

**Stefan Doose**

*Neue Wege in der beruflichen Integration  
für Menschen mit Lernschwierigkeiten:*

# **Unterstützte Beschäftigung**

Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten  
und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland

**Bezug über:**



**Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung**

**Schulterblatt 36, D-20357 Hamburg**

**Tel.: 040 432 53 123 FAX 040 432 53 125**

**Email: BAG\_UB@t-online.de**

**Eigenverlag, März 1997**

3. aktualisierte Auflage Juli 1998

**Inhaltsverzeichnis:**

<b>1 EINLEITUNG.....</b>	<b>4</b>
1.1 WAS EIN JUNGER MENSCH MIT DOWN-SYNDROM IM ARBEITSLEBEN ERWARTEN KANN .....	4
1.2 AUFBAU UND ZIELSETZUNG DER ARBEIT .....	6
<b>2 DIE POLITISCHE DIMENSION: DER KAMPF GEGEN AUSSONDERUNG UND FÜR GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE IN ALLEN LEBENSBEREICHEN .....</b>	<b>8</b>
2.1 DER SICH ABZEICHNENDE PARADIGMENWECHSEL IN DER BEHINDERTENPOLITIK VON WOHLFAHRTSTAATLICHER FÜRSORGE ZU BÜRGERRECHTLICHEM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG .....	8
2.1.1 Internationale Entwicklungslinien.....	8
2.1.2 Das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz.....	10
2.2 PEOPLE FIRST - EINTRETEN FÜR EIGENE RECHTE UND SELBSTBESTIMMUNG.....	11
<b>3 DIE SITUATION AUF DEM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT ALS RAHMENBEDINGUNG FÜR DIE BERUFLICHE REHABILITATION .....</b>	<b>12</b>
3.1 DIE ARBEITSLOSIGKEIT .....	12
3.2 DIE KALKULATION DER ARBEITGEBER BEI DER EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN .....	13
3.3 MÖGLICHKEITEN DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER KALKULATION DER ARBEITGEBER .....	14
3.3.1 Der Arbeitnehmer leistet trotz seiner Behinderung ebensoviel wie ein vergleichbarer Kollege.....	14
3.3.2 Der Arbeitnehmer leistet wegen seiner Behinderung deutlich weniger als ein vergleichbarer Kollege.....	14
<b>4 DAS SYSTEM DER BERUFLICHEN REHABILITATION FÜR MENSCHEN MIT LERNSCHWIERIGKEITEN.....</b>	<b>17</b>
4.1 DER ZUGRUNDELIEGENDE BEHINDERUNGSBEGRIFF .....	17
4.1.1 Die Klassifikation von Lern- und geistiger Behinderung im Schwerbehindertengesetz.....	18
4.1.2 Eine denkbare Alternative: der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“.....	19
4.2 DAS SYSTEM DER BERUFLICHEN REHABILITATION FÜR MENSCHEN MIT LERNSCHWIERIGKEITEN .....	19
4.3 DIE WERKSTATT FÜR BEHINDERTE ALS SONDERARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG .....	20
4.4 ANSÄTZE INTEGRATIVER ORGANISATIONSFORMEN BERUFLICHER REHABILITATION .....	23
4.4.1 Integrationsfirmen.....	23
4.4.2 Integrationsabteilungen.....	24
4.4.3 Integrative Organisationsformen der Werkstatt für Behinderte.....	25
4.4.4 Integrationsfachdienste .....	27
<b>5 DAS KONZEPT DER UNTERSTÜTZTEN BESCHÄFTIGUNG.....</b>	<b>28</b>
5.1 GRUNDSÄTZE VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG: .....	28
5.2 ZIELGRUPPEN VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG .....	29
5.3 DER EINGLIEDERUNGSPROZESS BEI UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG.....	29
5.3.1 Individuelle Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils.....	29
5.3.2 Arbeitsplatz(er)findung.....	30
5.3.3 Arbeitsplatzanalyse.....	31
5.3.4 Qualifizierung am Arbeitsplatz.....	32
5.3.5 Nachsorge, Krisenintervention, langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz .....	32
5.4 BEISPIELE VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG .....	33
5.5 ENTWICKLUNG VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG .....	35
5.5.1 USA.....	35
5.5.2 Europa.....	37
5.5.3 Deutschland.....	37
5.6 STAND DER ENTWICKLUNG VON INTEGRATIONSFACHDIENSTEN IN DEUTSCHLAND .....	38
5.6.1 Anzahl der Integrationsfachdienste und unterstützten Arbeitsverhältnisse .....	38
5.6.2 Personelle Ausstattung der Integrationsfachdienste .....	39
5.6.3 Unterschiedliche Grundverständnisse von Integrationsfachdiensten .....	39
5.6.4 Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten.....	40
5.7 BARRIEREN UND ERFOLGSFAKTOREN IN UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG .....	40
5.7.1 Barrieren für die berufliche Integration.....	40
5.7.2 Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration .....	41
<b>6 UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE VON UNTERSTÜTZTEN ARBEITSPLÄTZEN VON MENSCHEN MIT LERNSCHWIERIGKEITEN.....</b>	<b>41</b>

6.1 DIE UNTERSTÜTZTE PERSONENGRUPPE .....	43
6.1.1 Art und Ausmaß der Behinderung .....	43
6.1.2 Geschlecht, Nationalität, Altersverteilung .....	45
6.1.3 Wohnsituation.....	45
6.2 DIE CHARAKTERISTIKA DER UNTERSTÜTZTEN BETRIEBE UND ARBEITSPLÄTZE.....	46
6.2.1 Branchen der unterstützten Arbeitsplätze.....	46
6.2.2 Betriebsstruktur .....	48
6.2.3 Lohn und Wochenarbeitszeit .....	50
6.2.4 Unterstützungsleistungen an Arbeitgeber.....	50
6.2.5 Behinderungsbedingte Anpassungen und Hilfen.....	51
6.3 UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST .....	51
6.4 DIE SITUATION DER UNTERSTÜTZTEN ARBEITNEHMER AUF IHREM ARBEITSPLATZ .....	53
6.4.1 Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen im Betrieb .....	53
6.4.2 Einstellungsprozeß, Einarbeitung .....	53
6.4.3 Arbeitsbedingungen.....	55
6.4.4 Bewältigung von Arbeitsaufgaben.....	55
6.4.5 Integration im Betrieb .....	55
6.4.6 Auswirkungen der Integration.....	56
<b>7 ZUSAMMENFASSUNG UND ZUKUNFT DER ENTWICKLUNG VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND .....</b>	<b>57</b>
7.1 AUFBAU UND AUSBAU VON INTEGRATIONSFACHDIENSTEN.....	57
7.1.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Regionale Modellprojekte und Aufbau kleiner Integrationsfachdienste als ergänzendes Angebot der beruflichen Rehabilitation .....	57
7.1.2 Notwendige Weiterentwicklung: Unterstützte Beschäftigung als gesetzlich verankerte reguläre Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen.....	57
7.2 ZIELGRUPPE VON UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG.....	58
7.2.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Integrationsfachdienste zeigen, daß Menschen mit einer Lern- und geistigen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten .....	58
7.2.2 Notwendige Weiterentwicklung: Erweiterung der Zielgruppe auf alle Menschen mit Behinderungen, die diese Unterstützung benötigen.....	59
7.3 DIE VORBEREITUNG DER BERUFLICHEN INTEGRATION IN DER SCHULE .....	60
7.3.1 Bisherige Entwicklung: Erste Modellprojekte des integrativen Übergangs von der Schule in den Beruf60	
7.3.2 Notwendige Weiterentwicklung: Berufliche Integration muß in der Schule beginnen.....	60
7.4 ARBEIT MIT BETRIEBEN.....	61
7.4.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Betriebe beschäftigen erfolgreich Menschen mit Lernschwierigkeiten, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten .....	61
7.4.2 Notwendige Weiterentwicklung: Vielfältige Beziehungen zu Arbeitgebern in der Region und neue Tätigkeitsbereiche entwickeln.....	62
7.5 SITUATION DER UNTERSTÜTZTEN ARBEITNEHMER .....	62
7.5.1 Bisherige Entwicklung: Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen durch Unterstützte Beschäftigung.....	62
7.5.2 Notwendige Weiterentwicklung: Umfassende Qualitätskriterien - Integration und Lebensqualität statt reine Vermittlungszahlen.....	62
7.6 FAZIT: UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG ERSCHLIEßT NEUE PERSPEKTIVEN DER BERUFLICHEN INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN.....	63
<b>8 LITERATUR .....</b>	<b>64</b>
<b>9 ANLAGE: GRAPHIKEN BRANCHEN UND TÄTIGKEITSBEREICHE UNTERSTÜTZTER ARBEITSPLÄTZE NACH GESCHLECHT .....</b>	<b>72</b>
<b>10 ANLAGE: ADRESSENLISTE VON PROJEKTEN ZUR INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN AUF DEM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT .....</b>	<b>74</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Was ein junger Mensch mit Down-Syndrom im Arbeitsleben erwarten kann

Martin Dannowski ist 20 Jahre alt und hatte schon länger einen klaren Berufswunsch: „Ich will Bäcker werden“. Dies ist für einen jungen Mann mit Down-Syndrom ein ehrgeiziger Berufswunsch. Traditionellerweise wäre Herr Dannowski von der Berufsberatung des Arbeitsamtes nach dem Besuch der Sonderschule für geistig Behinderte an die örtlich zuständige Werkstatt für Behinderte in das zweijährige Arbeitstraining verwiesen worden. Dies war bislang die einzige Form der „Berufsausbildung“ für Menschen mit einer geistigen Behinderung. Da es in der örtlich zuständigen Werkstatt für Behinderte (WfB) keine Bäckerei gibt, wäre er in anderen Bereichen ausgebildet worden. Das Arbeitstraining hat zwar auch zur Aufgabe, die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, doch im Bundesschnitt wechseln weit unter 1%<sup>1</sup> auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und für Herrn Dannowski wäre es aufgrund der „Art und Schwere seiner Behinderung“ sicherlich nicht in Betracht gezogen worden. Er hätte aber einen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz<sup>2</sup> in der Werkstatt für Behinderte gehabt und dort einen anderen Arbeitsplatz vielleicht im Montage- und Verpackungsbereich gefunden. Der Sozialhilfeträger hätte sein ganzes Arbeitsleben lang einen Kostensatz von über 2500 DM<sup>3</sup> bezahlt, der Bund zusätzlich ca. 690 DM pro Monat für die Rentenversicherung von Herrn Dannowski übernommen, um ihm eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Er selbst hätte vielleicht 234,80 DM<sup>4</sup> pro Monat verdient.

Martin Dannowski lernt zur Zeit in einer normalen Bäckerei die Dinge, die er im Bäckerhandwerk lernen kann. Er wird dort von Arbeitsassistentinnen der Hamburger Arbeitsassistenten am Arbeitsplatz im Rahmen des Ambulanten Arbeitstrainings unterstützt. Er ist auch nie zu einer Sonderschule gegangen, sondern war einer der Schüler, die vor 13 Jahren in die ersten Integrationsklassen in Hamburg gingen. Die Integrationsklasse wurde in der Sekundarstufe I weitergeführt, und nach der Schulzeit ging er drei Jahre in der Berufsschule in eine integrative Berufsvorbereitungsklasse.

Der Eindruck einer reibungslosen Alternativkarriere täuscht. Martins Eltern haben zusammen mit anderen Eltern in der Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Integration immer wieder hart für die Integration ihres Sohnes kämpfen müssen. An jeder Schwelle (Grundschule/ Sekundarstufe I/ Berufsschule/ Arbeitsleben) wiederholte sich der Kampf gegen das allgemeine Vorurteil, daß behinderte Menschen am besten durch getrennte Strukturen wie Sonderschulen oder Werkstätten gefördert werden können. Die Eingliederung in die Gesellschaft, so das zugrundeliegende Paradoxon, könne am besten durch die Ausgliederung vorbereitet werden. Die Eltern für Integration sind dagegen der Überzeugung, daß alle Menschen, ob behindert oder nicht, miteinander leben, lernen und arbeiten können und sollen.<sup>5</sup>

Sie haben etwas getan. Sie haben Integrationsgruppen in Kindergärten, Integrationsklassen in Grundschulen und in der Sekundarstufe I, integrative Berufsvorbereitungsklassen angestoßen und die Hamburger Arbeitsassistenten gegründet. 13 Jahre später gibt es in Hamburg 76 Integrationsgruppen in 55 Kindergärten, 79 Integrationsklassen in 21 Grundschulen, 306 integrative Regelklassen an 35 Grundschulen und 80

---

<sup>1</sup> BAG WfB 1997,23

<sup>2</sup> § 41 Bundessozialhilfegesetz (BSHG)

<sup>3</sup> Ungefährer Kostensatz der zuständigen Werkstatt in Hamburg, der aber weit über dem Bundesdurchschnitt liegt.

<sup>4</sup> dies war 1995 der Durchschnittsverdienst im Arbeitsbereich der Werkstätten für Behinderte in Deutschland. BAG WfB 1997, 21

<sup>5</sup> LAG ELTERN FÜR INTEGRATION 1992

Integrationsklassen an 17 Schulen in der Sekundarstufe I<sup>6</sup>, es gibt zwei integrative Berufsvorbereitungsklassen<sup>7</sup>, einen integrativen Förderlehrgang<sup>8</sup>, das ambulante Arbeitstraining<sup>9</sup> mit 12 Plätzen und die Hamburger Arbeitsassistenten<sup>10</sup>, die in den letzten 4 Jahren 115 Menschen mit einer geistigen Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt und dort unterstützt hat. Dennoch sind auch in Hamburg noch die größte Zahl der Menschen mit Behinderungen im Kindergarten, Schul- und Arbeitsbereich in Sondereinrichtungen und auch in der Integration sind beileibe nicht alle Probleme gelöst.

Es hat aber ein Bewußtseinswandel begonnen, der sich nicht nur bundesweit<sup>11</sup>, sondern auch in vielen anderen Ländern der Welt abzeichnet<sup>12</sup>.

Martin Dannowski hat KollegInnen mit einer geistigen Behinderung, die - durch einen Integrationsfachdienst unterstützt - in regulären Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten:

Karin Bausch arbeitet in einer Bäckerei in Tübingen und ist Expertin für Zwetschenkuchen. Sie wird durch die Eingliederungsberaterin vom FEB Neckar-Alb unterstützt. Luis Fialho arbeitet in einer Bäckerei in der Nähe von Lissabon in Portugal und ist für die Blechreinigung und Einkäufe zuständig. Er wird dort im Rahmen eines Eingliederungslehrganges - ähnlich dem ambulanten Arbeitstraining - von RUMO, einem portugiesischen Integrationsfachdienst, unterstützt. Britta Förster arbeitet im Restaurant Mövenpick in Hamburg als Restoranthilfe und wurde am Anfang ihres Arbeitsverhältnisses intensiv von der Hamburger Arbeitsassistentin am Arbeitsplatz begleitet. Bettina Kappelmann arbeitet in einem Plusmarkt in Bremen<sup>13</sup>, Ines Kehle in Hochemmingen in Baden als hauswirtschaftliche Hilfe im Kindergarten<sup>14</sup>, Ulli Weiß als Hilfskraft eines Installateurs in Keilberg bei Aschaffenburg<sup>15</sup>. Diese Reihe ließe sich noch eine ganze Weile fortsetzen. Sehr unterschiedliche Menschen haben mit der intensiven Hilfe und individuellen Unterstützung von Integrationsfachdiensten Arbeitsplätze in regulären Betrieben gefunden. Was vorher für viele Menschen nicht vorstellbar war, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten, in den aufgezeigten Fällen übrigens alles Menschen mit Down-Syndrom, in einem regulären Betrieb arbeiten können, ist damit vorzeigbar und vorstellbar geworden.

---

<sup>6</sup> Stand 1.1.97, Schuljahr 96/97 für das nächste Schuljahr sind 6 neue Standorte für Integrationsklassen beschlossen worden, telefonische Auskunft des BERATUNGSZENTRUMS INTEGRATION, HAMBURG 3.2.97

<sup>7</sup> KROHN 1996

<sup>8</sup> STURM/ GLENZ 1996

<sup>9</sup> BEHNCKE 1996, HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995

<sup>10</sup> BEHNCKE, CIOLEK (in Druck), BEHNCKE, CIOLEK, KÖRNER 1993

<sup>11</sup> BMA 1994

<sup>12</sup> vgl. Erklärung der VEREINTEN NATIONEN 1993, KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 1996, AMERICAN WITH DISABILITIES ACT 1990

<sup>13</sup> WERKSTATT BREMEN 1996

<sup>14</sup> SÜDKURIER O.J. (1995?)

<sup>15</sup> POLLINGER O.J. (1995?)

## 1.2 *Aufbau und Zielsetzung der Arbeit*

Diese Arbeit möchte mit dem dieser skizzierten Praxis zugrundeliegenden Konzept der Unterstützten Beschäftigung einen neuen und innovativen Weg der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Lernschwierigkeiten vorstellen. Unterstützte Beschäftigung umfaßt alle Dienstleistungen, die notwendig sind, um Menschen mit einer schweren Behinderung, die vorher traditionell als nicht vermittelbar galten, zu unterstützen, erfolgreich in Betrieben mit nichtbehinderten Kollegen zusammenzuarbeiten. Diese Hilfen umfassen zum Beispiel eine individuelle Berufsplanung mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils, die Arbeitsplatzsuche, eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten des Bewerbers und als Kernstück die Qualifizierung und Begleitung am Arbeitsplatz. Unterstützte Beschäftigung ist eine ambulante Organisationsform der beruflichen Rehabilitation und der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.

Mittlerweile gibt es in Deutschland über 150 Integrationsfachdienste<sup>16</sup>, die allerdings teilweise mit unterschiedlichen Konzepten arbeiten und im unterschiedlichen Maße Menschen direkt am Arbeitsplatz unterstützen können. Die Wurzeln des Ansatzes der Unterstützten Beschäftigung liegen in den USA, wo unter dem Begriff „Supported Employment“ in den letzten 12 Jahren ungefähr 140.000 Menschen mit Behinderung in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes integriert wurden<sup>17</sup>. Supported Employment Projekte gibt es mittlerweile auch in vielen anderen Ländern der Welt, so in Kanada, Australien, Großbritannien, Irland, Norwegen, den Niederlanden, Portugal, Spanien, Italien, Schweden, Österreich und Finnland.

Unterstützte Beschäftigung ist nicht nur ein neuer methodischen Ansatz der beruflichen Rehabilitation, sondern basiert auf einer veränderten Sichtweise von Menschen mit Behinderungen und davon, wie Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ihre Unterstützung anbieten sollten. Diese veränderte Sichtweise läßt sich auch als Paradigmenwechsel von einer „Theorie der Andersartigkeit“ zu einer „Theorie von Gleichheit und Verschiedenheit“<sup>18</sup> beschreiben. Menschen mit Behinderungen als Menschen mit Fähigkeiten zu sehen und durch neue, ambulante Unterstützungsangebote die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, daß sie diese Fähigkeiten auch im Arbeitsleben in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen einbringen können, ist der zentrale Ausgangspunkt von Unterstützter Beschäftigung. Nur in diesem Kontext erhält das Konzept der Unterstützten Beschäftigung sein innovatives Potential, andernfalls droht es zu einer Fortsetzung des alten an der Behinderung und Defiziten orientierten Maßnahmenparadigmas<sup>19</sup> mit einer neuen Maßnahme zu werden.

Die politische Dimension von Unterstützter Beschäftigung als Teil der Bewegung gegen Aussonderung und für gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bietet daher den Ausgangspunkt für diese Arbeit.

Die Darstellung und Analyse der gegenwärtigen Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Kalkulation von Unternehmern bei der Einstellung von Arbeitskräften zeigen die Rahmenbedingungen, unter denen jegliche berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen stattfinden muß.

Das gegenwärtige System der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen folgt der Annahme, daß die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt am besten durch spezielle, an der Behinderung orientierte Maßnahmen und Einrichtungen erreicht werden kann. So beginnt dieser Teil auch mit der Auseinandersetzung mit dem zugrundeliegenden Behinderungsbegriff und der Klassifikation von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Anschließend skizziere ich das System der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Lernschwierigkeiten und den Sonderarbeitsmarkt der Werkstätten für Behinderte, ehe ich auf vorhandene Ansätze integrativer Organisationsformen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland eingehe.

<sup>16</sup> s. auch Adressenliste am Ende dieser Arbeit

<sup>17</sup> MANK, CIOFFI, YOVANOFF 1996, 1

<sup>18</sup> HINZ 1996 vgl. auch selbe Grundhaltung in VON LÜPKE 1994, MEUTH 1996, DOOSE 1996e

<sup>19</sup> vgl. amüsante Anekdoten dazu in BLOOM 1993

In diesem Kontext wird dann detaillierter das Konzept der Unterstützten Beschäftigung und seine Entwicklung vorgestellt, ehe dann die Umsetzung in Deutschland durch Integrationsfachdienste untersucht werden soll. Ein Kernstück bietet dabei die Auswertung von Untersuchungsergebnissen von unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In einer Sekundäranalyse einer Untersuchung, die ich im Rahmen eines Studienjahres in den USA gemacht habe<sup>20</sup>, werden die Merkmale von 75 durch Integrationsfachdienste unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten untersucht und mit anderen vorliegenden Ergebnissen in Verbindung gebracht. Die Arbeit endet mit einer bewertenden Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung in Deutschland und einem Ausblick auf die Zukunft von Unterstützter Beschäftigung.

Diese Arbeit kann aufgrund ihres eingeschränkten Umfanges nur eine grobe Plazierung des Konzeptes der Unterstützten Beschäftigung in Bezug auf die politische Dimension, die momentane Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Rehabilitation für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Deutschland leisten. Die Erkenntnisse über die Entwicklung von Integrationsfachdiensten und den 75 unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind ein kleiner Schnappschuß einer überaus dynamischen Entwicklung. Die Begrenzungen dieses Schnappschusses sind deutlich. Einerseits ändert sich das Bild während wir über die Aufnahme nachdenken, zum anderen bemerken wir, daß noch ganz andere Aufnahmen mit einem anderen Ausschnitt und aus verschiedensten Perspektiven zur Erklärung und Weiterentwicklung des Prozesses hilfreich wären.

Ich habe mich seit einigen Jahren immer wieder mit dem Thema der Entwicklung alternativer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung außerhalb der Werkstatt für Behinderte beschäftigt. So war ich am Rauhen Haus in Hamburg an der Entwicklung des Konzeptes der Individuellen Arbeitsbegleitung beteiligt und habe neben meinem Studium an der Universität Bremen die bundesweite Fachtagung „Wo anders arbeiten - alternative Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten“ des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte und des Hamburger Spastikervereins im März 1994 in Hamburg organisiert. Prägend für meine Auseinandersetzung mit dem Thema war ein Auslandsjahr an der University of Oregon in den USA, wo ich Behindertenpädagogik mit Schwerpunkt Supported Employment studiert habe. Zur Zeit koordiniere ich als Geschäftsführer die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Ich habe dabei die Erfahrung gemacht, daß viele zugeschriebenen Beschränkungen von Menschen mit Behinderungen Beschränkungen unseres Denkens und der gesellschaftlichen Ausgestaltung des Behindertenhilfesystems sind. Eine veränderte Praxis muß daher in unseren Köpfen beginnen.

---

<sup>20</sup> DOOSE 1995

## **2 Die politische Dimension: Der Kampf gegen Aussonderung und für gesellschaftliche Teilhabe in allen Lebensbereichen**

*Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft heißt Zugang zu haben und nicht aufgrund einer Behinderung ausgeschlossen zu sein, aber auch, daß die erforderlichen Hilfen für eine solche „normale“ Lebenswirklichkeit zur Verfügung stehen müssen*<sup>21</sup>

Gleichwertige, gleichberechtigte Teilhabe an den zentralen Lebensbereichen setzt ein kommunikatives, zwischenmenschliches Miteinander voraus. Ausgrenzung, egal in welchem Lebensbereich, macht diese Kommunikation unmöglich. Arbeit ist ein zentraler Lebensbereich in unserer Gesellschaft. Über Arbeit bestimmt sich unser sozialer Status und über den Verdienst auch maßgeblich die Möglichkeiten der Lebensgestaltung im Wohn- und Freizeitbereich. Menschen mit Behinderung dürfen daher nicht gegen ihren Willen von dem wichtigen Lebensbereich Arbeit ausgeschlossen werden. Arbeit ist die Tätigkeit, die das Individuum in Beziehung zur Gesellschaft bringt. Wir leben in wechselseitiger Abhängigkeit durch die Arbeit, die wir alle leisten. Arbeit bestimmt die Art und Weise, wie der Mensch in die Gesellschaft integriert ist.

Eine wesentliche Frage zur Bewertung der Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung ist, welche Beziehung die Arbeit zwischen dem Individuum und der Gesellschaft herstellt.<sup>22</sup> Menschen mit einer geistigen Behinderung haben bisher in der Regel nur die Möglichkeit gehabt, in einer Werkstatt für Behinderte zu arbeiten oder arbeitslos zu sein. Die unausgesprochene Grundannahme des gegenwärtigen Systems ist, daß Menschen mit einer schweren Behinderung, wenn sie dauerhafte Unterstützung benötigen, wenn überhaupt, nur in einer entsprechend ausgestatteten Werkstatt für Behinderte arbeiten können. Die gegenwärtige Organisation von Arbeit und Unterstützung für Menschen mit Behinderung stellt in der Regel wenig Beziehung zur Gesellschaft her. Menschen mit schweren Behinderungen sind fast vollständig vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt und werden so im Arbeitsleben zu „unsichtbaren Bürgern“<sup>23</sup>. Sie tauchen einfach im normalen Arbeitsleben nicht auf. Dies verstärkt wiederum die Vorurteile, daß sie nicht arbeiten könnten und besonderer Menschen und Einrichtungen zu ihrer Betreuung bedürften. Ihre berufliche Rehabilitation endete so traditionellerweise oft in der beruflichen Isolation.

### **2.1 Der sich abzeichnende Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik von wohlfahrtstaatlicher Fürsorge zu bürgerrechtlichem Schutz vor Diskriminierung**

#### **2.1.1 Internationale Entwicklungslinien**

Die Behindertenrechtsbewegung hat zu einem allmählichen Bewußtseinswandel geführt, daß der Ansatzpunkt für die Veränderung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung nicht wohlfahrtsstaatliche Fürsorge, sondern ein bürgerrechtlicher Schutz vor Diskriminierung sein muß.

In den USA gibt es schon seit vielen Jahren eine starke Behindertenrechtsbewegung, die den Kampf gegen die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung parallel zum Kampf gegen die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe sieht. Ein großer Erfolg der amerikanischen Behindertenrechtsbewegung war die Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes<sup>24</sup> im Jahre 1990. Es verbietet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung in allen wesentlichen öffentlichen Bereichen wie öffentlich zugänglichen Geschäften, Diensten und Verwaltungen, der Telekommunikation,

<sup>21</sup> Dritter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten, BMA 1994, S. 239.

<sup>22</sup> vgl. DOOSE 1991, 38

<sup>23</sup> KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 1996, 3

<sup>24</sup> AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990 (ADA), Public Law 101-336

dem Verkehrswesen und dem Arbeitsleben. Basierend auf diesem Gesetz gibt es in den USA ein individuelles Klagerecht des behinderten Menschen, der sich diskriminiert fühlt. Das Gesetz verpflichtet auch öffentliche und private Einrichtungen, ihre Dienste im Rahmen des Zumutbaren behindertengerecht umzugestalten. Dafür sind teilweise längere Übergangsfristen vorgesehen. So müssen z.B. Gaststätten, wenn dies ohne unzumutbare Kosten möglich ist - in jedem Fall aber bei Umbau oder Neueröffnungen - rollstuhlgänglich sein. Die Speisekarte muß zwar nicht in Blindenschrift vorliegen, aber ein Kellner muß selbstverständlich einer blinden oder nichtlesenden Person die Speisekarte vorlesen. Neue Busse müssen rollstuhlgerecht sein, Telefongesellschaften einen Dolmetscherservice für Gehörlose anbieten. Solche Maßnahmen erweitern konkret die Lebensräume für Menschen mit Behinderungen und verändern das gesellschaftliche Bewußtsein. Das veränderte Bewußtsein, daß gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein Bürgerrecht und keine mildtätige Gabe der Gesellschaft sind, drückt sich auch in den Grundsätzen des amerikanischen Rehabilitationsgesetzes aus<sup>25</sup>:

### **Präambel des amerikanischen Rehabilitationsgesetzes**

*"Behinderung ist ein natürlicher Teil der menschlichen Erfahrung und schränkt in keiner Weise das Recht jedes Einzelnen ein,*

- *unabhängig zu leben,*
- *selbst zu bestimmen,*
- *Wahlmöglichkeiten zu haben,*
- *zur Gesellschaft beizutragen,*
- *berufliche Karrieren zu verfolgen und*
- *volle Integration in das wirtschaftliche, politische, soziale, kulturelle und schulische Leben der amerikanischen Gesellschaft zu genießen."*

Diese Bewegung hin zu einem rechtebezogenen Ansatz der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen hat ihre Wurzeln in der amerikanischen Behindertenrechtsbewegung und hat mittlerweile ihren Niederschlag in zahlreichen internationalen Dokumenten und nationalen Verfassungsgeboten zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung geführt.

So stellt die Generalversammlung der Vereinten Nationen in ihrer Resolution vom 20. Dezember 1993 Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte auf. Es heißt dort unter anderem<sup>26</sup>:

### **Rahmenbestimmungen für die Herstellung von Chancengleichheit für Behinderte**

- Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20.12.93

- Der Grundsatz der Gleichberechtigung impliziert, daß die Bedürfnisse eines jeden einzelnen Menschen von gleicher Wichtigkeit sind, daß diese Bedürfnisse zur Grundlage der Planung der Gesellschaft gemacht und daß alle Ressourcen so eingesetzt werden müssen, daß für jeden Menschen die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe gewährleistet ist.
- Der Ausdruck „Herstellung der Chancengleichheit“ bezeichnet den Prozeß, mit dessen Hilfe die Systeme der Gesellschaft und die Umwelt wie beispielsweise Dienstleistungen, Aktivitäten und Dokumentation, allen zugänglich gemacht werden, insbesondere den Behinderten.
- Behinderte sind Mitglieder der Gesellschaft und haben das Recht in ihrer jeweiligen Ortsgemeinschaft zu verbleiben. Sie sollen die von ihnen benötigte Unterstützung im

<sup>25</sup> REHABILITATION ACT AMENDMENTS OF 1992, Public Law 102-589

<sup>26</sup> VEREINTE NATIONEN 1993, auf deutsch BMA 1995

Rahmen der üblichen Bildungs-, Gesundheits-, Beschäftigungs- und sozialen Dienstleistungsstrukturen erhalten.

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat diese Entwicklung aufgegriffen und kürzlich einen Entwurf einer neuen Strategie der Europäischen Gemeinschaften zur Chancengleichheit für behinderte Menschen vorgelegt.<sup>27</sup>

Der Grundsatz des „Mainstreaming“ soll in den nächsten Jahren Grundlage der europäischen Förderung im Bereich der Behindertenpolitik werden.

#### **Der Grundsatz des „Mainstreaming“**

bedeutet, daß Maßnahmen entwickelt werden, die die

- **uneingeschränkte Teilhabe und Einbeziehung** behinderter Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft und andere Lebensbereiche generell erleichtern,
- aber dabei **Wahlfreiheit** bieten.
- Dieser Ansatz gilt und hat Vorteile für *alle* Menschen mit einer Behinderung, **unabhängig von Art und Schweregrad dieser Behinderung.**<sup>28</sup>

#### **2.1.2 Das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz**

Die Dimension von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe als verfassungsgemäßes Bürgerrecht sollte auch bei der Diskussion von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland stärker in den Vordergrund der Diskussion gestellt werden. Daß die Aktion Sorgenkind in diesem Jahr eine groß angelegte öffentliche Aktions- und Aufklärungskampagne „Aktion Grundgesetz“ für die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung startet, ist in diesem Zusammenhang zu begrüßen und zeigt den beginnenden Paradigmenwechsel von barmherziger Fürsorge für „Sorgenkinder“ zu einem rechtebezogenen Ansatz der Herstellung von Chancengleichheit.

„Niemand soll aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden“. Die Verankerung des Verbotes der Benachteiligung von Menschen wegen ihrer Behinderung in Artikel 3 des Grundgesetzes im Jahre 1994 ist ein wichtiger Schritt zur Neuorientierung des gesellschaftlichen Umganges mit Behinderung. Das Gesetz beinhaltet zwar im Gegensatz zum amerikanischen Antidiskriminierungsgesetz keinen individuell einklagbaren Anspruch, es bindet aber den Gesetzgeber. Die im Grundgesetz getroffene grundsätzliche Wertentscheidung des Gesetzgebers wird daher in der Zukunft stärker daraufhin durchdekliniert werden müssen, inwieweit Gesetze und Ausführungsbestimmungen in der Behindertenhilfe nicht zu einer faktischen Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen führen. Jemanden gegen seinen Willen in Einrichtungen statt im Gemeinwesen zu betreuen, dürfte in Zukunft nur in besonders zu begründenden zwingenden Ausnahmefällen rechtlich möglich sein.<sup>29</sup>

Eine stärkere Bedeutung für die Ausgestaltung der Hilfen müssen in Zukunft die Menschen mit Behinderung selbst haben. Menschen mit Behinderung selbst - und nicht mehr Platzzuweisungen der Kostenträger - werden in Zukunft entscheiden, wer ihnen im Rahmen ihres Rechtsanspruches hilft. Viele Einrichtungen der Behindertenhilfe sind darauf nicht vorbereitet. Sie konnten sich bisher darauf verlassen, daß der behinderte Mensch real meist keine Alternative zu der für ihn vorgesehenen Betreuung hatte, egal ob er die angebotene Hilfe als für sich wirklich hilfreich empfand oder nicht. Der neue Maßstab sollte sein, daß wir Dienste entwickeln, die von denen, die wir unterstützen wollen, auch als wirklich hilfreich erlebt werden.

<sup>27</sup> KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 1996

<sup>28</sup> KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 1996, 9

<sup>29</sup> DER BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE DER BEHINDERTEN 1995

Auf einem Seminar berichteten körper- und mehrfachbehinderten Jugendliche ihre Erfahrung, daß das, was ihnen als Hilfe angeboten wurde, für sie oft eher diskriminierend war, daß sie sich klein gefühlt haben, daß sie das Gefühl hatten, sie müßten sich rechtfertigen und daß sie nicht das Gefühl hatten, daß die - sicherlich gut gemeinte - Hilfe, auch wirklich hilfreich für sie war.

## **2.2 People First - Eintreten für eigene Rechte und Selbstbestimmung**

Die People First Bewegung ist eine Selbstbestimmungsbewegung für Menschen mit Lernschwierigkeiten und ist vor zwanzig Jahren in Nordamerika entstanden. Dies ist ein unterstützter Zusammenschluß von Menschen mit sogenannter Lern- und geistiger Behinderung. Der Name „People First“ weist auf ihre Forderung hin, sie zuerst als Menschen und nicht als „Geistigbehinderte“ zu sehen. Ziel der People First Gruppen ist es, für die eigenen Rechte einzutreten, sich gegenseitig zu helfen und etwas in ihrem Leben verbessern. Viele People First Gruppen werden von sogenannten „Unterstützern“ unterstützt, dies sind unabhängige Menschen, die der Gruppe bei der Organisation und Verwirklichung der Ziele der Gruppe hilft, ohne jedoch die inhaltliche Gestaltung zu beeinflussen.

