

Schwerpunktthema: Integrationsfachdienste – quo vadis?

Von der Vielfalt des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung und dem Umgang damit

Berichte von der Jahrestagung der BAG UB vom 29.9.-1.10.1999 in Teltow

„Integrationsfachdienste – quo vadis?“, der Titel der diesjährigen Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung stellte die richtige Frage gleich am Anfang - „Wohin soll die Entwicklung der Integrationsfachdienste zukünftig gehen?“. Da gab es auf der Tagung in Teltow zunächst viele positive Zeichen: Über 250 TeilnehmerInnen aus dem ganzen Bundesgebiet waren gekommen, darunter neben vielen IntegrationsberaterInnen aus Integrationsfachdiensten und Werkstätten für Behinderte, behinderte Arbeitnehmer als Experten, Eltern, aber auch Fachleute von Behörden und Ministerien und VertreterInnen fast aller Bundestagsparteien. Die Schirmherrschaft hatte der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung Karl Hermann Haack übernommen. Das Thema Integrationsfachdienste und neue Wege der ambulanten beruflichen Integration behinderter Menschen hat Konjunktur. In die behindertenpolitische Landschaft ist Bewegung gekommen. Die Eckpunkte zum SGB IX der Koalitionsarbeitsgruppe (die wir in dieser Ausgabe dokumentieren) enthalten eine gesetzliche Verankerung von qualifizierten Integrationsfachdiensten, Maßnahmen zu einem besseren Übergang aus der WfB und einen individuellen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenten.

Also alles in Ordnung? Es gab auf der Tagung aber auch Berichte über Reibungsverluste und Blockaden vor

Ort in der Arbeit von neueren Integrationsfachdiensten, weil sie von einigen Arbeitsämtern oder Hauptfürsorgestellen als unliebsame Konkurrenz nicht gewollt sind. Es gab Berichte, dass über eine enge dirigistische Zuweisungspraxis die Integrationsfachdienste „unter Kontrolle“ gehalten werden und die Zielgruppe faktisch nur auf einen bestimmten Teil der vorgesehenen Zielgruppe reduziert wird, indem z.B. SchulabgängerInnen mit Behinderungen oder Menschen aus Werkstätten für Behinderte nicht zugewiesen werden.

Dies mögen, wie oft auf der Tagung beteuert wurde, Einzelfälle und Anlaufschwierigkeiten sein, es muss jedoch klargestellt und strukturell sichergestellt werden, dass dies in Zukunft nicht mehr möglich ist. Integrationsfachdienste sollen keine outgesourcte Schwerbehindertenvermittlung des Arbeitsamtes sein, die die Arbeit der KollegInnen dort ersetzt. Integrationsfachdienste sind für solche Personen erforderlich, bei denen die reine Vermittlung eines Arbeitsplatzes nicht ausreicht, weil sie weitergehende Unterstützung benötigen, ohne die sie den Arbeitsplatz schnell wieder verlieren würden. Es muss sichergestellt werden, dass gerade Personen mit einer schweren Behinderung, wie z.B. Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung oder einer erworbenen Hirnschädigung, die ohne diese Dienste keine Chance am Arbeitsmarkt hätte, nicht am Ende wieder

aus der tatsächlichen Zielgruppe dieser Dienste herausfallen.

Es ist die entscheidende Frage, wie und mit welchem Konzept Integrationsfachdienste und neue Möglichkeiten der ambulanten beruflichen Rehabilitation zukünftig in das System der beruflichen Eingliederung eingebunden werden. Integrationsfachdienste müssen als kostenträgerübergreifende, unabhängige, professionelle Dienste in das System der beruflichen Rehabilitation eingebunden werden und die notwendigen Dienstleistungen für Arbeitgeber und behinderte Arbeitnehmer unbürokratisch aus einer Hand anbieten können. Die BAG UB hat auf der Tagung mit der *Brandenburger Erklärung zur beruflichen Integration behinderter Menschen in Deutschland* wichtige Eckpunkte zu einer sinnvollen Weiterentwicklung dieses Bereiches verabschiedet (siehe Dokumentation in den *impulsen* Nr. 13 oder im Internet unter www.bag-ub.de), die in der weiteren Diskussion berücksichtigt werden sollten. Die Gespräche mit den BundestagspolitikerInnen, den Vertretern der zuständigen Behörden und Ministerien sowohl auf der Tagung als auch in Folge der Tagung sind ein gutes Zeichen. Es wird jetzt sehr darauf ankommen, dass aus den guten Eckpunkten auch sinnvolle Gesetze und funktionsfähige Strukturen vor Ort geschaffen werden.

Stefan Doose,
Geschäftsführer

Impressum:

impulse

Nr. 14, Dezember 1999
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: BAG UB

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 im Internet
unter der Web-Adresse:
http://www.bag-ub.de

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

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunktthema: Berichte von der Fachtagung
Integrationsfachdienste - Quo vadis?
Entwicklungen und Visionen von Unterstützter
Beschäftigung - Impulsreferat *Detlev Jähnert* 3
Integrationsfachdienste - Quo vadis? - Grußwort *Karl-Hermann Haack*..... 7
„Bündnis für Arbeit für Behinderte“ erforderlich - *Michael Bürsch* 8
Die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen
Arbeitsmarkt hat absolute Priorität - *Katrin Göring-Eckardt* 10
Gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft – Grundlage für
selbstbestimmtes Leben - *Ilja Seifert & Jürgen Hildebrand* 12
Integrationsfachdienste gesetzlich absichern - *Claudia Nolte* 15
Die Voraussetzungen für erfolgreiche Integration auf dem
allgemeinen Arbeitsmarkt müssen rechtzeitig und verlässlich
zur Verfügung stehen - *Peter H. Schwenkglens* 16
Integrationsfachdienste - aus der Sicht der
Bundesanstalt für Arbeit - *Herbert Schneider* 18
Berichte aus Arbeitsgruppen & Workshops
Integrationsfachdienste des BMA-Modellprojektes – Quo vadis? 19
Gesetzliche Verankerung von Fachdiensten für die berufliche
Integration in dem SGB IX 21
Ora et labora II... oder „Humor ist, wenn man trotzdem lacht“ 24
Persönliches Budget - Von der Vision zur Wirklichkeit 25
„Arbeitsstandards als zentrales Instrument eines
umfassenden Qualitätsmanagementsystems“ 27
Schnittstelle Arbeitsplatzakquisition - Workshop 29
Workshop von und mit unterstützten Arbeitnehmern 28
„Selbstbestimmung - Wie nehme ich mein Leben in die Hand?
Wie vertrete ich mich selbst?“ 30
Reihe: BMA Projekte stellen sich vor
Bundesmodellprojekt „Integrationsfachdienste“ in Hessen 36
Projektvorstellungen
Ausbildung, Beschäftigung und soziale Integration
von Jugendlichen mit geistiger Behinderung in der
Bildungs- u. Tagungsstätte Landhaus Wunsch 40
MobiliS – Modell: wohnortnahe berufliche Bildung
Blinder und Sehbehinderter 57
Berichte / Termine / Dokumentation
Seminar Individuelle Berufsplanung mit Menschen mit Behinderung 14
Datenbank für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Handicap 17
Eckpunkte zum Sozialgesetzbuch IX 31
Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf in Hessen 48
Der Förderplan als pädagogisches Instrument in der Jugendberufshilfe ... 53
Neues aus der BAG UB
Schwerpunktthema der nächsten *impulse* 20
Mitgliederversammlung 1999 / BAG UB Jahrestagung 2000 /
Vorstandswahlen / Danksagung / Projekt Unterstützte
Beschäftigung 2000 / Projektphase 1 abgeschlossen 59 - 61
Die neue Sprechzeiten der BAG UB 62

Entwicklungen und Visionen von Unterstützter Beschäftigung

von Detlev Jähnert - Hannover

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich darf mich zunächst bei der BAG UB, für die Einladung zu diesem Impulsreferat bedanken.

Wenn auch 10 Tage zu früh, feiern wir heute Abend das fünfjährige Bestehen der BAG UB. Diese 5 Jahre sind schon ein kleines Wunder. Viele von Ihnen werden sich noch erinnern, vom 4. - 6. März 1994 fand in Hamburg die Fachkonferenz „Woanders arbeiten“ statt. Ich denke nur wenige die damals an dieser, der Vorbereitung der Gründung der BAG UB dienenden Tagung mitgewirkt haben, hätten die folgende Entwicklung voraus gesagt.

Ich will, wie mir aufgetragen, einige wenige Eckpunkte dieser Entwicklung benennen:

1. Quantitative Ausweitung

- Da ist als Erstes die quantitative Ausweitung von Integrationsfachdiensten, wie sie dem Informationsblatt „impulse“ zu entnehmen ist:
 - Im Januar 1996 gab es 75 Integrationsfachdienste in Deutschland,
 - im Juni 1996 sind es bereits 100,
 - im Sept. 1997 ist die Zahl dann auf 120 angestiegen,
 - im Juni 1998 vermeldet die BAG UB dann 150 Integrationsfachdienste und
 - im Juni 1999 wird die Anzahl mit mehr als 175 Integrationsfachdiensten angegeben.

Auch die AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen vermeldet eine ähnliche Entwicklung. Während sie in ihrem Jahresbericht 94/95 von einer beachtlichen Zahl schreibt, lesen

wir im Bericht 95/96, dass in Deutschland ... aktuell bereits 80 Integrationsfachdienste existieren. Im nächsten Bericht ist dann die Anzahl auf 110 gestiegen um im Letzten vorliegenden Bericht (97/98) zu lesen, dass es nunmehr 127 Dienste sind.

So erfreulich diese quantitative Entwicklung auch ist, wichtig ist ein ganz anderes Ergebnis, und das lautet: 1997 wurden 847 schwer behinderte Menschen mit Unterstützung der Integrationsfachdienste in unbefristete Arbeitsverhältnisse eingegliedert. Dazu kommen noch einmal 598 mit befristeten Arbeitsverträgen. D.h. 1.432 schwer behinderte Frauen und Männer erhalten jetzt die Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu beweisen, erzielen ein eigenes Einkommen und können sich im Idealfall aus ihrer Abhängigkeit von der Sozialhilfe lösen.

Ohne hier jetzt auf die genauen Zahlen einzugehen, ich gehe davon aus, dass ein Teil der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem durch die Fachdienste vermittelten Praktikum beschlossen hat, doch in der Werkstatt für Behinderte zu bleiben oder sich dort eingliedern zu lassen. Das ist eine dann eine Entscheidung, bei der wir nicht aus den Augen verlieren dürfen, welchen Autonomiefortschritt mit dieser Entscheidung, die vor der Arbeit der Integrationsfachdienste so nicht möglich war, verbunden ist - Wahlfreiheit.

2. Politische Akzeptanz

Als zweiten Punkt will ich auf die zunehmende politische Akzeptanz der Unterstützten Beschäftigung hinweisen. Dies lässt sich z.B. nachvollziehen an den Behindertenberichten

der Bundesregierung. Während im zweiten Bericht der Bundesregierung die Ausgliederung aus der Werkstatt noch keine Rolle spielte, lesen wir im dritten Bericht (1994):

*„Unter entsprechend günstigen Voraussetzungen und nach angemessenen Fördermaßnahmen ist es möglich, einen geringen Teil der Werkstattbeschäftigten **außerhalb der Werkstatt** auf Arbeitsplätzen in Betrieben oder im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Der Bundesdurchschnitt liegt zurzeit unter 1 v.H. Deshalb müssen die Bemühungen, eine größere Anzahl Werkstattbeschäftigter in dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, verstärkt werden.*

Im vierten Bericht (1998) heißt es:

„Ein Teil der arbeitslosen Schwerbehinderten (zur Erinnerung: Werkstattbeschäftigte sind keine Arbeitslosen) kann - auch unter Ausschöpfung der schon bestehenden Fördermöglichkeiten - nur dann in das Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden, wenn besondere externe Fachdienste (Integrationsfachdienste) zur Unterstützung der Arbeitsverwaltung bei der Vermittlung und zur Unterstützung der Hauptfürsorgestellen bei der nachgehenden arbeitsbegleitenden Betreuung zur Verfügung stehen; dies gilt insbesondere für Ältere, Langzeitarbeitslose, unzureichend beruflich qualifizierte oder wegen Art und Schwere der Behinderung besonders Betroffene“.

Die neue Bundesregierung hat natürlich noch keinen Bericht zur Lage der Behinderten vorgelegt. Hilfsweise zitiere ich hier aus der Rede des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Behinderten vom 28.01.99 im Deutschen Bundestag.

„Wir werden dem vierten Bericht der Bundesregierung folgen. Wir wollen die Integrationsfachdienste ausbauen, um zu erreichen, dass gewissermaßen eine spezielle Arbeitsvermittlung für diesen Teil der benachteiligten Bevölkerungsgruppen eingerichtet wird. Insofern meine ich, dass es nur eine zynische und faule Ausrede ist, wenn man sich darauf zurückzieht, dass die Vermittlung und die Beschäftigung von behinderten Menschen in unserer Gesellschaft zu bürokratisch organisiert und zu teuer ist. Man muss sich da nur um die entsprechenden Fachdienste kümmern. Dann wird man feststellen, dass dies nicht der Fall ist. Wir leben darüber hinaus in einer Umbruchsituation.... Viele behinderte Menschen in unserer Gesellschaft möchten nicht mehr in Werkstätten für Behinderte, die klassische Form der Beschäftigung, gehen, sondern einen Weg finden, in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen.“

Lieber Karl-Hermann ich wünsche dir für deine in der gleichen Rede angekündigten Gespräche darüber, den Modellversuch vorzeitig abzubrechen und die Erfahrungen umzusetzen, viel Erfolg.

3. Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000

Neben den zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen, die von der BAG UB organisiert wurden, den ungezählten Terminen, die insbesondere Stefan wahrgenommen hat und wo er immer überzeugend, das gilt zumindest für die Veranstaltungen an denen ich teilgenommen habe, für die Ziele der UB ficht, der mehr oder weniger regelmäßigen Herausgabe eines eigenen Informationsblattes und der Veröffentlichung zahlreicher Materialien, ich erinnere hier an die gemeinsame Stellungnahme der BAG Integrationsfirmen, der BAG UB und des Sozialverbandes Reichsbund zur Weiterentwicklung der Integrationsfirmen und Integrationsfachdiensten, hat die BAG UB am

1.10.1998 auch noch das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 begonnen.

Ich weiß aus eigener Erfahrung, welche Mühe es macht, die mittlerweile kaum noch überschaubare Sammlung an Erfahrungsberichten, wissenschaftlichen Forschungsberichten oder Konzeptionspapieren im Auge zu behalten oder sich zu besorgen. Ich kann das auch anders ausdrücken: welche Arbeitserleichterung es für mich bedeutet, die zahlreichen Anfragen nach Material zum Thema unterstützte Beschäftigung mit einem Hinweis auf das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 beantworten zu können. Und ich bin sicher, gerade die Verfügbarkeit dieser Materialien trägt dazu bei, dass die Idee der Unterstützten Beschäftigung immer mehr Verbreitung findet.

Für das Nds. Bündnis Unterstützte Beschäftigung, in dem ich mitarbeite kann ich jedenfalls feststellen, wenn wir Informationen, Literatur oder Referenten benötigten, durch das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 wurde uns immer schnell geholfen.

4. Berufsbegleitende Qualifizierung Unterstützte Beschäftigung

Ich habe bereits über die quantitative Ausweitung der Arbeit der Integrationsfachdienste berichtet. Diese war natürlich nur möglich, weil es gelang, auch entsprechendes Personal für diese Aufgabe zu finden. Nach den Jahresberichten der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen waren es 1998 fast 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein großer Teil von ihnen ist ja heute auch hier. Wo kamen sie her, was haben sie vorher gemacht, welche Ausbildung/Qualifikation haben sie. Jedenfalls sind sie keine ausgebildeten IntegrationsberaterInnen, diese Ausbildung gibt bzw. gab es bisher ja nicht.

Von daher war es höchste Zeit eine berufsbegleitende Qualifizierung zur Unterstützten Beschäftigung zu entwickeln und anzubieten. Die Arbeit die sie leisten, ist eine hochkomplexe, und es ist für die weitere Entwicklung der Unterstützten Beschäftigung hilfreich, wenn Ihnen die Grundlagen der Unterstützten Beschäftigung angeboten werden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte noch einmal daran erinnern, wir feiern heute Abend nicht das 20-jährige Bestehen der BAG UB, sondern es sind gerade 5 Jahre. Und vergessen wir dabei nicht, unter welchen unsicheren Arbeitsbedingungen dies alles begann, ein halbtags arbeitender Geschäftsführer, dessen Gehalt zunächst nur bezahlt werden konnten, weil Vorstandsmitglieder private Kredite gaben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit AB-Verträgen arbeiten müssen und wie gerade in der letzten „impulse“ zu lesen war, unendliche Probleme bei der Absicherung der Arbeitsassistenten für Beschäftigte der BAG UB.

Ich denke es ist hier ein angemessener Ort, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BAG UB, dem Vorstand und allen die ehrenamtlich an der Entwicklung der BAG UB mitgewirkt haben und mitwirken, unseren herzlichen Dank auszusprechen, was ich hiermit und wie ich denke im Namen aller Anwesenden tun will.

Visionen

Ich bin gebeten worden, Visionen zu entwickeln. Ich gebe zu, ich tue mich damit diesmal recht schwer. Ich habe so etwas ähnliches schon einmal auf der Fachtagung „Wo anders arbeiten“ versucht, und wenig von dem, was ich damals vorhersagte ist eingetreten.

Also schaue ich zunächst noch einmal zurück, denn, nicht nur wer nicht

weiß wo er hin will wundert sich, wo er ankommt, sondern auch wer seinen Ausgangspunkt vergisst, verliert leicht den Weg aus den Augen. Ich habe also sinnbildlich das bereits leicht vergilbte Konzept „Unterstützte Beschäftigung - Diskussionsgrundlage“ aus 1995 ausgegraben. Lassen sie mich daraus einige Kernaussagen zitieren.

1.

„Unterstützte Beschäftigung ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, mit zeitweiser oder wenn nötig auch mit dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen mit Behinderungen.“

Es ist ganz wichtig, dass wir uns wieder an die **anfängliche, zeitweise** und vor allem an die **dauerhafte** Unterstützung am Arbeitsplatz erinnern. Ich habe den Eindruck, dieser Ansatz ist mit der Ausweitung der Fachdienste zunehmend verloren gegangen. Es ging aber nie und es sollte auch zukünftig nicht darum gehen, nur die, die so fit sind, dass sie nicht in der Werkstatt Aufnahme finden, einzugliedern. Es ging, und muss auch weiterhin darum gehen, die einzugliedern, die auf umfangreiche Hilfe angewiesen sind. Hier sollten wir uns auch nicht ins Bockshorn jagen lassen. Natürlich ist es leichter die „olympiareifen“ von mir aus auch die „paralympics-reifen“ einzugliedern, bei den anderen darf es aber nicht unmöglich sein. Udo Sierck hat 1988 auf dem ersten Alternativen Werkstättentag ausgeführt.

„Viel versprechend erscheint ... vor allem die Idee der unterstützen Beschäftigungsverhältnisse, wie sie in den USA mit großem Erfolg praktiziert wird. Der Grundgedanke ist, dass alle Hilfen, die in der WfB angeboten werden, auch an einem regulären Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und behinderte Menschen in einem regulären Betrieb ihren Platz finden können, wobei es wichtig ist, nicht von vornherein einen Tren-

nungsstrich zwischen körperbehinderten und geistig behinderten Menschen zu ziehen“.

Hätte er stattdessen gesagt: In 11 Jahren werden in Deutschland 175 Integrationsfachdienste dazu beitragen, die Einbahnstraße WfB in eine offenere Einrichtung zu verändern, er wäre ausgelacht worden. Er hätte aber auch mit dieser Aussage Recht gehabt. Lassen wir uns also nicht beirren, von mir aus auch auslachen, aber es muss uns gelingen, auch die schwerer behinderten unter den Schwerbehinderten, wenn nötig mit dauerhafter Unterstützung, einzugliedern.

2.

„Anders als in herkömmlichen Rehabilitationssystemen werden die Unterstützungsleistungen nicht in Institutionen, sondern in ambulanter Form vorgenommen.“

Diese Forderung ist für die 175 Integrationsfachdienste erreicht. Aber reicht das? Nein! Mit Ausnahme in Hamburg ist es bisher anscheinend nicht gelungen, die Ausbildung schwer behinderter Menschen ambulant zu organisieren. Aber gerade dies ist wichtig. Es macht nach wie vor keinen Sinn, Schwerbehinderte in der Werkstatt für Behinderte für die Arbeit in der Werkstatt auszubilden, wenn diese nicht mit Sicherheit sagen können, ob sie dort überhaupt arbeiten wollen, oder sich nie entscheiden konnten, weil sie nie etwas anderes kennen gelernt haben. Hier bedarf es noch verstärkter Anstrengungen unsererseits, insbesondere die Arbeitsverwaltung zu überzeugen. Und wenn es denn nicht anders geht, muss eben die Rechtsgrundlage hierfür geschaffen werden. Hier bietet das SGB IX vielleicht einen Ansatz.

Ich mache hierzu einen konkreten Vorschlag: Die Werkstätten fordern zu Recht, dass das Arbeitstraining auf drei Jahre ausgeweitet wird. Eine Forderung, der wir uns anschließen

können - mit einer kleinen Einschränkung: Das erste Jahr muss ambulant organisiert werden, z.B. durch Integrationsfachdienste: Der Schwerbehinderte lernt in diesem Jahr verschiedene Arbeitsplätze kennen, auch die WfB, und kann dann entscheiden, wo er seine Ausbildung fortsetzen will.

3.

„Die berufliche Rehabilitation ist ein selbstbestimmter Prozess der Arbeitssuchenden mit Behinderung. Maßnahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ werden in partnerschaftlicher Weise der Unterstützung suchenden Person angeboten“.

Die Selbstbestimmung der Kunden der Integrationsfachdienste darf sich nicht auf die selbstbestimmte Möglichkeit beschränken, den Dienst in Anspruch zu nehmen oder eben nicht. Die BAG UB ist dem Ansatz der Selbstbestimmung treu geblieben. Dies belegt nicht zuletzt die aktive Einbeziehung der unterstützten ArbeitnehmerInnen in diese Jahrestagung. Jedoch vermisse ich bei den vorliegenden Projektberichten Hinweise darauf, wie die unterstützten ArbeitnehmerInnen in den Prozess der Unterstützten Beschäftigung einbezogen werden. Und damit meine ich nicht nur den individuellen Eingliederungsprozess sondern auch die verantwortlich Mitgestaltung der unterstützten ArbeitnehmerInnen in z.B. Vorständen, Beiräten o.Ä.. Unterstützte Beschäftigung ist nicht in erster Linie ein Beschäftigungsprogramm für Pädagogen oder andere Berufsgruppen sondern dient der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen. Und die müssen verantwortlich mitentscheiden wie die Arbeit organisiert wird. Stammtische o.a. Freizeitaktivitäten, so wichtig sie auch sind, reichen nicht aus.

4.

„Fachdienste der beruflichen Integration arbeiten als eigenständige und unabhängige Anlaufstellen einer Region.“

Diesen Anspruch konnten wir in den letzten fünf Jahren nicht durchsetzen. Wenn ich es richtig einschätze, ist die Unabhängigkeit der Integrationsfachdienste in den letzten Jahren eher eingeschränkt worden. Das hängt auch damit zusammen, dass es nicht gelungen ist,

5.

„Fachdienste der beruflichen Integration ... durch eine Mischfinanzierung aller betroffenen Kostenträger“ abzusichern. „In erster Linie die Bundesanstalt für Arbeit, die Sozialhilfeträger, die Kultur - bzw. Schulbehörde, die Versicherungsanstalten, die Berufsgenossenschaften sowie die Hauptfürsorgestellen“.

Die Realität ist, dass in der Regel Hauptfürsorgestellen die Fachdienste finanzieren. Da liegt es nahe, wenn diese die Fachdienste an die Psychosozialen angliedern. Dies hat, das ist nicht von der Hand zu weisen, auch Vorteile, die Unabhängigkeit der Fachdienste fördert es aber nicht. Ich komme aus Niedersachsen, dort ist gerade in Celle durch den Reichsbund mit alleiniger Finanzierung des Arbeitsamtes ein Fachdienst eingerichtet worden. Dieser darf nur Schwerbehinderte beraten und vermitteln, die das Arbeitsamt benennt, also keine Werkstattbeschäftigten, keine (zukünftigen) Schulabgänger. Von ähnlichen Problemen im Rahmen des BMA-Modellversuches hat Stefan Doose in der letzten Ausgabe der „impulse“ berichtet. So wird die Unabhängigkeit nicht gemeint.

6.

„Die Angebote der Fachdienste stehen allen Personen mit Behinderung offen, sie sind nicht auf bestimmte Behinderungsarten begrenzt“.

Der aktuelle Trend scheint mir eher in die andere Richtung zu gehen: behinderungsspezifische Integrationsfachdienste. Dies halte ich für eine falsche Entwicklung.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich habe schon mehrmals auf das jetzt in der Diskussion befindliche SGB IX hingewiesen. In meinen Unterlagen, ebenfalls aus 1995, befindet sich eine Stellungnahme der BAG UB zum damals diskutierten Sozialgesetzbuch. Dieses ist mit Blick auf die jetzt vorgelegten Eckpunkte damals zum Glück nicht verabschiedet worden. Eine Stellungnahme der BAG UB zu dem neuen Anlauf fehlt allerdings bisher. Dies ist bedauerlich, weil in dem Eckpunktepapier, so dessen Inhalte in das Gesetz einfließen, die Arbeit der Integrationsfachdienste abgesichert würde. In der Fassung vom 16.09.1999 ist zu lesen,

„Neuregelung der Verwendung der Ausgleichsabgabe, auch zur Finanzierung neuer, zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter auf dem allgemeine Arbeitsmarkt (wie Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, -betriebe, abteilungen) ...“. Und weiter: „Im SGB IX muss ... eine eindeutige Regelung der Zuständigkeit und der Finanzierungsverantwortung (für notwendige Arbeitsassistenten) getroffen werden“.

Wie wahr.

Aber ich rege an, dass wir uns damit nicht begnügen sollten. Wir sollten uns mit Nachdruck dafür einsetzen, dass das neue SGB IX ein Leistungsgesetz wird. Es wird sich im Laufe dieser Tagung ja noch eine Gruppe mit dem SGB IX beschäftigen. Lassen sie mich schon einen konkreten Vorschlag machen. Im SGB IX sollte die institutionelle Förderung behinderter Menschen neu geregelt werden. Es ist festzulegen, das zukünftig behinderten Menschen anstatt institutioneller Förderung ein angemessener Barbetrag zur Verfügung gestellt wird, mit dem sie die Dienstleistung, auf die nach dem SGB IX Anspruch haben, dort einkaufen können, wo sie dies wün-

schen. Sie können entscheiden, ob sie mit dem zur Verfügung gestellten Geld (Budget) z.B. einen Platz in einer WfB, die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes oder die Subventionierung eines ihnen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzes finanzieren“.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die nächsten fünf Jahre werden der weiteren Absicherung der Arbeit der Integrationsfachdienste dienen. Ich will ihnen nun doch eine Vision anbieten, die aber nicht von selbst kommt, für die wir uns alle gemeinsam einsetzen müssen.

Ich wünsche mir, dass wir uns in 5 Jahren während der Jahrestagung der BAG UB wieder treffen und folgende Situation vorfinden:

Wir haben bundesweit ein flächendeckendes Netz von eigenständigen und unabhängigen Integrationsfachdiensten, dessen Dienstleistung von allen Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Art ihrer Behinderung genutzt werden kann. Dies ist möglich, weil jeder behinderte Mensch über sein eigenes Budget verfügt, mit dem er die Dienstleistung der Integrationsfachdienste bei Bedarf einkaufen kann. In allen Diensten arbeiten unterstützte ArbeitnehmerInnen an verantwortlicher Stelle (Vorstand oder Beirat) mit und zunehmend auch als Integrationsfachkräfte. in den Fachdiensten.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin sicher, wenn diese Vision Realität wird, haben wir auf den Jahrestagungen der BAG UB immer noch genügend Stoff für spannende Diskussionen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Geduld

Integrationsfachdienste - quo vadis?

Von der Vielfalt des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung und dem Umgang damit
Grußwort des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Behinderten anlässlich der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung am 30. September 1999 in Teltow

von Karl-Hermann Haack, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Behinderten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Schirmherrschaft für Ihre Tagung habe ich sehr gern übernommen.

Ich danke den Veranstaltern und Organisatoren, dass Sie damit diesem wichtigen Thema „Integrationsfachdienste“ ein Forum bieten.

Die neue Bundesregierung hat in ihrem Programm vier Felder benannt, um die Lage behinderter Menschen zu verbessern:

- Die Umsetzung des Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG;
- Die Neuordnung des Rehabilitationsrechtes in einem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches;
- Die Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache;

und das Thema, dem Sie sich auf Ihrer Tagung vorrangig widmen:

- Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen.

Damit im Gesamtkomplex der anstehenden politischen Aufgaben die Interessen behinderter Menschen nicht auf der Strecke bleiben, habe ich eine Arbeitsgruppe „Behindertenpolitik“ im Bundestag initiiert, in der Abgeordnete der SPD und von Bündnis 90/ Die Grünen unter meinem Vorsitz zusammenarbeiten. Wir haben in den letzten Monaten ein Eckpunktepapier zum Sozialgesetzbuch IX erarbeitet und am 16. September 99 verabschiedet.

Im Oktober soll auf einer Anhörung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung mit den bundesweit tätigen Behindertenverbänden und -organisationen darüber diskutiert werden.

Die 19 Eckpunkte stellen eine Grundlage für die weitere Gesetzgebungsarbeit dar und gehen über die bereits vorher veröffentlichten Diskussionspunkte für ein SGB IX des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung hinaus.

Uns geht es darum, die Transparenz der Rehabilitation für alle; d.h. für die Leistungserbringer, für die Leistungsträger und vor allem für die Rehabilitanden zu verbessern. Der behinderte oder chronisch kranke Mensch soll sich nicht mehr vorrangig damit beschäftigen müssen, wer wo wann für ihn zuständig ist. Zugang und die Erbringung von Leistungen sollen also bürgernah und effizient organisiert werden. Dazu brauchen wir den Sachverstand vieler Beteiligter und ganz besonders den der Betroffenen.

Das Eckpunktepapier befasst sich selbstverständlich auch mit der Beschäftigung von behinderten Menschen und ihrer Eingliederung in das Berufsleben.

Lassen Sie mich nur einige Punkte nennen:

- aktive Bemühung der Bundesanstalt für Arbeit um verstärkte Beschäftigung (Schwer-) Behinderter, auch im Übergang aus Werkstätten,
- Neuregelung der Verwendung der Ausgleichsabgabe, auch zur Finanzierung neuer, zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wie Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen) sowie für finanzielle Anreize für Arbeitgeber, ihren Betrieb (z.B. durch Arbeitsschutzmanagement) so zu organisieren, dass der Eintritt von Behinderungen möglichst weitge-

hend vermieden wird,

- Schaffung und Weiterentwicklung zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts (wie in Koalitionsvereinbarung vorgesehen), z.B. für besonders betroffene (Schwer-) Behinderte, wie z.B. qualifizierte Integrationsfachdienste zur Unterstützung der Vermittlung und arbeitsbegleitenden Betreuung und
- Beschäftigungs-/Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen.

Die beschäftigungsfördernden Elemente des Schwerbehindertenrechts sind mit der Zielsetzung, die nach wie vor unerträglich hohe Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter nachhaltig abzubauen, möglichst umgehend zu stärken.

Der Übergang aus Werkstätten für Behinderte in Betriebe und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (sowie der Zugang zu ihnen anstelle von Werkstätten) soll erleichtert und gefördert werden, insbesondere auch durch

- Einsatz entsprechender Fachdienste,
- übergangsfördernde rechtliche Regelungen,
- Überprüfung des Förderinstrumentariums.

Im Rahmen der Gesetzgebung soll auch eine eindeutige Regelung der Zuständigkeit und Finanzierungsverantwortung für notwendige Arbeitsassistenz getroffen werden, sowohl für reguläre Arbeitsverhältnisse als auch für Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. Gegenwärtig entstehen aus der Unübersichtlichkeit zahlreiche Fälle der Verweigerung von Kostenübernahme.

Aufgrund der allgemein hohen Arbeitslosigkeit haben sich in den letzten Jahren die Chancen für eine berufliche Eingliederung für Menschen mit Behinderungen kontinuierlich verschlechtert. Gleichzeitig wuchs die Erkenntnis, dass Schwerbehinderte, die früher als nicht vermittelbar galten, mit geeigneter ambulanter Unterstützung sehr wohl auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Entwicklung von verschiedensten Integrationsinitiativen hat dabei aufgezeigt, dass das derzeitige Instrumentarium - ich nenne es auch „Instrumentenkasten“ - zur beruflichen Rehabilitation Behinderter erweitert werden muss. Um Aussagen über die notwendige Ausstattung, den Finanzierungsaufwand, Arbeitsweise und die Effizienz solcher Dienste und Projekte treffen zu können, werden in einer Modellphase bis zum Jahr 2001 pro Bun-

desland je ein Integrationsfachdienst und ein Integrationsprojekt aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert und wissenschaftlich begleitet. Wir haben vor, die Grundsatzentscheidung über Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen durchaus schon vor Ablauf der Modellphase zu treffen. Die Einzelheiten der Ausgestaltung sollen aber einer Rechtsverordnung vorbehalten bleiben, die die Ergebnisse der Auswertung berücksichtigen kann.

Vor wenigen Tagen habe ich mit dem Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, Bernhard Jagoda, auch über die Entwicklung der Integrationsfachdienste gesprochen. Es besteht Einigkeit darüber, dass nur eine gute und kooperative Zusammenarbeit von Arbeitsämtern, Integrationsfachdiensten und Hauptfürsorgestellen bzw. anderen Trägern der Rehabilitation zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung behinder-

ter Menschen führen kann. An dieser Stelle möchte ich den Mitarbeitern der Bundesanstalt für Arbeit für ihren engagierten Einsatz danken. Ich bin der Meinung, dass sich die in der Vergangenheit hier und da aufgetauchten Probleme in der Zusammenarbeit beheben lassen werden, wenn nur alle Beteiligten das gemeinsame Ziel im Auge haben, nämlich behinderten Menschen zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen.

Damit mir nichts von Ihren Beratungen entgeht, lasse ich meine Mitarbeiterin in Ihrer Mitte, wünsche Ihnen einen erfolgreichen Erfahrungsaustausch auf dieser Tagung und versichere Ihnen, dass wir Ihre Anregungen und Überlegungen bei den weiteren Diskussionen im Rahmen der Gesetzgebung berücksichtigen werden.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

„Bündnis für Arbeit für Behinderte“ erforderlich

von Dr. Michael Bürsch, MdB SPD-Fraktion

Menschen mit Behinderungen sehen sich auf der Suche nach einem Arbeitsplatz mit besonderen Schwierigkeiten und Vorurteilen konfrontiert. Nach wie vor sind sie besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie sollten prinzipiell dieselben Förderungen für den Arbeitsmarkt erhalten wie alle übrigen Arbeitslosen.

Zwar ist bei vielen in den letzten Jahren die Sensibilität für die speziellen Probleme und Bedürfnisse Behinderter auf dem Arbeitsmarkt gestiegen. Durch einen stetig wachsenden Flexibilitäts- und Rationalisierungsdruck auf dem Arbeitsmarkt werden die Beschäftigungschancen Behinderter aber zunehmend erschwert und in Frage gestellt. Das von manchen ausgegebene Leitbild des „flexiblen Menschen“, der unbegrenzt mobil, belastbar und flexibel im Wirtschaftsprozess einsetzbar ist, überfordert schon die „etablierten“ Arbeitsplatzbesitzer und ist erst recht nicht mit den oft sehr individuellen

Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen in Einklang zu bringen.

Die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderung ist angesichts dieser Situation vor besondere Herausforderungen gestellt. Neue Ideen und Konzepte sind notwendig, um die berufliche Eingliederung nachhaltig zu stärken.

Die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den (insbesondere regulären) Arbeitsmarkt ist ein vorrangiges Ziel sozialdemokratischer Behindertenpolitik. Das wichtigste anstehende Projekt ist die Reform des Behindertenrechts im geplanten SGB IX. Dafür bildet das Eckpunktepapier der „Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik“ vom 16. September 1999 die Grundlage.

Die wichtigsten Forderungen

1.

