

Schwerpunktthema: Integration – als neue Unternehmenskultur?

Berichte von der Jahrestagung der BAG UB vom 7.-9. Mai 1998 in Mannheim

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist angesichts der wirtschaftlichen Situation für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Die Diskussion auf unserer Jahrestagung machte deutlich, daß Integration noch kein selbstverständlicher Bestandteil von Unternehmenskultur in den meisten Betrieben ist. Es zeigte sich aber auch, daß eine Reihe von Firmen und ArbeitgeberInnen durchaus offen ist, Möglichkeiten der Integration von Menschen mit Behinderungen in ihrem Betrieb zu erkunden. Allgemeine Appelle behinderte ArbeitnehmerInnen einzustellen, helfen dabei in der Regel nicht weiter. Menschen mit Behinderungen sind Menschen mit Fähigkeiten, die häufig auf bestimmte Rahmenbedingungen und Unterstützung angewiesen sind, um erfolgreich arbeiten zu können. ArbeitgeberInnen suchen Menschen mit Fähigkeiten und sind, wie die Arbeit der Integrationsfachdienste zeigt, in vielen Fällen bereit, auch Menschen mit Behinderungen einzustellen, wenn sie unbürokratische und verlässliche Unterstützung dabei bekommen.

Die Diskussion mit unterstützten Arbeitgebern auf der Jahrestagung zeigte, daß diese Unternehmen durchaus die Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen als notwendigen und positiven Bestandteil ihrer Unternehmenskultur sehen. Wir haben einige Berichte von unterstützten ArbeitgeberInnen in die-

ser Ausgabe veröffentlicht. Der Dialog mit den Unternehmen muß für die Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung intensiviert werden. Wir müssen dabei neue Wege der Kommunikation finden, um aus einer begrenzten Insider-Diskussion zu einer breiten Diskussion der zukünftigen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu kommen. Die auf der Tagung diskutierten öffentlichen Kampagnen wie die Aktion Grundgesetz oder die Entwicklung von Unternehmenstests können wie ein Antidiskriminierungsgesetz Bestandteil der öffentlichen Bewußtseinsbildung sein.

Die Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und die Überzeugung der ArbeitgeberInnen vor Ort kann jedoch nur gelingen, wenn entsprechende flexible und unbürokratische Unterstützungsstrukturen aufgebaut werden. Behinderte ArbeitnehmerInnen mit besonderem Unterstützungsbedarf benötigen die Unterstützung von Integrationsfachdiensten, um Arbeit nicht nur finden, sondern auch halten zu können. Das Recht auf Arbeitsassistenz und der flächendeckende Ausbau von Integrationsfachdiensten sind dazu erforderlich.

Die Integrationsfachdienste des Modellprojektes des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nehmen zur Zeit ihre Arbeit auf. Für die weitere Entwicklung von Integra-

tionsfachdiensten in Deutschland ist es wichtig, die vorliegenden Erfahrungen der bestehenden Integrationsfachdienste aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Eine Zwischenbilanz der Entwicklung der Integrationsfachdienste aus Sicht der Hauptfürsorgestelle finden Sie in diesen *impulsen*. Eine Begrenzung der weiteren Entwicklung auf das BMA Modellprojekt, eine Überfrachtung der Integrationsfachdienste mit der Erwartung, die generelle Lösung des Problems der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit zu sein, oder eine Bürokratisierung der Integrationsarbeit wären für die weitere Entwicklung dieses Bereiches sicherlich kontraproduktiv.

In der nächsten Ausgabe unserer Zeitung *impulse* wollen wir gezielt unterstützte ArbeitnehmerInnen als KundInnen der Integrationsfachdienste mit ihren Erfahrungen zu Wort kommen lassen, um aus ihrer Sicht Anforderungen an hilfreiche Unterstützung im Arbeitsleben zu formulieren. Dazu freuen wir uns über entsprechende Artikel.

Ich hoffe, diese mittlerweile 10. Ausgabe unserer Zeitung *impulse* enthält für Sie wiederum einige interessante Artikel zur weiteren Diskussion der Arbeit von Integrationsfachdiensten.

Stefan Doose
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Impressum:

impulse

Nr. 10, Oktober 1998

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



**Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.**

Schulterblatt 36,

D-20357 Hamburg

Tel.: 040/ 432 53 123

Fax: 040/ 432 53 125

Email: BAG_UB@t-online.de

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Stefan Doose

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

Redaktion: Stefan Doose (ver-
antwortlich), Eva-Maria Fehre,
Detlev Jähnert, Angelika Thielicke,
Jörg Schulz (Layout)

Lektorat: Christoph Mühlbach

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Das Mitteilungsblatt *impulse* er-
scheint vierteljährlich und ist im
Mitgliedsbeitrag der BAG UB ent-
halten. Für Nichtmitglieder beträgt
der Bezugspreis 40 DM / Jahr.

Namentlich gekennzeichnete Arti-
kel geben stets die Meinung der
AutorIn wieder.

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

http://home.t-online.de/home/bag_ub

Die *impulse* gibt es weiterhin im
Internet unter: <http://bidok.uibk.ac.at>

Integration – als neue Unternehmenskultur?	1
Neues aus der BAG UB	3

Entwicklung von Integrationsfachdiensten

Integrationsfachdienste für besonders betroffene Schwerbehinderte - Eine Zwischenbilanz aus Sicht der Hauptfürsorgestellen, Karl-Friedrich Ernst	6
„Qualitäts- und Prozeßmanagement innerhalb der psychosozialen Betreuung - Transfer für die Integrationsarbeit“, Bernhard Doobe, Erich Hildenbrand	12
„Hauptsache, überhaupt eine Arbeit“? - Eine frauenpolitische Reflexion unterstützter Beschäftigung; Elke Schön	15
Zusammenarbeit oder Zusammenwachsen? - Zur Kooperation von Integrationsfachdienst (IFD) und Psychosozialem Dienst (PSD), Andreas Büscher	17
Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen, Eva-Maria Fehre, Angelika Thielicke	18

Reihe: BMA Projekte stellen sich vor

Chancen auf dem Arbeitsmarkt - Projekt für Schwerbehinderte in Hamburg - Adecco und das Berufsförderungswerk starten „Integrationsfachdienst“, Manfred Bücks, Sieglinde Schneider	19
---	----

Fachtagungen

Dialoge - eine Idee wird Konzept und Wirklichkeit, Eva-Maria Fehre,	20
Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus	21

Unterstützte ArbeitnehmerInnen

Seminar: „Unterstützung -Was ist das für mich?“	22
Workshop „Persönliche Zukunftsplanung“	24
Austausch-Seminar für Unterstützte ArbeitnehmerInnen	25
ArtikelschreiberInnen für die nächsten <i>impulse</i> gesucht	26

Unternehmenstest als Mittel der Arbeitsplatzpolitik

Behindertenpolitik mit dem Einkaufskorb - Die Idee Unternehmen auf ihre Behindertenpolitik hin zu testen -	27
---	----

Die Perspektive von ArbeitgeberInnen

„Natürlich kann sie nicht alle Arbeiten durchführen!“ - Ein besonderes Arbeitsverhältnis? - Unterstützte Beschäftigung konkret. Ein Interview mit der Firma Globetrotter, Rolf Behnke	29
Buchbindereien Buggermann & Simon Wappes: Unsere Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern, Helmut Schmidtmeier	32
(K)ein ganz normaler Betrieb?! Angelika Thielicke	33
Integration Behinderter im Amtsgericht München, Herbert Bremmer	35
What's in it for us? Integrationskultur und Integrationsfachdienste aus unternehmerischer Sicht - Thesen, Ralf Wetzel	36
Ideen zur Arbeitsplatzakquisition – Ergebnisse des Workshops Arbeitsplatzakquisition, Kirsten Gephardt	38

Termine, Literatur, Hinweise ...

Die 4. Konferenz der European Union of Supported Employment	4
Literatur - Fundstellen	39
Schwerpunktthemen der nächsten <i>impulse</i>	39

Projektaufbau Unterstützte Beschäftigung 2000 abgeschlossen

Die ersten neun Monate des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ liegen nun hinter dem neuen Team der BAG UB. Die neuen Büroräume im Schulterblatt 36 in 20357 Hamburg sind eingerichtet (*Bitte überprüfen Sie, ob Sie unsere neue Adresse bereits in Ihrem Adressverzeichnis geändert haben*). Die Partner der Bürogemeinschaft, die LAG Eltern für Integration und die Hamburger Arbeitsassistenten sind mittlerweile auch eingezogen. Die Einweihung wurde am 2. Oktober 1998 mit zahlreichen Unterstützern und Unterstützten gefeiert.

Die zuweilen für alle Beteiligten sehr anstrengende Phase des Projektbaus konnte damit erfolgreich abgeschlossen werden.

Informations- und Beratungsstelle Unterstützte Beschäftigung

Die **Informations- und Beratungsstelle Unterstützte Beschäftigung** ist aufgebaut. Es werden viele Materialien angefordert und wir waren auf zahlreichen Fachtagungen und Seminaren vertreten.

Damit wir einen bestmöglichen Informationstransfer gewährleisten können, sind wir auf gute Informationen, Berichte, Praxistips und Hinweise auf Artikel und Materialien weiterhin angewiesen. Wir freuen uns, wenn Sie uns entsprechende Hinweise geben oder regelmäßig von den Bemühungen in ihrer Region berichten. Gerne kommen wir auch als Diskussionspartner oder Referenten zu regionalen Treffen von Integrationsfachdiensten und Initiativen.

Wir planen auch eine ReferentInnen-datei für bestimmte Themengebiete aufzubauen. Sollten Sie als ReferentIn für ein bestimmtes Themengebiet

zur Verfügung stehen oder andere gute ReferentInnen uns empfehlen können, setzen Sie uns in Kenntnis.

Sie können übrigens auch Materialien und Broschüren zum Themengebiet Unterstützte Beschäftigung über unsere Informations- und Beratungsstelle verbreiten. Wir nehmen die Materialien dann in unsere Materialliste auf und versenden Sie gegen die entsprechende Schutzgebühr und Versandkosten an Interessenten.

Im nächsten Jahr planen wir zwei **Praxismaterialienhefte**, eines zum Thema „*Individuelle Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils*“ Mitte 1999, das andere zum Thema „*Arbeitsplatzakquisition*“ Ende 1999. Dafür suchen wir noch Beiträge und Beispiele von Praxismaterialien aus den Integrationsfachdiensten.

Das **Informationsangebot der BAG UB im Internet** ist mit einer eigenen BAG UB Homepage ausgebaut worden, die sie unter folgender Adresse erreichen können:

http://home.t-online.de/home/bag_ub

Von dort aus erreichen Sie auch die Online-Ausgabe aller bisherigen Ausgaben der Zeitung *impulse* und zahlreiche Querlinks. Sie erreichen uns per Email wie bisher schon unter BAG_UB@t-online.de.

Wir wollen dieses Informationsangebot in Zukunft ausbauen und eine Mailingliste für Informationen zum Thema Unterstützte Beschäftigung aufbauen. Sollten Sie also auch am Netz sein und an Informationen interessiert sein, senden Sie uns bitte eine Email mit Ihrer Adresse. Weiterhin sind wir an Hinweisen zu anderen Links zum Thema interessiert (s. auch erste Liste mit einigen interessanten Links in dieser Ausgabe der *impulse*).

Angebote für unterstützte ArbeitnehmerInnen

Auf Anregung der unterstützten ArbeitnehmerInnen auf der letzten Jahrestagung in Mannheim, veran-

stalten wir ein **Seminar für unterstützte ArbeitnehmerInnen zum Thema „Unterstützung – was ist das für mich?“ vom 13.-15. November in Hamburg- Rissen**. Eine detaillierte Ankündigung finden Sie in dieser Ausgabe der *impulse*. Im nächsten Jahr ist ein weiteres Seminar für unterstützte ArbeitnehmerInnen geplant.

In unseren Bemühungen die Perspektive von unterstützten ArbeitnehmerInnen stärker in die Arbeit der BAG UB einzubeziehen, wollen wir auch, wie angekündigt, **die letzte Ausgabe der *impulse* in diesem Jahr mit Beiträgen von unterstützten ArbeitnehmerInnen** zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation gestalten. Bitte sprechen Sie unterstützte ArbeitnehmerInnen an, die vielleicht (mit Unterstützung) einen Beitrag schreiben könnten! Unter den eingesandten Artikeln werden wir einige Preise verlosen. Redaktionsschluß ist der 1. November 1998.

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung

Die Entwicklung und Durchführung einer berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen (Inhalt und Struktur s. *impulse* Nr. 9 oder in unserem Internet-Informationsangebot) ist zur Zeit einer der Arbeitsschwerpunkte des Teams der BAG UB.

Der erste Durchgang der berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung hat im September 1998 mit dem Versand der ersten Kursmaterialien und dem ersten Kompaktseminar vom 24.-26. September 1998 in Nürnberg begonnen. Der erste Durchgang ist voll besetzt, Anmeldungen für den zweiten Durchgang ab September 1999 werden bereits entgegengenommen und liegen auch schon vor.

Eine Informationsbroschüre mit genaueren Informationen über die be-

rufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung erhalten Sie in unserer Geschäftsstelle (s. auch Rückmeldebogen auf der letzten Seite dieser *impulse*).

Seminare und Jahrestagung 1999

Im nächsten Jahr planen wir neben der Berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung und der Jahrestagung, die wahrscheinlich im Oktober 1999 stattfinden wird, drei weitere Seminare. Geplant sind bisher ein Seminar zur Beraterrolle (siehe erste Vorankündigung in diesem Heft), zur Individuellen Berufsplanung und zum Thema Arbeitsplatzakquisition. Die genauen Termine werden in der nächsten Ausgabe der *impulse* bekannt gegeben.

Die vierte Konferenz der European Union of Supported Employment, 24.-26.März 1999

Die European Union of Supported Employment (EUSE) veranstaltet ihre 4. Konferenz mit dem Titel „Supported Employment. A way to handle future prospects. West and East Europe together“ vom 24.-26. März 1999 im Rom. Dies ist eine großartige Gelegenheit andere Supported Employment Projekte in Europa kennenzulernen und den aktuellen Stand der internationalen Diskussion mitzubekommen. Weitere Informationen und die TeilnehmerInnenunterlagen mit Anmeldeformular gibt es ab sofort bei der BAG UB oder direkt bei

EUSE CONFERENCE
c/o A.I.S.E. (Italian Association of S.E.)
Circonvallazione Ostiense 146
00154 Rome (Italy)
Fax: 0039 0670450955
eMail: F.FEA-AISE@mclink.it

Die BAG UB hat eine neue Mitarbeiterin

Stefanie Neu-Schrader - Projektmitarbeiterin der BAG UB im Projekt UB 2000 -

Seit April diesen Jahres bin ich „die Neue“ bei der BAG UB e.V. Als Quereinsteigerin, d.h. in die „angeschnittene“ ABM des ausgeschiedenen Kollegen Hermann Dilg, konnte ich mich nach erfolgreicher Bewerbung dem bereits bestehenden Team anschließen.

Meine Arbeitsschwerpunkte innerhalb der BAG UB bestehen zum einen im Controlling der BAG UB-Financen und zum zweiten kümmere ich mich im Rahmen der Qualifizierung um die Anmeldeverfahren und die Überarbeitung diverser Modultexte, die mir als Dipl. Sozialpädagogin besonders viel Spaß machen..... aber auch neuen mir unbekanntem Arbeitsfeldern innerhalb des Projektes 2000 der BAG UB stehe ich interessiert und aufgeschlossen gegenüber.

Nun noch ein paar Informationen zu meiner „privaten“ Person und meinem bisherigen beruflichen Werdegang.

Geboren wurde ich im Saarland, im sog. Drei-Länder-Eck..... Saarland/Luxemburg/ Frankreich. Nach der Volksschule (1958-1967) besuchte ich eine Handelsschule um meinen Realschulabschluß zu machen.

Seit 1969 bin ich berufstätig. Zuerst arbeitete ich neun Jahre bei der Fa. Villeroy & Boch als kaufmännische Angestellte im Zoll- und Versandwesen. 1978 verschlug es mich nach Lüneburg, zum einen um zu heiraten zum anderen um dort bei der Lebenshilfe Lüneburg gGmbH für 3 Jahre zu arbeiten.

Meine diversen Aufgaben sowie die spannende und interessante Zusammenarbeit mit meinen behinderten und nichtbehinderten Kollegen und

Kolleginnen, die ich dort in drei Jahren machte veranlaßten mich über den zweiten Bildungsweg ein Studium der Sozialpädagogik an der Universität Lüneburg zu beginnen.

Als erste behinderte Studentin an dieser Universität wurden mir weitere Möglichkeiten geboten, mich für die Rechte behinderter Menschen einzusetzen und zu engagieren, z.B. im ASTA oder im Dt. Studentenwerk Bonn. Ein längerer Volontärsaufenthalt in Israel in einem Ferien-camp für behinderte palästinensische und israelische Kinder und Jugendliche sowie zwei weitere Praktika rundeten meine universitäre Ausbildung ab.

Nach meinem Studium war ich zunächst in der Erwachsenenbildung tätig, war dann anschließend zwei Jahre als sozialpädagogische Beraterin bei Autonom Leben e.V. in Hamburg tätig. Im Zeitraum zwischen 1993 – 1997 habe ich die Hamburger Assistenzgenossenschaft (HAG eG) aufgebaut. Danach hatte ich ein „Shabbat-Jahr“ nötig, um dann bei BAG UB einzusteigen. Im übrigen bin ich bei „Selbstbestimmt Leben“ politisch aktiv und seit mehr als einem Jahr Arbeitgeberin meiner persönlichen Assistenz, da ich durch meine Kinderlähmung (1953) Rollstuhlfahrerin bin.



Stefanie Neu-Schrader, Mitarbeiterin im Projekt UB 2000

Unterstützen Sie unsere Arbeit!

Damit wir unsere Informations- und Beratungsarbeit auch in Zukunft machen können, sind wir dringend auf Eigenmittel angewiesen. Unterstützen Sie unsere Arbeit, indem Sie Mitglied der BAG UB werden, neue Mitglieder werben oder uns eine Spende zukommen lassen. Die BAG UB ist vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt, Spenden sowie Mitgliedsbeiträge können von der Steuer abgesetzt werden.

Mitglied der BAG UB kann jeder Integrationsfachdienst, jede Organisation oder Person werden, die die Ziele der BAG UB unterstützt. Die BAG UB hat zur Zeit 166 Mitglieder, darunter viele Integrationsfachdienste, aber auch Werkstätten für Behinderte, Forschungseinrichtungen und bundesweite Behindertenorganisationen wie z.B. den Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte, die Bundesvereinigung Lebenshilfe, den Bundesverband Hilfe für das autistische Kind, die BAG Gemeinsam Leben – Gemeinsam Lernen, sowie engagierte Einzelpersonen.

Mit Ihrer Mitgliedschaft unterstützen Sie unsere Arbeit nicht nur auf ideale und materielle Weise, sondern erhalten auch regelmäßig unsere Zeitung *impulse* und können zu ermäßigten Teilnehmerbeiträgen an unseren Seminaren und Tagungen teilnehmen. Der Mitgliedsbeitrag für Organisationen beträgt 400 DM (ermäßigt 200 DM), für Personen 100 DM (ermäßigt 50 DM) pro Jahr.

Nähere Informationen und die Satzung der BAG UB erhalten Sie in unserer Geschäftsstelle, ein Mitgliedsantrag finden Sie auf der Rückseite dieser *impulse* und unser BAG UB Spendenkonto ist bei der Bank für Sozialwirtschaft AG Hannover BLZ 251 205 10, KtoNr. 748 06 00.

Niedersächsisches Bündnis Unterstützte Beschäftigung

Das Bündnis ist ein Zusammenschluß niedersächsischer Verbände, Initiativen und Einzelpersonen (ohne Vereinsstatus) mit folgenden Aufgaben und Zielen:

Wenn Menschen mit Behinderung eine Alternative zur Werkstatt für Behinderte (WfB) im allgemeinen Arbeitsmarkt suchen, bedürfen sie i. d. R. einer besonderen Unterstützung über die Gesetzmäßigkeiten / Maßnahmen hinaus.

Unterstützt werden müssen dabei: der schwerbehinderte Arbeitnehmer

- bei der Erstellung eines Interessen- und Fähigkeitsprofils
- bei Ausbildungsmaßnahmen
- bei der Suche nach einem Arbeitsplatz
- bei der Ausübung seiner Tätigkeit am Arbeitsplatz
- in seinem sozialen Umfeld (soweit arbeitsrelevant)
- nach beendeter Arbeitsplatzbegleitung in Form einer Nachsorge
- Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter
- bei der Beantragung von finanziellen und personellen Hilfen
- bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes
- bei der Strukturierung der Arbeitsprozesse
- im Umgang mit dem neuen Kollegen/Kollegin
- im Fall plötzlich eintretender Schwierigkeiten (Krisenintervention)

Die individuellen Hilfen verfolgen das Ziel, dauerhaft einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Obwohl es gilt, das Ausmaß in diese Hilfe so schnell und soweit wie möglich abzubauen, muß es im Einzelfall möglich sein, die Unterstützung auch dauerhaft zu gewähren.

Das Bündnis diene der Anregung und Förderung Unterstützter Beschäftigung (UB) in verschiedenen Formen (z.B. durch Fachdienste, Integrationsfirmen) flächendeckend in Niedersachsen. Gefördert werden sollen dabei Integration und Selbstbestimmung der Betroffenen; Selbstbestimmung setzt Wahlmöglichkeiten voraus.

Die Ziele sollen erreicht werden durch:

- Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit von Trägern und Initiativen zur UB
- Beratung und Unterstützung der Träger und Initiativen zur UB (z.B. in Form eines Beirats)
- Vertretung von Interessen gegenüber und Kooperation mit politisch Verantwortlichen sowie allen Organisationen und Institutionen, die im Rahmen UB arbeiten, tangiert sind oder hilfreich sein können.
- Mitbeteiligung behinderter Menschen.
- Informationen über Aktivitäten und Ergebnisse neuer Formen beruflicher Eingliederung.