Die Idee von People First hat sich im letzten Jahrzehnt von Nordamerika auch auf andere Länder ausgeweitet, so gibt es auch People First Gruppen in Australien, Afrika, Indien und Europa. In Europa gibt es Gruppen vor allem in England - so ist auch in London der europäische Sitz von People First - aber auch in Holland und Schweden. Als Folge der Lebenshilfetagung<sup>30</sup> „Ich weiß doch selbst, was ich will“ im Herbst 1994 und ersten deutschsprachigen Veröffentlichungen<sup>31</sup> und Seminaren entstehen mittlerweile auch die ersten People First - Gruppen in Deutschland.

In einer gemeinsamen Aktion der Interessensgemeinschaft Selbstbestimmtes Leben, Eltern gegen Aussonderung und der Bundesvereinigung Lebenshilfe gibt es seit Dezember 1997 eine bundesweite Koordinierungsstelle zum Aufbau von People First Gruppen als Modellprojekt.<sup>32</sup>

People First hat auf einem ihrer Treffen für den Bereich Arbeit einen Grundrechtekatalog verabschiedet:

### **Forderungen von People First**

- Wir wollen nicht in Armut leben
- Wir wollen das Recht auf einen integrierten Arbeitsplatz in unserer Stadt
- Wir wollen arbeiten *unabhängig* von unserer Produktivität
- Wir wollen faire Löhne
- Wir wollen am Arbeitsplatz respektiert werden.

<sup>30</sup> BUNDESVEREINIGUNG LEBENSILFE 1996

<sup>31</sup> PEOPLE FIRST 1995, GÖBEL 1995

<sup>32</sup> Kontaktadresse: ISL - People First Deutschland, Projekt „Wir vertreten uns selbst“, Susanne Göbel, Kölnische Str. 99, 34119 Kassel, Tel. 0561 7392775

### 3 Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Rahmenbedingung für die berufliche Rehabilitation

#### 3.1 Die Arbeitslosigkeit

Die Möglichkeit der Teilhabe am zentralen Lebensbereich Arbeit in dieser Gesellschaft ist für immer mehr Menschen in Frage gestellt. Die Produktivität der industriellen Arbeit steigt, während gleichzeitig immer weniger Menschen für diese Arbeit benötigt werden. Wir befinden uns inmitten einer revolutionären Umstrukturierung des Arbeitsmarktes. Waren 1970 noch 52,7% aller Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe (Industrie und Handwerk) tätig, waren es 1993 37%, während sich der Anteil im Dienstleistungsbereich von 25,6% auf 60% steigerte<sup>33</sup>. Nimmt man die mit der Produktion direkt verbundenen Dienstleistungen wie Entwicklung, Qualitätskontrolle und Marketing hinzu, sind mittlerweile sogar 80% der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich beschäftigt.<sup>34</sup> Gleichzeitig sind Konjunktur und Beschäftigung entkoppelt. Ein Aufschwung der Konjunktur bringt nicht mehr zwangsläufig einen Aufschwung bei der Beschäftigung.<sup>35</sup>

Im Januar 1998 waren offiziell 4,823 Millionen Personen als arbeitslos gemeldet, dies sind 12,6% der Erwerbsbevölkerung. Dies ist die höchste Zahl in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Sie umfaßt dabei nur einen Teil der Menschen, die einen regulären Arbeitsplatz suchen. Zählt man die Menschen hinzu, die sich in Maßnahmen des Arbeitsamtes befinden, steigt die Zahl auf 6 Millionen Arbeitslose; Experten gehen von einer versteckten Erwerbslosigkeit von über 8 Millionen Menschen aus.<sup>36</sup> Ältere, unqualifizierte und behinderte Menschen sind dabei überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen.

Das Schwerbehindertengesetz sieht zwar eine Beschäftigungspflicht<sup>37</sup> für Arbeitgeber vor, die mindestens 16 Personen beschäftigen. Diese Arbeitgeber sind verpflichtet, 6% ihrer Stellen mit anerkannten Schwerbehinderten zu besetzen. Tun sie dies nicht, müssen Sie eine Ausgleichsabgabe in Höhe von z.Zt. 200 DM pro Monat zahlen.

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter ist in den letzten Jahren kontinuierlich von 5% (1987) auf 3,9 % (1996) gesunken. Die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitslosen betrug im Januar 1998 auf 203.000, dies entspricht einer spezifischen Arbeitslosenquote von über 18%.<sup>38</sup> Weitere 155.000 Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderten werden nicht als arbeitslos registriert, da sie offiziell wegen „Art und Schwere ihrer Behinderung nicht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen“<sup>39</sup>. Menschen mit geistiger Behinderung sind so in der Regel nicht arbeitslos, aber fast vollständig vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Auf den Sonderarbeitsmarkt der Werkstätten für Behinderte soll später noch ausführlicher eingegangen werden.

Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine äußerst schwierige Ausgangslage für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen.

Eine aktive Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, damit nicht ein immer größerer Teil der Bevölkerung vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt wird. Allein im Januar 1997 wurden eine Millionen Menschen arbeitslos, allerdings fanden auch eine halbe Millionen Menschen neue Arbeit. Dies zeigt, daß der Arbeitsmarkt kein homogener Markt ist, auf dem keine Bewegung mehr stattfindet. Mit besserer Vermittlung alleine läßt sich das Problem nicht lösen, die Zahl der Arbeitslosen übersteigt die Zahl der offenen Stellen um ein Vielfaches. Das Angebot von Unterstützter Beschäftigung bietet somit auch keine Lösung der allgemeinen Schwerbehindertenarbeitslosigkeit. Viele arbeitslose Schwerbehinderte

<sup>33</sup> Fischer Weltalmanach, BARATA 1996, 158

<sup>34</sup> GIARINI, LIEDTKE 1998

<sup>35</sup> Prof. H. SIEBERT im Interview im HAMBURGER ABENDBLATT 2.1.1997, 25

<sup>36</sup> HAMBURGER ABENDBLATT, 7.2.97, 1

<sup>37</sup> § 5 SchwbG

<sup>38</sup> BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1998

<sup>39</sup> § 41 BSHG

benötigen einfach eine Arbeit und keine begleitenden Hilfen. Unterstützte Beschäftigung ist aber die Voraussetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen, die ohne diese Unterstützung vollständig vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden würden.

### **3.2 Die Kalkulation der Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern**

In diesem Zusammenhang soll etwas ausführlicher auf die Kalkulation von Arbeitgebern bei der Einstellung von Arbeitnehmern eingegangen werden, da sie eine wichtige Rahmenbedingung für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt.

Dem privaten Arbeitgeber dient die Arbeit eines Arbeitnehmers in der Regel dazu, einen Mehrwert, einen Gewinn zu produzieren. Er strebt an, mit möglichst geringen Mitteln einen möglichst großen Gewinn zu erwirtschaften. Dem öffentlichen oder gemeinnützigen Arbeitgeber dient Arbeit hingegen meist dazu, einen gesellschaftlich als sinnvoll bewertete Arbeit mit möglichst geringen Mitteln zu erfüllen.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer sind dabei oft der entscheidende Kostenfaktor.

Dem privaten Arbeitgeber dient die Arbeit des Arbeitnehmers also zur Erwirtschaftung eines Mehrwertes. Der Arbeitgeber kauft zu diesem Zweck möglichst günstig eine möglichst leistungsfähige Arbeitskraft. Dabei herrscht das Prinzip der Vertragsfreiheit, das heißt der Arbeitgeber kann frei entscheiden, wen er einstellt. Dessen Interessen charakterisierte der Bericht des Hamburger Senates zur sozialen Situation Behinderter so: *„Bei privaten Arbeitgebern stehen Kapitalinteressen im Vordergrund, wenn es um die Rekrutierung, Weiterbeschäftigung oder Aussteuerung von Arbeitskräften geht. Vorrangiges Betriebsinteresse besteht zunehmend an verjüngten, voll leistungsfähigen Stammebelegschaften“*<sup>40</sup>.

Daran wird deutlich, daß das Kapital eine Vorrangstellung vor dem Produktionsfaktor Arbeit hat. Im Januar 1997 herrschte nicht nur die größte Arbeitslosigkeit seit Bestehen der Bundesrepublik, sondern stieg der Deutsche Aktienindex (DAX) zum ersten Mal seit Bestehen auf über 3000. Die Arbeit dient in unserer Gesellschaft dem Kapital und nicht das Kapital der Arbeit. Das arbeitende Individuum dient in diesem Zusammenhang als Mittel zu diesem Zweck. Dies gilt für Menschen mit Behinderung genauso wie für Menschen ohne Behinderung. Der Vergleichsmaßstab ist immer die Normalleistung oder wie KNAPPE sagt: „die Anforderungen an Menschen mit Behinderungen sind die gleichen Anforderungen wie an Menschen ohne Behinderungen“.

Die Kalkulation des Arbeitgebers für Neueinstellungen läßt sich auf folgende betriebswirtschaftliche Formel bringen:

Der Marktwert (P) des Produktionsbeitrages ( $\alpha L$ ) eines zusätzlichen Arbeitnehmers ( $\alpha \Lambda$ ) muß mindestens alle Kosten des Arbeitnehmers ( $\Lambda$ ) decken.<sup>41</sup>

Diese Kalkulation der Arbeitgeber ist die realistische Grundlage der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Es muß eine Konstellation gefunden werden, in der sich das Arbeitsverhältnis für den Arbeitgeber zumindestens einigermaßen trägt. Dabei sind folgende Konstellationen prinzipiell denkbar:

---

<sup>40</sup> BÜRGERSCHAFT DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG 1986, Drucksache 11/6072 vom 15.4.86, 9

<sup>41</sup> KNAPPE 1996

### **3.3 Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Kalkulation der Arbeitgeber**

#### **3.3.1 Der Arbeitnehmer leistet trotz seiner Behinderung ebensoviel wie ein vergleichbarer Kollege**

Die Behinderung des Arbeitnehmers muß sich nicht auf die Arbeitstätigkeit auswirken. Da die festgestellte Behinderung (Grad der Behinderung) nicht die konkrete Behinderung bezogen auf einen bestimmten Beruf oder eine Tätigkeit ist, sondern sich nach einer angenommenen allgemeinen Funktionsbeeinträchtigung anhand einer festgelegten Tabelle über den „Grad der Behinderung“ bestimmt, kann es durchaus sein, daß ein behinderter Arbeitnehmer die Anforderungen eines Betriebes, vielleicht nach einer längeren Einarbeitungszeit oder der behindertengerechten Anpassung des Arbeitsplatzes, erfüllt. Ein Fraktionsvorsitzender im Rollstuhl, ein blinder Pianist oder ein Lagerarbeiter mit Lernschwierigkeiten sind Beispiele dafür. Die Arbeitgeber versuchen solche Arbeitnehmer mit Behinderungen vorrangig aus den Reihen ihres Betriebes zu rekrutieren, um nicht die Ausgleichsabgabe von 200 DM zu zahlen.

Auf diese Konstellation sind die meisten der Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen Rehabilitation zugeschnitten.

#### **3.3.2 Der Arbeitnehmer leistet wegen seiner Behinderung deutlich weniger als ein vergleichbarer Kollege**

In einigen Fällen ist aber wegen der Behinderung auch dauerhaft eine erheblich eingeschränkte Leistung im Vergleich zu einem vergleichbaren nichtbehinderten Kollegen gegeben. Folgende Formen des Ausgleiches dieser Minderleistung sind denkbar:

##### ***3.3.2.1 Arbeitgeber trägt die Differenz zwischen Tariflohn und realer Produktivität***

Was eine 100% Normalleistung ist, ist im gewissen Maße relativ und in vielen Betrieben gar nicht so genau festgelegt. Arbeitgeber haben fast alle Erfahrungen mit Situationen, in denen ein Arbeitnehmer durch häufige Krankheit, Scheidung oder Hausbau vorübergehend nicht voll leistungsfähig war. Langjährige Mitarbeiter werden teilweise durch die gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen so krank und behindert, daß sie nicht mehr die volle Leistung erbringen können und auf leichtere Arbeitsplätze gesetzt werden. Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung erschwert eine Kündigung behinderter Mitarbeiter. Viele Betriebe fühlen sich aber auch für ihre Mitarbeiter verantwortlich. Je besser jemand sozial in einen Betrieb integriert ist, desto eher wird ihn ein Arbeitgeber auch bei geringerer Leistung weiterbeschäftigen. Für Neueinstellungen gelten diese genannten Beweggründe nur bedingt. Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen finden so weitaus seltener statt, „*bei gleicher Qualifikation werden eher Nichtbehinderte eingestellt*“.<sup>42</sup> Menschen mit Behinderungen müssen sich dann außerdem nicht nur an gängigen Leistungsanforderungen bewähren, sondern auch noch Vorurteile und Vorbehalte verschiedenster Art überwinden. Sie reichen von vermeintlich hohen Fehlzeiten bis zur Störung des Arbeitsablaufes und Betriebsklimas.<sup>43</sup> Die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen spielen bei derartigen Kalkulationen eine untergeordnete Rolle. Arbeitskräfte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht die Normalleistung erfüllen, sind aus einer Kostenperspektive für Arbeitgeber erstmal nicht attraktiv.

---

<sup>42</sup> BÜRGERSCHAFT DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG 1986

<sup>43</sup> Untersuchung BMA 1984 zitiert nach BÜRGERSCHAFT DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG 1986

### **3.3.2.2 Die Subventionierung der Differenz zwischen Tariflohn und realer Produktivität**

Bei der Förderung einer Arbeitsaufnahme von Menschen mit Behinderungen werden häufig Lohnkostenzuschüsse durch das Arbeitsamt an die Arbeitgeber gezahlt. Diese sind in der Regel auf maximal 3 Jahre begrenzt. So können für einen Menschen mit einer geistigen Behinderung, der vorher in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet hat, beispielsweise im Rahmen der Förderung der Eingliederung (F.d.E.) Lohnkostenzuschüsse über drei Jahre degressiv in Höhe von 80-70-60% des Arbeitnehmerbruttos bezahlt werden. Einige Bundesländer haben Sonderprogramme, die eine höhere Förderung erlauben (z.B. das Projekt Integration in Nordrhein Westfalen mit maximal 120-100-60%). Dies kann für einen Arbeitgeber sehr attraktiv sein, da der Lohnkostenzuschuß die Minderleistung des Arbeitnehmers ausgleicht oder sogar höher ist als die tatsächliche Minderleistung verglichen mit einem nichtbehinderten Kollegen. Das Problem für Menschen mit einer erheblichen und dauerhaften Einschränkung der Leistungsfähigkeit ist, daß diese Lohnkostenzuschüsse zeitlich befristet sind und keinen dauerhaften Ausgleich von Minderleistung ermöglichen. Sie folgen der Logik, daß der behinderte Arbeitnehmer nach einer längeren Einarbeitungszeit ungefähr die für seinen Arbeitsplatz übliche Normalleistung erbringt.

Für Betriebe, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, ist dauerhaft die Ersparnis der Ausgleichsabgabe bei der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung einzukalkulieren. Die Ausgleichsabgabe von 200 DM entspricht nach Berechnungen von KNAPPE durchschnittlich etwa 5% Lohnnachlaß.<sup>44</sup>

Für die Beschäftigung eines Menschen mit besonders schwerer Behinderung kann sich ein Arbeitgeber bis zu drei besetzte Behindertenarbeitsplätze anrechnen lassen. Die Ausgleichsabgabe, die von der Steuer abgesetzt oder durch anrechenbare Aufträge an eine Werkstatt für Behinderte reduziert werden kann, bietet insgesamt dennoch wenig Anreiz für die Neueinstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen, zumal die Bewerber mit Behinderungen durch das Schwerbehindertengesetz mit zusätzlichen Rentabilitätsnachteilen (erhöhter Urlaub, Kündigungsschutz) belegt sind. Das Schwerbehindertengesetz bietet eher eine Schutzfunktion für schon beschäftigte Arbeitnehmer als ein Instrument zur Neueingliederung von Menschen mit Behinderung.

Bei Arbeitnehmern, deren Produktionsbeitrag dauerhaft unter den Kosten für ihre Arbeitskraft liegen, können die in der Regel auf drei Jahre begrenzten Lohnkostenzuschüsse keinen hinreichenden Anreiz zur Beschäftigung geben.

Einen Ansatzpunkt bietet der Minderleistungsausgleich, den die Hauptfürsorgestellen in Einzelfällen in Höhe von bis zu 800 DM pro Monat leisten können. Es muß aber insgesamt über neue Formen des dauerhaften Minderleistungsausgleiches nachgedacht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß auch die Zahlung von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe für arbeitslose Menschen mit Behinderungen, erst Recht aber die Betreuung in einer Werkstatt für Behinderte plus ergänzende Sozialhilfe für den Lebensunterhalt erhebliche Kosten verursacht.

### **3.3.2.3 Anpassung des Lohnes an die Produktivität**

In Deutschland sind die Möglichkeiten sehr begrenzt, den Lohn von Menschen mit Behinderungen ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit anzupassen. In der Regel ist der Lohn durch Tarifverträge festgelegt und derartige Möglichkeiten nicht vorgesehen. Die Einstiegslohngruppen in Deutschland liegen dabei im Vergleich zu anderen Ländern verhältnismäßig hoch. Dies ist auf der einen Seite gut so, da es Menschen einen gewissen Lebensstandard garantiert, auf der anderen Seite erschwert es die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in regulären Betrieben, die trotz einer sehr starken Leistungseinschränkung in regulären Betrieben und nicht in einer WfB arbeiten wollen. Einige Tarifverträge (z.B. im Metallbereich oder öffentlichen Dienst) haben

---

<sup>44</sup> a.a.O.

Öffnungsklauseln, die es erlauben, unter bestimmten Bedingungen Menschen mit Behinderungen auch unter Tarif zu bezahlen.

Es ist nicht unwahrscheinlich, daß in Deutschland die Deregulierung des Tarifsystems, etwa durch Auflösung der Flächentarifverträge oder die Einführung von niedrigeren Mindestlöhnen wie im Baugewerbe weiter voranschreitet. Ein Blick in die USA zeigt die Gefahren und Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. In den USA liegt der staatliche Mindestlohn zur Zeit bei \$ 4,75 (7,60 DM) pro Stunde, was für die Lebenssituation vieler Menschen unbefriedigend ist. Für die Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten in reguläre Betriebe ist dies jedoch eine wesentlich niedrigere Hürde als die etwa doppelt so hohen Lohnkosten in Deutschland. Wenn die Leistungsfähigkeit eines Menschen mit Behinderung sehr stark eingeschränkt ist, kann auf Antrag beim Arbeitsamt in den USA auch unterhalb des Mindestlohnes bezahlt werden. Dazu wird von einer unabhängigen Stelle die Produktivität des Arbeitnehmers im Vergleich zu einem vergleichbaren Arbeitnehmer gemessen. Er bekommt dann den Anteil dieses Lohnes. Diese Ausnahmegenehmigung muß alle halbe Jahr neu überprüft werden. Dies wird in der Supported Employment Bewegung durchaus kritisch diskutiert, da wenn diese Möglichkeit vorschnell angeboten wird, Arbeitgeber häufig zu der günstigeren Möglichkeit greifen. Es ermöglicht aber auch die Beschäftigung von Menschen mit schweren geistigen und Mehrfachbehinderungen<sup>45</sup> und einer sehr geringen Leistungsfähigkeit in regulären Betrieben, da die Lohnhöhe kein Argument mehr gegen die Integration ist. Die Grundsicherung wird dabei über ergänzende Sozialhilfe (SSI) sichergestellt. Ein ähnliches Modell gab es im Bereich der „geschützten Arbeit“ übrigens auch in der ehemaligen DDR, wobei die Grundsicherung über eine „Invalidenrente“ sichergestellt war.

In Deutschland gilt das Prinzip des Minderleistungsausgleiches der Angleichung des Lohnes an die Produktivität übrigens für den Sonderarbeitsmarkt der Werkstätten für Behinderte mit 150.000 Beschäftigten. Der Durchschnittslohn beträgt dort ca. 1,50 DM pro Stunde. Da von diesem Lohn kein eigenständiger Lebensunterhalt möglich ist, sind die WfB-Mitarbeiter, wenn ihre Eltern nicht für sie aufkommen müssen, auf Sozialhilfe angewiesen. Wenn jemand in einer Wohngruppe wohnt, die im Rahmen der Eingliederungshilfe finanziert wird, muß er jegliches Einkommen, das einen gewissen Freibetrag übersteigt, wieder für seine Unterkunft und Betreuung einsetzen. Der Lohn in der Werkstatt muß also einerseits durch ergänzende Sozialhilfe dauerhaft subventioniert werden, andererseits kommt ein höherer Verdienst von Menschen, die in einer Wohngruppe wohnen, überwiegend dem Sozialhilfeträger zugute. Es mutet zynisch an, daß jemand außerhalb der Werkstatt nur arbeiten darf, wenn er die unterste Tariflohngruppe von 10-15 DM dauerhaft leistungsfähig erreichen kann, in der Werkstatt dann aber unter Tarif für 1,50 DM pro Stunde arbeiten darf. Fließende Übergänge sollten hier sinnvolle Möglichkeiten der Integration schaffen, ohne einer Ausbeutung durch Arbeitgeber Vorschub zu leisten. Die Einschaltung einer unabhängigen Stelle wie der Hauptfürsorgestelle könnten einen Mißbrauch verhindern. Außenarbeitsplätze von Werkstätten für Behinderte, bei denen jemand rechtlich Werkstattmitarbeiter bleibt, aber in einem normalen Betrieb arbeitet, sind ein vorhandener Ansatzpunkt in diese Richtung.

---

<sup>45</sup> VGL. JUNKER 1996 a, SOWERS & POWERS 1991

## 4 Das System der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation haben als Zielsetzung, die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Ich lehne mich hier an Rehabilitationsbegriff der Vereinten Nationen an:

### Definition Rehabilitation

Unter „Rehabilitation“ versteht man einen Prozeß, der darauf abzielt, Behinderte zu befähigen, ihre optimale körperliche, sensorische, geistige, psychologische und/oder soziale Leistungsfähigkeit zu erreichen und zu erhalten, und ihnen so die Mittel an die Hand zu geben, ihr Leben zu verändern und ein größeres Maß an Unabhängigkeit zu erreichen.<sup>46</sup>

### 4.1 Der zugrundeliegende Behinderungsbegriff

Behinderung wird im Schwerbehindertengesetz, das für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen eine zentrale Bedeutung hat, folgendermaßen definiert:

„(1) Behinderung im Sinne des Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischem Zustand beruht. Regelwidrig ist ein Zustand, der von dem für das Lebensalter typischen abweicht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten.  
(2) Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung ist als Grad der Behinderung (GdB), nach Zehnergraden von 20 bis 100 festzustellen“<sup>47</sup>

Diese Definition lehnt sich an die von der Weltgesundheitsorganisation 1980 verabschiedete internationale Klassifikation von Behinderung an, die Schädigung, die daraus resultierende Funktionsbeeinträchtigung und die soziale Beeinträchtigung klar unterscheidet. Dies bietet im Gegensatz zur traditionellen Terminologie einen eindeutigen und gleichzeitig relativistischen Ansatz, der auch für den Zusammenhang von Unterstützter Beschäftigung Erklärungswert hat. Er erlaubt nämlich eine Trennung der vorliegenden Schädigung und den durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verursachten „sozialen Beeinträchtigungen“. Der Ausdruck „soziale Beeinträchtigung“ bezeichnet „den Verlust oder die Einschränkung der Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft“.<sup>48</sup> Dennoch ist auch der Begriff „soziale Beeinträchtigung“ nach Ansicht von Fachleuten noch immer zu sehr auf den einzelnen und auch zu medizinisch ausgerichtet. Die Wechselbeziehung zwischen den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Erwartungen und Fähigkeiten des einzelnen seien nicht genügend klar herausgestellt.<sup>49</sup> Diese Kritik scheint mir auch für die Klassifikation des Schwerbehindertengesetzes zutreffend zu sein.

<sup>46</sup> VEREINTE NATIONEN 1993, 7

<sup>47</sup> § 3 SchwbG

<sup>48</sup> VEREINTE NATIONEN 1993, 7

<sup>49</sup> a.a.O.

#### 4.1.1 Die Klassifikation von Lern- und geistiger Behinderung im Schwerbehindertengesetz

Schaut man sich in der Tabelle über den Grad der Behinderung (GdB)<sup>50</sup> die Klassifizierung von Lern- und geistiger Behinderung an, so findet man folgendes:

##### **Lernbehinderung**

„Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit Bildungsfähigkeit nur in Sonderschulen, berufliche Eingliederung nur in einfache, sogenannte ungelernete Tätigkeiten, leichtere Störungen der Sprachentwicklung, Intelligenzrückstand entsprechend einem Intelligenzalter von etwa 10-12 bei Erwachsenen“ (IQ von etwa 70-60), GdB = 30-70%

##### **Geistige Behinderung**

„Schwerer Intelligenzmangel mit stark eingeschränkter Bildungsfähigkeit, erheblichen Mängeln im Spracherwerb, Intelligenzrückstand entsprechend einem Intelligenzalter unter 10 Jahren bei Erwachsenen: (IQ unter 60)

- bei relativ günstiger Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Anpassungsmöglichkeit (Teilerfolg in Sonderschule, selbständige Lebensführung in einigen Teilbereichen und Einordnung ins allgemeine Erwerbsleben mit einfachen motorischen Tätigkeiten möglich) GdB = 80-90%
- bei stärkerer Einschränkung der Eingliederungsmöglichkeit mit hochgradigem Mangel an Selbständigkeit und Bildungsfähigkeit, fehlender Sprachentwicklung, Beschäftigung auf Dauer nur in einer WfB (bei Down-Syndrom fast immer)“ GdB = 100%

Das Forschungsprojekt Unterstützte Beschäftigung<sup>51</sup> hat in ihrer Untersuchung nachgewiesen, daß es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem vom Versorgungsamt festgestellten GdB und der angegebenen Diagnose der Rehabilitationsdienste und ebenso zwischen dem GdB und dem Schulabschluß besteht. So hatten beispielsweise in ländlichen Regionen Personen, die nach dem GdB als „geistig behindert“ eingestuft sind, die Schule für Lernbehinderte besucht. „Der Grad der Behinderung scheint somit als Indikator für das Ausmaß der intellektuellen Beeinträchtigung wenig geeignet.“<sup>52</sup> Dies könnte damit zusammenhängen, daß die Klassifizierung nach dem Schwerbehindertengesetz nicht mit der Klassifizierung nach dem Sonderschulaufnahmeverfahren übereinstimmt, nach dem dort für die Sonderschule für Lernbehinderte ein IQ Wert unter 76-78 angegeben wird und erst ab einem IQ von 50-55 eine Aufnahme in eine Sonderschule für Geistigbehinderte vorgesehen ist, während für die Feststellung einer geistigen Behinderung nach den Schwerbehindertengesetz die Grenze schon bei einem IQ unter 60 liegt.<sup>53</sup> Sie schlagen als Kriterium für den Grad der intellektuellen Beeinträchtigung die besuchte Sonderschulform vor, was aber meiner Einschätzung genauso fragwürdig bleibt.

Die grundsätzliche Kritik sollte aber auf einer anderen Ebene der Klassifizierung liegen. Die Klassifizierung nach dem Schwerbehindertengesetz soll die „Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung“ beschreiben, diese werden aber per Feststellungsbescheid nicht als „Verlust der gleichberechtigten, gesellschaftlichen Teilhabe“ aufgrund von gesellschaftlicher Mängel, sondern als individuelle Mängel (hochgradiger Mangel an Bildungsfähigkeit, Beschäftigung auf Dauer nur in einer WfB) diagnostiziert. Dies läuft parallel mit einer Bezeichnung von Menschen mit geistiger Behinderung als „nicht bildungsfähig“, „nicht arbeitsfähig“, „nicht ausbildungsfähig“ und „nicht vermittlungsfähig“, die die Begrenzungen des Rehabilitationssystems zu Eigenschaften der Person gemacht hatten. Diese Zuschreibungen sind mittlerweile nach und nach durch die Praxis als unzutreffend widerlegt worden. Die statusdiagnostische Platzzuweisung „Beschäftigung auf Dauer nur in einer WfB“ ist übrigens durch Unterstützte Beschäftigung für eine ganze Reihe

<sup>50</sup> GdB-Tabelle von 1993 zitiert nach Forschungsprojekt Unterstützte Beschäftigung, 1996

<sup>51</sup> BARLSEN/BUNGART 1996

<sup>52</sup> BARLSEN/BUNGART 1996, 44

<sup>53</sup> Sonderschulaufnahmeverfahren (SAV von 1973), zitiert nach Forschungsprojekt Unterstützte Beschäftigung, 1996

von Menschen mit einer geistigen Behinderung mit dem GdB von 100, darunter auch Menschen mit Down- Syndrom, widerlegt worden.

#### **4.1.2 Eine denkbare Alternative: der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“**

Ich verwende den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ als Oberbegriff in dieser Arbeit, da in der Praxis die begriffliche Unterscheidung zwischen Lern- und geistiger Behinderung oft unklar ist, vor allem aber weil er von Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung in der People-First Bewegung als Selbstbezeichnung gewählt wurde. Die Ermöglichung von Selbstbestimmung und die Schaffung von Wahlmöglichkeiten sind Ausgangspunkte von Unterstützter Beschäftigung. Zur Selbstbestimmung gehört auch, Einfluß zu haben auf die Art und Weise wie man angesprochen und bezeichnet wird. Bezeichnungen „Menschen mit geistiger Behinderung“, „Geistigbehinderte“, „Mongoloide“, „Schwachsinnige“ sind nichts Starres, sondern werden in der Kommunikation zwischen Menschen ausgehandelt, wobei die Professionellen in der Vergangenheit immer die Definitionsmacht hatten. Menschen mit Lernschwierigkeiten fangen an, diese Definitionen zurückzuweisen. Der Name People First verweist auch darauf, daß sie zuerst als Menschen und nicht als „Geistigbehinderte“ gesehen werden wollen. Die professionellen Definitionen sind allerdings in der Literatur und im Behindertenbereich so durchgesetzt, daß ich, wo in den Quellen eine Unterscheidung zwischen Lern- und geistiger Behinderung bewußt gemacht wurde, diese noch verwende.

#### **4.2 Das System der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Lernschwierigkeiten**

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf spezielle Leistungen zur beruflichen Rehabilitation durch das Arbeitsamt. Es gibt sowohl eine gesonderte Berufsberatung für Behinderte, als auch Schwerbehindertenvermittler.

Das Arbeitsamt entscheidet nach Art und Schwere der Behinderung im Einzelfall darüber, welche Leistungen und Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation bewilligt werden. Oft wird zur Entscheidungsfindung der ärztliche und psychologische Dienst des Arbeitsamtes herangezogen und ein Eignungstest durchgeführt.

Dieser Test wird von einigen Menschen mit Lernschwierigkeiten als diskriminierend empfunden, da er meist ihre unterdurchschnittliche Leistungsfähigkeit im Vergleich zur Normalbevölkerung feststellt und häufig als Entscheidungsgrundlage genommen wird, um die beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen des Arbeitsamtes festzulegen. Dabei kann es z.B. zu der Situation kommen, daß das Arbeitsamt wegen prognostizierter mangelnden Aussicht auf Erfolg keine Maßnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern nur im Arbeitstraining der Werkstatt für Behinderte finanzieren will.

Übliche Maßnahmen für Menschen mit Lernbehinderungen sind berufsvorbereitende Maßnahmen wie Förderlehrgänge, die Förderung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses mit Lohnkostenzuschüssen oder ausbildungsbegleitenden Hilfen oder, wenn dies nicht möglich erscheint, die überbetriebliche Ausbildung bei freien Trägern wie Jugendwerkstätten oder in speziellen Berufsbildungswerken (BBW). In Deutschland gibt es mittlerweile ein Netz von 46 Berufsbildungswerken mit etwa 12000 Plätzen.<sup>54</sup>

Menschen mit geistiger Behinderung wurden bisher meist in das Arbeitstraining der örtlich zuständigen Werkstatt für Behinderte überwiesen. Es befinden sich zur Zeit über 18.000 Menschen mit geistiger Behinderung im Arbeitstrainingsbereich einer WfB.<sup>55</sup> Das Arbeitstraining ist eine zumeist zweijährige Qualifizierungsmaßnahme des Arbeitsamtes, die

---

<sup>54</sup> BMA 1998, 57f

<sup>55</sup> BAG WfB 1997,22

zur Vorbereitung der Arbeit im Produktionsbereich der Werkstatt für Behinderte, aber auch der Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen soll.

Berufsförderungswerke (BFW) sind Einrichtungen zur Fortbildung und Umschulung Erwachsener mit Behinderung und spielen für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Lernschwierigkeiten keine große Rolle. Es gibt zur Zeit 28 Berufsförderungswerke mit ca. 15.000 Plätzen.<sup>56</sup>

Die Hauptfürsorgestellten beraten und unterstützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Behinderung bei der Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes und übernehmen gegebenenfalls Investitionskosten für die behindertengerechte Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes. In den letzten Jahren ist ein Netz von 340 Psychosozialen Diensten (PSD)<sup>57</sup> aufgebaut worden, die beschäftigte Menschen mit Behinderungen, besonders Menschen mit psychischen Behinderungen, bei Problemen beraten und betreuen. In zunehmendem Maße haben sich jedoch auch arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen an die PSD gewandt.

Die Schwerbehindertenvermittlung bei den Arbeitsämtern (Reha SB Stellen) sind für die Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter zuständig. Aufgrund der hohen Fallzahlen können sie jedoch in der Regel die notwendige intensive Arbeitsvermittlung und Begleitung von Menschen mit geistiger Behinderung nicht leisten. Menschen mit geistiger Behinderung waren bisher fast vollständig vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt.

#### **4.3 Die Werkstatt für Behinderte als Sonderarbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung**

Es wird in der Regel davon ausgegangen, daß Menschen mit geistiger Behinderung „aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“<sup>58</sup> Werkstätten für Behinderte sind die vorherrschende Form der Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung. In der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit geistiger Behinderung gibt es bislang wenig integrative Modelle. Es gibt in Deutschland zur Zeit etwa 635 Werkstätten für Behinderte mit 155.000 behinderten Mitarbeitern<sup>59</sup>. Die Zahl der Werkstattplätze hat sich im Gebiet der alten Bundesrepublik von 1980 bis 1990 von 60.000 Plätze auf 120.000 Plätze verdoppelt.

Der Personenkreis der behinderten Mitarbeiter in den Werkstätten für Behinderten setzt sich nach Angaben der BAG WfB zu 80 % aus Menschen mit einer geistigen Behinderung, gefolgt von 12% Menschen mit einer psychischen Behinderung und 5,7% Menschen mit einer Körperbehinderung zusammen. Menschen mit einer Hörbehinderung (1,3%) oder blinde Menschen (0,9%) spielen dagegen nur eine geringe Rolle. Etwa 60% der behinderten Mitarbeiter sind männlich, etwa 40% weiblich.<sup>60</sup>

Für Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, gibt es einen Rechtsanspruch<sup>61</sup> auf eine „Hilfe zur Erlangung eines geeigneten Platzes im Arbeitsleben, insbesondere in einer anerkannten Werkstatt für Behinderte“ mit entsprechender Betreuung und Begleitung durch qualifiziertes Personal. Für die behinderten Mitarbeiter in der Werkstatt für Behinderte wird keine Arbeitslosenversicherung bezahlt, da davon ausgegangen wird, daß sie ja nicht arbeitslos werden können. Die behinderten Mitarbeiter besitzen bis auf einige Ausnahmen keinen Arbeitnehmerstatus, sondern befinden sich in einem „arbeitnehmerähnlichen

---

<sup>56</sup> BMA 1994, 117

<sup>57</sup> ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1996b

<sup>58</sup> § 54 (1) SCHWERBEHINDERTENGESETZ (SCHWBG)

<sup>59</sup> BMA 1998

<sup>60</sup> BAG WfB 1997, 21 (58% m./42% w), 24 (60% m/40% w.), die Angaben schwanken in verschiedenen Fragen (Altersstruktur/ Behinderung nach Geschlecht) bei nahezu gleichbleibender Gesamtzahl um 2% (ca. 2600 Personen).

