

BAG UB: Die Arbeit geht weiter!

Liebe LeserInnen,

Der auf der Jahrestagung 2000 in Wittenberg und in der letzten Ausgabe der *impulse* angekündigte personelle Wechsel in der BAG UB hat stattgefunden! Das ‚neue‘ Team arbeitet **seit dem 01.03.01** und besteht aus insgesamt 5 MitarbeiterInnen. Dies sind – neben dem bereits BAG UB erfahrenen **Jörg Schulz – Berit Blesinger** (gemeinsam mit Jörg Schulz zuständig für das Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistenten“), **Ulrike Braczko** (zuständig für das Projekt „Qualifizierungsinitiative für IntegrationsberaterInnen“), **Birgit Rühmann** (Sekretariat) und **Jörg Bungart** (Geschäftsführung). Im Folgenden möchten wir uns kurz vorstellen:

Berit Blesinger, 31 J.: M.A. Soziologin; Studium der Soziologie, Phi-

losophie und Neueren deutschen Literatur in Hamburg und Abschluß mit einer Magister-Arbeit zum Thema „Von der Arbeitsgesellschaft zur Freizeitgesellschaft?“. anschließend Durchführung von Berufsorientierungskursen für erwerbslose Jungerwachsene über einen Zeitraum von zwei Jahren beim Berufsbildungswerk des DGB; bei der BAG UB Mitarbeiterin im Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistenten“.

Ulrike Braczko; 32 J.: Diplom-Sozialarbeiterin, Studium mit Schwerpunkt Rehabilitation; Fortbildung in Gestalttherapie; seit 6 Jahren in der beruflichen Orientierung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung tätig; Berufstätigkeit in einer WfB, einer Beratungsstelle zur beruflichen Eingliederung und einem IFD; außerdem Arbeit in der beruflichen Bildung und Erwachsenenbil-

dung mit unterschiedlichen Zielgruppen; bei der BAG UB zuständig für den Bereich „Qualifizierung von IntegrationsberaterInnen“.

Jörg Bungart; 40 J.: Diplom-Pädagoge; Studium der Erwachsenenbildung, Körper- und Geistigbehindertenpädagogik; Ausbildung in systemischer Beratung; seit über 10 Jahren in verschiedenen Modell- und Forschungsprojekten zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen tätig, insbesondere in den Bereichen Integrationsfachdienst, Übergang Schule-Beruf, unterstützte Kommunikation und Tagesförderstätte; Arbeitsschwerpunkte: Konzeptionsentwicklung, Projektevaluation, Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung; Team- und Einzelcoaching; bei der BAG UB zuständig für die Geschäftsführung und tätig im Bereich „Qualifizierung von IntegrationsberaterInnen“.

Birgit Rühmann; 45 J.: Kaufmännische Ausbildung und Abschluß als Diplom-Sozialwirtin; Ausbildung als Diätassistentin; langjährige Berufserfahrung vor allem in der Erwachsenenbildung im Bereich Lehrgangsorganisation, Weiterbildungsberatung und sozialpädagogische Betreuung von arbeitslosen Menschen; bei der BAG UB zuständig für Sekretariat, Verwaltung und Buchhaltung.

Jörg Schulz; 40 J.: Diplom-Pädagoge mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Nebenfach Informa-



Das ‚neue‘ Team der BAG UB (v.l.n.r.):
Birgit Rühmann, Berit Blesinger, Jörg Schulz, Ulrike Braczko, Jörg Bungart

Impressum:

impulse

Nr. 19, Juni 2001
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
e-Mail: info@bag-ub.de

Vorsitzender: Rolf Behncke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

Redaktion: Jörg Bungart, Detlev
Jähnert, Angelika Thielicke, Jörg
Schulz (V.i.S.d.P.)

Layout: Jörg Schulz

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>
<http://www.arbeitsassistentz.de>

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

Inhaltsverzeichnis

BAG UB: Die Arbeit geht weiter! 1

Recht

Veränderte gesetzliche Grundlage mit dem SGB IX zum 01.07.2001
- *Angelika Thielicke* 3

Arbeitsassistentz im Schwerbehindertengesetz und im SGB IX
- *Angelika Thielicke und Jörg Schulz*..... 5

Das finde ich gut! - *Sigrid Arnade* 8

Integrationsfachdienste

Relative Handlungsautonomie von Integrationsfachdiensten
- *Helmut Mair* 9

Maßnahmen des Landes Niedersachsen zur Verbesserung
der dauerhaften Beschäftigung von Behinderten aus
Werkstätten für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- *Gerhard Masurek* 12

Qualitätsmanagement in sozialen Arbeitsfeldern - *Jörg Bungart* 14

Was wir von der Europäischen Union lernen können - *Detlev Jähnert* 20

Integrationsfachdienste demächst nur noch für Menschen
mit leichtem Hilfebedarf? - *Reinhard Lelgemann* 22

„Betriebliches Arbeitstraining“ - *Andrea Seeger* 24

Wo es langgehen kann! - *Werner Schumann* 26

„Potenziale erkennen - Perspektiven entwickeln
- Kompetenzen erweitern“ - *Rainer Mauch* 31

BAG UB Intern

BAG UB: Die Arbeit geht weiter! (Fortsetzung) 32

„Arbeit durch Arbeitsassistentz“ - Erste Erfahrungen und
Zielsetzungen des neuen Projektes der BAG UB - *Berit Blesinger* 34

Start der neuen „Qualifizierung für
IntegrationsberaterInnen“ - *Ulrike Braczko* 36

Programm der BAG UB Fachtagung „Bündnis für Integration“ 38

Materialliste (37) / Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB (41) /
Anmeldeformular BAG UB Fachtagung (42)

Veränderte gesetzliche Grundlage mit dem SGB IX zum 01.07.2001

von Angelika Thielicke

Stand: Regierungsentwurf zur Anhörung am 28./29. Februar 2001, d.h. es könnte kleinere Abweichungen zur endgültig verabschiedeten Fassung geben. Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Artikels war der Regierungsentwurf die aktuellste gedruckte Fassung. Nach Pfingsten soll die verabschiedete Version des SGB (Sozialgesetzbuch) IX über das Internet zugänglich sein. Genauere Auskünfte erteilt das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA).

Nach jahrelangem Ringen um eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die Belange behinderter Menschen wurde das geplante SGB IX in den letzten Monaten - von der Öffentlichkeit durch die gleichzeitige Diskussion und Verabschiedung der Rentenreform weitestgehend unbemerkt - durch einen engmaschigen Zeitplan geschleust, am 11. Mai im Bundesrat verabschiedet und wird bereits zum 1.7.2001 in Kraft treten. Zeitgleich wird auch das seit Oktober 2000 geltende novellierte Schwerbehindertengesetz wieder außer Kraft gesetzt, weil es - in der Reihenfolge und zum Teil inhaltlich verändert - mit den §§ 68 bis 160 den Teil 2 des SGB IX, die Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht), bilden wird.

