein Fadenende stellte die aktuelle Lebenssituation dar. Ausgehend von dieser gingen die Akteure in Gedanken (und in Wirklichkeit) immer einen Schritt zurück. Sie überlegten sich dabei, was die vorhergehende Station war. Sechs Auswahlmöglichkeiten standen zur Verfügung (siehe Abbildungen rechte Spalte). Ein Schild mit der jeweiligen Situation wurde dann an den Faden geklammert. Schritt für Schritt gingen die TeilnehmerInnen so zurück bis sie bei ihrer Schulzeit angelangt waren. Dann wechselten die Rollen in den Dreier-Teams.

Bei Manchen verlief der Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt recht zügig. Eine Teilnehmerin machte z.B. nach der Schulzeit einige Praktika innerhalb einer Maßnahme. Beim Vierten klappte es, so dass sie schließlich einen Arbeitsvertrag bekommen hat. Andere haben längere Wege

hinter sich - Zeiten der Arbeitslosigkeit, diverse Maßnahmen, Ausbildungen und und und.

In der Gesprächsrunde, die sich an die Übung anschloss, ging die Gruppe sehr offen, aber zugleich auch vertraulich mit den individuellen Lebenswegen um. Freiwillige stellten ihre Lebenswege vor und sprachen über persönliche Höhen und Tiefen, Erfolge und Rückschläge. Eine junge Frau erzählte, welche weitreichenden Folgen die Geburt ihres Kindes auf ihre berufliche Entwicklung hatte. Für ihre Geschichte erhielt sie nicht nur vollstes Verständnis von der Gruppe, sondern auch einen spontanen Applaus. Eine weitere Erfahrung, die großen Anklang in der Gruppe fand, war die einer Frau, die über die Anerkennung ihrer Behinderung durch das Versorgungsamt berichtete. Neue Möglichkeiten eröffneten sich ihr dadurch. Andererseits fühlt sie sich aber manchmal auch wie „abgestempelt“.

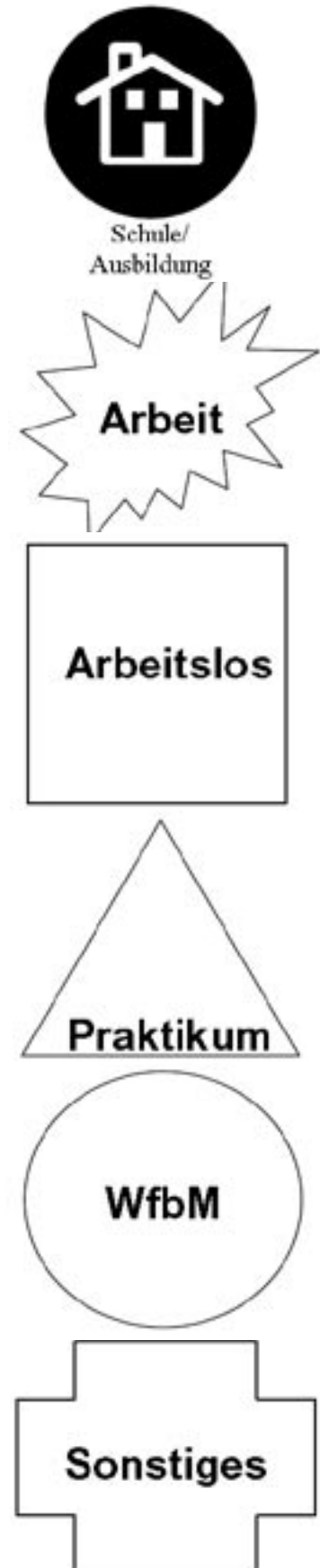
Am Ende des Workshops stand fest: Jeder/jede der TeilnehmerInnen ist einzigartig und hatte dadurch auch einen einzigartigen Beitrag zu geben, was für alle sehr bereichernd war.

Wie sieht meine momentane Arbeitssituation aus? Was wünsche ich mir für die Zukunft? (Patricia Leßwing)

In diesem Workshop sollte jede unterstützte ArbeitnehmerIn sich mit der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt und mit den Wünschen für die Zukunft auseinandersetzen.

Zunächst stellten alle TeilnehmerInnen sich und ihren derzeitigen Arbeitsplatz vor, damit alle anderen sich ein gutes Bild von jedem Einzelnen machen konnten.

So erzählte zum Beispiel ein Teilnehmer von seiner Arbeit in einer Großbäckerei, in der er mittlerweile schon seit August 2005 einen Arbeitsvertrag hat,



der jetzt schon seit ein paar Monaten unbefristet läuft. Er ist ganz stolz auf die Menge der gebackenen „Scrippen“, die er jeden Tag produziert und beantwortet alle Zwischenfragen der anderen ArbeitnehmerInnen, wie z.B. die Arbeitsdauer pro Tag, was für Arbeitsabläufe er genau tätigt, wie seine Kollegen mit ihnen zurecht kommen usw.. Ein Beispiel dafür, wie gut es für einen unterstützten Arbeitnehmer laufen kann.

Leider gibt es auch andere Beispiele wie etwa einen jungen Mann, der seinen Arbeitsplatz verlor, weil sein Betrieb den Standort gewechselt hat. Dadurch musste er in die Reha-Werkstatt zurückkehren, was ihm aber nicht so gut gefällt, wie die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Er möchte alles daran setzen, um wieder auf den ersten Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Durch mehrere Zwischenfragen wird unser Workshop zu einer lebendigen Diskussion. Dadurch kommen wir auch auf die Frage, ob die meisten unterstützten ArbeitnehmerInnen in Ihren Betrieben auf Toleranz seitens der Kollegen stoßen oder doch eher von ihnen ausgegrenzt werden. Der Großteil der TeilnehmerInnen konnte unsere Erfahrungen bestätigen, dass in ihren Betrieben zwar teilweise Vorbehalte vorherrschen, diese aber durch Gespräche meistens aufgelöst werden können.

Wir besprechen daher auch, dass es wichtig ist seine Behinderung nicht verstecken zu wollen. Dadurch können Missverständnisse entstehen, die den Arbeitsplatz gefährden könnten.

Ein Beispiel wäre es, wenn ein unterstützter Arbeitnehmer vertuschen würde, dass er sich im Lesen doch schwerer tut, als anfangs bekannt und er dadurch in seiner Arbeit immer langsamer wird. Der Betrieb könnte auf den Gedanken kommen, dass er keine Lust am Arbeiten hätte und wäre deswegen unzufrieden mit Ihm. Wenn man offen über seine Probleme sprechen kann, kommen solche Missverständnisse erst gar nicht zustande. Dem stimmen alle TeilnehmerInnen zu.

Bei den Wünschen für die Zukunft waren sich alle unterstützten ArbeitnehmerInnen ziemlich einig:

Ein dauerhafter Arbeitsplatz ist der größte Wunsch von allen. Danach kommen nette Kollegen und Spaß an der Arbeit.

Um für die anderen TeilnehmerInnen der Tagung die unsere Ergebnisse des Workshops anschaulich darzustellen, fotografieren wir uns und kleben die Bilder auf bunte Kartons auf. Auf diese schreiben alle ihren Arbeitsplatz, die Anzahl der Arbeitszeit und ihre Wünsche für die Zukunft. Gemeinsam hängen wir unsere fertigen Ergebnisse an einer Wäscheleine auf und stellen sie im Vorraum der Tagungssäle aus.

Alle sind stolz auf Ihr Ergebnis und ich bekomme die Rückmeldung einer Teilnehmerin, dass sie wieder viele neue Informationen durch die Erfahrungen anderer mit nach Hause nehmen wird. Eine wichtige Erkenntnis für alle war es auch, nie die Hoffnung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz aufzugeben und immer alles zu tun, um dieses Ziel zu erreichen.

Stress am Arbeitsplatz (Angelika Thielicke)

In diesem Workshop ging es um die schwierigen Situationen am Arbeitsplatz. In einer lebendigen Diskussion wurden zahlreiche negative, aber auch positive Ereignisse aus dem eigenen Arbeitsalltag geschildert. Alle Teilnehmer berichteten von stressigen Situationen, die sie überfordern und die die Freude an der Arbeit trüben.

Die größten Schwierigkeiten liegen darin, Tempo und Zeitvorgaben einzuhalten „Des mog i garnet, wenn alles so schnell gehen soll.“ „Ich kann des net so schnell wie die anderen.“ Ich mag es nicht, wenn ich immer wieder was anderes sofort machen soll.“ „Ich möchte meine Sachen in Ruhe machen.“

Gleichzeitig unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden, Prioritäten zu setzen, zu entscheiden, was zuerst gemacht werden muss und was warten kann, überfordert fast alle. „Wenn des un des un des gemacht werden soll, dann brummt mir der Schädel, dann krieg i garnix mehr auf'de Reihe.“

Aber Stress ist nicht nur zuviel Arbeit und zu viele unterschiedliche Arbeiten in zu kurzer Zeit erledigen zu müssen, sondern Stress kann auch sein, „wenn ich den ganzen Tag nix zu tun habe, weil keine Arbeit da ist“ oder wenn man nach einigen Jahren arbeitslos wird. Man müsste die Arbeit gerecht aufteilen, war ein Vorschlag, weil „es nicht gut ist,

wenn die einen zu viel und die anderen zu wenig arbeiten.“

Schwierig wird es oft auch, wenn der gewohnte Arbeitsablauf gestört wird, wenn etwas anders als üblich gemacht werden soll, wenn etwas verändert wird. „Ich mag es, wenn es immer gleich ist. Dann weiß ich, was zu tun ist.“ Gravierende Veränderungen lassen sich nur durch den erneuten Einsatz der Arbeitsbegleitung, durch die konkrete und direkte Unterstützung am Arbeitsplatz auffangen. „Ich musste das ganz neu lernen.“

Stress am Arbeitsplatz gibt es aber auch mit Kollegen, die nicht nett sind, die „komisch sind“, mit denen man nicht reden kann. Auflösen lassen sich solche Konflikte meist nur, indem die Arbeitsbegleitung einen Gesprächstermin mit dem unterstützten Arbeitnehmer und dem oder der Kollegin vereinbart, manchmal kommt auch der Vorgesetzte im Betrieb dazu. In den Gesprächen ließen sich - mit einer Ausnahme - die vorhandenen Schwierigkeiten ausräumen, so dass man freundlicher zueinander wurde. „Man muss erklären, warum man manches nicht so kann.“ Eine Teilnehmerin berichtete, dass auch ihr Chef Erwartungen hätte, denen man einfach nicht nachkommen könnte. Da könne man aber absolut nichts machen, denn das ginge ihren nicht behinderten Kollegen genauso. „Da machste nix, das lernt der nicht.“

Wie wichtig der kollegiale Umgang im Betrieb ist, wurde mehrfach betont. „Wenn mich jemand anraunzt, mag ich garnet arbeiten.“ „Mann kann auch nett sagen, wenn ich etwas falsch gemacht habe, dann lerne ich auch besser.“ Wichtig ist allen unterstützten Arbeitnehmern, dass man sie so nimmt, wie sie sind, dass man ihnen respektvoll und freundlich begegnet und dass sie ernst genommen werden.

Ein Teilnehmer brachte die Voraussetzungen für gutes und erfolgreiches Arbeiten von (unterstützten) Arbeitnehmern auf die einfache Formel: „Wenn die Leut nett sind und wenn man Zeit hat, dann klappt's.“

Kontakt

Patricia Leßwing/ Florian Walcack
ACCESS Integrationsbegleitung - Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gGmbH
Michael-Vogel-Straße 1c, 91052 Erlangen
Fon: 09131 / 8974-44, Fax: -49
eMail: arbeit@access-ifd.de
Internet: www.access-ifd.de

Leichte Sprache Ein Thema (nicht nur) für die Jahrestagung Bericht von der Arbeitsgruppe zum Thema „leichte Sprache“

Von Doris Haake, Hans-Jürgen Behrens und Carolin Emrich

Die Einladung, die Unterlagen, aber auch die Vorträge und Arbeitsgruppen der Jahrestagungen der BAG UB waren in den letzten Jahren fast immer in schwerer Sprache. Daran sollte sich etwas ändern, fasst Doris Haake stellvertretend die Meinung der unterstützten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusammen, die die Tagungen besuchen. Und so war schon im Jahr 2005 die Idee für eine Arbeitsgruppe zum Thema „leichte Sprache“ geboren. Sie wurde nun bei der Jahrestagung im November 2006 umgesetzt.

Geleitet wurde die Arbeitsgruppe von Hans-Jürgen Behrens und Doris Haake. Beide sind Mitglieder der People First Gruppe in Hamburg mit dem Namen „Die starken Engel e.V.“. Und beide beschäftigen sich schon seit langer Zeit mit dem Thema leichte Sprache. Alles was im Verein geschrieben wird, wird in leichter Sprache geschrieben. Auf Nachfrage bieten Mitglieder des Vereins auch Workshops zum Thema an.

Zu dem Workshop in Suhl waren sechs TeilnehmerInnen gekommen. Sie kamen aus verschiedenen Arbeitsfeldern. Es waren alles Personen, die mit Men-

schen mit Behinderungen arbeiten. Die meisten von ihnen hatten bisher noch keine Erfahrungen mit leichter Sprache.

Deshalb wurde zuerst mit Hilfe von Folien erklärt, wie es mit der leichten Sprache funktioniert und was man beachten muss, wenn man Texte in leichter Sprache schreiben will. Es ging zum Beispiel darum, dass klare Schriftarten und auch die Schriftgröße wichtig sind oder wie Bilder genutzt werden können, damit sie den Text erklären¹. Die TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

In zwei Gruppen wurde schließlich das ausprobiert, was vorher nur besprochen wurde. Jede Gruppe schrieb zuerst einen selbst ausgedachten Text in schwerer Sprache. Das Thema konnte frei gewählt werden. Anschließend wurden die Texte getauscht. Jetzt hatte jede Gruppe die Aufgabe, den schweren Text der anderen Gruppe in leichte Sprache zu übersetzen. Die Texte wurden vorgelesen und hinterher wurde darüber geredet. Dabei wurde deutlich, dass es gar nicht so leicht ist schwere Texte zu übersetzen und dass man viel Übung braucht.

Doch die TeilnehmerInnen ließen sich davon nicht entmutigen, sondern waren begeistert vom Thema, beschreibt Doris Haake das Ergebnis des Workshops. Sie wollten das, was sie in der Arbeitsgruppe gelernt hatten, als Anregung nutzen, um auch in ihren Arbeitsbereichen leichte Sprache einzuführen.

Eine Hamburger Werkstatt (WfbM) knüpfte nach dem Workshop gleich Kontakt zu Doris Haake und Hans-Jürgen Behrens und lud sie ein, im Januar 2007 vor etwa 15 TeilnehmerInnen des Berufsbildungsbereichs einen Vortrag über leichte Sprache zu halten. Dort ist also mittlerweile ein erster Anfang gemacht.

Fußnote:

¹ Mehr zum Thema leichte Sprache steht im „Wörterbuch für leichte Sprache“, das bestellt werden kann bei: Mensch zuerst (siehe Kontakt)

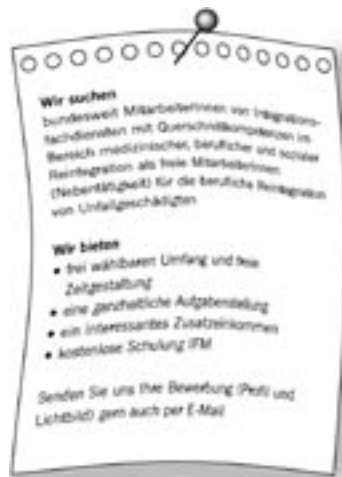
Kontakt:

Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e. V.
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel
Tel. 0561 - 7288555
eMail: info@people1.de

Anzeige

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

Unser Schwerpunkt liegt auf prozessbegleitenden Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Wir fördern die berufliche Reintegration von unfallgeschädigten und langzeiterkrankten Menschen, indem wir Prozesse anregen, begleiten, stützen, auswerten oder auch steuern. Unser Konzept ist das Integrative Fallmanagement (IFM). Fordern Sie Informationen an und besuchen Sie uns im Internet:



Die klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen



Havighorster Weg 8 a
21031 Hamburg
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

Praktische Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Von Eva-Maria Seidl und Manina Sobe

Beteiligung an der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

Die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Unternehmen der Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V. (KJF) durch trügereigene Integrationsberater des Integrationsfachdienstes Oberpfalz (ifd Opf) begann mit dem Projekt „Konzept zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB XI in der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. verbunden mit der Entwicklung eines modularisierten Leistungskatalogs als Grundlage für den Integrationsfachdienst betriebliches Eingliederungsmanagement für klein- und mittelständische Unternehmen anzubieten“. Es wird durch die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziale Sicherung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und läuft vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.

Der § 84 SGB IX verpflichtet jeden Arbeitgeber, auch die KJF, seinen Beschäftigten ein BEM anzubieten, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Dadurch soll die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters¹ möglichst schnell überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden. Geeignete Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Hat nun ein Arbeitgeber trotz Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen dem betroffenen Mitarbeiter kein BEM angeboten, so erschwert das zwar eine krankheitsbedingte Kündigung, allerdings muss der Arbeitgeber bisher mit keinen Sanktionen rechnen.

Für die KJF als Arbeitgeber war und ist dieser Umstand an sich kein Grund,

ein BEM anzubieten oder gar einzuführen. Vielmehr sieht sie die Umsetzung des BEM als gelebtes Leitbild, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, d. h. nicht nur das zu betreuende Kind, der zu betreuende jugendliche und erwachsene Mensch, sondern auch der Mitarbeiter (vgl. Leitbild der KJF, Seite 12: „Im Mittelpunkt unseres Dienstes steht der Mensch...“). Somit nehmen das Wohlergehen und die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters nicht zuletzt vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung im Unternehmen KJF einen besonderen Stellenwert ein.

Die KJF als Arbeitgeberin

Die KJF beschäftigt derzeit an die 2.600 Mitarbeiter in ca. 70 Einrichtungen, verteilt über die gesamte Oberpfalz und angrenzende Teile Niederbayerns. Die Einrichtungen reichen vom kleinen Beratungsteam bis hin zu einer großen Bildungseinrichtung mit ca. 400 Mitarbeitern, die auf den Gebieten der Beruflichen Rehabilitation sowie der Jugend- und Behindertenhilfe tätig sind.

Die Mitarbeiter vertreten alle Altersgruppen der berufstätigen Bevölkerung und haben verschiedenste Berufe (z. B. Handwerker, Pflegekräfte, pädagogische / therapeutische / medizinische Fachkräfte, Verwaltungskräfte, Ingenieure) sowie Zusatz- bzw. Fortbildungen.

Nutzen der trügereigenen Ressourcen

Mit der Durchführung des Projektes hat die KJF trügereigene Integrationsberater des Verbundes ifd Opf beauftragt und nutzt so das bereits im Unternehmen vorhandene Know-how auf dem Gebiet der Wiedereingliederung erkrankter oder behinderter Mitarbeiter. Somit ermöglicht sie ihren Integrationsberatern zugleich einen Kompetenzzuwachs auf dem Gebiet eines zukünftigen Dienstleistungsangebots der KJF für weitere kirchliche Einrichtungen sowie für kleine und mittlere Unternehmen der Wirtschaft.

Ein weiterer Aspekt ist die Tatsache, dass Probleme klar benannt werden und gemeinsam im Integrationsteam mit Hilfe eines Außenstehenden praktikable Lösungen gefunden werden, wovon die KJF als Arbeitgeber in der Zukunft profitieren wird. Hier verfolgt die KJF den Ansatz der lernenden Organisation.

Angestrebte Ziele

- im Hinblick auf den Mitarbeiter:
 - Intensive Begleitung des (langzeit-)erkrankten Mitarbeiters
 - Vermeidung und Reduktion zukünftiger Arbeitsunfähigkeit
 - Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit einer älter werdenden Mitarbeiterschaft
- im Hinblick auf die Organisation:
 - BEM in Zukunft als fester Bestandteil der Unternehmenskultur
 - Implementierung des BEM im bestehenden Qualitätsmanagementsystem der KJF
 - Entwicklung eines einheitlichen BEM-Dokumentationssystems für das gesamte Unternehmen

Rahmenbedingungen

Um die genannten Ziele erreichen zu können, wurde bei der Zusammensetzung der Projektgruppe auf die Ausbildung und Zusatzqualifikationen wie auch auf die berufliche Praxis der Integrationsberater geachtet. Betriebswirtschaftliche, soziologische und sozialpädagogische Fachkompetenz, gepaart mit Erfahrungen aus den Bereichen Rehabilitation, Gesprächsführung, Mediation und Personalführung ermöglichen eine unterschiedliche und damit umfassende Sichtweise der Aufgabenstellung und deren Lösungswege.

Trotz dieser Unterschiede muss das Rollenverständnis der Integrationsberater einheitlich sein. Sie verstehen sich als allparteiliche Personen, die von „außen“ in die Einrichtungen kommen, um sowohl die Arbeitnehmer – als auch die

Arbeitgeberseite bei der Suche nach einer gemeinsamen Lösung zu unterstützen. Die Integrationsberater zeigen Wege auf, treffen aber keine Entscheidung – weder für den betroffenen Mitarbeiter noch für den Einrichtungs- oder Personalleiter. Die Einhaltung der Verschwiegenheit ist hier natürlich eine unverzichtbare Voraussetzung für die notwendige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

Die Vernetzung der Projektgruppe mit der KJF ist durch die Bildung eines Lenkungsgremiums garantiert, das eigens für diesen Zweck ins Leben gerufen wurde. Es setzt sich aus dem Leiter der Personalabteilung, der zugleich den Vorsitz inne hat, zwei Einrichtungsleitern, einem Mitarbeiter-Vertreter, dem Betriebsarzt, der Arbeitssicherheitsfachkraft, dem Leiter der Abteilung Berufliche Rehabilitation, der Leiterin des ifd Opf und der Projektleiterin zusammen. Hier werden von allen Seiten Ideen eingebracht und die Vorgehensweise abgesprochen. Das sichert den Praxisbezug und hilft anwenderfreundliche Regelungen zu finden. Darüber hinaus gewährleistet es die Fortführung des BEM nach Projektende.

Inzwischen liegen erste praktische Erfahrungen und Ergebnisse vor.

Praktische Umsetzung

1. Informationsphase

Von außerordentlicher Bedeutung war die Informationsphase. Sie nahm inhaltlich wie zeitlich einen großen Raum ein.

Ausführliche Aufklärung aller Beteiligten über die Ziele und den Ablauf des BEM tragen dazu bei, Unsicherheiten und Ängste auf allen Seiten abzubauen und Vertrauen zu schaffen. Da Information und Transparenz die Basis für das Gelingen des BEM darstellen, nutzte die Projektgruppe alle zur Verfügung stehenden Informationswege (Rundschreiben, Flyer, Handouts, Homepage, Präsentationen...) um soweit wie möglich gezielt auf die verschiedenen Zielgruppen (Mitarbeiter, Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Einrichtungsleitung...) eingehen zu können. Berücksichtigung fanden auch der jeweilige Einrichtungscharakter und die bereits vorhandenen Vorerfahrungen mit dem Thema Arbeitsunfähigkeit.

2. Zusammenarbeit mit bewährten Partnern

Die bereits bestehenden guten Kontakte der Integrationsberater zu allen am Integrationsprozess beteiligten Partnern, wie z. B. dem Integrationsamt, den Krankenkassen, den Rehaträgern, der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege, Arbeitsagentur sowie Selbsthilfegruppen erweisen sich bei der Begleitung einzelner BEM-Fälle als sehr hilfreich. Die Kooperation verläuft schnell und unbürokratisch, d. h. per Telefonat können manche Fragen bereits im Vorfeld geklärt oder Maßnahmen eingeleitet werden.

3. Charakteristika

Sowohl aus den zahlreichen Informationsveranstaltungen und den sich dabei ergebenden Rückfragen als auch aus den Erfahrungen der vielen Einzelfallbetreuungen entwickelten sich Besonderheiten, die in der KJF inzwischen praktiziert werden.

- Das BEM kann auf Wunsch eines Mitarbeiters auch vor Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen - gemeint sind hier die sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit - angeboten und durchgeführt werden.
- Das BEM wird nach dem Prinzip der Ganzheitlichkeit durchgeführt, d.h. es wird nicht nur der Mitarbeiter hinsichtlich seines Arbeitsplatzes gesehen, sondern der gesamte Mensch. Es hat sich in einigen Fällen gezeigt, dass die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit nicht immer (nur) im Arbeitsumfeld liegen. Oft sind es (auch) persönliche oder private Probleme, deren Lösung bzw. Linderung ebenfalls angestrebt wird.
- Das BEM sensibilisiert alle Beteiligten mehr auf die eigene Gesundheit zu achten, was sich u.a. in der ständig zunehmenden Bedeutung des Gesundheitsmanagements ausdrückt. D. h. dieses Thema wird in Zukunft einen noch größeren Stellenwert als bisher im Unternehmen KJF einnehmen.

Bisherige Ergebnisse

Bei den Mitarbeitern der KJF mit „BEM-Erfahrung“ weitet sich der Blick für die eigene Situation und die ihres Arbeitsumfelds. Ihre Eigenverantwortung steigt, sie sind aktiv am Prozess beteiligt und fühlen sich wertgeschätzt „trotz“ Arbeitsunfähigkeit.

Dem Unternehmen KJF stehen mittlerweile ein einheitliches Dokumentationssystem, ein Verfahrensablauf und ein ausführlicher Leitfaden für die Einrichtungsleiter zur Verfügung.

Eine Dienstvereinbarung zum BEM ist in Vorbereitung. Die Aufnahme des BEM-Verfahrens in das bestehende Qualitätsmanagement-System der KJF soll in nächster Zeit geschehen.

Der bereits erstellte Entwurf eines modularisierten Leistungskataloges als Grundlage für ein zukünftiges Dienstleistungsangebot für andere Unternehmen wird mit zunehmender BEM-Erfahrung laufend ergänzt.

Fazit

Der § 84 SGB IX ist eine richtige Antwort des Gesetzgebers auf die demographische Entwicklung und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Der Erlass eines Gesetzes alleine genügt jedoch nicht. Die wenigsten Arbeitgeber haben in ihrem Unternehmen die notwendige Fachkompetenz, wie es bei der KJF als Träger im Trägerverbund des ifd Opf der Fall ist. Und auch da zeigt sich, dass eine fachkundige Begleitung, wie hier durch die tragereigenen Integrationsberater, notwendig und hilfreich ist.

Wie in der KJF und ihren Einrichtungen bereits geschehen, können die Integrationsberater die notwendige Fachkompetenz und die „allparteiliche Person von außen“ auch in andere Betriebe bringen.

Fußnote:

- ¹ Der Vereinfachung wegen wird stets nur die männliche Form verwendet – gemeint sind selbstverständlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter bzw. Integrationsberaterinnen und Integrationsberater.

Kontakt

Eva-Maria Seidl, BEM-Projektleiterin
Manina Sobe, Einrichtungsleiterin
IFD Oberpfalz
Kath. Jugendfürsorge d. Diözese
Regensburg e.V.
Oberländer Str. 1, 93051 Regensburg
Fon: 0941 / 28076910

Schritt für Schritt in das (Berufs-/Arbeits-)Leben

Berufsvorbereitung in der Erich Kästner Schule Ladenburg

Von Ruth Proske-Stern

Arbeit gehört zum Leben, Leben ist Arbeit, dies erfahrbar zu machen ist das Grundprinzip der Berufsvorbereitung in der Erich Kästner Schule.

Erreichen wollen wir das, indem wir Schule nicht nur als Lernort, sondern auch als Lebensort begreifen. Schule ist für uns ein Ort, an dem neben schulischen Inhalten auch eine sinnvolle Gestaltung des Lebens gelernt werden kann.

Die Elemente unserer Unterrichtskultur sind dabei neben dem schulischem Lernen, das kreative Gestalten, praktische Arbeit und die Übernahme von Verantwortung für das Gelingen der schulischen Abläufe insgesamt. Lernanlässe bieten die Schule selbst, das Schulgebäude, das sie umgebende Gelände aber auch die angrenzende Nachbarschaft.

Die verschiedenen Bausteine der Berufsvorbereitung sind so angelegt, dass viele Bereiche einander zuarbeiten, sich gegenseitig ergänzen und unterstützen und so einen wichtigen Beitrag leisten für das Funktionieren des Schullebens.

Schülerinnen und Schüler können sich als Teil eines organischen Ablaufs erleben.

Schrittweise übernehmen sie Aufgaben in der Schule und führen sie möglichst bald selbstverantwortlich durch.

Schon ab der 1. Klasse findet diese Methode in kleineren Unterrichtsprojekten ihren Niederschlag.

Die institutionalisierte Form der Einbindung in Übernahme von Verantwortung beginnt derzeit in der 6. Klasse.

1. Baustein: Spielgeräteausgabe

Die Klasse 6 übernimmt ein Schuljahr lang die Aufgabe, die Ausgabe von Spielgeräten in den beiden Hofpausen zu organisieren.