Mitglieder des Bündnisses

AG Berufsalternativen Hannover / AG zur Förderung behinderter Kinder und Jugendlicher e.V. Wolfsburg / AWO-KV Hannover e.V. / Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen / Behindertenberatungsstelle Wolfsburg / Berufsverband der Heilpädagogen e.V. / BBW Annastift Hannover / Deutsche Gewerkschaftsbund LV Niedersachsen / FIAM/Verein zur Förderung und Integration autistischer Menschen e.V. / GEW Niedersachsen Fachgruppe Sonderpädagogik in / Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen LAG Niedersachsen e.V. / Hamelner Initiative zur Integration in die Regelschule e.V. / Hand in Hand, Barsinghausen / Interessengemeinschaft Epilepsie Niedersachsen e.V. / LAG Selbsthilfe Behinderter e.V. Niedersachsen / Oldenburger Arbeitsassistenten e.V. / Sozialverband Reichsbund LV Niedersachsen / Sozialverband VdK Niedersachsen-Bremen e.V. / Verein Psychiatrie Erfahrener Hannover e.V. / VDS Verband Deutscher Sonderschulen Niedersachsen / VIBUX Verein zur Integration behinderter Menschen in Buxtehude und Umgebung / Weidenhof, Heimstatt für autistische Menschen / K.-I. Siemon / E. Schimmack

Wenn auch sie beitreten möchten, so schreiben Sie uns bitte an:

Adresse: Niedersächsisches Bündnis Unterstützte Beschäftigung; c/o Sozialverband Reichsbund, LV Niedersachsen; Herschelstr. 31, 30159 Hannover
Tel.: 0511 / 70148-32
Fax: 0511 / 701148-70
Email Detlev.Jaehnert@ms.land-ni.dbp.de

Integrationsfachdienste für besonders betroffene Schwerbehinderte

- eine Zwischenbilanz aus Sicht der Hauptfürsorgestellen

von *Karl-Friedrich Ernst, Landeswohlfahrtsverband Baden, AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen*

1. Ausgangslage

Seit Ende der 80er / Anfang der 90er Jahre gibt es Bemühungen, die berufliche Erst- oder Wiedereingliederung von besonders betroffenen Schwerbehinderten mit Hilfe von Integrationsfachdiensten, die bei freien Trägern angesiedelt sind, zu unterstützen. Hintergrund dafür war die Erkenntnis, daß eine dauerhafte berufliche Eingliederung dieses Personenkreises nur möglich ist, wenn neben den klassischen Instrumentarien wie Arbeitsvermittlung und finanzieller Leistungen durch die Arbeitsämter, Leistungen der übrigen Träger der beruflichen Rehabilitation und der Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben durch die Hauptfürsorgestellen noch zusätzliche persönliche Unterstützung von Schwerbehinderten und Arbeitgebern erfolgt.

Aufgaben der Integrationsfachdienste sind im wesentlichen folgende:

- Klärung der beruflichen Möglichkeiten in Relation zu den vermittlungsrelevanten Fähigkeiten der Schwerbehinderten,
- Hilfen bei der Bewerbung, Arbeitsplatzakquise,
- Koordination finanzieller Zuschüsse mit den Leistungsträgern,
- Nutzung von ausgelagerter Arbeitstherapie, Praktika, Probebeschäftigungen, befristeten
- Beschäftigungen, um mittelfristig ein Dauerarbeitsverhältnis zu erreichen,
- Beratung der Arbeitgeber zur Gestaltung der betrieblichen Integration,

- Unterstützung der Arbeitgeber bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz während der
- Eingliederungsphase, sowie Betreuung der Schwerbehinderten bis zur dauerhaften Integration.

2. Entwicklung der Integrationsfachdienste

2.1 Integrationsfachdienste im Auftrag der Hauptfürsorgestellen

In Deutschland waren Ende 1997 nach der Erhebung der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen 127 Integrationsfachdienste mit insgesamt 198 Personalstellen eingerichtet, die wohl ganz überwiegend von den Hauptfürsorgestellen finanziert werden. Nach anderen Quellen gibt es sogar bereits 150 Fachdienste (vgl. Impulse Nr. 9/1998, Informationsblatt der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung). Damit ist in den letzten Jahren eine ganz erhebliche Zunahme dieser Dienste zu verzeichnen. Teilweise handelt es sich dabei um befristete regionale Modellvorhaben. Inzwischen werden viele Dienste aber auch, gestützt auf eine Auffangnorm in der Ausgleichsabgabeverordnung (zu den rechtlichen Problemen vgl. im folgenden Ziff. 4), dauerhaft finanziert. Bemühungen der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen - trotz grundsätzlich positiver Grundhaltung zu den Integrationsfachdiensten - deren zu schnelle Institutionalisierung im Hinblick auf die zu erwartenden Modelle des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und noch offene konzeptionelle und

finanzielle Fragen zu verlangsamen, hatten nur sehr eingeschränkte Wirkung. Der faktische Druck durch die schwierige Arbeitsmarktsituation, aber auch der Einfluß der regionalen Sozialpolitik waren wohl zu groß, um eine systematischere und weniger schnelle Entwicklung zu ermöglichen.

Von einer flächendeckenden Versorgung mit solchen Diensten kann allerdings dennoch nicht gesprochen werden, zumal es erhebliche regionale Unterschiede gibt. Dies hängt mit den unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten einzelner Hauptfürsorgestellen, aber auch mit divergierenden sozialpolitischen Prioritätensetzungen bei der Mittelverwendung zusammen. Ein großer Teil der Modellvorhaben wurde, soweit sie abgeschlossen sind, wissenschaftlich begleitet, so daß heute bereits dokumentierte und systematische Erfahrungen über die Arbeit und die Ergebnisse solcher Dienste vorliegen. Eine aktuelle Bestandserhebung der vorhandenen Dienste, eine Zusammenstellung der verschiedenen Forschungsarbeiten darüber und - was am wichtigsten ist - die Auswertung der von den Hauptfürsorgestellen dokumentierten Arbeitsergebnisse der Fachdienste im Jahr 1997 durch die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen ist derzeit in Vorbereitung und wird voraussichtlich Ende 1998 vorliegen.

Bereits vorliegende Ergebnisse von Integrationsfachdiensten aus einigen Regionen lassen erkennen, daß es vielen Fachberatern auch im Jahr 1997 möglich war, trotz der widrigen Arbeitsmarktbedingungen ihre Ziele zu erreichen. So sei an dieser Stelle exemplarisch genannt, daß

einzelne Mitarbeiter von Fachdiensten im Bereich des Landeswohlfahrtsverbandes Baden, die sich allein um psychisch Behinderte bemühen, bis zu 26 Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichten, darunter 13 unbefristete und 6 befristete Arbeitsverhältnisse, 4 Probebeschäftigungen und 3 Ausbildungsmaßnahmen. Etwas geringer sind die Zahlen bei Fachdienstmitarbeitern, deren Klientel ausschließlich geistig Behinderte, insbesondere Sonderschulabgänger waren. Aber auch hier wurden von einzelnen Mitarbeitern bis zu 14 Arbeitsverhältnisse erreicht, darunter 5 unbefristete, 3 befristete, 4 Probebeschäftigungen und 2 Ausbildungsplätze. Dazu kommt jeweils eine hohe Zahl von Beratungsfällen, sowie betriebliche Praktika, die als Einstieg eine herausragende Bedeutung haben und weitere Maßnahmen, bei denen eine unmittelbare berufliche Eingliederung noch nicht möglich war, sondern in denen zunächst die Eingliederung durch medizinische und berufliche Rehabilitation weiter vorbereitet werden mußte. Im Durchschnitt wurden in dieser Region im Jahr 1997 pro Fachberaterstelle 7,6 Arbeitsverhältnisse für geistig Behinderte und 13,8 Arbeitsverhältnisse für psychisch Behinderte jeweils mit einer Dauer von länger als einem Jahr erreicht. Bei der Darstellung dieser nur beispielhaften Zahlen wurden bewußt die Ergebnisse einzelner Mitarbeiter (Vollzeit) und nicht der gesamten, personell sehr unterschiedlich ausgestatteten Dienste zugrundegelegt, um zu verdeutlichen, was bei der Zielgruppe leistbar ist.

Die Zahlen mögen bezogen auf die allgemeine Arbeitsvermittlung von Schwerbehinderten gering erscheinen; sie sind es allerdings nicht, wenn man berücksichtigt, um welche schwierige Zielgruppe es sich jeweils handelt. Die Untersuchung „Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträch-

tigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe - Hauptfürsorgestelle-, Münster 1997, belegt, daß Integrationsfachdienste bereits bei diesen Zahlen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive vorteilhaft sind. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sie dazu beitragen, daß Kriterium für die Aufnahme von Schwerbehinderten in eine Werkstatt für Behinderte wirklich nur die Auswirkung der Behinderung auf die Leistungsfähigkeit bleibt und nicht etwa die schwierige Arbeitsmarktsituation mitentscheidende Bedeutung bekommt.

Nicht nur bei der quantitativen Einrichtung von Integrationsfachdiensten liegen erhebliche regionale Abweichungen vor, sondern die bestehenden Fachdienste unterscheiden sich auch konzeptionell, vor allem hinsichtlich ihrer Zielgruppen, z.T. erheblich voneinander.

So gibt es Fachdienste, die sich ausschließlich um psychisch Behinderte oder ausschließlich um geistig Behinderte bemühen, also Personengruppen, die mangels Alternative oft in einer Werkstatt für Behinderte untergebracht werden müssen, obwohl dies im Hinblick auf ihre individuelle Leistungsfähigkeit vielleicht nicht notwendig ist. In eine völlig andere Richtung gehen Fachdienste, die sich um die sofortige Reintegration aller Schwerbehinderten bemühen, die im Zuge eines Kündigungsverfahrens nach dem SchwbG ihren Arbeitsplatz verloren haben. Solche Dienste sind untereinander nicht oder nur eingeschränkt vergleichbar, insbesondere nicht ihre Ergebnisse.

Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen hat inzwischen „Vorläufige Anhaltspunkte zur Einrichtung von Integrationsdiensten“ (Stand 28.2.1997) für ihre Mitglieder erarbeitet.

2.2 Die Modelle des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) plant schon seit längerer Zeit, in eigenen Modellvorhaben Integrationsfachdienste zu erproben. Zu diesem Zweck hat der Beirat für die Rehabilitation der Behinderten beim BMA pro Bundesland ein Modellvorhaben beschlossen. Laufzeit dieser 16 Modelle ist von Mitte 1998 bis Ende des Jahres 2001. Grundlage für diese Vorhaben sind die „Vorläufigen Grundsätze über Integrationsfachdienste zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ und die dazu gehörenden „Förderrichtlinien für Modellvorhaben“ (Stand:17.11.1997). Auf die gleichzeitig im Rahmen dieser Modellförderung vorgesehenen „Beschäftigungs-/ Integrationsprojekte“ kann im Rahmen dieses Beitrags nicht eingegangen werden.

Die Modelle des BMA unterscheiden sich von den Integrationsfachdiensten der Hauptfürsorgestellen durch folgendes:

- Die Zielgruppe der Modellvorhaben ist im Unterschied zu den meisten Integrationsfachdiensten, die im Auftrag der Hauptfürsorgestellen tätig sind, weiter gefaßt. Durch die ausdrückliche Hervorhebung zusätzlicher vermittlungshemmender Faktoren wie Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichender Qualifikation, Leistungsminderung und der weitgehenden Einbeziehung Körperbehinderter, wird der zu betreuende Personenkreis in der Praxis mit Sicherheit größer werden. Die bisherigen Fachdienste der Hauptfürsorgestellen bewegen sich eher im Bereich von Schwerbehinderten, deren Leistungsfähigkeit zwar oberhalb der Anforderungen einer Werkstatt für Behinderte liegt, aber ohne begleitende Unterstützung

noch nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausreicht. Zielgruppe können zwar auch Körperbehinderte sein, insbesondere wenn Mehrfachbehinderungen vorliegen; der Anteil speziell älterer Langzeitarbeitsloser, die in den Arbeitslosenkarteen der Reha / SB-Stellen der Arbeitsämter die Hauptgruppe ausmachen, spielte in der Praxis der bisherigen Dienste aber eher eine Nebenrolle, da Alter und Langzeitarbeitslosigkeit allein keine Betreuung indizieren (vgl. dazu auch im folgenden 3.1.1).

- Der Kreis der möglichen Träger der Integrationsfachdienste ist weiter gefaßt als bei den Hauptfürsorgestellen, die bei den von ihnen beauftragten Trägern konsequent darauf achten, daß sich das Angebot der Integrationsbegleitung organisch in das vorhandene Netz ihrer Dienste zur psychosozialen Betreuung nach §31 SchwbG (Berufsbegleitende Dienste, Psychosoziale Dienste) einfügt, da vermieden werden muß, daß der „Kunde“ Arbeitgeber mit einer unübersichtlichen Angebotsstruktur konfrontiert wird. Die Modelle des BMA werden zu größerer Trägervielfalt führen. Ob alle Träger auch arbeitsmarktnah genug operieren, bleibt abzuwarten.
- Der trägerübergreifende Aspekt der Arbeit der Dienste, die Zusammenarbeit mit Arbeitsamt und Trägern der beruflichen Rehabilitation neben den Hauptfürsorgestellen war bisher nur unzureichend umsetzbar. Dies ist der wichtigste und sehr positiv zu bewertende Aspekt der Modelle des BMA. Die direkte Einbeziehung der Arbeitsämter ist bei den Modellen gesichert.

3. Konzeptionelle Probleme

Neben den oben geschilderten Schwierigkeiten durch die regionalen Abweichungen der bereits von den Hauptfürsorgestellen beauftragten Fachdienste, gibt es noch eine Reihe anderer Punkte, die in den Mittelpunkt der fachlichen Diskussion über die Integrationsfachdienste gerückt werden müssen:

3.1 Zielgruppe der Integrationsfachdienste

Es gibt deutliche Anzeichen dafür, daß über die Gruppe der arbeitssuchenden Schwerbehinderten, die auf die besondere Unterstützung bei der Erlangung und dem Erhalt eines Arbeitsplatzes angewiesen sind, sehr unterschiedliche Vorstellungen bestehen, und zwar sowohl was die Eingrenzung der Zielgruppe „nach oben“ wie auch „nach unten“ angeht.

3.1.1 Integrationsfachdienste im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitsvermittlung für Schwerbehinderte

Die Integrationsfachdienste werden zunehmend in Zusammenhang mit der Gesamtzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in Deutschland gebracht (Stand Juni 1998: 191.746). Die „Vorläufigen Grundsätze“ des BMA nennen bei der Zielgruppe ausdrücklich auch ältere und langzeitarbeitslose Schwerbehinderte, also die Hauptgruppe unter den arbeitssuchenden Schwerbehinderten. Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit wird in der Zeitschrift des VdK Deutschland mit der Aussage zitiert, er hoffe, daß die als Modell geförderten Integrationsfachdienste zur Trendwende am Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte beitragen können (VdK-Zeitung Nr. 5 Mai 1998). Auch im Beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland (Kabinettsbeschluß vom 22.4.1998), der die Beschäftigungspolitischen Leitlinien des Lu-

xemburger Gipfels im November 1997 umsetzt, werden unter der Leitlinie 19 die Modellvorhaben als Maßnahme zum Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter hervorgehoben.

Der Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist sicher ein Thema, dem besonders hohe Aufmerksamkeit gewidmet werden muß und bei dem sämtliche Beteiligten gefordert sind, alles zu tun, um in diesem Aufgabenfeld Fortschritte zu erzielen. Dennoch muß bezweifelt werden, ob Integrationsfachdienste, deren sinnvoller Einsatz auf besondere Problemgruppen beschränkt sein sollte, einen quantitativ erheblichen Beitrag zum Abbau der allgemeinen Schwerbehindertenarbeitslosigkeit leisten können. Nicht jeder arbeitslose Schwerbehinderte braucht per se längerfristige und kostenaufwendige Unterstützungsleistungen, im Vordergrund steht bei den meisten arbeitslosen Schwerbehinderten der Mangel an Arbeitsplätzen. An eine „Privatisierung der Arbeitsvermittlung“ durch Integrationsfachdienste war von Seiten der Hauptfürsorgestellen zu keinem Zeitpunkt gedacht, sondern an besondere trägerübergreifende, persönliche Hilfestellungen für Klienten, bei denen mit den klassischen Instrumentarien keine Fortschritte erzielt werden können.

3.1.2 Integrationsfachdienste im Verhältnis zu „Supported Employment“

Noch weit problematischer erscheinen auf der anderen Seite Erwartungen, man könne mit Hilfe neuer Unterstützungsstrukturen auch Schwerstbehinderte beruflich integrieren, denen wegen der gravierenden Auswirkungen ihrer Behinderung die Grundleistungsfähigkeit für ein Bestehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fehlt.

Genährt werden solche Erwartungen durch den aus den USA stammen-

den Ansatz des „Supported-Employment“, der davon ausgeht, daß jeder Behinderte, der dies möchte, grundsätzlich das Recht auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Unterstützte Beschäftigung in diesem Sinne sieht sich deshalb als echte Alternative zur Werkstatt für Behinderte. Die Leistungsfähigkeit der Behinderten plus die Leistungsfähigkeit der Unterstützungsperson sollen danach 100% erreichen; dabei kann die Leistungsfähigkeit der zu unterstützenden Person auch gegen Null gehen - entsprechend hoch muß der langfristige Unterstützungsanteil durch externe Job-Coaches sein. Supported Employment - das auch in den USA allenfalls in wenigen Vorzeigebetrieben erprobt wurde - soll in den Betrieben durch die Beschäftigung von Schwerstbehinderten zudem ein neues Klima von „sozialem Lernen“ schaffen.

All dies erscheint unter den Bedingungen unseres Arbeitsmarktes wenig realistisch. Für eine erfolgreiche Plazierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt muß eine Vermittlungsfähigkeit im Sinne von Arbeits- und Erwerbsfähigkeit vorliegen. Die Plazierung kann erst nach erfolgreicher medizinischer und beruflicher Rehabilitation erfolgen. Die Arbeitsleistung soll durch vorübergehendes zeitlich geplantes „Training on the job“ entwickelt und gesteigert werden. Der Einsatz externer Job-Coaches entspricht dabei nicht der betrieblichen Normalität und sollte daher allenfalls vorübergehend praktiziert werden. Betriebsinterne Lösungen durch Kollegen und Vorgesetzte (evtl. abgegolten durch Leistungen, wie sie z.B. §27 SchwbAV ermöglichen) sind zu bevorzugen. Integrationsfachdienste können sich daher nur als Ergänzung, nicht als Alternative zur Werkstatt für Behinderte sehen. Die Beschäftigung von Schwerbehinderten in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes erfolgt auch bei der Einschaltung von besonderen Integrationsfachdiensten immer unter betriebswirtschaftlichen

Aspekten, die zu dem sozialen Gesichtspunkt hinzutreten müssen.

Trotz der Notwendigkeit, die Zielgruppe einzugrenzen, bleibt nach den Erfahrungen mit den vorhandenen Integrationsfachdiensten ein mehr als ausreichend großes Potential von Schwerbehinderten, für die mit Aussicht auf Erfolg Unterstützung geleistet werden kann.

3.2 Konkurrenz zur Arbeitsmarktintegration anderer Problemgruppen

Die außerordentlich hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland und die Bemühungen, dieses Problem zu lösen, haben in den letzten Jahren zu vielfältigen Aktivitäten zugunsten aller möglichen Problemgruppen unter den Arbeitslosen geführt. So gibt es konzeptionelle Ansätze, die mit den Integrationsfachdiensten vergleichbar sind, für die unterschiedlichsten Gruppen unter den Arbeitslosen. Im Vordergrund stehen dabei kommunale „Arbeit statt Sozialhilfe“-Programme, die in der Regel auch die kommunale Direktvermittlung von arbeitslosen Sozialhilfebeziehern zum Inhalt haben. Die Kommunen haben als Träger der Sozialhilfe ein erhebliches finanzielles Interesse an dem Erfolg solcher Initiativen. Aktive Beschäftigungsförderung wird mittlerweile als eine wesentliche kommunale Aufgabe angesehen. Sie reicht bei vielen Projekten der Kommunen von der Eingangsberatung, beruflichen Qualifizierung, Beschäftigung, Direktvermittlung bis hin zur gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung.

Ähnliche Initiativen finden sich für praktisch jede nur denkbare schwer vermittelbare Zielgruppe, seien dies Aussiedler, Migranten, benachteiligte Jugendliche, substituierte Drogenabhängige, Straffällige etc.. Insbesondere von den Arbeitsämtern beauftragte Bildungsträger, die eher maßnahmeorientiert für ihre unter-

schiedliche Klientel tätig sind, betreiben zunehmend intensivste Arbeitsplatzakquise auf den regionalen Arbeitsmärkten. Die aus den Niederlanden stammende Maatwerk-Methode, die ebenfalls durch wesentliche Parallelen zur Tätigkeit der Integrationsfachdienste gekennzeichnet ist, findet auch in Deutschland zunehmende Verbreitung. Finanzierungsgrundlage sind hier erfolgsabhängige Leistungen der Auftraggeber, z.B. der Arbeitsämter.

All diese Aktivitäten zeigen einerseits, daß es dringend notwendig ist, auch für die Gruppe der besonders betroffenen Schwerbehinderten gleiche Anstrengungen zu unternehmen, um deren Benachteiligung zu vermeiden. Andererseits führt die teilweise schon unübersichtliche Vielfalt der regionalen Initiativen zu einem erheblichen Wettbewerb unter den Diensten, der langfristig „preistreibend“ wirken und die Ergebnisse der einzelnen Dienste negativ beeinflussen wird. Wenn Arbeitgebern aus ersparter Sozialhilfe Lohnkostenzuschüsse von bis zu monatlich 1.600 DM für bis zu 2 Jahre angeboten werden können, stellt sich durchaus die Frage, wie das Vermittlungsinstrumentarium für Schwerbehinderte ausgestaltet werden muß, um konkurrenzfähig zu bleiben. Letztlich sollte es nicht ohne eine gewisse Grundsteuerung und gegenseitige Abstimmung der Projekte allein den Arbeitgebern überlassen bleiben, welches der Angebote sie auswählen, um einen möglichst problemlosen und leistungsfähigen Arbeitnehmer zu höchstmöglichen Förderkonditionen vermittelt zu bekommen. Die Erfolgsaussichten aller Initiativen würden ansonsten unter einem solchen gegenseitigen Verdrängungswettbewerb leiden. Auch die Angebotsqualität dürfte bei einer derartigen Vielzahl von Aktivitäten nicht gewährleistet sein.

Hier ist in erster Linie die regionale Sozialpolitik gefordert, um eine Vernetzung und Koordinierung der ver-

schiedenen Projekte, Dienste und Initiativen zu erreichen. Eine Abstimmung unter den jeweils auftraggebenden Leistungsträgern findet bisher praktisch nicht statt.

3.3 Berufliche Qualifikation der Mitarbeiter der Integrationsfachdienste

Relativ wenig Aufmerksamkeit wird bisher der Frage gewidmet, wie es um die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter der Fachdienste aussieht. In der Regel verfügen die Mitarbeiter der Dienste über eine Ausbildung in einem Sozialberuf. Die Praxis zeigt, daß dies eine durchaus gute Basis für eine Tätigkeit in einem Integrationsfachdienst ist, daß aber in der Regel noch zusätzliche berufliche Kenntnisse erworben werden müssen, um in der für viele Sozialberufler „fremden“ Welt der Wirtschaft und der Arbeitswelt erfolgreich tätig sein zu können. Da der Markt keine umfassend qualifizierten „Integrationsberater“ anbietet, haben eine Reihe von Hauptfürsorgestellen damit begonnen, zusätzliche Fortbildungen zur Ergänzung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse zu organisieren. Diese reichen von betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten der Tätigkeit bis zur Schulung im Präsentieren, Telefonieren und Verhandeln mit Arbeitgebern sowie zur Verbesserung der Strategien bei der Arbeitsplatzakquise. Kritisch zu diskutieren sind solche Fortbildungen, wenn sie sich wiederum zu sehr in „sozialtherapeutische“ Richtungen orientieren, wenn sie also nicht an den Interessen der potentiellen Arbeitgeber auf Unterstützung ihrer auch betriebswirtschaftlichen Anliegen orientiert sind.