Die berufliche Eingliederung muss bei allen Maßnahmen zugunsten Behinderter im Zentrum der Bemühungen stehen. Noch immer arbei-



Michael Bürsch, MdB SPD

ten die meisten Menschen mit Behinderungen in einem zwar besonders geschützten, aber auch abgeschirmten Arbeitsumfeld. Übergänge vom geschützten in den ersten und zweiten Arbeitsmarkt sind zwar vorhanden, aber bislang nicht systematisch ausgebaut. Ziel muss es sein, *Förderketten* zu konzipieren, die die Arbeit im Kontext der sozialen Rehabilitation nach den §§39ff. BSHG aus ihrer Isolierung befreit und mit den Angeboten der „normalen“

Arbeitsmarktförderung verbindet. Deshalb muss besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, dass alle regulären gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitsmarktförderung, die für Behinderte und alle anderen Arbeitnehmer gleichermaßen gelten (SGB III etc.), sinnvoll genutzt und ausgeschöpft werden. Die Auswertung des Sofortprogramms der Bundesregierung für 100.000 Jugendliche wird in dieser Hinsicht hoffentlich wichtige Erkenntnisse liefern.

2.

Die **Ausgleichsabgabe** gilt in Deutschland als sinnvolles Steuerungsinstrument bei der Beschäftigungsförderung Behinderter und zugleich als unverzichtbare Finanzierungsquelle. Die Regierungsfractionen streben die sinnvolle Weiterentwicklung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe an. Dazu gehört zunächst die aktive Bemühung der Bundesanstalt für Arbeit um verstärkte Beschäftigung (Schwer-) Behinderter, auch und gerade beim Übergang aus den Werkstätten. Neu geregelt werden muss ferner die *Verwendung* der Ausgleichsabgabe, um zukünftig die angemessene Finanzierung neuer, zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - wie z.B. Integrationsfachdiensten und Integrationsfirmen - dauerhaft gewährleisten zu können.

Darüber hinaus liegt es nahe, die Höhe der Ausgleichsabgabe und den Umfang der gesetzlichen Beschäftigungspflicht zu überprüfen.

3.

Besonders wichtig ist die **Schaffung und Weiterentwicklung zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung** (Schwer-) Behinderter zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts. **Qualifizierten Integrationsfachdiensten** zur Unterstützung der Vermittlung und arbeitsbegleitenden Betreuung kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Die Forderung, neben institutionellen

Fördermöglichkeiten für Integrationsfachdienste auch *individuelle Rechtsansprüche* auf ambulante berufliche Rehabilitation, Integrationsbegleitung und Arbeitsassistenz gesetzlich zu verankern, wird sich schwerer durchsetzen lassen. Schwierig zu realisieren ist außerdem die Ausweitung der Möglichkeiten dauerhafter Minderleistungsausgleiche. Wichtig und möglich ist aber auf jeden Fall eine unbürokratischere und flexible Gestaltung der Instrumente Minderleistungsausgleich und Lohnkostenförderung.

Außerdem brauchen wir einen Katalog von Maßnahmen, Projekten und Ideen für eine **innovative Beschäftigungspolitik für Schwerbehinderte**, etwa im Dienstleistungsbereich oder in den neuen Medienbranchen. Relativ stiefmütterlich ist bisher die Idee der Schaffung von **Zeitarbeitsagenturen für Behinderte** behandelt worden. Hier liegt meiner Meinung nach ein noch wenig beachtetes Potenzial, neue Brücken in den ersten Arbeitsmarkt zu schlagen. Überhaupt sollten wir Ideen wie diese und auch andere neue Betriebsformen, die bislang nur im Bereich der Nicht-Behinderten angewendet wurden, intensiver auf ihre pädagogische, rechtliche und integrationspolitische Übertragbarkeit auf Menschen mit Behinderungen hin überprüfen.

4.

Nicht nur die freie Wirtschaft hat bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen Nachhol- und Innovationsbedarf. Bund, Länder und Gemeinden haben - gerade wegen ihrer Vorbildfunktion! - guten Grund, sich an die eigene Nase zu fassen. Durch **besondere Maßnahmen im öffentlichen Dienst** ließe sich die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter deutlich verbessern, etwa durch einen Pool, der aus Stellen von Behörden gespeist wird, die der Beschäftigungspflicht nicht nachkommen und auf den jene Behörden zurückgreifen können, die ihr Beschäf-

tigungssoll erfüllen. In diesem Rahmen wäre ein „**Bündnis für Arbeit für Behinderte**“ ein wichtiges öffentliches Signal für die berufliche Integration behinderter Menschen.

5.

Prävention, Rehabilitation sowie Eingliederung ins Arbeitsleben und in die Gesellschaft insgesamt sollen behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen die Verwirklichung ihrer Lebensziele ermöglichen. Das SGB IX ist in einer Weise zu gestalten, die mehr Raum für **individuelle Wahlfreiheiten** in der Lebensgestaltung behinderter Menschen schafft und eine angemessene Beteiligung der Betroffenen an der Koordinierung von Rehabilitationsmaßnahmen garantiert. Dabei kann an die Erfahrungen aus bereits begonnenen Modellprojekten anderer Länder (Großbritannien, Niederlande) sowie in Rheinland-Pfalz (Stichwort „Persönliches Budget“) und im Bund (Stichwort „Integrationsfirmen/ -fachdienste“) angeknüpft werden. Insgesamt muss einem „neuen Denken“ zum Durchbruch verholfen werden, das Menschen mit Behinderungen nicht wie Almosenempfänger behandelt, sondern als Menschen mit Qualifikationen trotz Einschränkungen ansieht, denen so weit wie möglich maßgeschneiderte Förderinstrumente zur Verfügung gestellt werden. Eine stärkere Dienstleistungsmentalität und Kundenorientierung der in die Rehabilitation eingebundenen Institutionen wäre dafür zweifellos förderlich.

Die jüngst verabschiedete *Brandenburger Erklärung zur beruflichen Integration behinderter Menschen in Deutschland* formuliert ein ehrgeiziges Programm. Um die Forderungen Wirklichkeit werden zu lassen, braucht es jedoch einen langen Atem und das beharrliche Bohren dicker Bretter. Die von der Regierungskoalition für das Jahr 2000 angestrebte Reform des SGB IX wird die erste Bewährungsprobe sein, ob wir auf dem begonnenen Weg mit eher kleinen oder größeren Schritten vorankommen.

Die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat absolute Priorität

von *Katrin Göring-Eckardt, Mitglied des Deutschen Bundestages - Bündnis 90 / Grüne*

Es beschämt mich, dass ich auch diesen Artikel wieder mit den Worten beginnen könnte: Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland ist viel zu hoch. Und es lässt mich nicht ruhiger werden, dass die Verallgemeinerung davon bedeutet: Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist immer noch viel zu hoch.

Es fehlt gewiss nicht an Phantasie und Ideenreichtum für die berufliche Integrationsförderung. Es mag gleichsam an ein Ritual erinnern, dass die Arbeitgeberverbände jedes Jahr auf's Neue die Absenkung der Pflichtquote und die Reduzierung der Ausgleichsabgabe fordern, ohne sich jedoch mit konkreten Vorschlägen der Beschäftigung von Schwerbehinderten in ihren Betrieben auseinander gesetzt zu haben. Denn was heißt es denn, dass die Betriebe keine für den jeweilig vorhandenen Arbeitsplatz adäquat ausgebildeten Menschen mit Handicap beschäftigen können? Die Arbeitgeber schlussfolgern, es gäbe eben zu wenig schwerbehinderte Beschäftigte, die sie einstellen können. Kann es nicht auch sein, dass sie ihre eigenen Betriebsstrukturen zu inflexibel handhaben, um einen vorhandenen Arbeitsplatz mit finanzieller und organisatorischer Unterstützung der Hauptfürsorgestellten behindertengerecht umzugestalten? Es mag verständlich sein, dass Betriebe gerne den einfachen, den problemlosen Weg wählen, können sie doch in der Regel unter zahlreichen Bewerber/innen auswählen. Ich möchte auch nicht nur an das soziale Gewissen der Arbeitgeberschaft appellieren. Ich denke, es ist eine der vorrangigen Aufgaben von uns allen, denen uns in verschiedenen Funktionen die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen am Herzen liegt, Aufklärung zu be-

treiben. Ich finde es erschreckend, wie wenig tatsächliche Förder- und Assistenzmöglichkeiten von behinderten Menschen in den Betrieben immer noch bekannt sind.

Umgekehrt fühle ich mich ermutigt von Arbeitgeber/innen, die sich haben informieren lassen und die Qualifizierungsmöglichkeiten oder direkt Arbeitsplätze in ihren Betrieben eingerichtet haben. Ihr Feedback über die Unterstützung durch die Integrationsberater/innen vor Ort und über die Arbeit und die soziale Integration der behinderten Mitarbeiter/innen in den Kolleg/innenkreis ist durchweg positiv. Immer wieder zeigt es sich, wie wichtig die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung vor Ort ist. Die positive Grundhaltung der Führungsebene führt immer dazu, dass auch die Beschäftigten offen und aufmerksam Sorge für ein problemloses Miteinander am Arbeitsplatz tragen.

Eben hier setzt nun die außerordentlich erfolgreiche Arbeit der Integrationsfachdienste an. Die Modellprojekte des BMA und die Arbeit der BAG Unterstützte Beschäftigung zeigen uns auf, welche Möglichkeiten vorhanden sind. Eine Vermittlungsquote von zum Teil 35% ist ein enormer Erfolg, wenn man sieht, welche schwierige berufliche Lebensläufe zu vermitteln sind. Bedenken muss man immer auch die personell enge Stellenbesetzung bei den Fachdiensten und gleichzeitig die zu leistende hohe Aufklärungsarbeit in den Betrieben und bei Arbeitgeber/innen vor Ort.

Die Arbeitslosigkeit insgesamt ist in Deutschland viel zu hoch und bedarf weiterer und vorrangiger Anstrengung unserer politischen Bemühungen. Fast zwangsläufig fallen Menschen mit brüchigen Arbeits-



Katrin Göring-Eckardt, MdB - B90/Grüne

und Lebensbiographien aus diesem Arbeitsmarkt heraus oder was noch viel schlimmer ist: Sie gelangen erst gar nicht in ihn hinein. An dieser so wesentlichen Schnittstelle setzt die Arbeit der Integrationsfachdienste ein. Auch wenn es bislang an einer einheitlichen Konzeption zur Umsetzung der Dienste fehlt, gibt es doch eine Menge Gemeinsamkeiten. Die Ziele und die Ergebnisse von Unterstützter Beschäftigung und Integrationsförderung im Betrieb sind identisch. Es geht darum, dass Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz in einem allgemeinen Betrieb erhalten, der weitgehend den Anforderungen an „normale“ Arbeitsabläufe und marktwirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten entspricht. Es geht schon lange nicht mehr um Aussonderung in beschützende Werkstätten, sondern um tatsächliche Integration ins Arbeitsleben als Voraussetzung zur Teilhabe am gesellschaftlichen Miteinander. In den Konzepten der Unterstützten Beschäftigung ist immer wieder von „integrierter Arbeitsumgebung“ die Rede. Auch im Betrieb sollen möglichst keine „besonderen“

Arbeitsplätze geschaffen werden. Sozialer Kontakt und Einbeziehung in den Kreis der Kolleg/innen sind wichtige Bausteine für eine adäquate Arbeitsplatzgestaltung.

Dabei kommt der Rolle der Integrationsbegleiter/innen / Arbeitsassistent/innen eine entscheidende Bedeutung zu. Sie nehmen eine nach allen Seiten hin ausgestaltete Vermittlungs- und Vermittlerrolle ein. Sie akquirieren Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, analysieren die Arbeitsplätze vor Ort, um sie mit geeigneten Bewerber/innen zu besetzen, sie beraten sowohl die gehandicapten Arbeitssuchenden und ihre Angehörigen als auch die Leitung, die Vorgesetzten und Kolleg/innen im Betrieb vor Ort. Das erfordert viel Flexibilität, Beharrlichkeit und eine große Kenntnis sowohl betriebswirtschaftlichen Denkens als auch sozialpädagogischer Unterstützungsmöglichkeiten. Es ist der BAG Unterstützte Beschäftigung zu danken, dass sie seit kurzem einen Weiterbildungslehrgang für Arbeitsassistenten anbietet.

Nachdem wir in den letzten Jahren immer wieder den Ideenreichtum zur besseren beruflichen Integration gelobt haben, haben wir auf politischer Ebene erstmals einen wirklich entscheidenden Schritt in diese Richtung gehen können. Im neuen Sozialgesetzbuch IX, das seit 25 Jahren besprochen und immer wieder verworfen wurde, soll nach einem einstimmig auch mit dem Bundesarbeitsminister abgestimmten Eckpunktepapier die Regelförderung von Integrationsfachdiensten und -firmen festgeschrieben werden. Finanziert werden sollen die Dienste durch eine Neugestaltung der Ausgleichsabgabe.

Wir bekennen uns ausdrücklich dazu, dass die Vermittlung von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für uns absolute Priorität hat. Diese Aufgabe sehen wir nicht nur als eine Aufgabe der Behindertenpolitik an sondern vielmehr der Arbeitsmarktpolitik. Es

sollen Menschen mit Behinderung alle Möglichkeiten der Förderung offen stehen, die auch anderen Arbeitssuchenden geboten werden. Wir wollen für Menschen mit Handicaps welcher Art auch immer zukunftsorientierte und innovative Beschäftigungsmöglichkeiten. Es darf nicht mehr länger sein, dass beeinträchtigten Arbeitnehmer/innen lediglich Arbeitsplätze offen stehen, die längst auch wegen ihrer negativen gesundheitlichen Auswirkung automatisiert sind, nur damit sie „beschäftigt“ sind. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement gelten für zahlreiche moderne Betriebe in Industrie, Wirtschaft, Gastronomie und Dienstleistung. Die dort umgesetzten Erkenntnisse für eine „gesunde Arbeitswelt“ müssen auch und in erster Linie für die Arbeitsplätze gelten, auf denen Menschen mit einer Behinderung beschäftigt werden. Nicht zuletzt dient modernes Arbeitsschutzmanagement der Verhinderung von neuerlicher Behinderung oder Erkrankung. Entsprechende Bemühungen von Arbeitgeber/innen wollen wir fördern. Festgeschrieben werden soll darüber hinaus im neuen SGB IX ein Rechtsanspruch (mit entsprechendem Schadenersatzanspruch) Schwerbehinderter, bei vergleichbarer Eignung bevorzugt eingestellt zu werden, sofern der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nicht voll erfüllt. Auch sollen behinderte Frauen und Männer als Personal bei Integrationsfachdiensten bevorzugt eingestellt werden. Damit anerkennen wir, dass es oftmals die große fachliche und menschliche Kompetenz von Betroffenen ist, die Ratsuchenden Mut und Unterstützung bietet bei der Bewältigung ihrer behinderungsbezogenen Schwierigkeiten.

Stefan Doose schreibt in seinem Aufsatz (1997) über den Stand der Entwicklung und Zukunft von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland davon, dass Unterstützte Beschäftigung mehr ist als eine neue Rehabilitationsmaßnahme.

„Es ist eine veränderte Sichtweise, die zu einer veränderten Praxis

führt. Gemeinsames Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung als Ziel, die Fähigkeiten und Wünsche eines Menschen als Ausgangspunkt, echte Wahlmöglichkeiten, Selbstbestimmung und Kontrolle des Menschen mit Behinderung als Wegweiser und ambulante, individuelle, flexible Unterstützung als Methode sind die Eckpfeiler von Unterstützter Beschäftigung.“Dem fühlen wir uns in unserem politischen Engagement verpflichtet.

Brandenburger Erklärung verabschiedet

Die Brandenburger Erklärung der BAG UB wurde mit einigen Änderungen auf der Mitgliederversammlung mit großer Mehrheit verabschiedet und auf der Jahrestagung mit allen Beteiligten, sowie BundestagspolitikerInnen und Fachleuten in den entsprechenden Behörden und Ministerien breit diskutiert. Die Brandenburger Erklärung ist mittlerweile vielfach zitiert und als Standpunkt der BAG UB in die sozialpolitische Diskussion um die Weiterentwicklung des SGB IX und die Arbeit der Integrationsfachdienste eingeflossen. Sie wurde bereits in der letzten Ausgabe (Nr. 13) der *impulse* dokumentiert und ist im Internet auf unserer Homepage (www.bag-ub.de) abrufbar. Weitere Exemplare können Sie gerne kostenlos bei uns in der Geschäftsstelle anfordern.

Die Brandenburger Erklärung war auch Grundlage unserer Stellungnahmen zum SGB IX am 12.10.99 in Bonn, der Werkstattgesprächen des Behindertenbeauftragten Haack, unseres Gespräches mit Herrn Dr. Cramer und Herrn Schell beim BMA am 25.11.99 in Bonn, sowie eines Gespräches mit der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen am 14.12.1999 in Münster.

Gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft – Grundlage für selbstbestimmtes Leben

Chancen und Möglichkeiten für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen

von Dr. Ilja Seifert (MdB) - Behindertenpolitischer Sprecher der PDS-Bundestagsfraktion und Dr. Jürgen Hildebrand - Referent für Behindertenpolitik der PDS-Bundestagsfraktion

Ausdruck und zugleich Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben ist die volle Wahrnehmung der Menschen- und Bürgerrechte. Das ist mehr als Nichtdiskriminierung und samariterhafte Obhutspolitik. Es geht um Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen.

Als Wertmaßstab für eine auf Chancengerechtigkeit gerichtete Politik versteht die PDS die UN-Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte (Standard Rules) vom 23. Dezember 1993, die auch von der Bundesrepublik unterzeichnet wurden.

Frauen und Männer mit Behinderungen müssen befähigt werden, ihre Menschenrechte besonders im Bereich Beschäftigung wahrnehmen zu können. Das bedeutet Chancengleichheit bei der Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dazu gibt es eine Vielzahl verschiedener finanzieller, steuerlicher, persönlicher oder technischer Unterstützungen, Formen und Möglichkeiten, die mit unterschiedlichem Erfolg umgesetzt werden.

Hauptziel müssen aber immer die Vermittlung in, Begleitung und die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Es geht um verstetigte, also dauerhafte Arbeitsverhältnisse. Dazu bedarf es verschiedenster Formen der Assistenz.

In den Bundesländern laufen dazu unterschiedlichste Projekte und Modellversuche, um nicht nur die

191.166 offiziell ausgewiesenen arbeitslosen Menschen mit Behinderung (SOZIALPOLITISCHE UMSCHAU 1999, 17) bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Dazu gehören nicht zuletzt Integrationsfachdienste.

„Modellversuche Integrationsfachdienste“, die von der bayrischen Sozialministerin Barbara Stamm als „neue Kultur der Behindertenarbeit“ (Fränkischer Tag vom 19.05.1998) gesehen werden, bedürfen nach Auffassung der PDS neben der notwendigen Diskussion ihrer strukturell-organisatorischen Aspekte einer grundsätzlichen Klarstellung ihrer philosophisch-politischen Voraussetzungen, Bedingungen und Komponenten im Rahmen der allgemeinen Beschäftigung, damit es tatsächlich zu einer neuen Kultur des Umgangs miteinander kommt.

Die Partei des demokratischen Sozialismus (PDS) will auch unter diesem Gesichtswinkel mit ihrem Antrag an den 14. Deutschen Bundestag „Zur Vorlage eines Gesetzes zur Sicherung der vollen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten am Leben der Gemeinschaft, zu deren Gleichstellung und zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile (Teilhabeversicherungsgesetz – ThSG)“ einen Beitrag zum grundlegenden Verständnis der Stellung von Menschen



Ilja Seifert, MdB - PDS

mit Behinderungen in der Gesellschaft, zu ihrer tatsächlichen gleichberechtigten Teilhabe und einer chancengleichen Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen leisten.

Als Voraussetzung für eine chancengleiche Teilhabe am Arbeitsleben der Gesellschaft muß sich deshalb in der Diskussion solchen grundsätzlichen Fragen gestellt werden wie:

- Auf welche Art und mit welchen Mitteln wollen Politik, Gesellschaft und ihre einzelnen Strukturelemente die uneingeschränkte Geltung der Menschen- und Bürgerrechte für Menschen mit Behinderungen sichern?
- Erkennt die Gesellschaft die volle Teilhabe von Menschen mit Behin-

derung am Leben der Gemeinschaft durch Abbau und Verhinderung von Barrieren in der Gesellschaft im weitesten Sinne als Menschenrecht an und wie und mit welchen Mitteln will sie es umsetzen?

- Begreifen und behandeln Politik und Gesellschaft „Behinderung“ als gesellschaftliches Phänomen oder präferieren sie ein somatisches oder vorrangig rehabilitatives Herangehen?

Die Diskussion und Beantwortung dieser Fragen zeigen, in welchem Maße das in Artikel 3 (3) GG festgeschriebene Benachteiligungsverbot über eine in sich geschlossenere, transparente und vereinfachte Behindertengesetzgebung tatsächlich mit Leben erfüllt werden kann und soll.

Konkrete Maßnahmen einleiten

Für die Beschäftigung im Allgemeinen, die Beschäftigungsförderung und -unterstützung über vielfältige Formen, so auch über die Integrationsfachdienste im Speziellen, müssen durch Politik und Gesellschaft klare Prämissen für Rechtsansprüche auf Arbeit, Arbeitsvermittlung und Integration gesetzt werden.

Die PDS formuliert in ihrem o.g. ThSG-Antrag zur Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen unter diesen Gesichtspunkten solche Grundsätze, wie:

1.

Das Grundrecht, Beruf, Ausbildungsstätte und Arbeitsplatz frei wählen zu können, ist mit konkreten Maßnahmen festzuschreiben, wie z.B.:

- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, planerische Maßnahmen zur Erfüllung der Beschäftigungs- und Förderpflichten nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) zu

ergreifen.

- Beratungsdienste sind unter Einbeziehung von Behindertenorganisationen verstärkt bereitzustellen, zu qualifizieren und zu unterstützen, mit dem Ziel, den Zugang für Menschen mit Behinderungen zum ersten Arbeitsmarkt wesentlich zu verbessern.
- Die Arbeitgeberpflichten nach §14 SchwbG sind als individuelle Rechtsansprüche für Menschen mit Behinderungen verbindlicher, mit entsprechenden Sanktionen bei Nichteinhaltung auszugestalten.
- Menschen mit Behinderungen sind unabhängig vom Grad ihrer Behinderung gleichberechtigt in den arbeitsrechtlichen Schwerbehindertenschutz einzubeziehen, wenn sie behinderungsbedingt schwerwiegenden Nachteilen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.
- Besonders sind, gegebenenfalls durch Quotierung, für Frauen mit Behinderungen wegen ihrer doppelten Benachteiligung bzw. Diskriminierung Arbeitsmöglichkeiten zu erschließen.
- Die Rechtsstellung und die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen bei Einstellungen und weiteren personellen Maßnahmen sind qualifizierter auszugestalten.

2.

Aus dem nach unserer Sicht wichtigen Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitsassistenz sowie Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe, ergeben sich folgende Schwerpunkte, die bei allen Formen der Beschäftigung, ob auf dem ersten, zweiten Arbeitsmarkt oder bei anderen unterstützten oder geschützten Arbeitsplätzen zu bedenken und berücksichtigen sind, wie:

- Wenn zur Aufnahme und/oder Ausübung einer beruflichen Tätigkeit assistierende Begleitung erforderlich ist, besteht Anspruch darauf, entsprechend geeignete Personen zusätzlich einzustellen (Arbeitsassistenz). Die Auswahl der

AssistentInnen obliegt der/dem Erwerbstätigen mit Behinderungen. Die Finanzierung der AssistentInnen erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und nach Tarif.

- Für Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 16 Arbeitsplätze im Sinne des §7 Abs. 1 SchwbG verfügen, sind nach §5 Abs. 2 SchwbG auf 8 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.
- Um die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter auf dem ersten Arbeitsmarkt konsequenter durchzusetzen, wird die monatliche Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtplatz auf das jeweilige jährlich zu ermittelnde soziokulturelle Existenzminimum festgesetzt, das nach unseren Berechnungen derzeit ca. 1450,- DM beträgt.
- Die Ausgleichsabgabe sollte wegen ihrer Funktion als Sanktion nicht steuerlich absetzbar sein. Ausgenommen werden davon Steuervergünstigungen, die durch Übergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte geltend gemacht werden können.
- Private Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die die Pflichtquote übertreffen, erhalten aus den Einnahmen der Ausgleichsabgabe einen entsprechenden Bonus in der Höhe des soziokulturellen Existenzminimums. Am Bonussystem werden auch Kleinbetriebe (unter 16 Beschäftigte) beteiligt, wenn sie Schwerbehinderte beschäftigen.
- Für die Beschäftigten in Werkstätten für Behinderte (WfB) werden arbeitsrechtliche Vertragsverhältnisse eingeführt. Sie sind den anderen Erwerbstätigen und Teilnehmern an beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen gleichzustellen. Die Leistungen behinderter Menschen in den WfB sind so leistungsbezogen und menschenwürdig zu entlohnen, daß sie soweit wie möglich persönlich und finanziell unabhängig und in Würde ihr eigenes Leben gestalten können.

3.

Die PDS verfolgt grundsätzlich das Ziel der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt.

Eine Bewältigung der Beschäftigungskrise in einer auf Profit orientierten Gesellschaft allein durch den Markt, dabei speziell über den ersten Arbeitsmarkt, scheint nach allen bisher vorliegenden Erfahrungen für Menschen mit Behinderungen äußerst schwierig, wenn nicht illusorisch. Es müssen daher Mischformen oder neue Formen für Lösungsansätze gefunden oder attraktiv gemacht werden, die den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, ihn ergänzen bzw. Wege in eine tatsächlich sozial orientierte Produktionsweise öffnen.

Lösungsansatz: Öffentlich geförderter Beschäftigungssektor (ÖBS)

Die PDS sucht deshalb auch mit dem Konzept für den Aufbau eines Öffentlich geförderten Beschäftigungssektors (ÖBS) mögliche Lösungsansätze.

Der ÖBS bietet nach unserem Verständnis deshalb Chancen, weil es uns um volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben geht und der ÖBS als ein Sektor zwischen Markt und Staat mehr realisieren soll als „nur Beschäftigung“.

„Er soll sich der wachsenden gesellschaftlichen Reproduktionsdefizite annehmen, die aus der beschleunigten Modernisierung entstehen, und insgesamt die soziale oder kulturelle Daseinsfürsorge verbessern, um die nachlassende Bindungskraft der Gesellschaft zu bremsen und neue Sozialstrukturen zu schaffen“ (WERNER 1999, 49).

Dabei unterstützt der sozial orientierte und auf das Gemeinwohl gerichtete Ansatz des ÖBS zwischen Staat und Markt die praktische Um-

setzungsmöglichkeiten und realen Chancen von Arbeit im gesamtgesellschaftlichen wie regionalen Rahmen mit der Spezifik von Menschen mit Behinderungen.

In diesem Zusammenhang zeigen sich in der grundsätzlichen Herangehensweise der PDS in ihrem Konzept der Beschäftigung, wie im Antrag für ein Teilhabesicherungsgesetz ausgewiesen und in der Umsetzung der Idee eines Öffentlich geförderten Beschäftigungssektors angedacht, auch wichtige Bezüge zur „Brandenburger Erklärung zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen in Deutschland“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung.

Prinzipien wie Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit, Individualität, Selbstvertretung, Individualität, Dauerhaftigkeit und Wahlfreiheit des Arbeitsplatzes, unterstützende Finanzierung und Nachteilsausgleich sind Ausdruck, Anspruch und grundlegende Realisierungsbedingung für das beschäftigungspolitische Konzept der PDS, das vollinhaltlich Menschen mit Behinderungen einbezieht.

Das versteht die PDS als moderne sozialistische Partei als einen wesentlichen Teil ihrer politischen Kultur bei der Gestaltung aktueller und zukünftiger gesellschaftlicher Prozesse.

Es bestätigt sich gerade auf dem Feld der Arbeit die Erkenntnis, der Umgang mit den „Schwachen“, den Benachteiligten, den Behinderten ist zugleich Ausdruck für den Kulturzustand einer Gesellschaft.

Erste Schritte sind getan, wesentlich weitreichendere müssen noch getan werden, denn, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen ist allgegenwärtig, - wie es im Parteiprogramm der PDS (PROGRAMM 1997, 19) heißt, - und geht so weit, daß ihr Lebensrecht in Fra-

ge gestellt wird. Diese Situation zu verändern, ist kein Detailproblem der Sozialpolitik, sondern eine Aufgabe, der sich die PDS auf allen gesellschaftlichen Feldern, insbesondere in der Beschäftigungspolitik widmet.

Literatur:

Antrag der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert; Dr. Gregor Gysi und der Fraktion der PDS zur Vorlage eines Gesetzes zur Sicherung der vollen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder chronisch Kranken am Leben der Gemeinschaft, zu deren Gleichstellung und zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile (Teilhabesicherungsgesetz - ThSG), Deutscher Bundestag 14. Wahlperiode. Drucksache 14/827. Bonn, 23.04.1999.

Programm der Partei des Demokratischen Sozialismus. (Beschl. von der 1. Tagung des 3. Parteitag. der PDS, 29. Bis 31. Januar 1993). In: Partei des Demokratischen Sozialismus. Programm und Statut, Berlin, 1999, 1-46.

Sozialpolitische Umschau. Ausgabe 30. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Berlin, 11. Oktober 1999, 15 - 19.

Werner, H.: Virtuelle Arbeitswelten. Zwischen Dienstbotengesellschaft und Öffentlichem Beschäftigungssektor. In: Werner, H. (Hrsg.): Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor. VSA-Verlag. Hamburg, 1999, 32 -50.

Integrationsfachdienste gesetzlich absichern

von Claudia Nolte, Mitglied des Bundestages - CDU

Die berufliche Integration der Behinderten ist nicht nur vor dem Hintergrund des Benachteiligungsverbots des Art. 3 Abs.3 Satz 2 GG ein vordringliches Anliegen. Auch die höchst unbefriedigende Lage der Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt zwingt dazu, im Bereich der Beschäftigung und Arbeit neue Wege zu gehen. In vielen Fällen ist dabei die Qualifikation der Behinderten nicht mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu vereinbaren. Hinzu kommt eine sehr mangelhafte der Schwerst- Behinderten durch Werkstätten für Behinderte und die Arbeitsämter.

Die behinderten Menschen müssen aber Wahlmöglichkeiten haben. Der Wunsch nach beruflicher Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist schließlich die logische Folge zunehmender Integrationserfolge in der vorschulischen und schulischen Ausbildung und ist Ausdruck eines steigenden Selbstbewusstseins der Behinderten. Auch die CDU/CSU hat in der vorherigen Legislaturperiode diesen Ansatz aufgegriffen, indem sie Modellprojekte für Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen ins Leben gerufen hat.

Notwendig ist für die weitere Entwicklung auf diesem Gebiet zunächst, die Integrationsfachdienste sowohl in finanzieller als auch in institutioneller Hinsicht gesetzlich abzusichern. Weiterhin ist wichtig, den Behinderten einen individuellen Rechtsanspruch auf ambulante berufliche Rehabilitation, die Integrationsbegleitung und Arbeitsassistenten außerhalb von den Einrichtungen umfaßt, zu gewähren. Ideal wäre es, diese Regelungen im Rahmen eines neu zu schaffenden SGB IX einzubetten. Allerdings weiß ich nach den Erfahrungen der vergangenen Legislaturperiode, wie schwer dieses Unterfangen zu realisieren ist.

Kurzfristig sollte man deshalb auch an eine Aufnahme ins SchwbG den-

ken, wobei sich die Finanzierung am besten über eine Ausweitung der Ausgleichsabgabe auf Personalkosten und Verwaltungskosten machen ließe. Dabei könnte eine Mischfinanzierung durchaus ein vertretbarer Weg sein, indem die Eingliederungshilfe und die Hilfe zum Lebensunterhalt an die Person selbst und nicht an die Einrichtung zu leisten wäre. Dementsprechend müssten die Integrationsfachdienste für verschiedenen Kostenträger arbeiten.

Es muss leistbar sein, die Leistungen des Integrationsfachdienste den anbietenden, die dies wünschen, also z.B. Leistungsträgern der WfB oder arbeitslosen Schwerbehinderten. Die Frage nach dem Anforderungsprofil der Integrationsfachdienste wirft gleichzeitig die Frage nach dem Profil der WfB auf. Der Wechsel zu den Integrationsfachdiensten wird dazu führen, dass in



Claudia Nolte, MdB - CDU

den WfB neue Förderstrukturen entstehen müssen. Die WfB würde wieder verstärkt zu einem Ort der beruflichen Reha, d.h. nicht nur Förderung sondern auch gezieltes Training und berufliche Bildung wären die Arbeitsziele.

Spende für die BAG UB möglich?

Unterstützen Sie unsere bundesweite Arbeit mit einer Spende oder einer Mitgliedschaft.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung ist als gemeinnützig anerkannt.

Sowohl Spenden als auch Mitgliedsbeiträge können von der Steuer abgesetzt werden.

Unsere Bankverbindung:

Bank für Sozialwirtschaft AG Hannover,

Kontonummer: 7480600

Bankleitzahl: 251 205 10

– Stichwort Spende –

Wir senden Ihnen gerne eine Spendenbescheinigung, bis 100 DM reicht dem Finanzamt der Einzahlungsbeleg.

Die Voraussetzungen für erfolgreiche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen rechtzeitig und verlässlich zur Verfügung stehen

Diskussionsvorlage Brandenburger Erklärung zur beruflichen Integration behinderter Menschen in Deutschland
von *Peter H. Schwenkglens*, *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe*

Eingangsstatement

Meine Damen und Herren, über 160.000 Menschen mit Behinderungen werden derzeit in Werkstätten für Behinderte in Deutschland beschäftigt. Die überwältigende Mehrheit dieser Menschen verwirklicht dabei einen Rechtsanspruch auf Sozialhilfe, da die wenigsten von ihnen über so hohes Einkommen oder mehr als 45.000 DM Vermögen z.B. aus Schadenersatz oder Erbschaft verfügen, um die vom Werkstattträger in Rechnung gestellten Kosten selbst bezahlen zu können. Auch diejenigen stellen eine sehr kleine Minderheit dar, die ihre Werkstattbeschäftigung aufgrund von Ansprüchen gegenüber anderen Sozialleistungsträgern realisieren.

Da die überörtlichen Träger der Sozialhilfe auch vor Einführung des individuellen Rechtsanspruches den auf die Werkstatt für Behinderte angewiesenen Menschen mit Behinderungen die Beschäftigung in den Werkstätten bezahlten, gab es und gibt es praktisch keine Wartelisten und damit Vollbeschäftigung aller auf die Werkstatt für Behinderte angewiesenen Menschen, die Beschäftigung dort auch wollen. Dies stellt eine arbeitslosen Menschen mit Behinderungen aber auch Teilen der interessierten Öffentlichkeit nur schwer vermittelbare Tatsache dar. Der wesentliche Grund hierfür liegt nicht im Unterstützungsbedarf bei der Arbeit allein, sondern im hohen alltäglichen Unterstützungs- und Hilfebedarf der meisten bei der möglichst eigenverantwortlichen Lebensgestaltung und einer sinnhaften Tagesstruktur.

Aufnahmevoraussetzung für die

Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte ist, daß wegen Art oder Schwere der Behinderung arbeits- und berufsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel der Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht in Betracht kommen. Hierüber ist in jedem Einzelfall im Fachausschuß an der Werkstatt unter Beteiligung der Vertreter der Arbeitsverwaltung und der Sozialhilfeträger zu beraten und vom zuständigen Leistungsträger eine Entscheidung zu treffen. Diese kann nur positiv ausfallen, wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich ist. Dabei ist dem Trainings- und Arbeitsbereich der Werkstatt als teilstationäre Einrichtung zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben in Zweifelsfällen ein Eingangsverfahren vorgeschaltet, dessen Aufgabe es in diesen Zweifelsfällen ist, festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Eingliederung in das Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche berufsfördernden und ergänzenden Maßnahmen zur Rehabilitation für den Behinderten in Betracht kommen. Im Trainingsbereich der Werkstatt für Behinderte besteht Anspruch auf berufsfördernde Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeit in das Arbeitsleben unter Einschluß angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Behinderten gegenüber den Trägern der beruflichen Rehabilitation und das heißt meist gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit. Rechtzeitig vor Beendigung der berufsfördernden Bildungsmaßnahmen hat der Fachausschuß

gegenüber den zuständigen Sozialleistungsträgern eine Stellungnahme dazu abzugeben, ob die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden berufsfördernden Bildungsmaßnahme eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zweckmäßig erscheint.