<sup>61</sup> § 40, 41 BSHG

Rechtsverhältnis“, das erst kürzlich gesetzlich überhaupt im § 54b des Schwerbehindertengesetzes näher bestimmt wurde.

Die Werkstätten sollen über ein möglichst breites Angebot an Arbeitstrainings- und Arbeitsplätzen verfügen. In der Praxis dominieren nach einer Untersuchung in den hessischen WfB einfache Montage und Verpackungsarbeiten (46,6%), gefolgt von den Arbeitsbereichen Hauswirtschaft (8,2%), Metall (7,6%) und komplexere Elektromontage (7,3%).<sup>62</sup>

Die Werkstätten sind verpflichtet, aus dem Arbeitsergebnis den im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Mitarbeitern ein Arbeitsentgelt zu zahlen. Das Arbeitsentgelt setzt sich aus einem Grundbetrag von z.Zt. 130 DM und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammen. „Der Steigerungsbetrag ist nach der individuellen Leistung der Behinderten zu bemessen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.“<sup>63</sup> Hier finden wir also das Modell des Minderleistungsausgleiches durch geringeren Lohn, der an die Produktivität angepaßt wird. Der Durchschnittslohn in der Werkstatt betrug 1995 234,80 DM<sup>64</sup>, das heißt ungefähr 1,50 DM pro Stunde. Die Arbeitsplätze in den Werkstätten für Behinderte sind hochsubventionierte Arbeitsplätze. Die laufenden Kosten für die Werkstätten für Behinderte haben sich von 1980-92 in den alten Bundesländern auf 2,7 Milliarden DM fast verfünffacht, 1995 betrug die laufenden Kosten für Gesamtdeutschland aus Mitteln der Eingliederungshilfe 4,5 Milliarden DM.<sup>65</sup> Die Investitionskosten für einen neuen Werkstattplatz werden mit 80.000 DM angegeben<sup>66</sup>. Es wird davon ausgegangen, daß die Zahl der Werkstattplätze in den nächsten Jahren noch weiter ausgebaut werden muß.<sup>67</sup>

---

<sup>62</sup> PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION 1995, 74

<sup>63</sup> § 54b SCHWBG

<sup>64</sup> BAG WfB 1997

<sup>65</sup> BMA 1998, 77

<sup>66</sup> nach Aussage des BAG WfB Vorsitzenden Dieter Anders auf der Veranstaltung Zukunft der Werkstatt, Hamburg 26.9.95

<sup>67</sup> BMA 1994,166

# DAS SYSTEM DER BERUFLICHEN REHABILITATION

## BERUFSBERATUNG FÜR BEHINDERTE Arbeitsamt

BERUFSVORBEREITENDE BILDUNGSMAßNAHMEN	
Schulische Berufsvorbereitungsmaßnahmen	Maßnahmen des Arbeitsamtes
Berufsvorbereitungsjahr Jugendliche ohne Ausbildung, mit Lernbehinderung, sozialen Problemen in der Regel 1 Jahr ca. 46500 Jugendliche <sup>68</sup>	z.B. Förderlehrgänge Jugendliche mit (Lern-) Behinderung  meist 1 Jahr (- 3 Jahre) ca. 37000 Teilnehmer <sup>69</sup>

TAFÖ	WfB	BBW	BFW	ALLGEMEINER ARBEITSMARKT
Tagesförderstätte, Fördergruppen in WfB	Werkstatt für Behinderte (WfB)	Berufsbildungswerk (BBW)	Berufsförderungswerk (BFW)	
Menschen mit sehr schweren und Mehrfachbehinderung	Menschen mit schweren Behinderungen, meist geistiger Behinderung	Erstausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, zumeist Lernbehinderungen	Fortbildung und Umschulung, von Erwachsenen mit Behinderung	Menschen mit Behinderungen
Tagesförderung - zeitlich unbegrenzt	2 Jahre Arbeitstraining, dann zeitlich unbegrenzte Beschäftigung im Arbeitsbereich	Vollausbildung, besondere Ausbildung nach § 48 BBiG, § 42b HwO	Vollausbildung, besondere Ausbildung nach § 48 BBiG, § 42b HwO, Fortbildungen	Lohnkostenzuschüsse (meist max. 3 Jahre), Hilfen zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes, begleitende Hilfen
	635 WfB ca. 155.000 Plätze	46 BBW - ca. 12.000 Plätze	28 BFW - ca. 15.000 Plätze	
	ca. 0,5 % Wechsel auf dem allg. Arbeitsmarkt (1994 817 Personen) <sup>70</sup>	ca. 80% der Absolventen <sup>71</sup>	72,3% der Absolventen <sup>72</sup>	

↓→

↓→

↓→

→

↑

↓

↓

↓

↑

↑

↓

### ARBEITSLOS

196260 Menschen mit Schwerbehinderung<sup>73</sup>

Arbeitslosenquote 18%

GRAPHIK 1: DAS SYSTEM DER BERUFLICHEN REHABILITATION

<sup>68</sup> 1993 Berufsbildungsbericht 1994, 61

<sup>69</sup> 1994 Berufsbildungsbericht 1995, 78

<sup>70</sup> nach einer Befragung der Bundesvereinigung Lebenshilfe wechselten 1989 zwischen 0,3 bis 0,6% von der WfB in den allgemeinen Arbeitsmarkt, BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE 1992, 227, diese Situation hat sich bundesweit 1995 nicht verbessert, BAG WfB 1997, 23

<sup>71</sup> BMA 1994, 117

<sup>72</sup> im Jahre 1993, Berufsbildungsbericht 1995, 83

<sup>73</sup> Oktober 1997, BMA 1998, 70

#### **4.4 Ansätze integrativer Organisationsformen beruflicher Rehabilitation**

Die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation von Menschen mit schweren Behinderungen führte zur Suche nach alternativen Organisationsformen von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die eine größere Integration ermöglichen. Es lassen sich dabei folgende Ansatzpunkte im bundesdeutschen Rehabilitationssystem festmachen:

##### **Integrative Organisationsformen der beruflichen Rehabilitation:**

- 1. Integrationsfirmen**
- 2. Integrationsabteilungen**
- 3. Integrative Angebote unter dem organisatorischen Dach der WfB**
  - Außenarbeitsgruppen in Betrieben
  - mobile Dienstleistungsgruppen
  - Einzelaußenarbeitsplätze
  - Vermittlungsdienste
- 4. Integrationsfachdienste**

##### **4.4.1 Integrationsfirmen**

In den vergangenen Jahren wurden für Menschen mit Behinderung, die aufgrund ihrer dauerhaft eingeschränkten Leistungsfähigkeit keine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, von verschiedener Seite besondere Betriebe zur Beschäftigung behinderter Menschen aufgebaut. Die Grundüberlegung war es, Kleinbetriebe zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung zu gründen. Seit Ende der siebziger Jahre entstanden, auch als Folge der Psychiatriereform, zunehmend sogenannte „Selbsthilfefirmen“ für Menschen mit Behinderungen, die mittlerweile als Integrationsfirmen bezeichnet werden.

Es gibt zur Zeit nach einer Erhebung der FAF<sup>74</sup> 134 Integrationsfirmen in Deutschland. Integrationsfirmen müssen sich wie andere Betriebe auch im Wettbewerb bewähren und sind überwiegend in Dienstleistungsbereich (85% der Betriebe), zu geringerem Anteil in der Produktion (9%) oder Landwirtschaft (8%), in Bereichen wie Handwerk, Gastronomie, Einzelhandel, Büro, Holzverarbeitung, Industriemontage und Gartenpflege tätig. In Integrationsfirmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam an der Erzielung ihres Betriebszweckes. Der Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung liegt je nach Größe und Branche zwischen 40 und 80%. In den Integrationsbetrieben arbeiten überwiegend Menschen mit psychischer Behinderung. In den letzten Jahren hat sich die Zielgruppe aber ausgeweitet, und so arbeiten inzwischen auch Menschen mit Körperbehinderungen (28%) und in geringem Umfang Menschen mit geistiger Behinderung in Integrationsbetrieben. Das Stadthaushotel<sup>75</sup> in Hamburg und CBA mit den Firmen Putz-Blitz, Umweltteam und dem First-Class Restaurant Conviva<sup>76</sup> in München sind eine der wenigen Integrationsfirmen, die speziell für Menschen mit geistiger Behinderung geschaffen wurden.

Einige Integrationsfirmen haben auch Zuverdienstarbeitsplätze oder sind als Zuverdienstfirmen organisiert. Zuverdienstfirmen sind seit Mitte der achtziger Jahre entstanden und ein niedrigschwelliges Angebot von Arbeitsmöglichkeiten im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung oder Teilzeitarbeit, die Menschen mit meist psychischer Behinderung einen stundenweisen Zuverdienst zu ihrer materiellen Grundsicherung bieten. In Deutschland gab es 1995 nach Erhebung der FAF<sup>77</sup> 29 Zuverdienstfirmen.

<sup>74</sup> BMA (HRSG.)1996, 165 (soweit nicht anders angegeben, stammen alle folgenden Angaben aus dieser Untersuchung)

<sup>75</sup> BOBAN, HINZ 1996, BOBAN, HINZ, LÜTTENSEE 1996

<sup>76</sup> CBA 1995

<sup>77</sup> BMA 1996

Im geringen Umfang gibt es auch gemeinnützige Leiharbeitsfirmen für Menschen mit Behinderung. Die Grundidee ist es, durch eine Kombination von Qualifizierung und gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung, die Schwelle für Betriebe zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zu senken da sie zunächst kein Risiko tragen (Leistungsfähigkeit, Krankheit, Kündigung). Ziel ist die Übernahme des Arbeitnehmers durch einen entleihenden Arbeitgeber. Obwohl dieses Modell in der fachpolitischen Diskussion immer wieder eine Rolle spielt, hat es in der Praxis bisher nicht in größerem Umfang dauerhaft etablieren können. Nach Erhebung der FAF gibt es Anfang 1995 in Deutschland drei gemeinnützige Leiharbeitsfirmen für Menschen mit Behinderungen. Einige Integrationsfirmen bieten in geringem Umfang jedoch auch Arbeitnehmerüberlassung als zusätzliches Angebot an.

#### 4.4.2 Integrationsabteilungen

Integrationsabteilungen oder geschützte Abteilungen sind organisatorische Einheiten in Betrieben, in denen Menschen mit Behinderungen unter besonderer Anleitung im Rahmen regulärer Arbeitsverhältnisse arbeiten.<sup>78</sup>

Geschützte Betriebsabteilungen (GBA) waren in der DDR ein Element der sogenannten „geschützten Arbeit“. Die Betriebe hatten die Verpflichtung, innerhalb besonders ausgestalteter Arbeitsverhältnisse geschützte Einzelarbeitsplätze oder geschützte Abteilungen für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Die geschützte Arbeit stellte für viele Menschen mit Behinderung die einzige Möglichkeit der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb von Betrieben dar.

In der DDR waren 1988 von ca. 44.700 beschäftigten Menschen mit Behinderungen, nur 7.100 in geschützten Werkstätten, 6.400 in Geschützten Betriebsabteilungen und ca. 32.000 auf geschützten Einzelarbeitsplätzen tätig.<sup>79</sup> Daneben gab es noch Menschen mit Behinderung, die in Heimarbeit tätig waren.<sup>79</sup>

In den geschützten Betriebsabteilungen waren überwiegend Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt, während auf den geschützten Einzelarbeitsplätzen überwiegend Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Behinderung tätig waren. Der Lohn wurde regelmäßig anhand des Leistungsvermögens des Menschen mit Behinderung durch die Kreisrehabilitationskommission eingeschätzt. Sie regelte neben der Entlohnung auch Fragen des Arbeitsvertrages und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die Minderleistung wurde im Lohn berücksichtigt und spielte so für die Betriebe keine Rolle. Der Lohn war ein Zuverdienst, die materielle Grundsicherung war durch die Invalidenrente gesichert. Sie wurde dann gewährt, wenn die Leistungsminderung um mehr als 66% gegenüber Arbeitnehmern ohne Behinderung eingeschränkt war.<sup>80</sup> In geschützten Abteilungen arbeiteten 6 oder mehr Menschen mit Behinderung unter Anleitung von Betreuern als Gruppe im Produktionsprozeß oder in abgeschlossenen Werksbereichen. Die tatsächliche Integration in den Betrieben war sicherlich unterschiedlich gut gelungen, das Modell hatte sich insgesamt aber in den Augen der meisten Beteiligten bewährt.<sup>81</sup>

Nach der Wende gingen die meisten der geschützten Abteilungen durch Privatisierung oder Konkurs ihrer Betriebe verloren. Werkstätten für Behinderte wurden für Menschen mit geistiger Behinderung dafür massiv ausgebaut. In einigen Bundesländern hat man jedoch versucht, durch neue Förderrichtlinien Integrationsabteilungen zu erhalten oder sogar neu zu initiieren (so vor allem in Brandenburg und Ost-Berlin).

In den alten Bundesländern gibt es in der Montanindustrie mit den Technischen Sozialbetrieben eine ähnliche Konstruktion von gesonderten Abteilungen, die eingerichtet wurden, um leistungsgeminderte Mitarbeiter halten zu können. In Deutschland gab es laut Angabe der FAF 1995 8 technische Sozialbetriebe.

<sup>78</sup> vgl. BMA 1996a, 8f, ISB 1995, 52, SCHÖNEICH 1994

<sup>79</sup> nach WINKLER 1990, zitiert nach ISB 1995, 52

<sup>80</sup> NACH SCHÖNEICH 1994

<sup>81</sup> SCHÖNEICH 1994, ISB 1995, 55

In den Integrationsabteilungen arbeiten jetzt vor allem Menschen mit Körperbehinderungen (65%) und Menschen mit geistiger Behinderung (30%), aber auch Menschen mit psychischer Behinderung (5%).<sup>82</sup> In Deutschland gab es laut Angabe des BMA 1996 noch 25 Integrationsabteilungen.<sup>83</sup>

#### **4.4.3 Integrative Organisationsformen der Werkstatt für Behinderte**

Einige Werkstätten für Behinderte haben in die Räumlichkeiten von anderen Firmen ausgelagerte Außenarbeitsplätze. Die Mitarbeiter mit Behinderungen bleiben dabei WfB-Angehörige mit dem entsprechenden arbeitsrechtlichen Status und haben Anspruch auf die arbeitspädagogische Betreuung durch die WfB. Der Betrieb bezahlt die Werkstatt für die geleistete Arbeit.

Der Vorteil dieser Organisationsform liegt in der größeren Nähe zu der betrieblichen Realität und den Chancen für eine soziale Integration im Zusammenarbeiten mit nichtbehinderten Kollegen. Inwieweit die Integration am Arbeitsplatz tatsächlich geschieht, muß im Einzelfall genau analysiert werden. Insgesamt liegen über diesen Bereich nach meiner Kenntnis bisher wenig detaillierte Berichte und Untersuchungen<sup>84</sup> vor.

Insgesamt muß festgestellt werden, daß solche integrativen Organisationsformen der Arbeit von Werkstätten mit Behinderten eher wenig genutzt werden. Nach Angaben der BAG WfB<sup>85</sup> gab es 1995 2.685 Außenarbeitsplätze, dies sind nur 1,7% aller Werkstattplätze. Außenarbeitsplätze können in verschiedener Form organisiert sein:

##### **4.4.3.1 Außenarbeitsgruppen**

Außenarbeitsgruppen sind in die Räume von Betrieben ausgelagerte in sich geschlossene Gruppen von Mitarbeitern der Werkstatt für Behinderte und stellen wohl zahlenmäßig den größten Teil der vorhandenen Außenarbeitsplätzen dar.

Als Variante kann auch die Führung eines eigenständigen Betriebes in einem Unternehmen z.B. durch die Bewirtschaftung einer Betriebskantine zu dieser Form hinzugezählt werden. In der Regel gibt es kein zusätzliches Personal, die arbeitspädagogische Betreuung durch die WfB erfolgt im üblichen Schlüssel (1:12). Bei den WfB-Mitarbeitern in Außenarbeitsgruppen handelt es sich in der Regel um leistungsfähigere Mitarbeiter in der WfB.

Als positive Faktoren der Außenarbeitsgruppen werden die Annäherung an die Normalität des allgemeinen Arbeitsmarktes, ein breiteres Aufgabenspektrum, die soziale Integration im Betrieb und die Verbesserung von Vermittlungschancen genannt. Ein erheblicher Teil der Außenarbeitsgruppen scheinen nach der Erhebung des ISB in Eigenbetrieben des Trägers und nicht bei privaten Arbeitgebern angesiedelt zu sein.<sup>86</sup> Die zu erwartende Übergangsfunktion zum allgemeinen Arbeitsmarkt scheint sehr gering zu sein. Die tatsächlich erreichte soziale Integration sollte im Einzelfall überprüft werden. (Gibt es gemeinsame Pausen mit den nichtbehinderten Kollegen? Gibt es getrennte Toiletten oder Sozialräume? Gibt es Kontakte zwischen nichtbehinderten und den behinderten Mitarbeitern? Werden die Mitarbeiter mit Behinderung als Bestandteil des Betriebes erlebt?) Untersuchungen in den USA haben gezeigt, daß Außenarbeitsgruppen in Bezug auf die erreichte Integration und die Lohnhöhe zwar bessere Ergebnisse als in der Werkstatt, aber schlechtere Ergebnisse als bei unterstützten Einzelarbeitsplätzen erzielen<sup>87</sup>. Es besteht wohl die Gefahr, eine kleine Werkstatt im Betrieb aufzubauen, die als gesonderter Bestandteil wahrgenommen wird und wenig in die natürliche Sozialstruktur des Betriebes eingebunden ist.

---

<sup>82</sup> BMA 1996a, Teil 1 Kurzfassung, 13

<sup>83</sup> BMA 1998, 76

<sup>84</sup> die ISB-Studie versucht immerhin diesen Bereich mit zu erfassen; ISB 1995, 92ff

<sup>85</sup> BAG WfB 1997

<sup>86</sup> alle Angaben ISB 1995, 95f

<sup>87</sup> WOLFE 1992, OLSON, FERGUESON 1996

#### **4.4.3.2 Mobile Dienstleistungsgruppen**

Dies sind Gruppen in der Werkstatt, die Dienstleistungen für das Gemeinwesen im Gemeinwesen erbringen, wie z.B. eine Garten- und Landschaftspflegegruppe oder Recyclingteams.

#### **4.4.3.3 Ausgelagerte Einzelarbeitsplätze**

In einigen Fällen haben Werkstätten auch ausgelagerte Einzelarbeitsplätze in Betrieben, diese können

(1) entweder als Dauerarbeitsplatz für Menschen mit einer schweren Behinderung, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit (noch) nicht zu tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden können und für die dieser Arbeitsplatz eine integrative Möglichkeit der Teilnahme am Arbeitsleben darstellt

(2) oder als zeitlicher befristeter Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen sein.

In Einzelfällen sind auch ausgelagerte Arbeitstrainingsplätze bekannt,<sup>88</sup> die Hamburger Arbeitsassistenten nutzt diese Möglichkeit im Rahmen des ambulanten Arbeitstrainings systematisch. In dieser Maßnahme bleiben die Qualifikanden mit Behinderung zwar rechtlich im Arbeitstraining der zuständigen WfB, werden aber in Betrieben des regionalen Arbeitsmarktes qualifiziert und mit Hilfe von Arbeitsassistenten unterstützt. Dabei ist ein Wechsel sowohl aus, als auch in das Arbeitstraining in die WfB möglich. Diese arbeitsmarktnahen Qualifizierungsmaßnahmen bieten nach ersten Erfahrungen überdurchschnittlich hohe Möglichkeiten des Überganges aus dem Arbeitstraining auf den ersten Arbeitsmarkt.<sup>89</sup>

In Hessen sind nach Konzept der Außenarbeitsplätze ausgelagerte Einzelarbeitsplätze als Bestandteil eines stufenweisen Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgesehen.<sup>90</sup> Dort sind sogenannte Fachkräfte für Außenarbeit an den Werkstätten für Behinderte eingestellt worden, die über Betriebspraktika, Arbeitserprobung und Außenarbeitsplätze Arbeitsverhältnisse außerhalb der Werkstatt für Behinderte für Menschen mit Behinderungen erschließen sollen.

Unter dem Begriff „Betreutes Arbeiten“ wird dort auch diskutiert, inwieweit mit unterstützten Einzelarbeitsplätzen mit Werkstattstatus dauerhafte integrative Arbeitsmöglichkeiten für schwerer behinderte Menschen geschaffen werden können.<sup>91</sup> Momentan sind auf Außenarbeitsplätzen insgesamt eher die leistungsfähigeren Mitarbeiter der WfB, die wenig Betreuung benötigen, beschäftigt. Wie bei den Außenarbeitsgruppen scheint auch ein großer Teil bei Regiebetrieben des Trägers zu arbeiten, als Arbeitsbereiche werden Küche, Hauswirtschaft, Gartenbau und Landwirtschaft angegeben.<sup>92</sup>

Eine interessante Perspektive zur Weiterentwicklung dieses Ansatzes bietet die individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses in Hamburg, die analog zu den rechtlichen und förderrechtlichen Bedingungen der Werkstatt für Behinderte keine Werkstatt betreibt, sondern nur ambulante Betreuung an unterstützten Einzelarbeitsplätzen, mobilen Dienstleistungsgruppen und Gruppenarbeitsplätzen in Betrieben anbietet. Dadurch ist ein Betreuungsschlüssel von durchschnittlich 1:4 möglich.<sup>93</sup>

#### **4.4.3.4 Vermittlungsdienste an Werkstätten für Behinderte**

Einige Werkstätten haben eigene Vermittlungsdienste an Werkstätten eingerichtet, um den Übergang ihrer Mitarbeiter mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu

---

<sup>88</sup> ISB 1995, 92

<sup>89</sup> HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995A, BEHNCKE 1996A, BEHNCKE/CIOLEK (IN DRUCK)

<sup>90</sup> ARBEITSGRUPPE AUßENARBEITSPLÄTZE 1990, PBI 1995

<sup>91</sup> PBI 1995, 21f

<sup>92</sup> ISB 1995, 100

<sup>93</sup> MAULWURF-NEBEL, I. 1996

erleichtern. Es gibt zur Zeit über 80 Vermittlungsdienste an einer Werkstatt für Behinderte, vor allem in Hessen und im Rahmen von Qualifizierungsprojekten in Bayern, Berlin und Bremen.

In Hessen gibt es zur Zeit sogenannte Fachkräfte für Außenarbeitsplätze<sup>94</sup> an 18 Werkstätten für Behinderte, in Bayern sind 47 Werkstätten an einem Qualifizierungsprojekt<sup>95</sup> beteiligt, was ausdrücklich den Übergang aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern soll. Ein ähnliches Projekt lief in Bremen, wo es aber auch nach dem Projekt noch einen Vermittlungsdienst gibt.<sup>96</sup> Im Rahmen der Qualifizierungsprojekte wurde die Erfahrung gemacht, daß der Qualifizierung außerhalb der Werkstatt in Kursen oder begleiteter Praktika eine Schlüsselrolle im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zukommt. Vermittlungsdienste der Werkstätten dürfen meist offiziell nur bis zum Abschluß eines Arbeitsvertrages die Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz betreuen.

Im Jahre 1994 wechselten nach Angaben der BAG WfB<sup>97</sup> insgesamt 817 Personen aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies entspricht im Schnitt 1-2 Personen pro Werkstatt oder 0,5 % der Gesamtbeschäftigten. Dabei ist anzunehmen, daß diese Übergänge durch die unterschiedlichsten Konstellationen angebahnt wurden: Neben den Vermittlungsdiensten in Werkstätten, gibt es in einigen Regionen auch externe Integrationsfachdienste, in einigen Werkstätten werden Arbeitsplätze in Einzelfällen durch den sozialen Dienst oder engagierte Gruppenleiter bzw. auf Betreiben der Person selber entstanden sein.

#### **4.4.4 Integrationsfachdienste**

Integrationsfachdienste sind Dienste, die Menschen mit Behinderung bei der Aufnahme und dem Erhalt eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Mittlerweile gibt es in Deutschland ca. 150 Integrationsfachdienste inklusive Außenstellen<sup>98</sup>, die allerdings teilweise mit unterschiedlichen Konzepten arbeiten und im unterschiedlichen Maße Menschen direkt am Arbeitsplatz unterstützen können. Einige Fachdienste sind behinderungsübergreifend tätig, während andere Fachdienste für eine spezielle Zielgruppe - meist Menschen mit geistiger Behinderung oder Menschen mit psychischer Behinderung, aber auch Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung - zuständig sind. Im folgenden Abschnitt soll auf das zugrundeliegende Konzept der Unterstützten Beschäftigung und die Umsetzung durch Integrationsfachdienste in Deutschland genauer eingegangen werden.

---

<sup>94</sup> PBI 1995, 1997, KRATZER-MÜLLER 1997

<sup>95</sup> 47 Werkstätten sind an dem Projekt beteiligt, SCHÜLLER 1997

<sup>96</sup> WERKSTATT BREMEN 1994, 1996

<sup>97</sup> BAG WfB 1997

<sup>98</sup> BAG UB 1998

## 5 Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung

### 5.1 Grundsätze von Unterstützter Beschäftigung:

„Unterstützte Beschäftigung ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser und dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen mit Behinderung.“<sup>99</sup> Unterstützte Beschäftigung bietet nach Maßgabe des Einzelfalles alle notwendigen Hilfen und Unterstützungen, die notwendig sind, um eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und erfolgreich zu halten. Unterstützte Beschäftigung definiert sich international über folgende Kernelemente<sup>100</sup>

1. *Integration.* Das wichtigste Merkmal von Unterstützter Beschäftigung ist, daß Menschen mit einer schweren Behinderung in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen arbeiten. Durch Unterstützte Beschäftigung soll die umfassende Integration in allen Bereichen des Arbeitsalltags gefördert werden. Dazu gehören neben der gemeinsamen Arbeitstätigkeit auch Pausen, Feiern im Betrieb, die Fahrt von und zu der Arbeit sowie außerbetriebliche Aktivitäten unter Kollegen. Der Grad der erreichten Integration im Betrieb ist der Maßstab des Erfolges der Projekte im Bereich der Unterstützten Beschäftigung.
2. *Bezahlte, reguläre Arbeit.* In Unterstützter Beschäftigung geht es um die Unterstützung von Menschen bei bezahlter Arbeit, die sonst von nichtbehinderten Menschen getan werden müßte und nicht um therapeutische unbezahlte Beschäftigung. Jeder Beschäftigte mit Behinderung sollte zumindest den gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten. Die Kompensation von Minderleistungen kann entweder durch eine Anpassung der Lohnhöhe an die Produktivität oder eine Lohnkostensubventionierung erreicht werden.
3. *Erst plazieren, dann qualifizieren.* Dies ist eine Umkehrung des gängigen Rehabilitationsparadigmas „erst qualifizieren, dann plazieren“ aus der Erkenntnis heraus, daß viele Menschen, gerade mit Lernschwierigkeiten, besser in Realsituationen lernen und Probleme bei der Generalisierung von Gelerntem haben. In der Praxis hat sich außerdem gezeigt, daß sie häufig im System stecken bleiben und nicht dort ankommen, worauf sie eigentlich vorbereitet werden sollen. Die niedrige Übertrittsquote aus Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein Beispiel dafür.
4. *Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderungen.* Zielgruppe von Supported Employment sind insbesondere Menschen mit schweren Behinderungen, die bisher als „nicht vermittlungsfähig“ galten und individuelle, intensivere Hilfe benötigen, um erfolgreich eine Arbeit zu finden und ausfüllen zu können. Keiner soll prinzipiell aufgrund der Schwere seiner Behinderung abgewiesen werden. Es wird als Aufgabe von Unterstützter Beschäftigung gesehen, auch für Menschen mit schwersten Behinderungen integrative Arbeitsmöglichkeiten und die dazu notwendigen Unterstützungsangebote individuell zu entwickeln.
5. *Flexible und individuelle Unterstützung.* Die Unterstützung in Unterstützter Beschäftigung soll alle Hilfen umfassen, die im Einzelfall notwendig sind, um erfolgreich in einem Betrieb zu arbeiten. Dazu müssen die angebotenen Hilfen flexibel und sehr individuell angeboten werden. Unterstützte Beschäftigung umfaßt so individuelle Unterstützung bei der beruflichen Zukunftsplanung, Arbeitsplatzsuche, Arbeitsplatzanpassung, Qualifizierung und Problemen am Arbeitsplatz, aber z. B. auch Fahrtraining des Arbeitsweges oder erforderliche Hilfen beim Benutzen einer Toilette für Menschen mit einer entsprechenden Körperbehinderung.
6. *Keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung.* Viele Menschen mit einer schweren Behinderung benötigen lebenslange Unterstützung. Wie in einer Werkstatt für Behinderte soll auch in Unterstützter Beschäftigung die notwendige Unterstützung am Arbeitsplatz solange wie nötig, unter Umständen also ein Arbeitsleben lang, möglich sein. In der

---

<sup>99</sup> BAG UB 1995

<sup>100</sup> vgl. POWEL, PANCSOFAR, U.A. 1990

Regel reduziert sich jedoch die erforderliche Hilfe nach einer intensiveren Einarbeitungsphase.

7. *Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung von Selbstbestimmung.* Aufgabe von Unterstützter Beschäftigung ist es, die traditionell sehr eingeschränkten Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Art der Tätigkeit und der Art der Unterstützung zu erweitern. Unterstützte Beschäftigung trägt zum einen dazu bei, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung neben einer Werkstatt für Behinderte andere Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben haben. Die Aufgabe von Unterstützter Beschäftigung ist es zum anderen, unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten mit dem Bewerber zu erkunden. Ziel ist es, während des gesamten Unterstützungsprozesses die Selbstbestimmung zu fördern und zu achten, so z.B. bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes und der Ausgestaltung der Unterstützung am Arbeitsplatz.

## **5.2 Zielgruppen von Unterstützter Beschäftigung**

Unterstützte Beschäftigung ist aus der Integrationsbewegung heraus für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt worden. Die Möglichkeit, Menschen mit einer Behinderung durch individuelle Unterstützung und Begleitung auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren, ist aber nicht auf eine Behinderungsart beschränkt. Die Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung hat sich so im Laufe der Zeit, oft von Modellprojekten begleitet, ausgeweitet. Unterstützte Beschäftigung hat sich international als ein erfolgreicher Weg erwiesen für

- Menschen mit Lernschwierigkeiten, einschließlich Menschen mit einer schweren geistigen Behinderung,<sup>101</sup>
- Menschen mit psychischen Behinderungen,<sup>102</sup>
- Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung,<sup>103</sup>
- Menschen mit Autismus,<sup>104</sup>
- Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen<sup>105</sup>.

## **5.3 Der Eingliederungsprozeß bei Unterstützter Beschäftigung**

Unterstützte Beschäftigung schließt ein bestimmtes methodisches Vorgehen<sup>106</sup> ein. Der Eingliederungsprozeß in Unterstützter Beschäftigung umfaßt idealtypisch folgende Phasen:

### **Phasen in Unterstützter Beschäftigung**

- Individuelle Berufsplanung, Erstellung eines Fähigkeitsprofils
- Arbeitsplatz(er)findung
- Arbeitsplatzanalyse und Anpassung der Arbeitsplätze
- Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Nachsorge (je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz)

### **5.3.1 Individuelle Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils**

Die individuelle Berufsplanung und die Erstellung eines Fähigkeitsprofils ist ein dynamischer Prozeß der gegenseitigen Annäherung und des Ausprobierens. Allen

<sup>101</sup> WEHMAN & KREUZER 1994, MANK, CIOFFI, YOVANOFF 1996, TROST/SCHÜLLER 1992, SCHÖN 1993, DOOSE 1995

<sup>102</sup> MARRONE, GANDOLFO, GOLD, HOFF 1996, MARRONE, GOLD 1994, DANLEY, ANTHONY 1987, TROST 1997

<sup>103</sup> COOPER & MANK 1989, SOWERS & POWERS 1991, 1994, CALLAHAN 1991, MAST 1996, DOOSE 1996

<sup>104</sup> WEHMAN & KREGEL 1994, DOOSE 1996D, 2f, STUCKARD 1996

<sup>105</sup> WEHMAN, SHERRON, KREGEL, ET AL. 1993, WINGRUBER 1997, 1998

<sup>106</sup> weiterführende Literatur HORIZON 1995

Wünschen nach einem zuverlässigem Testverfahren zum Trotz, hat sich gezeigt, daß statusdiagnostische Testverfahren wenig hilfreich sind, eine berufliche Perspektive mit einer Person zu entwickeln. Es sollen zunächst grob die Motivation, Stärken und Fähigkeiten, die Anforderungen an einen Arbeitsplatz, mögliche Hemmnisse und der Bedarf an Unterstützung erkundet werden. Dies wird in Gesprächen mit dem Bewerber, seinem sozialen Umfeld (z.B. Schule, WfB, Wohngruppe) und durch Beobachten des Bewerbers am bisherigen Arbeitsplatz ermittelt und differenziert sich meist im ersten Praktikum genauer aus.

Ein Planungsprozeß, der sich für diese Phase anbietet, nennt sich „Persönliche Zukunftsplanung“ („Person Centered Planning“ oder „Personal Future Planning“).<sup>107</sup> Er eignet sich z.B. für eine frühzeitige Übergangsplanung von der Schule in den Beruf. Dieser Prozeß sollte dort möglichst 5 Jahre spätestens aber 2 Jahre vor dem Schulabschluß beginnen, damit ein möglichst reibungsloser Übergang erfolgen kann.

Neben verschiedenen Methoden der Erkundung von Zielen der planenden Person schließt der Prozeß meist ein Persönliches Zukunftsplanungstreffen mit ein. Bei einem solchen Treffen nehmen auf direkte Einladung und Auswahl des Planenden alle Menschen teil, die mit der Person über ihre persönliche Zukunft nachdenken wollen. Dies können neben der Person selbst die Eltern, Freunde, Lehrer, die Berater aus einem Integrationsfachdienst, Berufsberater, Erzieher oder auch Nachbarn sein. Ziel ist es, durch einen kooperativen Planungsprozeß verschiedene Perspektiven und Ideen bezüglich der beruflichen Zukunft der planenden Person zusammenzutragen und gemeinsam die Pläne umzusetzen. Es findet so eine Vernetzung aller Beteiligten im Einzelfall statt. Die Rolle des Fachdienstmitarbeiters ändert sich dabei. Er ist eher Moderator des Übergangsprozesses und nur einer von mehreren Experten (einschließlich der planenden Person selbst), deren Kenntnisse, Verbindungen und Ressourcen wichtig sind. Leitfragen, die meist auf großen Plakaten aufgeschrieben werden, können z.B. sein:

#### **Individuelle Zukunftsplanung**

- Was sind Deine Fähigkeiten, deine Stärken?
- Was sind Deine Ziele, Deine Träume?
- Was möchtest Du nach der Schule gern machen?
- Was möchtest Du noch lernen solange Du in der Schule bist?
- Was funktioniert für Dich gut/ was nicht?
- Was möchtest Du gern mal ausprobieren?
- Wer oder was kann Dir helfen?
- Aktionsplan: Was sind die nächsten Schritte? Wer macht was bis wann?