4. Rechtliche Probleme

4.1 Derzeitige Rechtslage

Die Finanzierung von Integrationsfachdiensten durch die Hauptfürsor-

gestellen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz ist nicht unumstritten. Argumentiert wird teilweise damit, daß die berufliche Erst- oder Wiedereingliederung von arbeitslosen Schwerbehinderten nicht Aufgabe der Hauptfürsorgestellen sei, sondern allein den Arbeitsämtern und den Trägern der beruflichen Rehabilitation oblägen. Die Aufgaben der Hauptfürsorgestellen beschränken sich nach dieser Auffassung auf die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes und der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach dem Schwerbehindertengesetz, so daß auch keine rechtliche Grundlage für ein Tätigwerden der Hauptfürsorgestellen und eine finanzielle Förderung gesehen wird.

Dem ist jedoch entgegenzuhalten, daß die auf den ersten Blick einfach und praktikabel erscheinende Aufgabenverteilung nach arbeitslosen (Arbeitsamt) und beschäftigten (Hauptfürsorgestelle) Schwerbehinderten zwar dem Grunde nach besteht, das Gesetz aber zahlreiche Durchbrechungen vorsieht, die zu einer wirksamen Durchführung des Schwerbehindertengesetzes auch notwendig sind. So hebt das Schwerbehindertengesetz zunächst einmal auf die enge Zusammenarbeit der beteiligten Leistungsträger ab (vgl. §§30, 31 Abs. 2 Satz 1 SchwbG) und weist den Hauptfürsorgestellen bei der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung von Schwerbehinderten auch wesentliche Zuständigkeiten bei den finanziellen Leistungen für arbeitslose Schwerbehinderte zu (vgl. 1. Unterabschnitt der SchwbAV: Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für Schwerbehinderte, §§15, 16).

Auch bei einer der Kernaufgaben der Hauptfürsorgestellen, der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben, sieht das Gesetz keine Beschränkung auf beschäftigte Schwer-

behinderte vor, auch wenn die Leistungen in der Praxis tatsächlich ganz überwiegend dieser Zielgruppe zugute kommen. Mag eine solche Aufgabenausrichtung in der Regel durchaus sachgerecht sein, so kann die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben dennoch nach einhelliger Auffassung in Literatur und Rechtsprechung auch gegenüber arbeitslosen Schwerbehinderten erforderlich werden (vgl. Cramer, SchwbG, 5. Aufl. 1998, §31 RdNr. 6; Reg.Begr. zum SchwbWG §27, Bericht b) III. zu Nr. 27, RegBegr zur SchwbAV B. zu §4, VG Aachen br 1979, 44 f; Neumann/Pahlen, SchwbG, 8. Aufl. 1992, §31 RdNr 21, 22 a.E., Adlhoch, Die neue 5schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung, 1988, Ziff. 3.3.1.3). Insbesondere in Zeiten außerordentlich hoher Arbeitslosigkeit wäre eine Beschränkung des Aufgabenverständnisses der Hauptfürsorgestellen allein auf die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse nicht sachgerecht, da ansonsten im gegliederten System der beruflichen Rehabilitation und der Eingliederung Behinderter über die ohnehin bestehenden Schnittstellenprobleme hinaus Lücken entstehen würden, die für das Erreichen des Ziels des Schwerbehindertengesetzes kontraproduktiv wären.

Das Schwerbehindertengesetz sieht auch in anderen Bereichen keine konsequente Zuständigkeitsaufteilung nach arbeitslosen und beschäftigten Schwerbehinderten zwischen Bundesanstalt für Arbeit bzw. den übrigen Trägern der Rehabilitation und den Hauptfürsorgestellen vor. Genannt sei hier nur die fortbestehende Verantwortung der Träger der beruflichen Rehabilitation auch nach der beruflichen Eingliederung, die zwangsläufig Überschneidungen mit sich bringt. Auch die Gleichstellung bereits beruflich eingegliedelter Behinderter, die keinen Grad der Behinderung von 50 erreichen, durch die Arbeitsämter, die u.a. die Prüfung der Frage der Gefährdung dieses Arbeitsplatzes umfaßt, stellt ein be-

wußtes Abweichen von einer Zuständigkeitsverteilung nach der einfachen Formel „arbeitslose / beschäftigte Schwerbehinderte“ dar.

Bei den Integrationsfachdiensten kommt noch folgendes hinzu: Das Neuartige an diesem Ansatz ist der Gesichtspunkt, daß mit Hilfe der Integrationsfachdienste auch Lücken im gegliederten System der beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter geschlossen werden sollen. Der Prozeß der beruflichen Integration Schwerbehinderter ist durch einen „fließenden“ Zuständigkeitswechsel der beteiligten Leistungsträger gekennzeichnet. Mag zunächst der Schwerpunkt der Verantwortung bei den Arbeitsämtern liegen, so geht diese im Verlauf der Eingliederung auf die Hauptfürsorgestellen über. Soll ein solches Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert werden, ist es bei der besonderen Zielgruppe der Fachdienste nicht ausreichend, nach Abschluß der eigentlichen Vermittlung und mit der finanziellen Förderung davon auszugehen, daß sich die Arbeitsverhältnisse von selbst weiterentwickeln und stabilisieren. Auch dies spricht dafür, nicht streng an vermeintlich eindeutigen Zuständigkeitsabgrenzungen festzuhalten.

Eine andere Frage ist, ob die von vielen Hauptfürsorgestellen als Rechtsgrundlage zur Finanzierung der Fachdienste herangezogene Aufangvorschrift des §17 Abs. 1 S. 2 SchwbAV für die Entwicklung einer derart weitgehenden Struktur tragfähig ist. Dies ist für einzelne Fördermaßnahmen gegenüber beauftragten Dritten wohl der Fall. Die Regelung stellt klar, daß Eingliederung i.S. der Verordnung - wie auch sonst im SchwbG - nicht nur als Einstellung zu verstehen ist, sondern umfassend als Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung. Die Regelung ist auch weit gefasst und eröffnet dadurch Innovationsmöglichkeiten (vgl. Cramer, SchwbG, 5.Aufl. 1998, §17 SchwbAV RdNr. 3, S. 738). Auf-

fangregelungen wie §17 Abs. 1 S. 2 SchwbAV sind jedoch eher für atypische Einzellösungen gedacht für einen umfassenden und systematischen Ansatz, wie die flächendeckende Einrichtung neuer Fachdienste, erscheinen sie allerdings nicht sachgerecht. Soweit deshalb Integrationsfachdienste sozialpolitisch für notwendig gehalten werden, ist eine eigenständige und spezielle Regelung unverzichtbar.

4.2 Möglichkeiten einer künftigen Lösung

Noch ungelöst ist die Frage, wie bei einem positiven Verlauf der Modellvorhaben eine gesetzliche Regelung für eine dauerhafte Einrichtung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten aussehen könnte. Einvernehmen besteht zwischenzeitlich sicher darüber, daß es sich bei den Integrationsfachdiensten um einen leistungsträgerübergreifenden Ansatz handelt. Tangiert sind neben den Arbeitsämtern, denen die Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter obliegt, auch die (übrigen) Träger der beruflichen Rehabilitation, nachrangig aber auch die Hauptfürsorgestellen, soweit es um die Sicherung der durch Integrationsfachdienste erreichten Arbeitsverhältnisse für Schwerbehinderte geht. Dies muß zur Folge haben, daß de lege ferenda bei der Regelung der Verantwortlichkeiten und der Finanzierungsformen den Berührungspunkten der Aufgaben der einzelnen Leistungsträger Rechnung getragen muß. Erforderlich ist deshalb eine Regelung nicht nur im Schwerbehindertengesetz, sondern Fördermöglichkeiten müssen auch für die Träger der beruflichen Rehabilitation in den für ihre Leistungen einschlägigen Teilen des Sozialgesetzbuches eröffnet werden.

Eher bedenklich erscheinen dabei Lösungen, wonach der jeweilige Auftraggeber auch die im Einzelfall entstehenden Kosten der Inanspruchnahme des Fachdienstes übernimmt

(vgl. die in diese Richtung gehende Lösung in Ziff. 8 der Vorläufigen Grundsätze des BMA zu den Integrationsfachdiensten - Stand: 10.08.1996, die allerdings in der letzten Fassung vom 17.11.1997 nicht mehr enthalten ist). Wegen des beschriebenen Zuständigkeitswechsels im Verlauf der Eingliederung wären bei einer solchen Lösung gravierende Abgrenzungsprobleme vorprogrammiert. Einer pauschalen Kostenteilung nach noch festzulegenden Beteiligungsquoten wäre eindeutig der Vorzug zu geben. Nicht nur die vorrangige Verantwortung anderer Leistungsträger neben den Hauptfürsorgestellen, sondern auch die Finanzsituation der Hauptfürsorgestellen machen Lösungen erforderlich, die nur eine nachrangige Beteiligung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vorsehen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe wurden in den letzten Jahren mehr und mehr als „Ausfallbürge“ für andere Sozialhaushalte genutzt, so daß das System inzwischen an seine Grenzen gestoßen ist (vgl. die Jahresberichte der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen 95/96 und 96/97).

Die Erfahrungen mit der Finanzierung der Dienste zur psychosozialen Betreuung nach §28 SchwbAV zeigen, daß die Finanzierung nach Fallpauschalen eher kostensteigernd wirkt, da für die Träger der Dienste hierdurch Anreize geschaffen werden, Betreuungsverhältnisse über die sachliche Notwendigkeit hinaus aufrechtzuerhalten. Bei Integrationsfachdiensten sollte auch Berücksichtigung finden, daß diese wegen der verhältnismäßig guten Messbarkeit ihrer Ergebnisse für erfolgsabhängige Finanzierungsformen prädestiniert sind. Diese könnte man nach einer gewissen Anlaufzeit - von z.B. einem Jahr - für den einzelnen Fachdienst in der Form vorsehen, daß man nach einiger Zeit die Personal- und Sachkosten des Dienstes nicht mehr voll bezuschusst, sondern nur noch zu 70-80 %, bei nachgewiesenen Fallzahlen in einer noch zu bestimmenden Größenordnung (eine erste

Orientierung geben dabei sicher die unter Ziff. 2.1 genannten Durchschnittsergebnisse), bei denen eine dauerhaften Vermittlung von Arbeitsverhältnissen erreicht wurde, aber auch darüber, beispielsweise bis zu 110%. Eine ergebnisunabhängige Vollfinanzierung von Fachdiensten, wie sie gegenwärtig durchweg erfolgt, sollte auf Dauer gesehen ausgeschlossen sein.

Es bleibt zu hoffen, daß die Modellvorhaben des BMA und die Auswertung der Ergebnisse der übrigen Integrationsfachdienste zusätzliche Erkenntnisse und Bezugswahlen für die Entwicklung solcher Lösungen bringen können. Notwendig ist dabei die Sicherstellung der statistischen und fachlichen Vergleichbarkeit der Dienste.

Die Laufzeit der Modelle des BMA bis Ende des Jahres 2001 sollte nicht dazu führen, daß in der konzeptionellen und rechtlichen Diskussion über die Integrationsfachdienste zunächst ein Stillstand eintritt. Im Hinblick auf die wohl weiter anhaltende Zunahme der Integrationsfachdienste auch außerhalb des Bundesmodells müssen bereits jetzt Überlegungen für die weitere Entwicklung angestellt werden. Nachträgliche Kurskorrekturen sind erfahrungsgemäß ungleich schwieriger.

Hinweis:

Der vorstehende Artikel erschien in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift Behindertenrecht.

Der Abdruck in den *impulsen* erfolgte mit freundlicher Genehmigung des Richard Boorberg Verlages, München.

„Qualitäts- und Prozeßmanagement innerhalb der psychosozialen Betreuung - Transfer für die Integrationsarbeit“

von *Bernhard Dobbe* und *Erich Hildenbrand*

1. Die psychosoziale Betreuung nach dem Schwerbehindertengesetz

Seit der Gesetzesnovellierung im Jahr 1986 hat sich auf der Grundlage des Schwerbehindertengesetzes ein umfangreiches System an Beratungsangeboten zur psychosozialen Betreuung entwickelt.

Die Besonderheiten der psychosozialen Betreuung, u.a.

- Verzahnung mit anderen Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe (fachliche und finanzielle Unterstützungen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite),
- Fortbestand der Einzelfallsteuerung in der psychosozialen Betreuung durch Fachpersonal an der Hauptfürsorgestelle,
- das intensive Kundenverhältnis zum Arbeitgeber des betreuten Klienten als Mitglied der Arbeitswelt,
- grundsätzlich vergleichbare Ausgangslagen der beauftragten Dienste in Deutschland,
- Fragen des Ressourceneinsatzes unter dem Blickwinkel der Notwendigkeit, die begrenzten Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe der Hauptfürsorgestellen gezielt für die verschiedenen Zwecke einzusetzen ...

haben die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen bewogen, eine laufende Arbeitsgruppe („Unterausschuß Psychosoziale Betreuung“) zu bilden, die über die Jahre hin

- Standards entwickelt und geschrieben hat,
- Grundsatzpapiere verfaßt hat,
- einen regen Erfahrungsaustausch zwischen den Hauptfürsorgestellen organisiert/gesichert hat,
- die Aufbauarbeit jüngerer Regionen (insbesondere der neuen Bundesländer durch Erfahrungsaustausch) unterstützt hat,
- die Qualifizierung der Fachkräfte durch Standards und bundesweite Angebote gefördert hat,
- Ergebnisse der Arbeit (u.a. vergleichend) erfaßt hat und u.a. auch
- das Thema Integrationsarbeit für Schwerbehinderte durch Fachdienste maßgeblich vorangetrieben hat.

Naheliegend war es da, die wichtige Diskussion zur zukünftigen Weiterentwicklung auch unter dem modischen Begriff des „Qualitätsmanagement“ systematisch voranzutreiben.

Ergebnisse der Beratungs- und Betreuungsarbeit der Fachdienste (PSD, BbD, Arbeitsassistenten, Integrationsfachdienste) werden regelmäßig im Herbst eines Jahres im Rahmen eines Jahresberichtes veröffentlicht und können über die Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellen in Karlsruhe (Postfach 4109, 76135 Karlsruhe) bezogen werden.

2. Das Projekt „Qualitätsmanagement in der psychosozialen Betreuung“

Hierzu wurde ein nahezu bundesweit getragenes Projekt initiiert, bei dem u.a. in einer Arbeitsgruppe (mit Vertretern aus 8 Regionen) ein „Referenzmodell“ zur psychosozialen Betreuung erarbeitet wird, welches auf bereits existierende rechtliche und fachliche Grundsätze und auf den qualifizierte Erfahrungsfundus der Beteiligten aufbaut. Die externe Moderation des Projektes wird durch die TÜV-Unternehmensberatung Süddeutschland, u.a. vertreten durch Herrn Hildenbrand, geleistet. Die Auswahl dieses Anbieters hatte u.a. die Begründung, daß ideologielastige Debatten vermieden werden können, ein weitreichender Erfahrungsfundus für solche Vorhaben vorliegt und die Würdigung durch die Kunden Betrieb und Arbeitnehmer erleichtert ist.

Erarbeitet werden in der Projektgruppe bis zum Beginn 1999 die sogenannten 3 „Hauptprozesse“ der psychosozialen Betreuung:

- die (berufsbegleitende) Einzelfallberatung/Betreuung,
- Fachdienstliche Stellungnahmen durch den Fachdienst,
- die (betriebsbegleitende) psychosoziale Betriebsunterstützung.

Zu den einzelnen Hauptprozessen werden verschiedene Maßnahmenpakete gesichtet und konkret in ihren optimalen Abläufen und Rahmenbedingungen beschrieben. Dies sind z.B. für die psychosoziale Beratung:

- Gestufte Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung,
- Arbeitsplatzdiagnostik,
- Zusammenarbeit mit Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation,

- Beteiligung an Kündigungsverfahren ...

Bei diesen Beschreibungen werden (im Sinne eines umfangreichen Qualitätsverständnisses) nähere Aussagen formuliert

- zur Verantwortung/Rolle der Führung (Hauptfürsorgestelle, Träger, Leitung),
- zu den konkret verfolgten Zielen,
- zu den stattfindenden Aktivitäten und den dabei verwendeten Dokumentationen.

Der bereits vorhandene Erfahrungsfundus der Beteiligten bildet wie gesagt die Grundlage für die Erarbeitung. Dies bedeutet auch, daß z.B. die Relevanz anderer helfenden Einrichtungen auf den tatsächlichen Nutzen abgeklopft wird und die Erfolgswahrscheinlichkeit von Kooperationen dadurch gesteigert werden soll. Dazu können eben genaue Beschreibungen von Abläufen und Schnittstellen der Zusammenarbeit eine große Hilfe sein!

Bereits parallel zur Erarbeitung des Referenzmodells gilt es, die konkrete Umsetzung und Gestaltung in den einzelnen Regionen voranzutreiben. Es gilt, Bewährtes abzusichern und Unklares in der Zusammenarbeit und der Effektivität der Arbeit zu bereinigen. Dabei steht die Professionalität der Arbeit im Vordergrund. Von Vorteil für das Projekt ist, daß Kürzungen von Etats oder Streichungen von Stellen kein Thema sind. Vielmehr gilt es, mit den bestehenden Personalressourcen die Arbeit zu optimieren und so die Erreichbarkeit und den Erfolg der Arbeit für die schwerbehinderten Klienten und deren Arbeitgeber zu optimieren. Das ganze Unterfangen ist somit eine fachliche Investition in eine Zukunft für Schwerbehinderte im Arbeitsleben und somit auch in die professionelle Zukunft der Anbieter.

3. Qualitäts- und Prozeßmanagement (QM) bei den Integrationsfachdiensten

Qualitäts- und Prozeßmanagement (QM) ist bei den Integrationsfachdiensten - genauso wie bei den Fachdiensten zur psychosozialen Betreuung (PSD, BbD) - auf zwei verschiedenen Ebenen von Bedeutung.

Zum einen ist Qualitätsmanagement mit den entsprechenden Begrifflichkeiten und dazugehörigen Normen in der Arbeitswelt - anfänglich insbesondere im Industrie- bzw. Produktionsbereich, mittlerweile aber auch immer mehr im Dienstleistungsbereich - eine feste Größe geworden. Deshalb sollten nicht nur Ingenieure und Facharbeiter, sondern alle diejenigen, die mit dieser Arbeitswelt zu tun haben, mit den Grundbegriffen des Qualitätsmanagements umgehen können. Herr Hildenbrand stellte hierzu die wesentlichen QM-Grundbegriffe dar.

Zum anderen wird das Qualitätsmanagement der Dienstleistung „Integrationsarbeit“ selbst von großer Bedeutung werden.

Beim Aufbau eines Qualitäts- und Prozessmanagementsystems - gleichgültig für welche Dienstleistungen - sind zuerst die Fragen zu klären

1. Welche Dienstleistungen werden erbracht?
2. Wer ist der Lieferant?
3. Wer sind die externen und internen Kunden?

3.1 Erarbeitung eines Kunden-Lieferanten-Modells

Transferiert auf die Integrationsarbeit ist hierzu ein Kunden-Lieferanten-Modell der Integrationsarbeit zu erstellen, das die o.a. Fragen beantwortet.

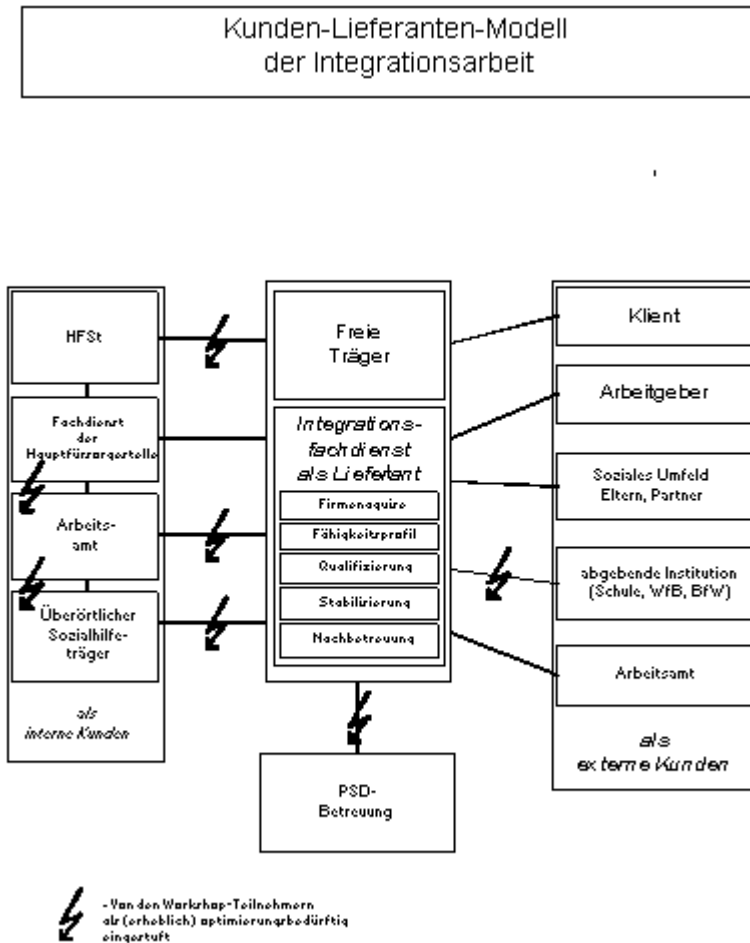
Im Rahmen des Workshops Nr. 4 wurde ein solches Kunden-Lieferanten-Modell der Integrationsarbeit auf der Basis des Modells erarbeitet, wie

Entwicklung von Integrationsfachdiensten

es derzeit schon erfolgreich in der psychosozialen Betreuung angewandt wird (siehe Abbildung).

Im Rahmen des Workshops gab es parallel zur Erarbeitung des Kunden-Lieferanten-Modells zwei weitere

- Quantität der Vermittlung bedeutet nicht Qualität (!)
- Möglichkeit für Arbeitsassistenz im Betrieb
- Unbefristete Möglichkeit der Begleitung
- Zeitliche Freistellung für Arbeitsassistenz im Betrieb
- Sicherung begleitender Hilfen auch im Praktikumstatus, z.B. für Schulabgänger/innen ohne festen Arbeitsplatz
- Gute Arbeit: Wenn Begleitung orientiert ist an behinderten Menschen selbst und Bedürfnissen der Betriebe; kann u.U. auch dauerhafte 1:1 Begleitung sein
- Professionelles Material für Arbeitgeber und BewerberInnen
- Vernetzung statt Konkurrenz der Initiativen u.ä.
- Sicherung von Wahlmöglichkeiten (WfB / Betriebe)
- „Neuer“ Umgang mit Betrieben
- Verzahnung von Pädagogik und betriebswirtschaftlichem Denken und Handeln
- Qualifizierungsmöglichkeiten den Begabungen entsprechend



Das Modell trägt auch den Besonderheiten der Hansestadt Hamburg Rechnung, da etliche Workshopteilnehmer aus Hamburg teilnahmen.

Anschließend wurde anhand des oben aufgezeigten Modells von den Teilnehmern eingeschätzt, wo das größte Optimierungspotential zwischen den einzelnen Gruppen ist. Diese von den Workshop-Teilnehmern als (erheblich) optimierungsbedürftig eingestuften Schnittstellen sind mit Blitz im Modell gekennzeichnet.

Insgesamt wurde von den Teilnehmern der Transfer des Kunden-Lieferanten-Modells der psychosozialen Betreuung auf die Integrationsarbeit als ersten positiven Schritt in Richtung eines gemeinsam getragenen Grundverständnisses eines Qualitäts- und Prozeßmanagementsystems für die Integrationsfachdienste angesehen.