Mindestens zweimal muß also das Ergebnis fachlicher Prüfung und Beratung die Weiche in Werkstatt für Behinderte gestellt haben, bevor Menschen mit Behinderungen Beschäftigte der WfB werden. Erstmals bevor überhaupt die Aufnahme in eine Werkstatt für Behinderte vorgeschlagen wird und das zweite Mal während der berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Trainingsbereich der Werkstatt. Soll dies Ergebnis zugunsten einer Tätigkeit auf dem allg. Arbeitsmarkt vermieden werden, müssen die Voraussetzungen für erfolgreiche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt so rechtzeitig und verlässlich zur Verfügung stehen, daß trotz Art und Schwere der Behinderung der allgemeine Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Integrationsfachdienste der Bundesanstalt für Arbeit wie der Hauptfürsorgestellen, aber auch Initiativen aus Ihrer Mitte haben gezeigt, daß Alternativen zur Werkstatt für Behinderte auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen erschlossen werden können, wenn auch die Schwäche des Arbeitsmarktes deutliche Grenzen für alle Arbeitslosen setzt.

Auch der Übergang von Beschäftigten im Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch

geeignete Maßnahmen der Werkstatt zu fördern, insbesondere auch durch zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, daß der zuständige Sozialleistungsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des Behinderten aus der Werkstatt die Hauptfürsorgestelle die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Entsprechend den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe gehören diese Maßnahmen in das Pflichtenheft der Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen der überörtlichen Träger der Sozialhilfe mit den Trägern der Werkstätten. Die Förderung zum Übergang gelingt auch in Einzelfällen, hängt aber ganz entscheidend von dem Zusammenwirken der Werkstatt mit der Bundesanstalt für Arbeit, der Hauptfürsorgestelle, ggfs. leistungsfähigen und motivierten Fachdiensten und aufgeschlossenen Betrieben bei der zur verlässlichen Gestaltung und Begleitung des Arbeitsverhältnisses ab.

Von zahlenmäßig wesentlich größerer Bedeutung ist derzeit jedoch noch die Arbeit auf ausgelagerten Werkstattplätzen in Betriebsstätten dritter. Viele Werkstattbeschäftigte arbeiten in von der Werkstatt als Betriebsteil geführten Kantinen oder anderen Dienstleistungsbereichen von Betrieben oder Behörden sowie als Gruppe mit der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung der Werkstatt für Behinderte in den Betriebsräumen und an den Maschinen des Auftraggebers der Werkstatt für Behinderte an der Erledigung des eingeworbenen Auftrages. Um Mißbrauch zu vermeiden, hat sich der Fachausschuß an der Werkstatt regelmäßig mit solchen besonderen Formen der Werkstattbeschäftigung auf unbefristete Zeit und im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kritisch zu befassen. Hier gelingen

öfter Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Nicht wenige Menschen mit Behinderungen, die auf ausgelagertem Arbeitsplatz in Betrieben tätig waren und dort ihre Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit praktisch bewiesen hatten, wurden vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis meist mit längerfristiger Unterstützung der Arbeitsverwaltung und der Hauptfürsorgestellen übernommen. Diese Erfahrungen sind im Sinne rechtlicher und finanzieller Absicherung verstärkter Bemühung zur Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt rechtlich umzusetzen. Daran arbeiten Bundesregierung und Bundestag im Rahmen eines SGB IX und Schwerbehinderten-gesetz. Die Bundesanstalt für Arbeit muß sich aktiver um die verstärkte Beschäftigung Schwerbehinderter auch im Übergang aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bemühen dürfen und dafür die nötigen finanziellen Mittel haben. Auch die Ausgleichsabgabe soll Integrationsfachdienste und ggfs. Integrationsfirmen als zusätzliche Instrumente zur Eingliederung von Menschen mit bestimmten Behinderungen auf- und ausbauen können und verlässlich mitfinanzieren. Das Ziel muß sein, mit solchen beschäftigungsfördernden Instrumenten die überproportionale Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen nachhaltig abzubauen und auch Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung derzeit ohne verlässliche zusätzliche Maßnahmen nicht vermittlungsfähig sind, und auch diejenigen, die derzeit auf die Beschäftigung in der Werkstatt für Behinderte angewiesen sind, eine faire Chance der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe hat Vorschläge zu Reformen in ihren Bereichen unterbreitet. Hierzu gehört auch die Prüfung leistungsgesetzlicher Regelungen zur Ablösung von Leistungsansprüchen, die

den Nachrangsprinzipien der Sozialhilfe zu entsprechen haben. Die Sozialhilfeträger würden zur Finanzierung ihre Haushaltsmittel aus Steuern einbringen. Der Arbeitsbereich der WfB wäre für solche Neuregelung ein Einstieg.

Datenbank für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Handicap

Wir unterstützen seit 1998 Menschen mit Handicap bei der Integration auf den ersten Arbeitsmarkt.

Um die Firmenkontakte und aktuelle BewerberInnen aus unserem Pool effektiver zu dokumentieren, haben wir in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Arbeit (Psychosozialer Dienst) der Arbeitsgemeinschaft Brücke und mit Unterstützung des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums (ÜAZ) eine Datenbank auf Access entwickelt, die wir „Jobmanager“ getauft haben. In ihr sind über 3500 Firmen aus der Region abrufbar, rund 200 Firmenkontakte sind bereits vom EFD dokumentiert. Anforderungsprofile der Betriebe können jetzt per Mausklick mit entsprechenden Fähigkeitsprofilen der BewerberInnen auf Übereinstimmung überprüft werden.

Da wir uns immer noch in der Entwicklungsphase befinden, haben wir großes Interesse unsere Erfahrungen mit KollegInnen auszutauschen, die an ähnlichen Datenbank-Projekten arbeiten.

Kontaktadresse:

Eingliederungsfachdienst
Kreis Pinneberg gGmbH,
Osterholderallee 2, 22767 Hamburg
Jens Tietböhl
Tel.: 04101/ 20 60 18
Fax: 04101/ 20 60 19
e-mail: efd.pinneberg@t-online.de

Integrationsfachdienste - aus der Sicht der Bundesanstalt für Arbeit

von *Herbert Schneider, Bundesanstalt für Arbeit - Nürnberg*

Die Tagung der BAG UB vom 29.9. – 1.10.99 in Teltow „Integrationsfachdienste – quo vadis?“ war gut vorbereitet, gut besucht und hat gute Ergebnisse gebracht. Das Ergebnis, das die BA am meisten interessierte, war die Rückmeldung über die Zusammenarbeit zwischen den Integrationsfachdiensten und den Arbeitsämtern. Es ist nicht selbstverständlich, dass eine solche Zusammenarbeit gelingt; denn die berufliche Integration von Schwerbehinderten lag bisher allein in den Händen der Arbeitsämter. Für viele Mitarbeiter in den Integrationsfachdiensten ist der Umgang mit den Arbeitsämtern neu und deren Denkweisen nicht immer verständlich. Das führt leicht zu Missverständnissen und Unsicherheiten.

Diese Unsicherheit war aus einigen Beiträgen auf der Tagung auch zu spüren. Nimmt man aber einmal in Kauf, dass einige Wünsche hinsichtlich der Zusammenarbeit auf beiden Seiten noch offen sind, kann das Gesamtergebnis durchaus zufriedenstellen. In vielen Bereichen zeigen die gemeinsamen Ergebnisse bei der beruflichen Wiedereingliederung Schwerbehinderter, dass die Unterstützung durch die Integrationsfachdienste zu Erfolgen führt. Den Arbeitsämtern stehen mit den Integrationsfachdiensten viele junge engagierte Helfer zur Verfügung, die Zeit und die Fähigkeit mitbringen, sich intensiv um arbeitslose Schwerbehinderte zu kümmern. Das gilt sowohl für den geistig oder psychisch Behinderten wie auch den Körperbehinderten mit seinen Problemen, die er aufgrund seiner Behinderung

oder seiner sonstigen Lebensverhältnisse hat.

Bei vielen Schwerbehinderten sind diese Probleme verdeckt, weil das Arbeitsamt z.B. seine Wohn- und Familienverhältnisse nicht kennt, von seinen Schulden- oder Suchtproblemen nichts weiß oder als Behörde nicht helfen kann. Diese Fragen müssen geregelt werden, bevor eine berufliche Integration in Betracht gezogen werden kann.

Die Integrationsfachdienste können helfen, die notwendigen Rahmenbedingungen für die berufliche Eingliederung zu schaffen. Sie können flexibler vorgehen und die Arbeitsämter entlasten, damit diese ihre Aufgaben, die sie nicht delegieren dürfen, durchführen können. Zu den Aufgaben, die nicht übertragbar sind, gehören z.B. die Gesamtorganisation der beruflichen Integration, die Leistungszahlung und die Bearbeitung der Förderangelegenheiten. Die berufliche Integration von Schwerbehinderten ist eine öffentliche Aufgabe, die nur zum Teil privatisiert werden kann. Die Arbeitsämter können nicht die Aufgaben auf die Integrationsfachdienste übertragen, für die sie dem Schwerbehinderten gegenüber Verantwortung tragen. So dürfen sie den Schwerbehinderten nicht aus ihrer Betreuung entlassen und diese gänzlich den Integrationsfachdiensten überlassen. Schwerbehinderte, die diesen Eindruck haben, beschwerten sich mit Recht darüber. Ihre Erwartungshaltung ist häufig recht hoch und die Enttäuschung umso größer, wenn die Einschaltung des Integrationsfachdienstes ihnen nicht wei-

ter hilft. Die Integrationsfachdienste müssen sich dessen bewußt sein und sollten auch in ihrer Öffentlichkeitsarbeit nicht den Eindruck erwecken, als ob sie alle Angelegenheiten der Schwerbehinderten besorgen und ihre Probleme allein lösen könnten.

Bei der beruflichen Integration Schwerbehinderter ist zwischen den Arbeitsämtern und Integrationsfachdiensten Zusammenarbeit gefragt. Beide Partner müssen gegenseitiges Verständnis aufbringen und aufeinander zugehen. Nur so kann den Belangen der Schwerbehinderten Rechnung getragen werden. Gelingt es, dass die Arbeitsämter Vertrauen in die Arbeit der Integrationsfachdienste gewinnen und diese sich in den Integrationsprozess einfügen, wird die Zusammenarbeit wachsen und der einzelne Schwerbehinderte zu seinem Recht kommen. Dann wird auch eine gesetzliche Regelfinanzierung möglich sein, die die Integrationsfachdienste auf Dauer brauchen, wenn sie weiterhin mit Erfolg zusammen mit den Arbeitsämtern für die Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt tätig sein sollen.

Integrationsfachdienste des BMA-Modellprojektes – Quo vadis?

von Angelika Thielicke, Vorstand BAG UB - Marburg

Ein wichtiges Forum zum Erfahrungsaustausch der BMA-Modellprojekte der Integrationsfachdienste bot die Vorkonferenz der Jahrestagung der BAG UB am 29.9.1999 in Berlin. Wie beim ersten Treffen am 9.3.1999 in Kassel (vgl. *impulse* 12, S. 25) moderierte Norbert Müller-Fehling, Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte, Düsseldorf die Veranstaltung. Während im März ein erster Informationsaustausch der zum Teil erst seit kurzem arbeitenden Fachdienste im Vordergrund stand, Anfangsschwierigkeiten im Steuerungsteam, Abgrenzung von Beratung und Betreuung, Fragen zur Öffentlichkeitsarbeit, zur Dokumentation und zur Begleitforschung benannt wurden, kristallisierten sich nun deutlich zwei Problembereiche heraus.

Neben den zahlreichen Vertretern aus allen 16 Modellprojekten, nahmen Vertreter des BMA, der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellen, der Bundesanstalt für Arbeit und der wissenschaftlichen Begleitforschung teil.

Die Arbeitgeber

Uneingeschränkt positiv gestaltet sich in allen Regionen die Kooperation mit den Arbeitgebern. Die Arbeit des IFD wird geschätzt, die Beratung der Arbeitgeber durch den Integrationsfachdienst wird angenommen, die Bereitschaft von Arbeitgebern zu Erprobungs- und Trainingsphasen wächst und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Arbeitnehmer nimmt zu. Die Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Belange von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist in den Regionen geglückt.

Die Hauptfürsorgestelle

Unklar und regional sehr unterschiedlich ist die Funktion der Hauptfürsorgestelle im Steuerungsteam. Die Erfahrungen der 127 fast ausschließlich durch die Hafü finanzierten IFDs sind in die BMA-Modellkonzeption nicht eingeflossen. In manchen Regionen übt sich die Hafü daher in vornehmer Zurückhaltung. Wo hört die Kompetenz des Arbeitsamtes auf, wo fängt die Kompetenz der Hafü an? Können beide Stellen miteinander kooperieren, oder sind sie lediglich unterschiedliche Nutzer des IFD?

Das Arbeitsamt

Auch wenn seitens der Bundesanstalt für Arbeit unbeirrt beteuert wird, daß die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und IFD zufriedenstellend verlaufe, so geben die Rückmeldungen der IFDs in vielen Regionen doch ein ganz anderes Bild. Zwar gibt es einige Regionen, in denen eine offene und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle und Integrationsfachdienst möglich ist, doch ist in vielen Regionen die Kooperation mit dem Arbeitsamt die schwierigste Hürde, die es zu bewältigen gilt. Hier werden durch unnötige, lange, bürokratische Verfahren, Zuständigkeiten, Anträge und Bearbeitungszeiten, durch Nichterreichbarkeit von Mitarbeitern, durch mangelnden Informationsaustausch, Kapazitäten der IFDs gebunden, die auf Kosten der Effizienz und Qualität gehen. Hier gibt es z.B. in einer Region eine Zuweisungspraxis von Personen, bei denen die Arbeitsvermittlung seit langem nicht weiterkommt und die Problematik nicht in der Behinderung, sondern z.B. in fehlender Motivation oder einer Suchtproble-

matik liegt. In solchen Fällen kann bezweifelt werden, daß die Arbeitsverwaltung ein Interesse am Erfolg des IFD hat. Hier gilt es massive Vorurteile und Konkurrenzen auszuräumen und Rollen und Umgangsformen zu klären.

Das bisher bestehende Instrumentarium von Trainings- und berufsvorbereitenden Maßnahmen wird als nicht ausreichend empfunden. Schnellere, flexiblere, individuellere Maßnahmen mit individuell anzupassender Dauer wären notwendig.

Die Probleme

Zwei Problembereiche kristallisierten sich an vielen Stellen der Diskussion heraus:

Die Definition der Zielgruppe erweist sich als problematisch. Zum einen sind bestimmte Personengruppen (z.B. Sonderschulabgänger, Mitarbeiter von Werkstätten für Behinderte), die der Unterstützung durch einen IFD bedürfen, in der Zuweisungspraxis des Arbeitsamtes gar nicht oder deutlich unterrepräsentiert, zum anderen werden regional sehr unterschiedliche Personengruppen zugewiesen, die den Erfolg oder Mißerfolg des IFD stark mitbestimmen. Es muß z.B. durch eine Binnendifferenzierung der Fachdienstmitarbeiter sichergestellt werden, daß Mitarbeiter aus Werkstätten für Behinderte und Sonderschulabgänger vom Integrationsfachdienst auch wirklich integriert werden können. Dabei muß genau definiert werden, für welche Personen der IFD mit welchen Kapazitäten zuständig ist, wenn der IFD nicht permanent überfordert oder auf die reine Arbeitsvermittlung für langzeitarbeitslose Schwerbehinderte reduziert werden soll.

Als problematisch erweist sich die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Steuerungsteams. Die Zusammenarbeit verläuft da reibungslos, wo Integrationsfachdienst, Hauptfürsorgestelle und Arbeitsamt sich als gleichberechtigte Kooperationspartner verstehen, für gute Rahmenbedingungen der gemeinsamen Arbeit sorgen und bei Problemfällen unbürokratisch unter Bündelung der jeweiligen Ressourcen an Lösungsmöglichkeiten für einzelne Schwerbehinderte arbeiten. Am problematischsten ist die Arbeit da, wo der Vertreter des Arbeitsamtes oder der Hauptfürsorgestelle den Integrationsfachdienst für den verlängerten, dienstleistungsgebundenen Arm seiner Behörde hält. Es zeigt sich deutlich, daß die Kooperation im Steuerungsteams sehr stark personenabhängig ist. Daraus zu schließen, daß dies lediglich ein Personenproblem sei und nicht nachzudenken, wo der strukturelle Fehler, der solche Personendominanz zuläßt, liegt, wäre sicherlich fatal.

Quo vadis?

Die strukturelle Einbindung der Modellprojekte Integrationsfachdienste im Steuerungsteam erinnert

laut Stefan Doose vielfach an ein „Auto mit zwei Lenkrädern, eines für das Arbeitsamt, eines für die Hauptfürsorgestelle und dem Integrationsfachdienst auf dem Rücksitz. Ein solches Konstrukt erfordert ein Höchstmaß an Koordination und Einigkeit über die Zielrichtung, damit es nicht auseinanderbricht. Verweigert sich einer der Kooperationspartner oder bestehen zwischen ihnen Uneinigkeit über die Zielrichtung ist die Wahrscheinlichkeit ziemlich groß, daß das Modell gegen die Wand fährt.“ Wünschenswert wäre es, wenn die zu befördernde Personengruppe, das Fahrtziel und die Beförderungsrichtlinien mit allen Beteiligten übereinstimmend abgesprochen wäre. Noch besser wäre es, wenn man auf den Zweitfahrer verzichten könnte und dem Integrationsfachdienst die Kompetenz des Fahrers, der je nach Verkehrslage und Fahrgastwunsch den kürzesten, schnellsten oder sichersten Weg zum Ziel findet, zugestehen könnte. Dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle bliebe neben der Festlegung der Zielorte und der Richtlinienkompetenz die nicht minder wichtige und unentbehrliche Funktion der Tankstelle mit der Treibstoffversorgung. Vielleicht wäre diese Rollenteilung

die notwendige Voraussetzung für eine effektive kundenorientierte Dienstleistung, die es ermöglicht, unterschiedlich Fahrgäste ohne Reibungsverluste und Kompetenzgerangel an unterschiedliche Ziele zu bringen, ein Erfolg, den sich dann alle Beteiligten gleichermaßen zuschreiben könnten.

Schwerpunktthema der nächsten *impulse*

Nr. 15 – Warum Arbeit?

Die Frage danach, ob ein Mensch heute einer Erwerbsarbeit nachgeht, bestimmt häufig dessen Stellung in dieser Gesellschaft und sein Selbstwertgefühl. Ist „Arbeit“ also der einzig erfolgversprechende Weg, der zur Integration in die Leistungsgesellschaft führt?

Mit diesem Schwerpunktthema wird sich die Ausgabe Nr. 15 beschäftigen.

Redaktionsschluß ist der 18.02.2000. Die Ausgabe Nr. 14 erscheint im März 2000.

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

□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□ □□□□□□ □□ □□□□□□□□□□

vom 27.-29.10.1999 in der Ev. Bildungsstätte Hohenwart bei Pforzheim

Die BAG UB veranstaltete vom 27. - 29.10.1999 in der Ev. Bildungsstätte Hohenwart bei Pforzheim ein integratives Seminar zum Thema individuelle Berufsplanung mit Menschen mit Behinderungen unter der Leitung von Susanne Putzke und Stefan Doose. Drei Tage lang lernten unterstützte ArbeitnehmerInnen, IntegrationsberaterInnen, Eltern, Lehrer und Studentinnen gemeinsam neue Wege der individuellen

Berufsplanung kennen. Es war in dieser Zusammensetzung ein für alle Beteiligten ein in jeder Hinsicht ungewöhnlich lebendiges und lernreiches Seminar, so daß wir mit den TeilnehmerInnen nachgedacht haben, eventuell die Entwicklung und Verbreitung von neuen Methoden der persönlichen Zukunftsplanung mit Menschen mit Behinderungen zu einem Schwerpunktthema eines neuen bundesweiten Modellpro-

jektes der BAG UB zu machen. Dieses Modellprojekt, indem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, könnte gemeinsam mit regionalen KooperationspartnerInnen (Integrationsfachdiensten, Projekten im Übergang Schule-Beruf, Selbstbestimmt-Leben und People First, Elterngruppen etc.) neue Materialien, Seminare und Schulungen für MultiplikatorInnen entwickeln und erproben.

Gesetzliche Verankerung von Fachdiensten für die berufliche Integration in dem SGB IX

von Dr. Sabine Wendt, Bundesvereinigung Lebenshilfe - Marburg

Die Integration auch von geistig behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt steht und fällt mit der Unterstützung durch Integrationsfachdienste/Arbeitsassistenten. Das Personal dieser Dienste stellt die notwendige persönliche Begleitung der behinderten Menschen an ihrer Arbeitsstelle sicher und bietet dem Arbeitgeber damit eine fachlich kompetente Integrationshilfe an.

Ende 1997 wurden 127 Integrationsfachdienste mit insgesamt 198 Personalstellen durch die Hauptfürsorgestellten finanziert, überwiegend allerdings für den Personenkreis der psychisch behinderten Menschen. (K. Ernst, Integrationsfachdienste für besonders betroffene Schwerbehinderte - eine Zwischenbilanz aus Sicht der Hauptfürsorgestellten, Behindertenrecht 1998 S. 155ff.) Weitere 16 Integrationsfachdienste sind in jedem Bundesland auf der Grundlage eines Modellvorhabens des Bundesministeriums bis Ende 2001 tätig. (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1997, Vorläufige Grundsätze über Integrationsfachdienste zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben, Werkstatthandbuch der Bundesvereinigung Lebenshilfe I 10 a) Von einer flächendeckenden Versorgung mit solchen Diensten kann also nicht gesprochen werden, es gibt erhebliche regionale Unterschiede. Nur in wenigen Bundesländern gibt es Richtlinien, die auch für die Werkstätten Anreize schaffen, sich an solchen Integrationsfachdiensten zu beteiligen (z.B. durch zusätzliche Personalstellen in der WfB für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wie in Hessen). 1997 waren in 635 WfB 155.000 behinderte Mitarbeiter beschäftigt (4. Be-

hindertenbericht der Bundesregierung, Bt. Drs. 13/9514, Januar 1998 Ziff. 6.23), so daß nur einer kleinen Minderheit von Werkstattbeschäftigten das Angebot gemacht werden kann, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit einer Arbeitsassistenten überzuwechseln.

Unzureichende Rechtsgrundlagen

Die Finanzierung der Integrationsfachdienste erfolgt auf Grundlage von §31 Abs. 2 S. 3 SchwbG durch die Hauptfürsorgestellten, die nach dieser Vorschrift auch für psychosoziale Hilfen im Rahmen der arbeits- und berufsbegleitenden Betreuung zuständig sind (Cramer, Schwerbehindertengesetz, 5. Aufl. 1998 §31 Rdn. 8). Wenn sich an diesen Diensten neben staatlichen Stellen auch freigemeinnützige Träger beteiligen, können diese dafür auch Mittel aus der Ausgleichsabgabe der Arbeitgeber erhalten (§31 Abs. 3. Nr. 3 SchwbG).

Es fehlen jedoch Rechtsvorschriften, die eine ausreichende Vernetzung der WfB mit diesen psychosozialen Diensten vorsehen, weil diese sich ihrer Aufgabenstellung nach an arbeitslose Schwerbehinderte mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten wenden, (wie z.B. bei psychisch kranken Menschen) sowie an Arbeitgeber als Anreiz zur Beschäftigung dieses Personenkreises (§31 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SchwbG). Eine Zuständigkeit für den Personenkreis der in der Werkstatt für Behinderte Tätigen ist nicht geregelt, weil diese nicht als arbeitslos und deshalb als „versorgt“ gelten. Weil unterschiedliche Reha-Träger zuständig sind, wird die notwendige Zusammenar-

beit zwischen Werkstätten und den Integrationsfachdiensten erschwert. (Siehe dazu auch: Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt, Ergebnisbericht und Empfehlung der Projektgruppe, Seite 67ff., 91ff. Lebenshilfe-Verlag Marburg 1996).

Nur in der Werkstättenverordnung zum Schwerbehindertengesetz, nicht aber im Katalog der Eingliederungshilfemaßnahmen des §40 BSHG ist die Verpflichtung der Werkstätten geregelt, den Übergang von Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerte Arbeitsplätzen (§5 Abs. 4 SchwbWVO).

Diese Vorschrift ist 1996 durch die Sozialhilfereform in die Verordnung eingefügt worden. Danach hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, daß der zuständige Sozialleistungsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des Behinderten aus der Werkstatt die Hauptfürsorgestelle die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Durch diese Regelung wird klargestellt, daß die behinderten Mitarbeiter auf diesen Außenarbeitsplätzen für eine Übergangszeit weiterhin Angehörige der WfB mit Zuständigkeit des Sozialhilfeträgers für die Eingliederungshilfe und Sozialversicherung bleiben (Cramer, Werkstätten für Behinderte, die Rechtsgrundlagen, 2. Aufl. 1997 §5 SchwbWV Rdn 17 Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, Empfehlungen zur Förderung des Übergangs von Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vom Sept. 1991, Werk-

statt-Handbuch I 7 Lebenshilfe-Verlag).

In §41 BSHG ist ein individueller Rechtsanspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte für wesentlich behinderte Menschen i.S.d. §39 BSHG geregelt. Es fehlt an einem vergleichbaren Anspruch auf Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenten im BSHG als Form der Eingliederungshilfe, der auch Schulabgänger ermutigen könnte, gleich eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu versuchen, ohne Umweg über eine WfB. (Christian Lindmeier, Michael Oschmann haben in einer Untersuchung der Universität Koblenz/Landau für 25 Integrationsfachdienste einen Anteil von 20% der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für behinderte Schulabgänger festgestellt, dies. Kooperation zwischen Schulen für geistig Behinderte und Integrationsfachdiensten, Geistige Behinderung, Fachzeitschrift der Bundesvereinigung Lebenshilfe 4/99 S. 348, 358). Damit Schulabgängern der Anspruch auf eine Ausbildung durch ein Arbeitstraining nicht verloren geht, gibt es inzwischen auch Modelle, die ein ambulantes Arbeitstraining nach §102 SGB III anbieten (A. Ciolek, Unterstützte Beschäftigung - Hamburger Arbeitsassistenten, Werkstatt-Dialog BAG WfB 5/98 S. 5) Durch eine Kooperation der Hamburger Arbeitsassistenten mit regionalen Werkstätten wird die Teilnahme an dem dort angebotenen Arbeitstraining bei gleichzeitiger Begleitung am Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht sowie eine Teilnahme am Berufsschulunterricht.

Dies betrifft aber die auf das Arbeitstraining begrenzte Zuständigkeit der Arbeitsverwaltung. Ist danach unklar, ob der Vermittlungsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, ist auch die Frage nach dem zuständigen Reha-Träger nicht geregelt: für Reha-Massnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Arbeitsverwaltung/Rentenversi-

cherung/Hauptfürsorgestelle verantwortlich. Der Sozialhilfeträger leistet Eingliederungshilfe nur dann, wenn der behinderte Mensch den Status eines WfB-Angehörigen hat, also nicht für eine von der WfB losgelöste Arbeitsassistentin (BAG überörtliche Sozialhilfeträger, Empfehlungen zur Förderung des Übergangs von Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 1992, Werkstatt-Handbuch der Bundesvereinigung Lebenshilfe I 7).

Über diesen Status erfolgt auch die Sozialversicherung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur dann gesichert ist, wenn tatsächlich eine Vermittlung in eine Anstellung mit einer Versicherungspflicht durch den Arbeitgeber erfolgt. Die Kostentragungspflicht für die Sozialversicherung durch die Sozialhilfeträger als Reha-Träger der WfB ist allerdings nicht im BSHG selbst geregelt, sondern im SGB V und SGB VI. Es wäre daher zu prüfen, ob die Regelungen über die Sozialversicherung Behinderter auch über die WfB hinaus eine Öffnung für eine ambulante Betreuung durch einen Integrationsfachdienst vor der Vermittlung in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis erfahren könnte, so daß dieser die gleiche Beitragserstattung durch die zuständigen Reha-Träger erhält, wie die WfB.

Dies setzt voraus, daß die Reha-Dienstleistung zwischen Integrationsfachdienst/Arbeitsassistentin und dem Rehabilitanden vertraglich geregelt ist, und dieser damit anstelle der WfB Leistungserbringer ist. Das Profil der Fachdienste für beruflichen Integration müsste allerdings dann auch in entsprechenden Rechtsvorschriften (Vereinbarung nach §93 BSHG oder Verordnung analog der SchwbWVO) geregelt werden.

Die BAG überörtliche Sozialhilfeträger hat dieser Übergangsproblematik dadurch Rechnung getragen, daß sie den WfB-Status für eine zweijährige Vermittlungszeit verlän-

gert. Die WfB erhält somit weiterhin einen Pflegesatz und Sozialversicherungsbeiträge, obwohl die Reha-Dienstleistung vielfach nicht mehr von ihrem Fachpersonal, sondern von dem Integrationsfachdienst in fremder Trägerschaft erbracht wird. Diese Zweijahresfrist ist aber für die meisten geistig behinderten Menschen zu kurz. Der Betreuungsbedarf ist für sie wechselnd, und kann durch plötzlich auftretende Krisen oder Veränderungen am Arbeitsplatz wieder steigen. Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, dies zeigen die internationalen Erfahrungen, muß für sie ein dauerhaftes Angebot sein, auf das sie je nach Bedarfslage zurückgreifen können müssen. Solange Sozialrichter (LSG Niedersachsen Beschluss vom 1.7.99 Az.L 1 RA 102/99 ER, RdLh 3/99 S. 127) jedoch davon ausgehen, daß eine dauerhafte Arbeitsassistentin ein Indiz dafür sei, daß ein Arbeitsplatz nicht behindertengerecht zu organisieren sei, werden Lücken in unserem Sozialrechtssystem deutlich.

Kooperation von Integrationsfachdiensten mit den Werkstätten für Behinderte

Der Gesetzgeber hat den Werkstätten in §54 SchwbG einen Betreuungsauftrag für Behinderte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, erteilt. Die WfB soll also keine Endstation sein, sie muß Reha-Dienstleistungen anbieten, die behinderte Menschen nach ihren Fähigkeiten ein Überwechseln auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Die Tatsache, daß dies nach Angaben der BAG WfB nur für 1% gelingt, führt vielfach zu dem Fehlschluss, daß wesentlich (geistig) behinderte Menschen damit eben überfordert seien. Ein Blick über die Grenzen zeigt jedoch, daß im europäischen Ausland wesentlich mehr geistig behinderte

Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe einer Arbeitsassistenz tätig sind. So sind in Grossbritannien gegenwärtig ca. 12.000 Personen in Werkstätten (sheltered workshops) tätig, und 10.000 mit job coach auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (BAG WfB, Werkstatt: Dialog 5/99 S. 24, nach Angaben der britischen Organisation REMPLOY) Auch die Tatsache, daß in der DDR viele geistig behinderte Menschen, die heute in der WfB arbeiten, in geschützten Betriebsabteilungen in der Industrie tätig waren, zeigt, daß es gegenwärtig in der Bundesrepublik ein nicht ausgeschöpftes Potential auch von geistig behinderten Menschen gibt, die mit einer entsprechenden Unterstützung aus der WfB ausgeliedert werden könnten.

Ebensowenig wie vor 15 Jahren die Reformbewegung für die Schulintegration von den Eltern/Schülern ausging und nicht von den Sonderschulen, kann nicht von den WfB erwartet werden, daß sie sich zu Pionieren einer Reformbewegung macht, die ihre „Leistungsträger der Produktion“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Viele Integrationsfachdienste haben sich daher unabhängig und manchmal auch mit hinhaltendem Widerstand der Verantwortlichen in den Werkstätten gegründet. Sie haben sich in einem eigenen Verein, der Bundesarbeitsgemeinschaft unterstützte Beschäftigung zusammengeschlossen. In den wenigen Bundesländern (z.B. Hessen), in denen die Sozialhilfeträger den WfB Personalstellen zur Verfügung stellten, wenn sie behinderte Mitarbeiter auf den allg. Arbeitsmarkt begleiten, nahm nur eine Minderheit der Werkstätten dieses Angebot wahr.

Die Regelung in §5 Abs. 4 SchwbWV zur Förderung des Überwechselns von der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann also nicht als ausreichende Rechtsgrundlage für ambulante Integrationsfach-

dienste angesehen werden, sie werden in dieser Vorschrift noch nicht einmal als Adressaten erwähnt, sondern nur die Werkstätten. Nach den Vorschlägen der Projektgruppe „Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe (a.a.O. S. 79 ff. sowie Empfehlung der Bundesvereinigung Lebenshilfe 1995, Fachdienst für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung, Werkstatthandbuch I 9) sollten diese Integrationsfachdienste zwar mit der WfB kooperieren, aber eigenständig bleiben. Nur so können sie sich z.B. auch direkt um Schulabgänger kümmern, die dann gar nicht in die WfB aufgenommen werden müssen, sowie um bereits vermittelte Behinderte, die nicht mehr der WfB angehören.

Reha-Gesamtplan für Schule, WfB und Arbeitsassistenz

Bei der Vorstellung eines „ganzheitlichen Konzeptentwurfs Fachdienst für die berufliche Integration“ schlägt die Projektgruppe der Bundesvereinigung Lebenshilfe (a.a.O.) außerdem vor, einen Reha-Ausschuß zu gründen, an dem die Schule, die WfB und der Integrationsfachdienst sowie die zuständige Sozialleistungsträger beteiligt sind, die dann einen gemeinsamen Reha-Gesamtplan für den behinderten Mitarbeiter ausarbeiten. Pate für diese Regelung ist der Fachausschuß der WfB nach §2 SchwbWV, der für den Bereich der Werkstatt diese Aufgabe übernimmt, und die Zuständigkeit verschiedener Sozialleistungsträger für die individuelle Hilfe koordiniert. Nach bisher geltendem Förderungsrecht in §31 SchwbG kann nur der Arbeitgeber, nicht aber der behinderte Mensch selbst eine Arbeitsassistenz beantragen, was eine verlässliche Reha-Planung verhindert. Es ist daher eine gesetzliche Regelung notwendig, die eine Institutionen übergreifende Reha-Planung ermöglicht, die verschiedene Reha-Träger an ei-

nen Tisch bringt, und die Rehabilitanden und ihr Wünsche und Fähigkeiten in den Mittelpunkt des Geschehens rückt. Dabei könnte eine an Lebensphasen orientierte Reha-Planung auf Gebietsebene wie in Frankreich Vorbild sein.

Was kann das SGB IX bewirken?

Die Aufgaben eines solchen Reha-Ausschusses könnten in dem geplanten SGB IX, Gesetzbuch Rehabilitation, geregelt werden, das verschiedene Reha-Gesetze besser vernetzen will. Das Bundesarbeitsministerium legte im Mai 1999 hierzu Diskussionspunkte vor, die vorschlagen, daß das SGB IX z.B. die Neuregelung der Verwendung der Ausgleichsabgabe regeln soll, so daß damit auch Integrationsfachdienste finanziert werden können (a.a.O. Nr. 19).

Die Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit und der anderen Träger der beruflichen Rehabilitation einerseits und der Hauptfürsorgestellen andererseits soll besser voneinander abgegrenzt und gegebenenfalls neu festgelegt werden, insbesondere für die Schaffung einer Arbeitsassistenz (a.a.O. Nr. 20), die zu dem Aufgabenbereich eines Integrationsfachdienst gehört (sog. „unterstützte Beschäftigung“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt): Der Übergang aus Werkstätten für Behinderte in Betrieb und Verwaltung des allgemeinen Arbeitsmarkts soll erleichtert und gefördert werden, insbesondere auch durch den Einsatz entsprechender Fachdienste, übergangsfördernde rechtliche Regelungen sowie eine Überprüfung des Förderinstrumentariums (a.a.O. Nr. 25)

Eine Koalitionsarbeitsgruppe von SPD und Bündnis 90/Grünen legte am 16.9.99 Eckpunkte zum SGB IX vor. Unter Ziff. 14 wird auch auf die Schaffung einer Arbeitsassistenz zum Übergang von WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegan-

gen. Für die Organisation und Finanzierung solcher Dienste wurde am 21.10.99 ein Werkstattgespräch durch den Behindertenbeauftragten der Bundesregierung initiiert, bei dem es zu einem Erfahrungsaustausch zwischen Verbänden, Organisationen, Diensten, WfB und Betroffenen kam. Es wurde darauf hingewiesen, daß noch vor Auslaufen der von dem BMA geförderten Modell-Integrationsfachdienste im Jahr 2001 die Anschlussfinanzierung und das Leistungsprofil dieser Dienst gesetzlich geregelt werden müsse. Dazu wird in dem Eckpunkte-Papier erwähnt (Ziff. 16), daß in dem SGB IX eine eindeutige Regelung der Zuständigkeit und Finanzierungsverantwortung getroffen werden solle.