Ein von der Klasse erdachtes Ausleihsystem wird dabei der Schule vorgestellt

und dann ein Schuljahr lang praktiziert.

Die Klasse organisiert die Aufteilung ihres Dienstes. Die aktuell „Diensthabenden“ verzichten auf ihre Spielpause und sorgen dafür, dass die Ausleihe so funktioniert, dass es keine Verluste von Spielgeräten gibt.

Die Sechstklässler sehen sich mit ihrem Dienst vor neue Anforderungen gestellt.

Sie lernen zu strukturieren und sich als Team zur Erfüllung ihres Auftrags sinnvoll und gerecht zu organisieren.

Sie befinden sich damit erstmals in einer Situation, in der sie von anderen Regeln einfordern müssen. Sie müssen sich durchsetzen, sie erfahren, was es heißt, unter Zeitdruck zu arbeiten. Sie lernen den Stress kennen, auch bei großem Andrang, möglichst den Überblick behalten.

Sie übernehmen damit auch erstmals Verantwortung, für materielle Werte ebenso wie für einen reibungslosen organisatorischen Ablauf.

Sie erleben aber auch wachsendes Ansehen bei jüngeren Mitschülerinnen und Mitschülern, die sich selbst schon auf die Übernahme des Dienstes in der entsprechenden Klassenstufe freuen. Sie erleben, dass sie von älteren Schülern in ihrer Verantwortung respektiert werden. Da diese in der Vergangenheit schon selbst in der derselben Situation waren, reagieren sie mit Verständnis für ihre Mitschüler und sind immer wieder bereit, diese zu Beginn ihrer neuen Tätigkeiten tatkräftig zu unterstützen.



Vorstellung des Ausleihsystems in der Schulversammlung

2. Baustein: Hofpausenkiosk

Der nächste und anspruchsvollere Schritt erfolgt in Klasse 7.

Diese übernimmt für ein Schuljahr die vollständige Organisation des Hofpausenverkaufs.

Das beinhaltet Kalkulation, preisgünstigen Einkauf, Preisverhandlung mit dem Bäcker vor Ort, tägliches Abholen der Brötchen noch vor dem Unterricht, pünktliches Herrichten der belegten Brötchen, regelmäßige Prüfung der Warenbestände und telefonische Nachbestellungen bei Lieferanten, Begleichung der Lieferantenrechnungen, Organisation des Verkaufs während der beiden Pausen, Säubern des Kiosks, Abrechnung.



Ausleihe während der Hofpause



Beispiel eingeübt zu werden.

Wir machen die Erfahrung, dass die Schülerinnen und Schüler der Klasse 7 ihre Aufgabe sehr ernst nehmen und sie mit großer Zuverlässigkeit erfüllen. Schon allein aufgrund der elementaren Bedeutung ihres Dienstes werden sie von der gesamten Schulgemeinschaft

chens lernen, wird der Kochunterricht in der Klasse 9 zum „Betreiben einer Kantine“ umfunktioniert. Gekocht wird nicht mehr nur für den eigenen Verzehr, sondern an zwei Tagen für ca. 30 bis 40 Personen. Eingeschlossen in diese Arbeit ist die Organisation der „Kantine“, d. h. Essensausgabe, Kassieren, Aufräumen und Saubermachen nach dem Mittagessen. Hier werden sie unterstützt durch eine 1 Euro-Kraft.

Der Erlös des Verkaufsjahres fließt in die Klassenkasse und ist finanzieller Grundstock der drei Landheimaufenthalte in Klasse 7, 8 und 9, die ebenfalls dem Ziel der Berufs- und Arbeitsförderung unterliegen.

Der Themenbereich „Der Jugendliche als künftiger Arbeitnehmer“ mit Teilspekten, wie z. B. Bewerbung, Berufseignung, Betriebsversammlungen, etc. wird exemplarisch erstmals im Rahmen der Organisation des „Kioskbetriebs“ im Verlauf des Schuljahres behandelt. Entstehende Probleme in der „Betriebsorganisation“ liefern immer wieder neue Fragestellungen, an denen - durch die Sache begründet - weitergelernt werden kann.

Arbeitsstugenden wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Sauberkeit und Pünktlichkeit werden als notwendige Voraussetzung für ein Gelingen der Aufgabe erlebt. Fehlen sie, geben sie immer wieder Anlass, thematisiert, und am konkreten

sehr geschätzt.

3. Baustein: Schulkantine

Zum Anspruch, Schule als Lern- und Lebensort zu begreifen, gehört es, dass wir im Rahmen des „Ergänzenden Angebotes“, den Schülerinnen und Schülern an drei Nachmittagen in der Woche Lern- und AG-Angebote machen, die Kreativität, Fitness und Arbeitsfähigkeit fördern, wie z. B. Kunst-AG, Schülerband, Theater-AG, Garten-AG, Sport-AG.

An diesen drei Tagen gibt es ein Mittagessen, das von den Schülern der Oberstufe unter der Anleitung eines Sonderschullehrers hergestellt wird. Dies erreichen wir durch eine Umstrukturierung des hauswirtschaftlichen Unterrichts.

Während dieser in den Klassen 7 und 8 so ausgerichtet ist, dass die Schülerinnen und Schüler die Grundlagen des Ko-

4. Baustein: Praktischer Tag

Zum gezielten und bewussten Lernen von weiteren arbeitsrelevanten Inhalten haben wir für die Klassen 7 und 8 einen so genannten „Praktischen Tag“ eingeführt.

Dieser Tag ist folgendermaßen organisiert:

Donnerstags erhalten die Klassen 7 und 8 zunächst einen zweistündigen Unterrichtsblock in den Kulturtechniken.

Danach werden für zwei weitere Lernblöcke die Klassenverbände aufgelöst. Die Schülerinnen und Schüler lernen und arbeiten dann in Kursen, die gezielt bestimmte Lernfelder aus dem Bereich der Vorbereitung auf die Arbeitswelt zum Gegenstand haben

Derzeit sind dies folgende Kurse:

- **Technisches Zeichnen:** hier wird z. B. das Anfertigen und „Lesen“ technischer Zeichnungen geübt, Formschrift trainiert. Dieser Kurs soll eine Vorübung zu Berufsschulinhalten aus dem Bereich der Bauberufe sein.
- **Die Fahrradwerkstatt** hat die Pfl-

Checkliste

für das Pausenkiosk

Morgens:

1. Hände gründlich waschen.
2. Brötchen schmeieren / belegen.
3. Geschirr / Besteck abspülen.

Vor dem Verkauf:

1. Waren abräumen (Mengen auf dem Zettel notieren).
2. Wechselgeld überprüfen / zählen. (Betrag auf dem Zettel notieren).

Nach dem Verkauf:

1. Waren zählen und ausrechnen, von was wie viel verkauft wurde (Mengen auf dem Zettel notieren).
2. Geld in der Kasse zählen und diesen Betrag notieren.
3. Wechselgeld von diesem Betrag abziehen (= Tageseinnahme).
4. Die Tageseinnahme in die Geldtasche legen und abgeben.

Am Ende des Tages:

1. Kiosk ausräumen / Waren wegräumen.
2. Kiosk säubern.

Schülerfirma

der Erich-Kästner-Schule
Scheffelstraße 6
68526 Ladenburg
☎ 06203 / 922213
☎ 06203 / 922214

Wir bieten an:

- ☀ Hof und Gehweg kehren
- ☀ Autos: + Innenraum putzen
+ polieren (ohne Autowäsche)
- ☀ Fahrradpflege
- ☀ Aufräumarbeiten in Hof & Garten
- ☀ Baggeln (mit Hof- und Bingoservice)
- ☀ Kleine Grabpflege
- ☀ Treppenhaus reinigen

Wir arbeiten:

„Donnerstags“

Auskünfte & Auftragsannahme:
Montags bis Freitags
von 9.00 bis 12.00 Uhr
im Sekretariat bei
Fr. Fager-Rangsch

ge und Reparatur von Zweirädern zum Inhalt und soll auf den Beruf des Zweiradmechanikers vorbereiten. Zugleich ist in diesem Kurs ein schuleigener Fuhrpark entstanden, der sich ständig erweitert. Die dort bearbeiteten Räder werden für Fahrradausflüge der Mittel- und Oberstufenklassen benutzt. Ebenso werden die Fahrräder als Fortbewegungsmittel für die Einkäufe der Kioskmannschaft oder für Arbeitseinsätze der nachfolgend beschriebenen Schülerfirmen gebraucht.

- **Die Kantine** bereitet das Mittagessen wie oben beschrieben für Donnerstag vor, wobei am Praktischen Tag besonders geeignete Schülerinnen und Schüler der 7 und 8 dort arbeiten.
- **Nähen:** Reparatur und Verändern von Kleidungsstücken sind je nach Gruppenzusammenstellung ebenso Thema wie Anfertigen von eigenen Kleidungsstücken, aber auch Herstellung von Kissen, Schürzen o.ä. für den Verkauf z. B. auf dem örtlichen Weihnachtsmarkt.
- **Der Computerkurs** ist ein aufbauender Grundlagenkurs und ist verpflichtend für alle Oberstufenschüler. Durchgenommen wird das Schreibprogramm WORD, Bildbearbeitung für die Einbindung von eigenen Fotografien, die Präsentationsform POWERPOINT sowie der Umgang mit Emails und Internetrecherche.
- **Do it yourself:** Dieser Kurs übernimmt wechselnde Aufgaben, die im Haus anfallen. Das können z. B. Aufbau von Regalen, Bau von Bänken für den Schulhof, Bau eines Kiosk und seine Wiederaufbereitung, Bau eines Fahrradschuppens sein.
- **Fit for job** ist ein Bewerbungstraining. Gelernt werden die Anfertigung von Bewerbungen und Lebenslauf, Durchführung von Telefonaten mit Betrieben, Rollenspiele für ein Bewerbergespräch, Knigge für das Verhalten im Betrieb.
- **Schulgelände:** Der Kurs kümmert sich um das Gelände um die Schule herum, pflegt nach Absprache mit der Stadtverwaltung selbständig den Garten, mäht den Rasen, unterstützt den Spielplatzbau, legt den Gemüsegarten an, baut Wege, baut eine Kräuterspirale, legt einen Müllplatz an, etc. Hier werden die Schülerinnen und Schüler auf die Arbeit des Gartenbauers vorbereitet.

5. Baustein: Schülerfirma

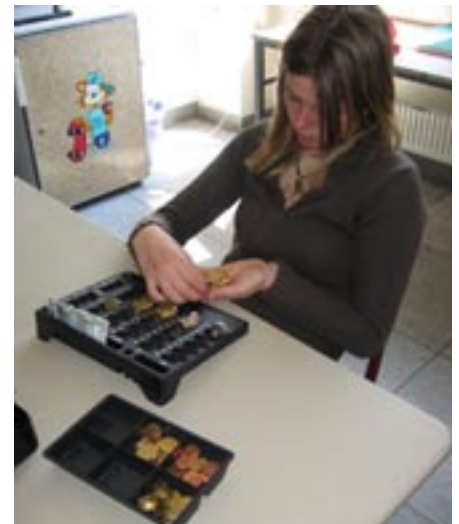
Die Schülerfirma nimmt einfache Arbeiten und Aufträge aus der Nachbarschaft an. Dabei handelt es sich um Kehraufträge, Bügelwäsche, kleinere Besorgungen, Putzen der Wohnung der „Sozialen Gruppe“ im Haus, Prospektfalten und Austragen, etc. Sie werben regelmäßig in der Nachbarschaft der Schule mit einer Broschüre für ihre Dienstleistung. In der Schülerfirma darf Geld verdient werden, das den Schülern nach ca. sechs Wochen ausgezahlt wird. Zum Teil sind die Schülerinnen und Schüler ganz auf sich gestellt, müssen alleine zum Einsatzort und ihre Aufgaben eigenständig erledigen. Die Mitarbeit in der Schülerfirma ist den zuverlässigsten und fleißigsten Schülern vorbehalten. Sie ist aber auch ein Ort der Bewährung und schon mancher „Mitarbeiter“ hat seine Lehrerinnen und Lehrer durch Fähigkeiten positiv überrascht, die im „normalen Schulunterricht“ nie zutage treten konnten. Die Aufnahme in die Schülerfirma ist sehr begehrt und wird als besondere Auszeichnung betrachtet.

Organisatorisch läuft der Praktische Tag so ab, dass sich die Schülerinnen und Schüler zu jedem Halbjahr einen Kurs wählen können. Die Gruppengröße variiert je nach Bereich (vier Schüler in der Fahrradwerkstatt, bis zu zehn Schüler im Technischen Zeichnen und im Computerkurs) und ist kleiner als die Klassengröße in der Oberstufe (14-15).

6. Baustein:

Kooperationsklasse mit dem BVJ

Technisch ist dies dadurch möglich, dass die 9. Klasse in ihrer Mehrzahl ihren Unterricht an diesem Tag in den Werkstätten des BVJ der Carl Freudenberg Berufsschule in Weinheim erhält. Gemeinsam mit der Weinheimer Johann-Sebastian-Bach-Förderschule unterhält die Erich Kästner-Schule dort eine BVJ-Kooperationsklasse. Das bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler der beiden Förderschulen donnerstags sechs bis acht Unterrichtsstunden praktisches Lernen und Theorie bei den dortigen Berufsschullehrern haben. Sie lernen dabei vier bis sechs Berufsfelder kennen: Holz, Metall, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung, Nahrung und Körperpflege. Sie lernen aber zugleich



auch schon den Betrieb der Berufsschule und die dort arbeitenden Lehrer kennen. Dies erleichtert den Übergang für Schülerinnen und Schüler, die nach dem Abschluss in der 9. Klasse noch keine Ausbildung beginnen können. Sie haben nach dem Förderschulabschluss die Möglichkeit die 10. Klasse in der BVJ-Kooperationsklasse zu besuchen. Unterricht in Deutsch und Mathematik wird dort von den Sonderschullehrern ihrer ehemaligen Stammschule erteilt. Fast alle Schüler, die diese Klasse besuchen, nutzen die Chance, am Ende des BVJ-Schuljahres einen Hauptschulabschluss zu machen. Darüber hinaus ist für sie die Berufsschulpflicht abgegolten.

Vorbereitet wird der Besuch der Kooperationsklasse durch ein 14-tägiges „Schnupperpraktikum“ in den Werkstätten des BVJ s am Ende der 8. Klasse.

Neben dem Besuch der Kooperationsklasse am Praktischen Tag ist für ausgewählte Neuntklässler auch die Durchführung eines Tagespraktikums möglich. Wir erlauben dies insbesondere denjenigen, denen während ihrer zwei 14-tägigen Betriebspraktika ein Ausbildungsplatz in Aussicht gestellt worden ist.

7. Baustein:

Landschulheimaufenthalte

Landschulheimaufenthalte gehören zum festen Schulprogramm und werden stufenweise ab der ersten Klasse durchgeführt.

In den Unterstufenklassen stehen Übernachtung in der Schule, Lesenächte und später Wander- oder Fahrradausflüge mit einer oder zwei Übernachtungen in einem Haus mit Selbstversorgung

auf dem Programm. Wichtig ist uns in erster Linie, den Kindern zu vermitteln, dass auch mit geringem finanziellem Aufwand ein hoher Erlebniswert erzielt werden kann. Programm mit Erlebnischarakter sind dabei schon die Fortbewegung an sich (Wandern, Radfahren, Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln) ebenso wie die Beschaffung und Zubereitung von Mahlzeiten. Für unsere Schülerinnen und Schüler, die vielfach das Leben weitgehend eher aus zweiter Hand kennen, sind das oft elementare Eindrücke.

Neben diesem bis zur 9. Klasse durchgängigen Ziel sind die Aufenthalte ab der Klasse 7 zusätzlich in das Berufsvorbereitende Programm eingebettet. Dabei nutzen wir Angebote des Landes Baden-Württemberg, die mit einem Lern- und Arbeitsprogramm verbunden sind. Auf dem Programm stehen dabei je eine Woche im Landesschulungszentrum für Umweltschutz, eine Woche auf dem Schulbauernhof und eine Woche im Waldschulheim. Bedingt durch die Förderung seitens des Landes und die Tatsache, dass die Schülerinnen und Schüler dort auch Arbeiten erbringen, sind diese Aufenthalte sehr preisgünstig. Verbunden mit den Einnahmen aus der 7. Klasse ist somit eine Teilnahme an den Landheimaufenthalten für jeden

Jugendlichen finanziell leistbar.

Ganz allgemein ist zu sagen, dass die organische Einbettung der Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung in das Schulleben den Schülern eine ganze Reihe weiterer Erfahrungsmöglichkeiten bietet, die über reine schulische Inhalte hinausgehen:

- Die beteiligten Schülerinnen und Schüler lernen es, Arbeit in ihrem Umfeld „zu sehen“.
- Sie lernen, wie gute Haushaltsführung funktioniert, erfahren, wie sie preisgünstig einkaufen und gesund kochen können.
- Sie lernen, einfache Reparatur- und Pflege- und Verschönerungsarbeiten durchzuführen und erfahren dabei, wie viel schöner eine selbst gestaltete und gut gepflegte Umgebung ist.

Gerade im Hinblick auf eine Zukunft unserer Schüler, die sich in einem Leben mit eingeschränkten finanziellen Mitteln und großer materieller Unsicherheit einrichten müssen, haben diese Fähigkeiten aus dem Bereich der selbständigen Lebensführung einen großen Wert.

Bezogen auf eine künftige Arbeits- und Erwerbstätigkeit können sie weitergehende Erfahrungen machen.

- Sie lernen Nischen kennen, in denen

sie Verdienstmöglichkeiten haben.

- Sie lernen den Wert von Arbeit und den Wert von erarbeitetem Geld kennen.
- Sie entdecken, dass selbst verdientes Geld das Selbstwertgefühl erhöht.
- Die Arbeit in der Schülerfirma weckt die Bereitschaft auch „einfache Arbeiten“ zu übernehmen, die sie zuvor oft verachteten haben, wie z. B. Reinigungsdienste. Für die passende Wahl eines Ausbildungswegs und die Übernahme von Jobs nach der Ausbildung wird diese Bereitschaft immer wichtiger.

Sie erleben aber auch in diesem geschützten und angeleiteten Raum, dass sie auf die Gestaltung ihrer Umgebung und ihres Lebens aktiv Einfluss nehmen können. Sie lernen die Wirksamkeit ihrer eigenen Handlungen kennen, ernten Anerkennung für Leistungen und erleben sich als wichtige, vollwertige Teile eines gut funktionierenden Ganzen.

Kontakt

Ruth Proseke-Stern, Sonderschullektorin
Erich Kästner Förderschule Ladenburg
Scheffelstr. 6, 68526 Ladenburg
Tel.: 06203 922213
eMail: verwaltung@eks.hd.schule-bw.de

Langsam ist's gut - Vom Vorurteil zum Vorteil

Von Martin Liebmann

Passen „langsame“ Menschen in die beschleunigte Wirtschaft? Effizienz und Produktivität sind neben dem eisernen Sparzwang die Stellschrauben, mit denen Unternehmen ihre Gewinne zu steigern versuchen. Menschen mit ausgeprägten Behinderungen haben in dieser Erfolgslogik keinen Platz. Wer nicht hundertprozentig funktioniert, wird gar nicht erst eingestellt oder aussortiert. So einfach ist das.

So einfach? Was sich vordergründig als schlüssige Argumentation darstellt, entpuppt sich bei näherer Betrachtung als trügerische Sicherheit. Denn Menschen sind keine Maschinen; und Effizienz ist kein Garant für Qualität. Wer denkt, er könne ohne Menschen mit Behinderung arbeiten, behindert seine Arbeit und damit auch seinen Erfolg.

Sieben Thesen

These 1:

Homogene Teams werden blind und taub

Ganz Deutschland reagiert auf den Pisa-Schock. Ganz Deutschland? Während im Bildungssystem hartnäckig und mit großer Energie an Konzepten für gemeinsames Lernen in heterogenen Gruppen gearbeitet wird, um die Bildungsqualität zu verbessern, behindern viele Unternehmen ihren Erfolg, indem sie gleichzumachen versuchen, was sich nicht vereinheitlichen lässt: das Individuum. Geprägt von einem mechanistischen Weltbild übersehen und überhören sie Zusammenhänge, die jedes kleine Kind begreift. Ein Fahrrad braucht den Antrieb ebenso wie die Bremse. Wer einen Porsche fährt, erfreut sich nicht

nur der vielen Pferdestärken des Motors, sondern auch der legendären Bremskraft seines Gefährts. Alles andere wäre auch lebensgefährlich.

Was bei einem so einfachen System wie einem Fahrzeug offensichtlich ist, verkompliziert sich exponentiell bei Systemen, in denen menschliche Individuen zusammentreffen. Jeder einzelne ist schon unendlich komplex. Spezielle Aufgaben lassen sich zwar organisatorisch zuweisen, das Zusammenspiel bleibt aber immer unberechenbar – nicht zuletzt, weil sich jede Veränderung auf das Ganze auswirkt. In dieser Unberechenbarkeit wird soziale Kompetenz zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Wo sind Stärken, wo Schwächen? Und wie gehen wir damit um? Was motiviert, was frustriert? Wie lässt sich Unterschiedlichkeit erkennen und nutzen?

Einige Unternehmen haben sich diese Fragen gestellt und investieren kräftig in so genannte „Diversity“-Programme.

Was meinen Sie: Können Sie diesen – und anderen – Unternehmen mit unterstützten Beschäftigten helfen?

These 2:

Unterbrechungsfreies Wachstum führt zur betrieblichen Querschnittslähmung

In der Medizin hat das Phänomen ungehindert wuchernder Zellen einen Namen: Krebs. Wovor wir als Individuum so viel Angst haben, scheint im Ökonomischen ein Wunschziel zu sein: unbremstes Wachstum. Nicht selten gehen dabei Sinn und Verstand verloren. Funktionierende, vitale Systeme kennzeichnen sich aber gerade dadurch aus, dass sie sich auf ihre Qualität und den Sinn ausrichten, den sie verfolgen. Immer schneller immer mehr desselben zu schaffen, heißt noch lange nicht, immer besser zu werden.

Gesundes Wachstum braucht – um im Bilde zu bleiben – genetisch garantierte Unterbrechungen. Aufmerksamkeit für innere Bedürfnisse und äußere Anforderungen, Reflexionspausen und Selbstkritik stellen erst die Balance her, in der Unternehmen sich nachhaltig in den Märkten behaupten können. Ohne diese Beweglichkeit lassen sich weder Marken aufbauen noch qualitative Ziele erreichen.

Haben Sie eine Idee, welchen Beitrag unterstützte Beschäftigung zur Sicherstellung dieser Beweglichkeit leisten kann?

These 3:

Unternehmen ohne Widersprüche behindern sich geistig

Was wäre der Tag ohne die Nacht? Was der Mann ohne die Frau? Was die Freiheit ohne Ordnung? Aus den Widersprüchen bezieht das Leben seine Kraft; der Umgang mit ihnen bereichert uns vielfältig. Obwohl diese Erkenntnis fast schon banal anmutet, versuchen vor allem die Menschen der westlichen Industriekulturen die Widersprüche auszublenden, anstatt aus ihnen Kraft zu schöpfen. Allen voran stehen dabei die Unternehmen, die sich nur noch auf Zahlen fokussieren. Mit dem eigentlichen Ziel und Sinn ihrer Existenz verlieren sie nach und nach ihre Zukunftsfähigkeit, weil sie sich aus ihren Märkten entbetten und nur noch die Rendite des aktuellen und folgenden Quartals im

Blick haben. Die Folgen nehmen gigantische Ausmaße an – ökologisch, sozial, volks- und auch betriebswirtschaftlich.

Aus universitären und praktischen Studien der Organisations- und Erfolgsforschung wissen wir inzwischen, dass solche Teams am erfolgreichsten sind, die am meisten Widersprüche vereinen.

Kennen Sie die Schlussfolgerungen, die sich in Bezug auf die unterstützte Beschäftigung ergeben?

These 4:

Berauschende Beschleunigung macht süchtig

Jedes Ding hat seine eigene Zeit. Wir erleben zunehmend die lineare Zeit, die sich messen lässt – und scheinbar auch beschleunigen, indem man immer mehr in sie hineinpackt. Doch welche Eigenzeiten haben soziale Beziehungen? Was bewegt sich in zeitlichen Kreisläufen? Wo sind Potenziale und Grenzen biologisch begründeter Zeiten? Welche Zeitlichkeit haben Ereignisse?

„Speed kills success“ ist die inzwischen in einigen Managementkreisen sich durchsetzende Erkenntnis. Das mag daran liegen, dass die Wertvernichtung von im Geschwindigkeitsrausch getroffenen Entscheidungen ganz offensichtlich um ein Vielfaches größer ist als man durch nicht ausgereizte Produktivitätssteigerungen Schaden anrichten kann. Oder daran, dass alle Prozessoptimierungen und jedes Reengineering nichts bringen, wenn die Menschen in den Prozessen und Strukturen einfach nicht mehr mitkommen.

Frustration, innere Kündigungen, unter den Teppich gekehrte Konflikte und Kommunikation ohne gegenseitige Aufmerksamkeit und Achtung haben katastrophale Auswirkungen – auch auf Unternehmensbilanzen. Nur wer im rechten Moment auch innehalten kann und Eigenzeiten versteht, kann auf dem Weg zu Ziel auch Gas geben, ohne aus der Kurve zu fliegen.

Ist in diesem Zusammenhang die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein Gewinn?

These 5:

Stromlinienförmigkeit macht Unternehmen psychisch krank

Es ist schon paradox: Individualismus und Freiheit sind die ausgewiesenen Ideale des Neoliberalismus, aber in Betrieben ist nur der absolut leistungsfähige Mitarbeiter gewünscht, der sich voll

und ganz einbringt und seine privaten Bedürfnisse beim Pfortner abgibt. Wie soll das gut gehen? Wer alle über denselben Kamm schert, wird am Ende keinem gerecht. Erst die Fähigkeit, individuelle Bedürfnisse, Eigenschaften und Potenziale ihrer Mitarbeiter und Kunden wahrzunehmen und zu berücksichtigen, befähigt Unternehmen dazu, besondere Leistungen zu erbringen und Ziele gemeinsam zu erreichen.

Wer eine klare Unternehmensausrichtung und eine stromlinienförmige Belegschaft verwechselt, wird auf kurz oder lang therapiebedürftig. Die unternehmerische oder markentechnische Ausrichtung stellt den Rahmen dar, in welchem sich die Potenziale der Mitarbeiter entfalten sollen – je klarer, desto besser. Die Vielfalt und Verschiedenheit der Menschen, die sich dafür einsetzen, gibt dem Ganzen erst das unverwechselbare Profil.

Glauben Sie, dass Menschen mit Beeinträchtigungen zur seelischen Gesundheit von Betrieben einen essenziellen Beitrag leisten können?

These 6:

Fehler sind das Insulin im betrieblichen Stoffwechsel

Wie lernt eine Organisation? Indem sie sich bewusst wird und erfährt, was sie richtig macht und was falsch. Optimales Lernen entfaltet sich in einer „Vertrauens-Fehler-Lernkultur“. Der betriebliche Kollaps ist vorprogrammiert, wenn Unternehmen entweder gar keine Fehler zulassen, sie einfach ausblenden, oder es ihnen im Grunde egal ist, was wie gemacht wird.

Die Sache mit der Lernkultur ist eine verflucht aufwändige Angelegenheit. Sie funktioniert nicht auf Knopfdruck, ist in ständiger Bewegung und vermitelt sich letzten Endes nur durch alltägliche, praktische Erfahrungen. Wer hierzu ein Patentrezept hätte, verdiente sich schon an der Idee eine goldene Nase. Die Lernkultur hat aber immer ein offenes Ende – und wer nicht lernt zu scheitern, scheitert am Lernen.

Davon ausgehend, dass kein Mensch perfekt ist: Ist ein ausgewiesenes Defizit für die Lernkultur nicht viel wertvoller als ein unsichtbares?

These 7:

Bewusste Behinderungen enthindern Arbeit

Jeder Mensch hat Behinderungen.

Nicht alle sind so offensichtlich, dass sie ausgewiesen werden. Mit den Stärken verhält es sich ähnlich. Ausgewiesene Defizite, die ja die Grundlage zur Finanzierung unterstützter Beschäftigung sind, stiften Unternehmen wegen ihrer Offensichtlichkeit vielfältigen Nutzen – etwa die Wahrnehmungsfähigkeit zu trainieren, die soziale Kompetenz zu fördern, aus der Kraft der Vielfalt zu schöpfen, Raum für Individualität zu öffnen, die Lernkultur zu beflügeln, Kommunikation gelingen zu lassen oder von einer neuen Zeitkultur zu profitieren.

Mitleid, Gutmenschentum und finanzielle Förderungen sollten nicht die Motive für die betriebliche Integration eines Menschen mit ausgewiesener Behinderung sein – auch wenn diese Vorder-Gründe oft die Tür ins Arbeitsleben öffnen.