Gruppenarbeiten zum Thema Qualitätsmanagement.

3.2 Fragestellung: „Was ist gute/professionelle Integrationsarbeit? - Professionalität beinhaltet: Qualitativ gute Arbeit und erfolgreiche Arbeit“

Ergebnis der Kartenabfrage/Gruppenarbeit:

- Professionelle Arbeit braucht professionelle Ausstattung
- Entwicklungsberichte/ Dokumentation
- Integration = eine Leistung: Leistung = Qualität
- Professionalisierung nach außen: Öffentlichkeitsarbeit
- Öffentlichkeit + Beratung von Betrieben und Behörden

3.3 Fragestellung: „Wie wird die Qualität des Prozesses derzeit gesteuert und gesichert? Wo liegt das größte Optimierungspotential?“

Festgehalten wurden hierzu in der Untergruppe folgende Stichworte:

- Fähigkeitsprofil
- Hospitation
- Persönliche Zukunftsplanung
- Kontaktgruppe
- Interne Datenbank
- Arbeitsplatzanalyse
- Akquisition
- Bestandsaufnahme

„Hauptsache, überhaupt eine Arbeit“?

Eine frauenpolitische Reflexion unterstützter Beschäftigung
von Elke Schön, Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V.

In der Arbeitsgruppe „Frauen in Unterstützter Beschäftigung“ auf der Fachtagung der BAG UB am 9. Mai 1998 in Mannheim ging es um eine frauenpolitische Reflexion der Praxis in Unterstützungsstrukturen von Fachdiensten und Projekten. Die eingebrachten Interessen der Teilnehmerinnen an der Arbeitsgruppe sollen an dieser Stelle umrissen werden, denn in ihnen spiegeln sich die Bedürfnisse, Interessen und Problemlagen sowohl ratsuchender Frauen als auch beratender/unterstützender Frauen wider:

- Eine im Metallbereich einer Werkstatt für Behinderte beschäftigte Teilnehmerin wünscht einen betrieblichen Arbeitsplatz mit angemessener Entlohnung, an dem sie ihre beruflichen Kompetenzen einsetzen kann. Sie möchte endlich - in finanzieller Unabhängigkeit von ihren Eltern - selbständig leben können. Sie verdeutlicht, wie Frauen, die schon lange in einer Wartesituation leben und keinen betrieblichen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt bekommen, dahin gelangen können, einfach jede Beschäftigung annehmen zu „wollen“ nach dem Motto „Hauptsache überhaupt eine Arbeit“, auch wenn sich für Frauen eigentlich mit dem Beschäftigungswunsch hohe identifikatorische Erwartungen verbinden.
- Fachfrauen reflektieren kritisch eigene Haltungen in Fachdiensten und Projekten: Warum werden ratsuchende Frauen mit Behinderungen, und insbesondere Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen, in frauentypische und hausarbeitsnahe Beschäftigungen eingegliedert und erfahren geschlechtsspezifische strukturelle Benachteiligungen und Diskrimi-

nierungen über berufliche Eingliederungen? Warum werden sexistische Anmache und Gewalt gegenüber Frauen mit Behinderungen an Arbeitsplätzen, in Institutionen und in alten und neuen Lebensformen übersehen und tabuisiert? Aus der Selbstreflexion und dem Überdenken tradierter Bilder von Frauen mit Behinderungen in der Arbeits- und Lebenswelt erwachsen Wünsche nach einer konzeptionellen Verankerung frauenfördernder Strategien in den Arbeitsfeldern. Doch mit dem Wunsch werden 'Leerstellen' in beratenden und unterstützenden Konzepten sichtbar: Welcher neuen Elemente bedarf es in der Arbeit mit Frauen, um mit ihnen in einen Dialog treten zu können? Ihre beruflichen Wünsche und Interessen zu erfahren? Ihnen Experimentier-Räume zu eröffnen, in denen sie miteinander Berufsideen entwickeln können, die sich mit ihren Lebenskonzepten verbinden lassen? Welche Rahmenbedingungen und welche Qualifikationen brauche ich dabei als Beraterin/Unterstützerin?

- Fachfrauen mit Behinderungen, die in einem zeitlich befristeten Frauenprojekt für Frauen mit Behinderungen eine mobile Beratung zur beruflichen Orientierung - mit dem Ansatz des Peer-Counseling - konzipierten und organisierten, stehen vor dem Problem, ihr Projekt abzusichern. Die Finanzierung einer wissenschaftlichen Begleitforschung wurde beantragt, jedoch nicht bewilligt. Zudem sieht sich das Projekt von Verwaltungsseite mit der Frage konfrontiert: Warum bedarf es einer besonderen mobilen Beratung speziell für Frauen mit Behinderungen? Um die besondere Qualität dieses Modellprojektes und seine hohe Akzeptanz bei Frauen mit Behinderungen

nachweisen und etablieren zu können, sind eine Evaluierung und Auswertung der vorliegenden Erfahrungen eigentlich unabdingbar.

- Fachfrauen und studierende Frauen bemängeln fehlende geschlechterdifferenzierende Inhalte und Ansätze in Ausbildungsgängen der Behinderten- und Sonderpädagogik, der Rehabilitation, der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. In den neuen Arbeitsfeldern wird zunehmend ein theoretisches Wissen über geschlechterdifferenzierende Ansätze und Standards erwartet und vorausgesetzt. Gewünscht wird somit die Verankerung geschlechterdifferenzierender Inhalte in den Ausbildungsplänen und -verordnungen.

Herausgearbeitet wurde:

- mit welchen Bedürfnissen und Erwartungen Frauen mit Behinderungen unterstützende Fachdienste aufsuchen;
- welche Erfahrungen diese Frauen in der Regel während einer unterstützten Beschäftigung machen;
- welcher frauenspezifischen Handlungsansätze und Rahmenbedingungen es in berufsbegleitenden Fachdiensten bedarf, um den Bedürfnissen betroffener Frauen nach Status, Chancengleichheit und Verselbständigung in Beruf und Lebensalltag gerecht zu werden.

Eine kurze Bilanz

Vorweg gesagt: Natürlich gibt es Beispiele geglückter beruflicher Eingliederungen und unterstützter Beschäftigungen von Frauen mit Behinderungen. Es gibt Frauen, die zufrieden mit der Beratung und Begleitung sind, die sie durch Fachdienste erfahren haben, deren berufliche Wünsche sich erfüllt haben, die in Betrieben unter günstigen Konstellationen arbeiten können und deren Einkommenssituation dem durchschnittlichen Einkommen der betrieblich eingegliederten Männer entspricht. Und dennoch: Ihre Be-

rufsorientierung, Berufsfindung und berufliche Eingliederung erfährt ein großer Teil der Frauen mit Behinderungen als einen Prozeß, der verbunden ist mit neuen Formen von Anpassung, Abwertung, Verletzung und Fremdbestimmung. In der Berufsorientierung werden immer noch viele Frauen auf hausarbeitsnahe und frauentypische Tätigkeiten festgelegt. Da sie gleichzeitig diesen Tätigkeitsbereich in seiner Abwertung erfahren - als unbezahlte oder unterbezahlte Arbeit; als Arbeitsbereich, dem sich Männer zumeist verweigern - sind diese Arbeitsbereiche für die Frauen mit Ambivalenzen und Zwiespalten verbunden: einerseits haben sie auf diese Tätigkeitsbereiche hin Kompetenzen erworben, andererseits müssen sie in diesen Beschäftigungsbereichen in der betrieblichen Realität zumeist unter hochbelasteten Bedingungen und ungünstigen Konstellationen arbeiten. Es ist bekannt, daß in diesen typischen Frauenbeschäftigungsbereichen - nicht zuletzt wegen dort vorfindbarer besonderer Konfliktstrukturen - eine hohe Fluktuation herrscht. Befragungen haben unter anderem zum Ergebnis, daß Frauen mit Behinderungen sich bewußt sind, daß sie im Betrieb den niedrigsten Status einnehmen und in den niedrigsten Lohngruppen eingruppiert sind. Oft erfahren sie Sexismus am Arbeitsplatz, fühlen sich isoliert und ausgegrenzt (vgl. Schön, Elke: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Reutlingen 1993). In ihren Bewältigungsstrategien versuchen Frauen entweder, diese Beschäftigungsverhältnisse 'durchzuhalten' oder sie zeigen Widerstand gegen erfahrene Entwertungsprozesse und brechen solche Arbeitsverhältnisse ab, suchen einen neuen Arbeitsplatz oder kehren in die Werkstatt für Behinderte zurück. Als Ratsuchende wenden sie sich an Fachdienste mit der Erwartung, Hilfestellung beim Durchbrechen dieser frauentypischen berufsbiographischen 'Regelläufe' zu erhalten. Den Fachdiensten kommt somit eine Schlüsselstellung dabei zu:

- der Segmentierung in einen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt mit seinen besonderen Benachteiligungen gerade für Frauen mit Behinderungen zu begegnen,

- beispielhafte Arbeitsprinzipien zur Frauenförderung anzuwenden und Beteiligungsformen anzubieten, die für Frauen ohne Behinderung seit geraumer Zeit gelten.

Was bedeutet das mit Blick auf eine frauenpolitische Reflexion der Praxis von Fachdiensten und Projekten? Es können hier nur stichwortartig besonders wichtige Maßnahmen angesprochen werden, die als frauenfördernder Standard in Konzeptionen zu berücksichtigen wären und in der Arbeitsgruppe diskutiert wurden:

- Die Phase der Berufsorientierung und Berufsfindung ist neu zu gewichten unter dem Gesichtspunkt der Eröffnung eines breiteren Spektrums beruflicher Tätigkeiten und der Schaffung von Wahlmöglichkeiten (auch unter Beachtung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen).

- Bevorzugt die ratsuchende Frau von sich aus eine hausarbeitsnahe Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, so sind bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes Betriebe ausfindig zu machen, die bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld günstige Konstellationen aufweisen. Ebenso ist gemeinsam mit der Ratsuchenden zu reflektieren, wie es mit der tariflichen Eingruppierung an diesem Arbeitsplatz in diesem Betrieb aussieht und was das für ihren Lebensentwurf bedeutet (läßt er sich so noch realisieren?).

- Die Beratung und Begleitung durch auch in der Frauenförderung qualifizierte Fachfrauen scheint selbstverständlich, ist aber immer noch nicht als Prinzip in die Praxis eingeflossen. Ansätze des „peer-counseling“ (Frauen mit Behinderung beraten Frauen mit Behinderung) und des „peer-support“ (Aktivierung des Selbsthilfepotentials

von Frauen) nehmen in der frauenpolitischen Diskussion inzwischen einen besonderen Stellenwert ein.

- In den Lebensentwürfen von Frauen spielt die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und sonstiger Arbeit / häuslicher Arbeit eine besondere Rolle. Ebenso haben wir festgestellt, wie wichtig eine Auseinandersetzung mit Lebensformen ist. Mit der beruflichen Eingliederung individualisieren sich für viele Frauen ihre Lebensformen. Zu beobachten ist, daß das Leben in Gewaltverhältnissen zunimmt (ob in der Partnerschaft, der Familie, der Institution). Fachdienste fühlen sich dafür nicht zuständig, alte 'Zuständigkeiten' haben sich aufgelöst, so daß beruflich eingegliederte Frauen häufig in die Isolation geraten. Hier zeigt sich ein neuer Handlungsbedarf.

- Regionale Netzwerkarbeit und Multiplikatorinnenarbeit für und mit Frauen mit Behinderungen bieten die Möglichkeit, öffentlich Ausgrenzungen sichtbar zu machen, Einmischungsstrategien zu entwickeln und Solidarität zwischen Frauen mit und ohne Behinderung zu fördern. Der autonome 'Multiplikatorinnen-Treff' in Tübingen, an dem Frauen unterschiedlicher Arbeitsfelder aus der Region Tübingen-Reutlingen-Balingen-Böblingen beteiligt sind, arbeitet seit sieben Jahren an lebenswelt- und arbeitsweltorientierten Ansätzen. Entwickelt und organisiert werden Erfahrungsaustausch, Fortbildungsangebote, Räume zur Selbstvertretung und Öffentlichkeitsarbeit zu brisanten Themen (wie etwa 'sexistische Gewalt gegenüber Frauen mit Behinderungen').

Die Teilnehmerinnen schätzten eine solche Netzwerk- und Multiplikatorinnenarbeit als richtungsweisend ein. Artikuliert wurde der Wunsch, auf der nächsten Tagung mehr über solche fraueneigenen regionalen Netzwerkstrukturen und ihre Etablierung zu erfahren.

Zusammenarbeit oder Zusammenwachsen?

Zur Kooperation von Integrationsfachdienst (IFD) und Psychosozialem Dienst (PSD)

von Andreas Büscher, BBD Gießen

Ein simpler Druckfehler entfachte im Rahmen der Jahrestagung eine spannende Diskussion. Die Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit von IFD und PSD“ wurde fälschlicherweise mit dem Titel „Zusammenwachsen von IFD und PSD“ angekündigt und gleich zu Anfang durch die Frage eines Teilnehmers: „Findet hier die Arbeitsgruppe statt, es muß zusammenwachsen, was zusammengehört?“ weiter forciert.

Anhand eines aktuellen Fallbeispiels sollte diskutiert werden, wann und wie die Übergabe einer Klientin vom IFD zum PSD möglichst optimal gestaltet werden könne. Doch der Diskussionsverlauf war vorgezeichnet. Ein österreichischer Teilnehmer wunderte sich, wieso der IFD überhaupt an den PSD übergeben solle. Ein Elternvertreter unterstützte dies: „Wenn die (gemeint ist der IFD) Menschen mit Behinderung vermitteln, sollten sie diese auch solange wie nötig betreuen.“ Andere Teilnehmer bekräftigten, daß erst, wenn alle Probleme und Schwierigkeiten geklärt seien (d.h., der PSD wahrscheinlich nicht gebraucht würde?) eine Übergabe an den PSD sinnvoll sei. Denn der IFD sei aufgrund der längeren positiven Vorkontakte bei Schwierigkeiten wohl der Ansprechpartner, der von den Beteiligten (Klient, Betrieb) stärker akzeptiert würde und der zunächst auch die besseren Klienten- und Betriebskenntnisse habe. Zudem verliere der IFD mit der Abgabe an den PSD auch den Betrieb, in dem sich bei konstantem Kontakt vielleicht noch ein zweites oder drittes Arbeitsverhältnis anbahnen ließe.

Doch so sinnvoll ein Verbleib von Klient und Betrieb beim IFD auf den ersten Blick scheint, die be-

stehenden Dienste haben unterschiedliche Aufgaben, und der Erfolg der Integrationsfachdienste wird an der **Anzahl** der Vermittlungen und nicht an der **Dauer** oder Qualität der Vermittlungserfolge gemessen.

Eine Konstruktion ähnlich der des Berufsbegleitenden Dienstes Gießen (vgl. *impulse* 9) scheint jedoch ein hilfreicher Schritt zu sein. Denn wenn PSD, IFD und in Hessen auch die Fachkräfte für Außenarbeitsplätze der WfB unter einem Dach arbeiten, so haben diese drei Dienste zwar unterschiedliche Zielsetzungen - der PSD sichert bestehende Arbeitsverhältnisse, während IFD und die Fachkräfte für Außenarbeitsplätze neue Arbeitsplätze vermitteln und erschließen - aber bei der Hauptfürsorgestelle sollte es keine Rolle spielen, welcher Mitarbeiter des Berufsbegleitenden Dienstes über welchen Zeitraum die notwendige Beratung, Vermittlung und Begleitung eines Klienten durchführt. Die unter-

schiedlichen Ziele der drei Dienste sollten deutlich bleiben, aber trotzdem ein optimal auf die Bedürfnisse des Klienten und/oder des Betriebes abgestimmtes Vorgehen ermöglichen. Gemeinsame Außendarstellung, wöchentliche Team- und Einzelfallbesprechungen, gemeinsame Supervision, Austausch der informellen Kontakte können eine Arbeitskultur und ein Klima schaffen, in dem Synergieeffekte entstehen und genutzt werden.

Es bleibt trotzdem noch genug zu tun, denn zum einen verlangt die berufliche Integration von psychisch oder geistig behinderten Menschen ein spezifisches Know-how und ist mehr als nur der behindertengerechte Umbau eines Arbeitsplatzes, und zum anderen erweist sich der bisher bestehende Unterstützungsrahmen (Lohnkostenzuschuß, Betreuungsaufwand) als nicht ausreichend, um solche neugeschaffenen Arbeitsplätze für schwerer behinderte Menschen auf Dauer abzusichern.



Das Team des BBD Gießen

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen

von Eva-Maria Fehre (Bielefeld), Angelika Thielicke (Marburg)

Im Rahmen der Jahrestagung 1998 der BAG UB in Mannheim hat sich eine Arbeitsgruppe mit den vielfältigen Barrieren der beruflichen Integration von Menschen mit schweren Behinderungen und den daraus resultierenden, notwendigen Strukturveränderungen beschäftigt.

Ausgangssituation und Problematik

Es ist Konsens, daß Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation verankert werden muß, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung einer Person.

Bei Betrachtung der Komponenten von Unterstützter Beschäftigung ist ein besonderer Augenmerk auf individualisierte Unterstützung ohne zeitliche Begrenzung zu legen.

An eine tariflich orientierte Bezahlung durch den Arbeitgeber ist nicht zu denken, aufgrund der erheblichen Minderleistung.

Lösungsideen

Um sich an den Barrieren nicht endlos und erfolglos abzuarbeiten, bzw. damit unterstützte Beschäftigung als Alternative zu Tagesförderstätten und Werkstätten für Behinderte etabliert werden und vor allem dauerhaft bestehen kann, müssen Strukturveränderungen auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft vorgenommen werden.

Veränderungen in den kulturellen Überzeugungen und Wertmaßstäben im Sinne einer Integrationskultur, bedürfen eines langen Atems.

Notwendige Strukturveränderungen

- Individuelle Hilfeleistungen an die Person und nicht an die Einrichtung binden (Personal Budget)
- Anspruch auf dauerhafte Unterstützung im Arbeitsleben auch außerhalb von Einrichtungen

- Überörtlicher Sozialhilfeträger als Kostenträger der (teil)stationär ersetzenden Maßnahme
- Entlastung des Arbeitgebers durch dauerhafte Lohnkostensubventionierung
- Unterstützte Beschäftigung als tagesstrukturierendes Angebot
- Vernetzung von Arbeit, Wohnen und Freizeit
- Menschen mit schweren Behinderungen als gleichberechtigte Teilhaber (mit Unterstützungsbedarf) dieser Gesellschaft

Ausblick

Wie die Entwicklung im Bereich „Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schwerem Behinderungen“ weitergehen kann, welche Ansätze in einzelnen Regionen bereits vorhanden oder zukünftig möglich sind, wird innerhalb einer Arbeitsgruppe der BAG UB durch die praktische Durchführung von Einzelmaßnahmen und die theoretische Aufarbeitung dieser Erfahrungen weiterentwickelt.

Die Arbeitsgruppen arbeitet seit September 1997 an der Thematik. Ihr nächstes Arbeitstreffen findet am 20.10.1998 in Hannover statt.

Kontakt und Informationen über:
Angelika Thielicke
spectrum e.V.
Hohe Leuchte 24
35037 Marburg
Tel.: 06421 / 931777
Fax: 06421 / 931778

Barrieren zur beruflichen Integration von Menschen mit schweren Behinderungen

- Wirtschaftliche Situation mit hoher Arbeitslosenquote
- Fehlende Erfahrungen mit Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen
- Geringe Bereitschaft von Arbeitgebern auch Menschen mit schweren Behinderungen einzustellen
 - geringes Vorstellungsvermögen über ihre Kompetenz
 - hoher dauerhafter Assistenz- und Pflegebedarf auch während der Arbeitszeit
 - höherer organisatorischer Aufwand (Raum- und Transportbedarf)
 - eingeschränktere körperliche Leistungsfähigkeit
- Nichterreichen von Arbeitnehmerstatus (mit Tariflohn)
- Fehlendes Unterstützungsinstrumentarium außerhalb von (teil)stationären Einrichtungen

Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Projekt für Schwerbehinderte in Hamburg

Adecco und das Berufsförderungswerk starten „Integrationsfachdienst“

von Sieglinde Schneider und Manfred Brücks

Einen besonderen Beitrag zum Abbau von Arbeitslosigkeit in Problemgruppen des Arbeitsmarktes leistet die Adecco Personaldienstleistungen GmbH in Hamburg: Zukünftig werden jährlich 50 Schwerbehinderte die Möglichkeit zum Berufseinstieg bekommen. Gemeinsam mit dem Berufsförderungswerk Hamburg hat Adecco einen Kooperationsvertrag geschlossen, der die Gründung eines Integrationsfachdienstes zur Eingliederung von Schwerbehinderten in den Hamburger Arbeitsmarkt vorsieht. Adecco möchte dabei seine Kompetenzen als Vermittler im Arbeitsmarkt auch jenen Menschen zur Verfügung stellen, die auf besondere Hürden stoßen.

Adecco und das Berufsförderungswerk Hamburg sind gemeinsame Träger des neuen Integrationsfachdienstes. Damit engagieren sich zwei kompetente Partner. Adecco stellt dem innovativen Vorhaben einen Personalberater zur Verfügung, der das Know-how eines der größten Personaldienstleister Deutschlands in das Projekt einbringt. „Wir wollen unsere Erfahrungen aus den Bereichen Outplacement und Replacement, also bei der gezielten Wiedereingliederung von freigesetzten Mitarbeitern, auch bei der Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt einsetzen“, sagt Jürgen Uhlemann, Geschäftsführer der Adecco Deutschland. Uhlemann ist überzeugt, daß Adecco auch hier als Drehscheibe zwischen Arbeitsmarkt und Unternehmen fungieren könne. Geleitet wird der Integrationsfachdienst, der als Modellprojekt vom Bundesarbeitsministerium gefördert wird, von einem Mitarbeiter des Berufsförderungswerks Hamburg. Die Hamburger Einrichtung zeichnet

sich aus durch Qualifizierungs-, Bildungs- und Vermittlungsmaßnahmen zur beruflichen Eingliederung Behinderter. Der neue Fachdienst plant eine enge Zusammenarbeit mit dem Hamburger Arbeitsamt. Insgesamt sollen 50 Schwerbehinderte im Jahr in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Umfassende Vorbereitung

Die Eingliederungsmaßnahmen der Behinderten in den Arbeitsmarkt sind umfangreich. Zunächst wird ein Fähigkeitsprofil erstellt. Hier werden die beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse, die Behinderungsauswirkungen, die Flexibilität und die persönliche Situation des Behinderten geklärt. Ziel der Betreuung ist aber nicht nur die Klärung von Voraussetzungen. Dem Behinderten sollen seine Stärken bewußt gemacht werden. Denn Selbstbewußtsein ist, laut Jörg Peters, dem Adecco-Personalberater im Integrationsfachdienst, „unbedingt Voraussetzung bei der Suche nach dem geeigneten Arbeitsplatz.“ Teil der Aufgabe sei es, gemeinsam die optimale Bewerbungsvorbereitung zu erarbeiten. Die Qualität der Bewerbung hängt entscheidend von der Präsentation ab. Deshalb steht ein gezieltes Training im Mittelpunkt der Vorbereitungen. Die Bewerbungsmappe wird in Form und Inhalt optimal zusammengestellt, Bewerbungsgespräche eingehend geübt. Falls es erforderlich ist, werden mit den Behinderten auch Basiskompetenzen, wie der Umgang mit einem PC oder Maschinenschreiben, trainiert.