Trotz nachhaltiger Forderungen ist das SGB IX kein eigenständiges, individuell einklagbares Leistungsrecht für behinderte oder von Behinderung bedrohter Menschen geworden, wie es z.B. das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII), das Arbeitsförderungsgesetz (SGB III) oder das Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) sind, sondern es fasst lediglich die für Menschen mit Behinderung bestehenden Rechtsvorschriften in einem einheitlichen Sozialgesetzbuch zusammen und ist vergleichbar mit dem SGB I (Allgemeiner Teil) oder dem SGB X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz). Der Grundsatz der Nachrangigkeit der Sozialhilfe wird durch das SGB IX für Menschen mit Behinderung nicht aufgehoben und bleibt weiter bestehen.

Ziele des SGB IX

Das SGB IX wird trotz dieser Einschränkungen von vielen Betroffenen und ihren Organisationen als Meilenstein der Rehabilitation betrachtet, als gesetzliche Grundlage, die - verstärkt durch das demnächst folgende Gleichstellungsgesetz - die Belange Betroffener adäquat umzusetzen vermag.

Die Intention des Gesetzes zielt auf wesentliche Forderungen von Betroffenenorganisationen und Behindertenverbänden:

- die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen (§ 1)
 - das erweiterte Wunsch- und Wahlrecht (§ 9)
 - das Persönliche Budget (§ 17)
 - die vereinfachte Zuständigkeitsklärung (§§ 22 ff)
 - und die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 ff)
- sind explizit genannt und lassen hoffen, dass die berechtigten Wünsche und Erwartungen von Menschen mit Behinderungen nun umgesetzt werden können.

Das Gesetz allein wird diese veränderte Praxis jedoch nicht hervorbringen können. Dazu fehlen explizite Ausführungsbestimmungen, die der veränderten Intention Rechnung tragen. Für den Arbeitsbereich zeigt sich dies z.B. darin, dass an der alten Zweiteilung entweder Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt oder Arbeit im Arbeitsbereich einer WfB zunächst festgehalten wird. Die von der BAG UB (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstütz-

te Beschäftigung) vorgeschlagene Formulierung „Alle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können soweit möglich (...) mit der notwendigen Begleitung (...) ganz oder teilweise in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erbracht werden“ wurde nicht in das SGB IX aufgenommen. Stark leistungseingeschränkte Menschen mit Behinderung, die bisher keinen Betrieb finden konnten, der sie zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes einstellt, werden auch im SGB IX zunächst auf die Werkstatt für Behinderte verwiesen.

Durch das *persönliche Budget* (§ 17), dessen Einführung durch geeignete Modellvorhaben erprobt werden soll, wäre es jedoch möglich, diesen berechtigten Wünschen (§ 9) nach integrativer betrieblicher Arbeit auch für stark leistungseingeschränkte Menschen mit Behinderung zu entsprechen.

Was ist neu im SGB IX

Neben der Möglichkeit der Einführung des Persönlichen Budgets gibt, dessen inhaltlicher Präzisierung es noch bedarf, es eine Reihe von Veränderungen, von denen im folgenden einzelne für die „Teilhabe am Arbeitsleben“ skizziert werden.

Zu den bisherigen fünf Rehabilitationsträgern - die Hauptfürsorgestellen gelten nur eingeschränkt für den zweiten Teil des SGB IX als eigenständige Rehabilitationsträger - kommen die Träger der Sozialhilfe und die Träger der öffentlichen Jugendhilfe als eigenständige Rehabilitationsträger hinzu (§ 6).

Neu ist auch der gesetzliche Anspruch auf eine *unverzügliche Zuständigkeitsklärung* zur raschen Abklärung, wer der zuständige Rehabilitationsträger ist und wer eventuell in Vorleistung tritt (§ 14). Das

Hin- und Herschieben von Anträgen auf Rehabilitationsleistungen soll nicht länger zu Lasten des Antragstellers gehen. Innerhalb von zwei Wochen muss der Rehabilitationsträger, bei dem ein Antrag eingeht, entscheiden, ob er zuständig ist und kann diesen Antrag bei Nichtzuständigkeit höchstens an einen zweiten Rehabilitationsträger weiterleiten, „der die Leistung ohne Rücksicht auf die Ursache erbringt“ (§ 14 (1)) und sich bei erwiesener Nichtzuständigkeit später intern diese Leistungen vom endgültig zuständigen Rehabilitationsträger erstatten lässt. Innerhalb von weiteren drei Wochen nach Antragseingang muß dieser zweite Rehabilitationsträger einen Bewilligungsbescheid erteilen. Diese maximal fünfwöchige Antragsbescheidung kann allerdings durch einen Umstand verlängert werden, „Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, wird die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens getroffen“ (§ 14 (2)).

Große Hoffnungen setzt insbesondere der Gesetzgeber auf die Errichtung *Gemeinsamer Servicestellen* der sieben Rehabilitationsträger, die „in allen Landkreisen und kreisfreien Städten (...) eine ortsnahe Beratung und Unterstützung behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen gewährleisten“ (§ 23 (1)) sollen. „Verbände behinderter Menschen einschließlich der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretung behinderter Frauen werden mit Einverständnis der behinderten Menschen an der Beratung beteiligt“ (§ 22 (1)).

Dieses „Ein-Schalter-Prinzip“ soll dazu dienen, Menschen mit Behinderung, ihre Vertrauenspersonen oder ihre Personensorgeberechtigten über eine „geeignete Leistung zur Teilhabe“ (§ 60) zu beraten und sie bei der Inanspruchnahme dieser Leistung über Leistungsvoraussetzungen, Zuständigkeiten, Verfahrensabläufe zu informieren und wenn notwendig „zwischen mehreren Reha-

bilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln“ (§ 22 (1)).

Wie dies in den Landkreisen endgültig aussehen wird, ist allerdings noch fraglich. Zur Zeit tendieren die Rehabilitationsträger dazu, „kostenintensive Parallelstrukturen zu vermeiden“ und die bei den Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträgern bereits bestehenden Beratungsstellen beizubehalten und lediglich mit einem gemeinsamen Logo und einem gemeinsamen Faltblatt auszustatten. Ob damit dem gesetzlichen Auftrag der „Gemeinsamen Servicestellen“ genüge getan ist, kann das BMA spätestens nach dem 31.12.2002 entscheiden, denn dann hat es die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit „das Nähere über den Ort der Einrichtung, den Rehabilitationsträger, bei dem die gemeinsame Servicestelle eingerichtet wird und der für die Einrichtung verantwortlich ist, den Zeitpunkt, zu dem die Einrichtung abgeschlossen sein muss sowie über die Organisation“ zu regeln (§ 25).

Eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Rehabilitationsleistungen kommt der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* (BAR) mit Sitz in Frankfurt zu. Dort findet der Austausch über geeignete Rehabilitationsmaßnahmen, die Koordination verschiedener Leistungsträger und die Vereinbarung von gemeinsamen Empfehlungen (§ 13) statt, dort werden auch die Empfehlungen zur Sicherung und Qualität der Leistungen (§ 20) vereinbart. Die BAR fasst die gemachten Erfahrungen zusammen und übermittelt sie an das BMA (§ 13 (8)).

Die BAR als Zusammenschluss der Rehabilitationsträger könnte der Ort sein, von dem wesentliche Impulse für eine innovativen Rehabilitation ausgehen, weil sie u.a. eng mit behinderten Menschen und ihren Or-

ganisationen zusammenarbeitet. Sie könnte aber auch der Ort werden, an dem die historisch gewachsenen Partikularinteressen der unterschiedlichen Rehabilitationsträger nicht zu einem einheitlichen Ganzen für behinderte Menschen gebündelt werden können.