Der Aktionsplan ist ein ganz wichtiger Bestandteil. Es geht nicht nur darum, gemeinsam zu träumen und Visionen für die Zukunft mit einer Person zu entwickeln, sondern gemeinsam Schritt für Schritt das Mögliche zu erkunden, die Visionen wahr werden zu lassen und Probleme zu lösen.

Diese Treffen können in der Schule, beim Fachdienst, bei der Person Zuhause oder aber auch in der Lieblingspizzeria stattfinden. Wichtig sind ein guter Moderator, der darauf achtet, daß die Fähigkeiten der Person, ihre Möglichkeiten und die Zukunft im Vordergrund stehen und nicht die Defizite, Unmöglichkeiten und die Abrechnung mit der Vergangenheit.

### **5.3.2 Arbeitsplatz(er)findung**

Der nächste Schritt ist die individuelle Arbeitsplatz(er)findung oder auch Arbeitsplatzakquisition.<sup>108</sup> Bei der Arbeitsplatzakquisition geht es um die individuelle Suche

<sup>107</sup> MOUNT 1994, v. LÜPKE 1994, BOBAN & HINZ 1996, DOOSE 1996 E

<sup>108</sup> HORIZON ARBEITSGRUPPE 1995, BOLLES 1996, DILEO & LANGTON 1995, BISSONETTE 1994, BEHNCKE 1996 C

nach einem Arbeitsplatz mit dem Bewerber durch den Integrationsfachdienst. Traditionelle Arbeitsplatzakquisition wertet dafür Stellenanzeigen in der Tagespresse aus, sucht über die gelben Seiten geeignete Betriebe in der Region bezüglich des Interessengebietes des Bewerbers heraus oder sichtet das Stellenangebot des Arbeitsamtes. Die Kontaktaufnahme mit den Betrieben erfolgt dann meist per Telefon oder indem der Fachdienstmitarbeiter im Betrieb vorbeischaut. Unterstützte Beschäftigung hat aber auch gezeigt, das man Arbeitsmöglichkeiten findet, wenn man sich nicht nur auf das formelle System verläßt, sondern informelle Kontakte nutzt.<sup>109</sup> Traditionellerweise verlassen wir uns gerade für Menschen mit Behinderung sehr stark auf das formelle System, z.B. die Arbeitsvermittler beim Arbeitsamt. Diese Stellen sind in der Regel doch sehr begrenzt in dem, was sie tun können. Die meisten Menschen finden ihre Stellen über informelle Kontakte. Dies gilt besonders für die Arbeit in Handwerksbetrieben und für Hilfstätigkeiten.<sup>110</sup> Es ist also wichtig, die eigenen Kontakte und die Kontakte der anderen mit der Person befaßten Menschen zu nutzen. Arbeitgeber, die bereits eine unterstützte Person mit Behinderung beschäftigt haben, sind oft eine gute Hilfe für Projekte, bei anderen Arbeitgebern Arbeitsplätze zu entwickeln.

Wichtig ist bei der Arbeitsplatzakquisition für Menschen mit schweren Behinderungen, jenseits von traditionellen Berufsbildern zu suchen. In Deutschland haben formale Berufsabschlüsse im Vergleich zu anderen Ländern eine hohe Bedeutung. Man braucht für alles einen Abschluß oder einen Schein, um das tun zu dürfen, was man hoffentlich kann. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten hilft die Orientierung an traditionellen Berufsbildern nicht weiter. Wenn der Integrationsfachdienst für Herrn Dannowski eine Stelle als Bäcker oder für Frau Förster eine Stelle als Restaurantfachfrau suchen würde, würde er scheitern, weil die Personen das volle Berufsbild nicht ausfüllen können. Wenn aber danach gesucht wird, wo es in einer Bäckerei oder einem Restaurant Tätigkeiten gibt, die vielleicht zusammengelegt werden können um einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, dann sind neue Dinge möglich. Dies kann sich auch für einen Betrieb lohnen, denn häufig sind es hochbezahlte Personen, die diese Tätigkeiten jetzt machen. Integrationsfachdienste schaffen so in vielen Fällen neue Nischenarbeitsplätze. Sie kommen mit Arbeitgebern ins Gespräch und erkunden die Möglichkeiten in einem Betrieb, ohne das es unbedingt eine Stelle gibt, die irgendwo ausgeschrieben ist. Eine gute Möglichkeit im Rahmen der Arbeitsplatzsuche ist es, die Bewerber bei der Arbeitsplatzsuche so gezielt aus der Konkurrenz mit anderen Stellenbewerbern herauszunehmen. In der direkten Konkurrenz mit 60 anderen Arbeitssuchenden hätten sie oft keine Chance. Die Arbeitgeber bekommen sehr zuverlässige, gute Mitarbeiter, die ihnen wichtige Tätigkeiten im Betrieb abnehmen können.

### 5.3.3 Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitsplatzanalyse dient dazu, den Betrieb genauer kennenzulernen und zu erkunden, welche Tätigkeiten im Betrieb anfallen, aber auch welche möglichen Anforderungen mit diesen Tätigkeiten verbunden sind. Der Fachdienstmitarbeiter sollte sich vorher über den Betrieb informiert haben und Interesse an dem Betrieb zeigen. Menschen erzählen in der Regel gerne über ihre Arbeit. Die Dauer der ersten Arbeitsplatzanalyse wird unterschiedlich sein. Manchmal steht nur eine halbe Stunde zur Verfügung, manchmal wird es möglich sein einmal einen halben Tag mitzuarbeiten, um den Betrieb kennenzulernen.

Die Arbeitsplatzanalyse dient so einerseits dazu, im Vorfeld zu entscheiden, ob ein Betrieb für einen Bewerber einen geeigneten Arbeitsplatz bieten kann, aber auch die Grundlage für die Unterstützung der Qualifizierung im Betrieb zu schaffen. Dabei ist es wichtig auch ein erstes Gespür für die Atmosphäre im Betrieb und die spezifische „Kultur dieses Betriebes“ zu bekommen. Gerade ein Blick für die informellen Regeln und Hierarchien im Betrieb kann für den Eingliederungserfolg des Bewerbers entscheidend sein. Wie ist der Umgangston unter den Kollegen? Welche Kollegen erscheinen aufgeschlossen? Wie werden die Pausen im Betrieb verbracht? Wo sind die Treffpunkte im Betrieb?

<sup>109</sup> BOLLES 1996, BISSONETTE 1994, HAGNER & DILEO 1993

<sup>110</sup> BLASCHKE 1987

Die folgende Liste bietet einige wichtige Anhaltspunkte bei der Arbeitsplatzanalyse:

**Merkmale des Arbeitsplatzes:**

**Allgemeine Arbeitsplatzdaten:** Arbeitszeit, Lage, Lohn, Urlaub

**Betrieb:** Produkte, Dienste, Märkte, Trends, Image

**Betriebsstruktur:** Anzahl der Beschäftigten, Alter, Qualifikation, Aufgabenbereiche, Organisationsstruktur, Ansprechpartner

**Betriebsklima:** Führungsstil, Umgangsformen/-ton am Arbeitsplatz, Pausengestaltung, Vorgehensweise bei Einarbeitung, gegenseitige Unterstützung, Betriebsfeste/-ausflüge, aufgeschlossene Kollegen

**Arbeitsumfeld:** räumliche Gegebenheiten, Treffpunkte, Arbeitsschutzmaßnahmen, Lärm, Klima, wechselnde Arbeitsorte

**Struktur der Arbeit:** typischer Tagesablauf, Abfolge der zu verrichtenden Tätigkeiten, Komplexität, Flexibilität)

**Arbeitsplatzanforderungen:** kognitiver, motorischer, sozialer Art

**Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung:** Flexibilität, Aufgabenbereiche herausnehmen, hinzufügen; technische Hilfen, Kontrolle, Flexibilität)

### 5.3.4 Qualifizierung am Arbeitsplatz

Unterstützte Beschäftigung ist mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Die nächste Phase ist die Qualifizierung der unterstützten Person am Arbeitsplatz<sup>111</sup>. Die Leitfrage dazu ist: *Wie arbeitet der Betrieb normalerweise neue Mitarbeiter ein und wie können wir diesen Prozeß unterstützten bzw. ggf. modifizieren?*<sup>112</sup>

Hierzu kann auch gehören, den Arbeitnehmer mit Behinderungen ggf. direkt im Betrieb zu qualifizieren und zu unterstützen, wenn dies die Kapazitäten des Betriebes sprengen würde. Diese Unterstützung ist erfahrungsgemäß am Anfang eines Arbeitsverhältnisses intensiver und reduziert sich mit der Zeit. Manchmal ist nach einiger Zeit nur noch eine geringe Unterstützung und Nachsorge nötig, die dann in Krisenfällen oder bei neuen Aufgaben wieder intensiviert werden kann. Es gibt jedoch auch eine Reihe von Fällen, in denen eine dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich ist. Ein wesentlicher Unterschied von Unterstützter Beschäftigung im Vergleich zu traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen ist die konsequente Qualifizierung im Betrieb statt in überbetrieblichen Vorbereitungskursen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation liegt der Schwerpunkt nicht auf beruflicher Qualifizierung und Berufsvorbereitung in überbetrieblichen Sondereinrichtungen, sondern in der Unterstützung der Qualifizierung und Einarbeitung im Betrieb.

### 5.3.5 Nachsorge, Krisenintervention, langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz

Unterstützte Beschäftigung ist jedoch mehr als eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation. Rehabilitation zielt auf die optimale Ausgestaltung der individuellen Leistungsfähigkeit. Dies ist ein wichtiges, aber häufig kein hinreichendes Ziel, um mit Menschen mit schweren Behinderung die Lebenssituation positiv zu verändern. Selbst bei einer optimalen Ausgestaltung ihrer Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit bleiben einige Menschen mit schweren Behinderungen auf Unterstützung angewiesen, um erfolgreich am Leben in der Gesellschaft teilhaben zu können. Die vorliegenden Untersuchungen und Projektberichte zeigen, daß die meisten Arbeitsplätze nach einer intensiveren Einarbeitungszeit nicht mehr so intensiv betreut werden müssen. Die Nachsorge reicht je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis dauerhafter Unterstützung am

<sup>111</sup> HORIZON - ARBEITSGRUPPE 1995

<sup>112</sup> vgl. HAGNER, DILEO 1993

Arbeitsplatz. Häufig ist nur wöchentlich oder auch nur monatlich ein Besuch am Arbeitsplatz oder Anruf beim Arbeitgeber erforderlich, ob denn alles gut läuft. Ein regelmäßiger Kontakt zu den unterstützten ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern ermöglicht es bei Krisen frühzeitig klärend einzugreifen. Die Erfahrungen zeigen aber auch, daß es eine Reihe von Arbeitsplätzen gibt, die häufiger und dann teilweise auch langfristig intensiv betreut werden müssen.<sup>113</sup>

Die Vereinten Nationen weisen deshalb auch individuellen Unterstützungsdiensten eine Schlüsselrolle zu, damit Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit Schwer- und Mehrfachbehinderungen, in die Lage versetzt werden, am täglichen Leben zu Hause, am Arbeitsplatz, in der Schule und bei Freizeitaktivitäten teilzunehmen, in ihrem täglichen Leben ein größeres Maß an Unabhängigkeit zu erreichen und ihre Rechte ausüben zu können. Es werden so auch ausdrücklich entsprechende Unterstützungsdienste im Arbeitsbereich gefordert.<sup>114</sup>

Unterstützte Beschäftigung ist ein solcher Unterstützungsdienst, der eine neue Form der gesellschaftlichen Organisation von Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben darstellt. Bislang haben Menschen mit Behinderung, die auf längerfristige und intensive Unterstützung zur Arbeitsaufnahme und im Arbeitsleben angewiesen sind, keine Alternative zur Betreuung in einer Werkstatt für Behinderte oder der Arbeitslosigkeit. Es müssen ambulante Dienste zur Unterstützung im Arbeitsleben aufgebaut und damit echte Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bezüglich ihrer beruflichen Eingliederungshilfe geschaffen werden. Die Angewiesenheit auf dauerhafte Unterstützung darf kein Ausschlußgrund von der Teilhabe am Arbeitsleben in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sein. Unterstützte Beschäftigung geht davon aus, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung gemeinsam mit nichtbehinderten Kollegen in regulären Betrieben arbeiten können, wenn sie die notwendige Unterstützung und Hilfen erhalten. Die Leitfrage von Unterstützter Beschäftigung ist so nicht *ob*, sondern *wie* Menschen mit einer schweren Behinderung in regulären Betrieben unterstützt und integriert werden können.

#### **5.4 Beispiele von Unterstützter Beschäftigung**

Im Beispiel von Martin Dannowski, dem jungen Mann mit Down-Syndrom, der gerne Bäcker werden möchte, stellten sich für den Integrationsfachdienst folgende Aufgaben bei der Unterstützung: Zunächst wurde ein Profil der Fähigkeiten mit ihm erstellt und herausgestellt, welche Rahmenbedingungen er benötigt, um erfolgreich arbeiten zu können. Gespräche mit Martin Dannowski, seiner Familie, den Lehrern und Betreuern in der Berufsvorbereitungsklasse wurden geführt. Die Arbeitsassistentinnen hospitierten beispielsweise in der Berufsschule, um ihn bei der Arbeit zu beobachten. Die nächste Aufgabe war, einen geeigneten Praktikumsplatz in einer Bäckerei zu finden. Nach zahlreichen Anrufen bei Bäckereibetrieben, konnte durch die Hamburger Arbeitsassistentin ein aufgeschlossener Bäckereibetrieb gefunden werden. Der Bäckereibetrieb wurde über die Fähigkeiten, aber auch die zu erwartenden Einschränkungen und die erforderlichen Hilfestellungen des Bewerbers aufgeklärt und das Unterstützungsangebot der Hamburger Arbeitsassistentin bei der Qualifizierung im Betrieb erläutert. Mit dem Arbeitgeber wurden dann Tätigkeiten im Betrieb identifiziert, die Martin Dannowski mit Hilfe der Arbeitsassistentin zunächst erlernen sollte und die Arbeitsbedingungen für das Praktikum ausgehandelt. Herr Dannowski mußte so zunächst zur Erleichterung der Arbeitsbegleiterinnen erst um 7 Uhr anfangen. Als erstes mußte der frühmorgentliche Fahrweg zur Arbeit eingeübt werden. Herr Dannowski hat in der Bäckerei einen fest umrissenen Aufgabenbereich. Konkrete Aufgaben wie z.B. Brötchen in ordentlichen Reihen gleichmäßig auf das Blech zu legen oder die Bedienung der Paniermehlmühle mußten gelernt werden. Dabei wurden teilweise

<sup>113</sup> COOPER & MANK 1989, JUNKER 1996 B, MAST 1996, WEHMAN & WEST 1996

<sup>114</sup> VEREINTE NATIONEN 1993, 11

einfache Hilfsmittel wie eine Leiste mit Markierung zum Brötchenabzählen oder eine Markierung auf der Teigwaage entwickelt, um ihm die Arbeit zu ermöglichen. Bei Zuarbeiten für die Gesellen mußte sowohl das Tempo, als auch die Kommunikation den betrieblichen Erfordernissen langsam angeglichen werden. Für die Integration im Betrieb ist besonders wichtig, die ungeschriebenen betrieblichen Normen des Arbeitsplatzes zu lernen. So waren der respektvolle und stets höfliche Umgang mit Meistern und Chefin (ein Meister ist kein Kumpel aus der Schule) oder die Erledigung von Arbeitsaufgaben auch bei Nichtgefallen (er mag z.B. keine eiskalten Schokocroissants) durchaus Lernaufgaben und Herausforderungen für alle Beteiligten. Martin Dannowski arbeitet zur Zeit 20 Stunden und sein Praktikum im Rahmen des Ambulanten Arbeitstrainings ist gerade für ein weiteres halbes Jahr verlängert worden.

Britta Förster ist 28 Jahre alt und arbeitet im Restaurant Mövenpick in Hamburg als Restauranthilfe. Sie arbeitet 25 Stunden pro Woche, ihr Arbeitsplatz wurde am Anfang relativ lange und intensiv von der Hamburger Arbeitsassistentin unterstützt. Der Arbeitgeber bekam auch die üblichen Lohnkostenzuschüsse für drei Jahre (80-70-60%). Aber auch hier mußten erst Vorurteile und Hemmnisse überwunden werden. Die Personalleitung war unsicher, wie sie mit Frau Förster kommunizieren sollte und wie die Kollegen und Kunden reagieren würden. Doch durch die konkreten Erfahrungen im Praktikum und die Gespräche der Arbeitsassistentin änderte sich dies bereits nach einiger Zeit. Dennoch gab es einige Probleme zu lösen und eine Menge Dinge zu lernen. Der Fahrweg mußte von der Wohngruppe eingeübt werden. Die verschiedenen Arbeitsabläufe, wie z.B. Tische abwischen und Speisekarten reinigen, mußten genau gelernt, aber auch die oft ungeschriebenen Gesetze des Umgangs miteinander in einem Betrieb mußten erkannt werden. Eine weitere Herausforderung war es, wechselnde Abläufe im Rahmen der Arbeit zu bewältigen. Britta Förster ist nach Einschätzung aller Beteiligten nicht nur eine zuverlässige Mitarbeiterin, sondern auch eine selbstbewußte, junge Frau geworden.

Der Diskussions- und Entwicklungsstand von Unterstützter Beschäftigung ist im Vergleich von den USA und Deutschland noch von erheblichen Unterschieden geprägt. Die eben aufgezeigten Beispiele der Integration von Menschen mit Down-Syndrom<sup>115</sup> stellen sicherlich zur Zeit in Deutschland die Spitze der praktizierten Integration im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung dar. McKenzie Personnel Systems, die Supported Employment Agentur für die ich während meines Studienaufenthaltes in den USA arbeitete, hat dagegen auch Menschen mit einer schweren geistigen Behinderung, Menschen, die nicht sprechen oder eine Frau, die taub-blind war in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützt. Diese Menschen hatten allerdings auch eine langfristige, intensive Unterstützung und wurden teilweise unterhalb des Mindestlohnes bezahlt.<sup>116</sup>

Die taub-blinde Frau arbeitete z.B. in einem Kreisgericht in der Aktenvernichtung. Sie mochte das Vibrieren der Aktenvernichtungsanlage und war in Bezug auf die erforderliche Vertraulichkeit sicherlich eine optimale Besetzung der Stelle. Sie arbeitete 4 Std. pro Tag und verdiente unter dem gesetzlichen Mindestlohn etwa \$ 2,50 (4,25 DM) die Stunde.

Ein junger Mann mit schwerer geistiger Behinderung, der nicht sprach, arbeitete in Tandem mit einer Begleiterin als Bote in der Universität und brachte im Supermarkt Waren zurück in die Regale. Bei diesen Aufgaben war er auf Begleitung angewiesen und war jeweils nur einige Stunden pro Tag bei diesen Arbeitsstellen. Das Team verdiente einen regulären Stundenlohn der etwas über dem Mindestlohn von \$ 4,75 (ca. 8 DM) lag.

Eine andere Frau mit autistischen Zügen, die einen Helm trug, damit sie sich nicht verletzte erledigte in der Universität die Postgänge und sorgte für das Recycling im Institut für Behindertenpädagogik. Sie arbeitete dort Teilzeit 20 Stunden die Woche, die 1:1 von einem Arbeitsbegleiter begleitet wurden, der sich in Krisen jederzeit Hilfe von der Projektleitung über einen Pieper holen konnte. Die Frau verdiente \$5,80 (9,80 DM) die Stunde. Die Frau hatte vorher jahrelang in einem psychiatrischen Krankenhaus gelebt und war eine

---

<sup>115</sup> ausführliche Falldarstellungen in DOOSE 1998

<sup>116</sup> vgl. ähnliche Fallbeispiele bei JUNKER 1996B, SOWERS & POWERS 1991

Teilnehmerin eines Programmes, das durch Dezentralisierung der Großeinrichtungen Menschen wieder in das Gemeinwesen integriert hat. Es war erstaunlich, ihre Entwicklung an diesem Arbeitsplatz mitzuverfolgen. Sie hat sich mit diesem Arbeitsplatz identifiziert, langsam Kontakt mit den Kollegen aufgenommen und ihre autoaggressiven Anfälle ließen nach. Als sie sich das erste Mal traute, alleine von Büro zu Büro zu gehen und das Papier einzusammeln war dies ein unheimlicher Schritt für sie. Dies hätte man ihr in keiner Prognose über ihre Entwicklung im Arbeitsleben zugetraut. Traditionellerweise hätte man sicherlich gesagt, sie muß sich erst in der Sondereinrichtung bewähren, ehe sie eine Chance bekommt, draußen zu arbeiten - und sie wäre nie an der Reihe gewesen. Diese Beispiele zeigen, wie Menschen auch mit schweren Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben können, wenn sie die notwendige Unterstützung erhalten. Ihre Beschäftigung in regulären Betrieben verbessert nicht nur ihre Einkommenssituation und Lebensqualität, sondern verändert auch das Bild von Menschen mit Behinderungen in der Öffentlichkeit.

## **5.5 Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung**

### **5.5.1 USA**

Supported Employment begann in den USA<sup>117</sup> nach einer Reihe von erfolgreichen Modellprojekten mit der ersten gesetzlichen Verankerung 1984. Dort wird Supported Employment folgendermaßen definiert:

Supported Employment ist

1. bezahlte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten (developmental disabilities), für die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für oder oberhalb des Mindestlohnes unwahrscheinlich ist und die langfristige Unterstützung benötigen, um arbeiten zu können.
2. in einer Vielzahl von Konstellationen möglich, in denen Menschen ohne Behinderung beschäftigt sind
3. Unterstützung durch alle Aktivitäten, die dazu beitragen, bezahlte Arbeit zu erhalten, einschließlich Anleitung, Qualifizierung und Fahrt von und zur Arbeit.<sup>118</sup>

In den Jahren 1985/86 vergab das US Department of Education und das US Department of Health and Human Services 27 sogenannte „System Change Grant“ an einzelnen Bundesstaaten mit dem Ziel, Supported Employment einzuführen und das stationäre System der beruflichen Rehabilitation zu verändern. Das System gesonderter Werkstätten sollte in ein System unterstützter Arbeitsplätzen im Gemeinwesen umgestaltet werden.

Der Begriff Supported Employment ist mittlerweile ein Synonym für integrierte Arbeitsplätze in regulären Betrieben, wo Menschen mit Behinderungen mit Menschen ohne Behinderungen zusammenarbeiten und die notwendige Unterstützung erhalten, um dauerhaft erfolgreich arbeiten zu können.<sup>119</sup>

Der Mehraufwand der Unterstützung wird in den ersten 18 Monaten durch die Vocational Rehabilitation Division (ähnlich unseren Hauptfürsorgestellen) bezahlt, während die gegebenenfalls notwendige dauerhafte Unterstützung durch die Developmental Disabilities Divisions<sup>120</sup> (ähnlich unseren überörtlichen Sozialhilfeträgern) übernommen wird, die auch

<sup>117</sup> Grundlagenliteratur: BELLAMY, RHODES, MANK, ALBIN 1987, POWELL U.A. 1990, WEHMAN/SALE/PARENT 1992, HAGNER & DILEO 1993, DILEO & LANGTON 1996, BROOKE/INGE/ARMSTRONG/WEHMAN 1997

- bilanzierend: MANK 1994, WEHMAN & KREGEL 1994, 1995

- es gibt mittlerweile einige deutschsprachige Artikel zur Entwicklung von Supported Employment in den USA: SALE 1994, PERABO 1993, SCHARTMANN 1995, GEHRMANN 1995, BARLSEN & BUNGART 1996, JUNKER 1998.

<sup>118</sup> DEVELOPMENTAL DISABILITIES ASSISTANCE AND BILL OF RIGHTS ACT OF 1984, Public Law 98-527

<sup>119</sup> MANK, CIOFFI, YOVANOFF 1996b

<sup>120</sup> bzw. Mental Health Departments für Menschen mit einer psychischen Behinderung

für die Finanzierung der Werkstätten für Behinderte und Tagesstätten (sheltered workshops/day activity centers) zuständig sind.

In den USA gibt es 13 Jahre nach der Einführung von Supported Employment ca. 150.000 Menschen in Unterstützter Beschäftigung<sup>121</sup>. Insgesamt wird geschätzt, daß ca. 300.000 Menschen mit Behinderung in irgendeiner integrativen Maßnahme sind<sup>122</sup>. Dies sind ca. 10-20% der insgesamt unterstützten Menschen mit Behinderung.

Anbieter von unterstützter Beschäftigung sind Werkstätten für Behinderte und unabhängige ambulante Integrationsfachdienste. 1993 gab es 3739 Anbieter von Supported Employment in den USA. Zahlreiche Werkstätten für Behinderte haben ihr Angebot umgestellt und offerieren nun auch Arbeitsassistenz (58 % der Anbieter), eine Reihe von Werkstätten ist dabei, sich zu einem ambulanten Integrationsdienst umzustrukturieren und die Einrichtung weitestgehend aufzulösen (16% der Anbieter). Daneben wurden bisher über 700 ambulante Integrationsdienste neu gegründet, die ausschließlich mit dem Konzept der unterstützten Beschäftigung arbeiten (19% der Anbieter).<sup>123</sup> Besonders beachtenswert sind dabei die Bemühungen von den Werkstätten, die ihr Unterstützungsangebot von der Unterstützung von Arbeitsplätzen in der eigenen Einrichtung zur Unterstützung von Arbeitsplätzen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes verlagert haben. Einige wenige Werkstätten haben sich mittlerweile aufgelöst, andere ihre Werkstattkapazitäten drastisch reduziert.<sup>124</sup>

Die Association of Persons in Supported Employment (APSE) ist der amerikanische Dachverband für Supported Employment, der im Juli 1998 seine 8. Jahrestagung mit über 1200 Teilnehmern in New Mexiko veranstaltete.

Supported Employment entwickelte sich in den USA in der Folge von Bürgerrechtsbewegungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Die Zielgruppe weitete sich im Laufe der Jahre aus. Modellprojekte haben mittlerweile gezeigt, daß alle Menschen mit der entsprechenden, oft intensiven Unterstützung in integrativen Arbeitsverhältnissen arbeiten können.<sup>125</sup> Für jede Person, die noch in einer Werkstatt oder Tagesförderstätte arbeitet, kann mittlerweile in den USA eine Person mit vergleichbarer Behinderung gefunden werden, die in einem integrierten Arbeitsverhältnis unterstützt wird. Trotzdem werden auch in den USA überwiegend Personen mit einer leichten geistigen Behinderung und Lernbehinderung in Unterstützter Beschäftigung betreut<sup>126</sup>. Es gibt somit eine beträchtliche Diskrepanz zwischen der momentanen Praxis und dem in Modellversuchen und von einigen innovativen Projekten nachgewiesenermaßen Erreichbaren.<sup>127</sup>

Als wesentliche Barriere für den Ausbau von Supported Employment in den USA erweist sich, daß trotz offizieller Priorität der Unterstützung integrativer Arbeitsmöglichkeiten auch für Menschen mit schweren Behinderungen weiterhin 80% der Fördermittel in Einrichtungen fließen, und wenig finanzielle Anreize für Träger von Werkstätten und Tagesförderstätten gegeben sind, sich umzustrukturieren.<sup>128</sup>

Die Idee von Supported Employment hat sich über die USA hinaus, vor allem in englischsprachigen Ländern, schnell ausgebreitet. So gab es recht früh Unterstützte Beschäftigung in Kanada, Großbritannien, Irland, Neuseeland und Australien. In Kanada sind in einigen Regionen beispielsweise bereits 50% der im Arbeitsleben unterstützten Personen mit Behinderung in Unterstützter Beschäftigung.<sup>129</sup>

Mittlerweile ist Unterstützte Beschäftigung auch in Europa und einigen Ländern Asiens wie Japan oder Hongkong aufgegriffen worden. Zwischenzeitlich ist sogar eine World Association of Supported Employment (WASE) gegründet worden.

<sup>121</sup> MANK, CIOFFI, YOVANOFF 1996c, 1

<sup>122</sup> KIERNAN U.A. 1994

<sup>123</sup> VCU 1995

<sup>124</sup> ALBIN, RHODES, MANK 1994, DUFRESNE, LAUX 1994, MURPHY, ROGAHN 1995, Beispiel siehe auch DOOSE 1996

<sup>125</sup> WEHMAN, KREGEL 1994, MANK 1994

<sup>126</sup> VCU 1995, MANK, CIOFFI, YOVANOFF 1996a

<sup>127</sup> vgl. DOOSE/ MANK 1996

<sup>128</sup> MANK 1994

<sup>129</sup> SCHÜLLER 1993

### 5.5.2 Europa

Unterstützte Beschäftigung gibt es mittlerweile in vielen Staaten Europas, so daß man auch hier von einer richtigen Bewegung sprechen kann. Supported Employment gibt es in Großbritannien, Irland, den Niederlanden, Norwegen, Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Finnland, Schweden, Österreich, Zypern und Malta. In den Niederlanden gibt es beispielsweise seit 1994 einen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz, und in Norwegen wurden nach einen erfolgreichen Modellversuch landesweit 150 Arbeitsassistenten eingestellt. Diese Zahl soll in den nächsten zwei Jahren noch einmal verdoppelt werden.

Als Vernetzungsorganisation auf europäischer Ebene fungiert die European Union of Supported Employment (EUSE) mit Sitz in Rotterdam.

In Oslo hat vom 15.-16. Mai 1997 die dritte Tagung der EUSE mit über 600 Teilnehmern aus allen Ländern Europas stattgefunden, die nächste Tagung wird 1999 in Rom stattfinden. Im Rahmen des EU- HELIOS Austauschprogrammes hat sich eine eigene Arbeitsgruppe mit „supported employment“ befaßt<sup>130</sup>.

### 5.5.3 Deutschland

Unterstützte Beschäftigung begann in Deutschland mit ersten Modellprojekten<sup>131</sup> Ende der achtziger und Anfang der neunziger Jahre, die zum Teil von der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des HORIZON Programmes gefördert wurden. Die Projekte hatten dabei unterschiedliche Wurzeln:

1. Die eine Entwicklungslinie kam aus dem Bereich der Sonderschulen, die es als ihre Aufgabe ansehen, ihre Schüler auf das Leben vorzubereiten und den Übergang ins Erwachsenenleben als Aufgabe der Schule mit zu begleiten. Beispiele sind hier vor allem die Projekte in Donaueschingen und Pforzheim<sup>132</sup>, aber auch die Bemühungen einer Sonderschule für Praktisch Bildbare in Marburg.
2. Eine andere Entwicklungslinie kam aus der Elternbewegung für Integration, die nach integrativen Alternativen der Unterstützung im Arbeitsleben suchten und bei ersten europäischen Supported Employment Projekten wie dem „Open Road“ Projekt in Irland und amerikanischen Supported Employment Projekten Vorbilder fanden. Beispiel hierfür ist insbesondere die von den Eltern für Integration 1992 in Hamburg gegründete Hamburger Arbeitsassistenz<sup>133</sup>. Ein anderes Beispiel ist der von Eltern gegründete Verein CBA in München, der schon 1986 im Rahmen des Modellprojektes Arbeitsassistenz<sup>134</sup> eine Beratungsstelle zur beruflichen Integration von Menschen mit Lernbehinderung gründete.
3. Eine weitere Entwicklungslinie waren engagierte Träger aus dem Bildungsbereich, die nach Alternativen für Menschen mit Lernschwierigkeiten außerhalb der Werkstatt suchten. So z.B. das Modellprojekt der Ev. Fachhochschule in Reutlingen<sup>135</sup>, Arbeit und Bildung in Marburg<sup>136</sup> oder das ISB in Berlin<sup>137</sup>.
4. Die letzte Entwicklungslinie hat ihren Ursprung in den seit Mitte der achtziger Jahre im Auftrage der Hauptfürsorgestellen gegründeten Psychosozialen Fachdiensten (PSD), die zur psychosozialen Betreuung von arbeitenden Menschen mit (zumeist psychischen) Behinderungen gegründet wurden. Es stellte sich bald heraus, daß zum einen betreute Personen arbeitslos wurden, zum anderen es eine Reihe von arbeitslosen und

<sup>130</sup> HELIOS 1996, deutsch 1998

<sup>131</sup> TROST/SCHÜLLER 1992, SCHÖN 1993, HORIZON 1995, Überblick s.a. DALFERTH 1995, BEHNCKE 1996

<sup>132</sup> TROST/SCHÜLLER 1992

<sup>133</sup> BASENER 1992, BEHNCKE, CIOLEK, KÖRNER 1993, HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1993,1995, HORIZON 1995, BEHNCKE, CIOLEK 1997

<sup>134</sup> CBA 1995, POHLMANN 1990

<sup>135</sup> SCHÖN 1993, HORIZON 1995, MEUTH 1996

<sup>136</sup> PERABO 1992

<sup>137</sup> ISB 1992, HORIZON 1995, ISB FIBB 1996

arbeitssuchenden Klienten gab, die eine Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Arbeit benötigten um erfolgreich eingegliedert werden zu können. Dies führte einerseits zu einer offiziellen Erweiterung des Zuständigkeitsbereiches wie z.B. beim Projekt Integration mit 27 Integrationsfachdiensten für Menschen mit psychischen Behinderungen in Nordrhein-Westfalen oder zu einer faktischen Betreuung auch von arbeitslosen Schwerbehinderten an vielen anderen Orten. Deshalb gibt es in der Praxis auch Überschneidungen zwischen der Arbeit der PSD und den Integrationsfachdiensten. Die Hauptfürsorgestellen sehen die Integrationsfachdienste als Ergänzung des PSD Angebotes und wollen diese Angebote auch in Zukunft stärker verzahnen, damit Arbeitgeber einen Ansprechpartner in einer Region haben.<sup>138</sup> Die Hauptfürsorgestellen haben in einigen Regionen von sich aus den flächendeckenden Ausbau von Integrationsfachdiensten vorangetrieben, so z.B. in Westfalen-Lippe, im Rheinland, in Württemberg-Hohenzollern oder in Schleswig-Holstein.

Die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland ist von zahlreichen regionalen und überregionalen Fachtagungen begleitet gewesen.

So versammelte die internationale Fachtagung „Wo anders arbeiten?! - Alternative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“ des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte und des Hamburger Spastikerverein im März 1994 in Hamburg zum ersten mal auf breiter Basis die auf Bundesebene die in diesem Bereich entstandenen Projekte und Ansätze. Die über 300 Teilnehmer forderten am Ende der Tagung in der „Hamburger Erklärung“ eine Neuorientierung von Ausbildung und Arbeit für behinderte Menschen.<sup>139</sup>

Als Folge der Tagung wurde im Oktober 1994 die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) als der bundesweite Zusammenschluß von Integrationsfachdiensten und Initiativen in der Bundesrepublik Deutschland gegründet. Die sozialpolitische Zielsetzung der BAG UB besteht in der Verankerung und Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung als ambulante Unterstützung im Arbeitsleben im bundesdeutschen Rehabilitationssystem. Die BAG UB gibt u.a. die vierteljährliche Zeitung *impulse* heraus, organisiert Fortbildung und Beratung im Bereich Unterstützter Beschäftigung und führt Fachtagungen durch. Seit Anfang 1998 ist sie Träger des europäischen Modellprojektes Unterstützte Beschäftigung 2000. Ein Arbeitsschwerpunkt ist die Entwicklung einer berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen. Die BAG UB bietet seit 1998 auch eine bundesweite Informations- und Beratungsstelle Unterstützte Beschäftigung an.