Zahlreiche Kontakte

Der Integrationsfachdienst unterstützt die Schwerbehinderten bei der Kontaktaufnahme zu den Unternehmen. Als eines der größten Personaldienstleistungsunternehmen kann Adecco durch seine zahlreichen Hamburger Kundenkontakte vermitteln und Türen öffnen. Entscheidend ist, den Unternehmen klar zu machen, daß auch Behinderte als produktive Arbeitskräfte eingesetzt werden können. Diese Überzeugungsarbeit zu leisten, ist unser spezieller Beitrag.

Das Unternehmen Adecco

Adecco ist im vergangenen Jahr aus der Fusion ADIA und ECCO entstanden. Mit circa 8.000 Mitarbeitern in über 100 Niederlassungen im gesamten Bundesgebiet und einem Umsatz in 1997 von 310 Millionen Mark handelt es sich um den größten Personaldienstleister in Deutschland. Weltweit ist Adecco in 45 Ländern mit insgesamt 3.200 Büros vertreten, die 1997 einen Umsatz von 14,1 Milliarden Mark erwirtschafteten. Adecco bietet mit seinen vier Personaldienstleistungssäulen Zeitarbeit, Outsourcing, Stellenvermittlung und Replacement ein umfassendes Leistungsspektrum für das Personalmanagement an. Mit dem exklusiven Auftrag für das Personalmanagement der Weltausstellung EXPO 2000 in Hannover hat Adecco den weltweit größten Personaldienstleistungsauftrag erhalten, der je vergeben wurde.

Kontakt:
Manfred Brücks, Adecco
Telefon 040 - 2 02 03-125

Dialoge - eine Idee wird Konzept und Wirklichkeit

Bericht über die Tagung „Dialoge - Menschen mit Behinderungen in der Erwachsenenbildung“

von *Eva-Maria Fehre (Bielefeld)*

Vom 11.-13.6.1998 fand in Bremen die Tagung „Dialoge - Menschen mit Behinderungen in der Erwachsenenbildung“ statt, veranstaltet vom Bildungswerk Martinsclub Bremen e.V. aus Anlaß seines 25 jährigen Jubiläums.

Die Universität Bremen, Studiengänge Behindertenpädagogik und Weiterbildung, die Volkshochschule Bremen, die Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V., u.a. waren als Kooperationspartner am guten Gelingen der dreitägigen Veranstaltung beteiligt.

Mit über 300 TeilnehmerInnen, Betroffene, VertreterInnen der Behindertenhilfe, der Erwachsenenbildung und der Universitäten, fand die Tagung eine große Resonanz.

Erwachsenenbildung - ein Bestandteil individueller Lebensplanung

Erwachsenenbildung, insbesondere berufliche Fortbildung werden immer wichtiger, um mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt halten zu können.

Aufgrund gesellschaftlicher Bedingungen wandelt sich die Erwachsenenbildung zu einem lebenslangen Bildungs- und Anpassungsprozeß in beruflichen und privaten Bezügen, und wird somit zu einem festen Bestandteil individueller Lebensplanung.

Diese Entwicklung trifft für Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen zu. Aber: welche Möglichkeiten haben Behinderte real, sich weiterzubilden oder ihre Ansprüche an integrative Erwachsenenbildung zu formulieren?

Das 1994 in das Grundgesetz (Artikel 3) aufgenommene Diskriminierungsverbot behinderter Menschen forderte gerade die Umsetzung von Bildungsangeboten im Sinne von Integration und Empowerment („Selbstbemächtigung“, „Selbstbefähigung“).

Erwachsenenbildung als integrativer Bildungsprozeß: Unterschiedliche Perspektiven

Chancen, Voraussetzungen, Anforderungen, aber auch Hindernisse in Hinblick auf das Gelingen einer integrierten Erwachsenenbildung waren Thema der Hauptvorträge.

SCHULTZ (Universität Bremen) ging der Frage nach, unter welchen Bedingungen Erwachsenenbildung zum gemeinsamen Lernort für Menschen mit und ohne Behinderungen werden kann.

Selbstbestimmung und Integration als wesentliche Ziele der Erwachsenenbildung, war das Thema des Vortrags von FEUSER (Universität Bremen).

STRUVE (Universität Oldenburg) beschäftigte sich mit der beruflichen Qualifizierung in unterschiedlichen Konzepten von Unterstützter Beschäftigung.

Die Inhalte der Arbeitsgruppen und Impulsreferate bezogen sich auf drei Themenschwerpunkte:

- Konzepte der allgemeinen Erwachsenenbildung und beruflichen Qualifizierung: Frage nach der Didaktik integrativer Erwachsenenbildung und der hierfür notwendigen Qualifikation von DozentInnen

- Vernetzung und Integration: Fragen der Vernetzung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und allgemeinen Bildungsträgern, mit dem Ziel des permanenten Informationsaustauschs und des Kompetenztransfers
- Autonomie und Selbstbestimmung: Frage nach den fachlichen Ansprüchen von Betreuungspersonen versus den Erwartungen von behinderten Menschen (Auseinandersetzung um Prozesse der Autonomieförderung)

Ein integratives Tagungskonzept:

Didaktik und Methodik

Neben dem herausragenden Niveau der inhaltlich vielfältigen Fachbeiträge bestach die Tagung durch ihre besondere didaktisch-methodische Vorgehensweise.

„Ein wesentliches Ziel der Tagung war die aktive und selbstbestimmte Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an den Fachdiskussionen. Aus diesem Grund wurde ein in spezielles Tagungskonzept entwickelt, das folgende Bestandteile hatte:

- TeilnehmerInnen mit Behinderungen wurde bei Bedarf eine umfassende Assistenz kostenlos und „rund um die Uhr“ zur Verfügung gestellt (gewährleistet durch Studierende des Studiengangs Behindertenpädagogik der Universität Bremen)
- Eine Moderation der Fachreferate sollte Verständlichkeit der Beiträge (nicht nur für TeilnehmerInnen mit Behinderungen) erhöhen (Prinzip „Schlaumeier“).

- es wurden keine speziellen Veranstaltungen ausschließlich für behinderte oder nichtbehinderte TeilnehmerInnen Angeboten.
- Alle ReferentInnen stellten sich didaktisch und methodisch auf die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen ein“ (Zitat aus dem Tagungskonzept).

Die unterschiedlichen Formen der Moderation zeigten, welche Möglichkeiten bestehen, Inhalte verständlich zu gestalten, ohne zu vereinfachen.

Engagierte und qualifizierte Assistenz in den Veranstaltungen (vor allem im Sinne von „Übersetzungsarbeit“) und in lebenspraktischen Bereichen seitens Studierender ermöglichte es, daß sich auch behinderte Menschen in einer ungewohnt offensiven Art am Diskussionsprozeß im Plenum und in den Arbeitsgruppen beteiligen konnten. „Daß dabei traditionelle Strukturen vehement in Frage gestellt wurden und kritische Stimmen das Mikrophon ergriffen, war durchaus erwünscht und geplant. Der Dialog sollte provozieren, Gewohnheiten sollten hinterfragt und neue Konzepte angedacht werden“ (Zitat aus der Tagungsdokumentation).

Mittels eines Fragebogens, der einem Tagebuch ähnlich und am Ende der Tagung abzugeben war, wurden die persönlichen Erfahrungen und Gedanken der TeilnehmerInnen erfragt. Ziel dieser besonderen Frageform war es zu erfahren, ob und in welchem Maße sich die TeilnehmerInnen als Teil der Gemeinschaft gefühlt hatten. Fragen, wie z. B. „Was habe ich heute gelernt? Wie habe ich mich auf der Tagung gefühlt?“ wurden durch grafische Symbole in ihrer Verständlichkeit unterstützt.

Eine Tagung praktiziert Integration

Mit dem integrativen Tagungskonzept wurde bewiesen und vor allem für die TeilnehmerInnen erfahrbar, daß auch komplexe theoretische Themen von behinderten und nichtbehinderten Menschen in einem gemeinsamen Prozeß diskutiert werden können. Im Rahmen der Tagung wurde Integration praktiziert.

Die Tagung war brillant und bleibt in lebendiger Erinnerung, unter anderem auch durch das kleine Tagebuch.

Den PlanerInnen und OrganisatorInnen der Veranstaltung ist voll zuzustimmen, wenn sie behaupten, das die Tagung „Dialoge - Menschen mit Behinderungen in der Erwachsenenbildung“ Maßstäbe gesetzt hat.

Fazit: Dialoge - eine Idee wurde Konzept und Wirklichkeit.

Die Tagungsdokumentation zum Preis von 10 DM ist zu beziehen über:
Martinsclub Bremen
Hoffmannstr. 11
28201 Bremen

Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus

Neue Konzeption vom Bundesverband Hilfe für das autistische Kind vorgelegt

Der Bundesverband Hilfe für das autistische Kind hat mit einer bundesweiten Tagung zum Thema „Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus“ vom 18.- 20. September 1998 in Fulda und der Vorlage einer neuen Konzeption für eine „Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus“ neue Impulse für die Diskussion der

Unterstützung von Menschen mit Autismus im Arbeitsleben gesetzt.

Eine jetzt ausgewertete Fragebogenaktion des Bundesverbandes im Herbst 1997 zeigte an vielen Einzelbeispielen die besondere Ausgangssituation und Unterstützungsbedürfnisse von autistischen Jugendlichen und Erwachsenen im Arbeitsleben.

Die Konzeption nimmt dies zum Ausgangspunkt und entwickelt dann handlungsleitende Grundsätze des neuen Ansatzes, ehe sie auf das Konzept der integrierenden Arbeitsbegleitung für Menschen mit Autismus eingeht. Die Konzeption fordert eine individuelle Arbeitsbegleitung für Menschen mit Autismus sowohl in Werkstätten für Behinderte als auch in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Unterstützung muß dabei in beiden Fällen auch dauerhaft möglich sein, um eine Integration dieser Personengruppe in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Die personellen Rahmenbedingungen und die Aufgabengebiete des Arbeitsbegleiters werden umrissen.

Die Konzeption schließt mit dem Aufzeigen der notwendigen sozialpolitischen Veränderungen.

Die Konzeption des Bundesverbandes Hilfe für das autistische Kind ist ein wichtiger Beitrag zur Diskussion und Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung von Menschen mit Autismus.

In der nächsten Ausgabe der impulse werden wir ausführlicher von der Tagung und den Ergebnissen berichten.

Die Konzeption kann als Broschüre (28 S.) beim Bundesverband Hilfe für das autistische Kind, Bebelallee 141, 22297 Hamburg, Fax: 040 5110813 gegen Versandkosten bezogen werden.

UNTERSTÜTZUNG - WAS IST DAS FÜR MICH?

-ein Seminar für
unterstützte ArbeitnehmerInnen
und solche, die es werden wollen-

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) bietet vom 13. bis 15. November 1998 ein Seminar zum Thema **UNTERSTÜTZUNG -WAS IST DAS FÜR MICH?** an.

Das Wochenende soll viele Möglichkeiten und ausreichend Zeit bieten, darüber nachzudenken und sich auszutauschen, was Unterstützung für einzelne TeilnehmerInnen bedeutet.

Dabei können wir z.B. folgende Fragen diskutieren:

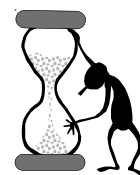
- Welche Erfahrungen haben wir bisher mit Unterstützung (am Arbeitsplatz) gemacht?
- Was macht „gute Unterstützung“ wirklich gut?
- Kann ich selbst entscheiden, VON WEM, WANN, WO und BEI WAS ich unterstützt werde?
- Wie werden andere (am Arbeitsplatz) unterstützt?
- Was bedeutet es für mich, in bestimmten Situationen auf Unterstützung angewiesen zu sein?
- Wie ist mein Verhältnis zu der Person, die mich unterstützt?
- Welche Möglichkeiten gibt es, der Person, die mich unterstützt, zu sagen, daß ihre Unterstützung für mich nicht hilfreich ist?



Wir wollen uns untereinander austauschen, diskutieren, Ideen sammeln und neue Ideen entwickeln.

Das Wochenende soll genug Zeit und Raum bieten,

- * sich gegenseitig kennenzulernen,
- * zu erfahren wo und wie andere arbeiten
- * und natürlich Spaß zusammen zu haben.



WANN findet das Seminar statt?
von Freitag, 13. bis Sonntag, 15. November
1998 (Anreise am Freitagabend, Abreise am
Sonntagmittag)

WO findet das Seminar statt?
im Elsa-Brändström-Haus in Hamburg.



*Das Elsa-Brändström-Haus ist eine direkt an der Elbe
gelegene Bildungs- und Begegnungsstätte. Das Haus
ist rollstuhlgerecht. Die Unterbringung erfolgt in Einzel- und Doppelzimmern.*

WER kann an dem Seminar teilnehmen?
unterstützte ArbeitnehmerInnen und solche,
die es werden wollen;
insgesamt können 15 Personen am Seminar
teilnehmen - es entscheidet der Eingang der
Anmeldung (Anmeldung bitte bis spätestens
30. Oktober 98)

WAS kostet das Seminar?
20,- DM pro Person



VON WEM wird das Seminar moderiert?
von Marie-Theres Löring & Carolin
Emrich

WAS ist sonst noch wichtig?

- * für alle mitgebrachten persönli-
chen AssistentInnen müssen wir
die anfallenden Unterbrin-
gungskosten berechnen
- * allen TeilnehmerInnen schicken
wir rechtzeitig vor Seminar-
beginn einen Zeitplan sowie eine
Wegbeschreibung zum Elsa-
Brändström-Haus zu
- * bei weiteren Fragen können Sie
sich gerne jederzeit an die BAG
UB wenden (Tel: 040- 432 53 123)



**WIR FREUEN UNS
AUF IHRE ANMELDUNG !!!**

Anmeldung

bitte kopieren, ausfüllen und möglichst schnell -spätestens jedoch
bis 30. Oktober 1998- schicken oder faxen an:

Ich komme und melde mich hiermit verbindlich zum
Wochenendseminar mit dem Titel „**Unterstützung - was ist das für mich?**“, das vom 13. bis 15. 11. 98 im
Elsa-Brändström-Haus in Hamburg stattfindet, an:
BAG UB - Schulterblatt 36, 20357 Hamburg - Fax: 040 / 432 53 125 oder Tel: 040 / 432 53 123

Name und Vorname: _____

Straße: _____

PLZ: _____ Ort: _____

Tel: _____

Ich arbeite als/ bei _____

Ich benötige während der Seminarzeit folgende Unterstützung

Ich bringe meine Assisten-
tin/ meinen Assistenten
mit (bitte ggf. ankreuzen)

Ich bin RollstuhlfahrerIn
(bitte ggf. ankreuzen)

Ich möchte gerne vegeta-
risch essen (bitte ggf. an-
kreuzen)

Was ich sonst noch sagen
der fragen möchte:

Datum _____

Unterschrift _____

Workshop „Persönliche Zukunftsplanung“

von Carolin Emrich (BAG UB Hamburg), Doris Haake (People First Hamburg) und Susanne Göbel („Wir vertreten uns selbst“ ISL Kassel)

Die Vorkonferenz der diesjährigen BAG UB-Jahrestagung bot die Möglichkeit, sich in einem der Workshops mit PERSÖNLICHER ZUKUNFTSPLANUNG auseinanderzusetzen.

Wir, Carolin Emrich (Praktikantin bei der BAG UB Hamburg), Doris Haake (People First Gruppe „Die starken Engel“ Hamburg) und Susanne Göbel (Projekt „Wir vertreten uns selbst“ ISL Kassel), möchten als die drei Moderatorinnen des Workshops mit diesem Artikel kurz die Arbeit innerhalb des Workshops vorstellen.

Der Workshop zum Thema *Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit Behinderungen* richtete sich mit der Frage „Wie können wir mit Menschen mit Behinderungen über ihre persönliche Zukunft nachdenken, ihre Fähigkeiten erkunden und zu einer gemeinsamen Aktionsplanung kommen?“ an IntegrationsberaterInnen, Eltern, LehrerInnen und BewerberInnen mit Behinderungen. Unser Anliegen war es, die TeilnehmerInnen sowohl mit der Methode wie auch mit den zugrundeliegenden Grundannahmen Persönlicher Zukunftsplanung vertraut zu machen.

Denn Persönliche Zukunftsplanung ist sowohl die veränderte Sichtweise von Menschen mit Beeinträchtigungen (weg vom defizitären Denken, hin zur subjektorientierten Sichtweise) wie auch der daraus resultierende veränderte Umgang mit ihnen.

METHODE: ein planmäßiges Verfahren; hier gemeint: wie gehe ich vor? Welche unterschiedlichen Möglichkeiten und „Hilfsmittel“ gibt es im Bereich Persönlicher Zukunftsplanung?

Es geht darum, Menschen bei ihrer Lebensplanung zu begleiten, sie nach ihren Wünschen und Zielen zu fragen, um schließlich mit ihnen einen Weg zu finden, diese gemeinsam zu realisieren. Persönliche Zukunftsplanung hat besonders dann große Bedeutung, wenn Menschen mit ihrer momentanen Lebenssituation unzufrieden sind und etwas verändern wollen bzw. wenn Lebensabschnitte wechseln (beispielsweise Übergang Schule – Beruf, Auszug aus dem Elternhaus...). Die wegweisende Blickrichtung ist dabei stets die Verbesserung der individuellen Lebensqualität. Persönliche Zukunftsplanung ist keine Methode ausschließlich für Menschen mit Behinderungen; sie kann prinzipiell für alle Menschen von Bedeutung sein.

Daß dies so zutrifft, spiegelt auch die Gruppenzusammensetzung des Vorkonferenz-Workshops wider: viele unterschiedliche Menschen erarbeiteten sich an diesem Tag gemeinsam dieses Thema. Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen im Bereich Persönlicher Zukunftsplanung, ..., die aus den verschiedensten Beweggründen zu diesem Workshop gekommen waren.

Alle arbeiteten gemeinsam. Dabei hatte das eigene Ausprobieren der

WEG VOM DEFIZITÄREN DENKEN, HIN ZUR SUBJEKTORIENTIERTEN SICHTWEISE meint, daß nicht die Behinderung eines Menschen im Vordergrund steht, sondern der Mensch zuallererst als Mensch und als Individuum gesehen wird. Es ist nicht entscheidend, was eine Person nicht kann, sondern es wird danach gefragt, was sie kann, wie sie lebt, was ihrer Bedürfnisse sind.

verschiedenen methodischen Möglichkeiten besondere Bedeutung, denn es sollte nicht beim Nachdenken und Philosophieren bleiben.

Wir lernten uns gegenseitig mit sogenannten Lebensstilkarten kennen, dachten über unsere Stärken und Fähigkeiten nach und schrieben auf, was wir gut können (es zeigte sich eine bunte Vielfalt unterschiedlichster Talente und Fähigkeiten innerhalb der Gruppe!), setzen uns mit der Bedeutung von Träumen auseinander und erkundeten schließlich, welche methodischen Möglichkeiten es gibt, mit Hilfe von sogenannten Aktionsplänen Lebensträume, Ziele und Wünsche für unser Leben in gangbare Schritte umzuwandeln.

Daß Persönliche Zukunftsplanung keine Utopie ist, sondern eine reelle Chance sein kann, verdeutlichte Doris Haake.

Sie stellte im Rahmen des Workshops ihre eigene Zukunftsplanung vor, die sie 1996 gemeinsam mit anderen Menschen für sich entwickelt hatte. Ihre mitgebrachten Plakate, auf denen sie damals beim Planungsprozeß festgehalten hatte, was ihre Wünsche und Ziele sind, welche Schritte sie gehen möchte, um diesen Zielen näher zu kommen und sie schließlich zu verwirklichen, und wer ihre BündnispartnerInnen und UnterstützerInnen auf diesem Weg sein sollten, gaben allen eine gute Vorstellung davon, wie Persönliche Zukunftsplanung „aussehen“ kann. Ein entscheidendes Ziel ihrer vorgestellten Zukunftsplanung hat Doris

PHILOSOPHIEREN: über etwas nachdenken, grübeln, etwas hinterfragen und nachforschen, über etwas nachdenklich reden.

UTOPIE: etwas, was als nicht ausführbar, unrealistisch und wirklichkeitsfremd angesehen wird.

Haake mittlerweile verwirklicht: sie hat Arbeit gefunden!

Die Vorstellung eines individuellen Planungsprozesses durch die planende Person selbst bot nochmal in besonderer Weise die Möglichkeit, innerhalb der Gruppe miteinander ins Gespräch zu kommen, zu diskutieren und offene Fragen zu klären.

Doris Haake beschreibt, daß es auch für sie spannend war, im Rahmen dieses Workshops ihre Zukunftsplanung vorzustellen. Das große Interesse der TeilnehmerInnen daran war für sie eine gute und wichtige persönliche Erfahrung. Zwar sei sie aufgeregt und im Vorfeld etwas unsicher gewesen, aber auch sie selbst fand es spannend und gut. Sie merkte, daß eine ihrer Fähigkeiten darin liegt, anderen etwas (von sich selbst) zu erzählen. Dies, so ihre Meinung, sei eine gute Vorübung für weitere Seminare gewesen!

Bessern müßte sich allerdings noch, daß Leute in solchen Gruppen verständlicher miteinander sprechen, Fragen klarer formulieren und sich nicht so kompliziert ausdrücken.

Sicherlich, so bestätigten auch viele TeilnehmerInnen in der Abschlußrunde, bot der Workshop eine gute Möglichkeit, Einblick in die Grundgedanken und in manche Methoden Persönlicher Zukunftsplanung zu bekommen - auch wenn es nur der Beginn einer Auseinandersetzung damit sein konnte.

Schön war es, einige Wochen nach der Jahrestagung von einem unterstützten Arbeitnehmer zu hören, daß er sich fest entschlossen hat, mit Hilfe seiner Arbeitsassistentin (beide hatten gemeinsam am Workshop teilgenommen) seine individuelle Zukunftsplanung zu entwickeln.

INDIVIDUELL: dem einzelnen Menschen entsprechend; persönlich.

Austausch-Seminar für Unterstützte ArbeitnehmerInnen

von Marie-Theres Löring, Hamburger Arbeitsassistentenz

Als ich gefragt wurde, ob ich Lust hätte, gemeinsam mit Carolin Emrich von der BAG UB auf der Fachtagung in Mannheim ein Seminar für Unterstützte ArbeitnehmerInnen anzubieten, war mein erster Gedanke, warum nicht, das kann ja nicht so schwer sein. Erst in der konkreten Vorbereitung war allein die Suche nach einem geeigneten Thema mit einigen Fragezeichen versehen. Wissen wir professionellen Unterstützter denn eigentlich, was von Interesse ist?

Relativ schnell wurde klar, daß wir doch einfach diejenigen fragen sollten, für die das Seminar angeboten wird. Zu dem Angebot unseres Fachdienstes in Hamburg gehören seit einigen Jahren sog. BewerberInnen-Treffen als Austauschmöglichkeit für unterstützte ArbeitnehmerInnen. Eine großartige Hilfe bei der Themen-Suche: wo arbeiten Menschen mit Behinderung anderswo, wie werden sie bezahlt und wie durch ihren Fachdienst unterstützt? Austausch war in erster Linie das, was gewünscht war, mit dem Ziel, neue Anregungen für das eigene Arbeitsleben zu bekommen.