Welche Auswirkungen die Reduzierung der Leistungen an Arbeitgeber haben werden, kann erst nach der beabsichtigten generellen Novellierung des SGB III beurteilt werden. Das SGB IX sieht an Stelle der alten FdE-Leistungen (Leistungen zur Förderung der Einstellung Schwerbehinderter) eine regelhafte Förderung über *Eingliederungszuschüsse* von 50% der Arbeitgeberkosten (Bruttolohn plus Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung) für ein Jahr vor. Die maximale Förderdauer kann danach nur noch zwei Jahre betragen, als maximale Förderhöhe sind im ersten Jahr 70% und im zweiten Jahr 60% der Arbeitgeberkosten vorgesehen (§ 34).

Der Rechtsanspruch auf *Arbeitsassistenz* wird von Seiten des Gesetzgebers hervorgehoben und soll ein wesentliches Instrumentarium zum Abbau der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit sein. Er ist in den §§ 33 (8 Nr.3), 102 (4) und 108 geregelt.

Die BAG UB wird einer von 48 Mitgliedern des Beirates für die Teilhabe behinderter Menschen sein, der das BMA „in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen berät, es bei Aufgaben der Koordinierung unterstützt, insbesondere auch bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen, und bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds mitwirkt“ (§ 64).

Aufgaben für die Zukunft

Es wird die Aufgabe von behinderten Menschen und ihren Interessensvertretungen sein, die Chancen, die das SGB IX bietet, auch zu nutzen und sie im Dialog mit den jeweiligen Rehabilitationsträgern im Interesse der behinderten Menschen zu

neuen integrativen, wohnortnahen Lebens- und Arbeitsformen auszubauen.

Dass dies nicht auf Anhieb überall gelingt, weil sich in den Köpfen mancher Menschen nur langsam etwas verändert, darf nicht entmutigen. Das BMA hat versichert, die Einführungsphase kritisch zu begleiten und über die Umsetzung des SGB IX auch mit der BAG UB im offenen Austausch zu bleiben.

Der Fortschritt bleibt ein mühsamer, langwieriger Prozess.

Kontakt:

Angelika Thielicke - BAG UB
Hohe Leuchte 24, 35037 Marburg
Tel.: 06421 / 93177-7, Fax: -8
eMail: Angelika@Thielicke.de

Veränderung des Fortbildungsangebots: Crash-Kurse für Neueinsteiger im IFD

Rückfragen zu der Vorankündigung im letzten Heft der *impulse* zeigen, dass nicht alle vorgesehenen Seminarbausteine auf gleichmäßiges Interesse stießen. Sobald die Finanzierung geregelt ist, werden 2 aufeinander aufbauende Bausteine zum Thema Grundlagen der Akquisition angeboten.

- Organisation und Kommunikation in der Wirtschaftswelt
- Zugangswege und Strategien der Arbeitsplatzakquisition

Die beiden 3tägigen Seminare bieten einen theoretischen Einblick und Raum für praktisches Training. Sie müssen zusammen gebucht werden. Den Teilnehmern entstehen nur Kosten für Anreise, Unterkunft und Verpflegung. Die endgültige Ausschreibung erfolgt im Juni, Interessenten, die über die Seminaraten informiert werden möchten, wenden sich an folgende Adresse:

Koordinationsstelle für die Fortbildung von Fachkräften der Rehabilitationseinrichtungen im Berufsförderungszentrum Essen e.V.
Postfach 12 02 52, 45312 Essen
Telefax: 0201/3204-288
E-Mail: schulthe@bfz-essen.de

Arbeitsassistenz im Schwerbehindertengesetz und im SGB IX

von Angelika Thielicke und Jörg Schulz

Das Thema Arbeitsassistenz hat Konjunktur. Arbeitsassistenz ist seit dem 1.10.2000 erstmals als Begriff im Schwerbehindertengesetz verankert und wird von Seiten der Betroffenen und der Rehabilitations-träger mit großen Hoffnungen verbunden. Dies ist schwierig für einen Begriff, der nirgendwo genau definiert ist und daher je nach Interessenlage, Zielgruppe oder Region unterschiedlich benutzt wird. Arbeitsassistenz als die zur Arbeit notwendige Assistenz ist nicht abgegrenzt gegenüber weiteren Begrifflichkeiten wie Arbeitsplatzassistenz, Arbeitsbegleitung, Integrationsbegleitung, Job Coaching, Unterstützte Beschäftigung, Unterstützte Arbeit, Begleitete Arbeit, Betreute Arbeit etc.. Wenn es nicht zu Unklarheiten und Überschneidungen kommen soll, muss Arbeitsassistenz auch gegenüber der persönlichen Assistenz im Alltag, der Assistenz im Wohn- und Freizeitbereich abgegrenzt werden.

Schwierig ist das Thema Arbeitsassistenz zusätzlich, weil dabei drei verschiedene Versionen des Schwerbehindertengesetzes betrachtet werden müssen:

1. das Schwerbehindertengesetz, wie es bis zum 30.9.2000 galt
2. das novellierte Schwerbehindertengesetz, das seit dem 1.10.2000 gilt
3. das neue Schwerbehindertengesetz als Teil des SGB IX, das ab dem 01.07.2001 gelten wird.

Alte und neue Ansprüche von Arbeitgebern und Menschen mit Behinderung

Arbeitsassistenz hat es auch nach dem alten Schwerbehindertengesetz gegeben, obwohl dies als Rechtsanspruch nicht explizit formuliert war.

Zu den Aufgaben der Hauptfürsorgestelle gehörte und gehört nach § 31(3) SchwbG in Verbindung mit §§ 17 und 27 SchwbAV auch die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben für außergewöhnliche Belastungen an Arbeitgeber „vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde“ (§ 27 (1) SchwbAV).

„Außergewöhnliche Belastungen sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen, die einem Schwerbehinderten auch nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten entstehen und für die die Kosten zu tragen für den Arbeitgeber nach Art oder Höhe unzumutbar ist“ (§ 27 (2) SchwbAV).

Das war, ist und wird auch in § 102 (3) SGB IX der Rechtsanspruch eines Arbeitgebers auf die Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistenz sein.

Neu hinzugekommen ist seit dem 1.10.2000 der Rechtsanspruch des behinderten Menschen auf eine selbstorganisierte Arbeitsassistenz, die nicht beim Arbeitgeber des behinderten Menschen angestellt ist: „Schwerbehinderte haben im Rahmen der Zuständigkeit der Hauptfürsorgestelle für die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben aus den ihr aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs, sowie Höhe und Dauer der Leistungen zu regeln“ (§ 31 (3a) SchwbG).

Neu ist seit dem 1.10.2000 auch die im § 264 (5) des SGB III geregelte

Kostenübernahme der notwendigen Arbeitsassistenz durch die Bundesanstalt für Arbeit bei Strukturanpassungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (SAM und ABM).