## **5.6 Stand der Entwicklung von Integrationsfachdiensten in Deutschland**

### **5.6.1 Anzahl der Integrationsfachdienste und unterstützten Arbeitsverhältnisse**

Mitte 1998 gibt es in Deutschland ca. 150 Integrationsfachdienste<sup>140</sup> inklusive Außenstellen und ca. 80 Vermittlungsdienste an Werkstätten für Behinderte, die allerdings teils nur sehr begrenzt Menschen direkt am Arbeitsplatz unterstützen können. Die meisten der bestehenden Integrationsfachdienste werden zur Zeit von den Hauptfürsorgestellen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bezahlt. Daneben spielt vor allem eine Finanzierung aus dem europäischen Sozialfond und dem HORIZON Programm noch eine wichtige Rolle. 1996 waren nach einer Erhebung der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen<sup>141</sup> 110 Integrationsfachdienste im Auftrage der Hauptfürsorgestellen tätig. Über die Hälfte der Integrationsfachdienste sind in den letzten zwei Jahren entstanden, so daß man von einem

<sup>138</sup> ERNST 1995, ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1996

<sup>139</sup> BUNDESVERBAND FÜR KÖRPER UND MEHRFACHBEHINDERTE 1994

<sup>140</sup> BAG UB 1998

<sup>141</sup> ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1997

richtigem Boom in der letzten Zeit reden kann. So gab es 1990 erst drei Integrationsfachdienste, 1992 erst 25 und 1994 46 Integrationsfachdienste, die von den Hauptfürsorgestellen finanziert wurden. Viele dieser Projekte sind wiederum als regionale Modellprojekte entstanden. Ein Teil der Projekte befinden sich noch in der Modellphase, während andere bereits in Regelfinanzierung übergegangen sind (Hamburg, Westfalen-Lippe, Baden-Württemberg).

Die Auswertung der Arbeit von 95 Integrationsfachdiensten im Auftrag der Hauptfürsorgestellen ergab für 1996 folgende Ergebnisse: Die Integrationsfachdienste führten 877 Praktika durch, begleiteten 291 Probebeschäftigungen und betreuten 554 Arbeitsverhältnisse, die länger als ein Jahr bestanden. Damit führten diese Fachdienste 1722 Maßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch.

Die bestehenden Integrationsfachdienste unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zielgruppe, der Ausstattung, der Qualifikation der Mitarbeiter und der Einbindung in das regionale Rehabilitationssystem. Die Integrationsfachdienste befinden sich vor allem in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein, sowie jeweils in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin. In Hessen sind sogenannte Fachkräfte für Außenarbeitsplätze an Werkstätten für Behinderte angegliedert, daneben gibt es 4 Integrationsfachdienste für Schulabgänger.

### **5.6.2 Personelle Ausstattung der Integrationsfachdienste**

Die Fachdienste sind zu einem großen Teil nur mit ein bis zwei Fachpersonalstellen besetzt. Sie waren nach der Erhebung der Hauptfürsorgestellen durchschnittlich mit 1,7 Personalstellen pro Dienst besetzt.

Die Qualifikation der Mitarbeiter liegt überwiegend im sozialpädagogischen Bereich, daneben sind einige Ergotherapeuten als Arbeitstrainer eingestellt worden. Zwei Drittel der Fachdienstmitarbeiter waren nach einer Befragung von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten<sup>142</sup> Fachhochschul-/ Hochschulabsolventen in Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaften oder Behindertenpädagogik. Die zweitgrößte Gruppe waren Erzieher/ Heilerzieher oder Ergotherapeuten. Die Mitarbeiter aus den sozialen Berufen hatten häufig zusätzlich noch Erfahrungen im betrieblichen Bereich (Lehre vor dem Studium). Die dritte Gruppe der Mitarbeiter hatte eine Lehre im betrieblichen Bereich und zusätzlich zumeist Erfahrungen im sozialen Bereich. Die vierte Gruppe waren Verwaltungsfachkräfte.

Die meisten Integrationsfachdienste hatten keinen vorgegebenen Betreuungsschlüssel, die durchschnittliche Zahl der Maßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lag bei 18,5.<sup>143</sup>

### **5.6.3 Unterschiedliche Grundverständnisse von Integrationsfachdiensten**

Die Unterscheidung der Integrationsfachdienste in akquisitions- und begleitungsorientierte Integrationsfachdienste<sup>144</sup> weist auf einen Unterschied der bestehenden Integrationsfachdienste bezüglich der Möglichkeit der direkten Begleitung am Arbeitsplatz hin. Ein Teil der Integrationsfachdienste sieht seinen Arbeitsschwerpunkt vor allem in der Akquisition von Arbeitsplätzen und bietet nur geringe bis gar keine direkte Begleitung am Arbeitsplatz an. Dies trifft meines Erachtens verstärkt für Integrationsfachdienste für psychisch Behinderte zu. Andere Integrationsfachdienste haben neben der Akquisition die direkte Begleitung der unterstützten Person am Arbeitsplatz als einen Arbeitsschwerpunkt. Diese begleitungsorientierten Fachdienste sind eher dem Konzept von Unterstützter Beschäftigung zuzuordnen.

Eine generelle Gleichsetzung der Arbeit von Integrationsfachdiensten mit Unterstützter Beschäftigung ist aus den aufgezeigten Gründen jedoch nicht sinnvoll, vielmehr kann das

---

<sup>142</sup> DOOSE 1995

<sup>143</sup> AG DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1997

<sup>144</sup> ISB 1995

Konzept der Unterstützten Beschäftigung als Kriterienkatalog und Anregung für die Arbeit und Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten dienen.

#### **5.6.4 Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten**

Unterstützte Beschäftigung wird in Deutschland im Gegensatz zu den USA überwiegend nicht als grundlegende Veränderung, sondern als Ergänzung des Systems der beruflichen Rehabilitation diskutiert, das unbeabsichtigt entstandene Lücken zwischen Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt schließen soll.

In diesem Sinne führt das Bundesarbeitsministerium von 1998-2001 ein weiteres, bundesweites Modellprojekt mit je einem zusätzlichen Modellprojekt für Integrationsfachdienste in allen Bundesländern durch.

### **5.7 Barrieren und Erfolgsfaktoren in Unterstützter Beschäftigung**

#### **5.7.1 Barrieren für die berufliche Integration**

Die Barrieren für eine berufliche Integration behinderter Menschen stellen sich nach einer Umfrage unter 25 Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung im Jahre 1995<sup>145</sup> wie folgt dar:

##### **Barrieren für die berufliche Integration**

1. Wirtschaftliche Situation mit hoher Arbeitslosigkeit
2. Mangelndes Interesse von Arbeitgebern, Menschen mit einer erheblichen Behinderung einzustellen
3. Geringe Qualifikation der Bewerber mit Behinderungen (Lücke zwischen der benötigten Qualifikation und der in der Schule und WfB erhaltenen)
4. Inflexibles Förderungsrecht
5. Keine Unterstützung von Werkstätten für Behinderte

Die wirtschaftliche Situation mit hoher Arbeitslosigkeit stellt eine äußerst schwierige Rahmensituation für die Arbeit der Integrationsfachdienste dar. Im Durchschnitt liegt die Arbeitslosigkeit in Deutschland zur Zeit wie aufgezeigt bei ca. 12% und ist damit mehr als doppelt so hoch wie in den USA. Für Menschen mit schweren Behinderungen gab es jedoch auch in Zeiten von Hochkonjunktur geringe Beschäftigungschancen. Arbeitgeber haben teils erhebliche Bedenken gegen die Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung und wollen sich nicht mit möglichen Problemfällen im Betrieb belasten. Bei Arbeitgebern, wie in großen Teilen der Bevölkerung, gibt es wenig konkrete Kenntnisse über die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung, die Vorurteile überwiegen und erschweren die Arbeit der Fachdienste.

Die Qualifikation, die die Menschen mit Behinderung für die Rehabilitation aus der Werkstatt für Behinderte mitbringen, erweist sich in vielen Fällen für die Fachdienste als unzureichend und teilweise kontraproduktiv für die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Hinzu kommen die Widerstände der Werkstätten, leistungsfähigere Mitarbeiter gehen zu lassen. Integrationsfachdienste wurden von einigen Werkstätten nicht als sinnvolle Ergänzung der Eingliederungsbemühungen, sondern als Bedrohung der Werkstatt und der eigenen Arbeitsplätze aufgenommen. Erschwerend kommt hinzu, daß beim Verlassen der Werkstatt durch ein inflexibles Förderrecht der verschiedenen Töpfe der Kostenträger in der Regel wechselt und der Anspruch auf eine langfristige, intensive personelle Unterstützung oder eine besondere Rentenversicherung verloren geht. Diese Faktoren behindern nach Einschätzung der Integrationsfachdienste die Eingliederung von Menschen mit Behinderung erheblich.

<sup>145</sup> DOOSE 1995, 1996A

### 5.7.2 Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration

Daß die Integration behinderter Menschen trotz dieser widrigen Rahmenbedingungen erfolgen konnte, ist nach Ansicht der befragten Fachdienste auf folgende Erfolgsfaktoren zurückzuführen:

#### Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration

1. Individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz durch den Arbeitsbegleiter
2. Lohnkostenzuschüsse
3. Gute regionale Kontakte der Fachdienstmitarbeiter
4. Hohe Motivation der Menschen mit Behinderung
4. Positive Einstellung von Arbeitgebern

Die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz durch den Arbeitsbegleiter war nach Einschätzung der befragten Fachdienste der wichtigste Erfolgsfaktor für die berufliche Integration der betreuten Menschen mit zumeist geistiger Behinderung. Diese Unterstützung senkt die Hemmschwelle der Betriebe, Menschen mit schweren Behinderungen eine Chance zu geben, da sie nicht befürchten müssen bei eventuell auftretenden Problemen alleingelassen zu werden. Die Lohnkostenzuschüsse sind ein weiterer wichtiger Faktor, der eine Einstellung fördert und die betriebswirtschaftlichen Risiken zunächst minimiert. Um erfolgreich arbeiten zu können, brauchen die Fachdienstmitarbeiter gute formelle und informelle Kontakte zu Arbeitgebern und den Institutionen in der Region wie z.B. dem Arbeitsamt, der Hauptfürsorgestelle, der Werkstatt, den Schulen und anderen Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderungen. In der Regel dauert es 1-2 Jahre, bis die Fachdienste diese notwendigen Kontakte voll ausgebaut haben.<sup>146</sup> Ein weiterer wichtiger positiver Faktor ist die unheimlich starke Motivation von vielen der unterstützten Menschen mit Behinderung, die arbeiten wollen.

## 6 Untersuchungsergebnisse von unterstützten Arbeitsplätzen von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Im folgenden Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, was die Charakteristika der bisher unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten und der unterstützten Arbeitsplätze sind. Als Grundlage dieser Analyse verwende ich Daten, die ich im Rahmen meiner Erhebung von Merkmalen von 130 unterstützten Arbeitsplätzen in 7 verschiedenen Projekten im Juni 1995 während meines Studienjahres in den USA gewonnen habe.<sup>147</sup> Dabei habe ich damals unterstützte Arbeitsplätze von 5 Integrationsfachdiensten (80 unterstützte Arbeitsplätze) und von 2 Vermittlungsdiensten der WfB untersucht (50 vermittelte Arbeitsplätze).

Diese Ergebnisse liegen bis auf eine kleine Zusammenfassung<sup>148</sup> bisher nur auf die Gesamtgruppe von 130 Arbeitsplätzen bezogen und in Englisch vor. Die im folgenden Teil zugrundegelegte Auswertung bezieht sich nur auf die Subgruppe der 80 von Integrationsfachdiensten unterstützten Arbeitsplätzen. Die Ergebnisse sollen mit den mittlerweile vorliegenden Erkenntnissen aus neueren Projektberichten<sup>149</sup> und Forschungsprojekten<sup>150</sup> verglichen und ergänzt werden, um so ein erstes Bild von unterstützten Arbeitsplätzen von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Deutschland zu erhalten.

<sup>146</sup> vgl. ähnlichen Befund ARBEITSGEMEINSCHAFT DER HAUPTFÜRSORGESTELLEN 1996, S.9

<sup>147</sup> DOOSE 1995

<sup>148</sup> DOOSE 1996

<sup>149</sup> HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995, BEHNCKE/CIOLEK (IN DRUCK), ISB FIBB 1996, FEB NECKAR-ALB 1996, MAULWURF-NEBEL 1996, BRÖßLER 1996

<sup>150</sup> BARLSEN, BUNGART 1996, LANDESWOHLFAHRTSVERBAND RHEINLAND 1996, PBI 1995

Die Frage, ob die untersuchten 80 unterstützten Arbeitsplätze repräsentativ für unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind, ist ungewiß. Es sind mit unterstützten Arbeitsplätzen der Hamburger Arbeitsassistenz (25), des FEB Neckar-Alb (25), des FEB des Vereines Miteinander Leben in Pforzheim (15), der CBA in München (10) und des Rauhen Hauses in Hamburg (5) eine Mischung von verschiedenen Ansätzen von Integrationsfachdiensten aufgenommen worden.<sup>151</sup> Es ist aber im Grunde genommen nur eine Momentaufnahme von diesen 80 unterstützten Arbeitsplätzen zu einen bestimmten Zeitpunkt in Deutschland. Die Entwicklung der Integrationsfachdienste ist in den letzten eineinhalb Jahren sehr rasant erfolgt. Die folgenden Ausführungen sollen eine provisorische Zwischenbilanz des vorliegenden Wissens sein, die Ausgangspunkt für dringend notwendige weitere und umfassendere Untersuchungen von unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten auf Bundesebene sein soll.

---

<sup>151</sup> Details zu den Projekten und der Untersuchungsmethode siehe DOOSE 1995,25ff, 55ff

## 6.1 Die unterstützte Personengruppe

### 6.1.1 Art und Ausmaß der Behinderung

Bei den untersuchten 80 von Integrationsfachdiensten unterstützten Personen, haben 75 (94%) eine intellektuelle Beeinträchtigung entweder als primäre oder sekundäre Behinderung. Dies entspricht ziemlich genau auch der von den sieben neuen Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe unterstützten Personengruppe.<sup>152</sup> Von den fünf Personen ohne Lernschwierigkeiten sind zwei Personen mit Autismus diagnostiziert und haben eine Ausbildung in einem BBW zum Bürokaufmann, eine Person hat eine erworbene Hirnschädigung, eine Person eine psychische Behinderung und eine Person eine spastische Lähmung und Epilepsie. Im folgenden sollen im Rahmen der Themenstellung nur die 75 von den Integrationsfachdiensten am Arbeitsplätzen unterstützten Personen mit Lernschwierigkeiten untersucht werden. Folgenden Fragen soll nachgegangen werden: Um welche Personengruppe handelt es sich genau? Was ist über den Grad der zugeschriebenen Behinderung, die vorherige Schulbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang bekannt? Wie viele Männer und Frauen wurden unterstützt? Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede? Wie ist die Altersstruktur und Wohnsituation der von den Integrationsfachdiensten unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Der angegebene Grad der Behinderung der unterstützten Personengruppe ist in mehrerlei Hinsicht interessant:

Die unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten hatten nach Angabe der Integrationsfachdienste zu 66% eine geistige Behinderung, zu 26% eine Lernbehinderung als primäre Behinderung.

Eine Mehrfachbehinderung hatten davon 32 Personen (43%). Neben Lernschwierigkeiten wurden bei 15 Personen (32%) eine psychische Behinderung, 8 Personen (18%) eine Körperbehinderung, 5 Personen (11%) Epilepsie bzw. eine Hirnschädigung, 3 Personen (7%) eine Sprachbehinderung, 2 Personen eine Hörbehinderung (5%) und bei jeweils einer Person (4%) eine Sehbehinderung bzw. Autismus als weitere Behinderung angegeben.

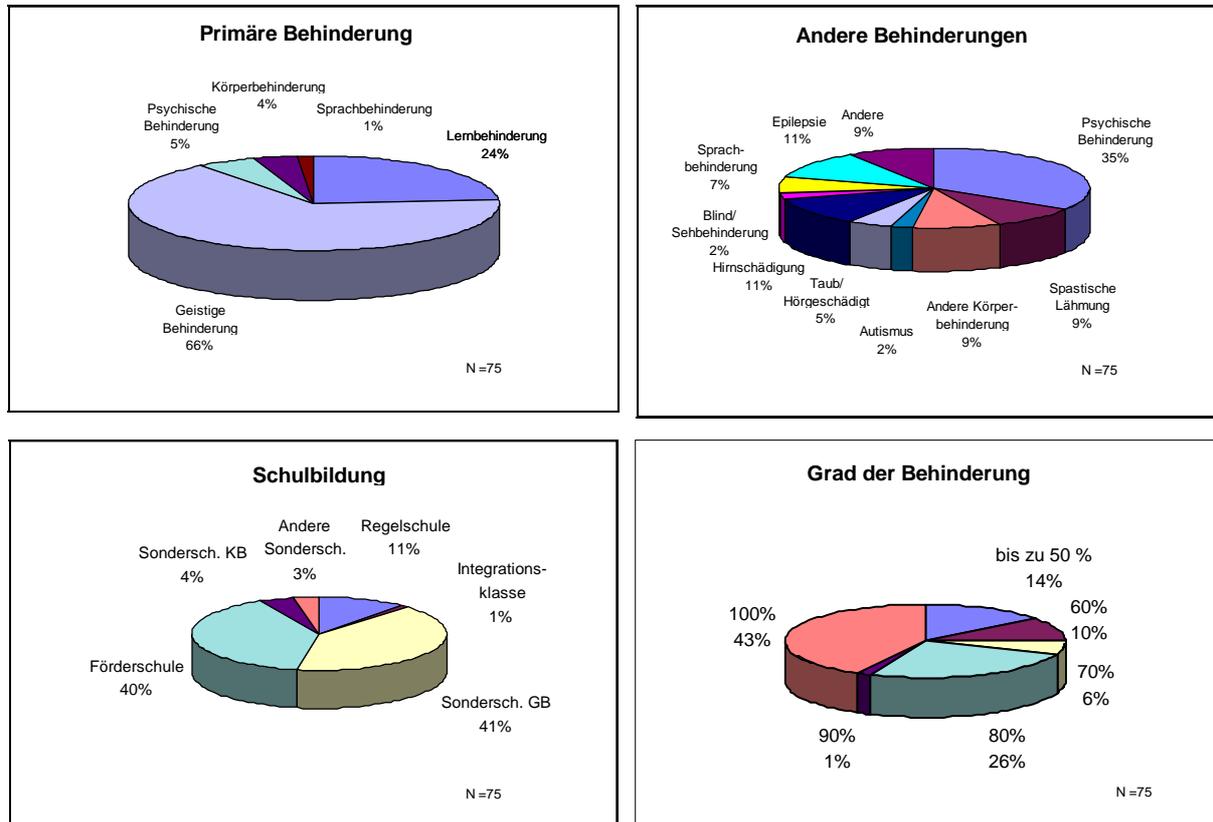
Der Grad der Behinderung im Schwerbehindertenausweis war bei 43% der Personen mit 100% angegeben, 70% hatten eine festgestellte Schwerbehinderung über 80%.

Sieht man sich die zuletzt besuchte Schulform an, so besuchten mit jeweils ca. 40% ungefähr gleichviel Personen eine Sonderschule für Geistig Behinderten und eine Sonderschule für Lernbehinderte. Es zeigt sich also auch hier, daß die im Schwerbehindertenausweis und von den Rehabilitationseinrichtungen angegebenen Behinderungsform nicht mit dem Typus der vorher besuchten Sonderschule identisch sind. Dabei werden eher ehemalige Schüler der Förderschule als geistigbehindert eingestuft (so besuchten von dieser Personengruppe in meiner Stichprobe immerhin 28% eine Förderschule und 5% eine Regelschule), selten hingegen ehemalige Schüler der Geistigbehindertenschule als „lernbehindert“ (obwohl dies auch in 2 Fällen vorkam).

---

<sup>152</sup> vgl. BARLSEN & BUNGART 1996, 43 (95% der unterstützten Personen haben dort kognitive Einschränkungen)

Im Vergleich mit der von den sieben neuen Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe unterstützten Menschen zeigt sich, daß zwar auch dort über 95% eine intellektuelle Einschränkung hatten, aber sowohl nach Diagnose der Integrationsfachdienste (50% geistige Behinderung, 33% Lernbehinderung), als auch nach Sonderschulbesuch (47% Förderschule, 15% Regelschule, 30% Sonderschule für geistig Behinderte) und Grad der Behinderung (26% mit GdB 100%, 47% mit GdB über 80%), es sich um eine im Grad der intellektuellen Beeinträchtigung etwas leistungsstärkere Gruppe zu handeln scheint.



Alle Angaben bezogen auf die Untersuchung von 130 unterstützten Arbeitsplätzen (Doose 1995),  
**Subgruppe:** 75 von Integrationsfachdiensten unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Interessant wäre festzustellen, ob sich die These bewahrheitet, daß sich bei den Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Deutschland im Gegensatz zu den ersten Modellphase der ersten HORIZON Projekte eine Verschiebung der Zielgruppe nach oben abzeichnet. Auch innerhalb der ehemaligen Modellprojekte wie der Hamburger Arbeitsassistentin und dem FEB Neckar-Alb ist nach Aussagen der Mitarbeiter aufgrund eingeschränkter Unterstützungsmöglichkeiten eine ähnliche Tendenz zu beobachten.

Dennoch unterstützen die Integrationsfachdienste allesamt Menschen mit Lernschwierigkeiten, die ansonsten keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hätten. Interessanterweise unterstützten sie einen prozentual höheren Anteil an Menschen mit einer geistigen Behinderung als die an den Werkstätten für Behinderte angeschlossenen Vermittlungsdienste. Die Vermittlungsdienste der Werkstätten scheinen nach verschiedenen Befunden im Vergleich zur Population der Werkstatt überproportional Menschen mit Lernbehinderungen und psychischer Behinderung, deutlich unterproportional Menschen mit einer geistigen Behinderung zu vermitteln<sup>153</sup> So waren unter den 287 Menschen, die von 1990 bis 1994 aus den Werkstätten für Behinderte in Hessen vermittelt wurden (verglichen mit dem Gesamtanteil), 35,6% (62,2%) Menschen mit einer geistigen Behinderung, 32,4%

<sup>153</sup> DOOSE 1995, PBI 1995, 79, SCHÜLLER 1997

(14,5%) Menschen mit psychischer Behinderung, 21,2% (4,2%) Menschen mit Lernbehinderung. Dies bestätigt sich auch nach meinen Untersuchungen. So waren beispielsweise von den 25 untersuchten Personen, die von der Werkstatt Bremen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden, nach Angabe der Mitarbeiter des Vermittlungsdienstes sogar 60% Menschen mit einer Lernbehinderung, 24% Menschen mit einer geistigen Behinderung und 12% Menschen mit einer psychischen Behinderung.<sup>154</sup> Dies ist zum einen sicherlich durch die begrenzten Möglichkeiten der direkten Unterstützung am Arbeitsplatz der Vermittlungsdienste zu erklären, zum anderen ist der Druck von Menschen mit Lernbehinderungen und psychischen Behinderungen die Werkstatt zu verlassen sicherlich stärker. Zusätzlich wird dieser Personenkreis wohl auch von den Mitarbeitern eher als eigentlich in der Werkstatt fehl am Platze gesehen. Sie können vermittelt werden, ohne daß die prinzipielle Notwendigkeit der Werkstatt für die Kerngruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung in Frage gestellt wird. Die Vermittlung von schwächeren Menschen mit einer geistigen Behinderung, die sich entgegen den Prognosen der Gruppenleiter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewähren, stellt dagegen die Ausschließlichkeit der Werkstatt für die Kerngruppe der Menschen mit geistiger Behinderung insgesamt in Frage.

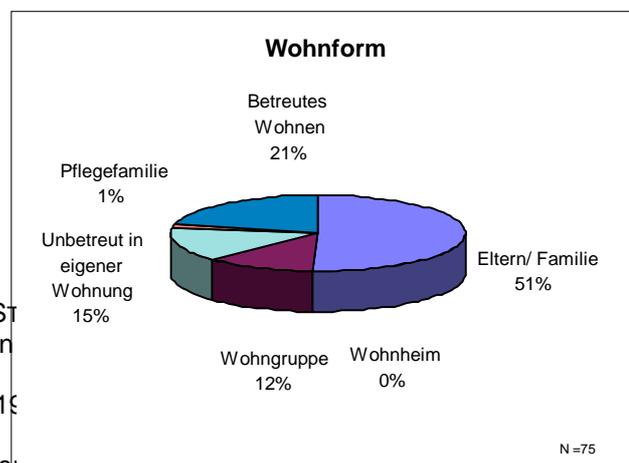
### 6.1.2 Geschlecht, Nationalität, Altersverteilung

Die von den Integrationsfachdiensten unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten waren zu 39% weiblich und zu 61% männlich. Dies entspricht ungefähr der Geschlechtsverteilung der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik mit 41,8% Frauen und 58,2% Männern<sup>155</sup> und in den Werkstätten für Behinderte von 40% Frauen und 60% Männern.<sup>156</sup> Acht Prozent der unterstützten Personen waren Ausländer, was ziemlich genau der Ausländerquote von 8,6% an der deutschen Bevölkerung entspricht.<sup>157</sup> Fast Zweidrittel der unterstützten Personen war zwischen 18 und 30 Jahren alt, 32% zwischen 30 und 40 Jahren. In den Werkstätten für Behinderte sind dagegen 38% unter 30 Jahre und 35% zwischen 30 und 40 Jahre alt.<sup>158</sup> Es sind also verstärkt jüngere Menschen mit Lernschwierigkeiten, die nach einer Alternative zu der Perspektive einer lebenslänglichen Beschäftigung in einer WfB oder der Langzeitarbeitslosigkeit suchen, die zur Zeit von den Integrationsfachdiensten unterstützt werden. Dies entspricht auch den Ergebnissen der Untersuchungen zu den Vermittlungen der hessischen Fachkräfte für Außenarbeitsplätze, daß die Vermittelten zu Zweidrittel unter 35 Jahre waren und sich noch nicht sehr lange in der WfB befunden hatten.<sup>159</sup>

Fast 70% der arbeitslosen Schwerbehinderten waren dagegen nach einer Untersuchung von 1992 über 50 Jahre alt.<sup>160</sup> Dies macht die spezielle Zielgruppe von Integrationsfachdiensten deutlich. Es sind in der Regel jüngere Menschen, die ohne die Integrationsfachdienste zumeist dauerhaft vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden würden.

### 6.1.3 Wohnsituation

Gut die Hälfte der unterstützten Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten lebt noch zu Hause. Nach Schätzungen von Experten leben insgesamt etwa 70% der erwachsenen Menschen mit geistiger



<sup>154</sup> DOOSE 1995, 65ff

<sup>155</sup> Strukturdaten über Erwerbsperson April 1994, S. 10

<sup>156</sup> BAG WfB 1997, eine ähnliche Verteilung auch in BARLSEN & BUNGART 1996, 42

<sup>157</sup> Fischer Weltalmanach 1996, BARATTA (HRSG.) 1996, 13

<sup>158</sup> BAG WfB 1997, 21

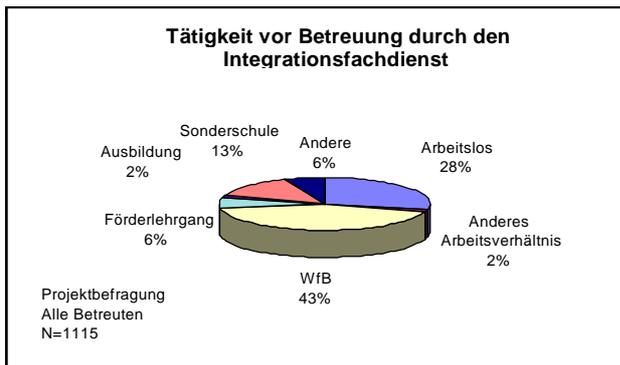
<sup>159</sup> jeder Vierte Vermittelte war beispielsweise kürzer

<sup>160</sup> BMA 1994

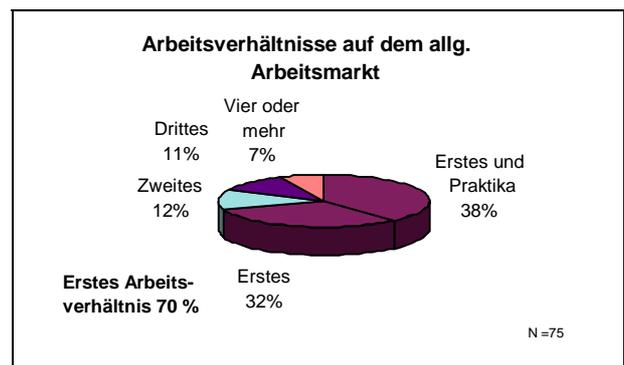
Behinderung noch bei ihren Eltern.<sup>161</sup> Die Verselbständigung im Arbeitsbereich zieht nach Beobachtung der Fachdienstmitarbeiter oft eine Verselbständigung im Wohnbereich nach sich und umgekehrt. Das Angebot der ambulanten Betreuung im eigenen Wohnraum ist regional noch recht unterschiedlich ausgebaut. Dennoch fällt der hohe Anteil von den im Arbeitsleben unterstützten Personen auf, die in dieser Wohnform leben bzw. unbetreut in einer eigenen Wohnung leben.

### Berufliche Vorerfahrung

Die von den Integrationsfachdiensten unterstützten Personen waren vorher zumeist in einer Werkstatt für Behinderte (43%), arbeitslos (28%) bzw. in der Sonderschule (13%).<sup>162</sup> Für 70% der unterstützten Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten ist dies das erste Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.



Projektumfrage: 25 Integrationsfachdienste



Subgruppe 75 von Integrationsfachdiensten unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten DOOSE 1995

Bei den unterstützten Arbeitnehmern mit einer geistigen Behinderung (N=53) war es sogar für über 80% das erste Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und über die Hälfte hat vorher in einer WfB gearbeitet. Die unterstützten Arbeitnehmer waren durchschnittlich vor ihrer Vermittlung acht Jahre in einer WfB gewesen, wobei ein Teilnehmer vorher zwanzig Jahre dort beschäftigt war. An beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen haben etwa ein Viertel der Teilnehmer das Arbeitstraining der WfB besucht, 20 Teilnehmer (15%) zum Großteil aus dem an die Schule für Geistigbehinderte angeschlossenen Integrationsfachdienst in Baden Württemberg eine schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme, etwa 10% einen Förderlehrgang, 9% haben eine Helferausbildung nach §48 BBiG und 5% eine Ausbildung abgeschlossen.

## 6.2 Die Charakteristika der unterstützten Betriebe und Arbeitsplätze

### 6.2.1 Branchen der unterstützten Arbeitsplätze

Die meisten der 75 unterstützten Arbeitsplätze wurden im Dienstleistungsbereich gefunden und dort vor allem im Hotel- und Gaststättenbereich. Es folgen Handel und Handwerk, das produzierende Gewerbe und die Land- und Forstwirtschaft dort vor allem Betriebe im Garten- und Landschaftsbau. Dabei scheinen jedoch auch die Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarktes z.B. in Bezug auf den Anteil des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes eine wichtige Rolle zu spielen.<sup>163</sup>

<sup>161</sup> BMA 1994, 176

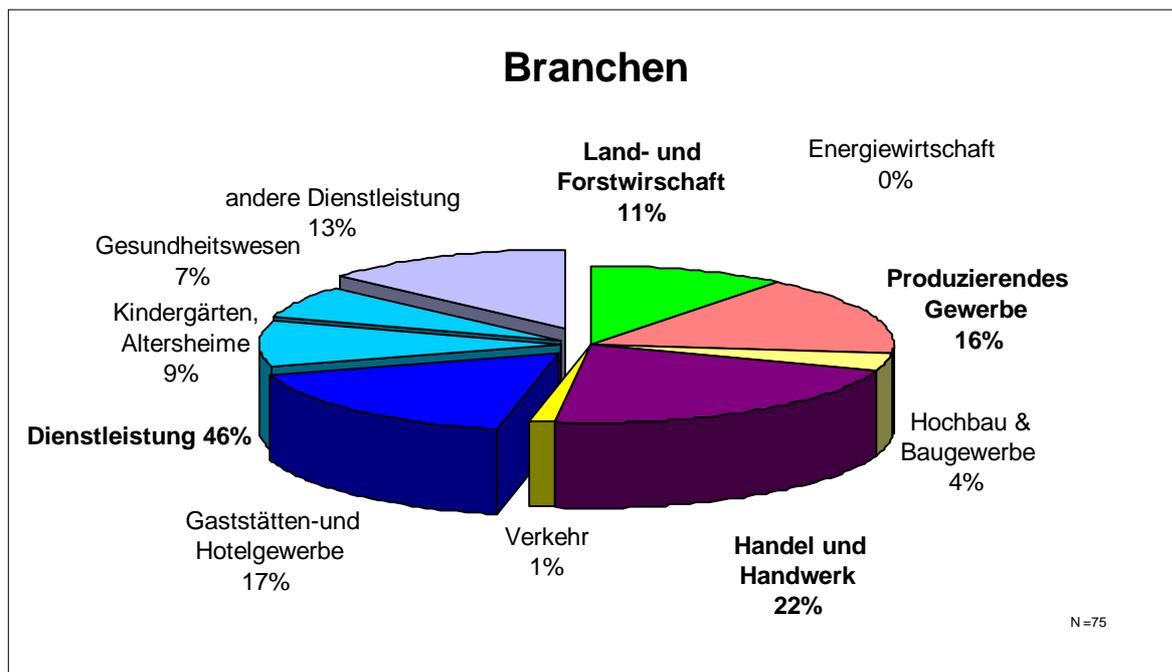
<sup>162</sup> DOOSE 1995, 38

<sup>163</sup> so scheint der Anteil des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes in Westfalen-Lippe BARLSEN/BUNGART 1996, 56 und in Baden-Württemberg SCHÜLLER/TROST 1992, 125, SCHÖN 1993, 122 höher zu sein, allerdings stellt sich z.T. aufgrund unterschiedlicher Systematik die Frage der Möglichkeit des direkten Vergleiches

Die Branchen der unterstützten Arbeitsplätze unterscheiden sich wesentlich nach Geschlecht der unterstützten Personen. So waren 72% der unterstützten Frauen im Dienstleistungsgewerbe tätig, dabei vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe (39%) und im Gesundheits- und Sozialbereich (28%) mit Krankenhäusern, Altenheimen und Kindergärten. Jeweils 14% waren im Handel und Handwerk bzw. im produzierenden und verarbeitendem Gewerbe tätig. Bei den Männern sind hingegen nur 31% im Dienstleistungsbereich tätig mit nur jeweils 9% im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Gesundheits- und Sozialbereich. Dagegen spielt das Handwerk und der Handel mit 28% und die Land- und Forstwirtschaft und das produzierende und verarbeitendem Gewerbe mit je 17% eine größere Rolle.<sup>164</sup>

Nach den jüngsten allgemeinen Strukturdaten über Erwerbspersonen und Erwerbstätige in Deutschland waren 1994 (Männer/Frauen) 40,7% (30,5/54,8) der Erwerbspersonen im Dienstleistungsbereich, 27,3% (34,0/18,0) im verarbeitenden Gewerbe, 12,2% (8,9/16,8) im Handel, 6,8% (13,4/2,4) im Baugewerbe, 6% (7,4/4,1) im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, 3% (3,2/3,4) in der Land- und Forstwirtschaft und 1,7% (2,4/0,7) in der Energiewirtschaft tätig.<sup>165</sup>

Damit sind der Dienstleistungsbereich für Frauen, die Land- und Forstwirtschaft (vor allem Gartenbaubetriebe) und Handwerk und Handel für Männer deutlich bei den unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten im Vergleich zu Normalbevölkerung



überrepräsentiert. Interessant wäre als Vergleichspunkt die Strukturdaten des Arbeitsmarktes für ungelernete Hilfsarbeiter, die mir leider nicht vorliegt.