Passen „langsame“ Menschen in die beschleunigte Wirtschaft? Drehen Sie diese Frage einfach um – und helfen Sie mit Ihrer Arbeit den Unternehmen, ihre eigenen Behinderungen zu erkennen!

Zum Autor:

Martin Liebmann ist selbstständiger Markenberater, Mitbegründer der Markenphilosophie für Gesellschaftspolitik, Kultur und Wissenschaft „phil+“, Vorstandsmitglied im Verein zur Verzögerung der Zeit und Vorsitzender des Lübecker Werteforums. Auf der BAG UB Fachtagung 2006 leitete er den Workshop „Entschleunigung – Chance für eine Zeitkultur? Wie Unternehmen durch Menschen mit Behinderung ihre Arbeitsqualität steigern können.

Kontakt
Martin Liebmann
eMail: martin.liebmann@logos-gmbh.de

Zusammenarbeit zwischen dem Integrationsfachdienst und Krankenkassen?!

Von Dieter Schartmann

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben fallen nach SGB IX § 6 in den Aufgabenbereich der Bundesagentur für Arbeit, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe sowie der Sozialhilfe. Dass sich jedoch eine gesetzliche Krankenkasse, die als Rehabilitationsträger originär Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sowie unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen erbringt, mit zuständig fühlt für die Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, ist ein Novum. Erstmals exemplarisch erprobt in einem Modellversuch des Integrationsamtes Köln und der AOK Rheinland.

1. Einleitung

Nach einer längeren Erkrankung an den (alten) Arbeitsplatz zurückzukehren kann für viele Menschen eine belastende Situation darstellen. Neben den Unsicherheiten, ob man den Belastungen des Arbeitsalltags wieder gewachsen ist, stehen für viele Menschen auch „soziale“ Fragen im Vordergrund. („Wie werde ich wieder aufgenommen? Was hat sich in meiner Abwesenheit verändert? Wie sieht es mit meinen Kollegen aus? Wie wird meine Chefin auf mich reagieren?“ usw.)

Menschen mit einer seelischen Behinderung stellen sich diese Fragen auch, nur manchmal in einer verschärften Form.

Aber diese Unsicherheiten finden sich nicht nur bei den Rückkehrenden, sondern auch bei Vorgesetzten und KollegInnen. Es stellen sich Fragen wie zum Beispiel „Welche Arbeiten kann ich ihr / ihm übertragen? Wie kann ich mit ihr / ihm umgehen? Muss ich besondere Verhaltensregeln beachten?“ usw.

Auch auf Seiten der Vorgesetzten und Kollegen sind die Unsicherheiten im Umgang mit seelisch behinderten Menschen besonders groß.

Für alle Beteiligten wäre es hilfreich, wenn jemand die Rückkehr kompetent begleiten könnte und allen zur Unterstützung bereit stehen würde.

An diesem Punkt setzt ein Modellversuch ein, den das Integrationsamt Köln

und die AOK Rheinland im Jahr 2005 gestartet haben. Ziel des Modellvorhabens ist die Unterstützung von schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitgebern, um eine schnellstmögliche und dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Gemäß § 10 ff. SGB IX haben die Krankenkassen dafür Sorge zu tragen, dass

- ein möglicher Präventions- und Teilhabebedarf für den behinderten bzw. von Behinderung bedrohten Menschen frühzeitig festgestellt wird,
- das Teilhabeziel schnell erreicht wird,
- der Leistungsberechtigte die erforderlichen Teilhabeleistungen funktionsbezogen und zügig erhält,
- die unterschiedlichen Leistungen bei einem Wechsel der Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers reibungs- und nahtlos wie „aus einer Hand“ erbracht werden.

Aufgabe des Integrationsamtes ist es, den Arbeitsplatz von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) zu sichern bzw. diesen die Aufnahme/Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen.

Arbeitgeber haben nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Verpflichtung zu klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und
- mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten bleiben kann.

Das Integrationsamt Köln hat zur Durchführung dieser Aufgaben den Integrationsfachdienst beauftragt.

In zwei ausgewählten Modellregionen (Stadt Köln und Rhein-Erft-Kreis) wurde das Modell exemplarisch durchgeführt. Zielgruppe waren seelisch behinderte Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis (oder Gleichstellung), die über einen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX verfügen und die im Krankengeldbezug stehen.

Bei erfolgreichem Modellverlauf soll das Projekt sowohl regional (auf das gesamte Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland) als auch von den Zielgruppen (auch für nicht amtlich anerkannte schwerbehinderte Menschen) her ausgedehnt werden.

Die Krankengeldcoaches der AOK und die MitarbeiterInnen des Integrationsfachdienstes sollen durch frühzeitige und verstärkte Vernetzung eine Verbesserung des Übergangs vom Krankengeld an den (alten) Arbeitsplatz fördern. Diese Maßnahme ist ausdrücklich als Unterstützungsangebot aufzufassen. Die Teilnahme war daher freiwillig, die Ablehnung der Teilnahme hatte keine negativen Konsequenzen (z.B. Sperrung des Krankengeldbezugs).

2. Verlauf und Ergebnis

Die Krankengeldcoaches unterrichteten zunächst ihre Versicherten im Einzelfall über das Modellprojekt und gaben entsprechendes Informationsmaterial sowie die Kontaktdaten des zuständigen Integrationsfachdienstes weiter. Die Versicherten konnten dann entscheiden, ob sie diese Hilfestellung annehmen.

Das Erstgespräch kam dann in der Regel auf Initiative des Versicherten zustande. Um deutlich zu machen, dass der IFD ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Versicherten darstellt, wurde das Erstgespräch zunächst nur zwischen dem Versicherten und dem IFD geführt.

Im weiteren Verlauf der Begleitung erstellte der IFD gemeinsam mit dem Versicherten einen Maßnahmenplan, aus dem die Ziele der Unterstützung und die Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt wurden.

Der IFD hielt während der gesamten Maßnahme engen Kontakt zum Krankengeldcoach und stimmte alle wesent-

liche Schritte mit diesem ab, wenn die Einverständniserklärung des Versicherten dazu vorlag.

An dem Projekt haben insgesamt 24 Personen teilgenommen (vier weiblich, 20 männlich). 75% der Teilnehmenden waren lebenserfahrene Menschen in dem Alterssegment zwischen 40 und 60 Jahren, davon die meisten zwischen 50 und 60 Jahren.

Ursprünglich war geplant, dieses Projekt nur für seelisch behinderte Menschen einzurichten, da bei dieser Personengruppe die größten Unsicherheiten sowohl auf Seiten der behinderten Menschen als auch der Betriebe vermutet wurden. Im Laufe des Projektes wurde aber deutlich, dass auch andere Zielgruppen einen höheren Unterstützungsbedarf hatten bzw. dass bei einigen Menschen, bei denen eigentlich eine körperliche Problematik im Vordergrund stand, auch sekundäre psychische Schwierigkeiten festzustellen gewesen sind.

Insofern verteilen sich die Behinderungsarten wie folgt: 25% ausschließlich seelisch behinderte Menschen, rd. 45% körperlich behinderte Menschen, 25% mit einer Mehrfachbehinderung (bei einer Person lag eine nicht näher „spezifizierte Behinderung“) vor.

Von den 24 Personen, die am Erstgespräch teilgenommen haben und über das Projekt ausführlich informiert worden sind, wurden 18 zunächst fachdienstlich beraten und schließlich 17 längerfristig betreut.

Als Auftrag an den IFD wurde überwiegend die nachhaltige Rückkehr an den alten Arbeitsplatz formuliert, des weiteren aber auch die Klärung der beruflichen Perspektive oder eine Arbeitsprobung.

Im folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die der IFD mit den behinderten Menschen, aber auch mit den Arbeitgebern durchgeführt hat.

Maßnahmen des IFD:

Der IFD hat mit den 17 längerfristig betreuten Menschen insgesamt 148 Beratungsgespräche geführt (durchschnittlich sechs pro Klient).

Gegenstand der Beratungen/der Gespräche waren unter anderem:

- Informationen zu Fördermöglichkeiten

- Hinweise zum Rentenverfahren
- Unterstützung bei der Widerspruchsförmulierung
- Betriebsbegehung
- Bewerbungsunterstützung
- Fachdienstliche Stellungnahme zum Rentenantrag
- Kriseninterventionen

Mit Arbeitgebern wurden insgesamt 43 Gespräche geführt (durchschnittlich rd. zwei pro Klient). Gegenstand der Gespräche waren zum Beispiel:

- Information über behinderungsbedingte Einschränkungen und Fähigkeiten
- Information über das Verfahren zur stufenweisen Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX)

Darüber hinaus wurden bei allen 17 begleiteten Personen Kontakte zu Dritten (z.B. Rentenversicherung, Facharzt, Integrationsamt, Psychiater) initiiert.

Zum Ende des Modellprojektes lagen folgende Ergebnisse vor.

- erfolgreiche Wiedereingliederung: 7
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 4
- Rentenantrag: 2
- Offene Situation: 4

Die Ergebnisse zeigen, dass mit Hilfe der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst und eine frühzeitige Vernetzung mit den Krankengeldcoaches eine effektive Hilfe möglich ist. Diese führt zwar nicht immer zum gesetzten Ziel (Erfolgreiche Wiedereingliederung), aber vielfach hilft die Klärung der beruflichen Situation allen Beteiligten, eine manchmal als unbefriedigend empfundene Situation zu überwinden.

Das Projekt ist von den Beteiligten als erfolgreich bewertet worden. Zur Zeit befinden sich die AOK Rheinland und das Integrationsamt in Gesprächen, um das Modellprojekt sowohl räumlich als auch von der Zielgruppe her auszuweiten.

Kontakt

Dr. Dieter Schartmann
Landschaftsverband Rheinland,
Integrationsamt
Kennedy-Ufer 2, 50663 Köln
Fon: 0221 / 8094368
eMail: dieter.schartmann@lvr.de

Stand der Entwicklung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland

Von Stefan Doose

Unterstützte Beschäftigung ist ein Konzept der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, was nachweislich zu einer nachhaltigen beruflichen Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt. So konnten in zwei aktuellen Verbleibs- und Verlaufsstudien gezeigt werden, dass von den Mitte der neunziger Jahren von den Integrationsfachdiensten (IFD) und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) integrierten Personen langfristig über zwei Drittel der Personen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert sind (vgl. Doose 2007, Kaßelmann/Rüttgers 2005). Doch der Erfolg der beruflichen Integration hängt auch maßgeblich von den Rahmenbedingungen ab. Wie hat sich Unterstützte Beschäftigung in den letzten 10 Jahren in Deutschland entwickelt, was ist in der Zukunft erforderlich? Vor zehn Jahren erschien in dieser Zeitschrift bereits ein Artikel mit derselben Überschrift (Doose 1997). Vieles von dem was damals geschrieben wurde, ist heute noch gültig, einiges hat sich verändert. In diesem Artikel soll nun basierend auf dem aktuellen Buch „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht“ (Doose 2007) zehn Jahre später der derzeitige Stand der Entwicklung zusammengefasst, positive Ansätze und Probleme benannt sowie Vorschläge zur weiteren Entwicklung gemacht werden.

Berufsorientierung und individuelle Berufswegeplanung in der Schule

Bisherige Entwicklung: Erfolgreiche Modellprojekte im Übergang Schule-Beruf, Unterstützung des Übergangs durch den IFD möglich, aber kaum bewilligt

Die Berufsorientierung und die Berufswahlvorbereitung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten finden in Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit an den Schulen in sehr unterschiedlicher Intensität statt.

Berufsorientierung als fächerübergreifendes Unterrichtsprinzip mit einer handlungs- und projektorientierten Vorgehensweise ist noch eher selten anzutreffen. Praktika werden für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten häufig nur ein bis zwei Wochen angeboten. Eine Reihe von Schulen bieten Praktika hauptsächlich oder gar ausschließlich in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen oder der WfbM an.

In den letzten Jahren gibt es eine Reihe innovativer Projekte im Übergang Schule - Beruf:

- Einige Schulen haben Schülerprojekte in Kooperation mit Firmen, Schülerfirmen (Melzer, Laudwein, Eiden 2006) oder Portfolios als Instrument der Leistungsdokumentation (Brunner, Häcker, Winter 2006).
- Das Projekt „Sprungbrett“ bietet beispielsweise seit 1999 in Berlin eine arbeitsfeldbezogene Bildungsbegleitung im Übergang Schule-Beruf für Menschen mit Lernschwierigkeiten an (Radatz u. a. 2005, Ginnold 2006).
- In Baden-Württemberg gab es an sechs Sonderschulen für geistig Behinderte ein Modellprojekt zum besseren Übergang von der Schule in den Beruf, in dem umfangreiches Material entwickelt wurde (Küchler 2006). Einige Schulen bieten begleitete Langzeitpraktika für ihre SchülerInnen an. Individuelle Berufswegeplanungen mit allen Beteiligten im Übergang Schule - Beruf sollen für alle SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten in Baden-Württemberg eingeführt werden (KVJS 2005).
- Seit 2004 ist die Begleitung des Übergangs von der Schule in den Beruf auch durch den Integrationsfachdienst gesetzlich möglich. Die Bundesagentur für Arbeit hat bundesweit den Integrationsfachdienst trotz dieser Möglichkeit jedoch bisher nicht im Übergang Schule - Beruf z. B. für die Koordination der Berufswegeplanung oder die Begleitung von längeren Praktika beauftragt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit dem Programm „Job

- 4000“ von 2007 – 2013 die zusätzliche Förderung von mindestens 2500 schwerbehinderten SchulabgängerInnen im Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgesehen. Ohne eine Veränderung der Zuweisungspraxis der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter und den Einbezug von regulären Fördermitteln wird dies nicht bedarfsgerecht sein. In Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg sind bereits Integrationsfachdienste vom Integrationsamt mit bestimmten Stellenanteilen für die Betreuung von SchülerInnen mit Behinderung beauftragt. In Baden-Württemberg ist die IntegrationsberaterIn in einigen Projekten der Kampagne „IFD plus 1000“ als schnittstellenübergreifende Bildungsbegleitung einbezogen (KVJS 2005).
- Im Rahmen von EQUAL-Projekten werden an verschiedenen Orten Projekte zum Übergang Schule - Beruf durchgeführt (TSW 2005). Die BAG UB koordiniert ein Forum Übergang Schule - Beruf für behinderte Jugendliche. In einigen Regionen beraten behinderte IntegrationsberaterInnen behinderte SchülerInnen als Peer-CounselorInnen im Übergang Schule - Beruf. In anderen Regionen haben Integrationsfachdienste über Modellprojekte der Aktion Mensch eine Begleitung durch den IFD im Übergang von der Schule in den Beruf organisiert.
 - Die BAG UB hat eine Qualifizierung für Lehrkräfte im Übergang Schule - Beruf entwickelt und erprobt (Woltersdorf 2005).

Neben diesen positiven Ansätzen in einigen Regionen muss jedoch für die bundesweite Situation festgehalten werden, dass es in den meisten Orten keine integrativen Strukturen im Übergang Schule - Beruf gibt. Eine individuelle Berufswegeplanung, längere begleitete Praktika in Unternehmen und eine arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung durch den Integrationsfachdienst sind immer noch die Ausnahme.

Zukünftige Entwicklung: Handlungsorientierte Berufsorientierung, längere begleitete Praktika, individuelle Berufswegeplanung, schnittstellenübergreifende Bildungsbegleitung durch den IFD

- Jede Schule sollte ein Konzept für die Berufsorientierung ihrer SchülerInnen haben sowie ein entsprechend fortgebildetes Lehrerteam, das für diesen Bereich und die Kontakte zu Betrieben und außerschulischen Kooperationspartnern verantwortlich ist.
- Bereits während der Schulzeit sollten verschiedene, auch längere Praktika stattfinden, die durch die Schule in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst begleitet werden. Der Integrationsfachdienst sollte schnittstellenübergreifend bereits zwei Jahre vor Schulabschluss koordinierend, begleitend und qualifizierend tätig sein können.
- Für jede Region ist ein einzelfallübergreifendes Gremium aller Beteiligten zur Koordinierung der Aktivitäten im Übergang Schule – Beruf erforderlich.
- Die vorgesehene Beauftragung des Integrationsfachdienstes für behinderte SchülerInnen muss auch real erfolgen. Dabei sind verschiedene Wege wie eine Pauschalfinanzierung über das Integrationsamt und das Kultusministerium, die individuelle Beauftragung durch die Bundesagentur für Arbeit als Leistung zur beruflichen Teilhabe denkbar. Dies würde einen bedarfsgerechten Ausbau ermöglichen, je nachdem wie viele SchülerInnen mit Behinderung eine konkrete Unterstützung im Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen.
- Die Qualifikation von LehrerInnen im Übergang Schule - Beruf sollte von den Lehrerbildungsinstituten in Kooperation mit den IFD und der BAG UB erfolgen.

Betriebliche oder betriebsnahe Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

Bisherige Entwicklung: betriebliche und kooperative Angebote gewinnen an Bedeutung und haben offiziell Vorrang, in der Praxis Dominanz von außerbetrieblichen Maßnahmen

Schulische Berufsvorbereitungsmaßnahmen finden in der Regel am Lernort Berufsschule statt. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit dauern allgemein maximal elf Monate, für behinderte Jugendliche maximal 18 Monate und finden bei Bildungsträgern in der Regel außerbetrieblich statt. Der Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen dauert maximal 24 Monate, vorgeschaltet ist ein maximal dreimonatiger Eingangsbereich. Der Berufsbildungsbereich der WfbM ist das Regelangebot für AbsolventInnen der Sonderschule für geistig Behinderte. Die Angebote des Berufsbildungsbereichs finden in der Regel außerbetrieblich in der WfbM statt.

- Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit setzt offiziell den Schwerpunkt auf betriebsnahe Maßnahmen. Auch in den allgemeinen Förderrichtlinien gibt es einen Vorrang betrieblicher Maßnahmen vor außerbetrieblichen Maßnahmen (Bundesagentur für Arbeit 2006). Ungeachtet dessen dominieren in der Praxis jedoch immer noch außerbetriebliche Berufsvorbereitungen und Berufsausbildungen. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten absolvieren häufig eine Ausbildung bei Bildungsträgern oder in Berufsbildungswerken und in Reha-Einrichtungen. Ein Großteil der Ausbildungen findet aufgrund der besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG bzw. § 42n HwO statt. Diese Ausbildungen sind in der Regel außerbetrieblich organisiert.
- Dabei ist allgemein bekannt, dass begleitete betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen und begleitete betriebliche Ausbildungen eine wesentlich

höhere Übergangsquote haben als außerbetriebliche Ausbildungen, außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen und der Berufsbildungsbereich der WfbM (BiBB 2001, Hinz/Boban 2001).

- Eine betriebliche Organisation des Berufsbildungsbereichs der WfbM wird mittlerweile in Hamburg, Berlin, Erlangen und in Einzelfällen in Niedersachsen, Hessen und Rheinland-Pfalz angeboten (BAG UB 2006, Ciolek 2006, www.chance-24.de, Radatz u.a. 2005, Seeger 2002). Seit 2006 ist das Angebot des Berufsbildungsbereichs in betrieblicher Form unabhängig von einer WfbM für den Personenkreis über das persönliche Budget möglich. Die ersten persönlichen Budgets sind bereits in Hamburg bewilligt worden.
- Es gibt an verschiedenen Orten betrieblich oder kooperativ mit Betrieben organisierte Berufsvorbereitungen. Im Modellprojekt REGINE wurden Jugendliche in wohnortnahen, betrieblichen Angeboten qualifiziert. Reha-Einrichtungen bieten mittlerweile in einigen Regionen begleitete betriebliche Berufsvorbereitungen und Ausbildungen an (Faßmann 2005, BAG Wohnortnahe berufliche Rehabilitation 2005). In Baden-Württemberg gibt es als Modellprojekt eine kooperative Berufsvorbereitungsmaßnahme mit der WfbM als Bildungsträger und dem IFD als Bildungsbegleitung (KVJS 2005).
- Die Berufsbildungswerke sind seit 2004 gesetzlich in § 33 (2) SGB IX angehalten, die Ausbildung betriebsnah in stärkerer Kooperation mit Betrieben zu gestalten. Hier gibt es bereits mehrere Modellprojekte der BBW z. B. in Kooperation mit größeren Einzelhandelsketten (Bundesregierung 2005, 68 f.)
- Der Integrationsfachdienst darf seit 2004 ausdrücklich auch betriebliche Ausbildungsverhältnisse vermitteln und begleiten.
- Mit dem neuen Fachkonzept hat die Bundesagentur für Arbeit gleichzeitig die Förderhöchstdauer für Jugendliche mit Behinderungen in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen von 24 Monate auf 18 Monate gekürzt. Gerade für Jugendliche mit einem höheren Unterstützungsbedarf, die anschließend keine Berufsausbildung absolvieren, ist dieser Zeitraum

zu kurz für eine sinnvolle betriebliche Qualifizierung.

- Immer kürzere Ausschreibungen von Berufsvorbereitungsmaßnahmen und der Zuschlag an den günstigsten Anbieter führen zu einem kurzen Planungshorizont und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen durch niedrigere Bezahlung und permanente Arbeitsplatzunsicherheit durch Zeitverträge. Kooperationsstrukturen werden so zerstört, ehe sie sinnvoll aufgebaut werden konnten.

Zukünftige Entwicklung: begleitete betriebliche und kooperative Berufsvorbereitung und Berufsausbildung als flächendeckendes Angebot

- Begleitete betriebliche oder kooperative Angebote der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sollten flächendeckend zur Verfügung stehen.
- Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf benötigen eine durch Job Coaching begleitete betriebliche Qualifizierungsmaßnahme bzw. Ausbildung in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts von mindestens zwei Jahren. Diese müssen als regelhafte Maßnahmen im SGB III und SGB IX verankert werden, um den Vorrang betrieblicher Maßnahmen auch in der Praxis zum Durchbruch zu verhelfen.
- Die mit dem Fachkonzept auf 18 Monate gekürzte Förderhöchstdauer für Menschen mit Behinderungen ist unzureichend und muss wieder auf 24 Monate, in Einzelfällen sogar auf 36 Monate erhöht werden. Erfahrungsgemäß ist für viele Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, die keine betriebliche Ausbildung absolvieren, ein Zeitraum der beruflichen Qualifizierung von zwei bis drei Jahren erforderlich. Dies entspricht der Zeitdauer einer regulären Lehre. Es ist nicht einzusehen, wieso Jugendliche, die erwiesenermaßen Schwierigkeiten beim Lernen haben, weniger Zeit für ihre berufliche Qualifizierung benötigen als jene, denen das Lernen leichter fällt.
- Das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen sollten in Kooperation mit dem IFD ausdrücklich auch in Betrieben des allgemeinen

Arbeitsmarkts durchgeführt werden dürfen. Die WfbM sollte dabei als eine Ressource der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderung gesehen werden und nicht nur als Ort der beruflichen Bildung. Berufliche Integration für Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten sollte zukünftig *durch* die WfbM und den IFD erfolgen und nicht nur *in* der WfbM.

- Im Rahmen des Persönlichen Budgets sollten betriebliche Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs auch in der Praxis unabhängig von einer WfbM durch einen Träger der wohnortnahen beruflichen Rehabilitation oder den IFD durchgeführt werden.
- Es müssen verlässliche integrative Unterstützungs- und Qualifizierungsstrukturen im Übergang Schule - Beruf aufgebaut werden. Es sollte eine enge Verzahnung der Angebote mit den betrieblichen Angeboten der Berufsorientierung der Schulen geben. Die individuelle Berufswegeplanung bereits während der Schulzeit nimmt dabei eine zentrale Funktion ein.
- Die schnittstellenübergreifende Bildungsbegleitung für behinderte Jugendliche sollte vom Integrationsfachdienst übernommen oder in enger Kooperation mit ihm durchgeführt werden. Die frühe Intervention des IFD verbessert, wie diese Untersuchung nachgewiesen hat, signifikant den Berufseinmündungsprozess. Eine frühzeitige Integration durch begleitete betriebliche Bildungsmaßnahmen und Unterstützung durch einen Fachdienst erhöht auch die Wahrscheinlichkeit einer guten sozialen Integration im Betrieb.
- Für die Berufsschule sind integrative Konzepte der Berufsbildung (wie z.B. Integrationsklassen) und der Schulasistenz für Jugendliche mit Behinderungen zu entwickeln.
- Alle Beteiligten (Schulen, Bildungsträger, Berufsschule, IFD, Agentur für Arbeit etc.) koordinieren ihre Angebote im Übergang Schule – Beruf in einem vom Einzelfall unabhängigen Gremium in jeder Region.

Vermittlung und Begleitung von Arbeitsverhältnissen durch den Integrationsfachdienst

Bisherige Entwicklung: Gesetzliche Verankerung und flächendeckender Ausbau des Integrationsfachdienstes als Ergänzung des Reha-Systems

Integrationsfachdienste sind seit Oktober 2000 gesetzlich verankert und flächendeckend in jedem Bezirk der Agentur für Arbeit aufgebaut worden. Insgesamt gibt es im Jahre 2006 ein Netz von 260 Integrationsfachdiensten mit insgesamt 1088 Integrationsberaterstellen (BIH 2007). Die Integrationsfachdienste sind in §§ 109 SGB IX bzw. § 33 (6) SGB IX gesetzlich geregelt. Die Zielgruppe umfasst, dies sei zur Erinnerung hier noch einmal ausführlich genannt,

- behinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung
- behinderte Menschen, die aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen und dabei auf „personalintensive, individuelle, arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind“
- behinderte SchulabgängerInnen, die für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Unterstützung des IFD benötigen

Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung, psychischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung werden ausdrücklich als Zielgruppe der IFD genannt. Auch Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, die zwar behindert, aber nicht schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind, können als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 (6) 8. SGB IX eine Unterstützung durch den Integrationsfachdienst beim Rehabilitationsträger beantragen. Die gesetzliche Zielgruppe der IFD umfasst durchaus die Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung. Das Konzept von Unterstützter Beschäftigung findet sich auch in der Aufgabenbeschreibung des IFD in § 110 SGB IX wieder. So ist beispielsweise vorgesehen, den behinderten Menschen „solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der

berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten“ (§ 110 (2) 4. SGB IX).

In der Praxis treten eine ganze Reihe von Problemen bei der Beauftragung von Integrationsfachdiensten und der Finanzierung von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung auf:

- Der Vermittlungsgutschein der Agentur für Arbeit deckt nicht den Vermittlungsaufwand für Menschen mit einem besonderen Bedarf an Unterstützung und Begleitung. Die Vergütung erfolgt erfolgsbezogen in Höhe von 1000 pro Vermittlung plus weiteren 1000, wenn das Arbeitsverhältnis ein halbes Jahr lang besteht. Der Vermittlungsgutschein wird außerdem nur für arbeitslose Personen im Leistungsbezug ausgestellt. MitarbeiterInnen der WfbM, behinderte SchülerInnen oder Langzeitarbeitslose in Bedarfsgemeinschaften erhalten keinen Vermittlungsgutschein. Auch die neuerdings nach einer begrenzten Ausschreibung mögliche Vergütung der IFD- Leistung Vermittlung von 100 € durch die Träger der Arbeitsvermittlung pro Person und Monat ist nicht hinreichend. In einigen Regionen ist deshalb der Vermittlungsbereich des Integrationsfachdienstes bereits deutlich reduziert worden, weil das Integrationsamt diesen Bereich nicht dauerhaft finanzieren möchte.
- Der Integrationsfachdienst wird in einigen Regionen nur für kurze, begrenzte Zeiträume zur weiteren Unterstützung des Arbeitsverhältnisses beauftragt.
- Jugendliche mit einer sogenannten Lernbehinderung oder psychischer Behinderung, die zwar behindert, aber nicht schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind, haben in vielen Regionen Probleme, von den Rehaträgern zu den IFD zugewiesen zu werden.
- Auch die erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen wie z.B. Job Coaching werden in den meisten Regionen nicht oder nicht entsprechend finanziert.
- Die Eingliederungszuschüsse für Menschen mit Behinderungen wurden in den letzten Jahren hinsichtlich der Höhe und der Laufzeit gekürzt. In einigen Regionen gab es zwischenzeitlich faktisch keine Eingliederungszuschüsse mehr. Förderzusagen

durch die Agentur für Arbeit waren in manchen Regionen nicht zuverlässig. BeraterInnen der Agentur für Arbeit sind frustriert über die unzulänglichen Rahmenbedingungen und verunsichert, was sie jetzt und vor allem zukünftig an Förderleistungen anbieten können.

- Ein dauerhafter Minderleistungsausgleich durch die Integrationsämter wird in einigen Regionen nicht gewährt, während dies in anderen Regionen z.B. für ehemalige WfbM-MitarbeiterInnen problemlos möglich ist.