Noch offen ist allerdings, ob diese Fragen im SGB IX als eigenständige Leistungen geregelt werden sollen, oder ob in Zusammenhang mit SGB IX ein Artikelgesetz ergehen soll, das entsprechende Vorschriften im SchwbG oder BSHG regelt. Denkbar wäre z.B., die Teile des SchwbG, die sich mit Rehabilitation befassen, in das SBG XI zu integrieren. Dann könnten Regelungen über die Arbeitsassistenz, verbunden mit einem individuellen Rechtsanspruch, in das SGB IX ebenso übernommen werden, wie die bereits geltenden Rechtsvorschriften über die Werkstatt für Behinderte (§§54 ff. SchwbG). Dies hätte den Vorteil, daß damit auch das fehlende Bindeglied in der Reha-Kette berufliche Rehabilitation geschlossen werden könnte. Da die Bundesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung eine verstärkte Integration von Schwerbehinderten (auch aus Werkstätten) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorgesehen hat, ist zu hoffen, daß in diesem Bereich mit der Forderung nach „ambulant vor stationär“ Ernst gemacht werden wird.

Die Eckpunkte zum Sozialgesetzbuch IX der Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik vom 28. Oktober 1999 dokumentieren wir in dieser Ausgabe ab Seite 31.

Ora et labora II... oder „Humor ist, wenn man trotzdem lacht“

von *Stefanie Neu-Schrader, Mitarbeiterin BAG UB - Hamburg*

Komm näher geneigter Leser, Sie erinnern sich vielleicht noch an den ersten Teil meiner Odyssee „Arbeitsassistenz“...berichtet in *impulse* Nr. 12; Juni 1999.... ?!

Hier nun die versprochene Fortsetzung:

Nachdem wir ja fast – wie Sie vielleicht noch wissen - im vermeintlich gesicherten Hafen gelandet waren, erreichte uns kurz vor der Hafeneinfahrt die BfA-Sturmflut. In Bruchteilen von Sekunden wurde ich (wir) von den anstürmenden Wellen mit Wucht zurück auf die unendlichen Weiten der Paragraphen- und Zuständigkeits-Ozeane der allzeit gegenwärtigen Behörden und Verwaltungen gespült.

Wie von hier aus die Reise weiterging und geht, davon will ich Ihnen kurz und knapp berichten:

**Logbuch der
SMS „NEU-SCHRADER“
beginnend Ende März 1999 auf
der weiteren Odyssee zu einem
potentiell sicheren und beständigen
Hafen namens „Absicherung
(m)einer Arbeitsassistenz“:**

Nachdem wir das Festland schon zu riechen glaubten, spülte uns dann doch (nicht gehofft aber befürchtet) besagte Sturmflut in Form einer „formlosen“ BfA-Beschwerde beim Sozialgericht Lüneburg wieder auf offene stürmische See.

Anfang Mai (7.5.99) folgte die Begründung der eingereichten Beschwerde und wurde dem Sozialgericht vorgelegt. Damit wurde die *Einstweilige Anordnung des Sozialgerichtes Lüneburg* an die nächst höhere gerichtliche Instanz, hier: das Landessozialgericht Celle weitergeleitet (14.5.99)

Zu diesem Zeitpunkt war das Sozialamt Lüneburg zum zweiten Mal (1.4.-31.6.99) für die Heuer meiner Arbeitsassistenten-Crew in Vorlei-

stung getreten. In dem Glauben endlich „unbürokratische Amtshilfe“ zu erhalten, um mein eh schon stark lädiertes Kreuz wenigstens hierbei zu entlasten – normalerweise soll ja bekanntlich der Glaube Berge versetzen – hoffte, argumentierte und betete ich (wir) weiter. Aber hier hatte dieser berühmte Satz keinerlei Bedeutung, geschweige denn Gültigkeit... im Gegenteil die Fronten standen nun endgültig fest. Die Klage trat in Kraft.....

Ein dritter Antrag erging an das Sozialamt Lüneburg zwecks weiterer Kostenübernahme für meine „Matrosen“ um ein Abheuern bzw. eine Meuterei zu verhindern.

Die Begründung seitens des Landessozialgerichtes Celle zur oben genannten Einstweiligen Anordnung lautete in der Kurzfassung wie folgt:

„...kein Anordnungsanspruch gegeben...Sie (die Klägerin) habe keinen Rechtsanspruch auf Kostenübernahme für eine Arbeitsassistenz, da die Gewährung von Reha-Maßnahmen im Ermessen des Rentenversicherungsträgers (hier: BfA) stehe. Sie habe daher lediglich einen Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung, die im Hauptsacheverfahren zu überprüfen sei. Es sei nicht offensichtlich, daß diese Ermessensentscheidung allein im Sinne des Begehrens der Antragstellerin getroffen werden müsse.....“ und so weiter und so fort.

Es würde hier den Rahmen sprengen die siebenseitige Begründung des Landessozialgerichtes im Detail wiederzugeben. Sollte dennoch bei dem einen oder anderen dieses Interesse bestehen kann der LSG-Schriftsatz gerne bei der BAG UB abgefordert werden. Es bedurfte einer etwas längeren Richtigstellung seitens meines Anwaltes, damit der

tatsächliche Sachverhalt nicht in dem Wirbelsturm der Unzulänglichkeiten verloren ging.

Es folgte - wie in solchen Fällen immer - ein hin und her von Kläger- und Beklagtenseite, bis das Sozialgericht Lüneburg am 01.10.99 einen Beiladungsbeschluß mit vorheriger schriftlicher Stellungnahme der betroffenen Parteien - hier Hauptfürsorgestelle Hamburg und die Arbeitsverwaltung vertreten durch den Direktor des Lüneburger Arbeitsamtes - faßte, um endlich Klarheit in diese inzwischen fast unübersichtliche Situation zu bringen. Der Termin dieser Round-Table-Konferenz beim Sozialgericht Lüneburg steht bis zum jetzigen Zeitpunkt (Dez. 99) noch aus.

Zu Beginn des vierten Quartals dieses Jahres stellte ich wiederum besagten „Antrag auf Kostenübernahme meiner Arbeitsassistenz“ beim

Sozialamt Lüneburg zum letzten Mal, da meine ABM bei der BAG UB zum 31.12.99 ausläuft.

Ein kleiner Erfolg, der vielleicht (insgesamt) ein großer für alle behinderten Menschen in ähnlichen Situationen sein könnte, war bei der Jahrestagung der BAG UB in Teltow/Brandenburg vom 28.09-01.10.99 zu verzeichnen. In der sozialpolitischen Arbeitsgruppe mit dem Thema „Sicherung der Arbeitsassistenz“ wurde von den TeilnehmerInnen die Forderung **„Für notwendige Arbeitsassistenz auch bei Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen muss auf der Basis eines individuellen Rechtsanspruchs eine eindeutige Regelung der Zuständigkeit und Finanzierungsverantwortung getroffen werden (...)“** gestellt, wie sie im Punkt 16 der Eckpunkte zum SGB IX aufgenommen wurde.

Am 16.11.99 wurde ich dann zum vorgenannten Thema zu einem Werkstattgespräch vom Behindertenbeauftragten der Bundesregierung Herrn Haack „Wahlfreiheiten im beruflichen und privaten Leben - Erfahrungen und Perspektiven: Arbeitsplatzassistenz, Persönliches Budget; Arbeitgebermodell“ im Reichstagsgebäude Berlin eingeladen. Hierauf folgte noch eine Einladung zur Regierungserklärung und -debatte zum Thema Behindertenpolitik und SGB IX am 02.12.99 ebenfalls in Berlin.

Von meinem jetzigen „Ist-Stand“ betrachtet ist es mir unmöglich irgendeine Prognose, Vorschau oder was auch immer sonst zu geben“wie es mit mir, (m) einer Arbeitsassistenz und demzufolge (m)einem Erwerbsleben weiter gehen kann und wird.

Dennoch ist gewiß: FLUCTUAT NEC MERGITUR - von Wogen geschüttelt wird es nicht untergehen.

Persönliches Budget - Von der Vision zur Wirklichkeit

von Mathias Westecker, *Leben mit Behinderung - Hamburg*

Ein Begriff ist in der Behindertenszene in aller Munde - Persönliches Budget. Die Bandbreite der Definition ist groß, die Forderungen der Behindertenbewegung schon fast historisch. Gleichzeitig ist die Verunsicherung riesengroß, was mit der Einführung eines Persönlichen Budget für Veränderungen auf die Einzelnen und die Institutionen verbunden sein kann. Die Koalitionsregierung in Berlin plant die Einführung im Rahmen des SGB IX. Verantwortliche der Behindertenhilfe und der Selbsthilfebewegung sammeln Erfahrungen aus Großbritannien, USA, den Benelux- und Skandinavischen Staaten (siehe *impulse* Nr. 12, 1999) und setzen erste Modellversuche in Rheinland-Pfalz um. Die Diskussion schwankt momentan zwischen der Angst um Kosteneinsparung und Abwälzung der Verantwortung für benötigte Assistenz auf den / die Einzelne Betroffene und andererseits

dem euphorischen Ruf nach einem Paradigmenwechsel hin zum selbstbestimmten Arbeitgeber für die eigene Assistenz.

Persönliches Budget - Was ist das?

Ein Persönliches Budget ist eine neue Form für Menschen mit Behinderung, um Unterstützung zu bekommen. Betroffene erhalten Geld, um ihre Unterstützung selbst zu organisieren. Sie/Er entscheidet im einzelnen darüber:

- wer die Assistenz
- mit welchen Zielen
- zu welcher Zeit
- wo und
- wie leistet.

Die Betroffenen bezahlen ihre Helfer selber, sind also deren Vorgesetzte. Oder sie entscheiden sich für einen Hilfsdienst, der organisatorische

Arbeit abnimmt bzw. gründen selber eine Assistenzgenossenschaft. Betroffene haben dadurch ein Maximum an Kontrolle bezüglich der persönlichen Hilfen und können die Wohnform selbständig bestimmen. Menschen mit Kommunikations- und Lernschwierigkeiten können für ihre Willensäußerungen und den organisatorischen Rahmen Hilfe von Familien / Freunden oder von bezahlten Helfern in Anspruch nehmen. Der/die NutzerIn von Hilfsleistungen wird Subjekt der eigenen Lebensplanung im Hilfesystem und wird verantwortlich für sein / ihr Leben. Der Rollenwechsel vom hilfebedürftigen Klienten hin zum hilfeeinkaufenden Kunden wird verstärkt. Die Hilfen können und sollen nach dem Bedarf und dem Wunsch der Betroffenen ausgerichtet sein.

Ein umfassendes System des Persönlichen Budget existiert in der

Bundesrepublik noch nicht. Die Forderungen der Selbsthilfebewegung sind jedoch klar: Ein Persönliches Budget muß freiwillig sein und als zusätzliches Angebot neben den bestehenden Hilfeformen und Finanzierungsmöglichkeiten bestehen. Von daher stellt es die Behindertenhilfe nicht auf den Kopf oder führt zur kurzfristigen Schließung von Institutionen, sondern erhöht die Wahlmöglichkeit der Betroffenen und stärkt den Wettbewerb unter den Leistungsanbietern. Die Ermittlung des Hilfebedarfs muß im Einzelfall individuell geprüft werden und bedarfsgerecht bewilligt werden. Die Qualität der Assistenz hängt entscheidend auch von angemessenen Konditionen (z.B. Bezahlung) für die AssistentInnen ab. Die Inhalte der Leistungen werden von den Betroffenen mitbestimmt und gestaltet. Ein Persönliches Budget muß für alle Behinderten möglich sein. Die Nutzer müssen in der Lage sein, jemanden einzustellen, anzuleiten, einen Dienstplan zu erstellen, die Assistenz zu überwachen und, wenn nötig, ihrem Assistenten zu kündigen bzw. die Unterstützung von Dritten in diesen Funktionen erhalten können. Die benötigte Assistenz muß ganzheitlich geleistet werden können und nicht aufgrund von fiskalischen Unterschieden durch verschiedene Kostenträger zwischen Pflege und Eingliederungshilfe unterschieden werden.

Die Selbsthilfebewegung sieht einerseits die Gefahr, daß etwaige Kostendeckelungen durch die Kostenträger zu einer Verschlechterung für die einzelnen Nutzer führen können ähnlich der reduzierten und starren finanziellen Regelungen der Pflegeversicherung. Auch darf die umfassende Verantwortung für eine bedarfsgerechte Unterstützung, im Rahmen der Eingliederungshilfe im BSHG festgeschrieben, nicht durch die Hintertür eines Persönlichen Budget aufgeweicht werden.

Gleichzeitig stellen Gerlef Gleis und Bärbel Mickler von Autonom Leben in Hamburg zurecht die Fra-

ge, warum die momentanen Möglichkeiten der pauschalierten Bewilligung im Rahmen des Arbeitgebermodells, der Blindenhilfe oder pauschaliertem Pflegegeld nicht sofort ausgeschöpft werden?

Modellversuche in der Bundesrepublik

Die Einführung des Persönlichen Budget kann auf Länderebene zumindest im Kontext des §93ff. BSHG sowie dem Gesamtplan §46 BSHG im Rahmen der Eingliederungshilfe kurzfristig umgesetzt werden. Durch die Schaffung der Experimentierklausel im §101a, BSHG können Modellvorhaben gut umgesetzt werden und eventuell sogar Projektgelder zur Schaffung der notwendigen Infrastruktur eingefordert werden.

In Rheinland-Pfalz ist ein Modellversuch seit 1998 in 2 Städten und 2 Landkreisen initiiert. Behinderte bekommen, analog zur Pflegeversicherung in 3 Kategorien eingeteilt, ausdrücklich als Alternative zur stationären Hilfe im Rahmen der Eingliederungshilfe einen monatlichen Betrag zwischen 400,- und 1300,- DM. Andere Sozialleistungen wie Pflegegeld, Wohngeld, Hilfe zum Lebensunterhalt und der Besuch einer Werkstatt für Behinderte oder einer Tagesförderstätte bleiben davon unberührt, der Betrag soll die soziale Eingliederung sichern und ist frei verfügbar. Das Persönliche Budget ist vom dortigen Sozialministerium als Initiator auch als Instrument zur Kosteneinsparung eingeführt worden. Im Sommer 1999 gab es drei Teilnehmer, welche alle stationär untergebracht waren und von diesen Institutionen für den Modellversuch vorgeschlagen wurden. Der Modellversuch soll wissenschaftlich begleitet werden und komplementäre ambulante Dienste neu aufgebaut werden.

In Hamburg wird ein Modellversuch von Vertretern der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales und von Selbsthilfegruppen der Landesarbeitsgemeinschaft für Behinderte

erarbeitet. Der Paradigmenwechsel zum Selbstbestimmten Leben wird von beiden Seiten sowie Verbänden der Behindertenhilfe eingefordert. Strittig sind momentan die Formen der Bewilligung für ein Persönliches Budget, der Teilnehmerkreis für einen ersten Modellversuch und die zu schaffenden Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen, die für die Organisation eines Persönlichen Budget Assistenz benötigen.

Persönliches Budget auch für die berufliche Bildung und Beschäftigung

Das Hauptaugenmerk für das Persönliche Budget liegt bisher im Wohnbereich, meist der ambulanten Hilfen im eigenen Wohnraum. Prinzipiell sind natürlich auch Unterstützungsformen für die berufliche Bildung und Beschäftigung der Betroffenen bei entsprechender Gesetzesänderung durchführbar. Auch hier kann auf Erfahrungen aus anderen Ländern zurückgegriffen werden. Die / Der Einzelne bekommt beispielsweise ein Budget, um seinen Ausbildungswunsch mit der benötigten Assistenz durchzuführen und zwischen verschiedenen Leistungsanbietern wählen zu können. Auch die Forderungen der BAG-UB nach Möglichkeiten der dauerhaften ambulanten Unterstützung im Arbeitsleben und nach einem Ausgleich bei Minderleistung für Arbeitgeber lägen in Form eines Persönlichen Budget in der Entscheidungsfreiheit der Betroffenen.

Modellversuche leben von der Einmischung der Selbsthilfegruppen. Die Einführung eines Persönlichen Budget aus Einsparungszwecken von den Kostenträgern verordnet würde die Idee der größeren Selbstbestimmung und Beteiligung der Betroffenen konterkarieren. Die Vision eines Persönlichen Budget wird nur durch die Beteiligung und das Ausprobieren durch die Betroffenen zur wünschenswerten Wirklichkeit.

„Arbeitsstandards als zentrales Instrument eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems“

von Jörg Bungart; Detlev Straube; Volker Supe; Peter Willems, Universität Münster

Das Thema „Qualität“ bzw. „Qualitätsmanagement“ ist derzeit eines der meist diskutierten Themen in der sozialen Arbeit und gewinnt somit auch für die Arbeit von Integrationsfachdiensten zunehmend an Bedeutung. Hierbei gilt es, möglichst aktiv die in der Qualitätsdebatte liegenden Chancen wie z.B. die Möglichkeit einer transparenten Darstellung der Leistungen der Fachdienste nach außen oder die weitere Professionalisierung der eigenen Arbeit wahrzunehmen, um so einer allein unter Kostengesichtspunkten geführten Qualitätsdiskussion vorzubeugen.

Die folgenden Überlegungen stützen sich auf Erfahrungen und Ergebnisse, die im Rahmen des Modellprojektes „Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten“ gewonnen wurden, welches von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ der Universität Münster wissenschaftlich begleitet wird (Leitung Prof. Dr. Hohmeier und Prof. Dr. Mair)¹. Aufgabe dieses Forschungs- und Modellvorhabens ist es, ein System des Qualitätsmanagements für Integrationsfachdienste (IFD) zu entwickeln und dessen Umsetzung zu erproben. Im ersten Projektjahr wurden durch Expertenbefragungen Qualitätskriterien für die Arbeit von Integrationsfachdiensten ermittelt (als Experten gelten in diesem Zusammenhang alle am Eingliederungsprozeß beteiligten Personen, die als Nutzer, Vertreter eines Betriebes, professionelle Mitarbeiter oder Kooperationspartner bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit einem IFD gemacht haben). Aufbauend auf diese Qualitätskriterien werden seit Januar 1999 in den elf am Projekt beteiligten Integrationsfachdiensten sogenannte Arbeitsstandards fachdienstspezifisch entwickelt und deren Umset-

zung erprobt². Im vorliegenden Modellprojekt sind die Arbeitsstandards als zentrales Instrument zur Qualitätssicherung und -entwicklung in ein aus mehreren Modulen bestehendes umfassendes Qualitätsmanagementsystem eingebettet. Weitere Elemente des durch die Forschungsstelle entwickelten Systems sind beispielsweise Fragen der Leitbildentwicklung, der Kundenorientierung, der Mitarbeiterorientierung, der Managementorientierung oder der Außenorientierung.

Im Rahmen der Jahresfachtagung der BAG UB in Teltow wurde von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ und einem Mitarbeiter eines beteiligten Fachdienstes die Idee und die Systematik des Instrumentes „Arbeitsstandards“ vorgestellt und den Teilnehmern des Workshops die Möglichkeit zu einem ersten eigenen Entwicklungsversuch gegeben.

Idee und Systematik der Arbeitsstandards

Die Diskussion zu Fragen des Qualitätsmanagements in der sozialen Arbeit sollte sich nicht in der Übertragung betriebswirtschaftlicher Modelle und Denkweisen erschöpfen, sondern versuchen, diese Modelle mit den eigenen Traditionen zu verbinden. In Begriffen wie Fachlichkeit, Professionalisierung und methodischem Arbeiten lassen sich gute Anknüpfungspunkte für eine Beschäftigung mit qualitätsrelevanten Fragestellungen finden. Im Gegensatz zu eher verfahrensorientierten und formalen Regelungen im Rahmen betriebswirtschaftlicher Qualitätssysteme, deren Fokus sich stärker auf die Festlegung von Zuständigkeiten und Prüfverfahren richtet (z.B. DIN ISO 9000ff.), liegt dort der Schwerpunkt auf der inhalt-

lichen Bestimmung von Merkmalen „guter Arbeit“ und ihrer Umsetzung in der Praxis. Im Mittelpunkt einer solchen Diskussion steht die Reflexion über die Ausgestaltung des eigenen Einrichtungs- und Arbeitskonzepts sowie die Gestaltung der alltäglichen Arbeitspraxis. Bevor bestimmt wird wie die Qualität der Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln ist, muß zuerst festgelegt sein, was die spezifischen Zielsetzungen und Inhalte dieser Arbeit sind.

Welches sind nun die Bestandteile eines Arbeitsstandards?

In der hier verwendeten Definition besteht ein einzelner Arbeitsstandard im wesentlichen aus 3 Teilen:

- einem **Leistungsziel**, das anzustreben ist, d.h. **was** soll erreicht werden?
- i.d.R. mehreren **Handlungsleitlinien**, um dieses Ziel zu erreichen, d.h. **wie** kann das Leistungsziel effizient erreicht werden?
- i.d.R. mehreren **Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung**, d.h. **woran** ist zu erkennen, daß das Leistungsziel effizient erreicht wurde?

Der Begriff „**Leistungsziel**“ wurde gewählt, um deutlich zu machen, daß es sich dabei um Zielsetzungen innerhalb eines Dienstleistungsprozesses handelt und diese damit gegenüber fallbezogenen Zielbestimmungen z.B. im Rahmen der Erstellung eines Integrationsplans abzugrenzen. In dem Modellprojekt „Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten“ wurden für die zentralen Arbeitsfelder der Integrationsarbeit „Aufnahme und Klärung der Ausgangssituation“, „Akquisition“, „Vorbereitung und betriebliche Integration“ sowie „Stabilisierung, nachgehende Be-

gleitung und Krisenintervention“ jeweils vier bis sechs Leistungsziele entwickelt. Beispiele für Leistungsziele wären die „Identifikation geeigneter Betriebe“, die „Abklärung von Perspektiven mit dem Nutzer“, oder die „Bewältigung von auftretenden Krisen am Arbeitsplatz“. In der Summe sollten die aufgestellten Leistungsziele (und damit auch die Arbeitsstandards) in der Lage sein, das Dienstleistungsangebot und das Leistungsspektrum eines Integrationsfachdienstes in seinen wesentlichen Elementen zu erfassen.

„**Handlungsleitlinien**“ beschreiben die konkreten Vorgehens- bzw. Arbeitsweisen, die zur Erreichung eines Leistungszieles dienen. Sie sollten so formuliert sein, daß sie

- auf der einen Seite genügend konkret sind, um die Integrationsarbeit anleiten und eine relevante Strukturierungs- und Arbeitshilfe für die Mitarbeiter darstellen zu können,
- auf der anderen Seite allgemein genug sein, um die notwendige Flexibilität in der fallbezogenen Ausgestaltung des Arbeitsprozesses nicht einzuschränken.

Die Frage des richtigen Grades der Ausdifferenzierung von Handlungsleitlinien erfordert letztlich etwas Übung und ist auch von den Arbeitsgewohnheiten und Bedürfnissen der einzelnen Fachdienstmitarbeiter abhängig.

„**Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung**“ legen fest, woran das Erreichen der verfolgten Leistungsziele (und damit der Erfolg) zu erkennen ist. Oftmals wird dieser Aspekt in der Praxis mehr intuitiv erfaßt und weniger systematisch untersucht und dokumentiert. Dies hat zur Folge, daß „Außenstehenden“ - z.B. dem Kostenträger - vor allem qualitative Ergebnisse der Arbeit häufig nur schwer zu vermitteln sind. Aber auch für sich selbst und im eigenen Team sind die (Zwischen-)Resultate der Integrationsarbeit dadurch selten direkt faßbar. Erfolge lassen sich somit nicht adäquat darstellen, und bei unzurei-

chender Zielerreichung können notwendige Veränderungen bzw. Verbesserungen kaum erkannt oder nicht schnell genug umgesetzt werden. Gängige Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung sind das Einholen von Rückmeldungen der am Integrationsprozeß beteiligten Gruppen (z.B. Nutzer, Betriebe) anhand festgelegter Leitfragen, die Bestimmung von Indikatoren für eine Zielerreichung (z.B. die Weiterbeschäftigung des Nutzers oder dessen Arbeitszufriedenheit im Anschluß an eine Krisenintervention) sowie der Einsatz von Checklisten (häufig zur Prozeßkontrolle, d.h. zur Überprüfung des Arbeitsablaufes eingesetzt). Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt also in erster Linie durch Verfahren der Selbstevaluation und stärkt hierdurch die Eigenverantwortlichkeit der Fachdienstmitarbeiter.

„**Arbeitsstandards**“ als zentrales Instrument eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems haben zusammengefaßt den Vorteil

- unmittelbar handlungsleitend für die tägliche Arbeit in den Fachdiensten sein zu können,
- durch die regelmäßige und methodisch abgesicherte Überprüfung der Zielerreichung eine fortlaufende Verbesserung und Qualifizierung der Arbeit zu gewährleisten (Stichwort kontinuierliche Verbesserung),
- eine Dokumentation und Darstellung der Qualität der eigenen Arbeit nach außen zu ermöglichen.

Die gewählte Systematik erlaubt also eine Verbindung zweier Grundziele von Qualitätssicherungs- und -entwicklungsmaßnahmen: „Interne Qualifizierung“ und „externe Darlegung“.

In dem am Projektende von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ zu erstellenden „Handbuch zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten“ werden Beispielstandards zu gängigen Leistungszielen von IFD und umfangreiche methodische

Hilfen zu Ihrer Erarbeitung enthalten sein. Zudem wird dort eine ausführliche Beschreibung der Module des umfassenden Qualitätsmanagementsystems zu finden sein und der im Rahmen der Expertenbefragung erhobene Kriterienkatalog zugänglich gemacht. Hierdurch wird es auch anderen Fachdiensten ermöglicht, sowohl in inhaltlicher als auch methodischer Hinsicht von den Erfahrungen und Ergebnissen dieses Modellprojektes zu profitieren und in Anlehnung daran ein eigenes System der Qualitätssicherung und -entwicklung in ihrer Einrichtung zu etablieren.

Anschriften:

Universität Münster - Forschungsstelle
„Unterstützte Beschäftigung“
Georgskommende 33, 48143 Münster
Tel.: 0251/8324204 Fax: 0251/8321305
e-mail: proin@uni.muenster.de

Lernen fördern e.V./ Projekt Integration
Detlev Straube
Breite Straße 10, 49477 Ibbenbüren
Tel.: 05451/594830 Fax: 05451/594860

¹ Das genannte Modellprojekt wird im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen und der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe durchgeführt. Das Projekt wird anteilig gefördert aus Mitteln der Europäischen Union, Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung, Unterbereich HORIZON. Die Laufzeit des Projektes ist der Zeitraum vom 1.1.1998-31.12.2000. Zu den Projektteilnehmern zählen drei IFD für geistig und Lernbehinderte, drei IFD für psychisch Behinderte, vier IFD die behinderungsübergreifend arbeiten, und ein IFD für Blinde und Sehbehinderte. An dieser Stelle sei den beteiligten Fachkräften ausdrücklich für Ihre Mitarbeit gedankt.

² Inzwischen liegt ein erster Zwischenbericht vor, in dessen Mittelpunkt neben einer Beschreibung der Organisation und Bewerberstruktur der beteiligten Fachdienste insbesondere die Darstellung der empirischen Erhebung zu Qualitätskriterien für IFD steht. In dem voraussichtlich im Frühjahr 2000 erscheinenden zweiten Zwischenbericht wird dann unter anderem eine ausführliche Darstellung des entwickelten Qualitätsmanagementansatzes sowie eine erste Auswertung der im Rahmen der Umsetzung gemachten Erfahrungen enthalten sein.

Schnittstelle Arbeitsplatzakquisition

Workshop ‚Arbeitsplatzakquisition‘

von *Peter Speckhahn-Hass - Ahrensburg*

Wie auch in den vergangenen Jahren war das Thema Arbeitsplatzakquisition für viele Tagungsteilnehmer von Interesse. Für EinsteigerInnen in die berufliche Integrationsarbeit führten Susanne Putzke von der BAG UB / Hamburg und Peter Speckhahn-Hass vom Fachdienst Arbeit in Ahrensburg einen Workshop zu diesem Thema durch.

Ziel dieser Veranstaltung war es, den Teilnehmern die ‚Welt der Wirtschaft‘ nahe zu bringen und damit Schwellenängste abzubauen, die eigene Einstellung zu Akquisition zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern und schließlich ein Raster

zu entwickeln, daß erfolgreiche Akquisitionsarbeit ermöglicht.

Egal welchen Hintergrund der Bewerber oder die Bewerberin hat, wenn das Ziel der allgemeine Arbeitsmarkt ist kommt irgendwann der Moment, wo das Handeln aus dem Bereich der reinen Sozialarbeit heraustritt und in den Bereich der Wirtschaft wechselt. Dort gibt es andere Regeln, Gesetze und Gewichtigungen, die ‚Denke‘ ist eine andere. Von vielen KollegInnen kennen wir den Satz „In der Arbeit mit meine Klienten bin ich gut, aber dann komme ich in den Betrieb und dort fühle ich mich wie in der Fremde“. Der gelungene Kontakt zum Betrieb ist aber die Voraus-

setzung für erfolgreiche Integrationsarbeit und das ‚Andocken‘ an betriebliche Kontexte die elementare Schnittstelle.

Trotz bundesweiter und jahrelanger Erfahrung ist hier noch viel zu tun. Synergieeffekte können besser genutzt werden, das ‚Kasten‘-denken muß aufgebrochen werden, Organisationsstrukturen sind zu überdenken. Alle Beteiligten auf allen Ebenen brauchen Mut und Freude an neuen und innovativen Ideen und deren Umsetzung. Eine gelungene Arbeitsplatzakquisition gibt Aufschluss über die Kreativität des gesamten Akquisitionssystems.

Workshop von und mit unterstützten Arbeitnehmern

Unterstützte Beschäftigung – Unterstützung bei der Arbeitssuche, am Arbeitsplatz und bei der beruflichen Zukunftsplanung

von *Doris Haake, Andreas Hoffmann, Hamburg*

Im Workshop waren acht unterstützte ArbeitnehmerInnen aus dem ganzen Bundesgebiet. Einige TeilnehmerInnen arbeiten noch in der Werkstatt für Behinderte und suchen einen Arbeitsplatz außerhalb der WfB. Einige waren mit Unterstützung durch den Integrationsfachdienst oder die WfB im Praktikum z.B. im Altenheim. Andere TeilnehmerInnen arbeiten bereits auf dem freien Arbeitsmarkt z.B. in einem Metallbetrieb, Altenheim oder als Büroassistentin. Jeder der TeilnehmerInnen hat von ihrem Arbeitsplatz erzählt und den beruflichen Zukunftswünschen. Einige TeilnehmerInnen waren zufrieden mit ihrer jetzigen Arbeit, während andere noch nach ihrem „Traumjob“ suchen, wie z.B. Büroarbeiten, mit Kindern zu arbeiten oder in einer Tankstelle zu arbeiten.

Es war sehr interessant zu erfahren was andere machen und wie sie

sich ihre Zukunft vorstellen. Dabei ist es wichtig, dass man ernst genommen wird und gute Unterstützung erhält. Am Ende der Arbeitsgruppe haben wir deshalb Forderungen erarbeitet, die wir im Plenum vorgestellt haben:

- mehr Beratung
- arbeiten, wo *wir* wollen
- schnelleres Handeln

- Integrationsfachdienste sollen behindertenübergreifend arbeiten
- mehr Geld für Fachdienste
- Fachdienste sollen überall entstehen
- mehr Ausbildung für Fachleute
- Lohnkostenzuschuss länger als 3 Jahre
- Ausbildung auf den freien Arbeitsmarkt mit langer Unterstützung



Die TeilnehmerInnen des Workshops „Selbstbestimmung - Wie nehme ich mein Leben in die Hand? Wie vertrete ich mich selbst?“

„Selbstbestimmung - Wie nehme ich mein Leben in die Hand? Wie vertrete ich mich selbst?“

Seminar für unterstützte ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen aus ganz Deutschland am 29.9.1999

von Anke Orbitz; Martina Puschke, Projekt „Wir vertreten uns selbst“ - Kassel

Bevor es richtig los ging, haben wir uns erst einmal vorgestellt. Es waren nicht nur unterstützte ArbeitnehmerInnen da. Es sind auch einige Fachleute und Eltern zu unserer Arbeitsgruppe gekommen. Wir denken, alle haben etwas gelernt über die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.

Was ist Selbstbestimmung eigentlich?

Erst einmal haben wir gesammelt, was für uns Selbstbestimmung ist. Dazu gehört: Schlafen wann ich will und solange ich will, was ich arbeite, wie ich mich anziehe, mein Geld einteilen, essen was ich will, ob ich heiraten will, meinen Partner oder meine Partnerin selber aussuchen, wann ich die Haare schneide und welche Unterstützung ich brauche.

Ich kann das selber!



Was mache ich, wenn ich unzufrieden bin in der WfB?

Einer aus unserer Arbeitsgruppe hat erzählt, daß es ihm in der WfB überhaupt nicht mehr gefällt. Einige andere haben erzählt, daß sie auch lieber „draußen“ arbeiten wollen. Wir haben dann zusammen überlegt, was man tun kann, wenn man in der WfB nicht zufrieden ist. Das ist dabei rausgekommen:

- Sich zusammenschließen und Unterstützung suchen
- Sich beschweren
- Sich Hilfe holen beim Werkstatterrat
- Gespräche mit der Heimleitung oder Werkstattleitung führen (es muß nicht nur eine Person alleine hingehen, wenn zwei gehen, können sie sich gegenseitig stärken)

Was tun, wenn jemand wirklich nicht mehr in der WfB arbeiten will?

Diese Frage haben wir uns gestellt. Uns sind ganz viele Ideen eingefallen, was Einzelne dann tun können:

1. Meine Wünsche erzählen (vor allen Dingen den Leuten, die mir helfen können, zum Beispiel der Gruppenleitung, Personen, denen ich vertraue, der Werkstattleitung)
2. Eine Person suchen, der ich vertraue und die mir helfen kann
3. Ich muß verantwortliche Personen, davon überzeugen, daß ich

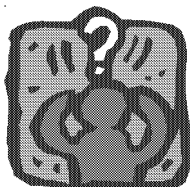
außerhalb der Werkstatt arbeiten kann

4. Ich muß meine Stärken und meine Schwächen kennen
5. Wenn ich andere kenne, die es geschafft haben, woanders zu arbeiten, kann ich sie fragen, wie sie es gemacht haben
6. Ich kann gute Beispiele von anderen, die es geschafft haben, erzählen
7. Ich kann den Vorschlag machen, mal ein Praktikum zu machen
8. Ich kann Kontakt zu Organisationen aufnehmen, die sich auskennen
9. Ich muß nicht alles alleine machen können. Vielleicht brauche ich auch Unterstützung oder Assistenz bei meiner Arbeit.
10. Es ist klar, daß ich manchmal auch Angst habe, die Werkstatt zu verlassen, wenn ich schon lange da bin. Wenn ich was Neues anfangen darf, darf ich auch ein bißchen Angst haben!



Wie geht selbstbestimmt leben?

Danach haben wir uns gefragt, wie Selbstbestimmung gehen kann. Wenn ich selbstbestimmt leben will, muß ich erst einmal wissen, wie ich leben will. Ich muß es anderen sagen. Ich muß meine Rechte und meine Pflichten kennen. Ich muß selber entscheiden können, was ich will. Ich muß auch träumen dürfen. Und ich muß die Informationen bekommen, die für mich wichtig sind.



Nur darüber reden bringt nichts!

„Am besten, wir üben diese Schritte gleich mal!“ Und das haben wir dann gleich gemacht. Alle, die wollten, konnten mitmachen bei den Rollenspielen. Es hat uns allen Spaß gemacht, auszuprobieren, wie solche Gespräche in Wirklichkeit ablaufen können. Es war spannend, zu üben, sich die Meinung zu sagen. Toll, daß so viele mitgemacht haben. Wir sind alle ein bißchen schlauer geworden!



Eckpunkte zum Sozialgesetzbuch IX

Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik vom 28. Oktober 1999

1.