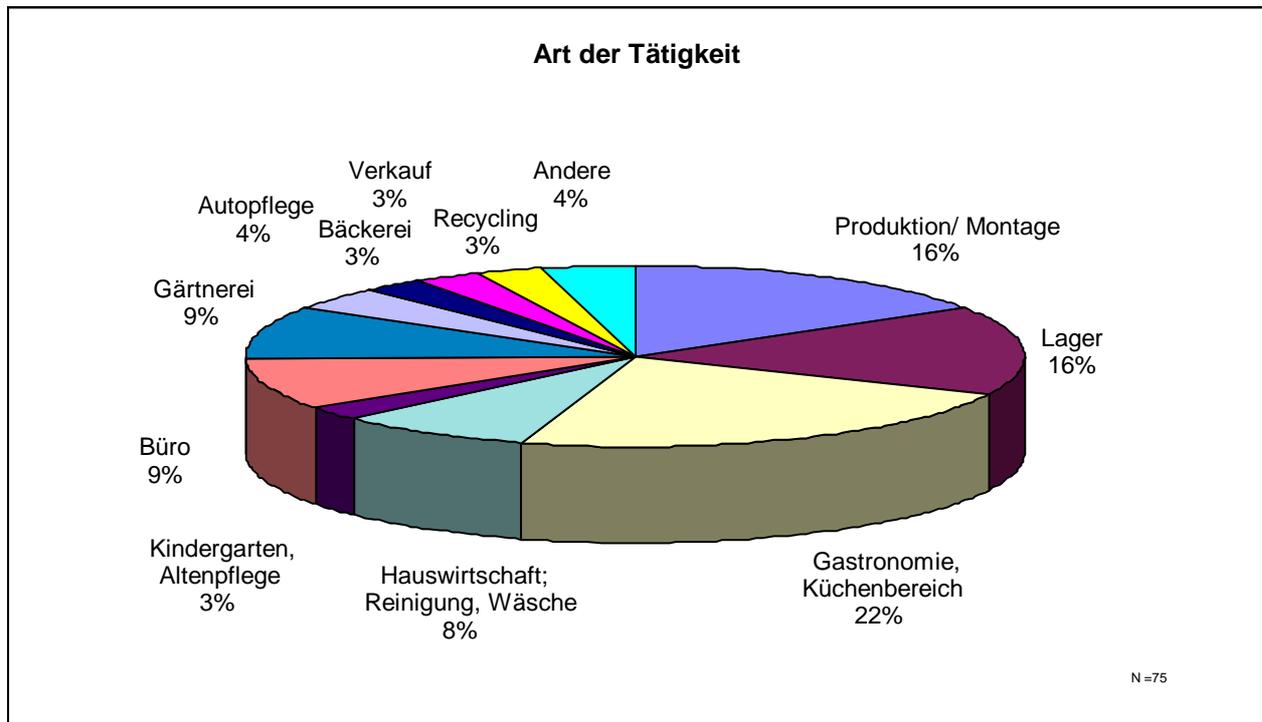
Aufschlußreicher als die Aufgliederung der unterstützten Arbeitsplätze nach Branchen ist die Aufgliederung nach Art der Tätigkeit. Die hauptsächliche Tätigkeit der unterstützten Person kann nämlich in einem anderen Bereich liegen als es sich nach Art der Branche zunächst vermuten läßt. Für die unterstützte Person kann das Tätigkeitsfeld in einer Versicherung beispielsweise in der Kantine oder bei der Reinigung der Gebäude, im Kindergarten im hauswirtschaftlichen Bereich, im Handel oder produzierenden Gewerbe im Lagerbereich oder im Handwerksbetrieb in der Montage sein.

Der hauptsächliche Tätigkeitsbereich der untersuchten 75 unterstützten Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten lag bei 22% im Küchenbereich, bei 16% im Lagerbereich

<sup>164</sup> siehe Graphiken in der Anlage

<sup>165</sup> STATISTISCHES BUNDESAMT 1996, 108

bzw. in der Produktion und Montage, bei jeweils 9% im Bürobereich bzw. Gartenbereich und bei 8% im Bereich Reinigung und Hauswirtschaft.



Diese Tätigkeitsbereiche differenzieren sich wieder dramatisch nach Geschlechtern<sup>166</sup>, wobei 44% der Frauen mit Lernschwierigkeiten in der Küche, gefolgt von 10% im Hauswirtschaftsbereich, Bürobereich oder Produktions-/Montagebereich sind.

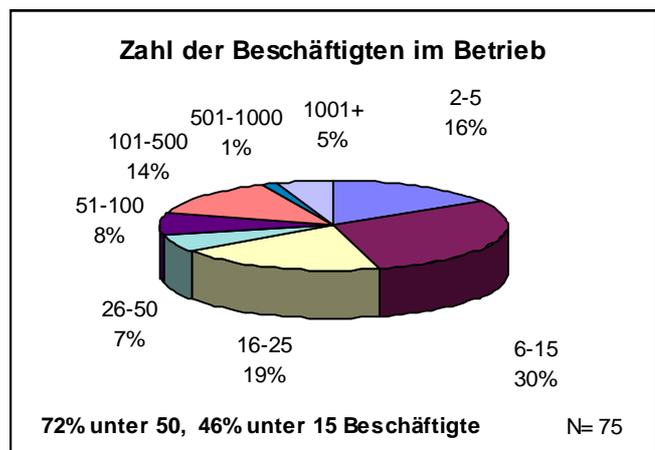
Die meisten unterstützten Männer arbeiten im Lager (21%), in der Produktion-/Montage (20%) und in Gärtnereien (15%), aber nur zu 9% im Küchenbereich.<sup>167</sup>

Die geschlechtsspezifische Differenzierung des Arbeitsmarktes spiegelt sich verstärkt in den Arbeitsplätzen für Frauen mit Lernschwierigkeiten wider.

### 6.2.2 Betriebsstruktur

Die gefundenen Betriebe waren zumeist kleine Betriebe, 72% der Betriebe hatten unter 50 Beschäftigte. 46% der Betriebe, beschäftigten weniger als 16 Mitarbeiter und unterlagen damit nicht der Beschäftigungspflicht des Schwerbehindertengesetzes. Dies entspricht ziemlich genau den ersten Ergebnissen der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe, bei denen von den ersten 34 Betrieben 44% unter 15 Beschäftigten und 73% unter 50 Beschäftigte hatten.<sup>168</sup>

Die letzten bundesweiten Daten zur Größe von Unternehmen und der Anzahl der Beschäftigten beziehen sich auf das frühere Bundesgebiet und sind aus der



<sup>166</sup> kritisch dazu SCHÖN 1993

<sup>167</sup> s.a. Graphiken zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Tätigkeitsbereiche in der Anlage

<sup>168</sup> BARLSEN & BUNGART 1996, 57, in der Untersuchung von Trost/Schüller hatten 66,7% der von den 2 Initiativen in Baden betreuten Betriebe weniger als 50 Mitarbeiter, TROST/SCHÜLLER 1992,122

Betriebsstättenzählung von 1987. Nach dieser Zählung gab es 1987 in den alten Bundesländern 2,1 Millionen Betriebe mit 22 Millionen Beschäftigten. Davon waren fast 95% kleine Betriebe, 87% mit 1-9 Beschäftigten und 7% mit 10-19 Beschäftigten. Diese kleinen Betriebe beschäftigten aber insgesamt nur 34,2% (25/ 9%) aller Erwerbstätigen. Die 5% der Unternehmen mit 20-499 Beschäftigten beschäftigten 31,4% und die 0,2% der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten beschäftigten hingegen 34,3% aller Erwerbstätigen.<sup>169</sup>

Die Integrationsfachdienste haben im Vergleich zu der Beschäftigungsstruktur weit überdurchschnittlich in den zahlreichen kleinen Betrieben erfolgreich Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten erschließen können. Die Gründe könnten nach Angabe von Integrationsfachdienstmitarbeitern in den kürzeren Entscheidungswegen und der leichteren Zugänglichkeit zu den Entscheidungsträgern liegen. In kleinen Betrieben muß meistens nur der Betriebsinhaber für einen Versuch gewonnen werden, während in großen Betrieben verschiedene Abteilungen und Hierarchieebenen an solchen Prozessen beteiligt sind. Bemerkenswert ist, daß über die Hälfte (54%) der Betriebe bereits andere Schwerbehinderte beschäftigt oder beschäftigt hat.<sup>170</sup> Größere Betriebe scheinen nach Beobachtung der Integrationsfachdienste außerdem unter einem größeren Konkurrenz- und Rationalisierungsdruck zu stehen und haben oft schon Probleme, die internen Personen mit Schwerbehinderung angemessen zu beschäftigen.

Die größeren Betrieben werden durch die Hauptfürsorgestellen aufgrund der dort beschäftigten Schwerbehinderten verstärkt betreut. So sind nach Angaben von KNAPPE 54,8% der Betriebe über 500 Mitarbeiter von den Hauptfürsorgestellen besucht worden, immerhin noch 15,2% aller Betriebe mit 50-99 Beschäftigten, aber nur 6,2% der Betriebe mit 16-29 Beschäftigten.<sup>171</sup> Die Integrationsfachdienste scheinen also auch vor allem Betriebe zu erreichen, die bisher wenig durch die Hauptfürsorgestellen direkt erreicht wurden. Diese Betriebskontakte finden außerdem zumeist im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens und nicht mit der Zielsetzung der Akquisition von Arbeitsplätzen statt.

---

<sup>169</sup> STATISTISCHES BUNDESAMT 1996, 132

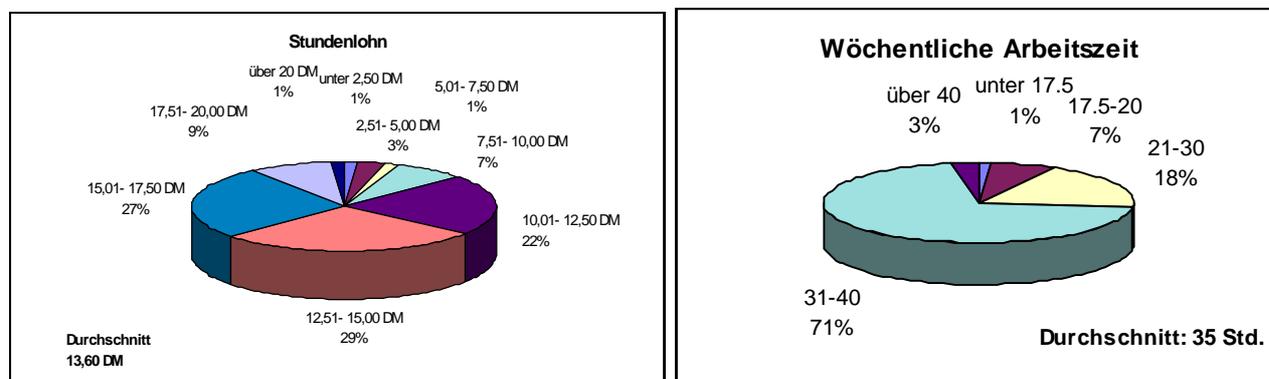
<sup>170</sup> vgl. gleiche Quote von 54,2% bei TROST/SCHÜLLER 1992, 122

<sup>171</sup> KNAPPE 1996

### 6.2.3 Lohn und Wochenarbeitszeit

Der durchschnittliche Lohn in den untersuchten von Integrationsfachdiensten unterstützten Arbeitsverhältnissen lag bei 13,60 DM brutto. Mehr als 70% der Stellen waren volle Stellen und die durchschnittliche Arbeitszeit lag bei 35 Stunden.

Die existierende Hilfsarbeiterstelle mit Vollzeitarbeit war somit der überwiegende Arbeitsplatztypus.



### 6.2.4 Unterstützungsleistungen an Arbeitgeber

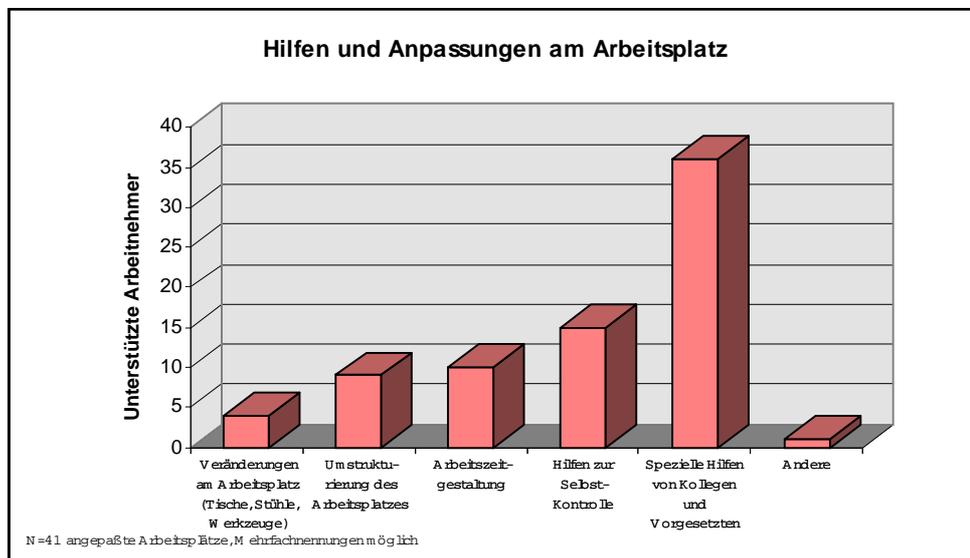
Eine wichtige Hilfe bei der Schaffung der Arbeitsplätze waren die Lohnkostenzuschüsse, die bei 85% der untersuchten Arbeitsverhältnisse zum Einsatz kamen. Die Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsverwaltung betragen zwischen 40 und 80%, in fünf Fällen wurde nach Ablauf der dreijährigen Lohnkostenzuschüsse mittlerweile Minderleistungsausgleich von der Hauptfürsorgestelle bezahlt. In vier Fällen wurde der besetzte Arbeitsplatz in Bezug auf die Ausgleichsabgabe (200 DM pro unbesetzten Pflichtplatz) als zwei oder drei besetzte Schwerbehindertenarbeitsplätze angerechnet. Die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen setzt übrigens eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (über 18 Std.) mit tariflicher oder ortsüblicher Bezahlung voraus.

Die Arbeitsplätze, die unter der untersten Tarifgruppe bezahlt wurden, waren entweder als Arbeitsplätze mit WfB Status konstruiert oder durch spezielle Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen möglich geworden.

Die von der Hauptfürsorgestelle finanzierten Integrationsfachdienste dürfen auch im Rahmen ihrer Unterstützung nur bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen tätig werden. Dies ist insofern problematisch, da schwer behinderte Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die nur weniger als 18 Stunden in der Woche arbeiten können oder wollen. Für einige Arbeitnehmer stellt sich die Situation in besonderer Weise paradox dar: Sie möchten gerne außerhalb der Werkstatt in einem Betrieb integriert arbeiten und sind z.B. aufgrund einer Erwerbsunfähigkeitsrente nur auf einen Zuverdienst angewiesen. Dies ist bei Menschen mit Behinderungen der Fall, die entweder in den neuen Bundesländern aufgrund des Einigungsvertrages als Ersatz für die vorher übliche „Invalidenrente“ eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen oder in den alten Bundesländern länger als 20 Jahre in der Werkstatt arbeiten. In der Werkstatt verdienen sie nicht über die Zuverdienstgrenze von 610 DM hinaus und können so ihre Erwerbsunfähigkeitsrente zusätzlich zu ihrem Werkstattlohn behalten. Sie bekommen in der Werkstatt auch die notwendige arbeitspädagogische Unterstützung. Eine Betreuung durch die Integrationsfachdienste würden sie nach der bisher gängigen Praxis nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bekommen. Dann verlieren sie aber ihre Erwerbsunfähigkeitsrente und bekommen eventuell weniger netto als vorher. Die Möglichkeit eines unterstützten Arbeitsplatzes auf Zuverdienstbasis wie früher in der DDR üblich, ist bisher nicht möglich.

### 6.2.5 Behinderungsbedingte Anpassungen und Hilfen

Von den untersuchten 75 unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten wurden bei 55% behinderungsbedingte Anpassungen und Hilfen am Arbeitsplatz vorgenommen. Die folgende Übersicht zeigt, welche Anpassung und Hilfen an den unterstützten Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten eingesetzt wurden:



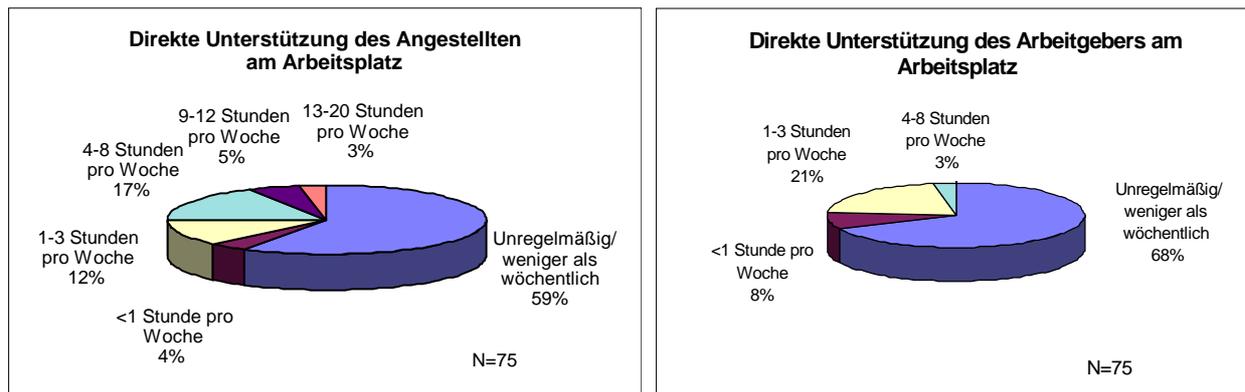
Eine große Rolle spielen nach Angaben der Integrationsfachdienste spezielle Hilfen von Kollegen und Vorgesetzten. Diese können z.B. darin bestehen, Arbeitsschritte vorzubereiten, Materialien bereitzulegen oder bei Anweisungen den Arbeitnehmer direkt anzusprechen und diese einfach und verständlich in gleichbleibender Form zu geben oder langsam zu sprechen. Ein anderer wichtiger Punkt ist es, dem unterstützten Arbeitnehmer regelmäßig positive Rückmeldung über die geleistete Arbeit zu geben. Dies mag auf den ersten Blick banal erscheinen, in vielen Betrieben werden Anweisungen aber im Vorübergehen oder von jedem Mitarbeiter anders gegeben und regelmäßiges Lob für die geleistete Arbeit gehört oft nicht zum Betriebsstandard. So wird nach Aussage der Arbeitsassistenten durch einen unterstützten Beschäftigten manchmal auch eine allgemeine Verbesserung der betrieblichen Kommunikationsstruktur in Gang gebracht.

Die meisten Anpassung der Arbeitsplätze ist nicht mit größeren Kosten verbunden, so z.B. die Gestaltung von einfachen Hilfsmittel wie Arbeitspläne, Photobücher, Karteikarten mit den einzelnen Arbeitsaufträgen oder farbige Markierungen als Erinnerungsmittel und zur Selbstkontrolle. Auch in der Arbeitszeitgestaltung bieten sich oft Anpassungsmöglichkeiten, indem z.B. die Arbeitszeit reduziert wird oder die Anfangszeiten verlegt werden.

Manchmal können die Tätigkeiten eines Arbeitsplatzes einfach umstrukturiert werden, indem z.B. Kollegen, Aufgaben übernehmen, die den Arbeitnehmer mit Behinderung zunächst überfordern würden, wie z.B. Materialnachbestellung und Listenführung oder die Telefonkontakte mit anderen Firmen. Eine andere Möglichkeit ist in den Betrieben gezielt nach Tätigkeiten zu suchen, die die Person mit Lernschwierigkeiten übernehmen könnte, um somit hochbezahlte Personen für ihre eigentlichen Aufgaben freizustellen. Etwa 70% der untersuchten Stellen waren vorhandene Stellen im Betrieb, etwa 30% der Stellen wurden neu geschaffen, indem z.B. verschiedene Aufgaben und Tätigkeiten im Betrieb neu zusammengestellt wurden. Je schwerer die Behinderung ist, desto eher wird es nach den vorliegenden Erfahrungen notwendig sein, eine Stelle mit im Betrieb anfallenden Tätigkeiten in Blick auf die speziellen Fähigkeiten und Möglichkeiten des Bewerbers neu zu gestalten.

### 6.3 Unterstützung am Arbeitsplatz durch den Integrationsfachdienst

Die Unterstützung am Arbeitsplatz durch den Integrationsfachdienst wendet sich sowohl an den Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten, als auch an die anderen Mitarbeiter im Betrieb. In 80% der Fälle in den untersuchten Arbeitsplätzen gaben die Fachdienstmitarbeiter an, die Kollegen gezielt mit angeleitet zu haben. Wie die Anleitung der Kollegen in der Praxis konkret aussieht, sollte gerade vor dem Hintergrund der Diskussion um die Förderung der kollegialen Unterstützung im Betrieb<sup>172</sup> genauer untersucht werden. Die Arbeitsplätze wurden in fast 60% nur noch unregelmäßig weniger als wöchentlich besucht. In 12% der Fälle betrug die Unterstützung 1-3 Stunden pro Woche, in 17% 4-8 Stunden und in 8% mehr als 8 Stunden die Woche. In der Regel ist die Unterstützung dabei in der Anfangszeit, wie der Praktikumsphase intensiver, teils sogar mit einer 1:1 Begleitung und nimmt dann im Laufe der Zeit ab.<sup>173</sup>



Untersuchung: 75 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Viele Fachdienste konnten in der Vergangenheit aufgrund der Förderungsbedingungen keine intensive Unterstützung am Arbeitsplatz leisten.

Die neu gegründeten Fachdienste haben in dieser Hinsicht insgesamt mehr Möglichkeiten, bleiben aufgrund der Personalausstattung z.B. in Form von Fachdiensten mit 1-2 Fachdienstmitarbeitern aber immer noch sehr begrenzt und bleibt hinter den Möglichkeiten der ersten HORIZON Modellprojekte zurück.

Die neuen Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe unterstützten so beispielsweise während der Praktikumsphase die Mehrzahl der unterstützten Arbeitnehmer (56%) mit 1-5 Stunden pro Woche direkt am Arbeitsplatz, 19,4% wurden 6-10 Stunden, 11,6% über 10 Stunden pro Woche und 13,2% gar nicht am Arbeitsplatz begleitet.<sup>174</sup> Der Einfluß der intensiven Betreuung am Arbeitsplatz während der Anfangsphase auf den langfristigen Integrationserfolg ist noch zu untersuchen. Ich stelle einerseits die These auf, daß mit der Möglichkeit einer intensiveren, dauerhaften Betreuung, der Anteil der schwerer behinderten Menschen in den untersuchten Fachdiensten steigt (z.B. Verhältnis Lern- und geistige Behinderung nach Schwerbehindertenausweis). Dafür gibt es erste Anzeichen bei den untersuchten verschiedenen Projekten (z.B. auch im Unterschied von Vermittlungsdiensten von WfB und Integrationsfachdiensten). Die übermäßige Präsenz eines Arbeitsassistenten am Arbeitsplatz kann aber auch die Integration in den Betrieb hemmen. Auch dafür gibt es erste empirische Hinweise.<sup>175</sup>

Die Arbeitsassistenten müssen einen guten Blick für die Kultur eines Betriebes und die Unterstützungspotentiale im Betrieb haben. Wo immer möglich sollten die betrieblichen Abläufe und Ressourcen genutzt werden. Eine umfängliche, dauerhafte 1:1 Unterstützung trägt immer die Gefahr von problematischen Symbiosen in sich und sollten vermieden bzw. mindestens von außen z.B. durch Supervision kritisch begleitet werden. Nicht nur Behinderteneinrichtungen, sondern auch Unterstützungsdienste können aussondernd wirken. „Die Tendenz zu einer kontinuierlichen Unterstützung kann Formen von

<sup>172</sup> Diskussion um „natural supports“, HAGNER/NISBET 1988, HAGNER 1992, HAGNER/DILEO 1993, SCHARTMANN 1996, BAG UB 1996, Zeitung Impulse, H.3/4, 20f

<sup>173</sup> vgl. Idealkurve des Betreuungsverlaufes, HORIZON 1995

<sup>174</sup> Barlsen& Bungart 1996, 63

<sup>175</sup> MANK, D., CIOFFI, A.; YOVANOFF 1996

Assistenzialismus bilden, der für das Wohl und Wachstum des behinderten Menschen wenig nützlich ist“<sup>176</sup>

## 6.4 Die Situation der unterstützten Arbeitnehmer auf ihrem Arbeitsplatz

### 6.4.1 Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen im Betrieb

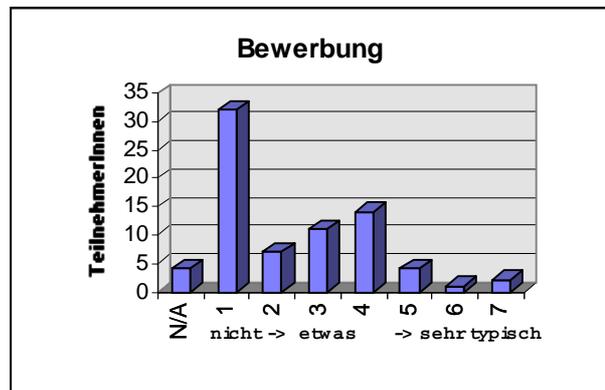
Eine interessante Frage ist, wie die unterstützten Arbeitsplätze im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen im Betrieb angelegt sind. Sind sie in Bezug auf den Bewerbungs- und Einarbeitungsprozeß, die Arbeitsbedingungen, Aufgabenvielfalt, Anforderungen oder die Teilnahme an betrieblichen sozialen Aktivitäten typische Arbeitsplätze oder untypische Arbeitsplätze? In welchen Bereichen weisen sie besondere Merkmale auf und welche Konsequenzen hat dies für die Akzeptanz und Integration im Betrieb?

In der Untersuchung der unterstützten Arbeitsplätze ist versucht worden, zu diesem Punkt Hinweise von den Arbeitsassistenten zu bekommen.<sup>177</sup> Sie sollten den unterstützten Arbeitsplatz mit anderen Arbeitsplätzen im Betrieb bezüglich eine Reihe von Merkmalen vergleichen und auf einer Lieckert-Skala von 1-7 einschätzen, wie typisch der Arbeitsplatz in diesem Punkt für diesen Betrieb ist. Typisch heißt dabei nicht unbedingt gut. Ein Arbeitsplatz kann z.B. in Bezug auf die Arbeitsbedingungen durchaus betriebsüblich sein, obwohl man sie von außen als nicht gut bezeichnen würde. Die Einschätzung der unterstützten Arbeitsplätze im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen im Betrieb gibt jedoch Hinweise, inwieweit im Betrieb übliche Standards auch für die unterstützte Person gelten oder von ihnen abgewichen wurde und die Person in bestimmten Punkten eine Sonderrolle im Betrieb einnimmt.

### 6.4.2 Einstellungsprozeß, Einarbeitung

Der Bewerbungs- und Einstellungsprozeß wurde überwiegend als wenig typisch für andere Angestellte im Betrieb dargestellt.

Im typischen Bewerbungsprozeß ohne die Hilfe eines Integrationsfachdienstes hätten die unterstützten Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Regel auch keine Chance gehabt, eingestellt zu werden. Die Hilfe des Integrationsfachdienstes bei der Arbeitsplatzsuche, beim Kontakt mit dem Arbeitgeber und die Unterstützung beim Bewerbungsgespräch sind sicherlich notwendig, um für diesen Personenkreis erfolgreich Arbeitsplätze zu erschließen.



Untersuchung: 75 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

<sup>176</sup> CANEVARO 1996, 7

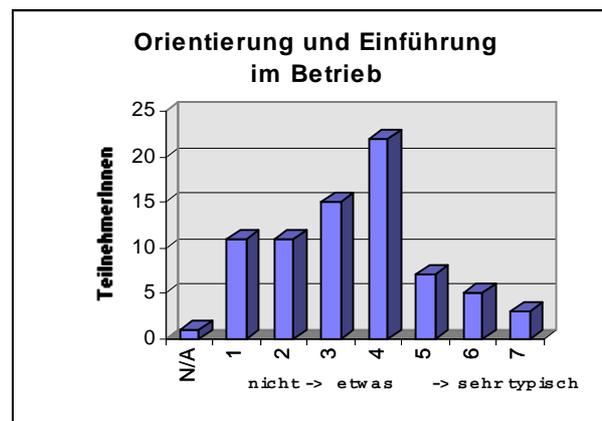
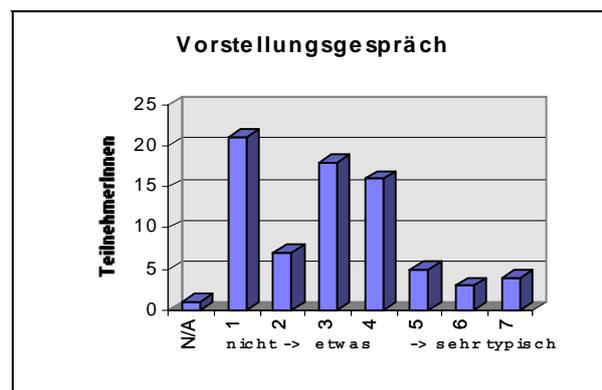
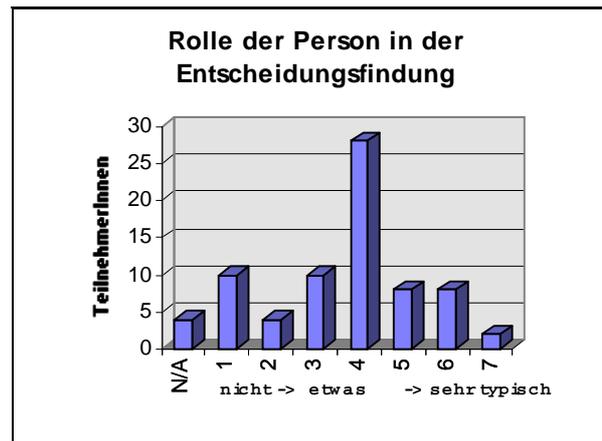
<sup>177</sup> vgl. zur Methodik, DOOSE 1995, 27

Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit der unterstützte Bewerber in diesen Prozeß mit einbezogen wird. Ist er in allen Phasen des Bewerbungsprozesses so informiert, daß er den Prozeß noch selbst bestimmen kann. Sind mit dem Bewerber verschiedene Möglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen durchgegangen worden? Ist der Bewerber an den Gesprächen mit Arbeitgebern und Kollegen beteiligt? Die Integrationsfachdienstmitarbeiter schätzen die Rolle der Person in der Entscheidungsfindung während des Bewerbungsprozesses bisher als nur bedingt vergleichbar mit ihren nichtbehinderten Kollegen ein. Neue Methoden einer individuellen Berufsplanung<sup>178</sup>, die der Person eine Kontrolle über ihren Eingliederungsprozeß ermöglichen, könnten diese Situation verbessern.

Eine andere Frage ist, inwieweit die im Betrieb üblichen Vorgehensweisen stärker im Integrationsprozeß genutzt werden können. Wenn es beispielsweise im Betrieb üblich ist, ein Vorstellungsgespräch durchzuführen oder die ersten Tage einem Kollegen zugeordnet zu werden, um den Betrieb kennenzulernen, sollten diese Möglichkeiten genutzt werden. Die Leitfrage ist, wie die üblichen Verfahrensweisen im Betrieb so für den unterstützten Bewerber angepaßt werden können, daß er erfolgreich daran teilhaben kann. Dazu ist es notwendig die üblichen Verfahrensweisen im Betrieb zu erfragen. Wie werden normalerweise neue Bewerber ausgewählt und eingearbeitet? Welche Unterstützung benötigt der Betrieb, um dies erfolgreich für den neuen Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten durchzuführen?

Die Gestaltung der Anfangsphase hat weitreichende Auswirkungen auf die dauerhafte Qualität des unterstützten Arbeitsverhältnisses.

Hier wird die Rolle des zukünftigen Mitarbeiters, aber auch die des Integrationsfachdienstes ausgehandelt. Welche Unterstützung kann der Betrieb vom Integrationsfachdienst erwarten? Inwieweit wird der neue Mitarbeiter mit Behinderungen in die Entscheidungsfindung einbezogen? Wie ist sein Arbeitsplatz in die übliche Betriebsstruktur mit eingebunden? Schlechte Ausgangsbedingungen in Bezug auf die betriebliche Einbindung oder die Aufgabenverteilung, wie etwa isolierte Einzelarbeitsplätze mit Aufgaben, die sonst keiner im Betrieb erledigen will oder die völlige Delegation der Einarbeitung und Beaufsichtigung des neuen Mitarbeiters an den Arbeitsassistenten, können später nur mühsam korrigiert werden. Die betriebliche Integration verbessert sich nach ersten Untersuchungen nicht automatisch im Laufe der Zeit, sondern schlechte Ausgangssituationen scheinen sich vielmehr fortzuschreiben.<sup>179</sup>



Untersuchung: 75 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

<sup>178</sup> MOUNT 1994, BOLLES 1996, DOOSE 1996e

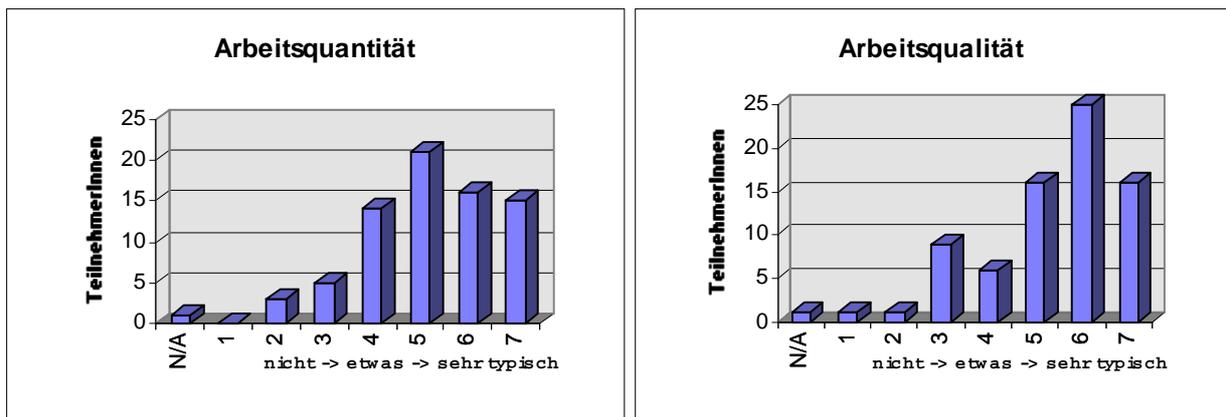
<sup>179</sup> MANK, CIOFFI; YOVANOFF 1996

### 6.4.3 Arbeitsbedingungen

Die unterstützten Arbeitsplätze waren zumeist bezüglich betrieblicher Sozialleistungen, Urlaub und Pausenregelung den anderen Arbeitsplätzen gleichgestellt. In Bezug auf Arbeitsvielfalt und betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten waren dagegen im Vergleich zu anderen Angestellten eine Reihe von unterstützten Arbeitsplätze nicht betriebsüblich.