Zukünftige Entwicklung: Integrationsfachdienste können schnittstellenübergreifende Begleitung und Unterstützte Beschäftigung für ihre gesetzlichen Zielgruppen tatsächlich anbieten

Eine Investition in betriebliche Integration durch passgenaue Vermittlung, begleitete betriebliche Qualifizierung und längerfristige Unterstützung durch die Integrationsfachdienste zahlt sich, wie in aktuellen Verbleibsstudien (Doose 2007, Kaßelmann/Rüttgers 2005) nachgewiesen werden konnte, mittelfristig aus. Denn nicht allein die Zahl der Vermittlungen oder die Maßnahmekosten, sondern vor allem deren Nachhaltigkeit und die Kosten der Situation bei Nichtvermittlung bestimmen das Kosten-Nutzen-Verhältnis. Billig kann teuer werden, wenn es eine langfristige berufliche Ausgliederung zur Folge hat. Der Integrationsfachdienst muss durch eine entsprechende Finanzierung in die Lage versetzt werden, seine gesetzlichen Zielgruppen tatsächlich zu erreichen und seine gesetzlichen Aufgaben je nach Maßgabe des Einzelfalls tatsächlich wahrnehmen zu können:

- Die Unterstützung in Praktika und am Anfang eines Arbeitsverhältnisses muss auch intensiv möglich sein, um auch Personen mit Lernschwierigkeiten mit einem höheren Unterstützungsbedarf zu erreichen. Andernfalls werden sie durch diese unterlassene Hilfeleistung langfristig in die WfbM und Langzeitarbeitslosigkeit ausgegrenzt.
- Job Coaching sollte als eigenständige Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben im SGB IX ausdrücklich genannt und finanziert werden können.

- Die gegebenenfalls notwendige längerfristige Begleitung der ArbeitnehmerIn muss finanziert werden, um aktiv statt reaktiv die berufliche Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten sicherzustellen. In der Untersuchung betrug die durchschnittliche Unterstützungsdauer am Anfang der Arbeitsverhältnisse drei Jahre. Der Integrationsfachdienst sollte darüber hinaus langfristig mit den Betrieben und der unterstützten ArbeitnehmerIn in Kontakt bleiben und sozusagen eine „stand by“ Funktion übernehmen, damit er bei Problemen sofort wieder aktiviert werden kann.
- Die Leistungen sollten aus einer Hand erfolgen. Kontinuität und Zuverlässigkeit sind für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen enorm wichtig. Die Unterstützung muss der Person folgen, systembedingte Brüche sollten verhindert werden.
- Der IFD sollte zukünftig auch die berufliche Zukunftsplanung, die berufliche Weiterbildung und die berufliche Weiterentwicklung der ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten unterstützen. In der Untersuchung konnte gezeigt werden, dass viele ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten langjährig in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts integriert sind. Ein Teil der ArbeitnehmerInnen möchte sich gerne beruflich verändern, sieht aber wenig Möglichkeiten dazu. Hier ist eine Unterstützung des IFD sowohl im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit als auch auf die langfristige berufliche Integration der unterstützten ArbeitnehmerIn erforderlich. Außerdem sollten durch Angebote der beruflichen Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens Dequalifizierungsprozesse vermieden werden. Auf die frei werdenden Arbeitsplätze können in Absprache mit dem Unternehmen wieder geeignete BerufseinsteigerInnen vermittelt werden.
- Die Qualität von Integrationsfachdiensten sollte in Zukunft weniger an Vermittlungsquoten gemessen werden, sondern breiter den gesamten Dienstleistungsprozess umfassen (s.a. die vorliegenden Qualitätskriterien BIH 2006a, Giedenbacher u.a. 2003, Bungart, Supe, Willems 2000) und die Nachhaltigkeit der Vermittlungen im Sinne der langfristigen beruflichen

Integration einbeziehen.

- Ein niedrigschwelliger Zugang zum Integrationsfachdienst sollte sichergestellt sein. Menschen mit Behinderungen sollten im Rahmen ihres Rechtsanspruchs auf Leistungen zur beruflichen Teilhabe vom Integrationsfachdienst ohne kompliziertes Zuweisungsverfahren durch die Leistungsträger vom Integrationsfachdienst unterstützt werden können, wenn sie zur Zielgruppe des IFD gehören.
- Es sollte bundeseinheitliche Fördergrundsätze geben. Es darf nicht von der Entscheidung regionaler Leistungsträger abhängen, ob und in welchem Umfang der IFD bestimmte gesetzliche Zielgruppen vor Ort unterstützen kann.

Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze in Betrieben

Bisherige Entwicklung: Kaum Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, erste Fachkräfte für berufliche Integration

Es gibt eine gesetzliche Verpflichtung der Werkstätten für behinderte Menschen in § 136 (1) SGB IX den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Angebote zu fördern. In § 5 (4) der Werkstättenverordnung werden diese Maßnahmen beispielhaft konkretisiert. Die Entwicklung individueller Förderpläne, die Bildung von Überganggruppen mit besonderen Förderangeboten, die Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und die zeitweise Beschäftigung auf einem Werkstattaußenarbeitsplatz sind als entsprechende Maßnahmen genannt. Die WfbM soll dabei die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherstellen. Außerdem soll eine Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst stattfinden. Die finanziellen Fördermöglichkeiten für ArbeitgeberInnen bei der Beschäftigung ehemaliger WfbM-Beschäftigte wurden verbessert.

Trotz der gesetzlichen Verpflichtungen gibt es in vielen WfbM keine systematischen Angebote zum Übergang aus der WfbM, die Übergangsquote liegt bundesweit bei unter 0,3 % (Bundesregierung 2003, 56). In den meisten WfbM gibt es keine feste Stelle wie z. B. eine sogenannte Fachkraft für berufliche Integration (FbI), die die Maßnahmen im Übergang koordiniert.

Die WfbM weist seit Jahren eine stabile Wachstumsrate auf. In den 687 WfbM in Deutschland arbeiteten 2005 256.556 Menschen mit Behinderungen, davon über 25.000 Personen, die das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich besuchten (BMAS 2006a). Für die nächsten Jahre ist bis 2010 ein weiteres Wachstum prognostiziert worden (vgl. con_sens 2002), der in der realen Entwicklung zurzeit deutlich übertroffen wird.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) haben Anfang 2007 eine detaillierte Analyse der Situation und Veränderungsvorschläge dieser unbefriedigenden Situation unterbreitet (BAGüS/BIH 2007).

Es gibt aber auch Beispiele guter Praxis im Übergang von der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt:

- In einigen Regionen sind, wie bereits erwähnt, Teile des Berufsbildungsbereichs betrieblich organisiert.
- In Hessen, Niedersachsen, im Saarland und in Bayern gibt es unter unterschiedlichen Bezeichnungen spezielle Fachkräfte für berufliche Integration in Werkstätten, die für eine Vermittlung aus der WfbM zuständig sind und vom überörtlichen Sozialhilfeträger finanziert werden (Dooze 2005, Friedrich 2005, Trost/Kühn 2001). Im Rheinland wurden die IFD ausdrücklich für diese Zielgruppe beauftragt (Schartmann/Rhode 2005).
- Einige Werkstätten für behinderte Menschen bieten zunehmend Außenarbeitsgruppen und Außenarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts an. In Hessen wurde das Konzept des „Arbeiten im Verbund“ mit dauerhaft ausgelagerten Außenarbeitsplätzen in Betrieben für leistungsschwächere Menschen mit Behinderung erprobt, bei denen auch mit einem dauerhaften

Minderleistungsausgleich kein tarifliches Arbeitsverhältnis als möglich erscheint (Gerbig/Emin 2004, Lebenshilfe Gießen 2003).

- Werkstätten für behinderte Menschen gründen eigene Integrationsunternehmen.
- In Rheinland-Pfalz gibt es seit März 2006 ein Modellprojekt „persönliches Budget für Arbeit“ für WfbM-Beschäftigte (LAG Werkstätten Rheinland-Pfalz/ MASFG 2006). Dies ermöglicht maximal den Geldbetrag, der ansonsten für die dauerhafte Unterstützung in der WfbM ausgegeben würde, für die dauerhafte Unterstützung der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z. B. für dauerhafte Lohnkostenzuschüsse, Begleitung oder eine zusätzliche Rentenversicherung einzusetzen.

Zukünftige Entwicklung: WfbM als Agentur für angepasste Arbeit mit vielfältigen gemeindenahen und betrieblichen Arbeitsangeboten

Die Verbleibs- und Verlaufsstudie hat gezeigt, dass eine nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus der WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit der entsprechenden Unterstützung möglich ist. Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass eine möglichst frühe Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sich positiv auf den Integrationsverlauf auswirkt.

Zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Bereits der Berufsbildungsbereich der WfbM sollte regelhaft auch betrieblich in Kooperation mit Betrieben der Region angeboten werden. Die Möglichkeit den Berufsbildungsbereich betrieblich zu organisieren, sollte ausdrücklich im SGB IX verankert werden. Es ist sinnvoll, dass der betriebliche Berufsbildungsbereich auch über das Persönliche Budget z. B. über den IFD oder einen Träger der wohnortnahen beruflichen Rehabilitation angeboten werden kann, um Menschen mit Lernschwierigkeiten Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben zu geben.
- Für jede Werkstatt für behinderte Menschen sollte mindestens eine

Fachkraft für berufliche Integration (FbI) zuständig sein, die vom überörtlichen Sozialhilfeträger finanziert wird. Die FbI koordiniert die Maßnahmen im Übergang von der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie sollte schnittstellenübergreifend tätig sein und mit dieser speziellen Aufgabenstellung Mitglied im Team der WfbM und des IFD sein.

- Jede WfbM muss als Teil der Qualitätssicherung ein Konzept zum Übergang aus der WfbM haben, indem die konkreten Maßnahmen der WfbM im Übergang festgehalten sind. Die Erfolge der Maßnahmen sind jährlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln.
- Notwendige Maßnahmen im Übergang wie Job Coaching z.B. im Rahmen eines einjährigen ausgelagerten Werkstattplatzes oder eines Eingliederungspraktikums sollten vom Leistungsträger einzelfallbezogen bewilligt werden. Es ist auch denkbar, die Maßnahmen im Übergang als persönliches Budget in Höhe des Werkstattkostensatzes für ein Jahr zu bewilligen.
- Der Integrationsfachdienst sollte real für die Vermittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beauftragt werden.
- Die Unterstützung im Arbeitsleben sollte ggf. durch einen dauerhaften Minderleistungsausgleich und eine langfristige Unterstützung durch den IFD oder die Fachkraft für berufliche Integration sichergestellt sein. Die Unterstützungsmaßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt könnten auch im Rahmen eines trägerübergreifenden Budgets für Arbeit dauerhaft finanziert werden.

Unterstützte Beschäftigung sollte nicht nur für besonders leistungsfähige MitarbeiterInnen der WfbM zur Verfügung stehen, sondern für alle Menschen mit Behinderungen, die dies wünschen. Es geht darum, die Organisationsform der dauerhaften Unterstützung im Arbeitsleben im Sinne des Community Living gemeindenah und betriebsnah zu organisieren.

Es ist daher zu begrüßen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft einen eigenen gesetzlichen Förderrahmen für Unterstützte Beschäftigung zu schaffen (BMAS 2007, 6).

Menschen mit Behinderung sollten wie auf einen Werkstattplatz auch einen individuellen Rechtsanspruch auf Unterstützte Beschäftigung haben.

Unterstützte Beschäftigung mit einer dauerhaften Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sollte regelhaft von den Integrationsfachdiensten angeboten werden. Sie sind wichtiger Anbieter und Kooperationspartner bei allen betrieblich organisierten Arbeitsangeboten. Menschen mit Lernschwierigkeiten, die ansonsten in eine WfbM gingen, sollten im Rahmen eines Persönlichen Budgets für Arbeit sich die notwendige Unterstützung im Arbeitsleben aber auch ggf. bei unterschiedlichen Anbietern organisieren können.

Ferner sollte sich die WfbM zukünftig z. B. in Sinne einer „virtuellen Werkstatt“ oder des hessischen Konzepts einer „Agentur für angepasste Arbeit“ stärker als Ressource der Unterstützung von Menschen mit schweren Behinderungen als Ort der Unterstützung definieren. Eine „Agentur für angepasste Arbeit“ könnte zukünftig anbieten (vgl. auch Czermak 2004):

- betriebliche Angebote zur beruflichen Eingliederung wie Erprobungen, begleitete Praktika, ausgelagerte Werkstattplätze, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, einen betrieblichen Berufsbildungsbereich in Kooperation mit Betrieben (vgl. BAG UB 2006).
- Arbeitsplätze mit ArbeitnehmerInnenstatus im ersten und zweiten Arbeitsmarkt: Arbeitsplätze mit anfänglich intensiverer Unterstützung und dann lockerer Begleitung, unterstützte Arbeitsplätze mit Arbeitsassistenten, Arbeitsplätze in Integrationsfirmen
- dauerhaft ausgelagerte Werkstattplätze in Betrieben „Arbeiten im Verbund“ für stark leistungsgeminderte Menschen mit Behinderungen (vgl. Lebenshilfe Gießen 2003)
- innerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen: Qualifizierungsmaßnahmen, Berufsbildungsbereich, Arbeitsplätze in ausgelagerten Betriebsteilen (Cafeteria, Läden etc.), Produktionsbereich mit nichtbehinderten KollegInnen im Rahmen eines Sozialen Unternehmens
- Tagesstruktur: Tagesförderstätte, Tagesstätte, Tagesstrukturierung in Kooperation mit Betrieben und Verei-

nen im Gemeinwesen

Für Menschen mit starken Leistungseinschränkungen, bei denen selbst mit einem dauerhaften Minderleistungsausgleich kein tarifliches Arbeitsverhältnis möglich erscheint, sollte der Status eines dauerhaft ausgelagerten WfbM-Arbeitsplatzes genutzt werden. Dieser Status ist so weiterzuentwickeln, dass er als „geschützter Arbeitsplatz“ mit denselben Rechten wie in der WfbM auch außerhalb der WfbM möglich ist. Die dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz sollte über ein Persönliches Budget für Arbeit organisiert werden. Der Fachausschuss der WfbM sollte unter Beteiligung des IFD und des Integrationsamts diese Arbeitsplätze regelmäßig überprüfen, um eine Missbrauchsgefahr zu vermeiden und ggf. den Übergang in ein gefördertes tarifliches Arbeitsverhältnis einzuleiten.

Es sollte ein bundesweites Modellprojekt für Unterstützte Beschäftigung mit Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen geben. Dieses Modellprojekt hätte die Chance, aufbauend auf den internationalen Erfahrungen, auch in Deutschland eine Praxis von Unterstützter Beschäftigung für diesen Personenkreis zu erproben.

Förderung der sozialen Integration

**Bisherige Entwicklung:
Trennung von beruflicher und sozialer Integration in unterschiedliche Zuständigkeiten,
Dominanz von institutionellen Angeboten im Bereich der Freizeitpädagogik**

In der bereits zitierten Verbleibs- und Verlaufsstudie (Doose 2007) konnte die große Bedeutung des sozialen Umfelds und der Situation außerhalb des Arbeitsplatzes für die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration nachgewiesen werden. Viele Menschen mit Lernschwierigkeiten wünschen sich einen Partner bzw. eine Partnerin.

In der Werkstatt für behinderte Menschen werden sowohl Beschäftigungsmöglichkeiten geboten als auch teilweise Bildungs- und Freizeitangebote. Weitere Freizeitangebote für Menschen mit

Behinderung sind oft an Wohneinrichtungen oder Institutionen der Behindertenhilfe gekoppelt. Teilweise gibt es im Bereich der Erwachsenenbildung Kooperationen mit der Volkshochschule. Die meisten Angebote richten sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen. In einigen wenigen Städten gibt es eine spezielle Partnervermittlung für Menschen mit Behinderung.

In einigen Städten gibt es unterstützte Zusammenschlüsse von Menschen mit Lernschwierigkeiten in People First Gruppen, die neben politischen Aktivitäten und gegenseitiger Unterstützung auch gemeinsam die Freizeit gestalten.

Integrationsfachdienste und Fachkräfte für berufliche Integration sind von ihrer Aufgabenbeschreibung nur für die berufliche Integration und nicht für Maßnahmen der sozialen Integration zuständig. Dennoch haben einige IntegrationsberaterInnen begleitende soziale Angebote wie beispielsweise Stammtische für unterstützte ArbeitnehmerInnen, Weiterbildungskurse und Freizeitaktivitäten organisiert (vgl. BAG UB 2005, 32 f.).

In Modellprojekten wurde erfolgreich erprobt, das Konzept der Unterstützten Beschäftigung auf den Freizeitbereich zu übertragen und über Assistenz eine Anbahnung der Teilnahme in Vereinen und Bildungsangeboten zu organisieren (vgl. Markowetz 2001).

Zukünftige Entwicklung: Unterstützte Beschäftigung im Kontext umfassender sozialer Integration, vielfältige unter- stützte integrative Angebote im Freizeit- und Bildungsbereich

Berufliche Teilhabe soll zur gesellschaftlichen Teilhabe beitragen. Berufliche Integration darf nicht isoliert gesehen werden. Dabei ist insbesondere auf eine Unterstützung der sozialen Teilhabe und des Aufbaus von wechselseitigen Beziehungen zu achten. Inklusion in allen Lebensbereichen der vermittelten ArbeitnehmerInnen in der Region zu unterstützen, ist nicht nur ein Beitrag zur Lebensqualität der Person, sondern auch zur Stabilität von Arbeitsverhältnissen. Die soziale Integration in Bezug auf

Freundschaften und Partnerschaft, aber auch im Freizeitbereich ist nach einer aktuellen Verbleibs- und Verlaufsstudie (Doose 2007) für eine größere Gruppe von 20 - 40 % der unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten aus ihrer Sicht nicht oder nur teilweise zufriedenstellend. Hier besteht ein Weiterentwicklungsbedarf. Die in Deutschland im Gegensatz z. B. zu den südeuropäischen Ländern übliche strikte Trennung zwischen beruflicher und sozialer Integration ist nicht immer sachgerecht, da beide sich wechselseitig beeinflussen und das Ziel immer eine größtmögliche gesellschaftliche Teilhabe sein sollte. Die soziale Integration muss durch geeignete integrative Maßnahmen unterstützt werden können, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu stabilisieren.

Niedrigschwellige Angebote der Nachbetreuung wie Stammtische, eine Frauengruppe oder regelmäßige thematische Angebote sollten zum regulären Leistungsumfang des Integrationsfachdienstes gehören und regelhaft vom Integrationsamt finanziert werden. Dies ist eine der günstigsten Möglichkeiten, die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration zu sichern. Der IFD kann über diese Angebote frühzeitig von Problemen am Arbeitsplatz erfahren, außerdem können sich die TeilnehmerInnen mit anderen Personen in einer ähnlichen Lebenssituation vernetzen, sich verabreden und sich gegenseitig unterstützen. Unterstützte ArbeitnehmerInnen können auch im Sinne des Peer Supports als ExpertIn zu BewerberInnentreffen eingeladen werden.

Eine weitere zentrale Möglichkeit des Fachdienstes ist es, in diesem Bereich mit entsprechenden Anbietern in der Region zu kooperieren und für die unterstützten ArbeitnehmerInnen eine gewisse Wegweiserfunktion zu haben. Für die Kooperation ist die Wertschätzung der gegenseitigen Arbeit Grundvoraussetzung. So kann z. B. mit Organisationen, die Wohnassistenz oder Freizeitassistenz anbieten oder entwickeln wollen, zusammengearbeitet werden. Eine Partnervermittlung für Menschen mit und ohne Behinderung in der Region kann angestoßen werden. Volkshochschul- oder Bildungs- und Freizeitangebote der WfbM können für unterstützte ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten zugänglich gemacht werden, indem

z. B. Kurse in den Abendstunden stattfinden und Kursleiter für einfache Sprache sensibilisiert werden.

Ähnlich zu dem Ansatz von Unterstützter Beschäftigung sollte in jeder Region auch eine Freizeit- und Bildungsassistenz angeboten werden, die Kontakte zu regulären Vereinen herstellt und Bildungsangebote für die unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich macht.

Der Integrationsfachdienst kann, wo vorhanden, mit Selbstbestimmt-Leben-Gruppen oder People First Gruppen zusammenarbeiten. Bei Bedarf kann auch die Gründung einer entsprechenden Gruppe unterstützt werden.

Forschung

Bisherige Entwicklung: Begleitforschung von Modellprojekten, erste Verbleibs- und Verlaufsstudien

Im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten gab es bisher vielfältige Begleitforschungen von Modellprojekten (Kastl/Trost 2002, Trost/Kühn 2001, ältere Untersuchungen im Überblick Barlsen 2001). In jüngster Zeit sind u. a. im Kontext der vorliegenden Verbleibs- und Verlaufsstudie erste Studien erschienen, die die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration untersuchen (Spiess 2004, Kaßelmann/Rüttgers 2005, Doose 2007).

Zukünftige Entwicklung: Vertiefende Studien zur Nachhaltigkeit von beruflicher Integration, Unterstützte Beschäftigung für Schwerst- und Mehrfachbehinderte

- Bisher gibt es für den Bereich der beruflichen Rehabilitation noch wenige Studien, die die langfristige Wirkung dieser Maßnahmen im beruflichen Lebenslauf untersuchen. Hier sind noch verschiedene Studien denkbar, die neben quantitativen Methoden auch qualitativ ausgerichtet sein sollten. Eine zukünftige Studie sollte sich mit der Nachhaltigkeit der vermittelten Arbeitsverhältnisse nach der gesetzlichen Regelung der IFD befassen

sen. Dabei könnte auch untersucht werden, inwieweit sich Verbesserungen oder Verschlechterungen im Vergleich zu den untersuchten Modellprojekten ergeben haben.

- Die Situation von ArbeitnehmerInnen auf Außenarbeitsplätzen einer WfbM sollte bundesweit untersucht werden, da über diese Arbeitsplätze bisher wenig gesicherte Erkenntnisse vorliegen.
- Im Rahmen eines wissenschaftlich begleiteten Modellprojekts sollten Regionen begleitet werden, in denen WfbM und IFD ein Netz von unterstützten Arbeitsplätzen im Sinne von Community Living in unterschiedlichen Konstellationen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts, Integrationsfirmen und gemeindeintegrierten Angeboten der WfbM (wie z.B. Läden und Cafeterias) aufbauen.
- Ein sinnvolles Modellprojekt wäre die Erprobung von Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen auch in Deutschland. Dieses Modellprojekt sollte unbedingt wissenschaftlich begleitet werden.
- Ein interessantes Modellprojekt, das wissenschaftlich begleitet werden sollte, wäre ferner die Übertragung des Konzepts von „Unterstützter Beschäftigung“ auf andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen.
- Wegweisend könnte auch eine wissenschaftliche Begleitung von Unternehmen sein, die sich mit dem Ansatz des „diversity managements“ auf eine vielfältige Belegschaft in ihren Unternehmen einstellen.

Fazit

Aktuelle Verbleibs- und Verlaufsstudien (Doose 2007, Kaßelmann/Rüttgers 2005) zeigen, dass auch für den Personenkreis von Menschen mit Lernschwierigkeiten mit höherem Unterstützungsbedarf eine nachhaltige berufliche Integration möglich ist. Die erzielten Ergebnisse sind aber nur unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich. Wir haben in den letzten Jahren auf der Ebene der Gesetzgebung positive Entwicklungen verfolgen können. Integrationsfachdienste und Arbeitsassistenten wurden gesetzlich verankert und flächendeckend ausgebaut. Auf der Ebene der Umsetzung in die Praxis ist es jedoch

zu einer Reihe von Komplikationen und Einschränkungen der Unterstützung gekommen, so dass die Integrationsfachdienste die Menschen mit einer Behinderung und einem höherem Unterstützungsbedarf wie sie in den Modellprojekten Mitte der neunziger Jahre erreicht wurden, vielfach nicht mehr erreichen. Es ist notwendig, die Integrationsfachdienste wieder so auszurichten, dass sie Unterstützte Beschäftigung anbieten können

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung bietet einen wirkungsvollen Ansatz der beruflichen Integration. Unterstützte Beschäftigung ist dabei mehr als eine neue Maßnahme der beruflichen Rehabilitation. Es ist eine veränderte Sichtweise, die zu einer veränderten Praxis führt. Gemeinsames Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen als Ziel, die Fähigkeiten und Wünsche eines Menschen als Ausgangspunkt, echte Wahlmöglichkeiten, Selbstbestimmung und Kontrolle des Menschen mit Behinderung als Wegweiser und ambulante, individuelle, flexible Unterstützung als Methode sind die Eckpfeiler von Unterstützter Beschäftigung. Ohne eine derart veränderte Perspektive werden auch Integrationsfachdienste nur eine Fortsetzung des alten Maßnahmeparadigmas mittels einer neuen Maßnahme sein. Unterstützte Beschäftigung sollte nicht nur als Ergänzung des bestehenden Systems der beruflichen Integration, sondern als eine veränderte Organisationsform der Unterstützung der Teilhabe im Arbeitsleben gesehen werden. Die aktuellen Überlegungen des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS 2007, 6) einen eigenen gesetzlichen Förderrahmen für Unterstützte Beschäftigung zu schaffen sind daher sinnvoll. Menschen mit Behinderung sollten wie auf einen Werkstattplatz auch einen individuellen Rechtsanspruch auf Unterstützte Beschäftigung haben.

Unterstützte Beschäftigung hat das Potenzial, die berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen strukturell zu verändern. Die aktuellen Verbleibs- und Verlaufsstudien zeigen, dass viel auch langfristig mehr möglich ist, als viele bisher geglaubt haben. Es gibt vielfältige positive Ansätze der stärkeren Förderung von begleiteten betrieblichen Angeboten der beruflichen Eingliederung

von der Berufsorientierung in der Schule über Berufsvorbereitung und Berufsausbildung bis hin zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Der Integrationsfachdienst hat das Potenzial hier ein schnittstellenübergreifendes Case-Management zu leisten.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung bietet sich nicht nur für Menschen mit Behinderungen an. Auch Migranten, Jugendliche mit sozialen Problem (aus Jugendhilfeeinrichtungen, Benachteiligtenförderung), Personen nach Haftentlassung oder mit Drogenproblematiken finden schwer einen Arbeitsplatz und verlieren ihn häufig wieder, wenn sie keine Unterstützung erhalten. Inklusion würde in diesem Zusammenhang bedeuten, Unterstützte Beschäftigung für alle Personen anzubieten, die Unterstützung bei der beruflichen Teilhabe benötigen.

Die Umgestaltung des Systems der beruflichen Eingliederung ist ein mühsamer, oft frustrierender Prozess. Er erfordert Ausdauer und Hartnäckigkeit in der Sache. Die unterstützten ArbeitnehmerInnen zeigen uns, dass sich die Anstrengung lohnt und es liegen genug Erfahrungen vor, dass wir nicht von vorne beginnen müssen. Ziel sollte es sein, dass auch Menschen mit einer schweren Behinderung in Zukunft mit der notwendigen Unterstützung integriert in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts zusammen mit nichtbehinderten KollegInnen arbeiten können.

Literatur (bei allen Internetadressen Datum des Zugriffs letztmalig am 10.6.2007):

BARLSEN, Jörg: Unterstützte Beschäftigung und Integrationsfachdienste im Spiegel empirischer Forschung. In: BARLSEN, Jörg/ HOHMEIER, Jürgen (Hrsg.): Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation – Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Düsseldorf 2001, 39-64.