Neu hinzukommen wird zum 1.7.2001 im SGB IX der befristete Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz an einen der sieben Rehabilitationsträger. Zu den zur Teilhabe am Arbeitsleben vom jeweiligen Rehabilitationsträger zu erbringenden Leistungen werden dann auch „als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für die Dauer von bis zu drei Jahren“ (§ 33 (8) 3 SGB IX) gehören.

Wie ein Gesetz in der Praxis umgesetzt wird

Es war nicht abzuschätzen, welche Kosten mit dem Rechtsanspruch auf selbstorganisierte Arbeitsassistenz auf die Hauptfürsorgestellen, in zeitlich befristetem Umfang auch auf andere Rehabilitationsträger zukommen würden.

Zeitweilig kursierten Szenarien, nach denen die Hauptfürsorgestellen 126 Millionen, das ist immerhin ein Achtel der gesamten bundesweiten Ausgleichsabgabe und sogar ein Viertel der von allen Hauptfürsorgestellen verwalteten Gelder, für Arbeitsassistenz aufbringen müssten. Dem hat die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestelle Rechnung getragen und an die Stelle der fehlenden Rechtsverordnung, die Näheres über die Voraussetzungen des Anspruchs sowie Höhe und Dauer regeln kann, rechtzeitig zum 1.10.2000 vorläufige Empfehlungen zur Arbeitsassistenz herausgegeben.

Vorläufige Empfehlungen der Hauptfürsorgestelle

Diese „Vorläufigen Empfehlungen zur Ausgestaltung auf Leistungen der Arbeitsassistenz nach § 31 (3a) SchwbG“ haben zwar keinen rechts-

verbindlichen Charakter, sie sind lediglich Empfehlungen, an die man sich halten kann, aber nicht halten muss. Sie bestimmen aber, wie sich in der Zwischenzeit herausstellt, die Praxis der Arbeitsassistenz maßgeblich.

Arbeitsassistenz ist nach diesen Empfehlungen „die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogene regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von Schwerbehinderten bei der Arbeitsausführung (...). Sie beinhaltet insbesondere Hilfstätigkeiten bei der Erbringung der seitens der Schwerbehinderten arbeitsvertraglich/ dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgabe (...). Die Leistung setzt voraus, dass die Schwerbehinderten in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich/ dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbstständig zu erledigen.“

Alle anderen Möglichkeiten, insbesondere die behindertengerechte Arbeitsplatzauswahl, die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung und alle internen betrieblichen Maßnahmen müssen zuvor ausgeschöpft sein.

Behinderte Menschen, die durch einen Integrationsfachdienst begleitet werden, die in einem Integrationsprojekt beschäftigt sind oder Arbeitsplatzassistenz durch den Arbeitgeber erhalten, haben keinen Anspruch auf Kostenübernahme durch die Hauptfürsorgestelle.

Förderungsfähig sind grundsätzlich nur tariflich oder ortsüblich entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. Die Organisations- und Anleitungskompetenz für die Arbeitsassistenz muss bei dem schwerbehinderten Arbeitnehmer liegen. Der Arbeitgeber des schwerbehinderten Arbeitnehmers muss mit dem Einsatz einer betriebsfremden Assistenzkraft einverstanden sein.

Höhe und Dauer der Leistungen für die Arbeitsassistenz sollen in einem vertretbaren Verhältnis zum Arbeitseinkommen des behinderten Arbeitnehmers stehen.

Im Rahmen eines selbstverwalteten Budgets sollen dem behinderten Arbeitnehmer bei einer Vollzeitstelle maximal 2.000 DM pro Monat für eine Arbeitsassistenz von mindestens drei Stunden täglich zur Verfügung gestellt werden. Für Arbeitsassistenz von weniger als einer Stunde werden bis zu 500 DM, bei ein bis zwei Stunden bis zu 1.000 DM und bei zwei bis drei Stunden benötigter Arbeitsassistenz werden bis zu 1.500 DM gewährt.

Dies sind die Rahmenbedingungen, wie sie die Hauptfürsorgestelle in ihren Empfehlungen vorschlägt und mit denen sie Erfahrungen sammeln will, „um möglichst bald die Situation der Betroffenen dauerhaft verbessern zu können.“ (ZB 1/2001 S.13)

Das Recht auf Arbeitsassistenz in der Praxis

Mit dem Anspruch auf Arbeitsassistenz sollte ein Stück Rechtssicherheit zur selbstbestimmten Teilhabe im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung gewonnen werden. Unstrittig ist nunmehr, dass es unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit der Kostenübernahme einer Arbeitsassistenz gibt.

Aber jeder Rechtsanspruch scheint auch mit einer Verunsicherung von Behörden einherzugehen, bis auch der letzte Sachbearbeiter wieder Rechtssicherheit gewonnen hat und weiß, was man muss und was man darf.

Wer ist für was zuständig? Wer übernimmt welche Leistungen? Ist Arbeitsassistenz bereits auf dem Weg zur Arbeit gegeben? Liegt eine Doppelfinanzierung vor, wenn bereits das Fahrzeug über die Kraftfahrzeughilfverordnung finanziert wurde? Ist der Arbeitsplatz „leidensgerecht“ ausgewählt? Erfolgt die erforderliche Unterstützung durch einen Integrationsfachdienst? Warum erfolgt keine Beschäftigung einer über SAM geförderten Assistenzkraft? Dies alles sind Fragen, denen sich bundesdeutsche Behörden zur Zeit akribisch

stellen und die die Umsetzung des Rechtes auf Arbeitsassistenz zu einem aufwendigen schriftlichen Briefwechsel werden lassen, was in Einzelfällen bereits dafür gesorgt hat, dass Anträge zurückgezogen wurden.

Der befürchtete Ansturm auf die Kassen der Hauptfürsorgestellen ist zwar ausgeblieben. Ende Februar gab es bundesweit 93 Anträge mit Schwerpunkten in Hamburg und Kassel (allein 34 Anträge), aber außer in Kassel, wo die Anträge auf selbstorganisierte Arbeitsassistenz in gleicher Höhe wie zuvor als außergewöhnliche Belastung des Arbeitgebers bewilligt wird, hält man sich bei der Bewilligung von selbstorganisierter Arbeitsassistenz an die imaginäre Obergrenze von 2000 DM und feilscht um die benötigten Stunden.

Der Umfang der notwendigen Arbeitsassistenz scheint willkürlich am Schreibtisch berechnet zu werden, wenn man z.B. davon ausgeht, dass während der dem Arbeitgeber geschuldeten Arbeitszeit „pflegerische und betreuerische Tätigkeiten enthalten (sind), die über andere Leistungsträger abzudecken wären“. Nicht nachzuvollziehen sind beispielsweise auch Leistungskürzungen, wenn es um die Umwandlung der dem Arbeitgeber finanzierten Arbeitsassistenz in eine selbstorganisierte Arbeitsassistenz geht, „die selbstverständlich nicht sein müssten, wenn man alles beim Alten belässt.“ Für die dem Arbeitgeber finanzierten außergewöhnlichen Belastungen gibt es keine Obergrenzen.

Wie schwierig es wird, wenn der behinderte Mensch seinen Rechtsanspruch auf eine selbstorganisierte Arbeitsassistenz geltend macht, mag folgendes für die Praxis durchaus exemplarisches Beispiel aufzeigen.