Die Regelung des Rechtes der Rehabilitation und der Eingliederung Behinderter in einem Sozialgesetzbuch IX geschieht unter folgenden Grundsätzen:

- Das SGB IX setzt das Benachteiligungsverbot des Art.3, Abs. 3, Satz 2 des Grundgesetzes im Bereich der Sozialpolitik um.
- Das SGB IX beendet die Divergenz und Unübersichtlichkeit des bestehenden Rehabilitationsrechtes. Es wird angestrebt,
 - dass Regelungen, die für mehrere Sozialleistungsbereiche einheitlich sein können, nur an einer Stelle getroffen,
 - Vorschriften, die unterschiedlich sein müssen, nach denselben Gesichtspunkten angeordnet und
 - Begriffe und Abgrenzungskriterien aller einschlägigen Regelungen unabhängig von ihrem Standort vereinheitlicht werden.
- Das SGB IX errichtet eine gemeinsame Plattform, auf der durch Koordination, Kooperation und Konvergenz ein gemeinsames Recht und eine einheitliche Praxis der Rehabilitation und der Behindertenpolitik errichtet werden können.
- Das SGB IX organisiert bürgernahen Zugang und die Erbringung von Leistungen, errichtet Strukturen für die Zusammenarbeit von Leistungsträgern, Leistungserbringern und Leistungsempfängern und steuert die Leistungen der Rehabilitation und der Eingliederung Behinderter unter Sicherung von Qualität und Effizienz.
- Das SGB passt die Regelungen des Rehabilitations- und Schwerbehindertenrechts mit dem Ziel einer Aktualisierung und Verbesserung den zeitgemäßen Anforderungen an. Leistungsausweitungen und Neuregelungen stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit und sind in erster Linie durch Effizienzsteigerungen, Vereinfachungen und Kosteneinsparungen im bestehenden System zu realisieren.

chungen und Kosteneinsparungen im bestehenden System zu realisieren.

2.

Das SGB IX stützt sich auf die aktuelle Begrifflichkeit der WHO sowohl hinsichtlich des Behinderungsbegriffes als auch des Rehabilitationsbegriffes. Diese Begrifflichkeit ist auch maßgebend für andere gesetzliche Regelungen, etwa das Gesetz zur Umsetzung des Benachteiligungsverbots zugunsten Behinderter.

3.

Maßnahmenträger in der Behindertenhilfe und der Rehabilitation sind: Unfallversicherung, Soziale Entschädigung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Bundesanstalt für Arbeit, Jugendhilfe, Sozialhilfe (Eingliederungshilfe). Im bestehenden Recht nimmt die Eingliederungshilfe für Behinderte gegenüber den Versicherungssystemen eine Sonderstellung aufgrund der beiden Prinzipien der Nachrangigkeit und der Bedürftigkeit ein.

Die Sozialhilfeträger werden in den Kreis der Rehabilitationsträger einbezogen. Bei Rehabilitationsleistungen der Sozialhilfe wird die Bedürftigkeit der behinderten Menschen und ihrer Unterhaltsverpflichteten nicht geprüft. In diesem Zusammenhang sind Lösungen für die Probleme des Nachrangs der Eingliederungshilfe im Verhältnis zu den anderen Trägern bei Leistungen nach dem SGB IX zu prüfen.

4.

Schon beim Zugang zur Rehabilitation fallen Vorentscheidungen über Verlauf und Erfolg der Gesamtmaßnahme und ihrer einzelnen Phasen. Auskunft und Beratung sind hier ebenso wichtig wie eine kompetente Einschätzung des individuellen Reha- Falles. Klärung der Reha-

bilitationsbedürftigkeit und sozialrechtliche Klärung der Kostenübernahme sollten möglichst parallel und rasch erfolgen.

Die Errichtung von gemeinsamen Auskunft- und Beratungsstellen aller Rehabilitationsträger mit der Aufgabe und der Fähigkeit zur trägerübergreifenden und anbieterneutralen und zugleich transparenten und verbindlichen Information der Antragsteller erfolgt durch gesetzlichen Auftrag. Selbstverwaltungsregelungen haben Vorrang.

Die Verankerung dieses gesetzlichen Auftrages „Auskunft und Beratung von Menschen mit Behinderungen“ soll im SGB IX erfolgen; ggf. auch Einfügung eines neuen §15a in das SGB I:

„Die umfassende Auskunft und Beratung von Menschen mit Behinderungen ist durch die Einrichtung von gemeinsamen Auskunfts- und Beratungsstellen zu gewährleisten.“

Die gemeinsamen Auskunfts- und Beratungsstellen müssen so besetzt sein, dass die Antragsteller über alle in Betracht kommenden Sozialleistungen (medizinische, berufsfördernde und soziale Leistungen durch Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfallversicherung, Bundesanstalt für Arbeit und Träger der Sozialen Entschädigung, der Jugend- sowie der Sozialhilfe) verbindlich informiert werden.

Die frühzeitige, bei Bedarf wiederholte Rehabilitationsberatung unter Berücksichtigung von Fähigkeiten und Potentialen der Betroffenen soll ausgebaut und verbessert werden, auch durch verstärkte Zusammenarbeit der Leistungsträger untereinander sowie mit Behindertenorganisationen, Selbsthilfegruppen und Schwerbehindertenvertretungen. Das Ziel möglichst weitgehender Prävention sowie die Grundsätze „Rehabilitation vor Rente“ und „Rehabilitation vor Pflege“ soll in die Ziele der Beratung nach §14 SGB I und der ergänzenden Vorschriften für die Beratung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen aufgenommen werden.

5.

Ein erfolgreiches Rehabilitations-Management beginnt mit der ersten Klärung von Rehabilitations-Bedürftigkeit und der Bestimmung von Rehabilitationszielen; es muss von Anfang an durchgehend gesichert sein und umfasst immer soziale, berufliche und medizinische Eingliederung.

6.

Um die Forderungen des Zugangs und des Reha-Managements zu erfüllen und um zu gewährleisten, dass die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Rehabilitation und zur Eingliederung rechtzeitig bereitstehen, sind zuständigkeitsübergreifende Vorleistungen möglichst so umfassend verpflichtend zu gewährleisten, dass nachgehende Leistungen des zuständigen Rehabilitations-trägers nicht erforderlich sind. Das SGB IX stellt sicher, dass unterschiedliche Auffassungen über die Leistungsträgerschaft von Maßnahmen so wenig wie möglich entstehen, und dass Streitigkeiten nicht zu Lasten der behinderten Menschen bzw. der Schnelligkeit und Qualität der Leistungserbringung gehen.

In einem engen Zusammenhang damit muss das Problem gelöst werden, wie eine bessere Verzahnung des Leistungsgeschehens in der Rehabilitation zu erreichen ist.

Das SGB IX schreibt in verbindlichen Vorgaben die Aufgaben der

Träger für die gemeinschaftliche Sicherstellung von Zugang zur Rehabilitation (Auskunft und Beratungsstellen, vgl. Punkt 4.), trägerübergreifendem Reha-Management, zuständigkeitsübergreifenden umfassenden Vorleistungsregelungen sowie den Zeithorizont zur Umsetzung vor. Die Bundesregierung wird ermächtigt, entsprechende Regelungen vorzunehmen, wenn die Träger dies nicht in ausreichender Weise selbst tun. Vorleistungsregelungen bei medizinischen Leistungen zur Rehabilitation werden geprüft.

7.

Das SGB IX verpflichtet die Rehabilitationsträger zu gemeinsamem Handeln bei Reha-Zugang und Reha-Management. Konsequenz und Grundlage dafür ist die Erarbeitung von trägerübergreifend verbindlichen Qualitätsstandards und gemeinsamer Qualitätssicherung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) wird durch das SGB IX beauftragt, die Schaffung von gemeinsamen und verbindlichen Qualitätsgrundsätzen und deren Sicherung vorzunehmen. Die BAR kann auch hinsichtlich der Koordinierung der anderen Aufgaben (nach 4. bis 6.) mit Kompetenzen ausgestattet werden.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob die Stellung der BAR im Zuge der neuen und gesetzlich konkretisierten

Aufgabenstellung verändert werden soll. In die Prüfung sind insbesondere drei Alternativen einzubeziehen:

- Bestätigung der BAR in bisheriger Form, aber mit geänderter Aufgabenstellung und erweiterten Kompetenzen,
- Umwandlung in eine „Stiftung Rehabilitation“,
- Umwandlung in eine „Bundesanstalt für Rehabilitation“.

Die Prüfung umfasst jeweils sowohl eine Klärung der rechtlichen Position als auch der finanziellen Auswirkungen und der Folgen für die Qualitätsentwicklung.

8.

Prävention, Rehabilitation und Eingliederung sind Mittel und Wege, um behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ihre selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die Beratungs- und Unterstützungskompetenz von Behindertenorganisationen und Selbsthilfegruppen einschließlich von Interessenvertretungen behinderter Frauen muss durch deren Beteiligung in den Verfahren der Prävention, Rehabilitation und Eingliederung auf allen Ebenen der Planung, Koordinierung und Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger sichergestellt werden, z.B. durch:

- Beteiligungsrecht bei Vereinbarungen der Reha-Träger,
- Beteiligung bei Qualitätssicherung im Rahmen der BAR.

9.

In der Rehabilitation sollte die Versorgungsplanung koordiniert werden. Über die gemeinsame Arbeit der Reha-Träger und der (ggf. in ihrer Organisationsstruktur modifizierten) Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bei Zugang, Management, Qualitätssicherung werden die Grundlagen für Kooperation bei der Bedarfsplanung gelegt. Dies ist auch eine Voraussetzung für einen zielgenauen Umgang mit den Ressourcen.



Ausstellung „Markt der Regionen“ auf der Jahrestagung der BAG UB

Darüber hinaus ist eine wichtige Aufgabe des SGB IX die Vermeidung von Mehrfachstrukturen in der ambulanten, teilstationären und stationären Versorgung chronisch kranker und behinderter Menschen, die im Rahmen und nach Kriterien der jeweiligen Systeme (SGB V, SGB VI, SGB XI, BSHG usw.) strukturiert wird.

Das SGB IX schafft die Voraussetzung für eine koordinierte Bedarfsplanung in der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation (ambulant, teilstationär, stationär). Es ist zu prüfen, ob eine koordinierte Bedarfsplanung auf Länderebene erfolgen kann.

Bei der Bedarfsplanung sind Behindertenorganisationen und Selbsthilfegruppen zu beteiligen. Leistungen, Dienste und Einrichtungen haben den Betroffenen möglichst weitgehenden Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände zu belassen; soweit die Zielsetzungen im Einzelfall mit vergleichbarer Wirksamkeit erreichbar sind, sind Leistungen nach Möglichkeit in ambulanter oder teilstationärer Form zu erbringen.

Die Entscheidung über eine wohnortnahe bzw. wohnortferne Maßnahme erfolgt indikationspezifisch im jeweiligen Einzelfall.

Die Rehabilitationsmöglichkeiten für psychisch Kranke und Behinderte sollen durch

- notwendige psychosoziale Hilfen,
- effektive Vorleistungsregelungen,
- enge Koordinierung der zuständigen Rehabilitationsträger,
- volle Nutzung der schon bestehenden Leistungsmöglichkeiten und
- zielgerichtetes Zusammenspiel medizinischer, beruflicher und sozialer Hilfen verbessert werden.

Die Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung sollen für alle Trägerbereiche eröffnet, ihre Nutzung - auch durch entsprechende Regelungen - gefördert werden.

10.

In der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation werden

insgesamt durch alle Träger etwa DM 50 Mrd. ausgegeben. Die Teiletats der Rehabilitation stehen, obwohl sie gleichzeitig Teil einer trägerübergreifenden Gesamtaufgabe (medizinische, berufliche und soziale Eingliederung) sind, in ihren „Herkommenshaushalten“ der unterschiedlichen Sicherungssysteme jeweils unter besonderem Begründungszwang und finanziellem Druck.

Im Rahmen der Schaffung von koordinierten Strukturen der Leistungsplanung, der Leistungserbringung und Qualitätssicherung, in denen alle Träger überwiegend den gleichen Zielen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation und Eingliederung verpflichtet sind, ist die Verwendung der Mittel unter den Zielsetzungen von Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit sicherzustellen. Hierfür ist eine regelmäßige zusammenfassende Darstellung und Bewertung der Aufwendungen im Bereich von Prävention, Rehabilitation und Eingliederung Behindertener notwendig.

11.

Frauen mit Behinderungen, die Leistungen der Rehabilitation und der Pflege benötigen, haben besondere Bedürfnisse und sehen sich besonderen Problemen gegenüber.

Im SGB IX wird dem besonderen Hilfebedarf von Frauen mit Behinderungen - insbesondere behinderter Mütter und Alleinerziehender mit behinderten Kindern (z.B. durch Teilzeitmaßnahmen, Hilfen bei Schwangerschaft und Erziehung von Kindern) Rechnung getragen.

Daneben werden Regelungen vorgesehen, die Teilnahmemöglichkeit und -zahl von Frauen in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (z.Zt. ca. 30%) verbessern, um behinderten Frauen in der beruflichen Rehabilitation und im Erwerbsleben gleiche Chancen zu sichern, unter anderem durch Ermöglichung von Teilzeitmaßnahmen und durch Angebote entsprechend den Berufsvorstellungen von Mädchen und Frauen.

Darüber hinaus empfiehlt die Arbeitsgruppe:

- Berücksichtigung der Beratungskompetenz der Interessenvertretungen behinderter Frauen,
- Verwendung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Eingliederung schwerbehinderter Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit,
- Sicherstellung einer geschlechtsdifferenzierten persönlichen Pflege.

Statistiken im Rahmen des SGB IX sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert erhoben und veröffentlicht werden.

12.

In einer älter werdenden Gesellschaft kommen auf Prävention und Rehabilitation neue und anwachsende Aufgaben zu. Der Zwischenbericht der Enquetekommission „Demographischer Wandel“ hat wichtige Aussagen zum Bedarf des Auf- und Ausbaus von Strukturen geriatrischer Rehabilitation getroffen.

Der Grundsatz „Rehabilitation vor Pflege“ soll weiter verstärkt werden, insbesondere durch leistungsrechtliche Absicherung des Vorrangs von Rehabilitations- vor Pflegeleistungen in allen einschlägigen Sozialleistungsbereichen. Rehabilitation vor Pflege umfasst auch die soziale Integration in Familie und Gesellschaft, z.B. durch Leistungen zur Vermittlung von Fertigkeiten zur Beherrschung des Alltags bei erblindeten und sehbehinderten Menschen.

Die Grundlagen der geriatrischen Rehabilitation sind auszubauen und zu verbessern.

Im Rahmen der wieder aufzunehmenden Beratungen der Enquetekommission „Demographischer Wandel“ ist das Problem eingehend zu behandeln, ggf. im Rahmen eines Werkstattgespräches.

13.

Die Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache bedarf auf der sozialrechtlichen Seite einer Regelung der Ansprüche auf Dolmetsch-

dienste. Die Arbeitsgruppe nimmt den Entwurf eines Berichtes der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) zur Kenntnis.

Die Leistungen für die Inanspruchnahme von Gebärdensprachdolmetschern werden, soweit diese nicht durch andere Träger gewährleistet wird, durch einen Indikationskatalog (Benennung der anspruchsbegründenden notwendigen Situationen) festgelegt.

Öffentliche Einrichtungen werden gesetzlich dazu verpflichtet, eine Verständigung in der Deutschen Gebärdensprache zu ermöglichen; dies kann durch Dolmetschdienste oder auch durch technische Hilfsmittel erfolgen.

Darüber hinaus ist mit den Ländern im Rahmen einer Zielvereinbarung die Schaffung der notwendigen Infrastruktur (Ausbildung; Dolmetschzentralen etc.) zu regeln; dabei ist Ziel auch Abbau der aufgrund unterschiedlicher Regelungen in den einzelnen Bundesländern bestehenden Unübersichtlichkeit der Leistungen.

14.

Die Beschäftigung von behinderten Menschen und ihre Eingliederung in das Berufsleben sind vorrangige Ziele der Behindertenpolitik der Koalition.

Die berufliche Eingliederung ist daher bei allen Rehabilitationsmaßnahmen (auch anderer Träger als der Bundesanstalt für Arbeit und Hauptfürsorgestellen) besonders zu berücksichtigen; die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind entsprechend der sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes weiterzuentwickeln.

Im Rahmen der Verwirklichung des politischen Zieles der Beschäftigung Schwerbehinderter stellt die Ausgleichsabgabe ein wichtiges gesetzliches Steuerungsinstrument und zugleich eine bedeutsame Finanzierungsquelle dar. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe und/oder eine Veränderung der Beschäftigungspflichtquote müssen arbeitsmarkt-

politisch begründet werden.

Es ist ein Katalog von Maßnahmen, Wegen und Zielen einer innovativen Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen (Dienstleistungen, neue Medien) zu erarbeiten. Dies schließt auch eine Prüfung des daraus resultierenden Finanzierungsbedarfes und ggf. eine Verbesserung des Dienstleistungsangebots der Bundesanstalt für Arbeit ein.

Ziel ist die Beschäftigung behinderter Menschen auf möglichst zukunftsorientierten und innovativen Arbeitsplätzen. Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind u.a. durch betriebsorientierte Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten auf die unmittelbare Integration in das Arbeitsleben - auch in Teilzeitarbeitsverhältnisse - auszurichten.

Die Regelungen des Berufsbildungsrechts und zum Nachweis beruflicher Fähigkeiten haben den besonderen Belangen behinderter Menschen stärker Rechnung zu tragen, insbesondere auch bei Qualifikation in Teilbereichen von Ausbildungsberufen, modularen Ausbildungsformen und anderen Formen der Vorbereitung auf berufliche Eingliederung.

Ziel des SGB IX ist die Stärkung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung u.a. durch verbesserte Beteiligungsrechte, Mitbestimmungsrechte und Freistellungsregelungen. Diese Verbesserungen für die Schwerbehindertenvertretungen müssen innerhalb des SGB IX inhaltlich deutlich und gesetzestechnisch handhabbar bleiben.

Die berufliche Integrationsarbeit in den Betrieben muss mit den bestehenden und im SGB IX verbesserten Strukturen der beruflichen Rehabilitation verzahnt werden.

Gleichzeitig wird die sinnvolle Weiterentwicklung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe angestrebt:

- aktive Bemühung der Bundesanstalt für Arbeit um verstärkte Beschäftigung (Schwer-) Behinderter, auch im Übergang aus Werkstätten,

- Überprüfung der Höhe der Ausgleichsabgabe und des Umfangs der Beschäftigungspflicht,
- Neuregelung der Verwendung der Ausgleichsabgabe, auch zur Finanzierung neuer, zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wie Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen) sowie für finanzielle Anreize für Arbeitgeber, ihren Betrieb (z.B. durch Arbeitsschutzmanagement) so zu organisieren, dass der Eintritt von Behinderungen möglichst weitgehend vermieden wird,
- Neuverteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund (Ausgleichsfonds), BA und Ländern (Hauptfürsorgestellen),
- Rechtsanspruch Schwerbehinderter, von Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht (voll) erfüllen, bei vergleichbarer Eignung bevorzugt eingestellt zu werden, oder Schaffung eines entsprechenden Schadenersatzanspruches,
- Schaffung und Weiterentwicklung zusätzlicher Instrumente zur Eingliederung (Schwer-) Behinderter zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts (wie in Koalitionsvereinbarung vorgesehen), z.B. für besonders betroffene (Schwer-) Behinderte,
 - qualifizierte Integrationsfachdienste zur Unterstützung der Vermittlung und
 - arbeitsbegleitenden Betreuung und Beschäftigungs-/Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen,
- Verbesserung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter durch besondere Maßnahmen im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Gemeinden (z.B. Pool, der aus Stellen von Behörden gespeist wird, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen und auf den Behörden zurückgreifen können, die die Beschäftigungspflicht erfüllen). Auf die Bedürfnisse von behinderten Frauen bei der beruflichen Ein-



Ausstellung „Markt der Regionen“ auf der Jahrestagung der BAG UB

gliederung ist besonders zu achten. So sind als Personal der Integrationsfachdienste und -firmen behinderte Frauen und Männer bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ziel ist ebenfalls die Verwendung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Eingliederung schwerbehinderter Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit.

Die beschäftigungsfördernden Elemente des Schwerbehindertenrechts sind mit der Zielsetzung, die nach wie vor unerträglich hohe Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter nachhaltig abzubauen, möglichst umgehend zu stärken.

15.

Die Werkstätten für Behinderte erfüllen eine wichtige Aufgabe in der beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Das SGB IX stellt klar, dass die berufliche Rehabilitation ein wichtiges Ziel der Arbeit der Werkstätten für Behinderte ist. Der Übergang aus Werkstätten für Behinderte in Betriebe und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (sowie der Zugang zu ihnen anstelle von Werkstätten) soll erleichtert und gefördert werden, insbesondere auch durch Einsatz entsprechender Fachdienste, übergangsfördernde rechtliche Rege-

lungen, Überprüfung des Förderinstrumentariums.

Geprüft werden darüber hinaus Möglichkeiten der Verbesserung des Entgelts der behinderten Mitarbeiter in den Werkstätten unter der Fragestellung eines leistungsgerechten Lohnes und die Verbesserung der Mitbestimmungsregelungen.

16.

Für notwendige Arbeitsassistenz auch bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen muss auf der Basis eines individuellen Rechtsanspruchs eine eindeutige Regelung der Zuständigkeit und Finanzierungsverantwortung getroffen werden.

Darüber hinaus sind auch Fragen der gesellschaftlichen Assistenz einschließlich der spezifischen Hilfen für Frauen zu klären.

17.

Die Behindertenpolitik der Bundesregierung setzt sich die Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens behinderter Menschen zum Ziel. Prävention, Rehabilitation sowie Eingliederung ins Arbeitsleben und in die Gesellschaft insgesamt sollen behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen die Verwirklichung ihrer Lebensziele ermöglichen. Diese Zielsetzung findet

auch im SGB IX ihren Niederschlag. Es ermöglicht nicht nur die Beteiligung der Betroffenen an der Koordinierung von Rehabilitationsmaßnahmen, sondern schafft Raum für individuelle Wahlfreiheiten. Dabei ist an die Erfahrungen aus bereits begonnenen Modellprojekten (Großbritannien/Niederlande sowie Rheinland-Pfalz: Persönliches Budget; Bund: Integrationsfirmen/-fachdienste) anzuknüpfen.

Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sind möglichst unmittelbar, im Rahmen allgemeiner Rechtsvorschriften oder, wenn nötig, durch allgemeine Sozialleistungen anzustreben. Besondere Sozialleistungen, Dienste und Einrichtungen sind insoweit vorzusehen, als diese zu möglichst wirkungsvoller Prävention, Rehabilitation und Eingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen erforderlich sind.

Das SGB IX ist in einer Weise zu gestalten, die Wahlfreiheiten in der Lebensgestaltung behinderter Menschen zulässt. Zu prüfen sein wird in diesem Zusammenhang auch die Zukunft des Arbeitgebermodells.

Zum Gesamtkomplex Assistenz und Arbeitgebermodell wird ein Werkstattgespräch durch geführt.

18.

Die Situation von Prävention und Rehabilitation ist aufgrund der Unübersichtlichkeit der bestehenden Strukturen sehr komplex. Es fehlen darüber hinaus bei vielen Beteiligten nicht nur Kenntnisse, sondern auch die Möglichkeiten, Kenntnisse über Rehabilitation zu erwerben.

Die berufliche Ausbildung und Fortbildung in medizinischen, aber auch in sozialen Berufen ist verstärkt auf die Ziele und Inhalte von Prävention und Rehabilitation zu orientieren; die Ansätze der bestehenden Rehabilitationsforschung sind zu verbessern und zu vernetzen. Dabei soll auch die besondere Lebenssituation von behinderten Frauen und Mädchen thematisiert werden.

Bundesmodellprojekt „Integrationsfachdienste“ in Hessen

von *Stefanie Wiesenberg, Koordinatorin der Arbeitsgemeinschaft der Berufsbegleitenden Dienste in Hessen e.V. (AG BBD)*

16 Bundesmodellprojekte „Integrationsfachdienste“ arbeiten seit nunmehr einem Jahr. Unterschiedliche Ansätze, unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Rahmenbedingungen, unterschiedliche Strukturen, unterschiedliche Vorgehensweisen sollen am Ende der Projektlaufzeit verglichen und auf ihren Erfolg hin überprüft werden. Dies scheint bei derart vielen Variablen gewagt, wenn nicht unmöglich; doch diesem Problem müssen wir uns zum Glück nicht stellen. Allerdings können wir nach einjähriger Tätigkeit einen Teil-Rückblick auf 1/16 des Gesamtprojektes halten und unser eigenes hessisches Projekt kritisch betrachten.

Ich werde dies als Koordinatorin der Arbeitsgemeinschaft der Berufsbegleitenden Dienste (AG BBD) tun. Ich werde dabei weniger den Blick auf die konkrete Arbeitsweise der einzelnen Integrationsfachdienste (IFD) richten, sondern viel mehr meine Aufmerksamkeit den Strukturen, die in Hessen aufgrund der Richtlinien entstanden sind und deren Vor- und Nachteilen widmen. Diese Ausführungen sind dabei nur ein einzelner Blick auf einen kleinen Ausschnitt des Projektes, das in Hessen mehr als 50 aktive Beteiligte hat.

Dass dies kein einfaches Vorhaben ist, sei an dieser Stelle erwähnt, denn dieses Modellprojekt genießt eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit und erweist sich damit als äußerst sensibler Bereich. Viele verschiedene Interessen und Erwartungen sind mit diesem Projekt verknüpft und wollen berücksichtigt werden.

Wie schaffen wir es nun, Kritik an Strukturen zu äußern, ohne die mühsam aufgebauten Kooperationsbeziehungen in unserem Bundesland

zu gefährden? Wie schaffen wir es, die verschiedenen Interessen aller Projektbeteiligten in eine Richtung zu lenken und im Sinne der Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung an einem Strang zu ziehen? Dies scheint mir eine der größten Herausforderungen dieses Modellprojektes zu sein.

Im folgenden wird Ihnen das hessische Modellprojekt mit seiner Organisation, seiner Zielsetzung und seiner Vorgehensweise vorgestellt und die Beobachtungen in Bezug auf das Steuerungsteam und den zugewiesenen Personenkreis geschildert.

Projektorganisation

In Hessen wurde das zweitgrößte Modellprojekt mit 5 Integrationsfachdiensten und 10 IntegrationsberaterInnen (8,26 Stellen) bewilligt. Aus juristischen Gründen mussten die 5 unterschiedlichen Träger einen Verein gründen: die Arbeitsgemeinschaft der Berufsbegleitenden Dienste in Hessen e.V..

Mitglieder der AG BBD sind folgende Träger:

- Sozialtherapie Kassel e.V.
- Arbeit und Bildung e.V., Marburg
- Förderverein für seelische Gesundheit e.V., Gießen
- Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Darmstadt
- Lebenshilfe Gießen e.V. (Mitglied, aber keinen IFD)

Für die Projektabwicklung wurde eine Teilzeitstelle für die Koordination der AG BBD eingerichtet. Darüber hinaus hat der Landeswohlfahrtsverband Hessen einen ihrer

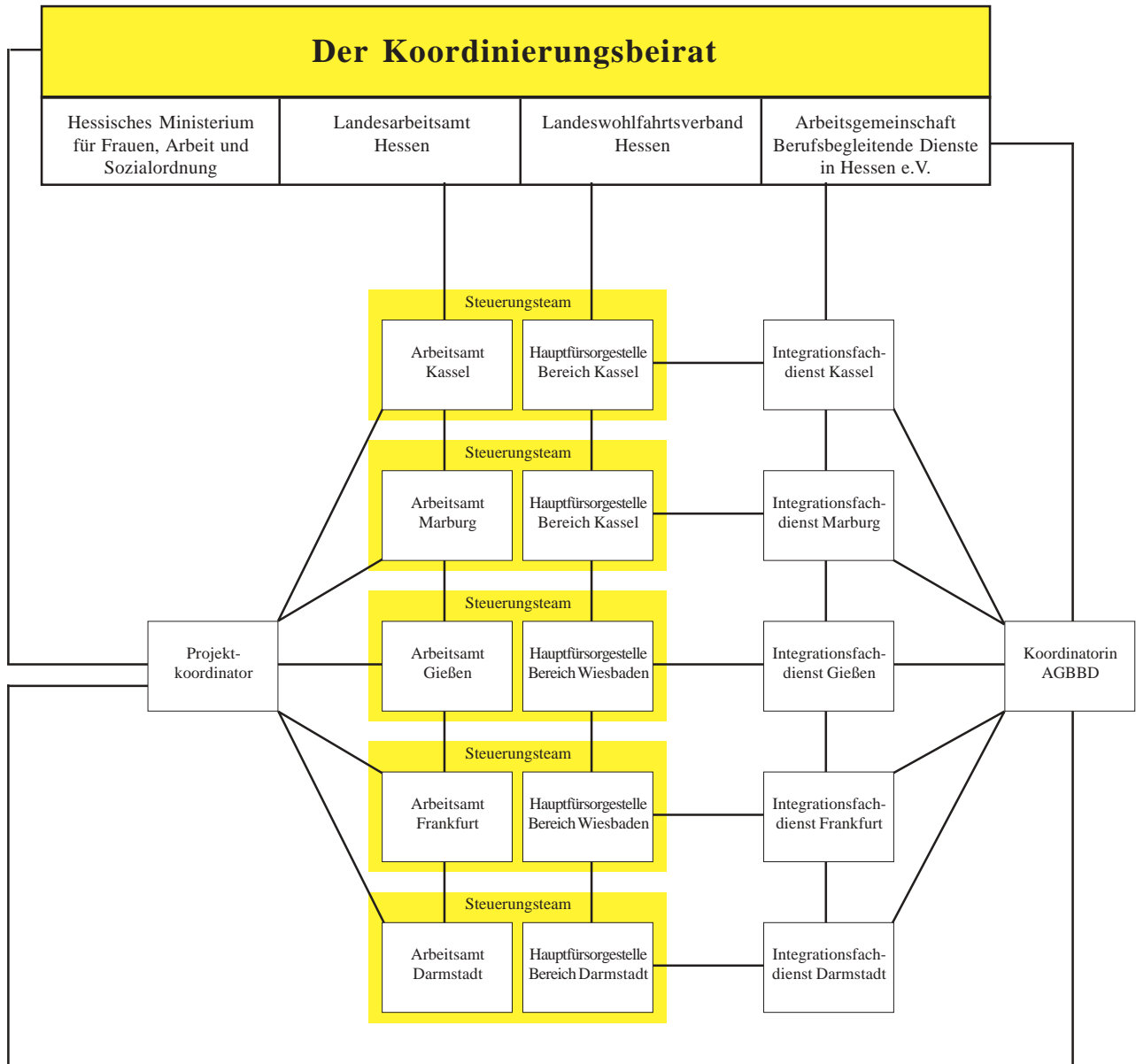
Mitarbeiter als Projektkoordinator mit einer Vollzeitstelle bereit gestellt. In der Rahmenvereinbarung wurde außerdem ein Koordinierungsbeirat bestimmt, an dem das zuständige Ministerium, das Landesarbeitsamt, die Hauptfürsorgestelle, der Landeswohlfahrtsverband und die AG BBD teilnehmen.

Dies führt zu einer Projektorganisation, wie Sie im nachfolgenden Schaubild im Überblick dargestellt ist (siehe nächste Seite).

Projektziele

Die AG BBD hat in ihrem Konzept für die Einrichtung von IFD folgende Ziele formuliert:

Angestrebt ist „eine Flächenversorgung für alle ratsuchenden Menschen mit einer vorliegenden Schwerbehinderung, unabhängig von der Art der Behinderung, in den jeweiligen Regionen vorzuhalten.“ Ein besonderer Schwerpunkt soll dabei auf den Schulabgängern der Sonderschulen liegen, für die „berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt jenseits einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte zu entwickeln“ sind. „Langfristiges Ziel ist die Entwicklung landesweiter Strukturen von Berufsbegleitenden Diensten in Hessen, die die unterschiedlichen Kostenträger im Sinne der HilfeempfängerInnen bündeln und einsetzen.“ Damit folgte die AG BBD ähnlichen Ansätzen, die bereits in anderen Bundesländern praktiziert werden. Bedingt durch die Rahmenvereinbarungen können diese Ziele im Rahmen des Bundesmodellprojektes bedauerlicherweise nur teilweise verwirklicht werden (siehe „Beobachtungen ...“).



Quelle: Landesarbeitsamt Hessen und Landeswohlfahrtsverband Hessen (Hg.): „Informationen über den Integrationsfachdienst in Hessen, Ein Modellprojekt“

Alle 5 Träger verfügten im Vorfeld bereits über einen Psychosozialen Dienst (PSD / BBD). Dieser, zuständig für die Sicherung und den Erhalt des Arbeitsplatzes wird auch in Kündigungsfällen hinzugezogen und kann diese nicht immer verhindern. Mit Verlust des Arbeitsplatzes erlischt aber gleichermaßen auch die Zuständigkeit durch den PSD, und die betroffene Person kann nicht weiter begleitet und bei einem erneuten Arbeitsversuch unterstützt werden. Ziel der AG BBD war es, diese Lücke zu füllen und ein umfassendes Dienstleistungsangebot in Form

eines **Berufsbegleitenden Dienstes** zu schaffen, der sowohl **arbeitsplatzakquirierend, arbeitsplatzbegleitend** als auch **arbeitsplatzsichernd** tätig wird. Die Einrichtung des IFD war die nötige Ergänzung. Damit können diese 5 Trägern Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern und Arbeitgebern **umfassende Dienstleistungen aus einer Hand** anbieten. Verwirrende Zuständigkeiten, wechselnde Ansprechpartner, Informationslücken und Energieverluste können damit auf ein Minimum reduziert werden. Darüber hinaus wird durch den PSD ermöglicht, Arbeits-

plätze langfristig zu unterstützen und zu sichern.

Wir als AG BBD sind daran interessiert, dass es Integrationsfachdienste in verstetigter Form über den Projektzeitraum hinaus geben wird, und wir sind überzeugt, dass unser Ansatz ein vielversprechender und erfolgreicher ist. Wir möchten allerdings verhindern, dass Strukturen, die auf Grundlage der BMA-Richtlinien geschaffen wurden, ohne kritische Reflexion in eine Verstetigungsregelung übernommen werden.

Vorgehensweise

Wie sieht die Kooperation zwischen IFD und PSD nun praktisch aus? Der IFD und der PSD befinden sich an allen Standorten in Hessen im jeweils selben Haus (an einem Standort zusätzlich dazu auch zwei Fachkräfte für berufliche Integration zweier Werkstätten für Behinderte). Regelmäßige Teambesprechungen stellen sicher, dass der IFD Kenntnis von zu erwartenden Kündigungsfällen erhält, und der PSD gleichermaßen von zu vermittelnden Arbeitssuchenden erfährt. Zusätzlich dazu können Erfahrungen mit Arbeitgebern und Informationen über Arbeitsstellen ausgetauscht und gemeinsam bewertet werden. Bei Fallbesprechungen steht beiden Diensten ein breites Spektrum an Informationen, Erfahrungen und Know-how zur Verfügung. Besonders profitieren die IFD von der umfangreichen Kompetenz der PSD im Umgang mit psychisch erkrankten Kunden.

Durch diese enge Zusammenarbeit wird erreicht, dass der sensible Übergang von der Unterstützung durch den IFD zur Unterstützung durch den PSD fließender und reibungsloser für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Dienste selbst gestaltet werden kann und Brüche in der Unterstützung verhindert werden. Der Vorteil für die Kunden liegt auf der Hand: Egal in welcher Phase der Unterstützung sich jemand befindet, Ansprechpartner ist immer der Berufsbegleitende Dienst mit seinen Abteilungen IFD und PSD. (Für sprachliche Verwirrung sorgt die Umbenennung des PSD in BBD, in unserem Verständnis gehört der IFD zum BBD dazu).

Schon nach einem Jahr können wir sagen, dass sich diese enge Kooperation für alle Beteiligten lohnt. Der IFD und der PSD ergänzen sich, und die erhofften Synergieeffekte sind eingetreten. Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung, die im Kündigungsverfahren stehen, kann durch direkte Zuweisung durch die Haupt-

fürsorgestelle eine lückenlose Unterstützung durch den Berufsbegleitenden Dienst angeboten werden. Für **Arbeitnehmer** ändert sich u.U. die Ansprechperson, der Berufsbegleitende Dienst aber bleibt. Auch für **Arbeitgeber** ist es vorteilhaft, mit **einem** Berufsbegleitenden Dienst zu tun zu haben („one face to the customer“). Entstandenes Vertrauen und gute Kooperationsbeziehungen können von beiden Diensten wechselseitig genutzt werden. Unter dem Gesichtspunkt der Langfristigkeit sind wir überzeugt, mit dieser Verzahnung ein gutes Angebot für unsere Kunden zur Verfügung zu stellen.

Beobachtungen zum Steuerungsteam und zum Personenkreis der IFD

Die Vorgaben durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sehen die Einrichtung eines Steuerungsteam vor, das aus jeweils einem/r VertreterIn der Arbeitsverwaltung und einem/r VertreterIn der Hauptfürsorgestelle bestehen soll. Dieses Steuerungsteam soll unter Mitwirkung der IntegrationsberaterInnen entscheiden, wer beraten und betreut wird, und welche Maßnahmen zu treffen sind. Die ausgewählten Arbeitssuchenden werden dann dem Integrationsfachdienst durch einen „Integrationsauftrag“ zugewiesen. Die Inanspruchnahme des IFD ist für die Arbeitssuchenden freiwillig.