Unterstützung haben wir dann auch in der konkreten Vorbereitung auf das Seminar von Sascha Schorr und Paulo da Silva (zwei unterstützte Arbeitnehmer aus Hamburg) bekommen, die unsere Pla-

nung auf Herz und Nieren – und vor allen Dingen auf Verständlichkeit hin – überprüft haben. Vielen Dank dafür.

Die Zeit, die uns in Mannheim zur Verfügung stand, war - natürlich - letztendlich viel zu kurz, was nicht zuletzt auf die rege Beteiligung der TeilnehmerInnen zurückzuführen war.

Eingestiegen in das Thema sind wir mit einer Dia-Show, deren Bilder unterschiedliche Arbeitsbereiche (auch) für Menschen mit Behinderung darstellen. Die Moderation der Bilder wurde anschaulich ergänzt durch TeilnehmerInnen, die in ähnlichen Arbeitsfeldern tätig sind. So konnte beispielsweise jemand, der im Garten- und Landschaftsbau arbeitet, sehr detailliert beschreiben,



war auf den Dias aus einem ähnlichen Arbeitsfeld zu sehen ist.

Nachdem wir uns so auf das Thema eingestimmt hatten, haben wir uns jeweils zu zweit zu einem Partner-Interview zurückgezogen. So hatte jeder die Gelegenheit anhand von Leitfragen, deren Antworten gemeinsam mit einem Foto auf einem Steckbrief festgehalten wurden, zu Wort zu kommen und zumindest einen anderen Teilnehmer etwas näher kennenzulernen. Im anschließenden Plenum hat dann jeder nicht sich selbst, sondern seinen Partner und dessen Arbeitsplatz vorgestellt, was zum Teil lustig war, aber auch nachdenklich gestimmt hat, z.B. als jemand von seinen Problemen mit seinen nicht-behinderten Kollegen erzählt hat.

In Kleingruppen war dann nachfolgend der Raum, über eben solche Knackpunkte im Arbeitsleben zu reden und sich Anregungen für Lösungsmöglichkeiten von den anderen TeilnehmerInnen zu holen. Hier hat auch der Austausch über unterschiedliche Formen von Unterstützung am Arbeitsplatz stattgefunden und es wurden positive Erlebnisse mit ArbeitgeberIn und Kollegen geschildert.

In der abschließenden Runde war der gemeinsame Tenor, daß der Austausch interessant und anregend war; der eine oder die andere war darin bestätigt, einen guten Arbeitsplatz gefunden zu haben; einige wollten in naher Zukunft gemeinsam mit ihren UnterstützerInnen Veränderungen vornehmen – und die Zeit, die hat natürlich nicht gereicht.

Unterstützte ArbeitnehmerInnen als Artikel-SchreiberInnen für impulse-Artikel gesucht

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) gibt 4 Mal im Jahr ihr Informationsblatt *impulse* heraus.

Impulse ist eine Zeitung, in der zu jeweils unterschiedlichen Schwerpunktthemen Beiträge rund um das Thema Unterstützte Beschäftigung (der Möglichkeit, daß Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten) veröffentlicht werden.

In der Zeitung werden aktuelle Informationen ausgetauscht, Erfahrungen und neue Erkenntnisse weitergegeben und z.B. aus der Praxis von unterschiedlichen Integrationsfachdiensten berichtet.

Gelesen wird die Zeitung *impulse* von MitarbeiterInnen aus Integrationsfachdiensten, von Menschen, die im Bereich Unterstützter Beschäftigung forschen und neue Ideen entwickeln, von unterstützten ArbeitnehmerInnen und von all' denen, die Interesse am Thema Unterstützte Beschäftigung haben.

Es ist uns wichtig, daß in den *impulsen* Menschen mit ganz unterschiedlichen Blickwinkeln zu Wort kommen:

- diejenigen, die als AssistentInnen Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag begleiten,
- diejenigen, die neue Ideen im Bereich Unterstützter Beschäftigung entwickeln,
- ArbeitgeberInnen und
- Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsleben unterstützt werden!

Die nächste Ausgabe der Zeitung *impulse* wird als Schwerpunktthema die Sichtweise von unterstützten ArbeitnehmerInnen haben.

Wir würden uns freuen, wenn **Sie** dazu Artikel rund um das Thema Arbeit aus Ihrer Perspektive schreiben und uns zuschicken würden. Das

können Beiträge sein, die von Ihren schönen Arbeitserlebnissen berichten, aber auch Beiträge, in denen Sie Ihre Probleme bei der Arbeit beschreiben.

Mögliche Themen für Ihren Artikel könnten z.B. sein:

- Wie und wo arbeite ich?
- Wie ist meine momentane Arbeitssituation?
- Was ist mir an meiner Arbeit wichtig?
- Wie habe ich meine Arbeitsstelle gefunden?
- Welche Unterstützung bekomme ich am Arbeitsplatz? Von wem werde ich unterstützt?
- Wie stelle ich mir hilfreiche Unterstützung am Arbeitsplatz vor?
- Welche Unterstützungsangebote meines Integrationsfachdienstes sind für mich hilfreich? Welche weiteren Angebote würde ich mir wünschen?
- Wie ist mein Verhältnis zu meinen KollegInnen und zu meinem Chef?
-

Vielleicht gibt es auch Geschichten aus Ihrem Arbeitsalltag, die Sie erlebt haben und die Sie gerne aufschreiben möchten.

Wir freuen uns auf Ihren Beitrag!

Alle Artikel bitte **bis spätestens 01. November 1998** an folgende Adresse schicken:

**Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg**

oder **per Fax an: 040 – 432 53 125**

Bei Rückfragen können Sie sich jederzeit gerne an die BAG UB wenden: **Tel: 040 – 432 53 123**

Die eingesandten Artikel werden in der Ausgabe Nr. 11 der *impulse*, die im Dezember erscheint, abgedruckt.

Unter allen ArtikelschreiberInnen wird ein Preis verlost!

Behindertenpolitik mit dem Einkaufskorb

- Die Idee Unternehmen auf ihre Behindertenpolitik hin zu testen -

von *Volkmar Lübke (imug) - Hannover*

Im Rahmen der Jahrestagung der BAG UB in Mannheim wurde in einer Arbeitsgruppe ein neues Konzept der Verbraucherinformation vorgestellt und bearbeitet, das auch zur stärkeren Förderung von Behinderteninteressen in Unternehmen genutzt werden kann: der „sozial-ökologische Unternehmenstest“.

Die Grundidee des „Unternehmenstests“ ist denkbar einfach: zunehmend wollen Verbraucherinnen und Verbraucher nicht mehr nur über die Qualität und den Preis von Produkten Bescheid wissen, sondern auch erfahren, welche Unternehmen sie mit ihren Kaufentscheidungen unterstützen. Firmen, deren gesellschaftliche Wirkung sie gutheißen können, würden sie dabei eher bevorzugen, als Unternehmen, deren gesellschaftspolitische Rolle ihnen - aus welchen Gründen auch immer - problematisch erscheint. In der jüngeren Vergangenheit war das sicherlich spektakulärste Beispiel für den Effekt, den Konsumenten ausüben können, wenn sie einer Firma öffentlich das Vertrauen entziehen, der Shell-Boycott. Er wurde anlässlich der Absicht des Unternehmens, die Plattform „Brent Spar“ in der Nordsee zu versenken, ausgerufen und führte letztlich zur Änderung der Firmenpolitik. Man muß aber nicht unbedingt darauf warten, daß wieder einmal eine ungewöhnlich günstige Kombination von Bedingungsfaktoren wie beim Fall „Brent Spar“ auftritt, um über das Konsumentenverhalten Einfluß auf Unternehmenspolitiken auszuüben. Etwa zwei Drittel der deutschen Verbraucher geben in Befragungen an, daß sie eher die Produkte von Unternehmen bevorzugen würden, die ihre ökologische und soziale Verantwortung wahrnehmen, wenn - ja wenn sie nur die entsprechenden Informationen als Ent-

scheidungsgrundlage zur Verfügung hätten. Da es hier jedoch fast überall an der notwendigen Transparenz mangelt, kann der „Wettbewerb um die verantwortlichste Unternehmensführung“ bisher nicht voll einsetzen und entfaltet noch kaum eine Wirkung.

Genau diese Schwachstelle im marktwirtschaftlichen System will der „sozial-ökologische Unternehmenstest“ beseitigen helfen. Das Institut für Markt - Umwelt - Gesellschaft (imug) in Hannover leistet seit einigen Jahren Pionierarbeit auf dem Gebiet, Verbrauchern eine völlig neue Art von Einkaufsratgebern an die Hand zu geben. Zusammen mit Verbraucherorganisationen veröffentlicht es „Unternehmenstester“, die Anbieter in bestimmten Branchen (z.B. der Lebensmittelindustrie, der Körperpflegeindustrie, usw.) vergleichen und daraufhin bewerten, inwieweit sie ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung gerecht werden. Im Bereich der sozialen Verantwortung werden die Berücksichtigung der Arbeitnehmer- und Verbraucherinteressen, das Vorhandensein von Frauenförderungs-Maßnahmen, Ausländer-Integration, Aspekte der Dritte-Welt-Interessen und eben auch die Behindertenpolitik der Unternehmen untersucht. Da die Unternehmenstester kein „Gesamturteil“ bilden, sondern die einzelnen Bereichsurteile in übersichtlichen Profilen nebeneinander gestellt werden, ist es jedem Nutzer dieser Ratgeber auf eine Blick möglich, die Unternehmen zu identifizieren, die den eigenen ethischen Kriterien entsprechen oder dies gerade nicht tun. Es wird den Verbraucherinnen und Verbrauchern damit möglich, nur noch Produkte von den Unternehmen zu kaufen, die sie wirklich unterstützen möchten.

Im Rahmen der „Aktion Grundgesetz“ ist nun die Idee entstanden, den Ansatz des „Unternehmenstests“ auch für eine spezielle und vertiefte Untersuchung der Aktivitäten deutscher Unternehmen und Behörden im Felde der Behindertenpolitik zu nutzen, die zur Erhöhung des Informations- und Bewusstseinsstandes bei Entscheidern, aber auch zur stärkeren Motivation für ein erhöhtes Engagement über marktliche Anreize genutzt werden kann. Die Resultate einer derartigen Untersuchung haben außerdem den Charakter von Marktforschungsergebnissen, die ihren Wert insbesondere dann entfalten können, wenn es um die stärkere Einbeziehung der Wirtschaft in die Aktivitäten der „Aktion Grundgesetz“ gehen soll.

Eine zentrale Voraussetzung für die Akzeptanz der Ergebnisse von „Unternehmenstests“ ist es, daß die ausgewählten Kriterien dazu befähigen, zwischen einer vorbildlichen und einer ungenügenden Behindertenpolitik (und entsprechenden Zwischenstufen) zu differenzieren. Die Bewertungskriterien müssen also möglichst genau das repräsentieren, was idealerweise von allen Akteursgruppen im Feld als „Maß für die Behindertenfreundlichkeit“ eines Unternehmens angesehen wird. Im Projekt „Unternehmenstest“ wurde für die Arbeit an der Kriteriendefinition ein gesellschaftlicher Beirat gegründet, in dem Vertreter der jeweiligen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten und die Kriteriensysteme vor jedem Test zur Kenntnis erhalten und kommentieren. Außerdem werden Workshops zu Einzelfragen durchgeführt sowie Fachverbände um schriftliche Kommentare gebeten, um möglichst viele relevante Positionen berücksichtigen zu können.

Im Ergebnis sind die gewählten Kriterien allerdings immer ein Kompromiß und dies in zweifacher Hinsicht: zum einen muß die Gesamtanzahl von Kriterien in einem Maß bleiben, daß die entsprechenden Fragebogen von den Unternehmen noch beantwortet werden. Die Folge ist, daß eine Beschränkung auf diejenigen Schlüsselkriterien notwendig ist, die als wichtigste Indikatoren für die Qualität der Behindertenpolitik gelten können. In den bisher durchgeführten „Unternehmenstests“ sind dies:

- Die tatsächliche Höhe der Beschäftigungsquote
- Das Vorhandensein einer Schwerbehindertenvertretung (entspr. den gesetzl. Grundlagen)
- Die Erteilung von Aufträgen an Behindertenwerkstätten
- Die Berücksichtigung von §14.3 Schwerbehindertengesetz bei baulichen Maßnahmen und betrieblichen Einrichtungen
- Sonstige spezielle Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für Behinderte

Bei der Diskussion mit Betroffenen ist eine häufige erste Reaktion auf diese Kriterienliste, daß sofort eine ganze Anzahl von weiteren Kriterien benannt werden, die ebenfalls als Indiz für eine gute Behindertenpolitik gelten können. Auf die Problematik der Notwendigkeit zur Priorisierung der Kriterien hingewiesen, werden die genannten Aspekte allerdings weitgehend als wichtigste akzeptiert.

Die zweite Bedingung für die Auswahl geeigneter Kriterien besteht darin, daß die Kriterien idealerweise auch aus unternehmensunabhängigen Quellen stammen - oder zumindest anhand derartiger Quellen überprüfbar sein sollten. Falls dies nicht möglich ist, sollte wenigstens gelten, daß die Daten „im Prinzip überprüfbar“ sind, d.h., daß sie als „Datenspuren“ bei den Beteiligten existieren, da sie sowieso erfasst bzw. gemeldet werden müssen. Mit dieser Bedingung ist auch das ab und an ge-

hörte Argument zu entkräften, daß Unternehmen die Verweigerung der Angabe von Daten mit dem zu hohen Erhebungsaufwand begründen.

Bei einer speziellen Untersuchung, die sich ausschließlich mit dem Thema „Behindertenfreundlichkeit“ von Unternehmen und Behörden befasst,

ist es prinzipiell möglich, über die oben genannten „Kern-Kriterien“ hinauszugehen. In der Arbeitsgruppe der Mannheimer Tagung wurde deshalb auch der Frage nachgegangen, welche weiteren Kriterien zur Beurteilung der Behindertenpolitik sinnvoll wären. Diese Arbeitsphase brachte die folgenden Ergebnisse:

Steckwandabschrift des Workshops „Unternehmenstest ...“			
Kriterien, an denen man die „Behindertenfreundlichkeit“ von Unternehmen messen kann und Bewertung ihrer relativen Wichtigkeit:			
Punkte Kriterien			
9	Neueinstellung von Schwerbehinderten auf neugeschaffene Arbeitsplätze	Bereitschaft, neue zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen	Schaffung von Arbeitsplätzen für wenig qualifizierte Arbeitnehmer mit Behinderung
5	Bereitschaft zur thematischen Auseinandersetzung, z.B. Mitarbeiterschulung, Koop. mit Fachdiensten	Wie werden Teams auf behinderte Mitarbeiter vorbereitet?	
5	Wieviele Arbeitsplätze sind auf die Behinderung zugeschnitten worden ?	Flexibilität in Aufteilung von Arbeitsfeldern und -inhalten, um Nischen zu schaffen oder fähigkeitsbezogen zu gestalten	
5	Können Sie sich vorstellen, Ihre Behindertenquote zu erhöhen?	Hat „Behindertenfreundlichkeit“ als Teil Ihrer Firmenphilosophie einen positiven Einfluss auf Ihren Firmenerfolg ?	
4	Wieviele der im Betrieb beschäftigten SB wurden als SB <u>neu</u> eingestellt?		
3	Bereitstellung von Praktikumsplätzen zur Überprüfung der Leistungsfähigkeit (Leistungsminderung?)		
3	Betriebsinterne „Patenschaften“		
2	Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze durch bauliche/ technische / organisatorische Massnahmen	Werden Massnahmen im Bereich der Arbeitsgestaltung durchgeführt?	Ist der Betrieb Behinderten zugänglich (barrierefrei)?
2	Besteht Einstellungsbereitschaft auch ohne Lohnkostenzuschuss ?		
2	Wieviele Arbeitsplätze für * geistig Behinderte? * psychisch Behinderte?	Können Sie sich vorstellen, neue Arbeitsplätze für geistig Behinderte / Leistungsgeminderte zu schaffen?	
2	Kooperation mit berufsbegleitenden Diensten (überhaupt? wann?)		

Mit diesem Verlauf und den genannten Ergebnissen wurde in der Arbeitsgruppe exemplarisch ein Workshop durchgeführt, wie er zur näheren Auswahl geeigneter Kriterien mit Gruppen von Experten und Betroffenen üblicherweise stattfindet. Im

Falle der Durchführung eines speziellen Unternehmenstests zur Behindertenpolitik werden diese Ergebnisse und die Resultate weiterer derartiger Veranstaltungen in die Kriteriendefinition einbezogen werden.

„Natürlich kann sie nicht alle Arbeiten durchführen!“ Ein besonderes Arbeitsverhältnis? – Unterstützte Beschäftigung konkret von Rolf Behnke, Hamburger Arbeitsassistentz

„Wissen Sie, es hat wenig Sinn, wenn ich Ihnen Adressen von Firmen weitergebe. Ich bin sicher, daß Sie bei diesen Firmen kein Glück haben werden. Der norddeutsche Markt ist hart umkämpft. Da kann sich keine Firma erlauben, ihr Image durch Behinderte zu schädigen.“
(Wirtschaftsverbandssprecher in einem Telefonat)

„Man muß den Menschen kennenlernen, um den es geht; ausprobieren, ob es klappt. Wie soll man sich sonst eine Meinung bilden?“
(Wolfgang Ringe, Personalleiter der Firma Globetrotter)

In einem Gespräch mit der Hamburger Arbeitsassistentz äußerten sich Wolfgang Ringe, Personalleiter, Alois Langner, Abteilungsleiter, Mehmet Yüksel und Jorge Hernan Carvillo-Aravena, Lagerarbeiter der Firma Globetrotter, über ihre Erfahrungen, die sie in den vergangenen sechs Monaten mit einem von der Hamburger Arbeitsassistentz unterstützten Beschäftigungsverhältnis gemacht haben.

Hildegard Rilke ist seit dieser Zeit als Lagerarbeiterin bei Globetrotter beschäftigt. Sie besuchte eine Sonderschule für Geistig Behinderte bevor sie in den Arbeitstrainingsbereich der Winterhuder Werkstätten für Behinderte in Hamburg aufgenommen wurde. Nach dem ersten Jahr Arbeitstraining in der WfB wechselte sie in das Ambulante Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistentz, eine personell unterstützte berufliche Vorbereitungs-, Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahme mit der Zielsetzung der Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein betriebliches Praktikum in der Firma Globetrotter führte zur Übernahme in ein – weiterhin von der Hamburger Arbeitsassistentz unterstütztes – sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Die Firma Globetrotter ist ein Ausrüster für Outdoor-Equipment-Produkte. Das Zentrallager befindet sich in Hamburg. Von hier aus werden Filialen in Hamburg, Berlin und Dresden beliefert.

Hinsichtlich der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gibt es zwar keine ausdrückliche Grundhaltung der Geschäftsleitung. Es besteht aber bei Stellenbesetzungen eine grundsätzliche Offenheit gegenüber vom Arbeitsmarkt benachteiligten BewerberInnen.

Hamburger Arbeitsassistentz:

„Herr Ringe, was ging Ihnen spontan durch den Kopf, als Sie im April zum ersten mal von uns mit der Idee konfrontiert wurden, eine Mitarbeiterin mit Behinderung in Ihrem Betrieb aufzunehmen: Aus vielen Gesprächen mit Unternehmen wissen wir, dass große Vorbehalte gegenüber behinderten MitarbeiterInnen bestehen, wie z.B. die Reaktionen der KollegInnen, Fragen des Leistungsvermögens oder rechtliche Bestimmungen wie der besondere Kündigungsschutz.“

Wolfgang Ringe:

„Auch ich war nicht ganz frei von einer Reihe von Befürchtungen und Bedenken, die mir durch den Kopf gingen; letztendlich aber sagten mir meine langjährigen Erfahrungen mit unterschiedlichen Arbeitnehmern, die alle ihre Probleme hatten, dass man im Vorwege

eigentlich keine abschließenden Beurteilungen treffen kann. Man muss den Menschen kennenlernen, um den es geht, ausprobieren, ob das klappt. Wie soll man sich denn sonst eine Meinung bilden? Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem Hildegard zu uns kam, hatten wir im Betrieb keine Erfahrungen mit geistig behinderten Mitarbeitern.“

Hamburger Arbeitsassistentz:

„Unserer Erfahrung nach ist es ganz wichtig, dass nicht nur die Personalleitung sondern auch die Kollegen vor Ort, die dann mit der behinderten Mitarbeiterin zusammenarbeiten



ten, so einen Versuch mittragen. Wurden die Kollegen auf die Arbeitsaufnahme von Hildegard vorbereitet? Haben Sie durch Hildegard Rilke besondere Belastungen in ihrer Arbeit befürchtet?“

Alois Langer (Abteilungsleiter):

„Herr Ringe hat mich vorher informiert, dass Hildegard bei uns ein Praktikum im Lager machen soll. Ich selbst habe keine besonderen Erfahrungen mit geistig Behinderten. Ich denke aber, dass man mit solchen Menschen etwas sensibel umgehen muss, z.B. nicht ungeduldig werden, wenn es nicht schnell genug geht und nicht zu laut werden. Wenn keine sichtbare Behinderung vorliegt, kann es ja passieren, dass man Probleme, die tatsächlich bestehen, nicht richtig wahrnimmt.“

Mehmet Yüksel (Lagerarbeiter):

„Man hat mir nicht erzählt, dass Hildegard behindert ist. Aber man kriegt ja schnell mit, dass Hildegard bei manchen Dingen Hilfe braucht. Außerdem konnten wir beobachten, wie zwei Arbeitsassistentinnen am Anfang Hildegard die Systematik hier im Lager erklärt haben. Wenn ich dann z.B. gesehen habe, dass sie mit dem Bestellzettel vor dem Regal steht und nicht weiter kommt, habe ich mich in die Nähe gestellt und selbst nach etwas gesucht, dann fiel es ihr leichter, mich anzusprechen.“

Jorge Hernan Carvillo-Aravena (Lagerarbeiter):

„Hildegard hat für mich keine besondere Belastung bedeutet. Für Fragen zwischendurch muss immer Zeit sein. Fast jeder Kollege kennt die Situation, dass man einen Artikel in diesem großen Lager nicht findet, weil er tatsächlich nicht da ist, oder weil man davor steht und ihn trotzdem nicht sieht.“

Hamburger Arbeitsassistentenz:

„Hildegard arbeitet jetzt seit einem guten halben Jahr hier im Lager. Wir haben den Eindruck, dass sie in dieser Zeit viele Dinge gelernt hat. Wie



schätzen Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit von Hildegard Rilke ein? Ist Hildegard eine Arbeitnehmerin wie jede andere auch für Sie, Herr Ringe?“

Wolfgang Ringe:

„Probleme gibt es keine. Sie macht ihre Arbeit gut, sie ist sehr nett und freundlich. Natürlich kann sie nicht alle Arbeiten machen. Unten aus der Abteilung Sicherheitsetiketten mussten wir sie wieder herausnehmen, weil die zwei Kolleginnen, wenn sie zuviel zu tun hatten, nicht auf sie achten konnten. Wenn sie dann eine teure Goretex-Hose an der falschen Stelle locht, ist das ein irreparabler Fehler.