Bei einem Rund-um-die-Uhr-

Assistenzbedarf (insgesamt 720 Stunden pro Monat) eines Menschen mit Behinderung, der seiner Arbeit in einer Vollzeitstelle nachgeht und dabei aufgrund der Art und Schwere seiner Behinderung eine Vollzeitassistenz benötigt, kann es durchaus sein, dass bei drei verschiedenen Kostenträgern vier verschiedene Kostensätze abzurechnen sind.

Monatliche Abrechnung der Rund-um-die-Uhr-Assistenz eines Menschen mit Behinderung, der einer Vollzeitarbeit nachgeht

Stundenanzahl	Kostenträger	Stundensatz (brutto)	
Persönliche Assistenz			
125 h	Pflegekasse	30,00 DM	
330 h	Sozialhilfeträger	25,00 DM	(zweimal BAT VIII)
100 h	Sozialhilfeträger	15,00 DM	Hilfskraft
Arbeitsassistenz			
165 h	Anderer Rehaträger	27,00 DM	(z.B. BAT VII)
Oder			
165 h	Hauptfürsorgestelle	12,12 DM	(Vollzeitassistenz bei max. 2.000 DM)

Die etwa 20 Stunden Regie- und Verwaltungskosten werden dabei keinem Kostenträger in Rechnung gestellt und entweder vom behinderten Menschen selbst oder einer weiteren Person ehrenamtlich geleistet. Zudem muss dem jeweiligen Kostenträger nachgewiesen werden, dass er nicht fälschlicherweise Assistenzleistungen eines anderen Kostenträgers mitfinanziert.

Noch liegen zu wenige Erkenntnisse vor, um die Einführung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz zu bewerten. Es zeichnet sich mit Ausnahme der positiven Herangehensweise der Hauptfürsorgestelle in Kassel ab, dass die Umsetzung des persönlichen Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz nicht ohne Weiteres gelingt und dass die Handhabung in den Behörden für Menschen mit Behinderung genau so abschreckend ist, wie es zuvor von Seiten der Arbeitgeber beklagt wurde.

Arbeitsassistenz im SGB IX auf einen Blick

§ 33 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

(1) Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit (...) zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen (...).

(3) Die Leistungen umfassen insbesondere

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes(...)

6. sonstige Hilfen (...).

(8) Leistungen nach Absatz 3 Nr. 1 und 6 umfassen auch

(...)

3. als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für die Dauer von bis zu

drei Jahren.

§ 102 Aufgaben der Hauptfürsorgestelle

(...)

(4) Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit der Hauptfürsorgestelle für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihr aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

§ 108 Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs nach §§ 33 Abs. 8 Nr. 3 und 102 Abs. 4 sowie über die Höhe, Dauer und Ausführung der Leistungen zu regeln.

Kontakt:

Angelika Thielicke (s.S. 5)

Jörg Schulz (s. S. 35)

Das finde ich gut!

Arbeitsassistenz behinderter Menschen in der Praxis

von *Sigrid Arnade*

In den vergangenen Monaten habe ich mich als Vorstandsfrau eines Netzwerks behinderter Frauen über manche Projekte der rot-grünen Bundesregierung gefreut:

Zum Beispiel über das Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit oder über die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes. Das Schwerbehindertengesetz wurde geändert, um die überproportionale Arbeitslosigkeit behinderter Menschen effektiv zu bekämpfen. Deshalb kam man den Arbeitgebern entgegen, indem die Beschäftigungsquote von sechs auf fünf Prozent gesenkt wurde. Die Zustimmung von uns Behindertenverbänden erlangte man unter anderem durch das „Bonbon“, einen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz zu verankern. Dann startete das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die Kampagne „50.000 neue Jobs für Schwerbehinderte“.

Dem innovativen Ruck, der danach im Herbst vergangenen Jahres durch die Gesellschaft ging, mochten wir uns als „Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.“ nicht verschließen. Umgehend schritten und rollten wir zur Tat und stellten zum 1. November 2000 eine blinde Mitarbeiterin ein. Und wir beantragten bei der Hauptfürsorgestelle Berlin eine Arbeitsassistenz, damit die Mitarbeiterin ihre Aufgaben auch erledigen kann.

Die folgenden viereinhalb Monate erschienen allen Beteiligten zunächst als harte Prüfung: Obwohl niemand den Bedarf der blinden Mitarbeiterin an einer Arbeitsassistenz bestritt, waren unzählige Briefe, persönliche Besprechungen, Krisen- und sonstige Telefonate notwendig, ehe in der zweiten Märzhälfte 2001 endlich der Bewilligungsbescheid einging.

Während ich in der Zwischenzeit

manches Mal haderte oder fast verzweifelte, glaube ich inzwischen, die Motivation der Hauptfürsorgestelle verstanden zu haben. Und ich muss sagen: Das finde ich gut! Die Hauptfürsorgestelle macht nämlich ihrem Namen alle Ehre: In der **Hauptsache** kommt sie ihrer **Fürsorgepflicht** für die behinderten Menschen nach. Und das bedeutet, dass nicht jeder beliebige Arbeitgeber als Arbeitgeber für Behinderte akzeptiert wird. Nein, die schwächlichen, wankelmütigen Arbeitgeber werden durch das langwierige, kräfte- und zeitraubende Verfahren durch die Hauptfürsorgestelle schnell verschreckt. Solche Arbeitgeber sind behinderten ArbeitnehmerInnen schließlich nicht zuzumuten. Nur wenige überstehen diesen Härtestest der Hauptfürsorgestelle. Aber was übrig bleibt, kann sich sehen lassen: Die Elite der ArbeitgeberInnen, diejenigen, die trotz aller Widernisse, Hürden und Härten an ihrem unumstößlichen Willen zur Beschäftigung einer behinderten Person festgehalten haben. Auf solche ArbeitgeberInnen ist Verlass – solchen kann die Hauptfürsorgestelle ihre Schützlinge getrost anvertrauen.

Also freuten wir uns über die Bewilligung. Als ich sie genauer durchlas, erlasste ich dann auch noch vor Ehrfurcht: Der Assistenzbedarf unserer blinden Mitarbeiterin war auf 26,8 Wochenstunden festgelegt worden. Das sind 26 Stunden und 48 Minuten oder 1.608 Minuten pro Woche. Obwohl ich gut rechnen kann, glaube ich nicht, dass mir knapp fünf Monate gereicht hätten, um so etwas Kompliziertes auszurechnen. Da merkt man doch, wie gründlich die MitarbeiterInnen in Behörden arbeiten, und das finde ich gut!

Für die gründliche Berechnung eines entsprechenden Bewilligungs-

betrages konnte so natürlich keine Zeit mehr bleiben. Deshalb ist uns wohl ein pauschalisierter Zuschuss von 2.500 Mark monatlich zugestanden worden. Als wir feststellten, dass wir damit nicht einmal eine Assistenzkraft nach BAT X bezahlen können, selbst wenn kein Weihnachts- und Urlaubsgeld gezahlt wird, haben wir nochmal nachgefragt, ob wir etwas falsch verstanden haben. Im Antwortschreiben wurde uns mitgeteilt, man überlasse die „Art und Weise der Finanzierung einer Assistenzkraft dem Arbeitgeber“. Ich habe lange darüber nachgedacht und muss sagen, selbst das finde ich gut, denn auch ArbeitgeberInnen wachsen mit ihren Aufgaben.