Anfänglich bestanden zwischen den Projektbeteiligten Berührungsängste, denn in dieser engen Kooperationsform war bislang nicht zusammen gearbeitet worden. Die Einführung eines Steuerungsteams schränkte die Autonomie des Trägers zunächst ein (bisher konnte er sich seine Kunden selbst aussuchen), doch andererseits besteht die Chance, im Interesse der Kunden Wege zu vereinfachen, zu verkürzen und in deren Sinne zu gestalten. Damit

dies tatsächlich erreicht werden kann, ist es jedoch notwendig, die IntegrationsberaterInnen als Teilnehmer in den Steuerungsteams zu etablieren. Dies ist an allen Standorten in Hessen gelungen. Unsere Beobachtungen zeigen, dass die Kooperation zwischen Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestelle und Integrationsfachdienst an den Standorten gut funktioniert, an denen erkannt wird, dass die Kenntnisse des anderen Beteiligten eine wertvolle Ergänzung darstellen, und die beteiligten Personen sich nicht als Bedrohung sehen sondern gegenseitig wertschätzen. Doch das benötigt Zeit.

Der anfängliche Wunsch, alles zu vereinheitlichen ist inzwischen der Überzeugung gewichen, dass flexible Verfahrensweisen, abgestimmt auf die jeweiligen regionalen Bedürfnisse für eine gute Zusammenarbeit förderlicher sind als das sture Einhalten von Vorgaben.

Es war in Hessen nicht möglich, hinsichtlich der Zuweisungspraxis durch die Auftraggeber zu einheitlichen Verfahrensweisen zu kommen, denn die Rahmenvereinbarung wurde an den verschiedenen Standorten unterschiedlich umgesetzt. Dies liegt daran, dass jeder IFD mit seinem jeweiligen regionalen Arbeitsamt und der zuständigen Zweigstelle der Hauptfürsorgestelle andere Kooperationsformen entwickelt hat, und persönliche Vorlieben oder unterschiedliche Einstellungen zu dem Modellprojekt zu eigenen Verfahrensweisen führten. Eine wichtige Voraussetzung ist dabei, dass alle Beteiligten sich darüber einvernehmlich verständigen. Von manchen hessischen Arbeitsämtern werden beispielsweise grundsätzlich keine Beratungen zugewiesen. Das ist dann kein Problem, wenn der IFD mitbestimmt, wen er betreuen kann. Schwierig wird es jedoch, wenn IntegrationsberaterInnen keine Mitsprache haben und unter Umständen Personen zugewiesen bekommen, bei denen kaum Aussicht auf Vermitt-

lungserfolg besteht. Diese führen dann zur Auslastung des IFD ohne die gewünschten Vermittlungserfolge. Noch mühsamer ist es, wenn von den Auftraggebern nur spärlich und zögerlich zugewiesen wird oder im Gegensatz dazu, die zahlenmäßige Auslastung des IFD nur anhand der geforderten „Fallzahlen“ erfolgt und der Umfang des Arbeitsaufwandes unberücksichtigt bleibt.

Ein weiteres Problem der IFD in Hessen ist, dass die Kunden von der Freiwilligkeit der Zusammenarbeit mit dem IFD nicht immer überzeugt sind. Sie befürchten Sanktionen durch die Arbeitsverwaltung, wenn sie das Angebot nicht wahrnehmen. Dies stellt für den IFD eine schlechte Ausgangsbasis dar, denn eine wichtige Arbeitsgrundlage für den IFD ist die hohe Eigenmotivation des Kunden.

Insgesamt halten wir die Zuweisungsvorgaben für problematisch, da sie den IFD in eine Abhängigkeit von den Auftraggebern bringen, die den Vermittlungserfolg durchaus auch vermindern wenn nicht sogar verhindern kann. Die Erfahrungen mit Arbeitgebern zeigen,

dass ein unabhängiger Dienst mit eigenem Profil und guten Verbindungen zur Arbeitsverwaltung und Hauptfürsorgestelle besser angesehen ist als ein Dienst, der ausschließlich im Auftrag einer Behörde arbeitet.

Eine andere Problematik liegt in der **Zielgruppe**. Die Auswertungen haben inzwischen deutlich gemacht, dass der Schwerpunkt der zugewiesenen Personen auf langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten liegt. Entgegen unseren Wünschen und Planungen haben die IFD nahezu **keine Zuweisungen von Sonderschulabgängern und WfB-Mitarbeitern**. Selbst die, die den Weg direkt zum IFD gesucht haben und von diesen betreut werden wollen, erhalten oft keine Zuweisung. Dies ist sehr bedauerlich, ist es doch genau der Personenkreis, der im Konzept als Zielgruppe vorgesehen war, und der immer wieder durch die Maschen der Integrationsmaßnahmen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fällt. Liegt möglicherweise eine Ursache dafür darin, dass die Arbeitsverwaltung zunächst für Sonderschulabgänger ihre Maßnahmenpakete im Angebot hat und die WfB-Mitarbeiter nicht

arbeitslos sind? Kann es sein, dass der IFD –trotz steigender Nachfrage seitens der Schulen- aus Sicht der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung keine wirkliche Alternative darstellt?

Zusammenfassung

Im Rückblick auf die hessischen Erfahrungen und im Ausblick auf die geplante Verstetigung von Integrationsfachdiensten und deren gesetzliche Verankerung halten wir folgende Rahmenbedingungen für unverzichtbar:

- Integrationsfachdienste sollen trägerunabhängig sein. Sie sollen für alle Kostenträger der Rehabilitation tätig werden können.
- Die Zielgruppe soll auch Schulabgänger mit Schwerbehinderung und WfB-Mitarbeiter einschließen.
- Die Entscheidungskompetenz des IFD soll anerkannt sein (Mitbestimmung im Steuerungsteam).
- Beteiligung anderer Kostenträger, vor allem der Hauptfürsorgestelle.
- Die Freiwilligkeit der Arbeitssuchenden ist Voraussetzung für eine sinnvolle Zusammenarbeit.

Darmstadt, den 01.12.1999

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

Ausbildung, Beschäftigung und soziale Integration von Jugendlichen mit geistiger Behinderung in der Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus Wunsch

von *Thomas Richter & Ekkehard Rosch, Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.*
- Landesverband Sachsen

Das Modellprojekt „Integration 2000“ wurde von der EU und dem Freistaat Sachsen (SMWi) gefördert. Es ging in diesem Projekt um die berufliche Förderung und Ausbildung von Jugendlichen mit geistiger Behinderung im Hotel- und Gaststättenbereich, also um eine berufliche Förderung außerhalb der bestehenden Möglichkeiten. Verbunden mit diesem Modellprojekt und der jetzigen Beschäftigung incl. Ausbildung ist der Versuch, zu erproben, dass manche Jugendliche mit einer geistigen Behinderung durchaus - in bestimmten, bestimmaren Grenzen - in der Lage sind, einer Arbeit außerhalb der (stark) beschützenden Arbeitsplätze nachzugehen.

Inwieweit diese Arbeit „außerhalb der WfB“ auch immer gleich auf dem (total) freien Arbeitsmarkt stattfinden oder gefunden werden muss, sollte geklärt werden - oder zumindest einer Klärung näher gebracht werden.

Freier Arbeitsmarkt kann heißen:

- ungeschützt
- ohne Arbeitsassistenz
- ohne sozialpädagogische Begleitung / Betreuung
- ohne Unterstützung der aufnehmenden Firma

Freier Arbeitsmarkt kann aber auch so definiert werden:

- Arbeit außerhalb der WfB
- Einsatz / Arbeit in vergleichbaren Einrichtungen wie der Bildungs- und Tagungsstätte des LV Sachsen der Lebenshilfe - also wie es auch in Hamburg, St. Gallen, Hall, etc. gezeigt wird.
- Arbeit in karitativen Bildungseinrichtungen
- teilweise geschützte Arbeit
- Arbeit mit ambulantem Assistenzdienst

- Arbeit mit Unterstützung der aufnehmenden Firma
- Arbeit in geschützten Betriebsbereichen
- mit Arbeitsassistenz

Ein Arbeitsdokument der Kommission der Europäischen Gemeinschaft befasst sich mit der Fragestellung, **wie das Beschäftigungs-Niveau von Menschen mit Behinderungen (ganz allgemein) anzuheben sei.** Hintergrund für diese Fragestellung ist:

„... die meisten erwerbsfähigen Behinderten (sind) vollkommen aus dem Arbeitsmarkt verschwunden und stark von behinderungsbezogenen Leistungen abhängig ...“

„... man muss aber auch unbedingt angemessene Fähigkeiten vermitteln und entsprechende Arbeitsumgebungen schaffen, so dass Behinderte in die Lage versetzt werden, ihr Potential auszuschöpfen und passend Arbeitsstellen zu finden und auch behalten.“

(alle Zitate S. 2 aus: Kommission der Europäischen Gemeinschaften - Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: „Das Beschäftigungsniveau von Menschen mit Behinderungen anheben - eine gemeinsame Herausforderung“, Brüssel, 22.09.98 - SEK (1998) 1550)

Das Modellprojekt „Integration 2000“ war in diesem umschriebenen Bereich angesiedelt, die jetzige Arbeit und Ausbildung ist es ebenfalls:

- Berufliche Ausbildung mit der langfristigen Perspektive der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt;
- Förderung der von dem Arbeitsmarkt geforderten und dem Ausbildungsberuf angemessenen Fähigkeiten;
- das zur Verfügungenstellen entsprechender Rahmenbedingungen;
- Ausschöpfen des individuellen Potentials der geistig behinderten

Jugendlichen.

Im zitierten Arbeitsdokument wird weiter ausgeführt, dass die Möglichkeiten zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden sollen; erst danach sollen Beschäftigung in geschützten oder unterstützten Arbeitseinrichtungen eine Alternative bilden.

Hier werden gleichsam zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten alternativ zur WfB gefordert.

Das Vorgehen tauscht Erfahrungen, Vorgehen und Ergebnisse aus mit zumindest zwei weiteren EU-Projekten, der Lebenshilfe Tirol/Österreich und „rainbow“ Bruneck/Südtirol (Italien). Gemeinsam wurde die Aufgabe übernommen, Jugendliche mit geistiger Behinderung für den allgemeinen Arbeitsmarkt auszubilden. In den gastronomischen Bereichen Hotel, Restaurant werden sie vorbereitet auf einen Arbeitsmarkt außerhalb der WfB. Bestimmte Fähigkeiten sind zu trainieren und die getroffenen Maßnahmen in ihren Effekten zu evaluieren.

Wir glauben - recht selbstbewusst - dass wir einen großen Schritt in diese Zielrichtung getan haben, wodurch wir - und diejenigen, die in gleicher Richtung denken und arbeiten - „phantasievolle und kreativ neuartige Ideen“ (S. 13 Arbeitsdokument) vorbringen.

1. Konzept

Für die Umsetzung der konzeptionellen Überlegungen im Modellprojekt „Integration 2000“ und danach waren folgende Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung:

- die berufliche Ausbildung der Jugendlichen ist praktisch orientiert;
- die Ausbildungsstätte ist eine Bil-

dungs- und Tagungsstätte mit Restaurant und Hotel;

- die Arbeit macht Sinn (Abnehmer benötigen die „Produkte“ und geben „feedback“)
- die Integrationsaspekte (berufliche und soziale Integration) werden vor Ort praktiziert: Zusammenarbeit von behinderten und nicht-behinderten Menschen in einer vom Publikum frequentierten Einrichtung.

Für das methodisch-didaktische Vorgehen ist ein interdisziplinäres Team gebildet worden, das - so weit wie möglich - ganzheitlich fördernd vorgeht:

- Arbeiten und Lernen bilden eine Einheit;
- die Förderaspekte werden in die Arbeit integriert;
- neues methodisches Material wurde kreiert;
- Vorgehensweisen werden im Team abgestimmt und mit den Jugendlichen besprochen.

2. Ausbildung - unser Weg dazwischen

Menschen mit geistiger Behinderung haben kaum Möglichkeiten, außerhalb des Arbeitstrainingsbereichs der WfB eine berufliche Ausbildung zu machen. Menschen ohne Behinderung haben im Vergleich und Gegensatz dazu etwa 4.000 alternative berufliche Ausbildungsmöglichkeiten - etwa 3.500 verschiedene und unterscheidbare berufliche Ausbildungsmöglichkeiten und etwa 500 unterschiedliche Studienrichtungen.

Unser Weg dazwischen will mit „Integration 2000 plus“ zeigen, daß es andere und mehr Ausbildungsmöglichkeiten für geistig behinderte Jugendliche gibt und geben muss, die durchaus zu einer beruflichen Teilqualifikation führen können.

Die Probleme, mit denen sich die Initiatoren des Modellprojektes zur Zeit herumschlagen, sind nicht ganz unähnlich denen, die die Initiatoren der WfB vor etwa 25-30 Jahren hat-

ten, als niemand so recht sich vorstellen oder nachvollziehen konnte, dass geistig behinderte Menschen einer beruflichen Tätigkeit nachgehen könnten.

Mittlerweile ist die WfB eine Selbstverständlichkeit - öffentlich und verwaltungsmäßig, sie ist förderbar und wird unterstützt. Und wieder glauben viele Menschen, dies sei die einzige Möglichkeit der beruflichen Tätigkeit.

Das Modellprojekt erprobte eine Erneuerung und Erweiterung der Förderbarkeit geistig behinderter Menschen in einem bestimmten beruflichen Sektor - und wieder (wie damals) glauben eine Menge von Leuten, dass dies nicht ginge.

Wir beschreiten mit unserem Projekt „Integration 2000“ bzw. „Integration 2000 plus“ einen Weg zwischen den bisher etablierten Wegen. Etwas Neues stößt erst einmal auf den Widerstand des und der Etablierten. Wir sitzen im Moment - sozusagen - zwischen den etablierten Stühlen. Aber wir befinden uns auf dem Weg, den die EU empfiehlt, nämlich „phantasievolle, kreative neuartige Ideen vorzubringen“. Wir bringen sie nicht nur vor, wir erproben sie und wir evaluieren sie.

Das eigene Engagement, das des Vorstandes, des Landesverbandes der Lebenshilfe, der Eltern und das von politisch verantwortlich denken und handelnden Menschen in Europa und Sachsen haben dieses Projekt möglich gemacht. Das Projekt hat den neuen, zusätzlichen Weg der beruflichen Ausbildung für Ju-



Auszubildende der Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus

gendliche mit geistiger Behinderung gezeigt - für eine Gruppe, die durchschnittlich geistig behindert erscheint: es wurde **keine Auswahl** der besten unter den geistig behinderten Jugendlichen getroffen.

Wir hoffen, dass dieser Elan bei den Wegbereitern noch vorhanden ist, um den angefangenen Weg fortführen zu können. Denn wir glauben, dass eine Teil-Qualifikation bei unseren geistig beeinträchtigten Jugendlichen erreichbar ist, wenn in den nächsten Jahren intensiv und gezielt weiter gefördert wird - auf der im Projekt gelegten Ausgangsbasis der beruflichen Grundfähigkeiten und -fertigkeiten.

3. Beschäftigung

Ausbildung und Arbeit verliefen in den drei Projektjahren parallel. Zur Zeit, also in der „Nach-Projekt-Zeit“ seit 01.07.1999, sind die ausgebildeten Jugendlichen auf Geringverdiener-Basis in der Tagungs- und Bil-

dungsstätte Landhaus Wunsch (LV Sachsen der Lebenshilfe e.V.) beschäftigt, werden aber spezifisch zusätzlich gefördert. Das „learning by doing“-Prinzip wurde und wird beibehalten. Basis für diese besondere Förderung sind die Rückmeldungen der Praxisbetriebe und unsere eigenen Beobachtungen und Wahrnehmungen. Folgerichtig wird die Qualifizierung auf dem beruflichen und persönlichen Sektor fortgesetzt und weiterentwickelt; ein Lehrplan existiert, mit mehr Arbeitsanteilen und weniger Ausbildungsanteilen.

Im Rahmen einer Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten geht es neben der unmittelbaren Vermittlung fachlich spezifischer Kompetenzen (die sich auf geistige Fähigkeiten, Arbeitsverhalten und Arbeitsleistung beziehen) ganz wesentlich auch um den Erwerb personeller Qualifikationen - im Sinne einer sozialen Kompetenz.

Die Beschäftigung unserer Jugendlichen mit einem entsprechenden Entgelt hat dennoch eine Grenze, die den herrschenden Vorschriften entsprechen, den geäußerten politischen Ideen und plakatierten Veröffentlichungen jedoch widersprechen.

Eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden ist in der Werkstatt für Behinderte „normal“; bei einem Ver-

dienst von 120,- DM bis etwa 350,- DM in den NBL. Dabei wird dieser Verdienst nicht als Arbeitslohn nach SGB bewertet.

Eine Wochenarbeitszeit von 15 - 18 h entspricht keiner Anerkennung als Schwerbehindertenarbeitsplatz nach dem SchwbG.

Mit über 18 Wochenstunden wird diese Arbeit nicht mehr im Hinzuverdienst versteuert, sondern wird mit etwa 42% Lohnnebenkosten belastet.

Für Schwerbehinderte mit einer EU-Rente aus der Invalidenrente der DDR wird der Hinzuverdienst bei 400,- DM gekappt, ansonsten verliert er seine Rente.

Beruflich integriert werden dürfen sie - ohne bestimmte Einbußen - nur in WfB oder gleichgestellten Einrichtungen? Verdient der Jugendliche mit geistiger Behinderung mehr als 399,- DM im Monat - gleichgültig wieviele Stunden pro Woche er arbeitet - entfällt seine Rente - für immer!

Arbeit ist also nicht gleich Arbeit. Zwei verschiedene Maßstäbe?

Geistig behindert ist also noch immer eine Kategorie - so könnte man überspitzt formulieren, über die man bestimmen kann, die hin- und hergeschoben und bewegt werden kann, die man nicht ernst zu nehmen braucht in ihren Bedürfnissen: denn eine Ka-

tegorie hat keine Bedürfnisse - die haben nur Menschen bzw. Personen.

Die neuere Ethik-Diskussion um Singer kann einem da in den Sinn kommen.

Und selbst Kosten-Nutzen-Berechnungen spielen kaum eine Rolle - selbst dann, wenn man nachweist, dass die Beschäftigung geistig behinderter junger Menschen - wie in unserem Fall - kostengünstiger ist als den etablierten Weg zu gehen, für den es (aber) Gesetzmäßigkeiten gibt.

Warum kann man nicht Verwaltungsregelungen treffen, die keinen großen Mehraufwand - verhältnismäßig - bringen, wenn sie gleichzeitig kostengünstiger sind?

Hier erhält der Spruch

„wir sind nicht behindert, sondern wir werden behindert!“ einen sehr realen Hintergrund - für beide Seiten: sowohl für die betroffenen Jugendlichen mit geistiger Behinderung als auch für die Integrationsfirmen, die einen weiteren Weg der grundgesetzlich garantierten Gleichbehandlung mit entsprechenden Jugendlichen beschreiten wollen.

Arbeit ist neu zu definieren - Ungerechtigkeiten und Ungereimtheiten in den normativen Kontexten müssen überprüft und bereinigt werden.

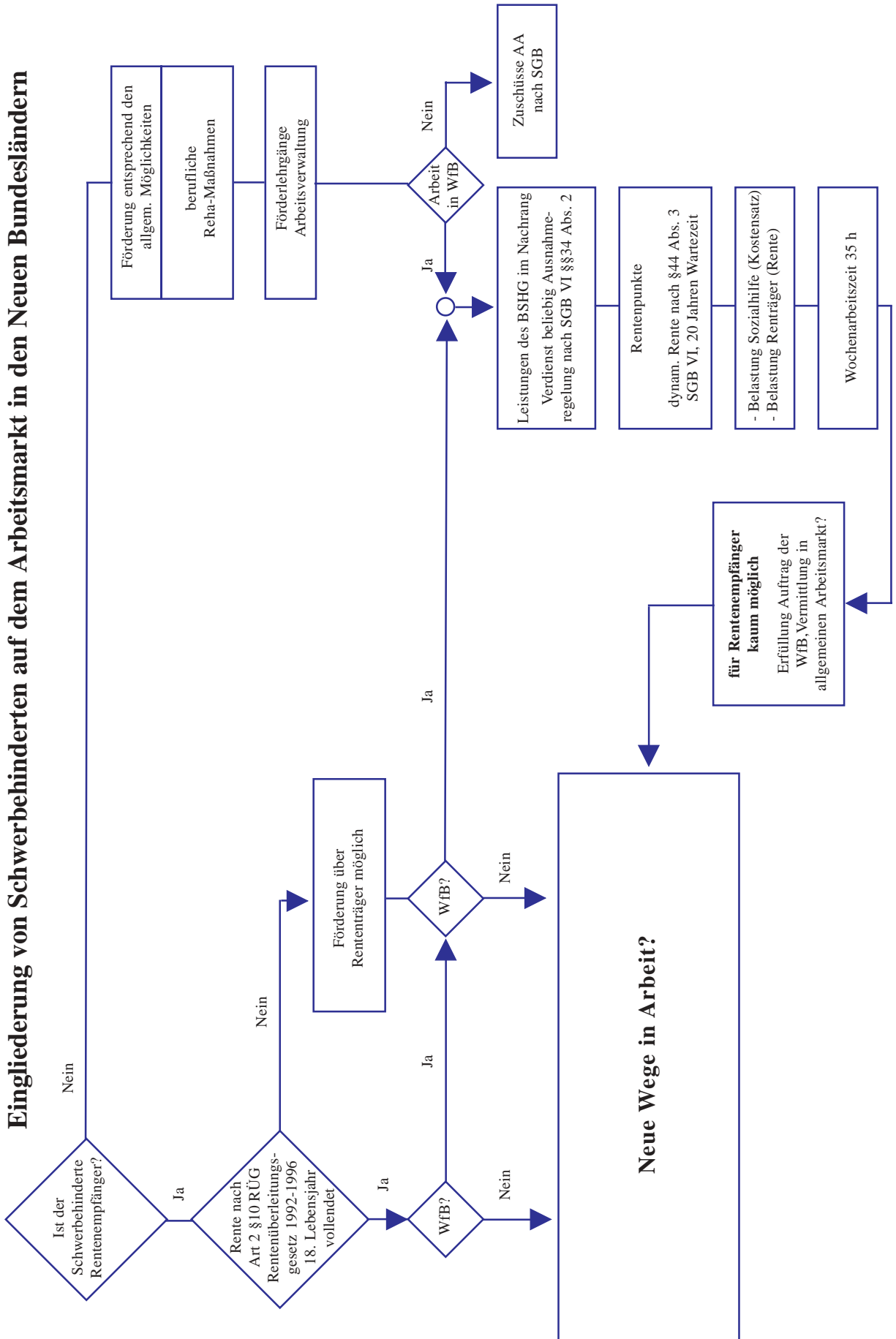
Möchte man also Jugendliche mit geistiger Behinderung ausbilden, beschäftigen, weiterentwickeln auf einem nicht etablierten Weg, Alternativen zeigen zur WfB, dann hat man nicht nur den Aufwand, ohne vorhandene Orientierungsmuster etwas Neues zu wagen, sondern man hat auch noch damit zu kämpfen, dass manche sich hinter formalen Vorschriften verstecken und diese vor sich hin halten zum Schutz vor neuen, eigenen Ideen (man könnte ja auffallen).

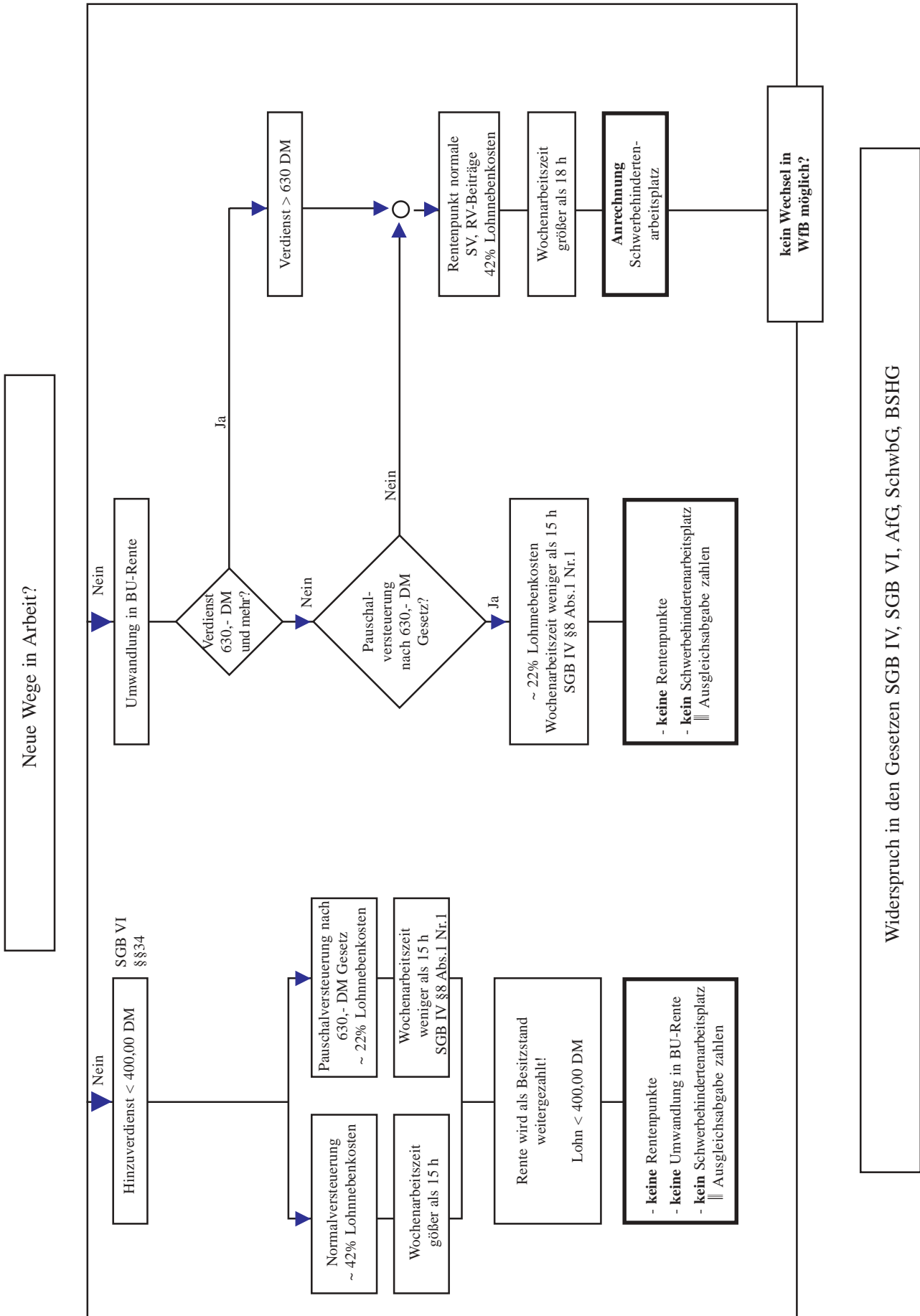
Das Dilemma, in dem wir und die betroffenen Jugendlichen mit geistiger Behinderung mit unserer Anschlussmaßnahme stecken, veranschaulicht das folgende Schema:



Auszubildender der Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus

Eingliederung von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt in den Neuen Bundesländern





Freie Berufswahl, die eigene Wahl einer „passenden“ Ausbildung - gilt die auch für Menschen mit geistiger Behinderung?

Wenn freie Berufswahl ein inhaltlicher Teil eines Grundgesetzes ist, dann darf zumindest eine ganz bestimmte WfB nicht vorgeschrieben werden; auch und zumindest hier wäre eine Wahl zu gewähren - für die Betroffenen, die Eltern und die gesetzlichen Betreuer.!

4. Soziale Integration

Integration **beruflich** heißt, jemand beruflich so auszubilden und zu qualifizieren, dass er in einem (selbst-) bestimmten Bereich arbeiten kann.

Der Begriff „Arbeit“ bzw. „arbeiten“ ist - so meinen wir - neu zu fassen;- und das nicht nur für Menschen mit geistiger Behinderung; er ist mit Leistung verbunden. Er muss aber nicht unbedingt mit Festanstellung oder festem Lohn/Gehalt oder einem bestimmten Grenzbetrag unabänderlich verbunden sein.

Soziale Integration kann auch durch den Beruf, die berufliche Tätigkeit geschehen; berufliche Integration ist aber keine notwendige und hinreichende Voraussetzung für soziale Integration.

Soziale Integration bedeutet u.a.:

- Normalisierung der Lebensumstände (wie sie z.B. Nirje formuliert hat),
- die Möglichkeit der gegenseitigen Kontakte auf freiwilliger Basis,
- einen zweiseitigen Prozess (beide „Seiten“ haben das Recht, Kontakte haben zu wollen oder auch nicht!)
- einen ständigen Prozess, lebenslang; Integration muss belebt und dieses Beleben muss gepflegt und gefördert werden, immer wieder und immer wieder neu;
- gemeinsame Arbeit mit gemeinsamem Ziel;
- Öffnung nach außen und nach innen;



Auszubildender der Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus

- Ausbildung, Pflege und Stabilisierung der Handlungskompetenz
- lebenslanges Lernen.

Konkret zu unserer Bildungs- und Tagungsstätte: Das Haus wurde und wird sukzessiv und allmählich nach außen und innen geöffnet - durch

- Elternabende
- Besuche von G-Schulen
- Weiterbildungsveranstaltungen/ Lehrgänge des LV Sachsen, Lebenshilfe e.V.
- Tagungen des LV der Lebenshilfe
- Veranstaltungen externer Firmen bzw. freier Seminar-Anbieter
- Feste, Feiern, Hochzeiten
- Sonderveranstaltungen (Vernissage; Theateraufführung; Tanzabende)
- Aufnahme eines normalen Hotel- und Gaststättenbetriebes
- Praktika in externen Firmen
- Kooperationen mit externen Firmen/Hotels/Gaststätten

Die soziale Integration ist ein bedeutendes Stück realistischer geworden bzw. bereits Realität. Die Öffentlichkeit kommt ins Haus. Die Zusammenarbeit mit geistig behinderten Jugendlichen wird mittlerweile vom Publikum, der Öffentlichkeit im Landhaus Wunsch als normal zur Kenntnis genommen.

Die berufliche Integration ist vorbereitet und ist nach unserer Erfahrung möglich; zur Zeit leben wir sie

hier in unserem Haus vor - und die Häuser in Hamburg, St. Gallen, Hall, aber auch das Regenbogenhaus in Freiberg und andere Einrichtungen, die junge Menschen mit Behinderungen beschäftigen, tun dies ebenfalls mit Erfolg.

Ein nicht unbedeutendes **Nebenprodukt der Ausbildung** ist:

alle unsere Jugendlichen haben sämtliche Bereiche im Haus durchlaufen. Das heißt:

- sie können ihre Wäsche waschen, trocknen, bügeln und in den Schrank legen; sie können alle dazu benötigten Geräte/Maschinen bedienen, also Waschmaschine, Trockner, Dampfbügeleisen, Bügelbrett;
- sie können ihre Zimmer aufräumen und sauber halten - vom Bett ab- und beziehen bis hin zum Staubsaugen, Staub wischen, Fenster putzen, Tische säubern, Bad putzen, etc.;
- sie können den Herd (E- und Gas) bedienen, Töpfe, Pfannen darauf stellen, sich ein Süsschen kochen; den Geschirrspüler bedienen - mit allem, was dazu gehört; sie wissen, wie man Speisen, Nahrungsmittel lagert;
- sie können Gäste einladen und empfangen, den Tisch feierlich decken und die Gäste entsprechend bedienen;

- sie haben Umgangsformen gelernt, auf die manche andere neidisch sind.

Nebenprodukt unserer Ausbildung und Beschäftigung ist also eine gewisse Art von Selbständigkeit, die nicht nur das Selbstwertgefühl der Betroffenen stärkt, sondern auch der „Gesellschaft“ die möglichen späteren Kosten zu senken vermag, die mit Wohnheim, Pflege, etc. verbunden sind - wenn man Kosten : Nutzen - Erwägungen miteinbeziehen will bzw. muss.

5. Rückmeldungen: Betriebe, Gäste, Eltern, AnleiterInnen

In mehreren zeitlichen Etappen wurden gegen Ende des Projektes „Integration 2000“ (schriftlich) befragt:

Praktikumsbetriebe, Integrationsfirmen, Hotels und Gaststätten im Umkreis Chemnitz, Gäste - fachfremde wie auch fachlich geschulte, Eltern und die AnleiterInnen.

Die Fragestellungen bezogen sich u.a. auf die erreichte Qualifikation, die fachliche Qualität der Arbeit, auf die gezeigten Dienstleistungen, wie auch auf die Entwicklungsfortschritte der jeweiligen Person.

- Praktikumsbetriebe haben Rückmeldungen gegeben, die Aussagen, dass die Förderung im persönlichen Bereich und im sozialen Verhalten sowie in den fachlichen Grundkenntnissen so gut waren, dass sie die Praktikanten immer wieder nehmen würden;
- spezielle Fertigkeiten müssen - aufbauend auf diesem Grundwissen - noch intensiver trainiert werden, um den Anforderungen des freien Arbeitsmarktes gänzlich zu genügen.

Darüber hinaus zeigen die Antworten der befragten gastronomischen Betriebe (potentielle Abnehmer aus der Hotel- und Restaurant-Branche),

dass durchaus mehr Betriebe als angenommen sich vorstellen können, in bestimmten Bereichen geistig behinderte Jugendliche als Mitarbeiter (im Status von Geringverdienenden) zu beschäftigen - allerdings unter der Voraussetzung,

- dass sie selbständig arbeiten können,
- dass sie keine Anleitung und keine Begleitung durch die anstellende Firma benötigen.

Die Eltern der Jugendlichen im (am 30.06.99 abgelaufenen) Projekt sehen eine deutliche positive Entwicklung ihrer Kinder. Dennoch bleibt der Blick nicht verschlossen vor den Aspekten, in denen sich die Entwicklung nicht so positiv vollzogen hat. Dies sehen die AnleiterInnen im Landhaus Wunsch ähnlich: es gibt bei jedem Jugendlichen sehr deutliche und weniger deutliche Entwicklungsbewegungen.

Misst man nun die Ausbildung an dem Fernziel der Vermittlung der Auszubildenden auf dem sogenannten freien Arbeitsmarkt, dann sagen die verschiedenen Einschätzungen sehr deutlich aus, dass eine Vermittlungschance bei einigen der Auszubildenden durchaus besteht und gesehen wird, bei anderen wird sich die Vermittlung eher auf Häuser wie das Landhaus Wunsch beschränken.

Wenn man diese Einschätzungen zusammenfasst, dann ergibt sich ein doch recht positives Bild:

6 - 9 Projektteilnehmer

(also ca. 50%)

würden - nach diesen Einschätzungen - nach einer weiteren gezielten Förderung eine **Teil-Qualifikation erreichen** können und wären damit auf dem freien Arbeitsmarkt potentiell **vermittelbar**.

Bereits jetzt ist faktisch etwas erreicht worden, auf das die EU sehr deutlich hinweist:

„Auch wenn manche Behinderte möglicherweise keine Stelle auf dem freien Arbeitsmarkt finden, muss das Ziel immer sein, Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung anzubieten, die von hoher Qualität sind, eine unterstützende Wirkung haben und eine Herausforderung darstellen.“ (S. 19, a. a. O.)

Dass zumindest dieses - von der EU als ebenso wichtig wie eine Vermittlung erachtete - Ziel erreicht wurde, haben die Ergebnisse der Befragung gezeigt.



Die Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus Wunsch präsentiert sich auf dem „Markt der Regionen“ auf der Jahrestagung der BAG UB

Es wurde uns schon und wird irgendwann in Bälde die Frage gestellt werden:

„Wieviele geistig behinderte Jugendliche haben Sie denn tatsächlich auf den freien Arbeitsmarkt vermittelt?“

Bei einer Vorstellung der sozialen Arbeit im Landkreis Chemnitzer Land (am 02.06.1999) wurden Projekte mit benachteiligten Menschen (zumeist Sozialhilfeempfänger) vorgestellt, die die Vermittlung dieses Personenkreises auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hatten. Auf die Vermittlungsquote von 25% war man „stolz“.