BRUNNER, Ilse, HACKER, Thomas, WINTER, Felix (Hrsg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. Seelze-Velber 2006.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III. Nürnberg 23.3.2006. Nürnberg 2006. Verfügbar über <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Publikation/pdf/>

- bvB-Fachkonzept-0306.pdf.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH):** Eckdaten IFD 2005/2006 In: BIH (Hrsg.): Tagungsdokumentation. Fachtagung Schritt für Schritt IV. Tagungsdokumente verfügbar über: http://www.integrationsaemter.de/files/670/210507_001_aktuelle_Tagungsdokumente_SFS_IV_dg_neu.pdf
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH) (Hrsg.):** Jahresbericht 2005/2006. Hilfen für Schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe 2006b. Zugleich in: http://www.integrationsaemter.de/files/601/JB_BIH06.pdf
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH) (Hrsg.):** KASSYS. Kasseler Systemhaus. Qualitätsmanagement-Referenzmodell zum Integrationsfachdienst (IFD) nach den §§ 109 ff. SGB IX. 3. Auflage Karlsruhe 2006a. Verfügbar über www.kassys.org
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER ÜBERRÖRTLICHEN TRÄGER DER SOZIALHILFE (BAGÜS) / BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH):** Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstatt für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven. Münster, Karlsruhe 23.02.2007. Verfügbar über: http://www.integrationsaemter.de/files/657/Papier_BAGueS_BIH_Endf_23022007.pdf
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG (BAG UB):** Konzept eines betrieblichen Berufsbildungsbereiches. Integrative berufliche Eingliederungsmaßnahme für junge Erwachsene mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf. In: impulse (2006), H. 38, 32 – 35.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG (BAG UB) (Hrsg.):** Tagungsdokumentation: Open Space Konferenz der BAG UB: „Dann klagen Sie doch! – Dann handeln Sie jetzt!“ . Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. 23.-25. November 2005 in Suhl. Hamburg 2005. Verfügbar über: http://www.bag-ub.de/veranstaltungen/download/Tagung/Workshop-Dokumentation_EndVersion_Suhl_2005.pdf
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WOHNORTNAHE BERUFLICHE REHABILITATION (BAG WBR):** Wohnortnahe berufliche Integration – ein Konzept der Zukunft. Erfurt 2005. Verfügbar über: <http://www.bag-wbr.de/downloads/Broschuer.pdf>
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS):** Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention (Stand: 4. Mai 2006). Berlin 2007
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS):** Statistik zur Rentenversicherung der Werkstattbeschäftigten. Bonn 2006.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BiBB):** „Erste“ und „zweite Schwelle“ hängen eng miteinander zusammen. Meldung 15/2001. Bonn 2001. Verfügbar über: <http://www.bibb.de/de/12891.htm>
- BUNDESREGIERUNG:** Bericht der Bundesregierung über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2003/2004. Berlin 2005. Verfügbar über: http://www.sgb-ix-umsetzen.de/pdfuploads/bericht_schwerbehind_maenner-frauen-00.pdf
- BUNDESREGIERUNG:** Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen. Berlin 2003 In: <http://dip.bundestag.de/btd/15/012/1501295.pdf>
- BUNGART, Jörg, SUPE, Volker, WILLEMS, Peter:** Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten. Münster 2000.
- CIOLEK, Achim:** Das Ambulante Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenten. In: HIRSCH, Stephan/LINDMEIER, Christian (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Weinheim, Basel 2006, 162 – 172.
- CONSENS HAMBURG (HRSG.):** Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für Behinderte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Hamburg 2003. Zugleich in: www.consens-info.de/upload/files/CMSEditor/BerichtWfBEndfassung.pdf
- CZERMAK, Alfred:** Referat im Rahmen der Arbeitsgruppe 4 „Erwerbswirtschaft und Integrationsprojekte statt Werkstätten – Sozialer Aufstieg, Karriereweg oder geschlossene Gesellschaft“. Werkstätten:Tag 2004 in Erfurt. Erfurt 2004.
- DOOSE, Stefan:** Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 2. durchgesehene und aktualisierte Auflage Marburg 2007.
- DOOSE, Stefan:** Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FbI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. LAG der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen (Hrsg.). Frankfurt 2005. Zugleich in: http://www.sozialnetz-hessen.de/nws/texte/Endbericht_Verbleibsstudie.pdf
- DOOSE, Stefan:** Stand der Entwicklung und Zukunft von »Unterstützter Beschäftigung« in Deutschland. In: impulse (1997), H.4/5, 39-45.
- FAßMANN, Hendrik:** Wohnortnahe betriebliche Ausbildung – Modelle und ihre praktische Umsetzung. In: BIEKER, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart 2005, 185-204.
- FRIEDRICH, Jochen:** Niedersächsische Qualifizierungs- und Vermittlungsdienste auf dem Weg zum Regelangebot für Beschäftigte in WfbM. In: impulse (2005), H. 36, 37-38.
- GERBIG, Anne/EMIN, Petra:** Ergänzende Angebote der WfbM. Arbeitsmodelle fürleistungsgeminderte Menschen in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts – Erfahrungen erfolgreichen Handelns. In: Impulse (2004), H.29, 30-32.
- GIEDENBACHER, Yvonne, STADLER-VIDA, Michael, STRÜMPPEL, Charlotte:** Qualität von Unterstützter Beschäftigung aus Sicht der Beteiligten. Europäisches Zentrum für Sozialforschung und Wohlfahrtspolitik, Wien 2003 Zugleich verfügbar über: http://www.quip.at/Manual_deutsch.pdf
- GINNOLD, Antje:** Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten. Rekonstruktion von Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Dissertation. Berlin: Technische Universität, 2006.
- HINZ, Andreas/BOBAN, Ines:** Integrative Berufsvorbereitung. Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Neuwied, Berlin 2001.
- KAßELMANN, Olaf/RÜTTGERS, Julia:** Abschlussbericht. Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren

- 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Landschaftsverband Westfalen-Lippe Integrationsamt (Hrsg.). Münster 2005. In: http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf
- KASTL, Jörg-Michael/TROST, Rainer: Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen 2002. In: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/integrationsfachdienste-zur-beruflichen-eingliederung.property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>
- KOMMUNALVERBAND FÜR JUGEND UND SOZIALES BADEN-WÜRTTEMBERG (KVJS): Kampagne „IFD Plus 1000“. Karlsruhe, Stuttgart 2005.
- KÜCHLER, Matthias: Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg 2006.
- LEBENSHILFE GIEßEN: Modellhaftes Konzept für sog. „Dauerarbeitsplätze“ – „Arbeiten im Verbund“ - für die Region Landkreis Gießen. Gießen 2003.
- LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER WERKSTÄTTEN IN RHEINLAND-PFALZ/ MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIEN UND GESUNDHEIT DES LANDES RHEINLAND-PFALZ (MAFSG): Dokumentation der Fachtagung Budget für Arbeit vom 13. November 2006 in Trier. Verfügbar über: http://www.lag-wfbm-rlp.de/uploads/media/Dokumentation_Fachtagung_Budget_f_r_Arbeit.pdf
- MARKOWETZ, Reinhard: Freizeit behinderter Menschen. In: CLOERKES, Günther: Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage Heidelberg 2001, 259-294.
- MELZER, Rüdiger, LAUDWEIN, Erich, EIDEN, Marlene: Lernarrangement >Schülerfirma<. Ein neuer Ansatz der beruflichen Vorbereitung auf der Werkstufe der Schule mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung. In: LINDMEIER/ HIRSCH 2006, 64-87.
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIEN UND GESUNDHEIT DES LANDES RHEINLAND-PFALZ (MAFSG): Persönliches Budget für Arbeit. Mainz 2006.
- RADATZ, Joachim, KÖNIG, Ferdinand, BAUSCH, Martina, PETRI, Charlotte, HUMPERT-PLÜCKHAHN, Gabriele: Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. In: impulse (2005) H. 36, 23-33.
- SCHARTMAN, Dieter/ROHDE, Klaus-Peter: Der Übergang von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Rheinische Erkenntnisse. In: impulse (2005), H. 34, 14-15.
- SEEGER, Andrea: „Betriebliches Arbeitstraining“ als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt. Erfolgreiche Vermittlung durch den Integrationsfachdienst ACCESS gGmbH, Erlangen. In: Impulse (2002), H.24, 21-23.
- SPIESS, Ilka: Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn 2004.
- TMS (Hrsg.): Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf. Ergebnis der Transnationalen Partnerschaft TSW zwischen den Entwicklungspartnerschaften INTEQUAL (Österreich), OPEN DOORS und KEINE BEHINDERUNG TROTZ BEHINDERUNG (Deutschland), EMPOWERMENT DOOR TRANSITE (Niederlande) und INTEGRATIVE GUIDANCE (Tschechien) 2002-2005. BAG UB Hamburg 2005 zugleich verfügbar unter: http://www.integrationsfachdienste.de/publikationen/tsw_qs_uesb_20051115.pdf
- WOLTERS DORF, Ulrike: „Startchancen“. Die Fortbildungsreihe der BAG UB für Lehrkräfte. In: impulse (2005), H. 36, 34-36.
- Kontakt:
Dr. Stefan Doose
Lindenstr. 5, 23558 Lübeck
Fon.: 0451 8804777
eMail: stefan.doose@t-online.de

„Allgemeiner Arbeitsmarkt – Träumerei oder reale Perspektive?“

Eindrücke aus dem Fachforum

Von Jürgen Länge

Zum Abschluss der Jahrestagung stand ein Fachforum als Plenarveranstaltung für alle TagungsteilnehmerInnen auf dem Programm.

Der Titel: „**Allgemeiner Arbeitsmarkt – Träumerei oder reale Perspektive?**“

Dabei ging es darum:

- Möglichst viele Eindrücke aus dem riesigen Erfahrungsschatz des kompetenten Teilnehmerkreises sichtbar und verfügbar zu machen.
- Mit dem Focus auf Unterstützte Beschäftigung die Chancen für deren Weiterentwicklung im Sinne einer Win-Win-Situation für alle beteiligten Akteure auszuloten.
- Darüber hinaus sollten konkrete Ideen zur Weiterentwicklung von UB gesammelt werden und diese als Anregungen für (Weiter-)Entwicklungen des Konzeptes und deren Umsetzung gesammelt und gebündelt werden.

Wie können mehr als 100 TeilnehmerInnen innerhalb von 120 Minuten diese komplexe Thematik konstruktiv, fruchtbar und mit sinnvoller Tiefenschärfe bearbeiten?

Thementische und Fish-Bowl-Diskussion waren die Methoden, die – so die feedbacks vieler TeilnehmerInnen – für einen sehr lebendigen und ertragreichen Tagungsabschluss sorgten.

Im ersten Teil des Fachforums wanderten die TeilnehmerInnen in vier Gruppen und in vier Etappen zu jedem der **vier Thementische** und konnten dort zu den Themen

- **Erfahrungen** mit Unterstützter Beschäftigung (bezüglich Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt)
- **Chancen** für Integration (auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) durch Unterstützte Beschäftigung
- **Bedenken** gegenüber Unterstützter Beschäftigung (bezüglich Integration

auf den allgemeinen Arbeitsmarkt)

- **Ideen** für die Weiterentwicklung und Verwirklichung von Unterstützter Beschäftigung

spontane Anmerkungen, Statements, Erfahrungen und Kommentare schreiben. Dem kamen die TeilnehmerInnen gerne nach, so dass über 800 Beiträge zusammen kamen.

Neben den schriftlichen Eingaben, die auf den 4 x 5 Meter großen, mit Packpapier bespannten Thementischen notiert werden konnten, gab es die Möglichkeit zum jeweils 7-minütigen spontanen, unmoderierten Austausch zu zweit, paarweise, sowie in kleinen oder größeren Gruppen.

Dies wurde von den TeilnehmerInnen gerne – auch zwischen vorher unbekanntenen Personen – genutzt. So wurden bspw. Vertreter von Kostenträgern in intensiven Gesprächen mit IFD-MitarbeiterInnen gesehen. Trägervertreter konnte man mit FachdienstmitarbeiterInnen in konstruktivem Ideen- und Erfahrungsaustausch erleben, alte Kontakte zwischen Fachdienstmitarbeitern wurden vertieft und neue geknüpft.

Der zweite Teil des Fachforums brachte mit einer moderierten Diskussion eine engagierte, vielfältige und anregende Auseinandersetzung zu den Perspektiven von Unterstützter Beschäftigung. Methodisch wurde dabei ein in Großgruppen bewährtes Verfahren zur ertragreichen Kommunikation ausgewählt, ein Fish-Bowl. Dazu wird eine kleine Gruppe von TeilnehmerInnen gebeten, im Innenkreis (im „Goldfisch-Glas“) Platz zu nehmen, während die übrigen TeilnehmerInnen im Außenkreis sitzen oder stehen. Innerhalb des Innenkreises wird die anstehende Thematik exemplarisch bearbeitet. Die TeilnehmerInnen des Außenkreises hören zu. Im Innenkreis bleiben anfangs einige Plätze unbesetzt, die von TeilnehmerInnen aus dem Außenkreis bei ‚Redebedarf‘ eingenommen werden können.

Ebenso kann eine Person aus dem Innenkreis jederzeit in den zuhörenden Aussenkreis wechseln. Dieser Platz kann dann wieder von jemand aus dem Aussenkreis besetzt werden.

„**Was müsste sein, damit UB sich in Richtung des Zieles (Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) weiterentwickelt?**“ Und: „**Welche konkreten Schritte sind dafür zu gehen?**“ waren die Fragestellungen zu Diskussionsbeginn.

Die Fragestellungen interessierten, die Methode aktivierte, die Diskussion kam sofort in Gang.

Während TeilnehmerInnen im Außenkreis gespannt zuhörten (und vielfach auf einen Platzwechsel in den Innenkreis lauerten), bereicherten im Innenkreis unterschiedliche Blickwinkel eine engagierte, tendenziell optimistische Diskussion.

Die vielen Eindrücke und Ergebnisse und des Freitagforums haben uns eindrucksvoll gezeigt, dass Unterstützte Beschäftigung ein inzwischen praxisbewährtes und lebendig-flexibles Konzept ist, deren Potentiale noch längst nicht ausgeschöpft sind. Die vielen produktiven Ideen, Anmerkungen und Anregungen werden noch ‚verarbeitet‘. In einer der nächsten Ausgaben werden die ‚aufgearbeiteten‘ Ergebnisse des Freitagforums präsentiert.

Jürgen Länge, Trainer und Supervisor, war 14 Jahre Mitarbeiter in einem IFD.

Er arbeitet selbständig als Moderator von Fachtagungen, Klausuren und Zukunftswerkstätten, sowie als Trainer mit dem Schwerpunkt Professionelle Arbeitsplatzakquisition.

Kontakt:
eMail: info@juergenlaenge.de
Internet: www.juergenlaenge.de

„An die Arbeit!“

Junge Menschen mit Behinderungen suchen Wege in den ersten Arbeitsmarkt“ - Tagung der BAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen

Von Sibylle Hausmanns

Auf die Frage der Moderatorin nach seinen Schwierigkeiten antwortet der junge Mann mit Behinderung: „Einen Arbeitsplatz zu finden, das ist schwierig.“ Er weiß, wovon er spricht, denn er möchte nicht den Weg gehen, der für ihn vorgesehen ist, den Weg in die Werkstatt für behinderte Menschen.

Der junge Mann steht mit der Idee, dass es da noch etwas anderes geben muss, nicht allein, wie die Beteiligung an der Tagung „An die Arbeit! Junge Menschen mit Behinderungen suchen Wege in den ersten Arbeitsmarkt“ zeigt: 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der ganzen Bundesrepublik waren in Frankfurt zusammengekommen um zu diskutieren, wie diese Wege gangbar werden können. Unter ihnen fanden sich Eltern, junge Erwachsene mit Behinderungen, Lehrerinnen und Lehrer, Vertreter von Behörden und Diensten, kurz: alle, die an dieser Aufgabe mitwirken. Eingeladen hatte die Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen, die als Elternselbsthilfeorganisation seit über zwanzig Jahren eintritt für ein Leben ihrer Söhne und Töchter inmitten der Gesellschaft – und nicht in den Institutionen, die für sie vorgesehen sind. „Gebraucht wird

ein verlässlicher, abgesicherter, regelfinanzierter, ambulant unterstützter Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt für diejenigen, die diesen Weg gehen wollen“, so formulierte Gemeinsam leben zu Anfang 2006 zum Thema Übergang Schule – Beruf für junge Menschen mit Behinderungen. Bundesweit wurde in vielen Projekten erprobt, wie eine ambulante Unterstützung aussehen kann und wie die Aussichten auf eine Vermittlung sind, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen wurden. Die Erfolge sind erstaunlich: Die Quote liegt bei 60%. Erst vor kurzem belegte eine Studie, die über zehn Jahre hinweg Menschen begleitet hatte, die anstatt in einer Werkstatt in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes arbeiten, dass diese Beschäftigungsverhältnisse außerordentlich stabil und für alle Beteiligten zufriedenstellend sind, wenn sie kompetent begleitet werden.

Aber immer noch ist es schwierig, diesen Weg zu gehen. „Die Pfade sind verschlungen und dornig. Oft muss man sich durch das Gebüsch schlagen“, so Monika Scholdei-Klie, Mutter einer Tochter mit Behinderung und Projektleiterin bei der Landesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemein-

sam lernen Hessen. „Die autobahnartig ausgebaute Strasse führt direkt aus der Schule in die Werkstatt. Das heißt, es gibt in diesem Bereich derzeit nur in wenigen Ausnahmefällen ein ambulantes Angebot.“

Das soll nach dem Willen der Veranstalter nun anders werden. Große Hoffnungen werden auf das Persönliche Budget gesetzt, das sich Menschen mit Behinderungen anstatt anderer Leistungen auszahlen lassen können, um sich davon die Unterstützung zu kaufen, die sie für ihre Lebensplanung brauchen. Diese Form der Hilfe wird derzeit erprobt, ab 2008 haben Betroffene einen Rechtsanspruch darauf. „Soweit die gute Nachricht“, sagt Sibylle Hausmanns, Mitarbeiterin der Bundesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen und Organisatorin der Tagung. „Die Frage ist, was man sich dann für sein Geld kaufen kann. Wird es neue Angebote geben, wenn etwas anderes nachgefragt wird? Das Know How ist vorhanden, aber es muss in ambulanter, flexibler Form und schon während der Schulzeit ansetzend umgesetzt werden. Sicher ist, dass Betroffene und ihre Angehörigen jetzt ihre Wünsche und Vorstellungen laut und deutlich artikulieren müssen. Wir müssen lernen unsere Marktmacht zu nutzen. Nur dann wird sich etwas bewegen.“

Dokumentation der Tagung unter info@gemeinsamleben-gemeinsamlernen.de

Kontakt
Sibylle Hausmanns



Das Persönliche Budget - Chancen und Gefahren

Erfahrungen und Forderungen aus der Nutzerperspektive

Von Uwe Frevert

Die Förderung des Themas „Persönliches Budget“ ist für behinderte Menschen, aber auch für die Behindertenarbeit generell, eine wichtige Entwicklung, die wir nicht hoch genug ansiedeln sollten. Mein Beitrag ist eine Zwischenbilanz über die Erfahrungen, die wir vom Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter in Kassel gemacht haben. Dabei fließen auch die Erfahrungen ein, die wir über unseren Bundesverband der Interessenvertretung Selbstbestimmtes Leben in Deutschland – ISL e.V., dem Dachverband der Zentren für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, bisher mit dem Persönlichen Budget gemacht haben. Hierfür werde ich zuerst einen Einblick in meine eigenen Erfahrungen mit dem Hilfesystem in Deutschland gewähren, danach eine Einführung in die nicht unkomplizierte Materie der Persönlichen Budgets geben, um abschließend einen Ausblick auf die vor uns liegenden Herausforderungen zu wagen:

1. Meine eigenen Erfahrungen

Ich möchte mit meinen persönlichen Erlebnissen beginnen, die ich als behinderter Mensch mit der so genannten Behindertenhilfe gemacht habe. Denn daraus resultiert sehr viel, was wir heute als Persönliches Budget bezeichnen und wofür ich und viele andere streiten.

Ich bin 49 Jahre alt und hatte mit knapp zwei Jahren Kinderlähmung (Polio-myelitis). Ich benutze einen Elektrorollstuhl und bin auf personelle Hilfen (Assistenz) angewiesen. Ich bin verheiratet, habe zwei Kinder und arbeite in Kassel in einem großen Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen als Peer Counselor (Berater), um andere behinderte Menschen dabei zu unterstützen, ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können. Mein Leben wäre wahrscheinlich ganz anders verlaufen, wenn ich nicht irgendwann aus den vorgegebenen Denkmustern der klassischen Behindertenhilfe ausgeschert wäre und zusammen mit

anderen eigene Wege gesucht und entwickelt hätte.

Ich verbrachte zehn Jahre meines Lebens in einer Institution in München Schwabing, auf der Station 8/1, dem damaligen Polio-Kinderkrankenhaus, weil es in den 60er Jahren für Menschen mit meiner Behinderung angeblich keine bessere Unterstützung gab. Das medizinisch ausgebildete Fachpersonal bestimmte die Zeiten, zu denen ich aufstehen durfte und die ich im Bett verbringen musste. Mein Anderssein wurde, wie bei vielen anderen behinderten Menschen auch, mit Kranksein gleich gesetzt und diente als Vorwand dafür, mich so zu behandeln, wie Nichtbehinderte nie behandelt werden möchten.

Als ich 1969 in ein großes Rehabilitationszentrum mit über 500 behinderten Bewohnern zog, die Pfennigparade in München, die damals als fortschrittlich galt, konnte ich kaum lesen und schreiben. Ich hatte während meines Aufenthaltes im Krankenhaus schlichtweg keine Motivation, geschweige denn einen Sinn im Lernen gesehen. Als junger Mann wollte ich später jedoch ein eigenständiges Leben führen und aus der Sondereinrichtung ausziehen. Zusammen mit dem damaligen blinden Heimleiter der Pfennigparade, Dr. August Rüggeberg, entwickelten wir die Idee für den ersten ambulanten Hilfsdienst in Deutschland, mit dessen Hilfe mir und vielen anderen behinderten Menschen letztendlich ab 1978 ein Auszug aus der Sondereinrichtung ermöglicht wurde.

So wichtig die anfängliche Unterstützung durch den ambulanten Hilfsdienst war, genau so wichtig war es für mich, nach einigen Jahren den nächsten Schritt zu mehr Selbstbestimmung zu gehen, nämlich die eigenständige Organisation meiner personellen Hilfen mittels des Arbeitgebermodells. Obwohl es bundesweit mittlerweile zirka 1.500 bis 2.000 behinderte Menschen gibt, die seit Jahren ihre Hilfen im Rahmen des „Arbeitgebermodells“ selbst organisie-

ren, wird immer noch von einem „Modell“ gesprochen. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass wir diese Form der Assistenzorganisation sehr individuell durchgesetzt haben und dies aufgrund der Tatsache, dass daran kein Leistungserbringer verdient, sozusagen am Rande der klassischen Behindertenhilfe individuell durchführen. Das Modellhafte an dieser Form der Hilfeorganisation trifft jedoch zu, wenn wir heute vom Persönlichen Budget reden und viele glauben ja auch, dass es sich dabei um etwas „völlig Neues“ handelt. Behinderte Menschen haben mit dem Arbeitgebermodell bereits Anfang der 90er Jahre die Bresche für die heutigen Persönlichen Budgets geschlagen und verfügen damit bereits über eine 20jährige Erfahrung. Wer heute also an der selbst organisierten Hilfeerbringung und seiner Kostenübernahmeregelungen zweifelt, dem können wir viele positive Beispiele aufzeigen.

Denn für uns war es damals wie heute wichtig, dass wir nicht von Einrichtungen oder Diensten abhängig sind, wenn es darum geht, wie wir unser behindertes Leben gestalten wollen. Wir wollen morgens aufstehen, wenn wir uns danach fühlen, beziehungsweise wenn dies unser Tagesablauf erfordert. Wir wollen unsere Verantwortung in der Familie, unsere Aufgaben am Arbeitsplatz oder in der Gesellschaft ausfüllen und wir wollen dabei nicht von medizinischen oder pädagogischen Fachpersonal vormundet werden. Aber genau dies erleben leider viele behinderte Menschen, die in ihrem Alltag von Pflegediensten beziehungsweise von der klassischen Behindertenhilfe abhängig sind, die deren Bedürfnisse mit Verweis auf institutionelle Zwänge nicht ernst nehmen. Der entscheidende Unterschied besteht für uns behinderte Menschen darin, dass wir für diese Tätigkeiten und Funktionen Assistenz brauchen. Dr. Adolf Ratzka aus Schweden, der in Stockholm die erste Assistenzgenossenschaft aufgebaut und für das vielgepriesene schwedische Assistenzgesetz gekämpft hat, sagte sehr

anschaulich, dass „wenn wir nicht aufpassen, unsere Wohnung sehr schnell zum Krankenhaus werden kann, in dem wir zu Patienten gemacht werden“. Eine solch entwürdigende Situation haben wir zum Beispiel beim Bezug der Sachleistung von der Pflegeversicherung. Laut Paragraf 71 SGB XI ist die Hilfe unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft zu erbringen, was nichts anderes heißt, dass der Pflegedienst das juristische Recht hat, darüber zu entscheiden, wie, wann und wer die Pflegesachleistung zu erbringen hat. Die behinderte Person ist praktisch nicht mehr „Herr im eigenen Haus“.

Um dies zu verhindern, haben wir nicht nur daran mitgewirkt, dass ambulante Dienste verstärkt die Selbstbestimmung behinderter Menschen achten und ihnen die entsprechenden Wahlfreiheiten gewähren, sondern dass behinderte Menschen auch selbst mit dem Arbeitgebermodell die Entscheidungsgewalt ausüben können, die sie zum Arbeitgeber statt zum Betreuten machen.

Dabei geht es unter anderem um die Finanzkompetenz, nämlich darum, dass ich selbst das Gehalt an die AssistentInnen bezahle, also auch klar ist, dass ich der Chef bin. Die Personalkompetenz sorgt dafür, dass behinderte Menschen selbst auswählen können, wer ihnen morgens aus dem Bett hilft und wen sie einstellen beziehungsweise entlassen müssen. Die Organisationskompetenz ist wichtig, dass ich selbst den Dienstplan für die Assistenz machen kann, der sich danach richtet, wann ich personelle Hilfe brauche und dies nicht über meinen Kopf hinweg geschieht. Und die Tatsache, dass ich selbst mit den Ämtern darüber verhandle, welche Hilfen ich brauche und diese mit ihnen abrechne, ist zwar zuweilen recht anstrengend, macht mich jedoch zum Verhandlungspartner statt zum Betreuten, über dessen Kopf hinweg sonst all zu selbstverständlich entschieden werden kann.

2. Das Persönliche Budget

Wenn wir heute also über Persönliche Budgets diskutieren, soll es um eine Machtverschiebung dieser Kompetenzen gehen. Im Ergebnis sollen die behinderten Personen selbst darüber entscheiden, wer was wann für sie tut.

An dieser Stelle möchte ich einige

Zahlen nennen, denn es ist wichtig, die Situation der bisherigen Behindertenhilfe zu erkennen. Leider hat sich an der sozialen Stellung behinderter Menschen in unserer Gesellschaft wenig geändert hat und daher ist es wichtig, dass System der klassischen Behindertenhilfe zu verändern:

Im Jahr 2004 erhielten nur 33 Prozent Eingliederungshilfe außerhalb von stationären Einrichtungen, der größere Teil, also 67 Prozent, erhielt die Hilfe nur in Institutionen. Wenn man dieses Verhältnis in Geldbeträgen betrachtet, wird es bedrückender, denn 93 Prozent der Mittel fließen in die Aussonderung und nur 7 Prozent werden für die Förderung für ein Leben in der Gesellschaft ausgegeben.

Bei Betrachtung der Hilfe zur Pflege aus dem Jahr 2002 sieht es nicht viel besser aus: 73 Prozent der Gelder fließen in die Aussonderung und nur 27 Prozent werden für ambulante Hilfen verwendet.

Diese Zahlen sind peinlich, das musste auch die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Frau Evers-Meyer, in New York am 13. Dezember 2006 auf der UN-Generalversammlung erfahren. Dort wurde die UN Menschenrechtskonvention für behinderte Menschen verabschiedet und Frau Evers-Meyer gefragt, warum in Deutschland nur 12 Prozent der behinderten Kinder eine Regelschule besuchen? Im restlichen Europa seien es doch 80 Prozent.

Beschäftigte in Sondereinrichtungen sollten sich einmal ehrlich fragen: Möchten sie in den Einrichtungen, in denen sie arbeiten, wohnen und von den betreffenden Leistungen abhängig sein? Möchten sie von den ambulanten Diensten, für die sie tätig sind, unterstützt werden? Oder möchten sie von den Kostenträgern, die Ihren Arbeitsplatz finanzieren, Bescheide bekommen, wenn sie durch eine Behinderung eingeschränkt werden? Vieles, was in der herkömmlichen Behindertenhilfe als Gold verkauft wird, verliert bei genauerer Betrachtung schnell den Glanz und verblasst zu normalem Metall. Damit uns dies nicht auch mit den Persönlichen Budgets passiert, ist es wichtig, dass wir eine Reihe von Grundsätzen beachten,

die bei den derzeitigen Modellen bereits deutlich werden.

Die Machtverschiebung mit Hilfe des Persönlichen Budget ist einerseits eine neue Herausforderung für die klassische Behindertenhilfe als Ganzes, für uns behinderte Menschen, die bisher ihre Hilfen selbst organisiert haben und immer wieder neue Breschen in das herkömmliche System geschlagen haben, ist dies lediglich eine Erweiterung auf unserem Weg für mehr Selbstbestimmung. Das Persönliche Budget ist aber auch eine Wendung, die die Türen endlich für viele weitere behinderte Menschen öffnet und dies auch gesetzlich festschreibt. Grundsätzlich unterstützen wir daher die Möglichkeit für Persönliche Budgets und dabei besonders das trägerübergreifende Budgets als weiteren Schritt zu einem Paradigmenwechsel – als einen radikalen Denkwechsel – in der Behindertenpolitik. Wir sehen hierin tatsächliche Möglichkeiten für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe der einzelnen behinderten Menschen und auch große Chancen, dass dadurch die Behindertenhilfe humaner und flexibler wird – wenn die Persönlichen Budgets bedarfsgerecht sind und nicht zum Sparmodell werden.