Wir mussten uns also etwas einfaches lassen, weil wir das gewährte Budget nicht aus Vereinsmitteln aufstocken können. Fünf Vorstandsfrauen und zwei Mitarbeiterinnen opferten ein freies Wochenende und trafen sich zu einem Kreativ-Workshop, bei dem alles erlaubt war. Einzige Voraussetzung: als Assistenzkraft kommt kein Mann in Frage, weil wir ein Frauenprojekt sind.

Zunächst begeisterte uns der Vorschlag, 3,73 Rentnerinnen auf 630-Mark-Basis zu beschäftigen. Bald wurde uns aber klar, dass es aus räumlichen und organisatorischen Gründen nicht möglich ist, die Assistenzleistungen auf mehrere Personen zu verteilen.

Nach einer Phase tiefer Depression erwachte unsere Kreativität erneut und wir fingen an zu basteln: Die BAT-Tabelle endet mit BAT X als niedrigster Lohnstufe. Aber muss das immer so bleiben? Nein, sagten wir uns, klebten BAT XI, BAT XII und BAT XIII an und berechneten dafür neue Tarife. Je nach Lebensalter der Beschäftigten können wir einen dieser Löhne zahlen, eventuell sogar noch Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld. Vielleicht kommt die Beschäftigte dann sogar aus der Sozialhilfe

heraus, wahrscheinlich aber nicht. Aber sie hat Arbeit, und das finde ich zumindest gut.

Eine Tabelle, die man nach unten erweitern kann, kann man auch nach links erweitern. Also fingen wir wieder an zu basteln. Warum beginnt die BAT-Tabelle erst mit dem 21. Lebensjahr? Jüngere Frauen und Mädchen sind doch durchaus arbeitsfähig. Wir rechneten und klebten also, und schon den 14- bis 15-jährigen Mädchen können wir jetzt einen Tariflohn bezahlen, für den wir uns nicht mehr schämen müssen.

Ein wenig verschämt muss ich von einem weiteren Vorschlag berichten. Ich schwöre, er stammt nicht von mir: Wenn die EU-Osterweiterung schon Realität wäre, könnten wir sogar zwei Assistentinnen für jeweils 26,8 Wochenstunden beschäftigen: Zwei neunjährige Polinnen, die nach BAT XIV bezahlt werden... Gut, vergessen wir das.

Für die Gegenwart kristallisierte sich als realistischste Perspektive heraus, eine Frau auf Honorarbasis zu beschäftigen. Wir wissen, dass sie nicht sozialversichert ist und wir damit gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit verstoßen. Aber ich glaube, es wird uns nichts anderes übrig bleiben.

Eine Bitte habe ich noch zu Schluss: Petzen Sie nicht bei Herrn Riester! Denn die rot-grüne Bundesregierung wollte doch bestimmt nur das Beste, und genau das finde ich gut!

Kontakt:
Sigrid Arnade
JoB - Journalismus ohne Barrieren
Medienbüro
Krantorweg 1, 13503 Berlin
Tel.: 030 / 436 444-1, Fax: -2
eMail: HGH-Si@t-online.de

Relative Handlungsautonomie von Integrationsfachdiensten

von *Helmut Mair*

Überarbeiteter Vortrag, gehalten auf der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen „Schritt für Schritt - zur beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf“ am 29.-31.05.2000 in Bonn

Ausgehend von Ergebnissen aus zwei Forschungsprojekten zum Themenkreis Integrationsfachdienste¹ möchte ich auf drei zentrale Probleme und Aufgaben von Integrationsfachdiensten eingehen und dabei die Relevanz „relativer Handlungsautonomie“ hervorheben:

1. auf das Problem der Steuerung des Zugangs zu IFD;
2. auf das Problem ihrer organisatorischen Vernetzung und
3. auf die Aufgabe einer nachhaltiger Qualitätsentwicklung solcher Dienste.

Die Ergebnisse beziehen sich zwar auf den Zeitraum vor der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, die damit einher gehenden Schlussfolgerungen sind jedoch nach wie vor gültig. Sie können darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Diskussion erster Erfahrungen mit der Umsetzung des SchwbG für IFD leisten.

1. Ein zentrales Problem von Integrationsfachdiensten ist **die Steuerung des Zugangs von Bewerbern**, die Dienste von IFD in Anspruch nehmen wollen. Hierzu bedarf es der Formulierung und einer verbindlichen Anwendung diesbezüglich transparenter Regeln. Diese müssen nicht nur für die potentiellen Nutzer, sondern auch für Dienste, die Nutzer zuweisen, wie auch für Betriebe und Arbeitgeber, die bereit sind, Nutzer einzustellen, nachvollziehbar sein. Diese Regeln oder Standards sollten möglichst keinerlei Selektion von Kunden, die nach formalen Kriterien potentiell in Frage kommen, bereits im Vorfeld zulassen. Denn nur dann können Integrationsfachdienste ihrem Anspruch genügen, für alle Behinderten zugänglich

zu sein, und nur dann können sie in relativer Autonomie gemeinsam mit dem Nachfragenden klären, ob eine berufliche Integration - zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt - Sinn macht und in Frage kommt.

Das setzt zweierlei voraus: Zum einen eine Niedrigschwelligkeit für Erstkontakte, Anfragen, Informationsrückfragen; zum anderen eine möglichst unverzügliche Klärung darüber, ob der Integrationsfachdienst etwas tun kann bzw. darf. Integrationsfachdienste haben die Funktion einer möglichst ungefilterten **Clearingstelle** für alle Behinderten, die eine berufliche Integration anstreben, und zwar unabhängig davon, wie begrenzt ihre objektiven Vermittlungschancen von verschiedenen Seiten und von ihnen selbst im Vorfeld beurteilt werden. Diese Chancen abzuklären, muss genuine Aufgabe der Integrationsfachdienste sein und bleiben. Dieser Klärungsprozeß beinhaltet - wenn er fachlichen Kriterien genügen soll - ein Mehrfaches:

- a) die Eruiierung und Präzisierung der beruflichen Zielvorstellungen der jeweiligen Bewerber
- b) die Klärung individueller Voraussetzungen, eine Arbeit aufnehmen zu können, die auf der Linie dieser Zielvorstellungen liegt;
- c) die möglichst konkrete Erprobung und Überprüfung, ob eine entsprechende Passung zwischen diesen Zielvorstellungen, subjektiven Voraussetzungen und objektiven Anforderungen am anvisierten Arbeitsplatz absehbar ist.

Ein solcher Prozess erfordert folglich in einem ersten Schritt einen die Ziele und Bedingungen klärenden Beratungsprozeß und sodann - falls das vereinbart wird - als zweiten Schritt einen konkreten Erprobungs-

prozeß; und zwar geleitet von einer Hand, d.h. unter Regie des Integrationsfachdienstes und des hierfür verantwortlichen Mitarbeiters.