Hildegard bringt ganz klar keine hundertprozentige Leistung. Damit habe ich auch bei Hildegards Einstellung nicht gerechnet.“

Alois Langer (Abteilungsleiter):

„Die Hildegard macht im Wesentlichen die gleichen Arbeiten, wie andere Kollegen auch. Natürlich gibt es auch Einschränkungen. Ich kann sie nicht so flexibel einsetzen wie andere MitarbeiterInnen. Alle anderen müssen auch im übrigen Haus aushelfen können, müssen einspringen, wenn es irgendwo brennt. Wenn ein Kollege aus einer anderen Abteilung anruft und sagt, er braucht

ein paar Leute, weil es schnell gehen muss, dann werde ich nicht gerade Hildegard schicken können.

Ein weiteres Problem ist die Selbstständigkeit. Hildegard kann derzeit nur in solchen Bereichen arbeiten, die aufgrund der Arbeitsorganisation im Hause noch einer Kontrolle durch einen anderen Mitarbeiter oder durch andere Abteilungen unterliegen. Alle Privatkundenbestellungen, die oben im Lager anhand der Artikelnummern rausgesucht werden, also Hildegards Arbeit, werden unten durch die KollegInnen im Versand überprüft. Fehlerhafte Zuordnungen gehen zurück ins Lager und können so korrigiert werden. Da wir hier eine Vielzahl von ganz unterschiedlichen Arbeiten haben, ist es eigentlich immer möglich, eine geeignete Arbeit für Hildegard zu finden. Ein Problem ist sicherlich auch, dass Hildegard doch deutlich langsamer arbeitet als die Arbeitskollegen, aber ich hoffe, dass sich das im Laufe der Zeit noch geben wird.“

Hamburger Arbeitsassistentenz:

„Was uns bei Ihnen im Betrieb gleich am ersten Tag aufgefallen ist, ist der freundliche Umgangston unter den Kollegen und zwischen Kollegen und Vorgesetzten. Das ist unserer Erfahrung nach immer eine gute Voraussetzung für eine berufliche Einglie-

derung. Haben Sie das Gefühl, dass der Umgang mit Hildegard Rilke anders als mit anderen KollegInnen ist?“

Mehmet Yüksel (Lagerarbeiter):
„Was mir auffällt ist ihre Offenheit. Sie sucht ganz offen Trost und Teilnahme bei z.B. traurigen Ereignissen. Dass ihre Katze letzte Woche gestorben ist, erzählt sie jedem Kollegen immer wieder neu. Und weint auch jedes mal, ohne sich zu schämen. Und jeder geht auf seine Weise darauf ein. Ich denke, es ist ihre Art, die traurigen wie auch die freudigen Dinge zu verarbeiten, und eigentlich machen wir es doch alle so, dass wir uns mitteilen. Was mich irritiert, ist, dass sie manchmal scheinbar ohne Zusammenhang erzählt. Irgendetwas an der Situation oder im Gespräch hat sie wohl darauf gebracht und sie erzählt es einfach.“

Wolfgang Ringe (Personalleiter):
„In den Mittagspausen setzt sie sich ohne Scheu und ganz selbstverständlich zu allen MitarbeiterInnen, ob sie sie nun kennt oder nicht. Sie respektiert nicht die üblichen Grüppchen oder Hierarchien, wahrscheinlich kennt sie so etwas auch garnicht. Sie ist allerdings nie unhöflich. Sie zeigt natürliche Reaktionen, wie wir anderen „Nichtbehinderten“ sie uns schon abgewöhnt haben. Wenn bei-

spielsweise für sie im Moment nichts zu tun ist, oder sie das Bedürfnis hat sich kurz auszuruhen, so setzt sie sich einfach einen Moment hin. Andere KollegInnen vermeiden dies üblicherweise aus dem Gefühl heraus, nicht als faul zu gelten, oder nicht beim Nichtstun ertappt zu werden.“

Hamburger Arbeitsassistentenz:
„Das hört sich ja alles recht positiv an. Hildegard scheint sozial weitgehend akzeptiert und integriert zu sein. Doch haben wir manchmal den Eindruck, dass von manchen KollegInnen auch Bedenken geäußert werden.“

Alos Langer (Abteilungsleiter):
„Zwar wird hier bei uns nicht über Gehälter gesprochen, aber ich könnte mir vorstellen, dass von manchen Kollegen nicht verstanden wird, dass Hildegard den gleichen Lohn erhält, obwohl sie doch viel langsamer und unflexibler arbeitet.“

Wolfgang Ringe (Personalleiter):
„Natürlich kann ich verstehen, vor allen Dingen, wenn wir noch mehr behinderte Arbeitnehmer einstellen würden, dass einzelne Kollegen ihre Arbeit entwertet sehen, wenn die gleiche Arbeit auch von einem behinderten Menschen durchgeführt werden kann.“

Ich stehe jedenfalls zu meiner Entscheidung und sehe auch keine weiteren Probleme, da Hildegard gut integriert ist. Ich freue mich, dass ich einem Menschen wie ihr eine Chance geben konnte und ich denke, dass Hildegard diese nutzen wird. Positiv fand ich die Informationen durch die Hamburger Arbeitsassistentenz. Von der Möglichkeit zu erfahren, wie man schwerbehinderten Arbeitnehmer einstellen kann, war für mich wichtig. Die konkrete Ansprache durch Sie hat mich motiviert, den Versuch zu wagen.“

Das Gespräch für die Hamburger Arbeitsassistentenz führte Frauke Brinckmann, Fotos Teresa Cyron, Arbeitsassistentinnen.

(Das Gespräch wird ebenfalls in der Zeitschrift „zusammen“ Ausgabe 9/98 veröffentlicht)



Buchbindereien Buggermann & Simon Wappes: Unsere Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern

von Helmut Schmidmeier, geschäftsführender Gesellschafter, München

Unsere Buchbinderei, der ich seit 1983 als geschäftsführender Gesellschafter vorstehe, wurde 1890 gegründet und hat seit jeher, soweit ich weiß, mit Behinderten gearbeitet, die gerne für diesen Beruf ausgebildet wurden. Darin liegt und lag eine Schwierigkeit, die ich vornehmlich ansprechen will. Wohl zu gerne aus 'Mitleid' wurde behinderten Auszubildenden der volle Gesellenbrief mit ins Leben gegeben, mit dem sie dann scheitern mußten: denn sie erwarteten von Anfang an einen hohen Facharbeiterlohn, konnten die universellen Leistungen eines Buchbindergehilfen als Kenner und Bediener aller Maschinen und Fertigungen nicht erbringen. So haben wir eben den Fall eines jungen Mannes, der taub ist und von seinem Arbeitgeber, einer Druckerei, gekündigt worden ist, weil die Verständigung mit ihm für die ständig wechselnden Arbeitsanweisungen unmöglich war. Sein Chef, ein Kunde von uns, wandte sich an uns und fragte an, ob wir den jungen Mann nicht brauchen könnten: bei uns, könne er sich vorstellen, könne er einen Auftrag über mehrere Stunden durchziehen, während er bei ihm als 'Mustermacher' stets auf mündliche Anweisung etwas anderes tun müsse. Wir versuchten es mit ihm, sagten ihm aber gleich, daß er keine Voll-Facharbeitersstelle bekommen könne, sondern mit Lohnabzug als Falzer arbeiten müsse. Er stimmte zu und... jetzt, drei Monate später, erbringt er, wie vermutet, als Falzer so gute Leistungen, daß er bereits Prämien erhält und somit besser verdient, als ein allgemeiner Facharbeiter. Er ist sogar als einziger in der Lage, zwei Maschinen gleichzeitig zu bedienen, um Auslauf eines Auftrags und Einrichtung des nächsten zeitsparend zu erledigen.

Von derzeit 35 Mitarbeitern sind sieben behindert. Ein weiteres Beispiel: eine Mitarbeiterin, seit 1973 im Betrieb, traf ich bei meinem morgentlichen Rundgang durch den Betrieb weinend. Sie schluchzte mir vor, ihr von Kindheit an kranken Hüftgelenke würden wieder so schmerzen, daß sie weder stehen noch sitzen noch liegen könne. Eine Operation sei zwar möglich, aber ihre Eltern seien dagegen, da diese nur für etwa fünfzehn Jahre Erleichterung bringen würde, dann sei sie ein Rollstuhlfall. Aber ... so könne das doch auch nicht bleiben, wie es jetzt sei, meinte ich, und der Fortschritt in der Medizin würde doch gewiß jetzt bessere Ergebnisse bringen, als was die Eltern vermuten. Jedenfalls erlaubte sie mir, ihren Fall der VIF, Vereinigung Integrationsförderung, vorzubringen. Diese schaltete sich dann auch ein, sprach erfolgreich mit den Eltern, für uns wurde ein Lohnzuschuß mit der Schwerbehindertenbehörde ausgehandelt, womit wir sie gleich von schwererer Arbeit freistellen konnten und die Zeit der Reha nach der Operation überbrücken konnten. Nach den erfolgreichen Implantationen künstlicher Gelenke fiel sie mir bei Wiederaufnahme ihrer Arbeit um den Hals und weinte wieder, weil sie erstmals in ihrem Leben schmerzfrei gehen und stehen könne.

Selbst wenn die Unternehmensleitung der Behindertenarbeit positiv gegenübersteht, ist das noch keine Garantie für eine glückliche Eingliederung: Seit 1969 haben wir einen geistig behinderten Mitarbeiter, der Analphabet ist und willig an den Maschinen die Produkte auf- und abstapelte. Es müßte doch möglich sein, dem Heinz etwas sinnvolles beizubringen, versuchte ich seine Kollegen zu sportlichem Engage-

ment zu motivieren. Und es gelang: sie brachten ihm das Fahren auf dem elektrischen Hubstapler bei, das er nun schon seit Jahren stolz und ohne jeden Unfall zu unserer Zufriedenheit ausübt, wir hatten nie einen besseren.

Ein anderer, angeblich tauber Mitarbeiter, der 1976 mit 21 Jahren zu uns kam, war total fixiert auf eine türkische Maschinenführerin, mit der er fast zwanzig Jahre beinahe täglich zusammenarbeitete. Als diese Dame ausschied, mußte er andere Arbeitsplätze einnehmen, er galt allgemein als taub. Als er sich dann verliebte und häufig sehnsüchtig aus dem Fenster blickte und dabei Sicherheitsvorschriften, die er wohl kannte, mißachtete, um auf dem Parkhof einen Blick auf seine Angebetete zu erhaschen, handelte er sich eine Abmahnung ein. Bei einem gemeinsamen Gespräch mit seiner Schwester und der dazugeholten Dolmetscherin für die Taubstummensprache stellte sich dann plötzlich heraus, der Josef konnte reden und hören - über zwanzig Jahre hatte er im Betrieb kein Wort mehr gesprochen. Jetzt weiß es jeder im Betrieb und er ist wieder integrierbar, jeder paßt auf ihn auf.

Bei einem Personalhöchststand am 1.7.1985 von 135 Mitarbeitern hatten wir 18 Schwerbehinderte. Wir haben gute und schlechte Erfahrungen mit ihnen, gleich wie mit allen anderen Mitarbeitern. Der besondere Kündigungsschutz spielte nie eine Rolle - wir mußten uns ja auch von solchen Mitarbeitern trennen. Das Problem insgesamt ist bei uns in Deutschland das überzogene Arbeitsrecht von des Sozialismus Gnaden, das jeden leidtragenden Arbeitgeber zuvorderst daran hindert, überhaupt einzustellen.

(K)ein ganz normaler Betrieb?!

Monopolwerk Usbeck & Söhne

von Angelika Thielicke, Marburg

Der Betrieb

Die Firma Monopolwerk Usbeck & Söhne ist ein metallverarbeitender Familienbetrieb, der hochwertige Qualitätserzeugnisse rund um Küche und Bar vom Kartoffelschäler über die Knoblauchpresse bis zum Korkenzieher herstellt.

Gegründet wurde das Unternehmen bereits 1879 im Thüringer Wald von Schlossermeister Georg Hermann Usbeck als zunächst handwerklich orientierter Familienbetrieb, heute produziert es am Standort Marburg unter der Leitung von Wilhelm und Hermann Usbeck, dem Enkel und Urenkel des Firmengründers, mit mehr als 150 Mitarbeitern eine stetig erweiterte Produktpalette.

Da die Firma bewußt auf hohe Funktionalität und Qualität setzt, ihre Produkte als Patent, Gebrauchs- oder Geschmacksmuster handelsrechtlich geschützt sind und sie diese Qualitätserzeugnisse ausschließlich über den Fachhandel vertreibt,

kann sie sich auf dem Markt behaupten und weltweit exportieren.

Auch in anderer Hinsicht ist die Firma vorbildlich; zwar kennt der Firmenchef Hermann Usbeck die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter „gar nicht so genau, aber die Quote war immer erfüllt.“ Erst ein Blick in die Personalakten zeigt, daß zur Zeit mit elf Schwerbehinderten eine Quote von 8% besteht.

Das Besondere

Aber nicht die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter ist das Besondere dieses Betriebes, „denn teilweise merkt man ja gar nicht, daß ein Mitarbeiter behindert ist“, so Wilfried Schmidt, der Prokurist der Firma Monopol, sondern beeindruckend ist, mit welcher Selbstverständlichkeit immer wieder Menschen unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung in den Betrieb integriert werden, auch wenn es zu Anfang unmöglich erscheint oder erhebliche Probleme zu lösen sind.

Relativ einfach gestaltet sich dieser Prozeß für den Betrieb, wenn aufgrund einer Körperbehinderung der Arbeitsplatz technisch umgestaltet werden muß, und es um kreative Lösungen geht. Schwieriger wird es schon, wenn ein Schulabgänger einer Schule für Praktisch-Bildbare unbedingt in diesem Betrieb arbeiten möchte. „Man muß allerdings dazu sagen daß die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt auch immer vorbildlich war,“ betont Hermann Usbeck an dieser Stelle.

So wie jetzt bei Thomas Kürle, der seit einem Jahr dort eingearbeitet wird und von dem, so Wilfried Schmidt, „unvorstellbar war, daß der jemals irgendwo im Betrieb eingesetzt werden könnte“, und der sich „unheimlich gewandelt hat innerhalb dieses Jahres nicht nur was seine Arbeitsfähigkeit betrifft, sondern seine ganze Persönlichkeit“. Er bewältigt alleine Wege, für die er jahrelang Hilfe benötigte, er versucht den Umgang mit Zahlen, er kann mittlerweile auch auf Menschen zugehen und sie um Unterstützung bitten. Natürlich ist er langsamer, kann nicht flexibel eingesetzt werden, müssen ihm Dinge öfter und sehr genau erklärt werden, aber aus den Schilderungen der Arbeitskollegen spürt man deutlich, wie sie sich über jeden Fortschritt von Thomas Kürle freuen und dies zurecht auch als Ergebnis ihres Engagements verbuchen.

Hermann Usbeck ist stolz auf seine Mitarbeiter, die „enorme Lernprozesse durchgemacht haben“ und die ihre „anfänglichen Aversionen ganz abgebaut haben.“

Akzeptanz durch Kollegen

Denn die Akzeptanz der Kollegen, die Thomas Kürle von Anfang an hatte, war auch in diesem Betrieb vor Jahren nicht vorhanden, sondern ist das Ergebnis eines langen Prozesses: man mußte sich anein-



Thomas Kürle (Mitte) und Kolleginnen

ander gewöhnen, aufeinander zugehen und voneinander lernen. Arbeitskolleginnen berichten, daß sie „ganz am Anfang große Probleme“ mit den behinderten Menschen im Betrieb hatten, „einfach weil man ja bis dahin keinen Kontakt mit Behinderten hatte“. Der Umgang war schwierig, vieles war ungewohnt, manches war nervig. „Man traut sich nichts zu sagen.“ und „man denkt immer, man müßte Rücksicht nehmen.“ Diese Berührungssängste wurden erst abgebaut, „als wir kapiert hatten, daß wir mit denen wie mit ganz normalen Menschen umgehen“ müssen. Wenn etwas nervt, „auch klipp und klar sagen, was nicht geht.“

Geholfen hat dabei der Kontakt zu einer Sonderschule - der Prokurist der Firma und der Schulleiter dieser Schule sind Brüder -, der im Laufe der Jahre Stück für Stück ausgebaut werden konnte. Zunächst führten die Schüler der Werkstufe hin und wieder kleinere Auftragsarbeiten für den Betrieb durch, dann gab es die erste Übernahme eines Sonderschulabgängers und heute sind Arbeiten für die Firma Usbeck & Söhne Teil des Unterrichtskonzeptes und absolviert nach Möglichkeit jeder Werkstufenschüler ein mindestens dreiwöchiges Praktikum im Betrieb.

Der Kontakt blieb jedoch nicht auf das Zusammenarbeiten beschränkt, sondern mittlerweile hat der Betrieb eine Art Schulpatenschaft, Spenden gehen an die Sonderschule, die Schulband spielt auf dem Betriebsfest und Firmenmitarbeiter gehen zu Schulfesten. Man arbeitet und feiert zusammen, man lebt ein Stückchen gemeinsam, und man kennt sich so manchmal schon vor dem ersten Betriebspraktikum.

Während der erste Besuch von Firmenangehörigen in der Schule vor Jahren noch sehr ungewohnt und beängstigend war - damals verabredete man sich noch vor dem



Hermann Usbeck (li.) und Wilfried Schmidt (re.)

Schultor, um das Gebäude gemeinsam betreten zu können - ist es nun auch kein Problem mehr, z.B. nach der Arbeit einfach das Mittwochscafé der Schule zu besuchen.

Schwierigkeiten und Probleme

Trotz aller Bemühungen gibt es aber auch gescheiterte Versuche, so wie bei Francois G., der zwei Jahre in dem Betrieb gearbeitet hat, dort sehr gut integriert war, aber als seine Mutter wieder nach Frankreich zog, mitgehen mußte und nun wahrscheinlich in einer Einrichtung lebt.

Ebenso bedauert wird, daß man Ralf P., der sechs Jahre im Betrieb tätig war, im Frühjahr kündigen mußte, obwohl er zunächst sehr gerne und gut im Betrieb gearbeitet hat. „Urlaub war für ihn ein notwendiges Übel, weil er sich hier wohl gefühlt hat.“ Doch durch private Probleme und Belastungen gab es immer häufigere und längere Fehlzeiten, die nicht durch ärztliche Atteste abgedeckt waren, und nach den Ausfallzeiten gab es für Ralf P. „jedesmal die Hemmschwelle, wieder durch die Türe zu kommen.“ „Je länger der Fehlzeitraum war, desto schwieriger war es.“ Er hätte jemanden ge-

braucht, der diesen Schritt begleitet, „denn wenn er erst einmal wieder da war, ging es.“ Doch die Probleme, die im Elternhaus existierten, waren auf Dauer in der Firma nicht zu lösen, und als Ralf P.s gesetzlicher Betreuer starb, gab es keinen kompetenten Ansprechpartner mehr. „Wir haben getan, was möglich war, aber wir brauchen als Firma einen festen Ansprechpartner, sonst sind wir überfordert.“ Bedauerlich ist, „daß wir gesehen haben, daß es möglich gewesen wäre“, wenn es von außen mehr Unterstützung gegeben hätte.

Selbstverständlicher Umgang

Doch gescheiterte Versuche sind die Ausnahme, und manchmal fallen Hermann Usbeck und Wilfried Schmidt gar nicht alle schwerbehinderten Mitarbeiter ein, so z.B. Silvia Rhiel, eine Frau mit Down-Syndrom, die seit vier Jahren im Betrieb arbeitet und als normale Mitarbeiterin gilt, da sie bis auf die Arbeit an Maschinen mit erhöhten Sicherheitsanforderungen universell eingesetzt werden kann. Denn wenn jemand betrieblich eingearbeitet ist, „dann zählt der nicht mehr als Schwerbehinderter, dann ist der ein normaler Arbeitnehmer

und kann bleiben bis zur Rente,“ so Hermann Usbeck.

Die abschließende Frage, ob sich der Einsatz von Schwerbehinderten im Betrieb rechnet, verwundert den Firmeninhaber, „da schaue ich nicht hin, denn nicht die Einzelleistung ist ausschlaggebend, sondern das Gesamtsystem muß stimmen.“ Und das scheint zu stimmen, denn sowohl die Mitarbeiter als auch die Geschäftsleitung äußern übereinstimmend, daß sie trotz aufgetretener Schwierigkeiten und einzelner Fehlschläge keinen Menschen wegen seiner Behinderung ablehnen würden, sondern zunächst den Versuch wagen, „weil man dann erst sieht, was jemand kann und wie sich jemand entwickelt.“ Für die Geschäftsleitung ist die Anstellung eines schwerbehinderten Mitarbeiters daher auch keine Besonderheit mehr, sondern ein Stück Normalität, „einfach, weil man sie beschäftigen kann“ so Wilfried Schmidt, und ergänzend Hermann Usbeck „weil man sie beschäftigen sollte.“

Wahrscheinlich wird Thomas Kürle nicht der letzte behinderte Mitarbeiter sein, bei dem die Firma Monopolwerk Usbeck & Söhne den Versuch wagt, ihn in den Betrieb zu integrieren.

Integration Behinderter im Amtsgericht München

von *Herbert Bremmer, Oberregierungsrat am Amtsgericht München*

Ich bin Geschäftsleiter des Amtsgerichts München, der größten Justizbehörde Deutschlands. Wir beschäftigen knapp 1500 Behinderte, eingeschlossen hierbei Auszubildende für die Beamtenlaufbahnen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes. In Zeiten der Personalverknappung und der Beschränkung der Haushaltsmittel muß natürlich dem ausgewogenen Personaleinsatz besondere Bedeutung zukommen. Dabei bin ich als Personalreferent für den sogenannten „Unterbau“, also die Kräfte verantwortlich, die Verfügungen der Richter und der Rechtspfleger ausführen sollen und auf den Geschäftsstellen besonders für die Belange des Publikums verantwortlich sind. Nicht nur pflichtgemäß (Behindertenquote) erfüllt das Amtsgericht München die Beschäftigung Schwerbehinderter (73 Personen nach Kopffzahlen).

Die Integration Behinderter, insbesondere die Eingliederung und die Akzeptanz dieser Beschäftigten, hat noch kaum Probleme bereitet. Sofern die Behinderten nicht über eine

beamtenspezifische Einstellung in den Justizdienst gelangt sind oder im Verlauf ihres Berufslebens aus welchen Gründen auch immer schwerbehindert werden, ist es für die Einstellungen etwa im Angestelltenbereich sehr schwierig, den fachlichen Integrationsprozeß erfolgreich zu gestalten. Es mangelt an justizspezifischen Wissen, das ja den Beamtenanwärtern in mehrjährigen Fachpraktika (1-3 Jahre) vermittelt wurde. Sofern die Einzustellenden nicht wenigstens über gute Schreibmaschinenkenntnisse (Mindestanforderung 1800 Nettoanschläge auf 10 Minuten) und Grundkenntnisse im EDV-Bereich verfügen, kann eine Beschäftigung nur in einem kleinen Aufgabenspektrum (Altregistaturen, Posteingang, Postausgang) erfolgen, was wiederum sich auch in der Vergütung niederschlägt und natürlich auch nicht so viele Arbeitsplätze anbietet.