### 6.4.4 Bewältigung von Arbeitsaufgaben

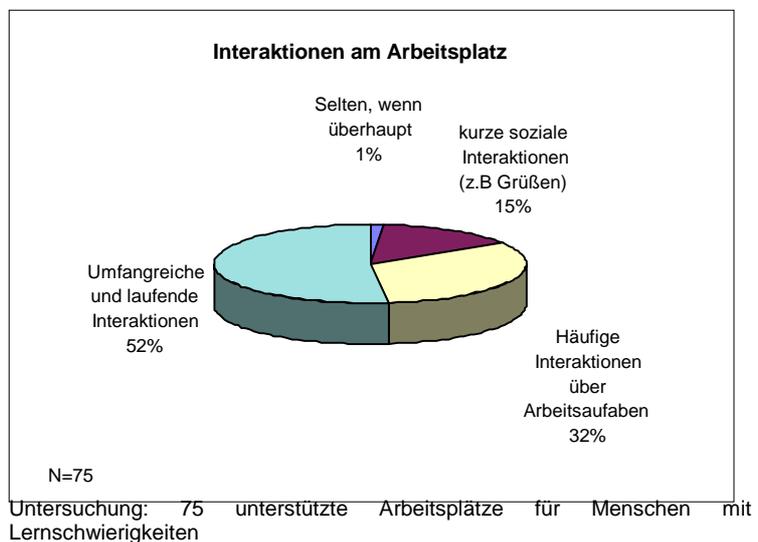
Die Bewältigung von Arbeitsaufgaben wurde von den Integrationsfachberatern in den unterstützten Arbeitsverhältnissen als einigermaßen betriebsüblich dargestellt. Sie befand sich also im Toleranzbereich der unterstützten Betriebe. Dabei entsprach im Schnitt die Arbeitsqualität stärker den üblichen betrieblichen Leistungen als die Arbeitsquantität.



### 6.4.5 Integration im Betrieb

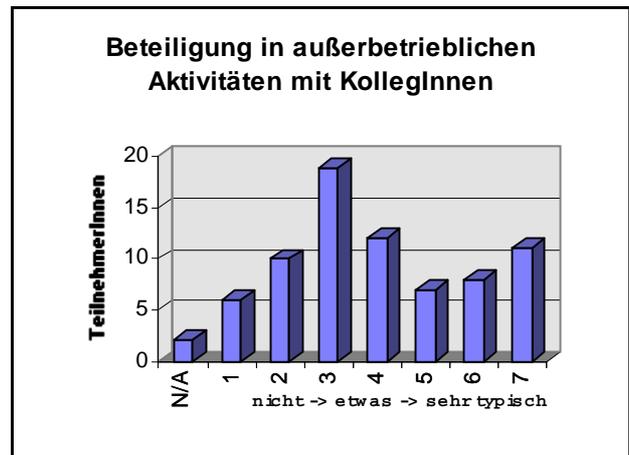
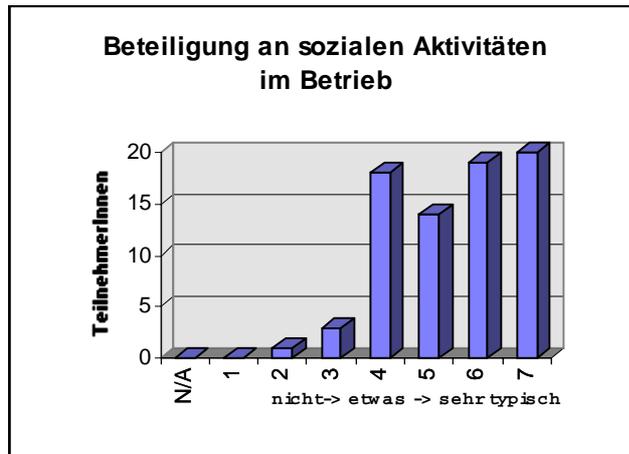
Die Integration im Betrieb zeigt verschiedene Schichten von Einbeziehung in betriebliche Abläufe und sozialer Distanz. Die Einbindung in die betriebliche Kommunikation scheint in der Regel gelungen. So hatten 84% der unterstützten Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten regelmäßige arbeitsübliche Interaktionen am Arbeitsplatz, 52% sogar laufende und umfangreiche Interaktionen. Der Kontakt zu Kollegen wird überwiegend positiv eingeschätzt.<sup>180</sup>

Die Beteiligung an sozialen Aktivitäten im Betrieb, wie z.B. Pausen, Geburtstagsfeiern im Betrieb, wurde zumeist als sehr typisch (50%) bzw. zumindest einigermaßen typisch verglichen mit anderen Angestellten im Betrieb beurteilt.



<sup>180</sup> vgl. ähnlicher Befund TROST/SCHÜLLER 1992, 150

Die Beteiligung an außerbetrieblichen Freizeitaktivitäten mit Kollegen ist dagegen weniger typisch im Vergleich mit anderen Mitarbeitern im Betrieb.

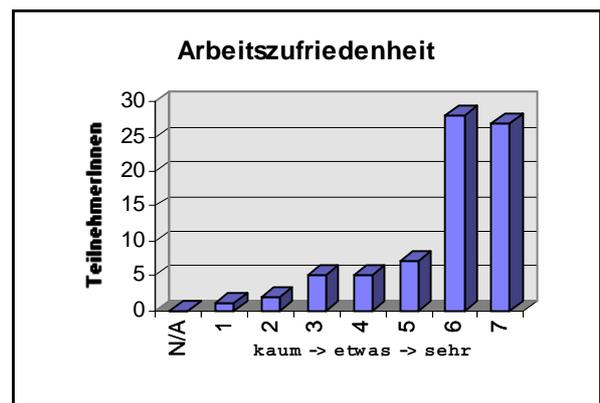


Untersuchung: 75 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Viele Arbeitnehmer haben keine privaten Kontakte mit ihren Kollegen in der Freizeit und wollen dies auch nicht. Dennoch könnte eine nur bedingt typische Beteiligung an Freizeitaktivitäten auch als Ausdruck einer gewissen sozialen Distanz gedeutet werden. In einer kleinen internen Befragung (N=23) von Vermittelten der Hamburger Arbeitsassistenten bewerteten zwar 56% der Personen ihre Einbindung in das Arbeitskollegium als sehr positiv, aber 40% bewerteten sie eher im Mittelfeld und eine Person (4%) als sehr negativ.<sup>181</sup> Der Anteil der gut integrierten in der kleinen Umfrage entspricht übrigens vom prozentualen Anteil fast genau der Gruppe der Personen mit umfangreichen Interaktionen am Arbeitsplatz in der hier dargelegten Untersuchung. Es mag sein, daß dies Durchschnittswerte auch bei einer Befragung von Menschen ohne Behinderung wären, dennoch sollte die Integration in den Betrieb aus Sicht der Betroffenen noch genauer verfolgt werden.<sup>182</sup>

#### 6.4.6 Auswirkungen der Integration

Die Integration im Arbeitsleben bewirkt meist eine deutliche Steigerung des Selbstwertbewußtseins und der Selbständigkeit. Dies schätzen auch die unterstützten Arbeitnehmer selbst so ein.<sup>183</sup> Nach Einschätzung der Integrationsberater sind 73% der unterstützten Arbeitnehmer sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz, 23% sind einigermaßen zufrieden und nur 4% unzufrieden. Besonders positiv wird von den meisten unterstützten Arbeitnehmern die Verbesserung der Einkommenssituation bewertet. Die Anforderungen und die Arbeitsbelastung sind gestiegen, doch kaum einer hat den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bereut.<sup>184</sup>



Untersuchung: 75 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten

<sup>181</sup> HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995 b,12

<sup>182</sup> vgl. auch SCHÖN 1993, 139 erste Ansätze TROST/SCHÜLLER 1992, ähnliche qualitative Studien bei OLSON/FERGUESON 1996, HAGNER 1992

<sup>183</sup> HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995 b,11

<sup>184</sup> a.a.O.

## **7 Zusammenfassung und Zukunft der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland**

### **7.1 Aufbau und Ausbau von Integrationsfachdiensten**

#### **7.1.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Regionale Modellprojekte und Aufbau kleiner Integrationsfachdienste als ergänzendes Angebot der beruflichen Rehabilitation**

Es gibt zur Zeit in Deutschland ca. 120 Integrationsfachdienste von denen sich die meisten noch in der Modellphase befinden. Dieser Ausbau wurde bisher hauptsächlich von den Hauptfürsorgestellten getragen, teilweise mit Unterstützung des europäischen Sozialfonds oder des Horizon Programmes. Es gibt beim Ausbau und der Konzeption dieser Fachdienste noch große regionale Unterschiede. Die Integrationsfachdienste werden überwiegend als notwendige Ergänzung des bisherigen Systems der beruflichen Rehabilitation für eine eingegrenzte Gruppe von Menschen mit Behinderungen verstanden, die ohne diese Hilfen arbeitslos bleiben oder in eine WfB kommen würden, dort aber eigentlich fehlplatziert wären. Die Integrationsfachdienste sind mit ein bis zwei Personen teilweise so ausgestattet, daß nur eine ganz begrenzte Unterstützung am Arbeitsplatz faktisch möglich ist. Die Mitarbeiter haben zumeist eine unzureichende Qualifikation in wichtigen Kernfragen dieser Arbeit wie der individuellen Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils, der Akquisition von Arbeitsplätzen oder der Unterstützung am Arbeitsplatz. Ein Teil der Integrationsfachdienste sieht seinen Schwerpunkt in der Arbeitsvermittlung und Beratung und nicht in einer intensiveren Begleitung und Betreuung. Dies hat direkte Auswirkungen auf die unterstützte Zielgruppe.

Eine Gleichsetzung der Arbeit von Integrationsfachdiensten mit Unterstützter Beschäftigung ist also nicht zulässig. Vielmehr kann das Konzept der Unterstützten Beschäftigung Kriterien und Anregungen für die Arbeit der Integrationsfachdienste geben. Integrationsfachdienste sind ein Schritt in die richtige Richtung, indem ambulante Unterstützungsangebote im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, die ohne diese Hilfen nicht vermittelt werden könnten.

#### **7.1.2 Notwendige Weiterentwicklung: Unterstützte Beschäftigung als gesetzlich verankerte reguläre Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen**

In Zukunft wird es darum gehen, dieses Angebot flächendeckend auszubauen und gesetzlich den Anspruch auf Arbeitsassistenz zu verankern. Integrationsfachdienste müssen durch eine Mischfinanzierung auf eine breitere Basis gestellt werden. Die gesetzlichen Förderbestimmungen müssen so gestalten werden, daß sie eine Integration von Menschen mit Behinderung fördern und nicht hemmen. Zur Zeit scheitert eine Finanzierung oft daran, daß die Kostenträger wechseln, wenn man sich auf den Weg der beruflichen Eingliederung begibt. Es geht meiner Einschätzung nach nicht darum, insgesamt mehr Geld auszugeben, sondern nur anders einzusetzen. Kostensätze, die an die Menschen statt an Einrichtungen gebunden sind oder eine Poolfinanzierung könnten hier hilfreich sein. Auch Arbeitnehmer mit einer schweren Behinderung sollten in Zukunft die Wahlmöglichkeit haben, außerhalb einer Werkstatt für Behinderte im Arbeitsleben unterstützt zu werden. Es geht nicht an, daß eine dauerhafte Unterstützung im Arbeitsleben für Menschen mit einer schweren Behinderung nur in dem Haus der Werkstatt für Behinderte möglich ist. Diese strukturelle Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen durch die Art und Weise wie Unterstützungsleistungen bei uns in der Gesellschaft organisiert sind muß aufgehoben werden. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Vergabe von Fördermitteln müssen so weiterentwickelt werden, daß Menschen unabhängig von Grad und Schwere der Behinderung in regulären Betrieben unterstützt werden können. Der Grundsatz des Vorranges ambulanter/betrieblicher vor teilstationären/ überbetrieblichen Maßnahmen sollte konsequent auch auf berufliche

Eingliederungsmaßnahmen angewandt werden. Es gilt einen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz im neuen Rehabilitationsgesetz SGB IX zu verankern und Fachdienste zur beruflichen Integration flächendeckend auszubauen. In einigen Ländern gibt es bereits Berechnungen für einen weiteren Bedarf an Werkstattplätzen. Ein neuer Werkstattplatz kostet mindestens 80.000 DM. Anstatt in teure Gebäude und aussondernde Einrichtungen zu investieren, sollten diese Mittel für den Aufbau von ambulanten, integrativen Unterstützungsangeboten bereitgestellt werden. Erste Untersuchungen beweisen, daß Unterstützte Beschäftigung zwar ganz am Anfang oft teuer ist, aber auf lange Sicht nicht teurer, sondern meist sogar billiger als die Unterbringung in Werkstätten für Behinderte ist. Wenn die Werkstatt für Behinderte nicht mehr die einzige Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeit für Menschen mit schweren Behinderungen ist, werden sich auch Werkstätten ändern müssen. Plötzlich geraten Menschen mit geistiger Behinderung in die Rolle von Kunden, die Wahlmöglichkeiten haben. Es ist durchaus denkbar, daß sich die Werkstätten zu einem Netzwerk von ambulant unterstützten Arbeitsplätzen z.B. in Form des sogenannten „Betreuten Arbeitens“ weiterentwickeln oder als Träger von Qualifizierungsmaßnahmen und Integrationsbetrieb sich für alle Menschen öffnen, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit wird für Qualifizierungsprojekte und Beschäftigungsbetriebe der Bedarf steigen. Dadurch, daß dort Menschen mit und ohne Behinderung lernen und arbeiten würden, könnte sich die Produktivität positiv entwickeln, da Teams von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten in der Regel produktiver sind, als wenn man Menschen aufgrund ihrer Beeinträchtigung gruppiert. Es wäre auch wahrscheinlich, daß eine neue Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen in den Werkstätten entwickelt würden, da Menschen ohne Behinderungen andere Erwartungen an eine Qualifizierung mitbringen würden. Im Rahmen des neuen Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung im Grundgesetz wird es dem Gesetzgeber meiner Ansicht nach nicht möglich sein, nur aussondernde Unterstützungsangebote für Menschen mit schweren Behinderungen in Werkstätten vorzuhalten, wenn für vergleichbare Kostensätze eine ambulante Unterstützung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes von der Person gewünscht wird. Die Kostensätze müssen im Rahmen des Rechtsanspruches aufgrund der Behinderung in Zukunft an Personen und nicht an Einrichtungen gebunden werden. In den Niederlanden ist dies seit kurzem möglich, und auch in den USA läuft im Rahmen des „Choice“ Projektes<sup>185</sup> ein entsprechender Modellversuch. Modellprojekte mit entsprechender Begleitforschung könnten hier auch in Deutschland wirklich neue Wege der beruflichen Rehabilitation und der Leistungserbringung erproben, die allen Menschen mit Behinderungen Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben ermöglichen würden.

## **7.2 Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung**

### **7.2.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Integrationsfachdienste zeigen, daß Menschen mit einer Lern- und geistigen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten**

Integrationsfachdienste haben in Modellprojekten und an einigen Orten mittlerweile durch ihre reguläre Arbeit bewiesen, daß Menschen mit Lernschwierigkeiten, die bisher als „nicht vermittelbar“ galten mit der entsprechenden Unterstützung erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Es hat durch diese Projekte somit eine Grenzverschiebung der Vorstellung gegeben, welche Personen „nicht vermittelbar“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind. Unterstützte Beschäftigung ist dabei erfolgreich in einer schwierigen Zeit mit extrem hoher Massenarbeitslosigkeit. Unterstützte Beschäftigung kann nicht die Massenarbeitslosigkeit lösen. Unterstützte Beschäftigung ist aber notwendig, damit

---

<sup>185</sup> CALLAHAN 1996

Menschen mit einer schweren Behinderung überhaupt die Möglichkeit haben, am Arbeitsleben teilzunehmen und nicht vollständig ausgegrenzt zu werden.

Die 75 untersuchten von Integrationsfachdiensten unterstützten Arbeitsplätze für Menschen mit Lernschwierigkeiten beweisen beispielhaft, daß mehr möglich ist, als bisher oft angenommen wurde. Immerhin haben 41% der unterstützten Arbeitnehmer die Sonderschule für Geistigbehinderte besucht, haben 43% einen Grad der Behinderung von 100% bescheinigt bekommen und ein gleich großer Anteil vorher zum Teil jahrelang in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet. Für über 70% der unterstützten Arbeitnehmer ist dies das erste Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies sind Indikatoren dafür, daß der untersuchten Zielgruppe nach herkömmlichen Prognosen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingeräumt würde.

### **7.2.2 Notwendige Weiterentwicklung: Erweiterung der Zielgruppe auf alle Menschen mit Behinderungen, die diese Unterstützung benötigen.**

In Zukunft wird es darum gehen, die Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland zu erweitern. Unterstützte Beschäftigung kann nicht nur für Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Behinderungen, sondern auch für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, erworbenen Hirnschädigungen, Autismus und schwerer geistiger Behinderung eine sinnvolle Unterstützung im Arbeitsleben sein. Integrationsfachdienste sollten behinderungsübergreifend tätig sein können. Dabei muß aber sichergestellt werden, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung Unterstützung erhalten können. Modellprojekte haben mittlerweile gezeigt, daß auch Menschen mit den schwersten Behinderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten und die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sind.

Damit die Beschäftigung auch von Menschen mit schweren Behinderung für einen Arbeitgeber auch betriebswirtschaftlich möglich ist, müssen die Rahmenbedingungen der Unternehmer berücksichtigt werden. Mit einem auf drei Jahre beschränkten Lohnkostenzuschuß von 80-70-60% sind Menschen mit einer dauerhaften, erheblichen Leistungseinschränkung nicht einzugliedern. Das Angebot von einem dauerhaften Minderleistungsausgleichs von bis zu 80%, wie in Österreich im Vorarlberg<sup>186</sup> praktiziert, hat bewiesen, daß diese Möglichkeiten nicht nur eine dauerhafte Integration von Menschen mit schweren Behinderungen ermöglicht, sondern sogar kostengünstiger als eine Betreuung in beschützenden Werkstätten mit den notwendigen ergänzenden Sozialleistungen ist.

Die andere Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit schwersten Behinderungen ist es, mit einer Ausnahmegenehmigung auch eine Bezahlung entsprechend der Produktivität unterhalb des Tariflohnes zuzulassen, wenn nur so eine Integration in einen Betrieb möglich ist. Die ergänzende Existenzabsicherung müßte wie in der Werkstatt über die Sozialhilfe oder durch die Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen. In beiden Varianten ist eine regelmäßige Überprüfung (z.B. alle halbe Jahr) der tatsächlichen Minderleistung bezogen auf die Tätigkeit im Betrieb von einer unabhängigen Stelle wie z.B. der Hauptfürsorgestelle erforderlich.

Modellprojekte sollten auch in Deutschland Unterstützte Beschäftigung für diesen Personenkreis erproben.

---

<sup>186</sup> BADEL, ÖSTERLE 1991

## **7.3 Die Vorbereitung der beruflichen Integration in der Schule**

### **7.3.1 Bisherige Entwicklung: Erste Modellprojekte des integrativen Übergangs von der Schule in den Beruf**

Es gibt in diesem Bereich mittlerweile auch eine Anzahl beachtenswerter Ansätze und Projekte in Deutschland. Sie sollen im folgenden kurz aufgezählt werden:

- In Baden wurden durch einen an der Schule für Geistigbehinderte angesiedelten Integrationsfachdienst 31 % der Absolventen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.<sup>187</sup>
- Dieselbe Schule für Geistigbehinderte nutzte Aufträge der Schule an Handwerksbetriebe zum Projektunterricht mit den Schülern mit Lernschwierigkeiten.<sup>188</sup>
- Integrationsklassen führen Praktika für alle Schüler durch und haben offensichtlich keine Probleme, entsprechende Praktikumsplätze zu finden.
- Berufsschulen kooperieren im letzten Schuljahr mit integrativen Regelschulen und Sonderschulen, um eine Berufsorientierung zu vermitteln (z.B. Gewerbeschule G 12 in Hamburg) oder öffnen Berufsvorbereitungsklassen auch für Schüler mit geistigen und körperlichen Behinderungen (z.B. Gewerbeschule G 13 in Hamburg).<sup>189</sup>
- In Zusammenarbeit mit einem Berufsbildungsträger, einer Berufsschule und dem Arbeitsamt läuft in Hamburg mittlerweile der zweite integrative Förderlehrgang (F1i), in dem benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit geistigen Behinderungen gemeinsam in praxisnahen Projekten lernen. Die beteiligten Jugendlichen betreiben ein Bistro mit Frühstücksbüfett und Mittagstisch sowie einen Laden, in dem sie handlungsorientiert und realitätsbezogen die Grundfertigkeiten für diese Arbeitsfelder erlernen können.<sup>190</sup>
- Nach zähen Verhandlungen mit dem Arbeitsamt ist in Hamburg mittlerweile das erste ambulante Arbeitstraining bewilligt worden. In diesem Projekt wird die Hamburger Arbeitsassistentin in Kooperation mit den WfB, Schulabgängern aus Integrationsklassen und Sonderschulen für Geistigbehinderte zwei Jahre lang in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstatt im Arbeitstrainingbereich einer Werkstatt qualifizieren können.<sup>191</sup>

### **7.3.2 Notwendige Weiterentwicklung: Berufliche Integration muß in der Schule beginnen**

Die berufliche Integration muß schon weit vor Abschluß der Schule beginnen. Wenn die Schule Menschen mit Lernschwierigkeiten auf das Leben vorbereiten soll, muß dieses Leben bereits in der Schule Thema sein. Verschiedene unterstützte Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Bestandteil des Schulcurriculums sind nach den vorliegenden Erfahrungen eine existentielle Voraussetzung für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in integrative Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Durch entsprechende Maßnahmen in Schulen, wie z.B. projektbezogene Berufsorientierung, kürzere Berufserkundungen und längere unterstützte Praktika vorrangig in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, werden junge Erwachsene mit Behinderungen erfolgreicher in integrative Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse überwechseln können. Integrative Förderlehrgänge und Berufsvorbereitungsklassen mit Firmen- und Praxisprojekten sind weitere Bausteine eines erfolgreichen Überganges in integrative Arbeitsverhältnisse. Unter dem Motto „Ich will auch in die Lehre gehen“ forderte die Bundesvereinigung Lebenshilfe auf einer Fachtagung im Oktober 1996 in Marburg die Entwicklung neuer Formen der beruflichen Qualifizierung für Menschen mit geistiger Behinderung. Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen

<sup>187</sup> TROST/SCHÜLLER 1992

<sup>188</sup> BÖHRINGER 1996

<sup>189</sup> KROHN 1996, GEW HAMBURG (IN DRUCK)

<sup>190</sup> GLENZ/STURM 1996

<sup>191</sup> BEHNCKE 1996a, HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 1995 a

betriebliche Qualifizierungsalternativen, wenn ihr Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt in größerem Umfang gelingen soll.

Die sich abzeichnende Möglichkeit, das Arbeitstraining statt in der Werkstatt auch ambulant in Betrieben durchführen zu können oder die neuen dreijährigen Förderlehrgänge, könnten dabei neue Chancen eröffnen, für junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten integrative Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. So könnten sie z.B. im Rahmen eines dreijährigen „Ausbildungsverhältnisses“ in einem Beruf ihrer Wahl mit ambulanter Unterstützung durch einen Arbeitsbegleiter soviel lernen, wie ihnen aufgrund der Behinderung möglich ist. Dies könnte dann in Form eines modifizierten Ausbildungsabschlusses auch zertifiziert werden. Eine persönliche Dokumentation der im Rahmen von Praktika, Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Berufserfahrungen betont die Kompetenz und die Fähigkeiten des jungen Erwachsenen und nicht seine Defizite. Eine genaue Kenntnis der Fähigkeiten erleichtert es Arbeitgebern und Fachdiensten zur beruflichen Integration, geeignete Arbeitsplätze zu identifizieren. Die Schaffung einer Vielfalt von Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird dazu beitragen, daß Schüler mit Behinderungen nicht gegen ihren Willen mangels Alternativen in die WfB gehen müssen. Eine umfassende persönliche Zukunftsplanung<sup>192</sup> zum Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben sollte spätestens 2 Jahre vor Schulabschluß mit allen Beteiligten durchgeführt werden. Dabei sollten neben dem Schüler und seiner Familie auch außerschulische Dienste wie Integrationsfachdienste einbezogen werden. Unterstützte Beschäftigung verändert auch die Erwartung von Schulabgängern mit Lernschwierigkeiten und ihren Familien bezüglich einer beruflichen Zukunft außerhalb einer Werkstatt für Behinderte.

## **7.4 Arbeit mit Betrieben**

### **7.4.1 Zusammenfassung der bisherigen Entwicklung: Betriebe beschäftigen erfolgreich Menschen mit Lernschwierigkeiten, wenn sie entsprechende Unterstützung erhalten**

Die Suche nach Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist ein sehr mühsames Geschäft, aber es finden sich Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Arbeitgeber brauchen Aufklärung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ihre Vorurteile entsprechen ziemlich genau denen der übrigen Bevölkerung. Sie brauchen die Versicherung nicht bei Problemen alleine gelassen zu werden. Das Angebot der individuellen Unterstützung am Arbeitsplatz spielte so nach Erfahrung der Integrationsfachdienste eine große Rolle bei der Arbeitsplatzgewinnung. Sie brauchen aber auch Lohnkostenzuschüsse, um das Arbeitsverhältnis auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten eingehen zu können. Die unterstützten Arbeitsplätze finden sich überwiegend in kleineren Betrieben. Viele dieser Betriebe sind nach dem Schwerbehindertengesetz gar nicht zur Einstellung Schwerbehinderter verpflichtet. Diese Betriebe sind vor allem im Dienstleistungsbereich, aber auch im Handwerk und im produzierenden Gewerbe tätig. Die Tätigkeitsbereiche der unterstützten Arbeitnehmer befanden sich zum einen im Küchen- und Hauswirtschaftsbereich, zum anderen im Lager und in der Produktion / Montage. Die Branchen und Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich dabei sehr stark geschlechtsspezifisch. Über die Hälfte der Frauen mit Lernschwierigkeiten ist in Küchen und im hauswirtschaftlichen Bereich tätig, während die Männer im Lager, in der Montage oder in Gärtnereien häufig Arbeit fanden.

---

<sup>192</sup> DOOSE 1996 e

#### **7.4.2 Notwendige Weiterentwicklung: Vielfältige Beziehungen zu Arbeitgebern in der Region und neue Tätigkeitsbereiche entwickeln**

Mir scheint, daß Integrationsfachdienste in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes erfolgreich werden, indem sie das Arbeitsfeld kennen und dort vielfältige Kontakte mit Arbeitgebern geknüpft haben. Integrationsfachdienste sollten systematisch neue Tätigkeitsfelder für die Beschäftigung erschließen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigung von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Ein guter Austausch zwischen Integrationsfachdiensten kann dabei Ideen liefern (Fahrradkuriere in München, Kindergartenhelfer in Tübingen, Tankstellenhelfer in Hamburg und ein Helfer im Plattenstudio in Flensburg). Die meisten Menschen finden Arbeitsplätze über informelle Kontakte<sup>193</sup>, diese Ressourcen gilt es mit neuen, kreativen Methoden der Arbeitsplatzakquisition<sup>194</sup> auch für Menschen mit Behinderung zu nutzen. Die Erfahrungen der Integrationsfachdienste weisen auch auf die Bedeutung der Entwicklung von vielfältigen Beziehungen zu Arbeitgebern in der Region hin. Eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitgebern in einem Fall erschließt oft weitere Arbeitsplätze, wenn die Kontakte der Arbeitgeber gezielt genutzt werden.

### **7.5 Situation der unterstützten Arbeitnehmer**

#### **7.5.1 Bisherige Entwicklung: Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen durch Unterstützte Beschäftigung**

Unterstützte Beschäftigung hat für die unterstützten Arbeitnehmer in der Regel zu einer erheblichen Verbesserung der Lebenssituation geführt.

Das Selbstbewußtsein ist meist enorm gewachsen, eine Verselbständigung ist oft auch in anderen Bereichen zu beobachten. Die unterstützten Arbeitnehmer spüren, daß ihnen etwas zugetraut wird, aber auch, daß etwas von ihnen verlangt wird.

Der Lohn entspricht ungefähr den jeweiligen Einstiegslohngruppen und ist mit durchschnittlich 13,60 DM erheblich höher als in der Werkstatt für Behinderte mit durchschnittlich 1,50 DM. Dies ermöglicht aber dennoch oft nur weiterhin ein Leben an der Armutsgrenze, zumal ein Großteil des Lohnes z.B. bei der Betreuung in einer Wohngruppe von der Sozialhilfe wieder eingezogen wird. Der höhere Lohn ist jedoch nicht nur in Bezug auf die tatsächliche Verbesserung der materiellen Grundlage, sondern auch in Bezug auf den damit verbundenen Statusgewinn bedeutsam.

Über 70% der Arbeitsplätze können als gut integriert gelten und zeichnen sich durch regelmäßige Kommunikation am Arbeitsplatz, positive Beziehungen zu Kollegen und große Zufriedenheit der unterstützten Arbeitnehmer aus.

#### **7.5.2 Notwendige Weiterentwicklung: Umfassende Qualitätskriterien - Integration und Lebensqualität statt reine Vermittlungszahlen**

Integration und die subjektive Verbesserung der Lebensqualität sind wichtige Maßstäbe von Unterstützter Beschäftigung. Dies scheint nach den vorliegenden Ergebnissen in der großen Mehrheit der unterstützten Arbeitsplätze erreicht zu sein. Dennoch gibt es eine kleinere Gruppe von Arbeitsplätzen, bei denen die Arbeitssituation nicht befriedigend ist und bei denen für die Zukunft Verbesserungsbedarf besteht.

Die Integration dieser Menschen mit Lernschwierigkeiten im Betrieb ist für sie oft nicht befriedigend verlaufen. Dies kann aufgrund einer schnellen, für sie nicht passenden Platzierung auf einem Arbeitsplatz geschehen sein. Als Konsequenz verlieren sie entweder nach einiger Zeit ihren Arbeitsplatz, weil sie unzureichende Unterstützung im Betrieb erfahren, unzufrieden und unproduktiv werden und so zu einem Problem, sowohl für den Arbeitgeber als auch den Integrationsfachdienst werden oder sie finden sich mit einer Außenseiterrolle im Betrieb ab, die sozial isoliert, unter ihrem Potential produktiv und für sie

---

<sup>193</sup> BLASCHKE 1987

<sup>194</sup> BOLLES 1996, BISSONETTE 1994, BEHNCKE 1996 C

unbefriedigend ist.<sup>195</sup> Wenn sich die Arbeitssituation nicht aus Perspektive der unterstützten Beschäftigten im Vergleich zur Werkstatt für Behinderte verbessert hat, hat Unterstützte Beschäftigung ihr Ziel nicht erreicht. Dies gilt auch für die soziale Integration außerhalb der Arbeit. In vielen Gebieten wird auch ein großer Teil des Freizeitangebotes für Menschen mit geistiger Behinderung von den Werkstätten für Behinderte angeboten. Es gilt so auch im Freizeitbereich gemeinsam mit den unterstützten Personen neue Angebote zu erschließen bzw. bestehende Angebote weiter nutzen zu können. Für zukünftige Forschungen wird es interessant sein, die langfristige Entwicklung von unterstützten Arbeitnehmern und ihrer Lebenssituation zu verfolgen und dabei ihre Perspektive stärker direkt mit einzubeziehen.

## **7.6 FAZIT: Unterstützte Beschäftigung erschließt neue Perspektiven der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen**

Ich hoffe, es ist deutlich geworden, daß Unterstützte Beschäftigung mehr ist als eine neue Rehabilitationsmaßnahme. 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 verstärkt als eine neue notwendige Organisationsform von Unterstützung zur Wahrnehmung der Rechte behinderter Menschen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und auf Nichtbenachteiligung diskutiert werden.

Unterstützte Beschäftigung hat das Potential, die berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen strukturell zu verändern.<sup>196</sup> Modellprojekte in Unterstützter Beschäftigung zeigen, daß viel mehr möglich ist, als wir bisher geglaubt haben. Wir stehen am Anfang einer Entwicklung neuer ambulanter Formen der beruflichen Integration. Dies wird angesichts der starken Verankerung von Sondereinrichtung wie Werkstätten für Behinderte und der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland kein einfacher Weg sein. 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 Arbeitsmarktes zusammen mit nichtbehinderten Kollegen arbeiten können.