Worum handelt es sich bei Persönlichen Budgets also genau? Vielleicht wird das deutlich, wenn sich die Leser einmal vorstellen, dass sie anstatt ihres pauschalen Gehalts von ihrem Arbeitgeber, das sie jeden Monat bekommen, bei verschiedenen Stellen für das Wohnen, die Freizeit, das Essen, die Mobilität, die Kleidung etc. Geld beantragen müssten. Das bleibt ihnen zum Glück erspart, denn das wäre ein Heidenaufwand und wenn sie dazu noch jeweils begründen müssten, warum sie wie viel Geld für was genau verwenden möchten, wären sie schwer beschäftigt. Und so geht es vielen behinderten Menschen, die all zu oft mit drei, vier ja mit bis zu sechs oder mehr Kostenträgern über ihren Bedarf verhandeln, diesen beantragen und abrechnen müssen – von den Widersprüchen ganz zu schweigen. Es würde nicht behinderten Menschen wahrscheinlich genauso wenig gefallen, wenn ihr Arbeitgeber auf den Gedanken käme, ihr Leben für sie zu regeln, indem er ihre Wohnung anmietet, ihnen eine Autowerkstatt sucht beziehungsweise ihnen das Essen auf Rädern liefert und am Ende noch ihre Freizeit für

sie organisiert. Auch das erleben behinderte Menschen allzu oft, dass sie von Dienstleistungen abhängig sind und ihre Bedarfe mit Leistungskomplexen gedeckt werden und wenig Einfluss darauf haben, wer ihnen aus dem Bett hilft, was es wann zu Essen gibt beziehungsweise wo und mit wem sie wohnen – und das meist auch noch in Doppelzimmern. Und wenn dies alles von einem Anbieter kommt, ist die Abhängigkeit unerträglich massiv, vor allem, wenn es noch an Alternativen fehlt. Mancher erinnert sich vielleicht noch daran, wie das früher war, als die Bundespost noch der einzige Telefonanbieter war und wie froh man sein konnte, dass die überhaupt kamen, um das Telefon anzuschließen oder zu reparieren. Genauso geht es oft behinderten Menschen, die mit ihrem Anbieter von Dienstleistungen zwar nicht zufrieden sind, aber auch kaum Alternativen nutzen dürfen. Die neue gesetzliche Regelung mit dem Persönlichen Budget eröffnet behinderten Menschen Alternativen zur etablierten Behindertenhilfe, die wir jedoch dann auch eigenverantwortlich organisieren müssen.

Um die Möglichkeiten und Herausforderungen eines Persönlichen Budgets einmal plastisch darzustellen, möchte ich beispielhaft eine vor kurzem in Kassel abgeschlossene Zielvereinbarung für ein Persönliches Budget erläutern. Denn darin stecken sehr viele Details, die es zuweilen zu berücksichtigen gilt:

Ende November ist es uns in Kassel gelungen, eine Zielvereinbarung zum trägerübergreifenden Persönlichen Budget mit insgesamt sechs verschiedenen Kostenträgern zur eigenständigen Organisation der Hilfen im Rahmen des Arbeitgebermodells erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Das ist sozusagen einer der höchsten Schwierigkeitsgrade in diesem Geschäft – eine geeignete Zielvereinbarung auf den Weg bringen.

Karsten Eckhardt, ein Beratungskunde von mir, der mit der Veröffentlichung seiner Geschichte einverstanden ist, hat Muskeldystrophie, nutzt eine mechanische Beatmung sowie einen Elektrorollstuhl und ist berufstätig. Um seine personellen Hilfen so individuell wie möglich, entsprechend seinen Bedürfnissen organisieren zu können, wollte sich Karsten Eckhardt von seinem bisherigen Pflegedienst lösen und die Assistenz im Rahmen des Arbeitgebermo-

dells selbst organisieren. Hierfür stellte er mit Unterstützung des Kasseler Vereins zur Förderung der Autonomie Behindertener (fab e.V.) im Mai 2006 einen Antrag beim Integrationsamt, das beim Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV) angesiedelt ist. Das Integrationsamt hat zwar nur einen geringeren Kostenanteil an den gesamten Assistenzleistungen als andere Träger, doch die gute Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt war für Karsten Eckhardt ausschlaggebend, dieses als Beauftragten für den Abschluss einer Zielvereinbarung für ein trägerübergreifendes Persönliches Budget zu wählen.

Die vereinbarte Leistungserbringung im Rahmen des trägerübergreifenden Persönlichen Budgets enthält eine Reihe von Komponenten, die beispielhaft sind: Neben der Tatsache, dass das Persönliche Budget zukünftig im Rahmen des Arbeitgebermodells, also von Karsten Eckhardt eigenständig organisiert werden kann, ist es mit dem Abschluss der Zielvereinbarung gelungen, sechs beteiligte Kostenträger unter einen Hut zu bekommen und die zukünftige Leistungserbringung und -abrechnung zu vereinfachen. Gutscheine der Pflegeversicherung werden darüber hinaus zukünftig mittels eines Kooperationsvertrages verrechnet, eine Dynamisierung des Gesamtbudgets ist gewährleistet, eine Schwankungsreserve für bis zu drei Monate wurde vereinbart und die Rückführung überschüssiger Finanzmittel an die Leistungsträger ist geregelt. Wichtig ist auch, dass zukünftig ein ungekürztes pauschales Pflegegeld gezahlt wird. All dies sind enorm wichtige Komponenten für ein wirklich Bedarf deckendes Persönliches Budget, die im Bescheid beispielhaft verankert werden konnten.

Mit der Schwankungsreserve wird beispielsweise auch die persönliche Assistenz im Krankenhaus für Karsten Eckhardt gewährleistet, wenn diese einmal nötig werden sollte. Gelder zur Einarbeitung neuer AssistentInnen sind darin ebenfalls vorgesehen. Schulungsmaßnahmen für AssistentInnen und doppelte Ausgaben im Urlaubsfall des behinderten Berechtigten, wie zum Beispiel die Unterkunft für die AssistentInnen etc., sind in der Schwankungsreserve ebenfalls enthalten, so wie finanzielle Anreize für AssistentInnen zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Die Zahlung des pauschalen Pflegegeldes nach Paragraph 64 Absatz 3 SGB

XII ermöglicht Karsten Eckhardt darüber hinaus zukünftig die Lohnbuchhaltung, die Beratung, Schulung und das Training für ihn als behinderten Arbeitgeber, sowie Regieaufwendungen für Telefon, EDV, Porto etc. zu finanzieren. Auch dies sind enorm wichtige Faktoren, die oft außer Acht gelassen werden.

Auch ein negatives Beispiel will ich nicht vorenthalten, denn damit sieht man, dass es im alten Denken der Kostenträger viele Wege gibt, um die neue gesetzliche Regelung mit dem Persönlichen Budget zu verhindern:

Ein stark körperbehinderter Mann, der in Teilzeit berufstätig ist, stellte einen Antrag auf ein Persönliches Budget im März 2006 bei der AOK Hessen, nachdem eine Kostenzusage für den Bezug eines neuen Elektrorollstuhles über ein Sanitätshaus vorlag. Das Budget wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, da nach Ansicht der AOK „für einen Elektrorollstuhl kein regelmäßig wiederkehrender Bedarf“ existiert.

In der Vergangenheit wurden zweimal Gelder für die eigenständige Beschaffung eines Elektrorollstuhles von der AOK zur Verfügung gestellt. Über die eigenständige Beschaffung des Hilfsmittels konnten Kostenersparnisse bis zu 35 Prozent erreicht werden. Nach einigen Nachfragen, warum denn unbedingt über die kartellähnlichen Märkte der Sanitätshäuser mehrere Tausend Euro mehr bezahlt werden sollen und weil sich die AOK wahrscheinlich diese Ersparnis doch nicht entgehen lassen wollte, gewährte die sie im Juli 2006 die Geldleistung über Paragraph 13 Absatz 3 SGB V, weil die Leistung von der AOK angeblich nicht rechtzeitig erbracht wurde. Diese Regelung sieht eine Kostenerstattung für selbst beschaffte Hilfsmittel im Nachhinein vor. Für den behinderten Mann musste die AOK jedoch das Geld im Voraus zur Verfügung stellen, damit der teure Elektrorollstuhl überhaupt bestellt werden konnte.

An diesem Beispiel kann man sehen, dass einmal das Persönliche Budget nicht wirklich etwas Neues ist und zum anderen wird deutlich, wie flexibel ein Kostenträger werden kann, wenn er die Hilfestellung in diesem neuen gesetzlichen Rahmen nicht akzeptieren will.

3. Ausblick und Herausforderung

Die Persönlichen Budgets werden wohl kaum alle Probleme behinderter Menschen auf einen Schlag ändern, der rechtliche Anspruch darauf ab 2008 wird sicherlich aber einige eingefahrene Denkweisen und Strukturen aufbrechen.

- Behinderte Menschen selbst werden herausgefordert, darüber nachzudenken, welche Hilfen sie überhaupt in Anspruch nehmen wollen, ob diese wirklich für sie passen beziehungsweise wie diese für sie effektiver und passgenauer sein können oder anders organisiert werden müssen. Dabei ist es wichtig, dass diejenigen, die zur Anstellung solcher Überlegungen beziehungsweise zur Umsetzung von alternativen Hilfen die nötige möglichst unabhängige Beratung und Unterstützung bekommen, die sie brauchen, damit die Hilfe in ihrem Sinne erbracht wird.
- Erbringer von Dienstleistungen, ob diese stationärer oder ambulanter Natur sind, werden sich darauf einstellen müssen, dass es zukünftig weniger darum gehen wird, bisher geschlossene Märkte über die Köpfe der Betroffenen hinweg aufzuteilen und diese mit den Leistungsträgern (Kostenträger) abzustecken. Sie müssen sich vielmehr damit auseinandersetzen, dass sie „behinderte Kundinnen und Kunden“ haben, die sich zunehmend ihrer Rolle als Selbstzahler bewusst werden und sich ein konkurrierender Markt bilden wird.
- Von den Leistungsträgern erfordern die Persönlichen Budgets eine neue Beweglichkeit, bei der es unter anderem darum geht, über den eigenen Tellerrand und Paragraphenwald hinauszuschauen, vor allem, wenn mehrere Leistungsträger Hilfen für eine

behinderte Person zu erbringen haben. Vor allem müssen diese Kostenträger von der systemorientierten Sachleistung zur personenbezogenen Hilfe umschwenken. Das Denken an Mauern, Einrichtungen und Diensten muss dem Denken an die konkreten Lebensbedürfnisse und Wünsche der einzelnen behinderten Person weichen.

- Für die Politik wird es meines Erachtens darum gehen, den begonnenen Kurs für mehr Selbstbestimmung, Teilhabe und Gleichstellung konsequent weiter zu verfolgen und vor allem für eine Sicherheit zur Umsetzung der Gesetze zu sorgen. In den letzten Jahren wurde so manches Zukunftsweisende – und für uns behinderte Menschen Hoffnungsvolle – von der Politik in Buchstaben gegossen, nun müssen die Verwaltung und die einzelnen Akteure bei der Umsetzung auf diesem Weg mitgenommen werden.

Trotz all dieser Herausforderungen und dem langen Weg, der noch vor uns liegt, bis auch in Deutschland all diejenigen, die dies wollen, Daheim statt im Heim leben können, lohnt sich dieser Weg. Die Weichen dafür sind in einigen Bereichen richtig gestellt. Ich selbst habe die Entscheidung, meine Assistenz selbst zu organisieren und sozusagen mein persönliches Budget selbst durchzusetzen und zu verwalten, nie bereut – und Ähnliches höre ich immer mehr von anderen behinderten Menschen, die diesen Weg gehen.

Kontakt:
 Bundesverband der Interessenvertretung
 „Selbstbestimmt Leben“ Deutschland e.V.
 - ISL
 Uwe Frevert, Vorstand
 Kölnische Str. 99, D - 4119 Kassel
 Tel.: 0561 - 72885-17, Fax: -19
 eMail: uwe.frevert@fab-kassel.de

Weitere Informationen

- zum Thema Persönliches Budget:
<http://www.isl-ev.de/2006/12/01/beispielhafte-zielvereinbarung-zum-personlichen-budget/>

- zum Thema Persönliche Assistenz:
<http://www.fab-kassel.de/assistentz2.html>

- zum Thema Behinderung allgemein:
<http://www.kobinet-nachrichten.org/>

„Budget für Arbeit“

Stand des Modellvorhabens des Landes Rheinland-Pfalz

Von Thomas Eckert

Die gesetzlichen Vorgaben des SGB IX für mehr gesellschaftliche Teilhabe, Gleichstellung und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung haben im Jahr 2005 zu ersten Überlegungen angeregt, nach Alternativen für die Arbeit von Menschen mit Behinderung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen zu suchen, um den Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik auch für den Bereich Arbeit zu beschleunigen. Sie leiteten mit dem Modellvorhaben „Budget für Arbeit“ einen Durchbruch gegenüber den bisher etablierten Systemen ein. Am Anfang stand die Frage, wie dieses Vorhaben von den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen, von anderen Kostenträgern, insbesondere den Kommunen, aber auch den Menschen mit Behinderungen angenommen wird, da deren Akzeptanz für den erfolgreichen Verlauf des Projektes eine wesentliche Voraussetzung darstellte. Das Modellvorhaben „Budget für Arbeit“ wurde zunächst in fünf Modellregionen eingeführt, um die Grundlagen des Modells zu erproben, Erfahrungen zu sammeln und Fragestellungen aufzuarbeiten, damit das Projekt auf Dauer zum Erfolg geführt werden kann.

Bereits im ersten Gespräch mit den Kommunen und den beteiligten Werkstätten wurden eine Vielzahl von Fragen aus der Praxis an uns herangetragen, die zeigten, dass das Modellvorhaben doch nicht so einfach umzusetzen ist, wie dies zunächst angedacht war. Fragen nach dem Anspruch und Anwartschaften in der Rentenversicherung, Tarifrecht, Kündigungsschutz oder zur Möglichkeit in die WfBM beim Scheitern des Versuches zurückzukehren, wurde bei der Einführung des Modellvorhabens gestellt.

Erfreulich war, dass die ersten drei Budgetnehmer zum 1. Mai 2005 in ein reguläres Arbeitsverhältnis mit dem „Budget für Arbeit“ wechseln konnten. Darunter befand sich auch eine Budgetnehmerin, die im Ministerium für Ar-

beit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen einen Arbeitsplatz an der Pforte gefunden hat.

Auf Grund einer Vielzahl von Besprechungen in den Integrationsausschüssen, die an die Fachausschüsse angegliedert sind und für die Umsetzung des „Budgets für Arbeit“ in der Praxis eingerichtet wurden, konnten bis Ende des Jahres 2006 insgesamt 13 Budgetempfänger den Weg in den ersten Arbeitsmarkt finden. Zum 1. April 2007 sind es insgesamt 20 Menschen mit Behinderungen, die mit einem „Budget für Arbeit“ in ein Arbeitsverhältnis auf den ersten Arbeitsmarkt gewechselt sind.

Erste Äußerungen von Budgetempfängerinnen und -empfänger stellen sich sehr positiv dar.

Beispiele aus der Praxis: Fünf Personen war es möglich, aus der Werkstatt heraus in einen Integrationsbetrieb (Cap-Markt) zu wechseln. Ein junger Mann hat eine Bürotätigkeit im Vermessungs- und Katasteramt aufgenommen. Eine junge Frau ist an der Pforte des Sozialministeriums beschäftigt. Ein weiterer junger Mann ist als Greenkeeper in einem Golfodorn angestellt worden. Eine junge Frau arbeitet seit 1. November 2006 in einer Pizzeria als Küchengehilfin. Ein weiterer junger Mann konnte zum 1. November 2006 in ein Technologiezentrum wechseln. Weitere Tätigkeiten sind: Verkäuferin in einem Hofladen, hauswirtschaftliche Hilfskraft, Mitarbeiter in einem Kraftwerk und einer Gärtnerei. Auch war es möglich, zwei Menschen den Wechsel aus der Werkstatt heraus in ein Altenheim als dortige Hilfskraft zu vermitteln.

Interview

mit einem Budgetnehmer

Jörg S. war bis Ende Oktober 2006 als Praktikant in einer Firma für Blechtechnologie tätig. Ab dem 2. November 2006 wurde er im Rahmen des Bud-

gets für Arbeit von dem Betrieb übernommen.

Herr S.: Wie ist Ihre Meinung zu dem neuen Arbeitsverhältnis?

„Die Arbeit in der Firma gefällt mir sehr gut. Die Mitarbeiter und Chefs sind sehr nett und hilfsbereit. Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit dort geschätzt wird. Das zeigt sich auch daran, dass die Firma mir ein Mofa spendiert hat, damit ich mobil bin. Mein Tätigkeitsfeld in der Firma ist sehr umfangreich. Ich führe z.B. folgende Arbeiten aus: Schutzgasschweißen, Gewindebohlen schießen, Flex- und Polierarbeiten, Bohr- und Gewindebohrungen, fertige Teile zum Versand verpacken.“

Ab dem 2. November 2006 wurde ich als Mitarbeiter bei der Firma übernommen. Dadurch verdiene ich auch mehr Geld, denn mein Ziel ist eine eigene kleine Wohnung. Es ist ein schönes Gefühl, in der freien Wirtschaft zu arbeiten.“

Weitere Perspektiven

Es ist geplant, im Laufe des Jahres 2007 (Sommer 2007) das Projekt landesweit umzusetzen. Hierzu sollen entsprechende Informationsveranstaltungen innerhalb des Landes mit den Werkstätten, integrationsbetrieben und Kommunen durchgeführt werden. Das Projekt hat auch in anderen Bundesländern schon eine große Resonanz gefunden. Dies zeigen die vielen Rückfragen nach dem Modellvorhaben und deren Erfolge. Perspektivisch wird davon ausgegangen, dass bis Ende des Jahres 2007 70 bis 100 Personen in Rheinland-Pfalz ein Budget für Arbeit erhalten.

Kontakt
Thomas Eckert
Referat Berufliche Rehabilitation behinderter Menschen im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Unterstützung von jungen Menschen mit Autismus im Rahmen der Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) der LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen, Hessen

Von Monika Scholdei-Schlie

Matthias¹ kommt immer mal wieder bei uns vorbei, d.h. er steht auf der Straße vor unseren Räumen und wartet, bis jemand von seinen ehemaligen Begleiter/innen herauschaut und ihm zuwinkt. Dann geht er. Auch letzten Samstag stand er draußen; wir hatten gerade Mitgliederversammlung, ich wollte in der Mittagspause eine Bestellung bei „unserem Italiener“ um die Ecke aufgeben als ich ihn sah und auf ihn zuging. Folgendes Gespräch entspann sich: „Hallo, Matthias. Was machst Du denn hier?“ Matthias wendet sich ab und geht einige Schritte zurück, ehe er: „Hallo“ sagt. Auf meine Frage, wie es ihm geht, antwortet er „gut“, ebenso auf die Frage, wie es ihm bei seiner Arbeit geht, ob es ihm dort noch gefällt. Ein Austausch will sich nicht so recht entwickeln; es bleibt bei einem Frage – Antwort – Dialog, bei dem er stets mit Ein-Wort-Sätzen antwortet.

Matthias hat unsere BvB für die Dauer von 18 Monaten besucht. Er kam aus einer Frankfurter Gesamtschule mit integrativen Klassen und ist nach dem Rahmenplan der Schule für Praktisch Bildbare (in Hessen die Sonderschule für sog. geistig behinderte junge Menschen) unterrichtet worden. Er ist einer der 7 jungen Menschen mit Autismus, die bisher unsere BvB durchlaufen haben.

Die berufliche Integration von jungen Menschen mit Autismus stellt uns vor einige besondere Anforderungen, weil ihr soziales Verhalten oftmals stark von dem, was gemeinhin als „normal“ gilt, abweicht und erklärungsbedürftig ist. Daneben verfügen sie - je nach Art und Ausprägung des Autismus - über gute bis sehr gute kognitive (Teil-) Leistungen, wobei die Verarbeitungskapazität für verbale Informationen und damit das Sprachverständnis in vielen Fällen eingeschränkt ist². Das führt oftmals dazu, dass man ihre kognitive Intelligenz unterschätzt.

Menschen mit Autismus werden von der Agentur für Arbeit in unsere Maßnahme vermittelt, weil es für sie besonders schwer ist, passende Angebote im Bereich Berufsvorbereitung und Berufsausbildung zu finden und wir mit einem individuellen Ansatz arbeiten, der auch Jugendliche zulässt, deren kognitive Fähigkeiten ausgeprägter sind als bei dem Rest unserer Teilnehmer/innen-Gruppe. Viele der für Menschen mit sog. geistiger Behinderung entwickelten methodischen Ansätze aus dem Bereich der Unterstützten Beschäftigung lassen sich ebenfalls für die Unterstützung von Menschen mit Autismus nutzen. So ist auch für sie ein Lernen unter realen Bedingungen sinnvoll, weil es ihnen schwer fällt, in Übungssituationen gelerntes Verhalten auf die echten Situationen zu übertragen. Bei der Einübung von Arbeitstätigkeiten und -abläufen ist es Aufgabe des job coaches, Routineabläufe zu entwickeln, den Arbeitstag gut zu strukturieren, Tagespläne und Anleitungen zur Durchführung von einzelnen Tätigkeiten zu entwickeln, vieles über visuelle Anleitungen zu vermitteln und immer wieder: Verhalten zu erklären, störende Elemente im Arbeitsumfeld so weit wie möglich auszuschließen. Bei der Akquisition eines geeigneten Praktikumsplatzes ist darauf zu achten, dass der Arbeitsbereich nicht zu unruhig und stressig ist und nicht zu viele chaotische Einflüsse und Situationen auf den Praktikanten einströmen.

Trotz einiger übereinstimmender Verhaltensweisen zeigen junge Menschen mit dieser Behinderungsart immer wieder sehr unterschiedliche und höchst individuelle Facetten ihrer Persönlichkeiten, die bei der beruflichen Integration berücksichtigt werden müssen. Einige Einblicke in die Problematik bei der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit Autismus seien im folgenden vorgestellt:

Matthias

Zu Beginn unserer BvB fiel Matthias durch seine außergewöhnliche Art der Kontaktaufnahme auf: So erklärte er, dass er gerne Katzenmilch trinke, zum Frauenarzt gehe, Pampers, Slipeinlagen oder ähnliches benutze. Ansonsten beteiligte er sich nicht an den Gruppengesprächen und war im Unterricht still. Im Laufe der eineinhalbjährigen Qualifizierungszeit gelang ihm auch die Herstellung anderer Kontaktformen: So suchte er oft über Gestik und Mimik Kontakt zu den Lehrkräften und nahm in den Pausen zu einzelnen Teilnehmern, die er mochte, eine Beziehung auf.

Zu seinen Stärken zählen ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ausdauer, Pflichtbewusstsein (er hat keinen einzigen Tag gefehlt); er verfügt über ein sehr gutes Zahlengedächtnis und kann gut über visuell vermittelte Tätigkeitsabläufe lernen. Wie bei vielen Autisten ist es schwer, ein Gespräch herzustellen. Es bleibt bei einseitigem Interesse und sehr kurzen Sätzen. Schwierig für uns war es immer gewesen herauszufinden, wie es ihm wirklich geht, in welchem Bereich er arbeiten wollte und ob ihm die vermittelte Arbeit gefällt. Oftmals saß er bei uns und weinte, sagte, ihm ginge es schlecht, „einsam“. Wir mussten unterscheiden lernen, ob es ihm in der Tat schlecht ging oder ob er mit diesen oder ähnlichen Äußerungen lediglich Kontakt herstellen wollte, denn auch das kam oft vor: Man konnte ihn fragen, wie es ihm bei seiner Arbeit gefällt, und er antwortete: „schlecht“, weiteres war nicht aus ihm herauszuholen und andere Hinweise gab es nicht. Er sagte oftmals nein, auch wenn er durch sein anschließendes Handeln zeigte, dass er es nicht so meinte. Es war also eine große Herausforderung für unsere Mitarbeiter/innen, wahrzunehmen, handelt es sich um ein richtiges „nein“ oder meint er eigentlich das Gegenteil (so, wie er auch

im Sommer häufig fröhliche Weihnachten wünschte).

Und es gab auch Phasen, in denen es ihm schlecht ging und er – so unsere Wahrnehmung – unter seiner sozialen Isolation litt. Er hatte – in einer für uns radikal erscheinenden Art – den Kontakt zu seinen Eltern abgebrochen und keine Beziehungen zu Gleichaltrigen. Verschiedene Versuche, ihn auch im Freizeit-Bereich an eine Gruppe oder andere Institutionen, Vereine, etc. anzugliedern, scheiterten immer wieder, weil er dort nach den ersten Besuchen, die wir für ihn arrangiert hatten und die in Begleitung mit seinem job coach stattfanden, nicht mehr hinwollte. Auch die Anbindung an eine Freizeit-Gruppe mit jungen Menschen der gleichen Behinderungsart lehnte er ab. Die einzigen Beziehungen, die für ihn tragfähig waren, waren die zu Pädagogen, wie z.B. zu seinem ehemaligen Klassenlehrer. Von daher ist es positiv zu bewerten, dass er nach Ablauf der BvB – trotz anfänglicher Weigerung – nun regelmäßig unser „Veteranentreffen“ (ein Treffen ehemaliger Teilnehmer/innen) besucht.

Die Aufgabenstellung von Seiten der Agentur für Arbeit war für uns abzuklären, inwieweit Matthias einfache Aufgaben im Rahmen von Anlern Tätigkeiten bewältigen konnte oder – sofern dies für ihn nicht in Frage kam – in eine WfbM eingegliedert werden müsste, was bereits die Empfehlung von Psychologin und Amtsarzt war. Zwei Praktika hatte er bereits in der WfbM absolviert, und man hatte ihm dort ein sehr gutes praktisches Geschick, gutes technisches Verständnis und eine gute Auge-Hand-Koordination attestiert.

Während der Orientierungsstufe standen wir vor der Aufgabe, herauszufinden, in welchem Berufsbereich Matthias gerne arbeiten möchte, was seine Neigungen und Wünsche waren – dies blieb trotz Arbeitens mit vielen Tafelchen, Bildern, Tabellen und Karten ein schwieriges Unterfangen. Er selbst hatte keine Berufswünsche; er hatte zwar in seiner Schulzeit die Imkerei kennen gelernt, auch mit viel Spaß dort gearbeitet, aber dies wollte er nach Abschluss seiner Schule nicht mehr. Weil Imkereien in Frankfurt sowieso Mangelware sind, mussten somit andere Bereiche ausprobiert werden. Als erstes vermittelten wir

ihm daher ein Praktikum im Büro eines Kindergartens, um eine Eignung für diesen Bereich herauszufinden. Es stellte sich heraus, dass er nach Anweisungen gut arbeiten konnte und leichte Büro Tätigkeiten mit Wiederholungscharakter, also Routinearbeiten, durchaus selbständig erledigen konnte. Ob es ihm dort Spaß machte – ??? Als weitere Stärken stellten sich heraus: Sortieren, Aufräumen und Archivieren.

Im Zuge der nachfolgenden Akquisitionsbemühungen fanden wir Zugang zu einer Verwaltungsgesellschaft, der ein großes Veranstaltungshaus mit vielen weiteren Büros und Dienstleistungsbetrieben in Frankfurt gehört. Matthias konnte im Bereich Haustechnik ein Praktikum absolvieren und eignete sich sukzessive folgende Tätigkeiten an, die heute zu seinem Routineprogramm gehören: Leeren der Mülleimer, Sortieren des Mülls, Fegen im Innen- und Außenbereich, Postfächer leeren und Briefe zur Post bringen, leichte Gartenarbeiten, Auffüllen der Stoff-Handtuch-Automaten, Kontrolle und Auffüllen von Seifenspendern und Toilettenpapier-Behältern, Ordnen und Archivieren von Zeitschriften. Dazu kommen stets aktuelle Arbeitsaufträge durch den Hausmeister der Firma. Anfangs wurde er sehr eng begleitet, d.h. im Verhältnis 1 : 1, nach ca. 2 Wochen konnte die engmaschige Begleitung zunehmend mehr gelockert werden.

Wichtig bei seiner Einarbeitung war die visuelle Vermittlung der einzelnen Arbeitstätigkeiten (d.h. es war zum Teil notwendig, die anstehenden Arbeiten vorzumachen oder anfangs zusammen mit ihm zu machen), die Erarbeitung und Auflistung von Routinearbeiten, die er jeden Tag selbständig erledigen konnte, und das Erstellen einer Regel-Liste, in der festgelegt ist, wer ihm die Arbeitsaufträge geben kann, wie er anderen Mitarbeitern in dem Haus begegnet usw. Arbeitsbegleitung/job coaching hatte die Aufgabe, auf der einen Seite die anstehenden Arbeitsanforderungen zu ver- und zu übermitteln und auf der anderen Seite auffälliges Verhalten zu erklären und zu übersetzen, d.h. der Arbeitsbegleitung kommt sozusagen eine Dolmetscher-Funktion zu. Ein Beispiel:

Problematisch war der Übergang von Routine-Arbeiten zu den wechselnden Arbeitsaufträgen. Matthias erledigte sei-

ne Routine-Aufgaben bald gut, zuverlässig, selbstständig und zum Teil auch in einem hohen Arbeitstempo; wenn er jedoch mit diesem Teil fertig war, meldete er sich nicht bei seinem Vorgesetzten. Beide mussten – vermittelt durch die Arbeitsbegleitung – einen bestimmten Ablauf erlernen: Matthias kommt auch heute noch nicht in das Büro seines Vorgesetzten und sagt, dass er fertig sei, aber er setzt sich vor das Büro und wartet; sein Vorgesetzter muss dann auf Grund seines Verhaltens die notwendigen Schlüsse ziehen.