Aus einem anderen Grund ist jedoch eine Einstellung Behinderter in nächster Zukunft überlegenswert. Die Staatsregierung beabsichtigt, Stellenkürzungen nicht vorzunehmen, wenn auf dieser Stelle ein Schwerbehinderter neu eingestellt wird. Diese Möglichkeit ist besonders für eine große Behörde nicht von der Hand zu weisen.

Im übrigen veranlassen mich die bisher mit Behinderten gemachten positiven Erfahrungen, den eingeschlagenen Weg beizubehalten, wobei ich auch die Auffassung vertrete, daß gerade der öffentliche Dienst in erster Linie gefordert ist, Behinderten eine Beschäftigungschance zu geben.



Thomas Kürle

What's in it for us? Integrationskultur und Integrationsfachdienste aus unternehmerischer Sicht - Thesen

von Ralf Wetzel, ifip - TU Chemnitz

1. Betriebswirtschaftlicher Vorspann

Unternehmen existieren nicht zum Selbstzweck, sondern zur Erzielung eines Mehrwertes - Das war ein Ergebnis des Workshops von Frau Christmann auf der diesjährigen Jahrestagung der BAG-UB in Mannheim. Grundlage dafür ist eine hinreichend stabile Position am Markt, um Leistungen anbieten und realisieren zu können. Zum Aufbau und Erhalt einer solchen Position braucht es v.a. Wettbewerbsvorteile, die den Nutzen eines Kontaktes gerade mit diesem Unternehmen aus Sicht des Kunden wertvoll machen. Wettbewerbsvorteile sind die Grundlage für Mehrwert.

Die Betriebswirtschaftslehre hat gegenwärtig v.a. zwei Konzepte zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen parat:

1. Anpassung an Marktgegebenheiten (externe Orientierung)
2. Generierung von unternehmensspezifischen, schwer kopierbaren und dauerhaft haltbaren Ressourcen (interne Orientierung)

Unternehmenstests sind ein Beispiel dafür, wie der Markt Anpassungsleistungen von Unternehmen fordern kann. Sobald ein über einen Unternehmenstest erlangtes Zertifikat einen Wettbewerbsvorteil (z.B. in Form eines gesteigerten Kaufinteresses) nach sich zieht, werden Unternehmen sich verstärkt solchen Tests unterziehen und (evtl.) ihre Unternehmenspolitik ändern - dann und nur dann.

Unternehmenskultur dagegen ist eine wesentliche Variable für die interne Perspektive. Hier steht der Mitarbeiter als Ressource im Mittelpunkt. Wenn z.B. ein partizipatives

Arbeitsklima herrscht, die Belegschaft in wesentlichen Werten übereinstimmt, ähnliche Normen akzeptiert usw., kann sich das positiv auf Qualität und Kosten des Arbeitsergebnisses auswirken oder können völlig neue Produkte generiert werden. Kultur beeinflusst folglich grundlegend das Qualitätsniveau, die Kostenstruktur ebenso wie die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens: Kultur ist dementsprechend eine wesentliche Basis für Aufbau und Erhalt von Wettbewerbsvorteilen.

2. Integrationskultur und Unternehmen - zwei Thesen

Die Ausgangsfrage der Tagung lautete: „Kann im Unternehmen eine Kultur erzeugt werden, die Integration von Menschen mit Behinderungen ermöglicht bzw. fördert?“ Diese Frage ist aus Sicht der Integrationsfachdienste berechtigt und notwendig. Unberücksichtigt bleibt dabei aber die Perspektive des Unternehmens. Die Beantwortung der Frage bleibt aus Sicht des Unternehmens unbefriedigend, solange Integration nicht in irgendeiner Weise auf Wettbewerbsvorteile bzw. Mehrwert übertragen werden kann.

Anders, so vermute ich als erste These, verhält sich die Motivation der Unternehmen, wenn man die Frage umkehrt:

„Was kann einem Unternehmen eine Integrationskultur für Vorteile bzgl. Aufbau und Erhalt dauerhafter Wettbewerbsvorteile bringen?“

Die ursprüngliche Frage ist substantiell in der zweiten enthalten, ihr Aufwerfen wird trivial, sobald die zweite Frage ernsthaft und untersetzt mit „JA“ beantwortet werden kann.

Entscheidend ist in diesem Moment das „Wie komme ich dahin?“. Unabhängig von ihrem Ergebnis halte ich die Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung in jedem Falle für sinnvoll, wenn sie von allen drei beteiligten Gruppen untersucht wird: Fachdiensten, Bewerbern und Unternehmen. Der Unterschied zu vorher: alle drei haben m.E. das Interesse an einer Beantwortung.

Eine zweite These ist nun, daß diese Frage tatsächlich mit „JA“ beantwortet werden kann. Es existieren Forschungsarbeiten zur Untersuchung von Entstigmatisierungsprozessen in Integrationsfirmen. Ein Ergebnis davon ist, daß sich im Verlauf der Auseinandersetzung von behinderten und nichtbehinderten Personen innerhalb der Integrationsfirma Einstellungen und Verhaltensweisen beider Gruppen ändern und es zur Etablierung einer kulturell verankerten „Akzeptanz der Unterschiedlichkeit“ (Seyfried) kommen kann.

Unternimmt man den vorsichtigen Versuch einer Übertragung auf „normale“ Unternehmen, so kann zunächst davon ausgegangen werden, daß Unternehmen, die sich auf die Integration behinderter Mitarbeiter „einlassen“, einer fundamentalen individuellen und organisationalen Infragestellung ihres Verständnisses von Identität, Vision und Politik gegenüberstehen. Welche Auswirkungen das für die Beteiligten haben kann, ist für niemanden absehbar. Gelingt jedoch eine nachhaltige Integration, so wird über den Integrationsprozeß der Aufbau von individuellen und v.a. organisationalen Mustern für Krisenbewältigung und Problemverarbeitung im Unternehmen möglich, die mehrere Qualitäten aufweisen:

Diese Muster sind prospektiv, schnell integrierbar und äußerst flexibel; sie können also schnell verwendet und wenn nötig angepaßt werden. Solche Verarbeitungsmuster sind generell für Unternehmen in der gegenwärtigen wirtschaftlichen und gesell-

schaftlichen Situation (Globalisierung, Krise der Arbeits- und Industriegesellschaft usw.) dringend notwendige Werkzeuge zum Erhalt der unternehmerischen Überlebensfähigkeit; nur - es gibt sie bislang noch nicht - oder vielmehr: sie sind noch nicht bekannt.

Fazit: Integration als Unternehmenskulturbestandteil könnte ein Baustein dafür sein, eine Organisation kognitiv und affektiv so weit zu flexibilisieren, daß sie in die Lage versetzt wird, eine Reihe von ökonomisch-gesellschaftlichen Dilemmata und Paradoxien buchstäblich „handhabbar“ zu machen, denen sie augenblicklich mehr oder weniger hilflos gegenübersteht. Integration könnte eine Möglichkeit für Unternehmen sein, den Umgang mit diesen Dilemmata bewußt zu lernen. Von diesem Punkt ist es nun nur ein kleiner Schritt zum Wettbewerbsvorteil und von dort zur Integrationsmotivation.

3. Was bedeutet das für Fachdienste?

Integrationsfachdienste greifen mit ihrer Arbeit tief in organisationale Zusammenhänge ein - weit hinaus über Motivierung der Unternehmer, die Erfindung von Arbeitsplätzen und Aufbau wie Sicherung von kollegialer Unterstützung.

Sie beeinflussen individuelle wie organisationale Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und Handlungs-routinen. Und sie beeinflussen massiv die Identität der Organisation - und (damit) ihre Zukunft (Die Anregung zu diesem Gedanken verdanke ich wiederum dem Workshop von Frau Christmann).

Durch das Auftreten von Integrationsfachdiensten werden in den Unternehmen Selbstreflexionsprozesse auf individueller und organisationaler Ebene angestoßen, die u.a. die Frage mit sich bringen, wie und was die Organisation eigentlich ist, was sie sein will und letztlich sein wird. Wenn Fachdienstmitarbeiter Unternehmer danach fragen, ob sie

sich vorstellen könnten, behinderte Personen zu beschäftigen, fragen sie den Unternehmer und seinen Betrieb schlicht nach dessen Zukunft und einer Vision dafür.

Fachdienstarbeit ist unter dieser Perspektive folglich aus unternehmerischer Perspektive Visions- und damit organisationale „Identitätsarbeit“.

Überlegenswert ist nun, ob nicht diese „Arbeit für die Firma“ als eine relevante Aufgabe für Fachdienste definiert werden sollte und welche Konsequenzen das hätte.

Als Konsequenzen ergäben sich aus meiner Sicht folgende Aspekte:

- Fachdienste hätten einen weit größeren Einfluß auf das Unternehmen als bisher angenommen, da sie eine völlig andere Rolle aus Sicht des Unternehmens einnehmen. Fachdienste sind nicht mehr lästige Moralisten, die eigentlich nur als Bittsteller auftreten, sondern sie werden zu ernstzunehmenden Partnern, Experten und Beratern in firmeneigensten Belangen. Darüber ergäben sich völlig neue Argumentations- und Einstiegsplattformen in Unternehmen für die Fachdienste.
- Der Fachdienst befindet sich aber auch in einer ambivalenten Situation zwischen 'Klient' und Unternehmen - die Arbeit wird mehr als bisher zur Gratwanderung, die entweder in Selbstzerfleischung oder in Polarisierung für eine Partei umschlagen kann. Existierende, vermeintlich antagonistische Kulturgegensätze z.B. in Form gegensätzlicher Zielsetzungen, differenzierter Sprache und Kommunikation sowie differenzierter Normativität der Parteien begründen und fördern diesen Gegensatz.

Verfolgt man den Gedanken einer Nutzung des „unternehmerischen Potentials“ der Fachdienste weiter, werden dafür eine Reihe von grundsätzlichen Überlegungen und - früher oder später - Entscheidungen notwendig:

- Ein Perspektivenwechsel im Verständnis des Unternehmens ist zwangsläufig: Es geht nicht mehr um das kapitalistische, über Ausbeutung und Entfremdung funktionierende Unternehmen, das keine moralischen Werte kennt, sondern vielmehr um das Unternehmen als strategischem Partner, dessen Interessen anerkannt werden müssen.
- Es wird ein Perspektivenwechsel in der Selbstdefinition und -wahrnehmung der Fachdienste zwangsläufig: Neben die Kundengruppe der behinderten Arbeitssuchenden tritt der Kunde „Unternehmen“, der den Fachdienst als strategischen Partner mit Visions- und Identitätskompetenz betrachtet. Das würde auch eine organisationale bzw. „unternehmerische“ Professionalisierung der Fachdienste erforderlich machen.
- Es ist fraglich, ob der Supported-Employment-Ansatz für eine solche Weitung und Neuorientierung bereit und in der Lage ist. Bislang weist dieser Ansatz notwendigerweise eine deutlich individualistische Prägung auf. Organisationale und kollektive Faktoren würden bei einer solchen Umorientierung deutlicher betont werden müssen.

Diese Überlegungen sind Thesen. Die Vorteilhaftigkeit von Integrationskulturen für Unternehmen als Grundlage obiger Argumentation ist eine Hypothese, die bislang weder theoretisch noch empirisch reflektiert und nur durch eine abstrakte Übertragung von einem Spezialfall hergeleitet wurde.

Entscheidend für eine Fortsetzung dieser Überlegungen ist jedoch nicht nur die Stabilität obiger Argumentation. Integrationsfachdienste sind auch politische Institutionen. Sie besetzen mit den normativen Grundlagen ihrer Arbeit politische Positionen, die von einem solchen Perspektivenwechsel nicht unbeeinflusst bleiben würden. Fraglich ist daher auch, ob man sich deren Infragestellung aussetzen will und kann.

Ideen zur Arbeitsplatzakquisition - Ergebnisse des Workshops Arbeitsplatzakquisition

von *Kirsten Gebhardt*

Welche Strategien haben sich bei der Suche nach Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen bewährt?

Eine Ideensammlung

- Das Nutzen privater Kontakte
- Kolleg/innen, Bekannte, Verwandte befragen
- Den Stammtisch, die Sportkolleg/innen aushorchen, Thekengespräche führen
- Die Kontakte der Klient/innen nutzen
- Eigene frühere Arbeitgeber/innen oder Praktikumsgeber/innen ansprechen
- Das persönliche Konsumumfeld befragen, z.B. seinen Stammbacker
- Offizielle Kontakte nutzen und pflegen
- Kunden oder Lieferanten der eigenen Einrichtung ansprechen
- Mit Praktikumsgeber/innen in kontinuierlichem Kontakt bleiben
- Behindertenobmänner und -frauen ansprechen
- Mit anderen Einrichtungen kooperieren
- Die Medien nutzen
- Presse
- Stellenanzeigen in lokaler und sonstiger Presse durchsehen
- Firmenwegweiser durchsehen
- IHK und Kreishandwerkerschaftszeitungen durchsehen nach Neugründungen und Firmenprofilen
- Regionale Wirtschaftsblätter nach Firmenprofilen und Neugründungen durchsehen
- Branchenverzeichnisse nutzen

- Sonstiges
- Jobbörsen im Internet lesen
- Arbeitsamt
- Eine gute Beziehung zu den Vermittler/innen aufbauen
- Den SIS Computer nutzen
- sogenannte Kaltakquise, d.h. ohne vorherigen Kontakt beim Arbeitgeber/in melden
- Industriegebiete erforschen
- Marktanalyse durchführen
- sich telefonisch melden
- Anschreiben und das Angebot vorstellen, mit oder ohne konkrete/n Bewerber/in
- Spontan Besuchen,
- Öffentlichkeitsarbeit
- Schriftliche Form
- Internetwerbung
- Artikelserie in Lokalpresse
- Flugblätter an geeigneten Stellen oder in Sitzungen verteilen
- Mailings verschicken
- Persönliche Präsenz
- Tage der offenen Tür oder andere Informationsveranstaltungen durchführen
- Ein eigenes Video oder Werbespot produzieren und zeigen
- Arbeitgeber/innengespräche planen
- Den Unternehmer/innenstammtisch besuchen
- Den Lions oder Rotary Club aufsuchen
- Einen Arbeitgeber/innenball organisieren

Wie können wir unsere Arbeit in dem Bereich Akquisition erweitern?

Diese Ideen wurden erarbeitet auf dem Workshop „Arbeitsplatzakquisition“ im Rahmen der BAG UB Tagung in Mannheim:

- einen Tag der offenen Tür planen
- eine Pressekonferenz durchführen
- ein Arbeitsmarktgespräch organisieren.

Zu jeder Aktivität ist eine umfangreiche Wandzeitung nach der Mindmap-Methode entstanden. Hierauf befinden sich Antworten zur Frage:

Wen laden wir wann ein und was brauchen wir dafür?

Bei der Planung wurde besonderes die Beteiligung der Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Welche Teile der Organisation und Durchführung übernehmen sie?

Leider ist es im Rahmen dieses Heftes nicht möglich, die Ergebnisse im einzelnen darzustellen, da die Mindmap-Methode gerade durch ihre Komplexität und besondere Darstellungform lebt.

Insgesamt hat die Vorkonferenz sehr viel Spaß gemacht. Besonders gut fand ich die Möglichkeit, einen ganzen Tag mit den Teilnehmer/innen zu arbeiten. So war es möglich, sehr intensiv miteinander zu arbeiten. Ich finde, daß spiegelt sich in der Qualität der Ergebnisse deutlich wieder.

Kirsten Gebhardt
Pestalozzistrasse 9
45525 Hattingen
02324 / 570185

Literatur - Fundstellen

Schwerbehindertenrecht

Das Schwerbehindertenrecht - wissen sie genau, welche Leistungen es jetzt gewährt?

Für Schwerbehinderte und Arbeitgeber wird es immer schwieriger, dieses durch mehrere Rechtsordnungen ergänzte und in den letzten Jahren mehrfach geänderte Regelwerk zu durchschauen. Eine übersichtliche Kommentierung des Schwerbehindertengesetz und seiner Verordnungen des Grade in Zeiten hartnäckig anhaltender Arbeitslosigkeit für alle Beteiligten unentbehrlich.

Die Neuauflage dieses klaren und kompakten Kommentars macht das komplexe Leistungssystem des Schwerbehindertenrechts transparent. Er bietet betroffenen Schwerbehinderten und allen, die mit deren beruflicher Eingliederung befaßt sind, schnelle und sichere Informationen.

Der Autor, Ministerialrat Dr. Horst H. Cramer, ist der zuständige Referent für das Schwerbehindertenrecht im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Das Werk errichtet sich an Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen, Versorgungsämter, Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestellen, Rehabilitationsträger, Arbeit- und Sozialrichter und Rechtsanwälte.

Cramer - Schwerbehindertengesetz
Verlag Franz Vahlen
5., neubearbeitete Auflage, 1998
XXII, 1079 Seiten. Gebunden
DM 118,- / OES 861,- SFR 105,-
ISBN: 3-8006-1928-8

CD-ROM zur Arbeitslosigkeit

Wer arbeitslos wird oder andere Arbeitslose berät, kann sich leicht in dem umfangreichen Paragraphendschungel der Gesetze verirren. Und das kann sich gerade dann, wenn Hilfe am notwendigsten gebraucht wird, negativ für die Betroffenen auswirken. Ein vom Bertelsmann Verlag entwickelter elektronischer Kompaß zu diesem Thema soll die Orientierung erleichtern. Alle Informationen und Hilfestellungen zum Komplex Arbeitslosigkeit sind auf der CD-ROM „Brennpunkt: Arbeitslosigkeit“ zusammengefaßt.

Die Normalversion zielt auf Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte. Mit ihr läßt sich beispielsweise ausrechnen, wie hoch das Arbeitslosengeld ist. Die Normalversion kostet 49 Mark. Zusätzlich gibt es eine Profiversion für Berater und andere Fachleute zu diesem Themenbereich. Sie kostet als Basis-CD-ROM 149 Mark. Der weitere Aktualisierungsdienst mit drei bis vier Lieferungen auf Diskette kostet pro Lieferung 49 Mark.

Links zu Internetangeboten

Arbeitsassistentz Österreich im Internet

Die Arbeitsassistentzangebote sind jetzt im Internet recherchierbar. Informationen und Beratung für **A r b e i t n e h m e r I n n e n**, ArbeitgeberInnen, Angehörige und BeraterInnen sowie die Adressen aller Dienste werden unter:

<http://www.arbeitsassistentz.at/> präsentiert.

Informationen über die Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung und das Programm HORIZON finden Sie auf den Internetseiten des Europabüros für Projektbegleitung GmbH (efp), der bundesweiten Koordinierungsstelle der Initiative, unter

<http://www.efp-bonn.de>

und allgemeine Informationen über Förderprogramme, Ansprechpartner und Dokumente der Europäischen Union (EU) im EU-Förderinformationssystem der Bank für Sozialwirtschaft unter

<http://www.sozialbank.de>

Hintergrundinformationen über das ACCEPT-Netzwerk und alle beteiligten Projekte erhalten Sie unter

<http://www.accept-net.org>

Schwerpunktthemen der nächsten *impulse*

Unterstützte ArbeitnehmerInnen

Die Ausgabe Nr. 11 soll als Schwerpunktthema die Perspektive von unterstützten ArbeitnehmerInnen erfassen. Ihre Schilderungen von Arbeitsplätzen, der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst, der Probleme und Freuden in den Betrieben würden uns dazu sehr interessieren.

Redaktionsschluss ist der 1.11.98. Die Ausgabe Nr. 11 erscheint im Dezember 1998 / Januar 1999.

Wer steuert wohin? - Neue Entwicklungen

Die Ausgabe Nr. 12 soll sich mit neuen Entwicklungen in der ambulanten beruflichen Rehabilitation, neuen Steuerungsmodellen wie das persönliche Budget und der Konkurrenz der Vielzahl von Vermittlungsdiensten auf dem Arbeitsmarkt befassen.

Redaktionsschluss ist der 1.2.98. Die Ausgabe Nr. 12 erscheint im März 1999.

Natürlich sind uns neben den Schwerpunktthemen auch andere Beiträge rund um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen willkommen.

20357 Hamburg

Materialienliste der BAG UB

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung

- x Themenheft „Unterstützte Beschäftigung“ der Zeitung *Gemeinsam Leben*, Juni 1997, 20 DM
- x Materialienheft I „Supported Employment in Europa“ 10 DM
- x Konzeption Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus, Versandaufwandpauschale 3 DM **neu!**
- x Schulze, Sturm u.a. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration 15 DM
- x Studie Barlsen/Bungart: Unterstützte Beschäftigung 15 DM
- x Arbeit Doose: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten 15 DM
- x Trost: Integrationsfachdienste f. Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg 24,80 DM
- x Adressenliste Integrationsfachdienste 2 DM
- x *impulse* Nr. 1, 96 Überblick Unterstützte Beschäftigung 10 DM
- x *impulse* Nr. 2, 96 Integrative Übergänge Schule - Beruf 10 DM
- x *impulse* Nr. 3 / 4, 96 Qualifizierung/Arbeitsplatzakquisition 10 DM
- x *impulse* Nr. 5 / 6, 97 Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes 20 DM
- x *impulse* Nr. 7 / 8, 98 Unterstützte Beschäftigung f. Menschen mit schwerer Behinderung 20 DM
- x *impulse* Nr. 9, 98 Unterstützte Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick 10 DM
- x *impulse* Nr. 10, 98 Integration – als neue Unternehmenskultur? – Berichte von der Jahrestagung 1998, 10 DM
- x Abonnement *impulse* 40 DM pro Jahr
- x Projekt Integration Video „Ich hab’s geschafft“ (VHS), 20 DM **neu!**
- x Hamburger Arbeitsassistent: Konzept und Arbeitsweise 3 DM
- x Hamburger Arbeitsassistent: Konzept, Entwicklung und Perspektiven der Maßnahme
Ambulantes Arbeitstraining 5 DM **neu!**
- x Hamburger Arbeitsassistent: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes & d. Einsparungen 1992-97, 25 DM
- x Video Hamburger Arbeitsassistent **mit Kinowerbespot** (VHS), 20 DM
- x Plakat: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand - Inland -)
- x von Lüpke: Nichts Besonderes. 12 DM
- x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – auch nicht in der Arbeitswelt **neu!** - Versandaufwandpauschale 5 DM
- x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Das Bürgerrecht auf Gleichstellung -
Paradigmenwechsel **neu!** - Versandaufwandpauschale 5 DM
- x Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen: Integration in der Praxis – *Heft 3*: Behinderte
Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - Versandaufwandpauschale 3 DM
- x Broschüre „I want my dream“ Persönliche Zukunftsplanung **mit neuem Materialenteil** 15 DM
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM (**neue Zeichnungen**)
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Hutkarten 15 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 20 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Arbeitsassistentenset 20 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket 60 DM

- Ich habe Interesse am Handbuch Unterstützte Beschäftigung und würde mich über einen Nachdruck freuen
(ggf. bitte ankreuzen)

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Ich möchte Mitglied in der BAG UB werden
- als Organisation (Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr)- unser Beitrag _____ DM
 - als persönliches Mitglied (Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr)- mein Beitrag _____ DM

Absender

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____

Ort, Datum

Unterschrift

Ich interessiere mich für die berufsbegleitende Qualifizierung zur Fachkraft in der beruflichen Integration und möchte

die Ankündigungsbroschüre für diese Qualifizierung zugesandt bekommen.

mich als TeilnehmerIn für den 2. Durchgang der berufsbegleitenden Qualifizierung anmelden.