---

<sup>195</sup> HAGNER, DILEO 1993, 34

<sup>196</sup> vgl. DOOSE/MANK (IN DRUCK)

## 8 Literatur

- AMERICANS WITH DISABILITIES ACT OF 1990 (ADA), Public Law 101-336. Washington: Congress 1990
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN: Integrationsfachdienste im Auftrage der Deutschen Hauptfürsorgestellen. Erhebung vom 22.3.96. Karlsruhe 1996a
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN: Jahresbericht 1995/96. Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz. Karlsruhe 1996 b
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN: Jahresbericht 1996/97. Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz. Karlsruhe 1997
- ARBEITSGRUPPE "AUßENARBEITSPLÄTZE IN HESSEN" (Hrsg.) Hessisches Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte. Rödelheim: Reha Werkstatt 1990
- ARBEITSGRUPPE BILDUNGSBERICHT (HRSG.) : Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbeck 1994
- BADELT, C., ÖSTERLE, A.: Soziale und berufliche Rehabilitation Behinderter durch geschützte Arbeitsplätze. Eine Evaluation des Institut für Sozialdienste in Vorlberg. Wirtschaftsuniversität Wien März 1991
- BAG WfB: Werkstattgrunddaten der Mitgliedswerkstätten der BAG WfB. In: Werkstatt: Dialog, H. 1, 1997, 16ff
- BARATA, M. (HRSG.): Der Fischer Weltalmanach 1996. Frankfurt: Fischer 1995
- BARLSEN J. & BUNGART, J. : Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zwischenbericht über den Stand der Forschungsarbeiten. Münster: Westfälische Wilhelms Universität 1996
- BEHNCKE, R., CIOLEK, A. : Die Hamburger Arbeitsassistenten- ein Fachdienst zur beruflichen Integration für Menschen mit geistiger Behinderung. In: SCHULZE, H., STURM, H., U.A.: Schule, Betriebe und Integration, Eigenverlag GEW Hamburg 1997
- BEHNCKE, R.: Das ambulante Arbeitstraining. In: Impulse- Zeitung der BAG UB, 1996a, H.2, 19-21
- BEHNCKE, R.: Unterstützte Beschäftigung - eine Zwischenbilanz. In: Das Band, Oktober 1996b
- BEHNCKE, R.: Die Akquisition von Arbeitsplätzen. Interesse wecken - Bedenken aufnehmen - Erfolgreich überzeugen. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996 c, H. 3 / 4, 15-19
- BEHNCKE, R., CIOLEK, A., KÖRNER, I. : Arbeiten außerhalb der Werkstatt. Die Hamburger Arbeitsassistenten - ein Modellprojekt zur beruflichen Integration für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Geistige Behinderung 1993, J. 32, H. 4, Praxisbeilage, überarbeitete und aktualisierte Version. Hamburg: Hamburger Arbeitsassistenten, Eigenverlag Januar 1997
- BELLAMY, G., RHODES, L., MANK, D., ALBIN, J.: Supported Employment. A community implementation guide. Baltimore: Paul Brookes 1987
- BISSONETTE, D.: Beyond traditional job development. The art of creating opportunity. Chatsworth, USA, 1994
- BLASCHKE, D.: Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung. 1987, H. 2, 164-180
- BLOOM, K. : The creation of disability. In: Journal of Vocational Rehabilitation 3(4) 1993, 26-29
- BOBAN, I. & HINZ, A.: Kinder verstehen - mit Kindern gemeinsame Schritte planen. Annäherung an die Lebens- und Lernsituation von SchülerInnen. Hamburg: Selbstverlag 1996b
- BOBAN, I. & HINZ, A.: Werkstattthaus Hamburg - Wohnen mitten in der Stadt und Arbeiten in einem rollstuhlgerechten Hotel. Zeitschrift für Heilpädagogik 1996, 47, 384-387
- BOBAN, I., HINZ, A., LÜTTENSEE, J.: Das Stadthaus-Hotel Hamburg, ein Beispiel für einen Integrationsbetrieb. In: BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE (HRSG.) 1996b

- BÖHRINGER, P.: Projektbezogene Berufsvorbereitung an der Gustav- Heinemann Schule in Pforzheim. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996, H. 2, 21
- BOLLES, R.N.: The 1996 What color is your parachute? A practical manual for job-hunters and career-changers Berkeley, California, USA: Ten Speed Press, 1996  
deutsche Übersetzung einer früheren Auflage (1985): 1000 geniale Bewerbungstips. Stellensuche richtig vorbereiten. Goldmann, München 1993
- BRÖßLER, M.: Projekte und Initiativen zur beruflichen Integration von Menschen mit (geistiger) Behinderung - eine kritisch-vergleichende Synopse, PBI Frankfurt, unveröffentlichtes Manuskript 1996
- BROOKE, V., INGE, K., ARMSTRONG, A., WEHMAN, P.: Supported Employment Handbook: A customer-driven approach for persons with significant disabilities. Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment. Richmond 1997.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (HRSG.): Berufliche Rehabilitation junger Menschen. Handbuch für Schule, Berufsberatung und Ausbildung, Nürnberg 1997.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, H.6, Nürnberg 1998.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG (BAG UB): Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ - Diskussionsgrundlage. Wege zur individuellen Integration auf dem Arbeitsmarkt. Unveröffentlichtes Manuskript. Hamburg: BAG UB 1995
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG (BAG UB): Projekte zur Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Adressenliste. Stand: 25.2.1997, Hamburg BAG UB 1997
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (BMA): Die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation. Dritter Bericht der Bundesregierung. Bonn 1994
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (BMA): Die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation. Vierter Bericht der Bundesregierung. Bonn 1998
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (BMA) (HRSG.): Sozialpolitische Informationen, H.12, 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (BMA) (HRSG.): Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter. Forschungsbericht Nr. 255. Bonn 1996a
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (BMA): Entwurf von vorläufigen Grundsätzen über Integrationsfachdienste zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Unveröffentlichtes Diskussionspapier. Bonn 1996b
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE : Berufsbildungsbericht 1994. Bad Honnef 1994
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE : Berufsbildungsbericht 1995. Bad Honnef 1995
- BUNDESSOZIALHILFEGESETZ (BSHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. März 1994 (BGBl. 1.S.646), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Reform des Sozialhilferechtes vom 23. Juli 1996.
- BUNDESVERBAND FÜR KÖRPER- UND MEHRFACHBEHINDERTE E.V.: Hamburger Erklärung zur Neuorientierung von Ausbildung und Arbeit für behinderte Menschen. Erklärung anlässlich der internationalen Tagung "Wo anders arbeiten" vom 4.-6. März 1994 in Hamburg. In: Das Band, 1994, H. 2, 20-22
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE (HRSG.): Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit (geistiger) Behinderung außerhalb der WfB. Grundlagenbeiträge, Praxisbeispiele, Arbeitshilfen. Marburg: Lebenshilfeverlag 1992
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE (HRSG.): Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Leitfaden für die Praxis für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfeverlag 1995
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE (HRSG.): Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ergebnisbericht der Projektgruppe. Marburg: Lebenshilfeverlag 1996a

- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE (HRSG.): Selbstbestimmung. Kongreßbeiträge. Marburg: Lebenshilfeverlag 1996b
- BÜRGERSCHAFT DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG : Drucksache 11/6072 vom 15.4.86
- CALLAHAN, M.: Common sense and quality: Meaningful employment outcomes for persons with physical disabilities. In: The journal of rehabilitation, 1 (2) 1991, 21-28
- CALLAHAN, M.: Choice vouchers in employment: Redirecting the funding stream, in: TASH Newsletter, Juni 1996, 10-11
- CANEVARO, A.: Behinderte Menschen im Spannungsfeld zwischen Problemen und Möglichkeiten. Referat beim 11. Österreichischen Symposium für die Integration behinderter Menschen „Es ist normal, verschieden zu sein“ 6.-8.Juni 1996
- CBA: Beratungsstelle, Conviva, Umweltteam, Putz- Blitz. München: CBA Projektkurzdarstellung 1995
- CIOLEK, A.: Hamburger Arbeitsassistent. Fachdienst zur beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Erfahrungen und Thesen zur Unterstützten Beschäftigung. In: Gemeinsam leben, 1995, H. 2, 60-64
- COOPER, A. & MANK D.: Integrated employment for people with severe physical disabilities: Case studies and support issues, in: American Rehabilitation, Autumn 1989, 16-23
- DALFERTH, M.: Geistig behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Integrationschancen und Hemmnisse. In: Geistige Behinderung 1995, H.1, 36-47
- DANLEY, K.S. & ANTHONY, W. : The Choose-Get-Keep Model: Serving Severely Psychiatrically disabled people. In: American Rehabilitation 1987, H.4, 6-29
- DER BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE DER BEHINDERTEN (HRSG.): Der neue Diskriminierungsschutz für Behinderte im Grundgesetz, Bonn 1995
- DEVELOPMENTAL DISABILITIES ASSISTANCE AND BILL OF RIGHTS ACT OF 1984, Public Law 98-527, Congress Washington 1984
- DILEO, D. & LANGTON, D. : Getting the market edge! A job developer's toolkit for people with disabilities. St. Augustine, Florida, USA: Training Resource Network, 1995
- DILEO, D. & LANGTON, D. (HRSG.): Facing the future. Best practices in Supported Employment. St. Augustine, Florida, USA: Training Resource Network, 1996
- DOOSE, S.: Wozu dient Arbeit? Reflexion zu Nötigung und Gestaltung in der Arbeit im Hinblick auf die Beschäftigung Behinderter. Hamburg: Ev. Fachhochschule für Sozialpädagogik Diakonenarbeit 1991
- DOOSE, S. : Supported employment and natural supports in Germany and the US: A survey of program and individuals in supported employment in Germany. Eugene, Oregon, USA: University of Oregon, Specialized Training Program, 1995
- DOOSE, S.: Ergebnisse einer Studie über unterstützte Beschäftigung in Deutschland. Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996 a, H. 1, S. 5-7
- DOOSE, S.: Kündigungen in Unterstützter Beschäftigung. Ergebnisse aus der Befragung von Integrationsfachdiensten im Juni 1995. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1996 b, H. 1., S. 18
- DOOSE, S.: Supported Employment für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in den USA. Eine Expertise im Auftrage der Universität Tübingen Forschungsstelle „Lebenswelten behinderter Menschen“. Tübingen: unveröffentlichtes Manuskript 1996c
- DOOSE, S.: Unterstützte Beschäftigung. Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. Rede auf dem 11. Österreichischen Symposium für die Integration behinderter Menschen „Es ist normal verschieden zu sein“, Congress Innsbruck 6.-8.Juni 1996d
- DOOSE, S.: I want my dream. Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen. In: Das Rauhe Haus (Hrsg.): Dokumentation der Fachtagung „Perestroika in der Behindertenhilfe. Von der zentralen Versorgungswirtschaft zur Subjektorientierung.“ Hamburg 1996e
- DOOSE, S.: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Down-Syndrom. In: Wilken, E. (Hrsg.) Neue Perspektiven für Menschen mit Down-Syndrom, 1998

- DOOSE, S.: Unterstützte Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick. In: Impulse - Zeitung der BAG UB, 1998, H.9, S. 16-19
- DOOSE, S. & MANK, D.: Die Zukunft von unterstützter Beschäftigung. In: DOOSE S. (HRSG.) Reader Alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Menschen, Hamburger Spastikerverein, 9. Auflage, Hamburg 1996
- DUFRESNE, D. & LAUX, B. : From Facilities to supports: The changing organization. In: V.Bradley, J. Ashbaugh & B. Blaney (Hrsg.) Creating individual supports for people with developmental disabilities: A mandate for change at many levels, S. 271-280, Baltimore: Paul Brookes 1994
- ERNST, K.-H.: Betreuungs- und Beratungsdienste in der Beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter. In: Behindertenrecht 1995, H.5, 101-105
- FABIAN, E., LUECKING, R., TILSON, G.: A working relationship. The job development specialist's guide to successful partnership with business. Baltimore: Paul Brookes 1994
- FEB NECKAR-ALB: Jahresbericht 1995. Reutlingen 1996
- FORSCHUNGSPROJEKT UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG: Lernbehinderung - geistige Behinderung. Klassifikationen, Definitionen und Beschreibungen. Universität Münster, unveröffentlichte Zusammenstellung, 1996
- GEHRMANN, M.: Unterstützte Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit einer geistigen Behinderung in den USA. Berlin: ISB, 1995
- GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE , 1998, H. 6/7, mit dem Schwerpunktthema „Wo bleibt die Arbeit?“
- GIARINI, O. & LIEDTKE, P.: Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg, 1998.
- GÖBEL, S.: Wir vertreten uns selbst. Kassel: BIFOS 1995
- GRUNDGESETZ FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND vom 23.Mai 1949 (BGBl. II 100-1), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 3.11.1995
- HAGNER, D. & DILEO, D.: Working together. Workplace culture, supported employment and people with disabilities, Cambridge, MA., USA: Brookline, 1993
- HAGNER, D., NISBET, J.: Natural support in the workplace: A reexamination of supported employment. In: Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 1988, 13 (4), 260-67
- HAGNER, D.: The social interactions and job supports of supported employees. In J. Nisbet (Hrsg.), Natural supports in school, at work, and in the community for people with severe disabilities. Baltimore, USA: Paul Brookes, 1992, 217-239
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ : Zweiter Zwischenbericht über die Tätigkeit der Hamburger Arbeitsassistenz für den Zeitraum vom 1.3.92 bis zum 15.9.93. Hamburg 1993
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: Ambulantes Arbeitstraining. Integrative Berufliche Qualifizierungsmaßnahme der Hamburger Arbeitsassistenz. Hamburg: Konzeptionspapier, 1995a
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: Zwischenbericht über die Tätigkeit des Fachdienstes 1995 (Januar bis September).Hamburg: unveröffentlichtes Manuskript,1995b
- HEIDEN, H.-G.(HRSG.) : „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ Grundrecht und Alltag - eine Bestandsaufnahme. Reinbeck: Rowohlt, 1996
- HELIOS: Supported Employment - Report of the Economic Integraton Thematic Group No. 10, 1994-96. Brüssel: HELIOS 1996, deutsch: Eigenverlag BAG UB, Hamburg 1998
- HINZ, Andreas: Geistige Behinderung und die Gestaltung integrativer Lebensbereiche. Sonderpädagogik 26, 1996, H.3, 145-153
- HORIZON- ARBEITSGRUPPE (HRSG.): Unterstützte Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung. Hamburg: Hamburger Arbeitsassistenz 1995
- INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND BETRIEBSPÄDAGOGIK E.V.: Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben. Ergebnisbericht zur Umfrage der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen

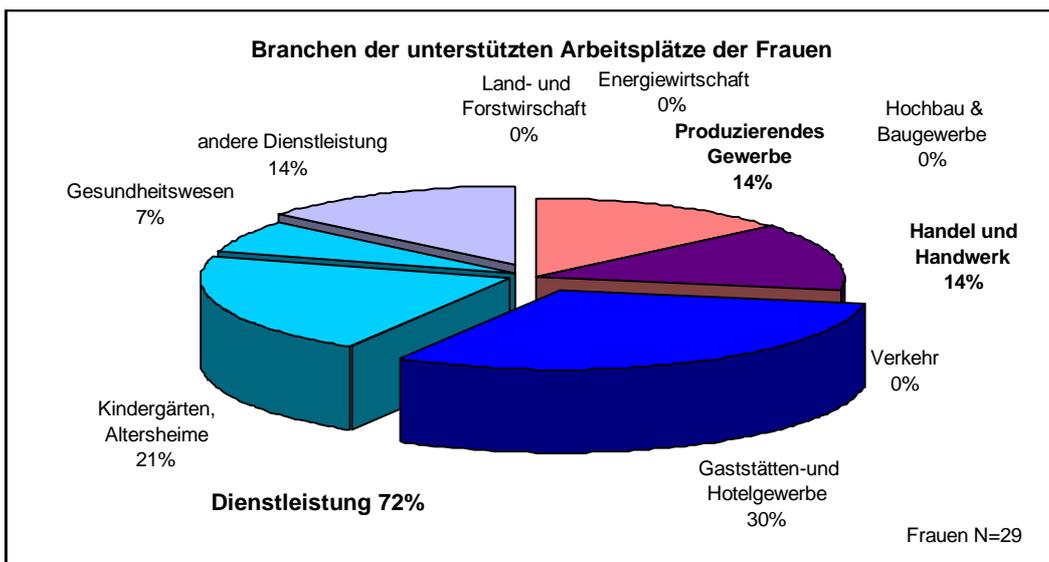
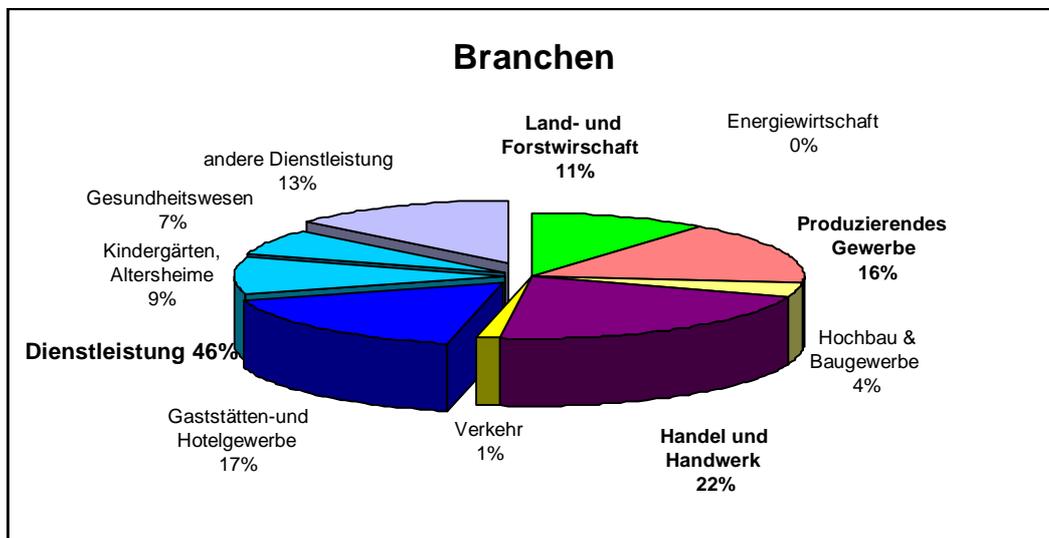
- Träger der Sozialhilfe und der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptförsorgestellen. Berlin: ISB 1995
- ISB FIBB: Bericht zum Projekt: Into Work - Unterstützte Beschäftigung. Förderzeitraum 1.1.96-30.6.96, Berlin: ISB, unveröffentlichtes Manuskript 1996
- ISB FIBB: Der Fachdienst Integrationsberatung Berlin. In: Integrativ. Zeitung des Fachdienstes 1992
- JACOBS, K.: Alternativ orientierte Ansätze zur Integration im Lebensbereich Arbeit und Beruf - Illusion oder echte Chance? In: ROSENBERGER (HRSG.) Ratgeber gegen Aussonderung. Heidelberg 1988
- JUNKER, A.: Supported Employment für Personen mit schweren Behinderungen. Beispiele von Community Work Service, Vortrag am 21.6.96 in Gießen. Hamburg: BAG UB 1996 b
- JUNKER, A.: Supported Employment made in USA - ein Modell für Deutschland? In: impulse - Zeitung der BAG UB , H.7/8, 1998, 12-21
- KIERNAN, W., MCGAUGHEY, M., GILMORE, D., McNALLY, L., KEITH, G.: Beyond the workshop: National perspective on integrated employment. Boston: Institute of Community Inclusion 1994
- KLAMMER, W.: Fachdienst für die berufliche Integration (Fbi). Konzept der Bundesvereinigung Lebenshilfe zum Thema: Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit (geistiger) Behinderung. In: Fachdienst der Lebenshilfe 1995, H. 3
- KNAPPE: Anforderungen des Arbeitsmarktes an Menschen mit Behinderungen. Vortrag bei der Tagung der Lebenshilfe „Ich will auch in die Lehre gehen“, 1./2. Oktober 1996
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung der Kommission zur Chancengleichheit für behinderte Menschen. Eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft in der Behindertenthematik. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Dokumente Katalog Nr. CB-CO-96-422-DE-C, 1996
- KRATZER-MÜLLER, H.: Integration von Beschäftigten aus Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: impulse, Zeitung der BAG UB, 1997, H. 5/6, 54-58
- KROHN, J.: Integrative Berufsvorbereitung in der Gewerbeschule G 13 in Gartenbaubereich. In: Impulse - Zeitung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg 1996, H.2, 16-18
- LAG ELTERN FÜR INTEGRATION E.V. (HRSG.): Integration in Hamburg. Gedanken, Erfahrungen, Informationen. Hamburg: Selbstverlag 1992
- LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND (HRSG.): Übergänge von der Sonderschule in das Erwerbsleben. Begleitforschung zum Modellvorhaben. Zwischenbericht für das Jahr 1995. Köln 1996.
- LANDSCHAFTSVERBAND WESTFALEN-LIPPE - HAUPTFÖRSORGESTELLE: Projekt Integration. Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen. Bericht über das erste Projektjahr. Münster 1996
- MAIR, H.: Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und Unterstützte Beschäftigung. In: impulse, 5/6, September 1997, 25-32
- MANK, D., CIOFFI, A.; YOVANOFF, P. : Oregon Natural Supports Research Project. Descriptive Statistics. Eugene, Oregon, USA: Specialized Training Program, University of Oregon, 1996a
- MANK, D., CIOFFI, A.; YOVANOFF, P. : An Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. Specialized Training Program, University of Oregon, 1996b
- MANK, D., CIOFFI, A.; YOVANOFF, P. : Patterns of Support for Employees with Severe Disabilities Eugene, Oregon, USA: Specialized Training Program, University of Oregon, 1996c
- MANK, D.: The underachievement of supported employment. A call for reinvestment. In: Journal of Disability Policy Studies 5 (2) 1994, 1-24.
- MARRONE, J.; GANDOLFO, C.; GOLD, M.; HOFF, D.: Helping people with mental illness get employment through effective marketing and accommodation strategies. Boston, USA: Institute of Community Inclusion 1996

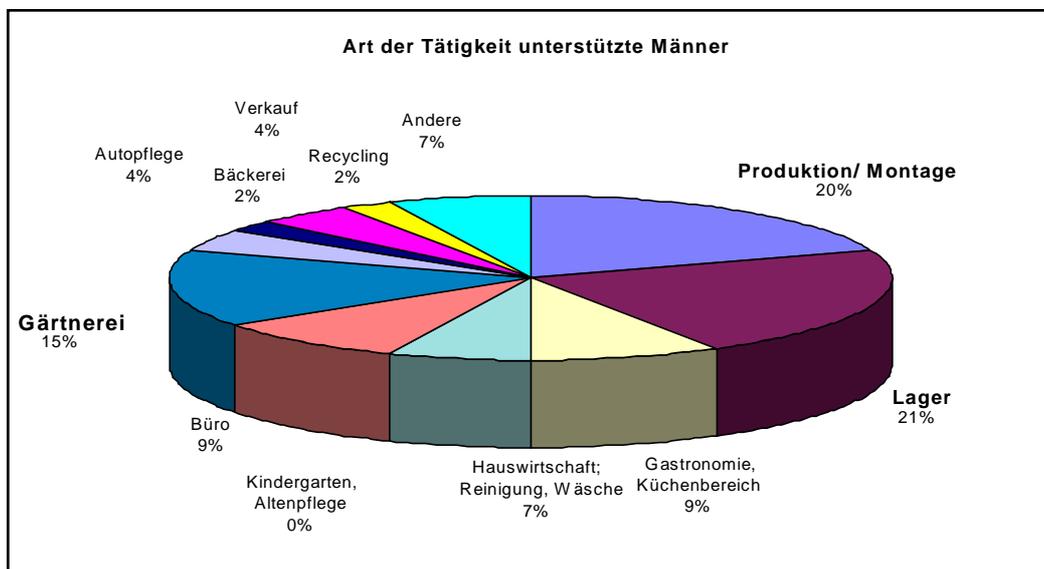
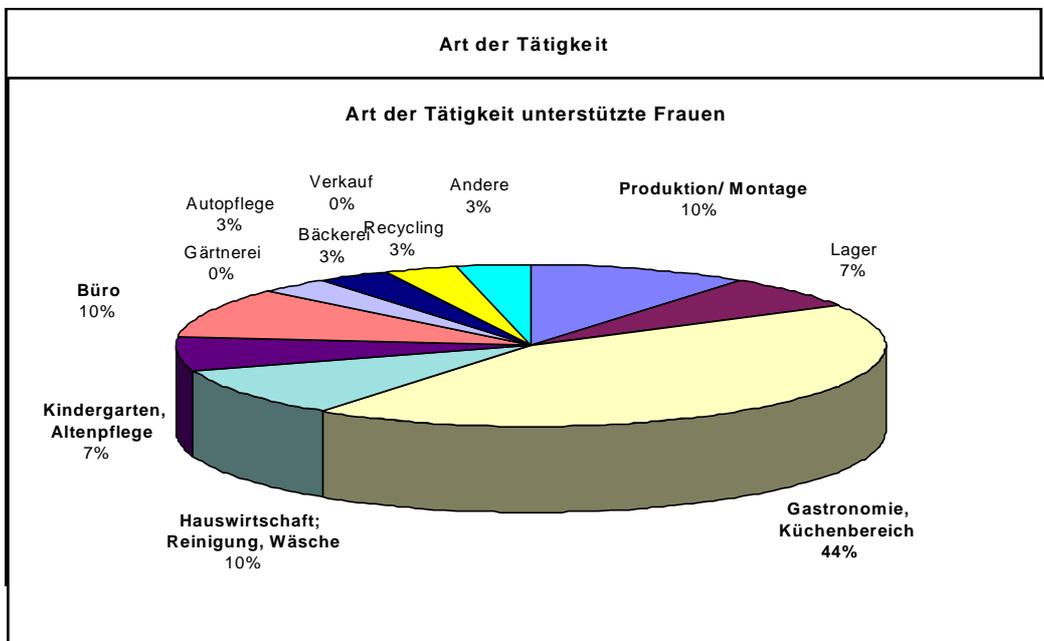
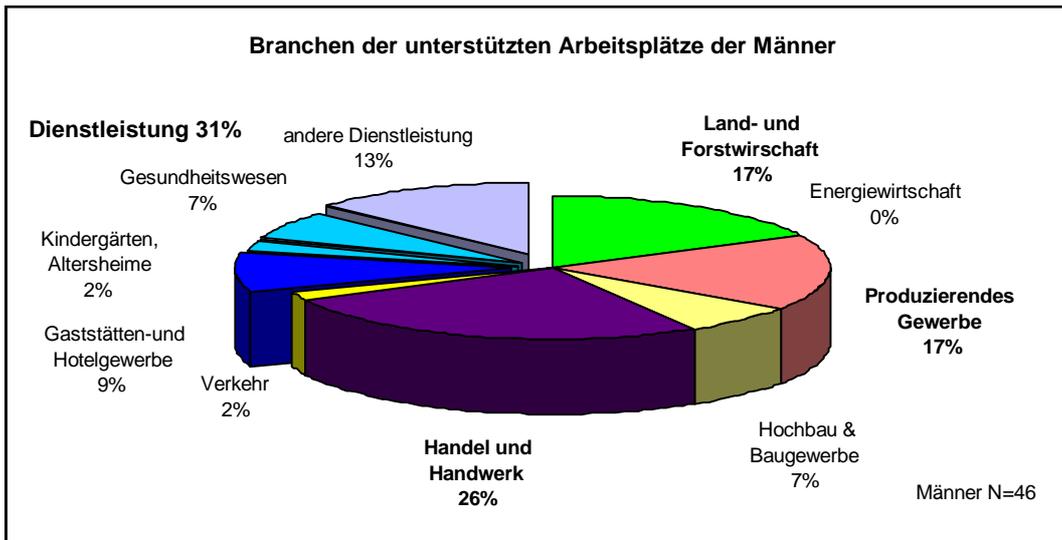
- MARRONE, J.; GOLD, M: Supported Employment for People with Mental Illness: Myth & Facts. In: Journal of Rehabilitation, 1994, H.4, 38-47
- MAST, M.: Research & Demonstration on Supported Employment for Individuals with severe physical disabilities. Final report. United Cerebral Palsy Associations (UCPA), Springfield, IL., USA 1996
- MAULWURF-NEBEL, I.: Individuelle Arbeitsbegleitung. Hamburg: Das Rauhe Haus, Projektbericht, Oktober 1996
- MCGAUPHEY, M.,MCNALLY, W., KIERNAN, L., GILMORE D.: National Perspectives on integrated employment: State MR/DD agency trends. Boston: Institute of Community Inclusion 1993
- MCLOUGHIN, C., GARNER J.B., CALLAHAN, M.: Getting employed, staying employed. Job development and training for persons with severe handicaps. Paul Brookes, Baltimore, London 1990
- MEUTH, G.: Beratungskonzept zur beruflichen Integration. Zur Unterstützung der Lebensbewältigung und der beruflichen Selbstbestimmung von Frauen und Männern mit geistiger Behinderung. Abschließender Forschungsbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Reutlingen: Ev. Fachhochschule für Sozialwesen 1996
- MOUNT, B.: Benefits and Limitations of personal future planning. In: Bradley, V., Ashbaugh, J. & Blaney, B. (Hrsg.): Creating individual supports for people with developmental disabilities: A mandate for change at many levels, Baltimore, USA: Paul Brookes 1994, 97-108
- MURPHY, S. & ROGAN, P. : Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated work. Baltimore: Paul Brookes 1995
- MUTABOR: Arbeitsassistentz für Menschen mit erworbenen Hirnschäden. München: unveröffentlichtes Manuskript 1996
- NISBET, J. : Natural supports in school, at work, and in the community for people with severe disabilities. Baltimore: Paul H. Brookes 1992
- O'BRIEN, J. : Getting the job done: Learning to expand the social resources available to people with severe disabilities at work. Syracuse: Syracuse University, The Center on Human Policy 1992
- OLSON, D.& FERGUESON, P.: The meaning of relationships in a supported employment site. In: DILEO, LANGTON 1996, 70-74
- PEOPLE FIRST: Wie man eine People-First Gruppe aufbaut und unterstützt. In: Geistige Behinderung, 1995, H. 1, Praxisteil
- PERABO, C. : Neue Ansätze der Integration von behinderten Menschen in den Vereinigten Staaten von Amerika. In: Behindertenpädagogik, 1993, H. 4, 338-371
- PERABO, C. : Projekt Integration. Förderlehrgänge zur Integration jüngerer schwerbehinderter Arbeitsloser in den allgemeinen Arbeitsmarkt bei Arbeit und Bildung e.V. Marburg. Darstellung und Bewertung eines Integrationsansatzes. Marburg 1992
- POLLINGER, M.: Warum Geduld und Herzenswärme nicht am Arbeitsplatz nutzen können? Ein Modellprojekt der Lebenshilfe: Geistig behinderte Menschen werden in die Berufswelt integriert - Am Freitag schon Vorfreude auf die neue Woche. In: Main-Echo o.J.
- POHLMANN, G.: Endbericht zum Modellprojekt Arbeitsassistentz. Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, München 1990
- POWELL,T.,PANCOSOFAR, E.,STEERE D., BUTTERWORTH, J., ITZKOWITZ, J., RAINFORT B. Supported Employment. Providing integrated employment opportunities for persons with disabilities. New York: Longman, 1990
- PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Betrifft: Berufliche Integration. Zwei Jahre PBI. Zwischenbericht. Frankfurt: Johann Wolfgang Goethe Universität 1995
- PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Betrifft: Berufliche Integration. Werkstatt im Wandel. Entwicklungsprozesse und Perspektiven. Abschlußbericht I Frankfurt: J. W. Goethe Universität 1997

- PROJEKT BERUFLICHE INTEGRATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (PBI): Betrifft: Berufliche Integration. Kooperation im Spannungsfeld beruflicher Integration und Rehabilitation. Ausgewählte Ergebnisse. Abschlußbericht II Frankfurt: J. W. Goethe Universität 1998
- REHABILITATION ACT AMENDMENTS. Public Law 102-589. Reauthorisation of the Rehabilitation Act (Public Law 93-56). Washington: Congress 1992
- SALE, P.: Supported employment in den Vereinigten Staaten - ein Rückblick mit Gedanken zur Umsetzung in Europa, Vortrag auf der Tagung „Wo anders arbeiten - Alternative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“, Hamburg 4.3.1994, in: DOOSE S. (HRSG.) Reader Alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Menschen, Hamburger Spastikerverein, 9. Auflage, Hamburg 1996
- SCHÄFER, D.: Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen für Ausbildung und Arbeit. Der Arbeitsmarkt im Jahr 2010. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 1996, H. 3, S. 108-112
- SCHARTMAN, D. : Supported employment in den USA. Ein Literaturbericht. In: Behindertenpädagogik 1995, H. 1, 54-80
- SCHARTMAN, D.: Das Mentoren Modell , In: Zusammen 1996, H.1
- SCHÖN, E. : Frauen und Männer mit (geistiger) Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region Tübingen. Ergebnisse der Begleitforschung zum Modellprojekt Berufsbegleitender Dienst (BBD). Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern 1993
- SCHÖNEICH, A.: Geschützte Abteilungen in Betrieben. Ein altes, neues Modell? In: Das Band, 1994, H.2, 8-9
- SCHÜLLER, S.: Berufliche Qualifizierung für Menschen mit Behinderung. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Untersuchung einer Qualifizierungsinitiative in Werkstätten für Behinderte in Bayern. 1997
- SCHÜLLER, S.: Praxis der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in Kanada. In: TROST 1993
- SCHWERBEHINDERTENGESETZ (SCHWG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. August 1986 (BGBl. I S.1550), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Reform des Sozialhilferechtes vom 23. Juli 1996
- SCHWERBEHINDERTEN-AUSGLEICHSABGABEVERORDNUNG (SCHBAV) vom 28. März 1988 (BGBl. I S.484)
- SIEBERT, H: Siebert: Konjunktur und Beschäftigung entkoppelt. In: Hamburger Abendblatt 2.1.1997, 25
- SOWERS, J. & POWERS, L. (HRSG.): Vocational preparation and employment of students with physical and multiple disabilities. Baltimore: Paul Brookes 1991
- SOWERS, J. & POWERS, L.: Access and barriers to supported employment for people with severe physical disabilities. Institute on Disability, University of New Hampshire Durham, New Hampshire, USA 1994
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Statistisches Jahrbuch 1996 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden 1996
- STUCKARD R.: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Schweren Kommunikationsbehinderungen (Autismus). In: Impulse - Zeitung der BAG UB 1996, H. 3 / 4, 14
- STURM H.; GLENZ V.: Auf dem Weg ins Berufsleben. Frau G. qualifiziert sich für eine Tätigkeit im Hotel- oder Gastronomiegewerbe oder: Berufliche Integration jugendlicher SchulabgängerInnen aus Hamburger Integrationsklassen im Rahmen von Integrativen Förderungslehrgängen (F1i). In: Impulse- Zeitung der BAG UB, 1996, H.2, 13-16
- SCHULZE, H., STURM, H., GLÜSING, U., ROGAL, F., SCHLORF, M.: Schule, Betriebe und Integration. Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt. Eigenverlag GEW Hamburg 1997
- SÜDKURIER: Probleme werden gemeinsam gemeistert. Geistig behinderte junge Frau im Kindergaren-Betreuungsteam integriert - Modellprojekt. In: Südkurier Nr. 276, 23.29, o.J.

- TROST, R. & SCHÜLLER, S.: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit von Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim. Walldorf: Integra Verlag 1992
- TROST, R. (HRSG.): Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung. Bericht einer Fachtagung der Universität Tübingen in Blaubeuren 9./10. April 1992. Karlsruhe: Landschaftsverband Baden 1993
- TROST, R.: Bericht zur ersten Konferenz der Europäischen Union für Supported Employment (EUSE) 16./17. Mai 1994 in Rotterdam. Tübingen: Forschungsstelle Lebenswelten behinderter Menschen 1994
- TROST, R.: Übergang von der Schule für Geistigbehinderte zum allgemeinen Arbeitsmarkt. In: *impulse* – Zeitung der BAG UB, 5/6, 1997, 49-51.
- TROST, R.: Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg. Hrsg. Landeswohlfahrtsverbände in Baden-Württemberg. Integra Verlag 1997
- VEREINTEN NATIONEN: Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20. Dezember 1993. Rahmenbestimmung für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte. Bonn BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (HRSG.), 1995
- VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY (VCU): National Marketing Initiative Fact Sheets (Part 1-3). National supported employment data for the fiscal year 1993. Virginia: Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment, Virginia Commonwealth University 1995
- VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY (VCU): Supported Employment Research: Impacting the work outcomes of individuals with disabilities. RRTC Newsletter June 1996. Virginia: Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment, Virginia Commonwealth University 1996
- VON LÜPKE, K.: Nichts Besonderes. Zusammen- Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung. Essen: Klartext Verlag, 1994
- WEHMAN, P. & KREGEL, J. : At the crossroads: Supported employment a decade later. In: The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps (JASH) 1995, 20 (4), 286-299
- WEHMAN, P. & KREGEL, J. : Towards a national agenda of supported employment. In: Journal of Vocational Rehabilitation, 1994, 4 (4), 243-254
- WEHMAN, P. & WEST, M. : Expanding Supported Employment Opportunities for Persons with Severe Disabilities. In: TASH Newsletter 1996, H. 6, S. 24-26
- WEHMAN, P., SALE, P., PARENT, W.: Supported Employment. Strategies for Integration of Workers with Disabilities. Stoneham, MA, USA: Butterworth-Heinemann, 1992
- WEHMAN, P.; SHERRON, P.; KREGEL, J.; KREUTZER, J.; TRAN, S.; CIFU, D.: Return to work for persons following severe traumatic brain injury: Supported Employment outcomes after five years. In: American Journal of physical medicine and Rehabilitation, 1993, 72, 355-363
- WEIZÄCKER, R. : Es ist normal, verschieden zu sein. Grundsatzrede des Bundespräsidenten auf der Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte. Juli 1993. Selbsthilfe 4, S.10
- WERKSTATT BREMEN: Qualifizierung mit Behinderung. Neue Wege auf alten Pfaden. Bremen: Werkstatt Bremen 1996
- WOCKEN, H.: Sonderpädagogischer Förderbedarf als systemischer Begriff. Sonderpädagogik. 26, 1996, H.1, 34-38
- WOLFE, P.: Supported Employment: A Review of Group Models. In: WEHMAN, SALE, PARENT 1992, 63-82

## 9 Anlage: Graphiken Branchen und Tätigkeitsbereiche unterstützter Arbeitsplätze nach Geschlecht





**10 Anlage: Adressenliste von Projekten zur Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**