Schwierig wurde es im Laufe seiner Einarbeitungszeit, weil er seine Traurigkeit auch während der Arbeit durch Weinen deutlich zeigte. Öfters wurden Arbeitgeber, Arbeitskollegen, Matthias selbst und der job coach angesprochen, warum er weinte und warum es ihm offensichtlich schlecht ging. Wir versuchten, seiner Traurigkeit auf den Grund zu gehen und stießen immer wieder auf Hinweise und auf kleine Äußerungen von ihm, die zeigten, dass er sich einsam fühlte und darunter litt. Wir haben darauf reagiert und ihm (wie bereits oben geschrieben) verschiedene Freizeitangebote eröffnet und ihm diverse Gruppen angeboten, in denen er Kontakt zu anderen finden konnte. Wir stießen jedoch immer wieder auf Grenzen, weil er diese ablehnte – warum, war schwer herauszufinden, weil er sich dazu nur wenig äußerte – und die wenigen Äußerungen bezogen sich darauf, dass ihm die Teilnehmer/innen zu behindert waren.

Fragen, die uns in dieser Zeit umtrieben waren: Wie kann man einem Menschen mit Autismus soziale Kontakte ermöglichen? Müsste er doch in eine WfbM, damit er zumindest während seiner Arbeitszeit Kontakt zu anderen erhält (was er jedoch ablehnte)? Ist eine therapeutische Intervention notwendig (was er ebenfalls ablehnte)? Welcher Therapeut würde sich mit dem Phänomen Autismus auskennen? In vielen Teamsitzungen und Supervisionen bewegte uns dieses Thema, ohne dass wir wirklich eine Lösung anbieten konnten.

Gleichzeitig war es notwendig, ihm zu vermitteln, dass er dieses Verhalten bei der Arbeit nicht zeigen durfte, weil sowohl das dort verkehrende Publikum als auch seine Arbeitskollegen damit dauerhaft nicht umgehen konnten, und sie

meinten, er litte unter seiner Situation bei der Arbeit. Dieses konnten wir jedoch ausschließen; es gab keine Indizien dafür, dass er die Arbeit nicht mochte oder nicht gerne hinging - dann hätte er sie genauso verweigert, wie die Freizeitangebote - vielmehr kam er immer weit vor der Zeit zur Arbeit. Notwendig war für uns, dieses Verhalten als Indiz Ernst zu nehmen, es jedoch nicht durch Mitleid zu bestärken und damit sein Verhaltensmuster zu bedienen. So wurde seine Regel-Liste um eine weitere Regel ergänzt: „Man darf am Arbeitsplatz nicht weinen“.

Mittlerweile zeigt Matthias dieses Verhalten nicht mehr. Er ist in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Firma, in deren Hausservice-Bereich er im Laufe von ca. 15 Monaten eingearbeitet wurde, übernommen wurde. Er arbeitet im Rahmen einer Teilzeit-Stelle, hat jetzt eine eigene Wohnung und wird durch das betreute Wohnen unterstützt. In regelmäßigen Abständen schaut er bei uns vorbei und nimmt nun an allen unseren „Veteranentreffen“ teil.

Ob es ihm gut geht???

Ursprünglich sollte der Beitrag über den Qualifizierungsverlauf aller unserer Teilnehmer/innen mit Autismus berichten, aber das würde den Rahmen des Artikels sprengen. Daher nun lediglich noch eine kurze Zusammenfassung:

Gemeinsam ist den übrigen jungen Leuten mit Autismus, die unsere Maß-

nahme durchliefen (2 Frauen und 4 Männer), dass ihre intellektuellen Fähigkeiten relativ hoch sind. Alle konnten ihre Schulen mit einem Schulabschluss (Hauptschul-, Realschul- und einer sogar mit Hochschulabschluss und anschließendem Studienbeginn) verlassen.

Hans gelangte nach einigen vorherigen fehlgeschlagenen Maßnahmen schließlich in unsere BvB, die er noch für die Dauer von 10 Monaten besuchen durfte. In dieser Zeit absolvierte er verschiedene Praktika im Bürobereich, und es war schnell klar, welches Umfeld er benötigte: Ein Arbeitsplatz mit wenigen optischen und akustischen Reizen, gut strukturierte Arbeitsabläufe, transparente Pausenregelungen und einem geduldigen Ansprechpartner vor Ort. In einem solchen Bereich hätte er auch eine betriebliche Ausbildung machen können. Leider fanden wir - trotz intensivster Akquisitionsarbeit - keinen Betrieb, der bereit war, ihn auszubilden und bei dem die Bedingungen mehr oder weniger stimmten. Daher mündete er schließlich in eine außerbetriebliche Ausbildung eines Trägers, der Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Autismus hat, und absolvierte dort eine Ausbildung zur Bürokraft, die er als bester seines Jahrgangs abgeschlossen hat. Während des Berufsschulunterrichts erhielt er Unterstützung durch eine Assistenz, die zusätzlich von der Agentur für Arbeit finanziert wurde. Nun ist Hans seit letzten Sommer wieder arbeitslos und sucht gemeinsam mit dem örtlichen IFD eine Anstellung. Die Finanzierung einer Ar-

beitsassistenz ist ihm bereits zugesagt worden. Diese hätte die Aufgabe, sozusagen die Schnittstelle zwischen den Arbeitskollegen, dem Arbeitgeber und Hans zu sein, die die Arbeitsanweisungen in eine für Hans verständliche Form vermittelt, Arbeit organisiert und strukturiert. Was nun „nur“ noch fehlt, ist der passende Betrieb, der jedoch noch nicht gefunden ist und sich auch nur schwer finden lässt.

Katharina nahm im Anschluss an unsere BvB ebenfalls eine außerbetriebliche Ausbildung auf (nachdem sie zuvor in eine Tagesförderstätte hätte gehen sollen); auch sie qualifizierte sich im Bürobereich und absolvierte eine Ausbildung zur Büropraktikerin. Heute arbeitet sie im Betrieb ihres Vaters - vor allem wegen fehlender Alternativen auf dem Arbeitsmarkt.

Jochens Behinderung wurde erst im Laufe seines Studiums diagnostiziert, als er zunehmend Probleme bekam und schließlich sein Studium abbrechen musste. Er kam daher in einem Alter von 30 Jahren zu uns; Auftrag von Seiten der Agentur war, ihn zu stabilisieren, beruflich zu orientieren und ihn in eine Ausbildung münden zu lassen. Dieses Ziel ist leider nicht erreicht worden; er konnte zwar in einem Betrieb platziert und qualifiziert werden - dort arbeitet er zur Zeit auch im Rahmen eines 400,- Euro-Jobs - aber die Ausbildung konnte dort aus betriebsinternen Gründen nicht stattfinden. So ist auch er gegenwärtig auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, was sich trotz seiner intellektuellen Fähigkeiten als ausgesprochen schwierig erweist.

Bei Bertram hatten wir alle ein großes Problem: Er kam stets um viele Stunden zu spät (sein Arbeitsbeginn in seiner Praktikumsstelle war bereits auf 10 Uhr gelegt, aber er kam öfters auch erst gegen 13 oder 14 Uhr), weil er seinen nächtlichen Zeitablauf nicht regeln konnte und nicht rechtzeitig ins Bett kam. Über ein Jahr lang versuchten wir mit diversen Interventionen, dieses Problem zu lösen, ohne es jedoch in den Griff zu bekommen. „Gott-sei-Dank“ fanden wir eine Praktikumsstelle, die über diese eklatanten Fehlzeiten hinweg sah, aber es war klar, dass eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis unter diesen Bedingungen nicht



möglich war. Eine Qualifizierung in einem Arbeitsbereich, dessen Arbeitszeiten hauptsächlich nachts waren, lehnte er ab. Die Agentur für Arbeit zog letztendlich denn auch die Konsequenzen und brach die BvB für Bertram ab.

Anne ist nach der Qualifizierung im Servicebereich eines Kindergartens mit ihrer Familie wieder in das Heimatland ihrer Mutter gezogen, u.a. weil sie dort bessere Chancen auf eine berufliche Tätigkeit hatte als in Deutschland. Sie arbeitet nun in dem Bereich, in dem sie in Deutschland qualifiziert wurde: im Servicebereich eines Therapie-Zentrums.

Tim, ein junger Mann mit kognitiven Einschränkungen und „autistischen Störungen“ besuchte vor unserer BvB eine berufsvorbereitende Maßnahme des BBW Abensberg, das eine Zuweisung zu einer WfbM empfahl. Weil er bereits eine BvB durchlief, hatte er bei uns nur noch eine Restförderungszeit von 6 Monaten. Trotz dieser knappen Zeit ist es jedoch gelungen, ihn in den Lagerbereich eines Betriebs für Sonnenstudio-Bedarfe zu qualifizieren und erfolgreich einzugliedern. Er arbeitet heute im Rahmen einer Vollzeitstelle zur Zufriedenheit aller Beteiligten dort. Er hat als einziger unserer gesamten Teilnehmer/innen seinen Führerschein gemacht und fährt stolz mit seinem Auto.

Die berufliche Integration von Tim kommt insofern einem Glücksfall gleich, als sehr schnell ein passender Betrieb gefunden wurde, bei dem eine relativ kurze Einarbeitungszeit ausreichte. Wie die Verläufe der übrigen Teilnehmer zeigen, ist dies nicht immer gelungen. Die Bereitschaft der Betriebe, Menschen mit Autismus (ich würde es erweitern auf

Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. mit fehlenden oder nicht ausreichenden Sekundärtugenden) eine Chance zu geben, erscheint nochmals schwieriger als für Menschen mit lediglich kognitiven Einschränkungen. Welche „settings“ Menschen mit Autismus im beruflichen Umfeld benötigen, lässt sich relativ schnell beschreiben, aber diese dann in der Realität zu finden bzw. die Möglichkeit zu erhalten, sie herzustellen, scheint das größere Problem.

Gleichzeitig bestätigt das bisherige Ergebnis unserer Vermittlungsbemühungen die Methodik der Unterstützten Beschäftigung. Immerhin haben auf diesem Weg drei (die junge Frau nicht mitgerechnet, die eine Beschäftigung im Heimatland ihrer Mutter fand) von sieben jungen Leuten den Weg in den Beruf geschafft – das ist mehr als beim Übergang von BBWs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (nach nicht offiziellen Angaben ist dies nur 5% der Autisten gelungen).

Zum Schluss ein Zitat eines „betroffenen“ Vaters:

„Aus meiner Erfahrung aus dem Umgang mit der Agentur für Arbeit, mit IFD's und WfbM's habe ich den Eindruck, dass sich die meisten zwar im Lexikon für Medizin über Grundbegriffe von Autismus informiert haben, aber hilflos sind, wenn es darum geht, konkrete Hilfsangebote zu machen. Konkret bei T. setzte erst dann ein Verständnis ein, wenn ich über seine Probleme in der akustischen und optischen Wahrnehmung informiert habe. Wie soll jemand, der zuviel hört und sieht, etwas verstehen? Wie soll er Sozialverhalten lernen, wenn er es bei seinen Mitmenschen nicht „abgucken“ kann? Das abweichende Sozialverhalten ist nicht Resultat einer mangelnden Intelligenz, sondern Produkt einer anderen Wahrnehmung. Worauf ich hinaus will, ist, dass man das „Innenleben“ eines Autisten ein bisschen verstehen muss, um adäquate Hilfen geben zu können, ohne in Mitleid zu verfallen. Ein Autist braucht wie Menschen mit anderen Behinderungen auch einen Nachteilsausgleich, um am (Arbeits-)Leben teilhaben zu können. Er braucht im Wesentlichen eine Art Dolmetscher neben den bekannten Rahmenbedingungen.“ (Heinrich Müller)

Heinrich Müller weist darauf hin, dass

der Prozentsatz der Vermittlungen von Menschen mit Autismus „in Deutschland bei 5% liegt, in anderen westeuropäischen Staaten und den USA aber drei- bis viermal höher ist und damit in Deutschland ein erhöhter Nachholbedarf besteht.“

Am Ende noch ein Zitat eines weiteren „betroffenen“ Vaters:

„Bei Autisten am Anfang zu wenig zu investieren, kann sehr teuer kommen, da die Folgekosten immens sein können.“ (Verweis auf mögliche Einweisungen in Psychiatrien - Rainer Böhm).

Fußnoten:

- 1 Die Namen der hier vorgestellten Jugendlichen wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen geändert.
- 2 Siehe zu den Ausprägungen von Autismus und den folgenden Ausführungen das Handbuch SOKO Autismus, Anne Häußler, Dortmund, 2003

Kontakt
Monika Scholdei- Klie
LAG Gemeinsam leben - gemeinsam lernen
Förderlehrgang
Falkstr. 92, 60487 Frankfurt

Fon: 069 / 79 40 28 07
eMail: lag-beruf@t-online.de



Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in Frankfurt gehen weiter!

Von Monika Scholdei-Klie

Die LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e.V. führt eine Berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche mit Behinderung seit 1999 durch. Die Maßnahme startete als zweijähriges Pilotprojekt mit dem Ziel der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung von jungen Menschen mit geistiger Behinderung und Autismus. Sie wurde anfangs vom Landesarbeitsamt Hessen und dem Hessischen Sozialministerium gefördert und ging nach der Modellphase in einen Förderlehrgang und seit 2004 in eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB), die im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt wird, über.

Im letzten Jahr war die Fortführung der Maßnahme auf Grund der bundesweiten Ausschreibungspraxis der Agentur für Arbeit gefährdet. Wie in anderen Regionen Deutschlands bereits im Jahr 2005 geschehen, wurden im Frühjahr 2006 auch für den Arbeitsamtsbezirk Frankfurt die BvB bundesweit ausgeschrieben. Wie von unserer Seite bereits erwartet, entsprach die von uns durchgeführte Maßnahme mit ihrem speziellen Konzept der BvB nicht den Ausschreibungskriterien: Zum einen verfügen wir nicht über eigene Werkstätten, in denen die Teilnehmer/innen beruflich qualifiziert werden, zum anderen war der Praktikumsanteil, der innerhalb von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts durchgeführt wurde, zu hoch

(gemessen an den Vorgaben in den Ausschreibungen).

Nachdem sich dann auch die gemeinsame Bewerbung in einem sog. Trägerverbund zerschlagen hatte, nahmen wir gar nicht erst an den Ausschreibungen teil, weil die Chance auf eine Zuschlagerteilung gegen Null tendierte. Dies wurde auch der Agentur für Arbeit mitgeteilt - nicht jedoch ohne die Folgen für die Gruppe von Jugendlichen mit Behinderungen aufzuzeichnen, die bisher durch diese Maßnahme beruflich eingegliedert werden konnten und denen ohne diese Maßnahme nur noch der Weg in die WfbM blieb.

Lange Zeit geschah dann gar nichts mehr, die Ausschreibungsfristen verstrichen, ein anderer Frankfurter Träger erhielt den Zuschlag für die BvB, die Mitarbeiter/innen unserer BvB wurden zum Ende August 2006 gekündigt, und wir stellten uns so langsam darauf ein, dass die Maßnahme bei der LAG dem Ende zugeht.

Dann passierte jedoch noch ein kleines Wunder: Mitten in der Urlaubszeit – im August - gab es eine weitere Ausschreibung von Seiten der Frankfurter Agentur für Arbeit für eine „behindertenspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme“ (so der offizielle Titel). Das geforderte Konzept der Ausschreibung

sah neben dem Teilnehmer Unterstützung und Anleitung in Form von job coaching erhalten. Es wurde der Begriff der so genannten Berufspädagogischen Unterweiser (BPU) eingeführt. Gemeinsam mit einem Anteil für die in den BvB übliche Bildungsbegleitung konnte ein Personalschlüssel von 1:6 realisiert werden. Erstmals war auch vorgesehen, dass Teilnehmer (aus behinderungsbedingten Gründen) in Teilzeit an der BvB teilnehmen können, sofern der zeitliche Umfang mindestens 20 Stunden (ohne Pausen) je Woche beträgt.

Damit ist unserer Einschätzung nach ein entscheidender Durchbruch gelungen. Erstmals ist eine BvB ausgeschrieben worden, die es Schulabgänger/innen mit Behinderung ermöglicht, mittels job coaching konsequent in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts qualifiziert und eingegliedert zu werden. Positiv ist, dass der Arbeitsansatz der Unterstützten Beschäftigung somit auch von Seiten der Agentur für Arbeit Anerkennung erfahren hat – negativ, dass die Finanzierung wieder mal nur für zwei Jahre (ein drittes Jahr in Option) sichergestellt ist. Damit fehlt sowohl Eltern und Jugendlichen als auch für der Agentur für Arbeit und uns als Träger nach wie vor jede Planungssicherheit, was sich hinderlich für die Kontinuität und Weiterentwicklung der Arbeit auswirkt.

Von den hier abgebildeten Jugendlichen des Lehrgangs wurden drei in ein Arbeitsverhältnis vermittelt, eine in ein BBW für eine außerbetriebliche Ausbildung, eine auf einen Außenarbeitsplatz; für die restlichen vier Jugendlichen konnte kein Arbeitsverhältnis geschaffen werden, drei von ihnen besuchen nun eine WfbM und einer verließ die Maßnahme mit dem Status: arbeitslos.

Kontakt
Monika Scholdei-Klie
LAG Gemeinsam leben - gemeinsam lernen
Förderlehrgang
Falkstr. 92, 60487 Frankfurt

Fon: 069 / 79 40 28 07
eMail: lag-beruf@t-online.de



sah neben dem zugrunde liegenden Fachkonzept für Berufsvorbereitende Maßnahmen der Agentur für Arbeit einige Spezifika vor: So sollte die berufliche Qualifizierung ausschließlich in der betrieblichen Realität, d.h. in Kooperationsbetrieben durchgeführt werden und die Teil-

Innovationspreis Integration

Baden Württemberg vergibt erstmalig den Innovationspreis - Preisträger ist die Graf von Galen-Schule in Heidelberg

Von Winfried Monz

Der Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) ist in Baden-Württemberg die Nachfolgeorganisation der früheren Landeswohlfahrtsverbände und erfüllt insbesondere diejenigen Aufgaben, die im Zuge der Verwaltungsreform des Jahres 2005 nicht dezentralisiert in die Verantwortung der Landkreise und kreisfreien Städte übergegangen sind. Zu diesen Aufgaben zählt auch das breite Tätigkeitsfeld der Integrationsämter und deren Verantwortung für die lokalen Integrationsfachdienste. In diesem Sinne gehört „die Integration von Sonderschul-Abgängern und schwerbehinderten Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Zitat aus der Homepage - www.kvjs.de) zu den erklärten Zielsetzungen des KVJS.

Die Wirksamkeit derartiger Bemühungen wird stets nicht nur durch die Qualität der Strukturen, Konzepte und Angebote selbst und die Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt, sondern hängt in einem hohen Maße auch von der Akzeptanz und dem Interesse der professionellen Partner und der Öffentlichkeit ab. Der KVJS hat daher zusätzlich zu anderen Auszeichnungen im Jahre 2006 erstmalig einen „Innovationspreis Integration“ verliehen, mit dem besonders erfolgreiches Engagement in Schulen oder WfbM's für die Integration ihrer behinderten SchülerInnen bzw. MitarbeiterInnen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt öffentlich gewürdigt und somit bekannt gemacht und (über den Preisträger hinaus) ermutigt und bestärkt wird.

Erster Preisträger dieser neuen Auszeichnung war unsere Schule, die Graf von Galen-Schule Heidelberg, eine Schule für Geistigbehinderte, die auch über langjährige Erfahrungen im gemeinsamen Unterricht behinderter und nichtbehinderter SchülerInnen verfügt. Die Auszeichnung wurde im November 2006 im Rahmen eines Festaktes gemeinsam mit dem Preis für den

besonders behindertenfreundlichen Arbeitgeber dort, nämlich im Seniorenzentrum „Neckargemünder Hof“ in Neckargemünd bei Heidelberg übergeben und durch örtliche Prominenz und örtliche Presse entsprechend begleitet.

Tatsächlich ist es uns in den letzten Jahren gelungen, für einen beachtlichen Teil unserer SchülerInnen den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt solide vorzubereiten, anzubieten und zu ermöglichen - sofern dies denn der Wunsch der SchülerInnen selbst ist. Wir definieren unsere Zielsetzung an dieser Stelle etwas anders: Wir wollen den SchülerInnen durch vielfältige Erfahrungs-, Praktikums- und Reflexionsangebote Entscheidungsspielräume eröffnen, die ihnen und ihren Fähigkeiten entsprechen, und die Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt ebenso einschließen wie Arbeitsplätze in besonderen Formen wie etwa der WfbM. Unsere Zielsetzung ist daher eher auf die Wahlmöglichkeiten ausgerichtet, als auf ein bestimmtes Ergebnis dieser Wahl.

Trotzdem bleibt festzustellen, dass sich in den letzten knapp zehn Jahren, seit wir intensiv an der Entwicklung unserer Konzeption arbeiten, die Quote der Entlass-SchülerInnen, die einen dauerhaften Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt antreten, bemerkenswert erhöht, nämlich vervielfacht hat. Wir gehen inzwischen davon aus, dass Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft für ein Viertel bis ein Drittel unserer SchülerInnen möglich und gewünscht sind und sein können. In einzelnen Abschlussjahren gab es auch deutlich höhere - aber eben nicht repräsentative - Zahlen, bis zu acht von zwölf Entlass-SchülerInnen (= 66%).



Ein Schüler während des Praktikums an seinem späteren Arbeitsplatz

Für die Schule ist die Preisverleihung Freude und Ermutigung gewesen - für eine überregionale Öffentlichkeit ist aber eher von Interesse, welche Faktoren wir als Ursachen für diese Entwicklungen benennen können.

Hierbei sind strukturelle wie konzeptionelle Faktoren bedeutsam und zu unterscheiden. Diese Unterscheidung macht auch deshalb Sinn, weil sowohl die einzelnen Schulen innerhalb eines - auch unseres - Bundeslandes wie auch nach einer bundesweiten Analyse die verschiedenen Bundesländer höchst unterschiedliche Übergangsquoten aufweisen. Diese Unterschiede sind sicherlich nicht eindimensional erklärbar. Neben dem Stand der Konzeptbildung oder unterschiedlichen Schulprofilen sind hier mit hoher Wahrscheinlichkeit auch strukturelle Gegebenheiten bedeutsam.

Strukturelle Wirkfaktoren

Die Schulen für Geistigbehinderte verfügen in Baden-Württemberg in den meisten Fällen über eine so genannte Werkstufe, also über eine dreijährige Abschluss-Stufe, die intensive unterrichtliche Arbeit einschließlich umfangreicher individueller Praktika zu den verschiedenen Facetten des Übergangs ins Berufs- und Erwachsenenleben ermöglicht.

Zum Personal der Werkstufe gehören regelmäßig sogenannte „Technische LehrerInnen“, also HandwerksmeisterInnen mit einer sonderpädagogischen Zusatz-/Lehrerausbildung, die alle auch aufgrund ihres Erstberufs für die Kooperation mit Arbeitgebern besonders qualifiziert und für diese glaubwürdige Gesprächspartner sind.

In Baden-Württemberg - und eben auch in Heidelberg - wurden durch nachhaltigen Einsatz der zuständigen Institutionen und Personen flächendeckend Integrationsfachdienste nicht nur geschaffen, sondern auch so ausgestattet und beauftragt, dass sie verlässliche Ressourcen für die Zielgruppe der Abgänger von Schulen für Geistigbehinderte einbringen können. Die Integrationsämter begleiten das Vor-Ort-Engagement der IFD's mit professioneller Unterstützung und Qualitätssicherung.

Trotz allgegenwärtiger Klagen über die allgemeine Arbeitsmarktsituation, über zunehmend höhere Anforderungen hinsichtlich der Eingangsqualifikationen für viele Berufe und einen damit einhergehenden Verdrängungsprozess zu Ungunsten der Schwächeren gibt es (zumindest in etlichen Regionen) in nennenswerter Zahl Arbeitgeber ganz unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößen, die sich bei entsprechender Qualität und Verlässlichkeit der Kooperation für die SchülerInnen unserer Schule öffnen. Unsere Schule allein verfügt inzwischen über ca. 70 derartige Kontakte und ist kontinuierlich mit weiterer Akquisition beschäftigt.



Es ist geschafft! Feierliche Übergabe eines Arbeitsvertrages als Hausmeister

Konzeptionelle Wirkfaktoren

Erster und grundlegender Ausgangspunkt aller Aktivitäten in diesem Arbeitsfeld sind die SchülerInnen selbst. SchülerInnen mit geistiger Behinderung erreichen heute Kompetenzen, die ihnen vor einigen Jahrzehnten kaum zugeutraut worden wären. Vielleicht war es daher nur eine Frage der Zeit, dass die jungen Leute selbst ihren Wunsch nach Arbeitsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt gegenüber ihren Eltern und Lehrkräften artikulieren. Schule hat die Aufgabe, diese Äußerungen aufzunehmen.

Die Diskussion um Integration, gemeinsamen Unterricht, Inklusion - hat bundesweit ganz unterschiedliche Strukturveränderungen bewegt. Die Konzeption in Baden-Württemberg (und auch an unserer Schule) hat dabei Angebote zum gemeinsamen Unterricht zu einem integralen Bestandteil des Schulprofils der Schulen für Geistigbehinderte werden lassen. Damit blieb respektive wird Integration ein Auftrag der sonderpädagogischen Institution, die diesen in Kooperation mit allgemeinen Schulen einzulösen hat. Das Paradigma dieses Konzepts legt es nahe, auch für Integration im auf die Schule folgenden Lebensabschnitt kooperative Konzepte zu bilden und umzusetzen.

Hinsichtlich der Aufgaben der einzelnen Schule können wir nach langjähriger Erfahrung von zwei aufeinander bezogenen Bereichen ausgehen: Der eine Bereich kann mit innerer Schulentwicklung, der andere mit Netzwerkarbeit beschrieben werden.

Die Schulentwicklungsaufgaben umfassen dabei eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen wie erwachsenendidaktische Unterrichtskonzepte, Einrichtung einer SMV, Öffnung der Stundenplanstruktur, Arbeits- und Projektwochen, eine gestuf-

te Praktikumskonzeption mit hohem Individualisierungsgrad, Delegation von Verantwortung der Schulleitung an die Teams ebenso wie begleitende Beratung und Unterstützung durch die Schulleitung, Tandembildung von Lehrerin und Lehrer in der Klassenleitung, ein ganzheitliches Gesamtkonzept, Mobilitätsförderung u.v.m.

Der Arbeitsbereich Netzwerk stellt sich ähnlich komplex dar. Neben der Schülerin oder dem Schüler selbst sind zunächst die Eltern wichtige Partner bei der persönlichen Zukunftsplanung. Von hoher Bedeutung sind ebenso stabile und vertrauensvolle Kontakte zu Arbeitgebern (einschließlich der WfbM) und verlässliche, geklärte Kooperationsbeziehungen zum Integrationsfachdienst und der örtlichen Agentur für Arbeit, der Schulaufsicht und dem Schulträger. Daneben haben wir erfahren, dass zahlreiche weitere Partner den Arbeitsprozess unterstützen, bereichern und absichern, etwa eine regionale Struktur der Schulen, Hochschulen (in unserem Falle insbesondere ein begleitendes Forschungsprojekt) und Seminare, aber auch überregionale oder internationale Netzwerke, also beispielsweise die BAGUB oder das EU-Programm Equal.

Wir betrachten die Verleihung des Innovationspreises daher als Rückmeldung zu allen Aspekten dieses Arbeitsfeldes und als Anerkennung eines Engagements vieler Partner. Junge Menschen mit geistiger Behinderung haben ein Recht auf eine ihren Bedürfnissen angemessene Begleitung und Unterstützung. Wir wünschen uns - sicherlich in Übereinstimmung mit dem Anliegen des Stifters - , dass der Innovationspreis an unsere Schule dazu beiträgt, die Einlösung dieses Rechtes nicht nur in unserem Einzugsbereich abzusichern und zu befördern.

Kontakt
Winfried Monz, Sonderschulrektor
Graf von Galen-Schule Heidelberg
Schwalbenweg 1b, 69123 Heidelberg
Fon: 06221 / 776177, Rektorat -737322
eMail: graf@galen.hd.schule-bw.de

Europäisches Netzwerk behinderter Frauen gegründet

Resolution zur Gründung eines europäischen Netzwerks als Organisation behinderter Frauen, Berlin 02. - 04. Mai 2007

Wir, 105 Frauen aus 17 Ländern, sind zusammengekommen, um ein europäisches Netzwerk behinderter Mädchen und Frauen zu gründen.