Die Bildungs- und Tagungsstätte Landhaus Wunsch

Auf unsere Jugendlichen bezogen bedeutet eine Vermittlungsquote von 25%, dass etwa 3-4 Jugendliche nach der Ausbildung und nach dem spezifischen Training auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden sollten. Wir glauben, dass das nach 2 Jahren durchaus möglich ist. Wir werden dann sehr stolz darauf sein, zumal eine solche Quote etwa 25x höher liegt als die Vermittlungsquote, die die WfB im Durchschnitt erreichen, nämlich - laut einer Statistik von 1999 der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. - nur etwa 1%.

Für die Verhältnisse in Sachsen (11.000 WfB-Plätze, Ende 1999) treffen selbst diese 1%-Zahlen nicht zu. Dies würde für Sachsen bedeuten, 110 Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt vermittelt zu haben.

Aber wir wollen auch darauf verweisen, dass die Vermittlungsquote nicht die einzige Erfolgsmeldung sein kann, nicht der einzige Aspekt der Förderung geistig behinderter Jugendlicher sein darf.

Man kann auch zusätzliche weitere Ziele verfolgen und kann dann trotzdem mit (anderen) Zahlen (Skalenpunkte bei entsprechender Evaluation) angeben,

- um wieviel besser sich ein geistig behinderter Jugendlicher fühlt, wenn er andere und neue Wege der beruflichen Ausbildung kennt und

für sich in Anspruch nimmt,

- wie er sich fühlt, wenn seine Bedürfnisse hinsichtlich Ausbildung und Beruf zur Kenntnis, ernst genommen und berücksichtigt werden; er die Chance erhält, Vergleiche anstellen zu können;
- wie stark sein Selbstwertgefühl steigt bzw. gestiegen ist;
- um wieviel größer seine Selbständigkeit geworden ist, wenn er auch durch Publikumsverkehr in einer Tagungsstätte stärker sozial integriert ist, anerkannt und respektiert wird.

Diese positiven Veränderungen und Entwicklungen sind so von Gästen, Lehrgangsteilnehmern, Eltern und Praktikumsbetrieben rückgemeldet worden.

Es sind subjektive Zahlen, Beurteilungen von außen und innen, die aber alle, die in diese neue und zusätzliche Richtung ziehen, stolz machen und solidarische Effekte erzielen können.

6. Europäischer Ausblick

Projekte werden beantragt, durchgeführt, evaluiert, abgerechnet und abgeschlossen. Ende! Ende?

Projekte bewegen etwas, versuchen neue Wege zu gehen. Nicht immer ist die Zeit eines Projektes ausreichend, den neuen Weg so zu befestigen und zu „pflastern“, dass er auch weiter begehbar ist aus eigener Kraft; man benötigt häufig noch etwas

„Rückenwind“.

EU-Projekt heißt auch Kooperation zwischen verschiedenen Projekten in verschiedenen europäischen Staaten. Europa heißt nicht nur „das alte Europa“, sondern bezieht die „neuen Länder“, also Osteuropa mit ein. Sich hier zu öffnen, die Erfahrungen weiterzugeben, gleich von Anfang an mehrere Wege zu gehen, würde in der Behinderten-Arbeit eine höhere Plattform und eine bedeutend bessere Ausgangsbasis bedeuten.

Die europäische Dimension wird durch Ergänzung von Praktikanten aus Europa (Italien, Spanien, Frankreich) in neuester Zeit aufgewertet.

Gefragt wären alle Projekte, die ihre Erfahrungen (positive wie negative) weitergeben können, theoretische wie praktische; gefragt wären aber auch alle mit Förderrecht und Fördergeldern befassten Institutionen. Partnerschaft gäbe es dann für den Osten im Westen und für den Westen im Osten und wir könnten gemeinsam den kreativen Austausch pflegen und dadurch mehr erreichen als durch Abgrenzen und Nicht-Hineinschauen-Lassen.

Es würde längerfristig auf Behindertenebene eine positive Völkerverständigung stattfinden, an der sich mancher Nicht-Behinderte orientieren könnte.

Dies wäre dann auch eine **völlig neue Sichtweise von sozialer Integration**.

Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf in Hessen*

von *Monika Scholdei-Klie, LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen - Frankfurt*

Es ist 14 Jahre her, daß die erste integrative Klasse in Hessen startete: Welche Möglichkeiten haben sich in der Zwischenzeit für Jugendliche mit Behinderung ergeben, ihren integrativen Weg auch im beruflichen und berufsvorbereitenden Bereich fortzusetzen? Welche Probleme gibt es beim Übergang von der Schule in den Beruf?

Für Jugendliche mit sogenannter geistiger Behinderung, schwererer Lernbehinderung, mit Autismus oder auch schwerer Körperbehinderung bleibt in den allermeisten Fällen nach wie vor nur die Werkstatt für Behinderte (WfB) als Beschäftigungsort. Gleichwohl wünschen und fordern die Jugendlichen selbst und deren Eltern eine Fortsetzung integrativer Modelle im beruflichen Bereich. Schließlich wurde der integrative Weg vor vielen Jahren im Kindergarten und in der Schule eingeschlagen, um - allgemein - die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und - im besonderen - das eigene Kind nicht von seinem sozialen Umfeld und normalen Lebensbezügen zu trennen, ihm vielmehr einen angestammten Ort innerhalb seines gesellschaftlichen Umfelds zu bewahren. In den Jahren des Gemeinsamen Unterrichts haben sich diese Jugendlichen große soziale Kompetenzen im Umgang mit ihren nichtbehinderten Mitschüler/innen, d.h. in einem „normalen“ Umfeld angeeignet, (sie haben somit an diesem Punkt ihr „Klassenziel“ erreicht). Das hat nun zur Folge, daß man mit ihnen nicht mehr so verfahren kann, wie bisher üblich: Sie lehnen die Werkstatt für Behinderte als Arbeitsort ab, weil sie ihr

zukünftiges Leben nicht ausschließlich unter behinderten Menschen verbringen möchten.

Die Bemühungen um die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderung wären, wenn auch nicht grundsätzlich vergeblich, aber doch halbherzig, wenn es nicht gelänge, auch im Berufsleben integrative Modelle zu entwickeln und ein Leben und Arbeiten innerhalb ihres gesellschaftlichen Umfelds zu ermöglichen. Arbeit hat einen hohen politischen, sozialen und ökonomischen Stellenwert in dieser Gesellschaft, sie ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens. Will man Menschen mit (geistiger) Behinderung als Mitglieder dieser Gesellschaft wirklich anerkennen (und daß das gewollt wird, unterstelle ich), dürfen sie nicht von vorneherein aus diesem gesellschaftlichen Bereich, in dem es quasi „ernst“ wird, ausgegrenzt werden. Sie müssen die Möglichkeit erhalten, in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten zu können und nicht ausschließlich auf den Sonderarbeitsmarkt Werkstatt für Behinderte verwiesen werden, denn sie erleben zum Teil selbst den Arbeitsplatz in einer WfB als Aussonderung und die Arbeitsangebote und -bedingungen als unzureichend. Um mögliche Mißverständnisse zu beseitigen und nicht eine unnötige Debatte um Sinn oder Unsinn von Werkstätten zu entfesseln, möchte ich betonen: Es geht mir und uns als Landesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben - gemeinsam lernen, Hessen, nicht um die sofortige Abschaffung der WfB, sondern um die Schaffung von Alternativen neben den Werkstätten; es darf nicht nur die WfB geben, es muß für die Betroffenen die Möglichkeit geben, wählen zu können, wo ihr Arbeitsort sein soll.

Um es in aller Deutlichkeit zu sagen: Diese Möglichkeit der Wahl gibt es in Hessen (aber auch in den meisten der anderen Bundesländer) zur Zeit nicht! In der Vielfalt der berufsvorbereitenden „Bildungslandschaft“ gibt es zwar diverse Angebote von Seiten der Arbeitsverwaltung, aber diese sind nicht für Jugendliche mit geistiger, stärkerer körperlicher Behinderung oder mit Autismus konzipiert, bzw. tragen ihren speziellen Bedürfnissen nicht Rechnung. Das größte Problem, mit dem wir als Eltern konfrontiert sind, ist, daß das gesamte sogenannte berufliche Rehabilitationssystem in traditionellen Denkmustern und festgefügtten Finanzierungsstrukturen verläuft. Es ist bar jeglicher integrativer Strukturen. Je nach Leistungsvermögen wird in die entsprechende Maßnahme-Schublade sortiert. Für „normalbegabte“ Jugendliche ist - wenn keine weiterführende Schule ansteht - eine Ausbildung (Lehre) vorgesehen; für Jugendliche, die für eine Ausbildung besondere Hilfen benötigen, gibt es Berufsbildungswerke, die eine außerbetriebliche Berufsausbildung ermöglichen, wenn diese im Betrieb nicht zu verwirklichen ist. Auch die Jugendlichen mit geistiger Behinderung, mit Autismus usw., brauchen besondere Hilfen, aber ein erhöhtes Maß an besonderen Hilfen; sie kommen daher nicht für ein Berufsbildungswerk in Frage, weil nach geltenden Bestimmungen nur diejenigen dort gefördert werden können, bei denen in Aussicht steht, daß sie eine Ausbildung schaffen werden, und das werden die Jugendlichen mit stärkeren Lernbeeinträchtigungen nicht.

Eine weitere Schublade stellen die sogenannten Förderungslehrgänge dar. Sie sollen Jugendliche mit Lernproblemen zu einer Berufsausbil-

* Ein Vortrag gehalten am 29. Mai 1999 anlässlich der Veranstaltung „Berufliche Integration - Wunschtraum oder Wirklichkeit?“

derung oder einer Arbeitnehmertätigkeit befähigen. Sie zielen auf die Gruppe von Jugendlichen hauptsächlich mit Lernbeeinträchtigungen, Absolventen der Schule für Lernhilfe, Jugendliche mit keinem oder schlechtem Hauptschulabschluß, sogenannte benachteiligte Jugendliche, die noch nicht „berufsfähig“ sind, von denen aber zu erwarten ist, daß sie nach Teilnahme am Lehrgang voraussichtlich soweit sein werden. Sie lernen während des Lehrgangs einige Berufsfelder kennen, die die Träger dieser



Ausstellung „Markt der Regionen“ auf der Jahrestagung der BAG UB

Maßnahmen anbieten (oft Holz-, Metallbereich, Hauswirtschaft, manchmal Bürobereich etc.). Bisher ist für Jugendliche mit größeren kognitiven Beeinträchtigungen (in aller Regel mit geistiger Behinderung) der Besuch eines Förderlehrgangs nur in Einzelfällen möglich gewesen, und dann auch - wie mir ein Mitarbeiter des Landesamts Hessen kürzlich mitteilte - häufig gescheitert, weil die Leistungsanforderungen noch zu hoch waren, die Integration auf Grund der sozialen Zusammensetzung dieser Lehrgänge nicht gelang, diese Jugendlichen eine andere Form der Unterstützung nötig haben, als sie dort gegeben war und ist - und damit grundsätzlich andere Konzepte in Richtung Unterstützte Beschäftigung, wie z.B. das ambulante Arbeitstraining, brauchen.

Als neueste Entwicklung ist zu berichten, daß man von Seiten des Landesamts und des Sozialministeriums nach langen Verhandlungen bereit war, eine weitere Schublade innerhalb des Rehabilitationssystems hinzuzufügen für eine Gruppe Jugendlicher (primär aus integrativen Klassen), die sich leistungsmäßig quasi zwischen der Werkstatt für Behinderte und den Förderlehrgän-

gen befindet, die (um es ein bißchen flapsig zu sagen) „zu gut für die WfB und zu schlecht für die Förderlehrgänge sind“, für Jugendliche also, die noch einen klein wenig höheren Unterstützungsbedarf haben. Aber es gab viele Hürden auf dem Weg der Realisierung dieses Projekts: u.a. hat sich die Anzahl der Jugendlichen, die ursprünglich für dieses Projekt in Frage kamen, zunehmend verringert, weil die einen einen zu großen, die anderen einen zu geringen Unterstützungsbedarf hatten und weitere Jugendliche überhaupt schon in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung waren und ihnen keine zusätzlichen „zustanden“. So wurden die Jugendlichen, die auf ihre berufliche Eingliederung warteten und in das Projekt aufgenommen werden wollten, immer mehr reduziert, so daß es lange Zeit fraglich war, ob sich dieses Projekt überhaupt umsetzen ließ¹. Für mich wird daran sehr deutlich, daß dies der grundsätzlich falsche Weg ist: Es kann nicht darum gehen, immer wieder neue Maßnahme-Schubladen innerhalb des existierenden Systems zu bauen, in der dann noch eine weitere Teilgruppe Platz hat, andere jedoch wieder herausfallen; vielmehr ist es notwendig, zu integrationsfördernden,

individuellen Unterstützungsmethoden zu kommen im Sinne der Arbeitsassistenz oder Unterstützten Beschäftigung.

Letztlich (im wahrsten Sinne des Wortes) bleibt die Werkstatt für Behinderte, ein Sammelbecken aller, die der allgemeine Arbeitsmarkt ausgrenzt; sie ist eine Einrichtung für diejenigen, die (so der Gesetzestext) wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können - für die letzten bzw. vorletzten im Töpfchen des Selektionsbetriebs. Eigentlich eine Einrichtung zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben ist die Werkstatt für Behinderte in der überwiegenden Mehrheit aller Fälle dauerhafter Beschäftigungsort.

Für Jugendliche bzw. deren Eltern, die solche - „verrückten“ - Ideen im Kopf haben wie Unterstützte Beschäftigung oder Arbeitsassistenz bedeutet der obligatorische Gang zum Arbeitsamt eine große Hürde. Egal ob sie einen Förderlehrgang oder die WfB anstreben, sie müssen, da sie die Leistung der Arbeitsverwaltung in Anspruch nehmen wollen, (und weil es keine anderen Maß-

nahmen gibt, müssen sie sie in Anspruch nehmen) in die entsprechenden Arbeitsämter. Dort sind sie mit Berufsberatern konfrontiert, die die Modelle der Unterstützten Beschäftigung nicht kennen und die daher nur auf Grund der bisher existierenden „Schubladen“ (Werkstatt für Behinderte, Förderlehrgänge oder Berufsbildungswerke) entscheiden können. Grundlage deren Entscheidung ist zum einen der psychologische Test, der für die Gruppe von Jugendlichen mit geistiger Behinderung oder Autismus wenig geeignet scheint, deren Stärken und Schwächen im beruflichen Alltag erkennen zu lassen. Zum anderen (das habe ich an Hand der amtsärztlichen Untersuchung meiner Tochter jüngst selbst erfahren) soll paradoxerweise ein Amtsarzt dem Berufsberater die Frage beantworten, ob sich der betreffende Jugendliche für eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eignet. Wie kann er das? Er kann zwar feststellen, ob z.B. ein junger Mensch auf Grund der vorliegenden Behinderung körperlich belastbar ist, sich auf Grund seiner körperlichen Konstitution z.B. zum Dachdecken eignet; aber er kann doch nicht entscheiden - meiner Ansicht nach - ob jemand auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren ist oder nicht. Das ist abhängig von Rahmenbedingungen, an die sie bisher noch gar nicht gedacht haben, die zum Teil (noch) jenseits ihres Vorstellungsbereichs liegen.

Mit der Installierung von Integrationsfachdiensten (IFD) vor 2 bis 3 Jahren wurden in Hessen erste Schritte in Richtung Integration von Schulabgänger/innen mit Behinderung unternommen. Allerdings waren dies allererste kleinste Schritte: Zum einen waren sie nur in vier Städten Hessens präsent, zum anderen - das kritisierten wir als Verband schon damals - war ihre personelle Besetzung zu knapp bemessen, um eine Assistenz im Sinne der Unterstützten Beschäftigung leisten zu können. Wie man dem Abschlußbericht vom

Projekt Berufliche Integration entnehmen kann, wiesen die Integrationsfachdienste, die in den Städten Frankfurt und Marburg angesiedelt sind und primär Schulabgänger/innen aus integrativen Klassen betreuten, eine geringere Vermittlungsquote auf als die aus Gießen und Kassel, an die sich eher Schulabgänger/innen aus den Sonderschulen wandten. Das ist auch verständlich, wenn man sich die Altersstruktur der Jugendlichen ansieht: Verlassen sie die Schulen mit gemeinsamem Unterricht - in aller Regel nach der 10. Klasse - sind sie sehr viel jünger als Schulabgänger/innen aus den Sonderschulen mit ihren entsprechenden Werkstufen. Deshalb ist es notwendig, besonders für behinderte Absolventen der allgemeinen Schule berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen zu installieren (das gibt es bisher leider nur an einer einzigen Gesamtschule in Hessen), damit den Jugendlichen erste berufliche Vorerfahrungen vermittelt werden. Eine Integration von der Schule sofort in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist und bleibt die Ausnahme von der Regel. Insofern hat sich die Hoffnung, die gerade betroffene Eltern und Jugendlichen aus integrativen Klassen anfangs in die Integrationsfachdienste setzten, nicht erfüllt. Sie wird sich auch in Zukunft nicht erfüllen, denn die IFD sind in ein neues Bundesmodellprojekt überführt und umstrukturiert worden. Es ist zwar ein weiterer Standort, nämlich Darmstadt, hinzugekommen, aber der Schwerpunkt ihres Klientels hat sich verlagert: Waren sie anfangs nur für Schulabgänger/innen zuständig, müssen sie nun alle arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten vermitteln, die ihnen von den entsprechenden Arbeitsämtern zugewiesen werden. Sie haben eine bestimmte Auflage an Beratungs- und Betreuungszahlen: So müssen sie 20-25 Schwerbehinderte pro Person betreuen, das entspricht einem Betreuungsschlüssel von 1:25; im Vergleich dazu arbeitet die Hamburger Arbeitsassistentin im

ambulanten Arbeitstraining mit Betreuungszahlen von 1:6. Wir - aber auch alle anderen, die mit diesem Thema beschäftigt sind - befürchten daher, daß diejenigen, für die die IFD (in Hessen) ursprünglich geschaffen worden sind: die Schulabgänger/innen, noch weniger Berücksichtigung finden werden als bisher, weil sie auf Grund fehlender beruflicher Vorerfahrungen am schwersten zu vermitteln sind und weil sie erfahrungsgemäß von den Berufsberatern in den Arbeitsämtern den IFD nicht zugewiesen werden.

So weit zu den Problemen, mit denen sich betroffene Eltern und Jugendlichen konfrontiert sehen. Trotz der widrigen Umstände haben jedoch einige junge Menschen mit Behinderung in Hessen einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt finden können. Wie haben sie es geschafft? Können andere von ihren Erfahrungen profitieren?

Julia K., eine junge Frau mit Down-Syndrom, hat nach der zweijährigen Schulzeitverlängerung mit Schwerpunkt Berufsorientierung in einer hessischen Gesamtschule (der Ernst-Reuter-Schule II in Frankfurt) eine halbe Stelle, aufgeteilt in zwei Bibliotheken der Stadt Frankfurt, erhalten. Weil sie sich bereits früh auf diesen Berufsbereich festlegte, konnte sie die Schulzeitverlängerung für Langzeitpraktika in den Bibliotheken nutzen, sich berufliche Grundkenntnisse aneignen und sich beruflich weiterqualifizieren. Das aus ihrem Langzeitpraktikum eine Anstellung wurde, ist nur dem außerordentlich großen Engagement ihrer Eltern und Lehrer/innen zu verdanken - sowohl bei der Durchsetzung der Schulzeitverlängerung überhaupt als auch bei dem Ringen um die Schaffung einer Planstelle bei der Stadt Frankfurt. Es gelang auch nur, weil ihre Arbeitskolleginnen gut - und bereitwillig waren und sie in ihre Arbeit einarbeiten konnten, denn eine Arbeitsassistentin gab es nicht, die diese Aufgabe hätte übernehmen

können (sieht man von der Betreuung durch die Schule während des Praktikums ab). Ihr Weg von der Schule direkt in Arbeit wird - meine Einschätzung - allerdings ein Ausnahmefall bleiben: Zum einen weil sie die Möglichkeit bekam, eine längere berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsphase zu durchlaufen (das gibt es bisher für Integrations-schüler/innen nur in Frankfurt), zum anderen weil sich die Stadt Frankfurt mit der Schaffung neuer Planstellen ausgesprochen schwer tut. Frankfurter Eltern können leider nicht hoffen, hier einen potenten Arbeitgeber gefunden zu haben, der auch in Zukunft junge Menschen mit geistiger Behinderung einstellen wird.

Matthias L. ist ein junger Mann mit Down-Syndrom und arbeitet zur Zeit in der Kantine seiner ehemaligen Schule, die er in einer integrativen Klasse besuchte. Sein Arbeitsverhältnis scheiterte beinahe an der Unbeweglichkeit dieses Rehabilitationssystems. Die Eltern hatten bereits eine große Hürde geschafft, nämlich einen Arbeitgeber gefunden, der bereit war, Matthias einzustellen. Sie wollten aber aus Gründen der Sicherheit eine Anbindung an die dortige Werkstatt für Behinderte, die ihrerseits auch bereit war, Matthias als Angehörigen der WfB aufzunehmen, ihn aber an einem Ort des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten zu lassen. Auch der Landeswohlfahrtsverband unterstützte dies. Einer Aufnahme in die WfB geht jedoch ein zweijähriges sogenanntes Arbeitstraining voraus, das von der Arbeitsverwaltung (Arbeitsamt) finanziert wird, und sie bot der beruflichen Eingliederung Einhalt. Mit dem Argument, daß das Arbeitstraining an die WfB gebunden ist und ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der WfB nicht davon finanziert werden kann, wurde Matthias die Teilnahme an dem Arbeitstraining versagt, und die gesamte berufliche Integration drohte zu scheitern. Man einigte sich nach vielen Auseinandersetzungen schließ-

lich darauf, daß Matthias für die Dauer von 3 Monaten für die sogenannte Eingangsphase in die WfB ging und erst dann in die Kantinenküche seiner ehemaligen Schule auf einem sogenannten Außenarbeitsplatz (mit einem anderen Kostenträger). Deutlich wird in diesem ganzen Fall die Unbeweglichkeit der Arbeitsverwaltung: Warum ist ein Arbeitstraining nur innerhalb der WfB abzuleisten? Warum erhält jemand, der nachweislich Unterstützung braucht und einen Förderanspruch hat, diesen nur in der Institution WfB? Warum ist das, was in anderen Bundesländern möglich ist, die ambulante Form eines Arbeitstrainings nicht auch in Hessen möglich?

Auch im Falle von Brit T. ging es nicht ohne entschiedenes elterliches Engagement: Der Verein spectrum, in dem sich die Eltern engagierten, verfolgt das Ziel, „virtuelle Werkstatt“ zu werden. Das meint, jungen Menschen wie Brit, die erhebliche „Minderleistungen“ aufweisen (das heißt in ihrem Leistungsvermögen stark eingeschränkt sind und damit zum klassischen WfB-Klientel gehören), eine berufliche Qualifizierung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten bei gleichzeitiger sozialer Absicherung, wie sie für Beschäftigte in der Werkstatt für Behinderte üblich sind (nichts geringeres als die Quadratur des Kreises?!). In einem ersten Schritt stellten sie Brit (später sind weitere behinderte Arbeitnehmer hinzugekommen) ein, und erhielten, wie jeder andere Arbeitgeber auch, Lohnkostenzuschüsse vom Arbeitsamt für die Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer; der Rest an Lohnkosten wurde über Spenden abgedeckt. Brit hatte bereits während ihrer Schulzeit Praktika in Altersheimen gemacht, die Brits Stärken offenbarten: das sind ihr Einfühlungsvermögen, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihre Fähigkeiten, sehr gut mit alten Menschen zurechtzukommen. Im Zuge einer gemeinnützigen Ar-

beitnehmerüberlassung ging Brit in ein Altentagespflegehaus und in ein privates Altersheim. Ziel war, aus-zuprobieren, wie für sie der Arbeitsalltag sinnvoll gestaltet werden könnte. Sie machte dort das, was in Hamburg innerhalb des ambulanten Arbeitstrainings praktiziert wird: ein training on the job, ein Lernen am konkreten Arbeitsort. Die Arbeitsan-leitung wurde von Mitarbeitern der Altersheime (kostenlos) übernommen. Mittlerweile - nach drei Jahren - ist sie zu einem festen Bestandteil beider Häuser geworden; sie übt dort eine wichtige soziale Funktion aus, und wirkt auch für ihren kleinen Zu-ständigkeitsbereich als Entlastung. Das Problem ist jedoch, daß dieses Konstrukt keine Dauerlösung dar-stellt. Es funktioniert u.a. nur mit einem enormen Aufwand ehrenamtli-chen Engagements der Eltern und des Vereins, was auf Dauer nicht tragbar ist. Um ihr Arbeitsverhältnis langfristig zu etablieren, wandten sich die Eltern an die Hauptfürsorge-stelle, die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Berufsleben zuständig ist. Mit dem Argument, daß Brits „Minderlei-stung“ weit unter 50% liegt, gaben sie ihre Zuständigkeit ab und verwie-sen auf den Landeswohlfahrts-verband (auch Landessozialamt ge-nannt) als Kostenträger, zuständig für das stationäre Werkstattsystem. Es wurde angestrebt, in Kooperati-on mit einer Werkstatt für Behinder-te aus ihrem Arbeitsplatz einen Außenarbeitsplatz zu machen. Nach-dem die Eltern zunächst eine münd-liche Zusage erhielten, wurde diese Vorgehensweise letztendlich jedoch abschlägig beschieden. Argument: Brits Tätigkeit ist eine ambulante Maßnahme (sie sind nicht zuständig, weil stationär) und Brit habe ja kein Arbeitstraining durchlaufen, könne also auch keinen Außenarbeitsplatz als WfB-Angehörige erhalten. Inso-fern hat es Brit also noch nicht ganz geschafft, ihren Arbeitsplatz auf dem allg. Arbeitsmarkt langfristig abzu-sichern.

Diese Vorgehensweise macht die Art und Weise deutlich, wie von der Seite der Kostenträger zur Zeit gedacht wird: die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nur für Menschen vorgesehen, deren Leistungseinschränkung nicht zu groß sind. So gibt es den sogenannten Minderleistungsausgleich für Arbeitgeber auch nur dann, wenn die Minderleistung ein bestimmtes Maß nicht unterschreitet, was bedeutet, daß Menschen mit schwererer Behinderung überhaupt keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert zu werden. Die Frage drängt sich auf: Wenn die WfB als stationärer Arbeitsanbieter subventioniert wird (zu Recht!), warum dann nicht auch in gleicher Weise ein Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?

Die geschilderten Einzelfälle machen deutlich, wie wenig das existierende System geeignet ist, den beruflichen Einstieg für Schulabgänger/innen und damit ihre berufliche Integration zu gewährleisten. Eltern müssen sich durch einen Dschungel arbeitsrechtlicher Problemfelder quälen; sie werden zu teilweise abenteuerlichen Konstruktionen gezwungen, wenn sie etwas erreichen wollen, was doch selbstverständlich sein sollte: die Integration behinderter Menschen in diese Gesellschaft!

Es bedarf grundsätzlich anderer und flächendeckenderer Strukturen, will man eine echte Alternative zur Werkstatt für Behinderte schaffen. Aber es scheint zur Zeit nicht möglich zu sein, das herrschende Schubladen-Denken aufzubrechen und - im Sinne der Betroffenen - vernünftige Wege und Finanzierungsmodelle zu entwickeln. Dabei muß es insgesamt nicht unbedingt darum gehen, mehr auszugeben, sondern die dafür bereitgestellten Gelder anders einzusetzen. Untersuchungen in den USA, die mittlerweile über 18-jährige Erfahrungen verfügen, zeigen, daß - alle ökonomischen Variablen eingerechnet - Unterstützte Beschäftigung bil-

liger ist als das traditionelle Rehabilitationssystem; auch in Deutschland wurden Berechnungen von der Hamburger Arbeitsassistentin angestellt, die bestätigen, daß ein auf Dauer bezuschußter Platz in einer WfB teurer ist als ein unterstütztes Beschäftigungsverhältnis.

Aber die Diskussion sollte nicht auf die Finanzierungsfrage reduziert werden. Primär geht es um Strukturveränderungen, um Veränderungen, die nicht notwendigerweise mehr kosten, die aber an den individuellen Bedürfnissen orientiert sind und sein müssen.

- Es geht darum, Arbeitsassistenten möglichst zu machen, für alle die, die eine alternative Beschäftigung außerhalb der WfB wünschen, unabhängig davon, in welchem Status sie sich befinden (ob als Praktikant/in oder als Arbeitnehmer/in)!
- Es geht darum, das Arbeitstraining nicht nur an die WfB gebunden zu halten; als Einrichtung zur Eingliederung in das Arbeitsleben muß auch die Möglichkeit bestehen, es in ambulanter Form durchführen zu können, so daß die WfB ihrem eigenen Auftrag nachkommen kann!
- Es geht darum, Eltern zu entlasten! Bisher tragen Eltern den Gedanken der Unterstützten Beschäftigung bzw. Arbeitsassistenten an die Verantwortlichen in den Ämtern (allen voran das Arbeitsamt) heran und leisten dort Pionierarbeit. Es ist notwendig, daß sich die Berater in den Arbeitsämtern über die neuen Modelle informieren und sich Gedanken über die Umsetzung machen!
- Es geht vor allem darum, daß Schluß sein muß mit der Auseinanderdividierung zwischen integrationsfähigen und nicht integrationsfähigen, weil zu leistungsschwachen Menschen! Spätestens seit Änderung des Grundgesetzes: Zur Erinnerung: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden! müßte dieses

Denken und Handeln der Vergangenheit angehören! Jeder und jede, egal wie schwer die Beeinträchtigung ist, muß das Recht und die Möglichkeit haben, entscheiden zu können, wo er bzw. sie arbeiten will und muß die entsprechenden Hilfen auch bekommen, egal ob in stationärem oder ambulantem Umfeld - sprich WfB oder allg. Arbeitsmarkt!

¹ Das **Projekt zur Qualifizierung von Jugendlichen mit Behinderung** ist ein Gemeinschaftsprojekt vom hessischen Sozialministerium, Landesarbeitsamt Hessen und der LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen. Diese Maßnahme soll Jugendlichen mit geistiger Behinderung oder Autismus, für die eine reguläre Ausbildung aus behinderungsbedingten Gründen nicht in Frage kommt, die Möglichkeit zur beruflichen Qualifikation bieten. Im Rahmen von sog. betrieblichen Fördereinzelmaßnahmen sollen die Jugendlichen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts den betrieblichen Ablauf, die Tagesstruktur und die im Betrieb anfallenden Arbeiten kennenlernen; sie sollen desweiteren für bestimmte, ihren Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeiten angeleitet werden. Für den Mehraufwand erhalten die Betriebe einen pauschalen finanziellen Zuschuß vom Arbeitsamt. Zusätzlich ist sowohl für den Jugendlichen als auch für den Betrieb eine sozialpädagogische Unterstützung vorgesehen, die z.B. einen Förderplan erstellt, die intensivere Einarbeitungsphase aktiv begleitet, über behinderungs-spezifische Probleme und Lernmöglichkeiten informiert und allgemein als Ansprechpartner für alle Beteiligten zur Verfügung steht. Die Dauer der Maßnahme beträgt zunächst ein Jahr und kann dann noch mal für ein weiteres Jahr verlängert werden.

Der Förderplan als pädagogisches Instrument in der Jugendberufshilfe

von Thomas Gefner, Pädagoge bei der Kreishandwerkerschaft Borken im Bereich Berufsvorbereitung

Seit einigen Jahren sind die Träger der Jugendberufshilfe durch Runderlasse der Bundesanstalt für Arbeit angehalten, über den Verlauf der Maßnahmen individuelle Förderpläne zu schreiben. Gleichwohl gibt es bei vielen Trägern nachwievor Unklarheiten und Irritationen, wie denn konkret mit und an dem Förderplan zu arbeiten ist.

Aber allein schon die Tatsache, daß die Notwendigkeit der Förderplanarbeit nicht primär aus der pädagogischen Praxis entspringt, sondern aus Vorgaben des Arbeitsamtes, bergen bei der konzeptionellen Förderplanarbeit zwei grundsätzliche Negativpunkte in sich: Zum einen besteht die Gefahr, daß der Förderplan eine bloße Dokumentation bleibt, die zum anderen allein der Rechtfertigung der Träger gegenüber dem Arbeitsamt dient. Wäre die Erstellung von individuellen Förderplänen nicht eine Forderung seitens der Bundesanstalt für Arbeit gewesen, würden wohl die wenigsten Träger der Jugendberufshilfe damit arbeiten.

Demgegenüber soll hier für eine Zuehensweise zur Förderplanarbeit plädiert werden, die sich von der oben beschriebenen fundamental unterscheidet: Der Förderplan ist vielmehr als ein pädagogisches Instrument zu verstehen. Die Arbeit mit dem Förderplan ist nicht isoliert von sonstiger pädagogischer Praxis zu sehen, sondern unmittelbar mit der Konzeption der Gesamtmaßnahme verknüpft.

Arbeiten mit dem Förderplan:

Die Erstellung eines Förderplans ist deshalb keine statische Ermittlung von zu dokumentierenden Fakten im Sinne einer Beschreibung des Status

Quo. Vielmehr ist sie als ein dynamischer Prozeß zu verstehen. Es wird deshalb nicht *am*, sondern *mit* dem Förderplan gearbeitet.

Die Arbeit mit dem Förderplan bezieht sich auf verschiedene Dimensionen pädagogischer Praxis:

1. Auf die zeitliche Dimension, d.h. auf das Nachzeichnen von Entwicklungsverläufen, Kontinuitäten und Ungleichzeitigkeiten.

2. Auf die Dimension des Erstellungsprozesses, d.h. der Förderplan ist weder Selbstzweck oder gar, wie oben beschrieben, eine Rechtfertigung der Arbeit gegenüber dem Arbeitsamt, sondern ein pädagogisches Instrument. Im Mittelpunkt steht aus diesem Grunde nicht das bloße Ausfüllen, sondern das Gespräch

- a) mit der Teilnehmerin, mit dem Teilnehmer
- b) im Team
- c) mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes

über die oben angesprochenen Entwicklungsverläufe und über notwendige Zielabsprachen, Maßnahmevereinbarungen etc.

Diese Gespräche stehen nicht unvermittelt nebeneinander, sondern ergeben gerade durch ihre Verknüpfung einen auf die Förderung bezogenen *Synergieeffekt*.

Von zentraler Bedeutung sind dabei die Fragen nach dem

- a) Förderbedarf (Was müssen wir?), den
- b) Fördermöglichkeiten (Was können wir?) und
- c) Förderbedingungen (Was brauchen wir?), den
- d) Förderschwerpunkten (Was wollen wir kurz- und mittelfristig erreichen?), den

- e) Förderzielen (Was wollen wir langfristig erreichen?), und schließlich den
- f) Förderungsansätzen bzw. -methoden (Was machen wir?).

3. Auf die Dimension der „Planerfüllung“, d.h. die dem Förderplan zugrunde liegenden Gespräche dienen im Verlauf der Maßnahme auch der Kontrolle (und der evtl. notwendigen Neubewertung) der gemeinsam festgelegten Förderziele und -schwerpunkte. Dabei geht es einerseits um langfristige Ziele, wie etwa das Erreichen der Arbeitsreife oder dem erfolgreichen Abschluß einer Ausbildung, aber auch um kurzfristige Ziele und Maßnahmevereinbarungen. Als Instrument der Überprüfung bietet sich neben dem Gespräch auch der Selbstbewertungsbogen an, welcher der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer ein unmittelbares Überprüfen ihrer bzw. seiner selbstgesteckten Ziele ermöglicht (vgl. Petermann/Petermann 1987: 78). Hierdurch werden die Jugendlichen in die Lage versetzt, sich eigener Verhaltensweisen bewußt zu werden und darauf aufbauend alternative Handlungsmuster zu entwickeln.

4. Auf die Dimension der Beziehung zwischen Teilnehmerin/Teilnehmer auf der einen Seite, Pädagogin/Pädagoge, Lehrerin/Lehrer, Ausbilderin/Ausbilder auf der anderen Seite. An diesem Punkt wird deutlich, daß die Arbeit mit dem Förderplan nicht nur eine methodische Seite hat, sondern darüber hinaus ein bestimmtes Selbstverständnis von sozialer Arbeit impliziert.