Alles andere führt zu Mehrarbeit, Konkurrenzgerangel oder problematischen, weil nicht begründbaren Vorselektionen. Die Bewerber für einen Arbeitsplatz ebenso wie die Angehörigen und die anderen Dienste und Träger der sozialen Arbeit, aber auch die Arbeitsverwaltung müssen die Gewähr haben und bieten, dass Integrationsfachdienste in eigener Regie diesen Abklärungsprozess leisten und leisten können. Das setzt voraus:

- dass ihnen entsprechender Handlungsspielraum gewährt wird,
- dass sie dementsprechend personell und finanziell ausgestattet sind und
- dass sie sich für diese ihre besondere Arbeit qualifizieren.

Sollen Integrationsfachdienste ihre Aufgabe erfüllen, muss ihnen die Kompetenz zugestanden werden, in relativer Autonomie Bewerber zu beraten und deren Perspektiven abzuklären, oder man belässt es bei den alten Zuständigkeiten und Verfahren, die allerdings in wachsendem Maß versagen. Das gleiche gilt auch im Hinblick auf die weiteren Aufgaben und Funktionen von IFD:

- bezogen auf die Akquisition von Arbeitsplätzen;
- bezogen auf die Einarbeitung an einem Arbeitsplatz und auf weitere Maßnahmen zur betrieblichen Integration sowie
- bezogen auf den Prozess der anschließenden Stabilisierung und nachgehenden Begleitung.

Diese verschiedenartigen Handlungsfelder, ihre einzelnen Elemente und deren konkrete Ausgestaltung werden eingehend erläutert im demnächst erscheinenden „Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten“ (s.o.); dieser macht detaillierte Ausführungen darüber, was zu einer qualifizierten inhaltlichen Arbeit von Integrationsfachdiensten gehört und gehören sollte. Natürlich ist je nach arbeits-

marktspezifischen, regionalen, träger- und nutzerspezifischen Besonderheiten die Arbeit in einigen Aspekten anders zu gestalten. In jedem Fall brauchen Integrationsfachdienste ausreichend Handlungsspielraum, um ihre Arbeit machen zu können.

2. Die relativ autonome Wahrnehmung, Ausgestaltung und Erfüllung dieser Aufgaben erfordert auf der institutionellen Ebene eine **funktionsangemessene Vernetzung der Integrationsfachdienste**, zum einen mit anderen sozialen Diensten, die behinderte Bewerber in Anspruch nehmen, zum anderen mit Organisationen des Arbeitssektors, die Zugänge zum Arbeitsmarkt erschließen.

Integrationsfachdienste haben eine **Schnittstellenfunktion**. Die kompetente Wahrnehmung dieser Funktion setzt allerdings nicht nur eine tragfähige organisatorische Anbindung an einen Träger und umfangreiche Kooperationen mit anderen Diensten voraus, sondern auch einen autonomen Gestaltungsspielraum allen trägerinternen und externen Kooperationspartnern gegenüber; als Kooperationspartner sollten vorrangig die bevorzugt werden (können), die sich für die Ziele und die Arbeit von Integrationsfachdiensten engagieren - und nicht nur ihre Dienste und Mittel für sich nutzen wollen.

Unsere Analysen zu den Organisationsstrukturen von Integrationsfachdiensten, die in den von uns beforschten Projekten sehr vielfältig waren, haben gezeigt, dass die jeweilige Einbindung von Integrationsfachdiensten in einen trägerspezifischen Kontext von Diensten und Einrichtungen weitreichende Auswirkungen darauf hat, welche Nutzer bevorzugt eine Beratung bei IFD nachfragen und in das Vermittlungsverfahren aufgenommen sowie begleitet und langfristig beruflich integriert werden. Die Anbindung an einen oder mehrere Träger, die die Nutzung verschiedener sozialer Dienste im Bedarfsfall möglich macht, stellt eine entscheidende Ressource dar:

- bei der anfänglichen wie langfri-

stigen Motivierung von Bewerbern

- bei der Abklärung von subjektiven Zielvorstellungen und ihren Realisierungsmöglichkeiten
- bei der Stützung der beruflichen Integrationsbemühungen, insbesondere durch eine verträgliche Gestaltung des privaten sozialen Umfeldes, in dem der Bewerber lebt.

Wo solche Trägeranbindungen fehlen oder defizitär sind, haben Integrationsfachdienste erheblich höhere Probleme, Bewerber, die erfolgversprechende Aussichten auf eine berufliche Integration bieten, zu akquirieren und für sie all die zusätzlichen Unterstützungsleistungen zu gewährleisten, die eine berufliche Integration wahrscheinlich machen; denn in den meisten Fällen wird eine berufliche Integration nur gelingen, wenn das soziale Umfeld und andere soziale Dienste, die den Bewerber betreuen, diesen Prozess mittragen.

Sicherlich ist es nicht zweckmäßig und auch nicht beabsichtigt, für jede Behindertengruppe einen separaten Integrationsfachdienst zu schaffen. Dennoch muss ihre effektive Anbindung an die unterschiedlichen Träger, Einrichtungen und Dienste ferner eine Zusammenarbeit mit den Angehörigen und mit Selbsthilfeszusammenschlüssen der verschiedenartigen Nutzer gewährleistet bleiben, wenn Integrationsfachdienste wirklich schwerbehinderte - d.h. i.d.R. in mehrfacher Hinsicht auf Hilfe angewiesene - Personen in Arbeit integrieren und hierbei dauerhafte Erfolge erzielen sollen.

Es wird sicherlich in den nächsten Jahren einige Organisationskunst erfordern, wenn in einer Region nur noch ein Integrationsfachdienst arbeiten soll und dementsprechend Trägerverbände zu schaffen sind. Das macht jedoch nur Sinn, wenn diese Verbände, trotz der gebotenen Vereinigung unter einem Dach, eine ausreichend vielfältige und differenzierte Anbindung an die unterschiedlichen sozialen Dienste, Einrichtungen, Träger sowie Bezugsgruppen und -personen gewährleisten kön-

nen, wenn es ihnen also gelingt, deren Ressourcen sozialer Unterstützung im Einzelfall (weiterhin) gezielt zu nutzen. Welche Rechtsform solche Verbände haben, dürfte demgegenüber eher zweitrangig sein.

3. Möglicherweise eröffnet, ja erzwingt die anstehende Neuorganisation der Integrationsfachdienste gerade eine breite Qualitätsdiskussion und eine forcierte **Qualitätsentwicklung von Integrationsfachdiensten**, um einen gemeinsamen Nenner zu finden.

Allerdings, Qualität lässt sich das belegen unsere Ergebnisse und Erfahrungen anderswo, auch in der Industrie immer mehr - nicht verordnen. Die Arbeitsstandards, die eine qualifizierte Arbeit von Integrationsfachdiensten kennzeichnen, müssen in erster Linie von den Mitarbeitern, die für die Arbeit zuständig sind, entwickelt werden, wenn auch im Einvernehmen mit der Leitung auf Trägerebene und in Abstimmung mit dem Leistungsträger bzw. Auftraggeber. Ebenso kann nur von den Mitarbeitern die Umsetzung derartiger Arbeits- bzw. Qualitätsstandards primär erprobt und fortlaufend situationsflexibel realisiert werden.