Wir erklären hiermit, dass die wachsende Stärke der Bewegung behinderter Mädchen und Frauen in Europa uns Mut macht; dass wir uns zu einem europäischen Netzwerk als Organisation zusammengeschlossen haben, um besser für unsere Rechte eintreten zu können.

Wir verstehen uns als eine behinderungsübergreifenden, unabhängige Frauen- und Menschenrechtsorganisation.

Wir laden alle Mädchen und Frauen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen herzlich ein, sich uns anzuschließen,

- damit wir uns gemeinsam austauschen, vernetzen und gegenseitig unterstützen können;
- damit die besonderen Belange von Mädchen und Frauen mit Behinderung sichtbar gemacht und berücksichtigt werden;
- damit wir gemeinsam Lobbyarbeit machen können;
- damit unsere Menschenrechte respektiert und geschützt werden;
- damit wir bei der Umsetzung von bereits bestehenden Europa- und UN-Konventionen wie z.B. CEDAW berücksichtigt werden;
- damit wir eine eigene und wichtige Stimme in der Frauenbewegung und in der Behindertenbewegung haben;
- damit wir in den wichtigen Gremien auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene vertreten sind.

Die Lebensbedingungen für behinderte Frauen in Europa sind unterschiedlich.

Aber auf Grund ähnlicher diskriminierender Strukturen sind behinderte Frauen in ganz Europa immer noch massiven Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, rechtlichem Status, gesellschaftlicher Schicht und religiöser oder politischer Anschauung. Mädchen und Frauen mit Behinderung sind in Politik und Gesellschaft weiterhin weitgehend unsichtbar. Der mehrfachen Diskriminierung wegen unseres Geschlechts und unserer Behinderung wirken wir entgegen.

Durch die Unterzeichnung und die anstehende Ratifikation der neuen Konvention über die Rechte behinderter Menschen der Vereinten Nationen werden die europäischen Länder eine legale Verpflichtung eingehen.

Wir fordern das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Dazu fordern wir in Bezug auf

Politik

- die schnellstmögliche Ratifikation und Umsetzung der Konvention über die Rechte behinderter Menschen. Zusätzlich muss das Fakultativprotokoll baldmöglichst unterzeichnet und ratifiziert werden (in diesem Prozess müssen behinderte Frauen eine wichtige Rolle einnehmen);
- die Finanzierung von Peer Counseling Beratung (Empowerment) für Mädchen und Frauen mit Behinderung durch Frauen und Mädchen mit Behinderung;
- die Finanzierung der europäischen Organisation behinderter Frauen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Durchsetzung der Menschenrechte behinderter Frauen in Europa;
- die Förderung der Gründung von Organisationen behinderter Frauen auf nationaler und europäischer Ebene;
- die Vertretung behinderter Frauen in allen Gremien auf allen Ebenen (lokal, regional, national, international).

Bildung

- einen barrierefreien Zugang zu sowie ein barrierefreies Angebot von Bildung und Ausbildung;
- persönliche Assistenz im Bildungsbereich (Schule/Universität und Ausbildung);
- freie Wahl von Bildungs- und Ausbildungsstätten;

- Recht auf inklusive Bildung in allen Lebensphasen.

Arbeit

- barrierefreie Arbeitsplätze;
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit;
- wohnortnahe Rehabilitation;
- Förderung der Berufstätigkeit behinderter Frauen (inkl. freier Berufswahl);
- flexible Arbeits(zeit)modelle.

Sexualität

- das Recht auf eine selbstbestimmte Sexualität und Partnerschaft sowie auf eine gleichgeschlechtliche Lebensweise. Dies schließt die Aufklärung über die eigene Sexualität in geeigneter Weise ein.

Gewalt

- das Recht auf ein Leben ohne Gewalt in jeglicher Form (z.B. in Institutionen).
- den Schutz von Frauen und Mädchen mit Behinderung vor sexueller Ausbeutung, Prostitution und Zwangsheirat;
- Prävention von sexualisierter Gewalt durch Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Frauen mit Behinderung;
- Beratung und Unterstützung von gewalt betroffenen behinderten Frauen in barrierefreien Frauenberatungsstellen und Frauenhäusern. Die Mitarbeiterinnen dieser Einrichtungen müssen von behinderten Expertinnen fortgebildet werden. Diese Stellen müssen staatlich gefördert werden;
- das Recht auf Verweigerung bestimmter Untersuchungen, Behandlungen und Therapien.

Bioethik

- ein Lebensrecht für Alle;
- das Verbot von Zwangssterilisation und Zwangsabtreibung.

Assistenz

- einen gesetzlich verankerten europäischen Anspruch auf persönliche Assistenz/Pflege für Mädchen und Frauen mit Behinderung, einkom-

mensunabhängig und bedarfsorientiert, um eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen (dies beinhaltet auch einen Rechtsanspruch auf Gebärdensprache sowie Assistenz bei der Selbstvertretung lernbehinderter Frauen, etc.);

- ein Wahlrecht in Bezug auf das Geschlecht der Pflege-/Assistenzperson;
- persönliche Assistenz bei Krankenhausaufenthalten, Kur und Rehamaßnahmen;
- persönliche Arbeitsassistenz;
- persönliche Assistenz für behinderte Mütter sowie für Familienaufgaben (es muss gewährleistet werden, dass behinderte Eltern nicht auf die Assistenz ihrer Kinder angewiesen sind).

Familie

- das Recht aller Frauen mit Behinderung auf Familiengründung und Mutterschaft, unabhängig von der Art ihrer Behinderung. Sie müssen in die Lage versetzt werden, die Familien- und Erziehungsaufgaben selbstbestimmt ausüben zu können, zum Beispiel durch die einkommensunabhängige Finanzierung geeigneter Hilfsmittel;
- für behinderte Frauen dieselben Möglichkeiten wie für nichtbehinderte Frauen, durch Adoption Mutter zu werden.

Gesundheitsversorgung

- einen barrierefreien Zugang zu jeglicher Form der Gesundheitsversorgung;
- die Berücksichtigung frauenspezifischer Belange in Forschung, Lehre und der Gesundheitsversorgung (inklusive der Psychiatrie sowie Programmen für chronische Erkrankungen);
- die Berücksichtigung behinderungsspezifischer Aspekte zum Beispiel in der Gynäkologie;
- vor jeder Maßnahme der Gesundheitsversorgung die informierte Zustimmung;
- einen respektvollen Umgang.

Armut

- die Verhinderung von Armut behinderter Mädchen und Frauen.

Wir fordern die Realisierung unserer Bürger- und Menschenrechte sowie die gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen und setzen uns entschlossen dafür ein.

„Working Towards Diversity“ Transnationale EQUAL Partnerschaft stellt ihre Ergebnisse vor

Von Kirsten Hohn

Die deutsche EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente. Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“, an der die BAG UB als Teilprojekt Aufgaben beteiligt ist, arbeitet seit zwei Jahren mit vier weiteren Entwicklungspartnerschaften aus den Niederlanden, Österreich und England zusammen.

Unterschiedliche Professionelle im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung (SozialpädagogInnen, LehrerInnen, SozialwissenschaftlerInnen, PsychologInnen etc.) haben in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung, ArbeitgeberInnen und Eltern eine Broschüre erstellt, in der Konzepte und Erfahrungen dargestellt werden.

Wesentliche Inhalte der Broschüre sind:

- 1 Praxiskonzepte und Methoden - vorwiegend im Übergang Schule-Beruf. Diese werden unter der Fragestellung nach der Umsetzung von Empowermentkonzepten und der Einbeziehung unterschiedlicher Kompetenzen der zentralen AkteurInnen dargestellt.
- 2 Einfallbeispiele von SchülerInnen und jungen Erwachsenen auf dem Weg in

den Arbeitsmarkt. Auch diese werden unter der Fragestellung von Empowermentstrategien und dem Einbezug verschiedener Kompetenzen reflektiert.

- 3 Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen: Vergleichende Darstellung von Aktivitäten in England, Deutschland und Österreich in den Bereichen Marketing, Kontaktaufnahme, Netzwerkarbeit und Serviceangebote für ArbeitgeberInnen

Auf einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung der transnationalen Partnerschaft am 9. Mai in Brüssel wurde die Broschüre Mitgliedern des Europäischen Parlaments vorgestellt. Diesen wurden Konsequenzen und Empfehlungen für die politische Entscheidungs- und Gestaltungsebene vermittelt.

Die Broschüre in englischer Sprache kann auf der BAG UB - Homepage http://www.bag-ub.de/publikationen/working_towards_diversity.pdf heruntergeladen oder als Papierversion über die BAG UB Geschäftsstelle bezogen werden. Auf deutsch wird sie voraussichtlich im Spätsommer erscheinen.

Neue Veröffentlichung der Hamburger Arbeitsassistenz zum Projekt berufliche Erfahrung und Orientierung



Ein Angebot zur Berufsorientierung für SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten

Das Buch beinhaltet ...

- theoretische Grundlagen zur Berufsorientierung und Beispiele innovativer Ansätze
- eine Beschreibung der Durchführung des bEO-Projekts und der Erfahrungen und Ergebnisse
- eine detaillierte Darstellung aller im bEO-Projekt entwickelten und erprobten methodischen Angebote zu Projektwochen, Betriebserkundungen und Praktika



Auf der Begleit-CD befinden sich...

- mehr als 50 Seiten Arbeitsmaterial
- umfangreiches Fotomaterial
- 345 Illustrationen
- eine Anleitung zur Erstellung von neuen Arbeitsblättern und die hierfür notwendigen Vorlagen



Zu beziehen über ...

Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Tel: 040/43 13 39-0
Fax: 040/43 13 39-22

beo@hamburger-arbeitsassistenz.de
www.hamburger-arbeitsassistenz.de

Stückpreis 28 € (incl. Versand)
(für Österreich, Schweiz, etc.
zzgl. Portomehrkosten)

Leserbrief

Es wird mal wieder nur gekleckert! Persönliche Anmerkung zum Programm Job4000

Ich sitze bei schönstem Frühlingswetter in meinem Gärtchen und lese über das neue Programm Job4000 (während meiner Arbeit schaffe ich das leider nicht) und merke, wie der Ärger so langsam in mir hochsteigt: Es ist das weiß-ich-wievielte Förderprogramm, das sich zum Ziel gesetzt hat, die berufliche Integration „besonders betroffener schwerbehinderter Menschen“ zu verstärken, aber: Es wird wieder einmal nur gekleckert!

Ein von drei Programmpunkten ist die Förderung von Integrationsfachdiensten in Höhe von 250 Euro monatlich, sofern sie schwerbehinderte Schulabgänger/innen unterstützen. Wie will man denn die berufliche Integration „besonders betroffener schwerbehinderter“ Schulabgänger/innen (darunter zähle ich auch z.B. Jugendliche mit sog. geistiger Behinderung) mit 250 Euro pro Fall und Monat erreichen? Mittlerweile gibt es doch wirklich genügend Beispiele und Projekte, die zeigen, wie eine berufliche Integration von „be-

sonders betroffenen schwerbehinderter Menschen“ gelingen kann. Es seien hier nur einige entscheidende Punkte genannt: langfristige Praktika, Unterstützung und Anleitung mittels job coaching etc. (Beispiele siehe Hamburger Arbeitsassistenz, Access in Erlangen, BvB von LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen in Frankfurt). Gemessen an den vorhandenen Erfahrungen kann ich sagen, dass man dazu so ungefähr 1000 Euro monatlich und pro Teilnehmer/in (was nicht heißt, dass wir dieses Geld erhalten) und eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren, besser wären drei, benötigt.

Programme dieser Art gehen meiner Ansicht nach an dem Bedarf vorbei und haben für mich lediglich eine Alibi-Funktion - weil der wirklich große Wurf nicht gelingen will - oder darf(?)

Öffentlichkeitswirksames Ergebnis dieser Programme wird sein: Es wird ja soooo viel getan für die Integration von Menschen mit Behinderung, aber der entscheidende Schritt bleibt aus. Und

entscheidend wäre die Bereitstellung eines ambulanten Berufsbildungsbereichs, alternativ entsprechend ausgestatteter und ausgelegter Berufsvorbereitender Maßnahmen – zumindest überall dort, wo Jugendliche mit Behinderung die Schule ohne weitere berufliche Orientierung und Qualifizierung verlassen.

Was mich ärgert ist, dass die Landschaft voll ist mit diversen Förderprogrammen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung, aber diese über den Charakter kleiner Trostpflasterchen nicht hinaus gelangen. Die Betroffenen stehen an den meisten Orten in Deutschland nach wie vor ohne Alternative zur WfbM da.

Ich kann schon jetzt prognostizieren, dass es nach der Auswertung des Programms wieder heißen wird, dass die eigentliche Zielgruppe leider keine bzw. zu wenig Berücksichtigung fand – wundert's eigentlich noch?

Monika Scholdei-Klie

„Wir kämpfen für unsere Rechte!“

Die Ergebnisse des Projektes zur Anwendung des Antidiskriminierungs-Rechts zum Schutz von Menschen mit Behinderungen im Bereich Beschäftigung und Beruf liegen vor

Von Alfonso Román-Barbas

2005 und 2006 hat „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“ an dem europäischen Projekt „Fighting for our Rights!“ – „Wir kämpfen für unsere Rechte!“ mitgearbeitet. Die Ergebnisse des Projektes wurden auf einer CD-Rom zusammengestellt. Die CD-Rom kann man nun europaweit erhalten. Sie bietet Informationen in 22 verschiedenen Sprachen. „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“ hat zusammen mit einer Gruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Behindertenverbände und Juristinnen und Juristen an den deutschen Texten des Datenträgers mitgewirkt.

Diese CD-Rom ist etwas ganz besonderes, weil sie Menschen mit Lernschwierigkeiten etwas an die Hand gibt, wie sie Diskriminierung erkennen können und wie sie sich selber dagegen wehren können. Hier finden aber auch all jene Informationen, die mehr über die europäische Richtlinie 2000/78/EG (die so genannte Beschäftigungsrahmenrichtlinie), ihre Umsetzung in deutsches Recht und die Anwendung der Rechte wissen wollen.

Was finden Sie auf der CD-Rom?

Dieser Datenträger *ist teilweise in leichter Sprache* erstellt, so dass Menschen mit Lernschwierigkeiten selber den Inhalt verstehen können. Es wird zum Beispiel in leichter Sprache erklärt,

- was Diskriminierung und die Europäische Gemeinschaft (EU) ist,
- was die europäische Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf regelt,
- wie Menschen mit Behinderungen ihre Rechte bekommen und
- wo sie sich Hilfe holen können.

Außerdem werden Teile des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erklärt.

In dem Teil in schwerer Sprache gibt es Informationen, wie die Richtlinie innerhalb des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umgesetzt wurde und wie die Richtlinie angewendet wird. Es gibt außerdem einen Leitfaden zur rechtlichen Auslegung, Fallbeispiele und Szenarien für Diskriminierungsfälle sowie weitere interessante Dokumente zu diesem Thema. Zudem sind die Gesetzestexte enthalten.

Auf der CD-Rom findet man auch Kontaktadressen von Organisationen, bei denen man sich Hilfe holen kann, wenn man diskriminiert wurde.

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Wir kämpfen für unsere Rechte!“ hat sich „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“ zweimal mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, verschiedenen Behindertenorganisationen, zum Beispiel der BAG UB, der Bundesvereinigung Lebenshilfe wie auch der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) und mehreren Juristinnen und Juristen getroffen, um über Schulungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen zu diesem Thema nachzudenken und diese zu erarbeiten.

Dabei wurden Diskriminierungsfälle gesammelt, dokumentiert und bewertet, inwieweit tatsächlich Diskriminierungen auf Grundlage der Richtlinie vorlagen. Außerdem wurden Wege besprochen, wie Menschen mit Behinderungen über die rechtlichen Bestimmungen und ihre Bedeutung aufgeklärt und geschult werden können.

Die CD-Rom eignet sich sowohl als Informationsquelle über die Richtlinie selbst als auch als Grundlage für Schulungen für Menschen mit Behinderungen.

Die CD-Rom sowie ein Faltblatt mit Informationen für Arbeitgeber können gegen eine Unkostenpauschale von 5,00 Euro bei „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“ bestellt werden.

Viel Spaß beim Anschauen wünscht „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“.

Kontakt
Alfonso Román-Barbas
Mensch zuerst - Netzwerk People First
Deutschland e. V.
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel
Fon: 0561 / 72 88 55 5
Fax: 0561 / 72 88 55 8
eMail: a.roman@people1.de
Internet: www.menschzuerst.de

Fachtagung „Betriebliches Arbeitstraining“

Das LWL-Integrationsamt in Münster plant für März 2008 eine bundesweite Fachtagung zum Thema „Betriebliches Arbeitstraining“. Der erste Tag der zweitägigen Veranstaltung wird einen allgemeinen Überblick über Erfahrungen und Konzepte bieten und soll eine breite Öffentlichkeit ansprechen; der zweite Tag dient der inhaltlichen Weiterentwicklung des Themas und wird eher auf ein Fachpublikum ausgerichtet sein.

Die Tagung möchte einen möglichst vollständigen Überblick über das Thema liefern. Wenn Sie also von Aktivitäten in dem Bereich Kenntnis haben oder selber Job-Coaching anbieten würden wir uns über eine Mitteilung freuen.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf, Ansprechpartner ist

Herr Reinhard Hötten
LWL-Integrationsamt, 48133 Münster
Fon: 0251/591-3763 · Fax: -6587
eMail: reinhard.hoetten@lwl.org

Fachtagung : „Wir wollen - wir lernen - wir können!“

Vom 20.- 22. September 2007 findet an der Universität zu Köln die Internationale Fachtagung :“Wir wollen- wir lernen- wir können!“ - Erwachsenenbildung und Empowerment statt.

Thema der Tagung sind die Notwendigkeiten und Möglichkeiten von aktuellen Bildungsangeboten für Menschen mit Behinderung. Auch die Potenziale des Empowermentansatzes und ihre Konsequenzen für Bildung und Begleitung werden diskutiert. Die Tagung richtet sich an Menschen mit Behinderung, ihre professionellen UnterstützerInnen sowie an ErwachsenenbilderInnen.

Veranstalter sind die Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. sowie die Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e. V (GEB).

Nähere Informationen erhalten sie unter www.lebenshilfe.de/content/bilder/Koeln_Programm.pdf

„Individuelle Wege ins Arbeitsleben“ Jahrestagung der AKTION PSYCHISCH KRANKE E.V.

am 19. und 20. November 2007
im Kongress Palais Kassel - Stadthalle
Bei der diesjährigen Tagung der AKTION PSYCHISCH KRANKE E.V. stehen die Entwicklungen und Ergebnisse des Projektes „Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychisch Kranke - Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme“ im Mittelpunkt.

Die regionale Realisierung wurde bundesweit in sieben Referenzregionen begleitet, durch wissenschaftliche Beratung gefördert und soll mit der Abschlussstagung der Fachöffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Zentrale Aspekte sind neben den Ergebnissen der Projektregionen die Weiterentwicklung in den Bereichen

- Arbeitsmarktpolitik: Stichworte sind hier sozialer Arbeitsmarkt mit langfristiger Förderung, Zuverdienst, angepasste Arbeitsplätze
- Sozialrechtliche Rahmenbedingungen insbesondere in SGB II und SGB IX, einschließlich des Persönlichen Budgets für Arbeit
- bedarfsbezogener Orientierung, Abklärung und Hilfeplanung (Assessment)
- Werkstätten für behinderte Menschen und der Alternativen
- Erhalt des Arbeitsplatzes, z.B. durch Job-Coaching und Eingliederungsmanagement
- betriebsintegrierter Rehabilitation
- Zusammenarbeit und Vernetzung der Leistungserbringer und Leistungsträger.

Gelegenheiten zum fachlichen Austausch in Diskussionsforen, persönliche Begegnungen beim Markt der Möglichkeiten sowie Auftritte des Theaters Chaouisum runden das Programm ab.

Weitere Informationen: AKTION PSYCHISCH KRANKE E.V.,
Oppelner Str. 130, 53119 Bonn,
Fon: 0228 / 6767-40, Fax: -42
eMail: apk@psychiatrie.de
Homepage: www.psychiatrie.de/apk
oder www.apk-ev.de

Fachtagung: „Drei Jahre Persönliches Budget - Erfahrungen und Ausblick“

Die gemeinsame Abschlussveranstaltung des PARITÄTISCHEN Kompetenzzentrums Persönliches Budget und der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, MdB Karin Evers-Meyer, findet am 24. und 25. Oktober 2007 im Berliner Kleisthaus statt. Die zweitägige Fachtagung trägt den Arbeitstitel „Drei Jahre Persönliches Budget - Erfahrungen und Ausblick“. Nähere Informationen zum Tagungsablauf werden demnächst unter www.budget.paritaet.org veröffentlicht.

Bundeskongress der BAR

4. Bundeskongress der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation: „Von der Rehabilitation zur Teilhabe“.

Vom 7. bis 8. November 2007 findet in Nürnberg der 4. Bundeskongress für Rehabilitation und Teilhabe statt. Veranstalter ist die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Der Kongress steht unter dem Titel „Von der Rehabilitation zur Teilhabe“.

Nähere Informationen über den Bundeskongress und das ausführliche Programm finden Sie auf der Bundeskongress-Website www.bundeskongress-bar.de.

Kongress: „Welche Strukturen und Angebote machen Werkstätten künftig erfolgreich?“

Unter diesem Titel findet vom 05.-07. September 2007 der 3. Kongress der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hamburg statt. Thematisiert wird der Veränderungsbedarf in Werkstätten bezüglich ihrer Struktur und ihrer Angebote unter dem Eindruck von Kostensenkungen und zunehmenden Wettbewerb.

Der Kongress richtet den Fokus auf die Unternehmensebene, die Betriebsebene und die Arbeitsebene. In jeder Runde werden zukunftsweisende An-

sätze wie etwa ausgelagerte Arbeitsplätze, virtuelle Assistenzstrukturen o.ä. anhand bereits etablierter Praxisbeispiele präsentiert.

Die Veranstaltung findet im Hörsaalgebäude der Universität Hamburg statt, nähere Informationen erhalten sie unter www.intecev.de/intec_5E8293C4B0F2455EA93B83F5B10351CF.htm.

Gebärdensprache in der beruflichen Integration Gehörloser

Seminarbausteine

„Kommunikation und Arbeit“

Zum Abschluss des SIGNaLE-Projektes wurde eine CD produziert, die 16 Seminarbausteine zur kommunikativen Vorbereitung gehörloser und hochgradig schwerhöriger Jugendlicher auf Beruf und Arbeit enthalten. Die vorgeschlagenen Seminarabläufe und die Beispiele aus SIGNaLE-Seminaren in deren Anhang sind als Lose-Blatt-Sammlung angelegt (in elektronischer Version zum Bearbeiten und Ausdrucken). Damit besteht die Möglichkeit, sie den eigenen Zielen, Zielgruppen und Erfahrungen entsprechend zu verändern, zu ergänzen, zu verbessern oder völlig neu zusammenzustellen.

Diese CD wird ausgewählten Multiplikatoren kostenlos zur Verfügung gestellt.

Für alle anderen Interessenten stehen die Seminarbausteine zum kostenlosen Herunterladen als pdf-Dateien unter <http://www.isb-berlin.de/cms/signale/detail.php?nr=921&kategorie=signalez> zur Verfügung. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auch auf www.signale.org

Interessenvertretung

„Integrationsfachdienste“

Bereits 1995 setzte sich die BAG UB für den flächendeckenden Aufbau von Integrationsfachdiensten ein und hat an der **gesetzlichen Verankerung** durch verschiedene Aktivitäten direkt mitgewirkt. Viele Elemente der „Unterstützten Beschäftigung“ wurden in die Aufgabenbeschreibung der IFD aufgenommen (vgl. § 110 SGB IX), deren Erfordernis und Wirksamkeit auch empirisch mehrfach nachgewiesen sind. Der IFD arbeitet **träger- und schnittstellenübergreifend** und bietet ein ganzes Paket erforderlicher Unterstützung an. Darin liegt ein zentraler Erfolgsfaktor für die im Gesetz genannten Zielgruppen. Erst das umfassende Angebot des IFD (**Komplexleistung**) gewährt den Aufbau und – möglichst langfristigen - Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen.

Nach der gesetzlichen Verankerung der IFD im Oktober 2000 engagierte sich die BAG UB als **IFD-Interessenvertretung** und ist als solche von den Entscheidungsträgern auf Bundes- und Landesebene anerkannt. Nach wie vor gilt es, die **Qualität** und die **Rahmenbedingungen** der IFD-Arbeit so zu gestalten, dass sowohl Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf als auch Betriebe, die breite Kompetenz der IFD-Fachkräfte tatsächlich in Anspruch nehmen können. Um dieses Ziel zu erreichen sind wir durch Weiterbildungsangebote, Vorträge auf Tagungen, Gespräche mit Entscheidungsträgern sowie in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien aktiv und kooperieren mit anderen Verbänden im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben.

Die bisherigen beispielhaften Aktivitäten der BAG UB als Interessenvertretung der Integrationsfachdienste (IFD) finden Sie auf unsere homepage (www.bag-ub.de) unter „IFD / Interessenvertretung“. Dort (Untermenü „IFD-Stellungnahmen“) können Sie sich auch die aktuelle Stellungnahme der BAG UB zur „Zukunft der Integrationsfachdienste (IFD) und zur Sicherung ambulanter Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung“ vom Juni 2007 downloaden.

Fortbildungsangebote der BAG UB

Die BAG UB bietet auch im zweiten Halbjahr 2007 wieder eine Reihe von dreitägigen Seminarangeboten zur Vermittlung und beruflichen Begleitung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen an. Die Veranstaltungen beginnen und enden jeweils um 14 Uhr und finden im Berufsförderungswerk Würzburg sowie im Berufsförderungswerk Frankfurt statt:

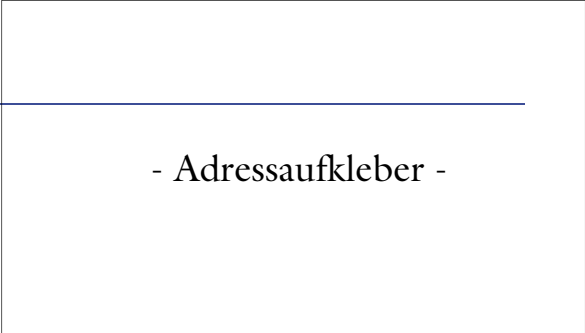
- **Wichtige Prinzipien für den Umgang mit Menschen mit psychischer Erkrankung**
vom 10. - 12.09.2007
- **Persönliche Zukunftsplanung in der Anwendung**
vom 11. - 13.10.2007
- **Zielorientierte Beratung von Menschen mit psychischer Erkrankung**
vom 08. - 10.11.2007
- **Arbeitsplatzakquisition für Fortgeschrittene**
vom 29.11. - 01.12.2007
- **Förderrecht und Rehabilitation in Deutschland die Grundkenntnisse**
vom 12. - 14.12.2007
- **Qualifizierung - Lernen am Arbeitsplatz**
vom 17. - 19.01.2008

Nähere Informationen zu Inhalten, Veranstaltungsorten und Kosten der Veranstaltungen erhalten Sie unter www.bag-ub.de/weiterbildung per eMail: info@bag-ub.de oder Fon: 040/ 43253123.

Jahrestagung der BAG UB 2007

Und last but not least möchten wir schon mal auf nächste Jahrestagung der BAG UB hinweisen. Sie findet vom **14. - 16. November 2007** wiederum **in Subl** statt.

Nähere Informationen zu Programm und Inhalten sind demnächst auf unserer Homepage zu finden. Die ausführlichen Informationen werden in der nächsten Ausgabe der Impulse veröffentlicht.



Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

Unser Jahresumsatz ist	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> größer 3,0 Mio €	2.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 1,0 Mio €	1.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 0,5 Mio €	750,00 €
<input type="checkbox"/> kleiner 0,5 Mio €	500,00 €

Der Beitragssatz bemisst sich am Umsatz der Organisation. Der Beitrag kann auf Antrag beim Vorstand am Umsatzanteil im Aufgabenbereich „Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben“ bemessen werden.

- Schulen, Vereine, Interessensgruppen, Selbsthilfeorganisationen auf ehrenamtlicher Basis 150,00 €

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> Persönliches Mitglied	60,- €
<input type="checkbox"/> Unterstützte Arbeitnehmer, Studenten, sonstige Ermäßigte	30,- €

Die BAG UB ist als gemeinnützig anerkannt. Mitgliedsbeiträge können wie Spenden von der Steuer abgesetzt werden.

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Fon: _____

Fax: _____

eMail: _____

Internet: _____

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

IFD-Träger: _____

IFD-Zweigstellen: _____

IFD-eMail: _____

IFD-Internet: _____

Regionaldirektion: _____

Bezirks-Arbeitsagentur: _____

Integrationsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____

Lastschriftinzug

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem Konto von der BAG UB abgebucht werden.

Kto.Nr. _____ BLZ _____

Bank _____

Ort, Datum, Unterschrift _____