Beziehungsarbeit:

Soziale Arbeit, die das gemeinsame Gespräch (nicht *über*, sondern *mit*

den Teilnehmerinnen und Teilnehmern reden) in den Mittelpunkt stellt, ist immer auch Beziehungsarbeit. Nicht das schulmeisterliche, bevormundende Abnehmen von Verantwortung („Ich weiß besser, was das Beste für dich ist.“) prägt die pädagogische Praxis. Vielmehr muß es darum gehen, daß die in der sozialen Arbeit Tätigen die eigene Sichtweise der sozialen Welt als „Angebot“ offenlegen (nicht: „Das ist...“, sondern: „Ich finde das...“), eigene Wahrnehmungs-, Konfliktregulierungs- und Handlungsmuster authentisch den Jugendlichen gegenüber vertreten und ihnen auch die Grenzen des individuell Zumutbaren verdeutlichen (nicht: ein abstraktes „Das darfst du nicht“, sondern ein konkretes „Ich mache das nicht mit“).

Insofern ist die Beziehungsarbeit keine per se harmonische „pädagogische Kuschelecke.“ Die gleichzeitige und gleichwertige Beachtung von verbalen Äußerungen, von Verhalten und äußeren Rahmenbedingungen vermag eher den Jugendlichen ihre immanenten Widersprüche klar zu machen und eine Konfrontation zu provozieren. Diese muß allerdings von beiden Seiten „ausgehalten“ werden, um konstruktive Entwicklungsanstöße oder Reflexionsprozesse zu ergeben (vgl. Arend/Hekele/Rudolph 1993: 60ff.).

Auftauchende Konflikte dürfen aber nicht personalisiert („Du bist schlecht.“), sondern müssen versachlicht werden („Was du gemacht hast, war schlecht.“). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu akzeptieren heißt, sie als Personen - auch mit ihren Auffälligkeiten, Schwierigkeiten und Problemen - ernst zu nehmen (vgl. Krafeld 1996: 15).

Ziel dieser Art des Umgangs mit dem Förderplan ist die Institutionalisierung einer *Gesprächskultur*, in der neben Aspekten, die unmittelbar die Maßnahme betreffen, auch Raum und Zeit für den persönlichen Austausch zur Verfügung gestellt wird.

Die Beziehungsarbeit steht deshalb auch „vor jeglichem schulischen, lerntechnischen und methodisch-didaktischem Vorgehen. ... Eine solche Förderung bedeutet eine ‘Investition’, durch die die Basis gelegt wird, auf der Lernen erst möglich wird, denn eine Weiterentwicklung kann nur vom einzelnen selbst ausgehen und wird nicht durch die Versuche in Gang gesetzt, das Defizit aususchalten“ (Straif 1997: 10).

Um eine personale Stabilität zu entwickeln - wozu neben den Anstößen zu Individuations- bzw. Selbstkonzeptprozessen auch das Finden einer (Lebens-) Perspektive gehört -, müssen kognitive, affektive und soziale Lernprozesse gleichermaßen gefördert werden. Dabei soll ein *soziales Klima* entstehen, das den Teilnehmerinnen und Teilnehmern verdeutlicht, daß der Träger der Maßnahme durchaus Anteil daran hat, sie in der *Bewältigung und/oder Gestaltung ihrer Lebenswelt* zu unterstützen. In diesem Sinne ist der Träger eine wichtige Sozialisationsinstanz, in der die Jugendlichen nicht nur wichtige Erfahrungen sammeln, sondern auch Raum und Zeit haben, sich entwickeln können. Das Anknüpfen an ihre Kompetenzen ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Kompetenzansatz:

Die Stärken und Fähigkeiten der Jugendlichen

- a) zu ermitteln,
- b) aufzugreifen,
- c) zum Ausgangspunkt von Lernprozessen zu machen und somit
- d) für den Erfolg der Maßnahme zu nutzen,

ist Gegenstand sozialer Arbeit nach dem Kompetenzansatz (vgl. dazu auch Bylinski 1996).

Diese Sichtweise bedeutet insofern einen Perspektivenwechsel, da die Jugendlichen nicht *als defizitär*, sondern als Personen *mit Defiziten* wahrgenommen werden, die aber immer auch bestimmte Kompetenzen mit sich bringen. Diese Fähigkeiten lie-

gen aber nicht unbedingt auf der Hand, sondern müssen erst einmal

- a) wahrgenommen,
- b) als Kompetenzen erkannt und schließlich
- c) der/dem Jugendlichen verdeutlicht werden, weil sie ihr/ihm mitunter gar nicht als Fähigkeiten auffallen.

Dabei liegen diese Stärken und Fähigkeiten nur selten im Rahmen einer für die Arbeitswelt unmittelbar verwendbaren Bandbreite (primäre Arbeitstugenden wie z.B. handwerkliche Vielseitigkeit, sehr gute Köchin etc.). Eher kommt es darauf an, Kompetenzen aus der Lebenswelt der Jugendlichen aufzugreifen und, da - wie oben beschrieben - diese den Jugendlichen oftmals nicht als Stärken bewußt sind, auf die Nutzbarkeit für die Maßnahme zu *schließen*. Hier bietet sich exemplarisch an:

- Ein Teilnehmer ist besonders geschickt darin, sein Mofa zu reparieren: Dies könnte auf technisches Geschick hinweisen.
- Eine Teilnehmerin ist Leiterin einer Jugendgruppe: Hier könnte man auf Leitungskompetenz und Teamfähigkeit schließen.
- Eine Teilnehmerin schafft es, ihren Tagesablauf mit Maßnahme und Kind zu meistern: Dies könnte auf Organisationskompetenzen hinweisen.
- Ein Teilnehmer ist Türke: Seine Kompetenz ist die Mehrsprachigkeit.

Diese Beispiele machen deutlich, daß viele Kompetenzen, die die Jugendlichen mitbringen für die Maßnahme von großer Bedeutung sind, weil sie als *sekundäre* Arbeitstugenden (sogenannte *Schlüsselqualifikationen* wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit etc.) Ansatzpunkte für die weitere Förderung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bieten. Da die Stärken und Fähigkeiten aber nicht unbedingt auf den ersten Blick zu erkennen sind und erschlossen werden müssen, wird unter Umstän-

den erst im Laufe der Maßnahme deutlich, worin denn überhaupt die individuellen Kompetenzen der einzelnen Teilnehmerin oder des einzelnen Teilnehmers liegen. Insofern ist ein permanenter Austausch (d.h. auch gut zuhören können) mit den Jugendlichen wichtig.

Das Aufgreifen dieser Kompetenzen hat letztendlich das Ziel, über das Aufzeigen von Erfolgserlebnissen und die persönliche Anerkennung zu einer Stärkung des Selbstwertgefühls und zur Verselbständigung der Jugendlichen zu gelangen. Der persönliche Austausch ist hierbei der zentrale Punkt pädagogischer Praxis. Aus diesem Grund ist der Kompe-

tenzansatz unmittelbar mit dem Selbstverständnis von sozialer Arbeit als Beziehungsarbeit verbunden.

Ausblick - offen:

Letztendlich kann es kein fertiges Rezept dafür geben, wie in der Praxis mit dem Förderplan umgegangen werden soll. Die Arbeit mit dem Förderplan ist, wie jede Form pädagogischer Arbeit, immer auch ein offener Prozeß, der von allen Beteiligten abverlangt, sich auf diese Offenheit einzulassen und sie mitunter auch „auszuhalten“. Experimentierfreudigkeit, Mut zur Auseinandersetzung und pädagogische Phantasie sind gefragt.

Literatur:

Arend, D./Hekele, K./Rudolph, M.: Sich am Jugendlichen orientieren. 3. Auflg. Frankfurt 1993.

Bylinski, U.: Defizite beschreiben - Potentiale erkennen - an den Kompetenzen ansetzen. Zum Kompetenzansatz in der Benachteiligtenförderung. In: Durchblick. 2/1996. S. 16-19.

Krafeld, F.J.: Die Praxis akzeptierender Jugendarbeit. Opladen 1996.

Petermann, F./Petermann, U.: Training mit Jugendlichen. Förderung von Arbeits- und Sozialverhalten. München, Weinheim 1987.

Straif, Ch.: Warum Lernbehinderten das Lernen schwer fällt. Was Intelligenztests messen? In: Durchblick. 2/1997. S. 8-10.

Beispiel für einen Förderplan für berufsvorbereitende Maßnahmen. Der erste Teil verbleibt beim Träger, da er u.U. vertrauliche Informationen beinhaltet. Der zweite Teil wird an den/die zuständige/n Berufsberater/in weitergeleitet.

Persönliche Daten	
Name:	
Vorname:	
Straße: Wohnort:	
Telefon:	
Geburtstag	
Geburtsort	
Staatsangehörigkeit:	
Krankenkasse:	
Berufs-/Arbeitsberater:	
Reha:	
Stammnummer:	
Zielgruppe:	
Maßnahme:	
Eintritt :	
Austritt:	
Ansprechpartner:	
Sonstiges:	

Schul-/Berufslaufbahn	
Schulbildung: (Abgang/Abschluß)	
Jahr der Entlassung:	
Berufsausbildung (welche, Abbruch, Abbruchgründe)	
Arbeitslosigkeit (Dauer):	
Weitere schulische/ berufsvorbereitende Maßnahmen/Praktika:	
Berufliche Vorerfahrungen:	

Ergebnisse des psychologischen Gutachtens des Arbeitsamtes

Familiäre Situation
berufliche Situation des Vaters/der Mutter, alleinerziehendes Elternteil, Geschwister, Wohnverhältnisse, Heimerfahrungen

Hobbys, Freizeitinteressen etc.

Förderplan für

> Name <

>Anschrift<

Maßnahme/Zielgruppe:

A: >Vorname< Stärken und Fähigkeiten liegen in folgenden Bereichen:

(Wie) Sind diese Stärken/Fähigkeiten für den Erfolg der Maßnahme zu nutzen?

(Wie) Können diese Stärken/Fähigkeiten zum Ausgangspunkt von Lernprozessen gemacht werden?

B: Verhalten und Auftreten

Verhalten innerhalb der Gruppe, gegenüber AusbilderInnen, SozialpädagogInnen, LehrerInnen

C: Leistungen in der Werkstatt

Fehlzeiten, Pünktlichkeit, Arbeitsmotivation; Umgang mit Werkzeugen und Arbeitsmaterialien; Selbständigkeit; Umgang mit Mißerfolgen; Ergebnis von Werkstücken; Verbindung von Theorie und Praxis, Arbeits-/Ausbildungsreife

D: Praktika

Regelmäßigkeit, Arbeitsergebnisse/handwerkliches Geschick, Selbständigkeit, Arbeits-/Ausbildungsreife

E: Leistungen in der Berufsschule

Fehlzeiten, Regelmäßigkeit, Leistungsstand, Arbeits-/Ausbildungsreife

F: Leistungen im Stützunterricht/Sonderförderung

G: Eigene Einschätzung der/des TN, selbstgesteckte Ziele und Perspektiven

Eigene Ideen zur Umsetzung der Ziele/Perspektiven

H: Gemeinsam erarbeitete Ziele und Perspektiven

Ort, Datum

Unterschrift der Teilnehmerin/des Teilnehmers

Unterschrift der zuständigen Pädagogin/des zuständigen Pädagogen

MobiliS – Modell: wohnortnahe berufliche Bildung Blinder und Sehbehinderter

Ein Projekt des Bildungszentrums für Blinde und Sehbehinderte Soest

von Jörg Barlsen; BBW Soest

In den letzten 10 Jahren wurden insbesondere für Menschen mit einer Lern-, geistigen oder psychischen Behinderung verschiedene ambulante Unterstützungsangebote zur beruflichen Eingliederung erarbeitet und erfolgreich erprobt. Während sich diese Maßnahmen inzwischen als Ergänzung der stationären und überbetrieblichen Reha-Konzepte etabliert haben, werden für Blinde und Sehbehinderte besondere Hilfen zur beruflichen Rehabilitation nach wie vor überwiegend in besonderen Einrichtungen angeboten. Diesen Institutionen gelingt es zwar, eine nicht unerheblichen Zahl blinder und sehbehinderter Jugendlicher in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren - so liegt die Vermittlungsquote des Berufsbildungswerks für Blinde und Sehbehinderte Soest im langjährigen Durchschnitt bei ca. 75%. Sie erreichen aber diejenigen nicht, für die sich das Unterstützungsangebot einer überbetrieblichen Einrichtung - aus welchen Gründen auch immer - nicht eignet.

Beginnen diese Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung, müssen sie bislang auf Hilfe und Unterstützung weitgehend verzichten. Wagen sie diesen Schritt dennoch, sind sie darauf angewiesen, sich mühsam eigene Lösungen zu erarbeiten, um ihre Sehbehinderung kompensieren und die Anforderungen der Ausbildung bewältigen zu können. Nicht selten wird das Ausbildungsverhältnis abgebrochen.

- „Erst nach einem Jahr hatte ich alle Hilfen, die ich brauchte“.
- „Nach Feierabend habe ich mir die Schulbücher auf ein größeres Format kopiert“.
- „Nach einem Jahr erkannte ich, daß dieser Beruf langfristig mein Au-

genleiden verschlimmern würde“.

(Erfahrungen sehbehinderter AZUBIS)
Darüber hinaus ist das Angebot an Ausbildungsplätzen für sie eingeschränkt, da vielen Unternehmen die Ausbildung einer sehbehinderten oder blinden Person ohne kompetente Beratung zu riskant erscheint.

Gleichwohl belegen diejenigen, die es trotz ihrer Einschränkungen geschafft haben, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden und ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen, daß dies auch für Menschen mit einer Sehbehinderung grundsätzlich möglich ist. Für diesen Personenkreis, der nicht auf die vollständigen Hilfen einer überbetrieblichen Einrichtung angewiesen ist, fehlt jedoch ein Unterstützungsangebot nach dem Prinzip: so normal wie möglich und soviel Unterstützung wie nötig.

Ziel des Modellvorhabens **MobiliS**, das von Mai 1999 bis März 2004 am Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte Soest durchgeführt wird, ist es daher, die Kenntnisse des Bildungszentrums in der Ausbildung und Schulung von blinden und sehbehinderten Jugendlichen für Unternehmen und Behörden des allgemeinen Arbeitsmarktes nutzbar zu machen. Es soll ein Unterstützungsangebot entwickelt werden, das sowohl Auszubildenden als auch ihren ausbildenden Unternehmen und berufsbildenden Schulen individuell, flexibel und ggf. kurzfristig die Hilfen bereitstellt, die den erfolgreichen Abschluß einer Ausbildung sicherstellen.

Für eine betriebliche Ausbildung spricht vieles. In Interviews mit betrieblich ausgebildeten Jugendlichen wurden u.a. folgende Gründe genannt:

- „Ich wollte auf keinen Fall weg von hier, von meinen Freunden und von meiner Familie.“
- „Ich bin hier zum Kindergarten und zur Schule gegangen und habe nicht eingesehen, daß ich wegen der Ausbildung den Wohnort wechseln und ein Internat besuchen sollte.“
- „Eine Ausbildung im Betrieb schien mir irgendwie realistischer zu sein.“
- „Irgendwann muß ich ja den Schritt nach „draußen“ tun.“

Mit der Umsetzung des Modells ist vor allem intendiert, durch die Realisierung individueller Lösungen zur Kompensation der Sehbehinderung direkt am Ausbildungsplatz neue Berufe für Blinde und Sehbehinderte zu erschließen. Auf diese Weise sollen zum einen deutlich mehr Blinde und Sehbehinderte in Betrieben und Behörden in der Nähe ihres Wohnortes ausgebildet werden können und zum anderen deutlich mehr Betriebe motiviert werden, blinde und sehbehinderte Jugendliche auszubilden. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß durch die Unterstützung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse einem größeren Anteil Jugendlicher der Übergang von der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb ermöglicht wird. Schließlich soll auch denjenigen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht werden, die nicht bereit oder nicht in der Lage sind, ihren Wohnort für eine überbetriebliche Bildungsmaßnahme in einem Berufsbildungswerk zu verlassen. Erfahrungen im Rahmen eines ähnlichen Projektes, das vor einigen Jahren an der Schleswiger Schule für Sehgeschädigte eingerichtet wurde und dort mittlerweile einen festen Baustein innerhalb des Beratungsangebots für blinde

und sehbehinderte Auszubildende bildet, zeigen, daß diese Erwartungen nicht überzogen sind.

In das Konzept werden die Dienstleistungen, die das Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte bislang ausschließlich Jugendlichen anbietet, die in Soest an einer stationären beruflichen Bildungsmaßnahme (Erstausbildung bzw. Förderlehrgang) teilnehmen, eingebunden. Der Projektname **MobiliS** erhält hier seine doppelte Bedeutung, steht er doch auch dafür, Hilfen, die bislang an das Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte gebunden waren, „mobil“ zu machen, das heißt, diese hinaus zu tragen in die jeweiligen Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen. Dieses „Know-How“ wird den Auszubildenden und ihren Betrieben und Schulen im Rahmen folgender Angebote zur Verfügung stehen:

- Es werden Arbeitserprobungen im Rahmen des Berufsfindungsprozesses, um vor Beginn einer betrieblichen Ausbildung Eignung und Neigung für bestimmte Berufe überprüfen zu können, angeboten.
- Das Beratungs- und Schulungszentrum für Blinde und Sehbehinderte in Soest erarbeitet individuelle Lösungen in den Bereichen Sehhilfen, Arbeitsplatzausstattung, blinden- und sehbehinderten-spezifische Anpassung von EDV-Arbeitsplätzen – jeweils abgestimmt auf die konkreten Bedingungen am Ausbildungsplatz.
- Kompetente AusbilderInnen, die langjährige Erfahrung in der beruflichen Bildung Blinder und Sehbehinderter mitbringen, unterstützen die ausbildenden KollegInnen in den Betrieben.
- LehrerInnen des Berufskollegs für Blinde und Sehbehinderte beraten, sofern die Auszubildenden auch eine Regelberufsschule besuchen, ihre dortigen KollegInnen.

Darüber hinaus werden weitere eventuell erforderliche Unterstützungen während der Ausbildung, etwa ein Mobilitätstraining am Ausbildungsplatz, Nachhilfe für den Berufsschulunterricht, psychosoziale Hilfen etc., organisiert und koordiniert. Geplant ist in diesem Zusammenhang auch, Teile der Ausbildung in das Berufsbildungswerk „auszulagern“, z.B., um die Betriebe bei sehr zeitintensiven Ausbildungsabschnitten zu entlasten. Entsprechende Module werden entwickelt. Voraussetzung ist natürlich, daß sowohl der Betrieb als auch der/die Auszubildende mit einer solchen Regelung einverstanden sind. Des weiteren soll den Auszubildenden durch regelmäßig stattfindende, mehrtägige themen-

b e z o g e n e „peer-group-Treffen“ im Bildungszentrum Gelegenheit gegeben werden, sich mit anderen Betroffenen über ihre Situation und spezifischen Probleme im Betrieb auszutauschen.

Selbstverständlich steht das Bildungszentrum während der gesamten Ausbildungszeit als Ansprechpartner für Auszubildende, ihre Betriebe und Berufsschulen zur Verfügung. Das gilt ins-

besondere für Krisen- oder Konfliktsituationen.

Als neue Dienstleistung des Westfälischen Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte wird **MobiliS** blinde und sehbehinderte Jugendliche erreichen, die mit dem bisherigen Angebot einer überbetrieblichen Ausbildung nicht angesprochen werden konnten.

Kontakt:

Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte Soest
MobiliS
Erwin Denninghaus, Adelheid Oeser-Steinbömer, Jörg Barlsen
Hattroper Weg 57
59494 Soest
Tel.: 02921/ 684-254 / 255



Ausstellung „Markt der Regionen“ auf der Jahrestagung der BAG UB

Mitgliederversammlung 1999

Am 30.9.1999 fand am Rande der Jahrestagung „Integrationsfachdienste – quo vadis?“ die diesjährige Mitgliederversammlung der BAG UB statt.

Der bisherige Vorstand legte den Tätigkeitsbericht 1998/ 99 und den Finanzbericht 1998 mit dem Ergebnis der Kassenprüfung vor und wurde entlastet. In die vergangene Amtszeit des Vorstandes fiel der Aufbau des europäischen Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ und damit eine enorme Ausweitung der Aktivitäten mit der bundesweiten Informations- und Beratungsstelle Unterstützte Beschäftigung in eigenen Räumen, mehreren hauptamtlichen MitarbeiterInnen und der Entwicklung der Berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen. Der detaillierte Tätigkeitsbe-

richt kann in der Geschäftsstelle angefordert werden und ist demnächst auch auf unserer Homepage im Internet unter www.bag-ub.de abrufbar.

Neuer Vorstand gewählt

Auf der Mitgliederversammlung wurde ein neuer Vorstand gewählt:

Rolf Behncke von der Hamburger Arbeitsassistentin wurde als Vorsitzender wiedergewählt, stellvertretende Vorsitzende wurde das bisherige Vorstandsmitglied *Angelika Thielicke* von spectrum e.V. in Marburg, *Klaus-Peter Böhringer* von Miteinander Leben in Pforzheim, *Holger Mangold* vom Zentrum für selbstbestimmtes Leben und der ACCESS GmbH in Erlangen und *Magnus Schneider* von der Lebenshilfe Gießen wurden wieder in den Vorstand gewählt.

Neu im Vorstand sind *Karen Stein* vom Integrationsfachdienst des Behindertenverbandes Wittenberg und *Ingrid Maulwurf-Nebel* vom Rauhen Haus in Hamburg (siehe auch ihre Vorstellung in dieser Ausgabe der impulse). Der Vorstand hat sich am 1.11.1999 im Hamburg zur konstituierenden Sitzung getroffen, die nächste Sitzung ist am 21.1.2000.

Dank an Renata Neukirchen und Simone Schüller

Die bisherigen Vorstandsmitglieder *Renata Neukirchen* von der cba in München, die bisher stellvertretende Vorsitzende der BAG UB war, und *Simone Schüller* von der Universität Dortmund kandidierten nicht wieder.

Sie haben die Arbeit der BAG UB mit ganzem Herzen in den letzten Jahren aktiv begleitet und sich besonders für das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 engagiert. *Renata Neukirchen* war als Frau der ersten Stunde seit fünf Jahren bei der BAG UB dabei, *Simone Schüller* seit 2 ½ Jahren im Vorstand. *Rolf Behncke* als Vorsitzender und das BAG UB Team dankten den Beiden mit einem Blumenstrauß für die geleistete Arbeit.

Simone Schüller und *Renata Neukirchen* verabschiedeten sich aus der Vorstandsarbeit auf dem Fest „5 Jahre BAG UB“ mit einer hervorragenden kabarettistischen Revue über die Entwicklung der BAG UB.

Bitte vormerken:

BAG UB
Jahrestagung 2000
vom 15.-17.11.2000
in Hohenroda
in Hessen

Die letzte Jahrestagung „Integrationsfachdienste – quo vadis?“ vom 29.9.-1.10.1999 in Teltow war mit über 250 TeilnehmerInnen die bisher größte Fachtagung der BAG UB und hat in der Vor- und Nachbereitung uns viel Arbeit gemacht. Es hat sich gelohnt.

Die Planungen für die nächste Jahrestagung haben begonnen, der Termin kann schon einmal vorgemerkt werden:

Die nächste Jahrestagung der BAG UB wird vom 15. bis 17. November 2000 in Hohenroda in Hessen stattfinden.



Renata Neukirchen (li.) und Simone Schüller auf dem Fest „5 Jahre BAG UB“

Die beiden neuen Vorstandsmitglieder stellen sich vor

Ingrid Maulwurf-Nebel

Wer bin ich?:

Mein Name ist **Ingrid Maulwurf-Nebel**, ich bin 42 Jahre alt, habe in Braunschweig Sozialpädagogik studiert und arbeite seit 1986 in der Stiftung Das Rauhe Haus in Hamburg.

Dort habe ich zunächst in der Jugendhilfeabteilung in verschiedenen Bereichen gearbeitet, u.a. habe ich dort eine ambulante Massnahme für drogenkonsumierende Kinder und Jugendliche aufgebaut.

Nach einem kurzen Abstecher in die Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales bin ich in Das Rauhe Haus zurückgekehrt, um in der Abteilung Behindertenhilfe die Individuelle Arbeitsbegleitung (IAB) aufzubauen.

Was mache ich?:

In der Tradition der Einrichtung, für die ich nun schon fast 15 Jahre arbeite, richtet sich das Angebot der IAB vor allem an solche Menschen mit Behinderung, die durch das Raster der bestehenden Angebote der beruflichen Rehabilitation durchgefallen sind und für die es kein passendes Angebot gibt. Vor allem sind dies Menschen, die neben ihrer geistigen Behinderung herausfordernde Verhaltensweisen zeigen und/oder eine psychische Störung bzw. eine Persönlichkeitsstörung haben. Häufig haben sie ihren Arbeitsplatz in der WfB verloren oder gekündigt, viele lehnen auch für sich einen Arbeitsplatz in der WfB ab. Die Leistungsanforderung für eine Tätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt ist in der Regel für diesen Personenkreis zu hoch, so dass die IAB individuell zugeschnittenen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten als Alternative zu einem Werkstattarbeitsplatz anbietet.

Inzwischen gehört neben der IAB auch die Leitung der Individuellen

Tagesförderung des Rauhen Hauses zu meinem Verantwortungsbereich.

Als Vorstandsmitglied der BAG UB liegt mir folglich auch besonders am Herzen, das Thema „Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen“ voranzutreiben und für diesen Personenkreis das Recht auf integrative Beschäftigung mit der dazugehörigen notwendigen Unterstützung immer wieder einzufordern. Eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema besteht in der BAG UB ja bereits seit 2 Jahren. Dort werde ich selbstverständlich auch weiterhin mitarbeiten.

Karen Stein

Wer bin ich?:

Karen Stein, 24 Jahre, Studium Sozialpädagogik (Fachrichtung: Arbeit mit Menschen mit Behinderungen). Ich lebe in Lutherstadt Wittenberg, Sachsen – Anhalt, bin hier auch geboren. 1997 Studium abgeschlossen (Diplomarbeit zum Thema Integration).

Was mache ich?:

Seit 5 Jahren bin ich ehrenamtlich beim Gemeinnützigen Behindertenverband Wittenberg GmbH tätig, seit 2 Jahren dort im Vorstand. Während des Studiums habe ich 1½ Jahre dort gearbeitet u.a. in der Geschäftsstelle, in der Integrationskindertagesstätte, im Familienentlastenden Dienst und in der Freizeit- und Jugendarbeit.

Der Behindertenverband setzt sich für und mit Menschen mit Behinderungen für die Integration in die Gesellschaft ein, für mehr Akzeptanz, Toleranz und Anerkennung von Menschen mit Behinderungen, mit der Schaffung diesbezüglicher Angebote im elementaren, schulischen, beruflichen und persönlichen Bereich (Fahrdienst, Familienentlastender Dienst, Integrationskinder-

tagesstätte, Öffentlichkeitsarbeit, Mitwirkung in verschiedenen Gremien, Interessenvertretung, Beratungsangebote, Selbsthilfegruppen, Berufsbegleitender Dienst, Integrationsfachdienst, Freizeitangebote, Selbsthilfegruppen, Schulsozialarbeit in einer Integrationsschule). Ziel ist, ein Leben so normal wie möglich führen zu können, mit all seinen Möglichkeiten, in all seiner Vielfalt, Angeboten, Kontakten, ein Leben mit gleichen Rechten.

Nachdem ich ein Jahr in der Erwachsenenbildung tätig war, bin ich nun seit Juli 1998 Leiterin des Inte-



Karen Stein (li.)

grationsfachdienstes Wittenberg (Bundesmodellprojekt). Ziel ist die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben, d.h. das Finden und mit Erfolg Halten von bezahlter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit entsprechender individueller Unterstützung. Wir sind 5 Mitarbeiter (3 Integrationsberater, 1 Gebärdendolmetscherin, 1 Verwaltungsangestellte) und unser Integrationsfachdienst hat 2 Außenstellen (Dessau, Bitterfeld).

Ich freue mich sehr, im Vorstand der BAG UB mitzuarbeiten, möchte hier die Erfahrungen aus den neuen Bundesländern mit einbringen, über unsere Situation sprechen, zur Schaffung von weiteren Angeboten anregen und die Ideen von Selbstbestimmtem Leben und Unterstützter Beschäftigung weitertragen und weiterentwickeln.

Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000

Berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen

Der erste Durchgang der Berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung ist im Dezember 1999 mit dem Abschlußkolloquium in Timmendorfer Strand zu Ende gegangen.

24 IntegrationsberaterInnen aus Integrationsfachdiensten, Werkstätten für Behinderte, BBW und BFW haben von August 1998 bis Dezember 1999 an der Qualifizierung erfolgreich teilgenommen. Die Qualifizierung umfaßte acht Module (Grundlagen und Grundhaltungen, Förderungsrecht, individuelle Berufsplanung und Fähigkeitsprofile, Arbeitsplatzakquisition, betriebswirtschaftliches Denken, Qualifizierung am Arbeits-

platz, Krisenintervention, Qualitätssicherung) mit jeweils einem umfangreichen Studienbrief von 60-100 Seiten und einem dreitägigen Kompaktseminar in Nürnberg, ein einwöchiges Praktikum in einem anderen Integrationsfachdienst in Deutschland oder Europa sowie ein dreimonatiges Abschlußprojekt und ein Abschlußkolloquium. Der erste Durchgang hat uns und den TeilnehmerInnen viel Spaß gemacht und die Arbeit vor Ort sichtlich weiterentwickelt, so daß sich der große Aufwand bei der Entwicklung der Qualifizierung gelohnt hat.

Der Abschied vom ersten Kurs ist uns allen sehr schwer gefallen, auch

wenn mittlerweile der zweite Durchgang mit 20 engagierten TeilnehmerInnen mit der Aussendung der Studienmaterialien und dem ersten Kompaktseminar vom 11. bis 13.11.1999 in Eisenach begonnen hat. Die Leitung und die Betreuung des zweiten Durchgangs der Qualifizierung hat Susanne Putzke übernommen, die bereits mit den ersten Durchgang begleitet hat.

Wir haben nicht alle BewerberInnen beim zweiten Durchgang der Berufsbegleitenden Qualifizierung berücksichtigen können und hoffen, vielleicht im Rahmen eines kommenden Projektes oder in Zusammenarbeit mit interessierten Leistungsträgern die Qualifizierung im 2000/2001 weiterentwickeln und wieder anbieten zu können.

Projektphase 1 abgeschlossen - Projektteam Unterstützte Beschäftigung 2000 muß sich drastisch verkleinern

Mit dem Abschluß des ersten Durchgangs der berufsbegleitenden Qualifizierung und der Entwicklung der ersten Version der Studienmaterialien ist die erste Projektphase des europäischen Projektes Unterstützte Beschäftigung abgeschlossen. Da wir zur Zeit noch keine neuen Projekte haben, laufen die ABM Stellen von Christoph Mühlbach und Stefanie Neu-Schrader Ende des Jahres leider aus. Ralf Thomsen, der für uns als Jurist von Oktober 1998 das Modul 2 zum Thema Förderungsrecht fachlich kenntnisreich entwickelte und zur Rechtsberatung zur Verfügung stand, ist bereits Ende September nach Ablauf seines Jahresvertrages ausgeschieden. Christoph Mühlbach war zuständig für die Übersetzung und das Lektorat von Studienmaterialien und den *impulsen*, der organisatorischen Vorbereitung der Jahrestagungen und der Seminare sowie der Koordination unserer transnationalen Zusammenarbeit. Stefanie Neu-Schrader hat die Informations- und Beratungsstelle auch bei größten Aussendungen am Laufen gehalten, unsere umfangrei-

chen Projektmittelabforderungen gemanagt und bis zur Grenze der persönlichen Belastbarkeit für die erforderliche Arbeitsplatzassistenz für sich und andere gekämpft. Sie alle haben mit ihrer Arbeit und ihrem weit überdurchschnittlichen Engagement maßgeblich zum Erfolg des Projektes Unterstützte Beschäftigung 2000 beigetragen. Vielen Dank dafür!

Jörg Schulz konnte nach dem Auslaufen der ABM mit 20 Stunden für die Gestaltung der *impulse* sowie unserer Studienmaterialien und zur Verstärkung unserer allgemeinen Informationsarbeit weiterbeschäftigt werden, Susanne Putzke übernimmt mit 32 Stunden die Leitung der Durchführung des zweiten Durchgangs der Berufsbegleitenden Qualifizierung, Brigitte Bock bleibt mit einer vollen Stelle unsere Ansprechpartnerin im Sekretariat und Stefan Doose bleibt für die Informations- und Beratungsstelle Unterstützte Beschäftigung und als Projektleitung mit einer vollen Stelle.

Das Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 läuft Ende 2000 aus. Die BAG UB kann nur weiter hauptamt-

liches Personal beschäftigen, wenn es ihr gelingt neue Projekte und Fördermöglichkeiten zu akquirieren, neue Mitglieder zu gewinnen und mehr Spenden zu bekommen.

Unterstützen Sie unsere bundesweite Arbeit, indem Sie Mitglied der BAG UB werden, uns spenden oder Aufträge an uns vergeben!

Aufgrund der eingeschränkten Personalsituation müssen wir sowohl unsere Sprechzeiten als auch unsere Außentermine einschränken. *Sie erreichen die Informations- und Beratungsstelle ab Januar 2000 in der Regel **Montags, Mittwochs, Donnerstags von 9.30-12.30 Uhr und Mittwochs zusätzlich von 14.00-17.30 Uhr.** Sie können uns natürlich jederzeit eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen, einen Brief, ein Fax oder ein Email senden.*

Viele Informationen erhalten Sie zukünftig auch über unsere *Homepage* www.bag-ub.de, die wir im Januar 2000 ausbauen werden. Wir planen auch eine aktuelle Mailingliste per Email zum Thema Unterstützte Beschäftigung. Näheres ab Januar 2000 auf unserer Homepage.

An die
Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung
Schulterblatt 36

20357 Hamburg

Die **neue Sprechzeiten** der
Informations- und Beratungsstelle
Unterstützte Beschäftigung
Montags, Mittwochs, Donnerstags
9.30 - 12.30 Uhr
und **Mittwochs**
14.00 - 17.30 Uhr

oder per Fax: 040 / 432 53 125
per Email: BAG_UB@t-online.de

Materialienliste der BAG UB

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung:

- x Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung: Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung - eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe, Versandkostenp. 5 DM **neu!**
- x Trost: Integrationsfachdienste f. Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg 24,80 DM
- x LWV Württemberg-Hohenzollern (Hrsg.): Tagungsbericht „Integration Behinderter auf dem Arbeitsmarkt“ 19,80 DM **neu!**
- x Handbuch „Unterstützte Beschäftigung“ HORIZON – Arbeitsgruppe, Januar 1999, 25 DM **Neuaufgabe!**
- x Kirsten Gebhardt: Vermittlungshürden überwinden! 4 DM
- x Tagungsbericht Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus, Versandkostenpauschale 5 DM **neu!**
- x Konzeption Integrierende Arbeitsbegleitung von Menschen mit Autismus, Versandkostenpauschale 3 DM **neu!**
- x Stefan Doose: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten 15 DM
- x Materialienheft I „Supported Employment in Europa“ 10 DM
- x „Beratungskonzept zur beruflichen Integration“, Meuth, Spende 10 DM **Neuaufgabe!**
- 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 *impulse* Nr. 11, 99 Perspektiven für Unterstützte ArbeitnehmerInnen – 10 DM
- x *impulse* Nr. 12, 99 Neue Entwicklungen – wer steuert wohin? – 10 DM
- x *impulse* Nr. 13, 99 Unterstützte Beschäftigung in Deutschland und Europa – 10 DM **neu!**
- x *impulse* - Abonnement 40 DM Inland / 60 DM Ausland pro Jahr
- x Adressenliste Integrationsfachdienste 3 DM
- x Projekt Integration „Ich hab´ noch eine Menge Zukunft vor mir!“, persönliche Berichte, Versandkostenpauschale 3 DM
- x Projekt Integration Video „Ich hab’s geschafft“ (VHS), 20 DM
- x Hamburger Arbeitsassistentz: Konzept und Arbeitsweise 3 DM
- x Hamburger Arbeitsassistentz: Konzept, Entwicklung und Perspektiven der Maßnahme Ambulantes Arbeitstraining und Integrationspraktikum 5 DM **Neu, aktualisierte Ausgabe!**
- x Hamburger Arbeitsassistentz: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes & d. Einsparungen ´92-97, Kopierfassung **jetzt 8 DM**
- x Plakat I: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand - Inland -)
- x Plakat II: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand - Inland -) **neu!**
- x von Lüpke: Nichts Besonderes. 12 DM
- x Peter van Kahn/ Stefan Doose: Zukunftsweisend – Peer Counseling und Persönliche Zukunftsplanung 12 DM **neu!**
- x Broschüre „I want my dream“ Persönliche Zukunftsplanung **mit herausnehmbaren Materialenteil** (DinA4) 15 DM
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Hutkarten 10 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 15 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Arbeitsassistentzset 15 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket 60 DM