Selbstverständlich müssen derartige Qualitätsmaßstäbe transparent, begründbar und in ihren Grundsätzen verallgemeinerbar sein. Ebenso muss die konkrete Umsetzung mittels nachvollziehbarer Verfahren sowohl von den Mitarbeitern selbst als auch von der verantwortlichen Leitung und externen Leistungsträgern bzw. Auftraggebern überprüft werden können.

Im Mittelpunkt kann und darf jedoch nicht das Zensieren der Arbeit nach irgendwelchen vordergründigen, oft formalen und quantifizierbaren Qualitätskriterien stehen, sondern muss die **Initiierung von subjektiven Lern- und institutionellen Organisationsentwicklungsprozessen** stehen. Deren Ziel muss sein, die Arbeit von Integrationsfachdiensten so zu gestalten und fortzuentwickeln, dass sie verbindlichen Qualitäts-

kriterien genügt, die nicht nur allgemeine Anerkennung, sondern auch in der alltäglichen Praxis Anwendung finden. Es geht um die Entwicklung einer gemeinsamen Qualitätskultur, selbstverständlich unter Wahrung der je spezifischen Funktionen, die Mitarbeiter und Leistungsebene sowie Leistungsträger bzw. künftig Auftraggeber und nicht zuletzt die Kunden dieser Dienste haben.

Das nimmt den Auftraggebern nicht das Recht, Rechenschaft darüber zu verlangen, an welchen Qualitätskriterien sich die Arbeit der einzelnen Integrationsfachdienste ausrichtet und inwieweit sie diesen entspricht. Das gleiche Recht steht selbstverständlich intern der Leitung auf Trägerebene gegenüber den Mitarbeitern ihrer Integrationsfachdienste zu. Aber derartige interne und externe Auditverfahren stellen Qualität nicht her, sondern allenfalls fest. Um Qualität in der Arbeit, in den Arbeitsabläufen, in der Struktur der Arbeitsorganisation herzustellen, bedarf es zuallererst eines ziel führenden kooperativen Prozesses zwischen den Ebenen:

- bei der Formulierung von Leistungszielen;
- bei der Klärung von Verfahren und Indikatoren der Zielüberprüfung;
- bei der Analyse von Leistungsmängeln und
- bei der Entwicklung von Strategien, wie diese zu beheben sind.

Die Definition von Qualität und die Feststellung von Qualitätsmängeln kann nicht das Vorrecht der jeweils höheren Ebene sein; denn bei einer derart diffizilen Dienstleistung, wie Integrationsfachdienste sie anbieten, ist das Zusammenspiel verschiedener Kooperationspartner und -ebenen ein maßgeblicher Bedingungsfaktor für Qualität und Erfolg der Arbeit. Dieses Zusammenspiel bestimmt in entscheidendem Maß den Rahmen für die Entwicklung verbindlicher Arbeitsstandards und ihre Umsetzbarkeit in den verschiedenartigen Handlungsbereichen.

Integrationsfachdienste sind aus

systemtheoretischer Sicht Handlungssysteme, die durch funktionale Ausdifferenzierung entstanden sind. Sie haben die Aufgabe, in relativer Autonomie Lösungen für Probleme zu entwickeln, die im Kontext der vorhandenen Systeme nicht adäquat zu lösen waren. Das heißt, Integrationsfachdienste sind erforderlich geworden, weil die berufliche Eingliederung von Behinderten zunehmend schwieriger geworden ist - wie auch in der Begründung zur Novellierung des Schwerbehindertengesetzes festgestellt wird. Denn die vorhandenen Systeme für die berufliche Eingliederung: das duale Berufsbildungssystem, die Lehrbetriebe und überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie die Arbeitsvermittlung der Arbeitsverwaltung und andere Maßnahmen derselben haben unübersehbar die Aufgabe nur unzureichend erfüllt, Personen mit schweren Behinderungen im Berufsleben zu platzieren. Diese Systeme benötigten daher Entlastung, Ergänzung sowie Ersatz. Allerdings, wenn Integrationsfachdienste alternative Lösungen bieten sollen, dann müssen sie auch nach anderen Kriterien und Regeln als herkömmliche Systeme bei der Bewältigung der beruflichen Platzierung arbeiten können. Ansonsten wären Integrationsfachdienste überflüssig.

¹ a) Barlsen, J.; Bungart, J.; Hohmeier, J.; Mair H.: Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen. Münster 1999 (hrsgg. vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe / Hauptfürsorgestelle; b) Bungart, J.; Supe, V.; Willems, P.: Handbuch zum Qualitätsmanagement in IFD (erscheint voraussichtlich im Frühsommer 2001 und wird hrsgg. von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe sowie dem Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie in NRW)

Kontakt:
Prof. Helmut Mair
Westf.-Wilh.-Universität /FB 9
Georgskommende 33, 48143 Münster
Tel.: 0251 / 83-24201

Maßnahmen des Landes Niedersachsen zur Verbesserung der dauerhaften Beschäftigung von Behinderten aus Werkstätten für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

von *Gerhard Masurek*

1. Einleitung

In nach dem Schwerbehindertengesetz anerkannten Werkstätten für Behinderte finden diejenigen wesentlich Behinderten eine Beschäftigung, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung finden können.

In Niedersachsen werden derzeit rund 18.000 Menschen im Arbeitsbereich der Werkstätten für Behinderte an rund 130 Standorten beschäftigt. Träger der Werkstätten sind frei-gemeinnützige Gesellschaften oder Vereine, die den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen sind.

2. Prognostische Annahmen

Die WHO geht davon aus, dass ca. 0,6 % eines Geburtsjahrgangs als geistig behindert gelten. Diese Annahme hat sich in Niedersachsen bestätigt.

Aufgrund der Verbrechen der Nazi-Diktatur weicht die Alterspyramide der Gruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung in Deutschland noch immer deutlich von der Alterspyramide der restlichen Bevölkerung ab.

Die Geburtsjahrgänge 1935 bis 1955 sind in den Werkstätten so gering vertreten, dass die Zahl der Schulabgänger deutlich überwiegt. Da die Geburtsjahrgänge von 1945 bis 1955 von den Verbrechen nicht mehr betroffen waren, kann man nur vermuten, dass viele dieser Altersgruppe, aber auch diejenigen, die die Verbrechen überlebten, frühzeitig Aufnahme in den sog. Langzeiteinrichtungen fanden und daher nicht zu einem späteren Zeitpunkt Aufnahme in einer WfB fanden.

Darüber hinaus haben sich die Überlebenschancen geistig behinderter Säuglinge aufgrund des medizinischen Fortschritts dramatisch (in positivem Sinne) verbessert, so dass insgesamt von einer größer werdenden Gruppe - unter besonderer Zunahme der schwerstmehrfachbehinderten Menschen - ausgegangen werden muß.

Die Zahl der Werkstattbeschäftigten in Niedersachsen würde sich, bezogen ausschließlich auf die Gruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung, bis zum Jahr 2020 auf ca. 25.000 erhöhen.

Durch die vom Land seit Anfang der 90er Jahre eröffnete Möglichkeit, spezielle Werkstätten für seelisch Behinderte (häufig unter anderem Namen und anderem Standort) einzurichten, haben viele seelisch Behinderte diese für sie einzige Möglichkeit des Einstiegs in die berufliche Rehabilitation genutzt. Diese Gruppe wird nicht grenzenlos wachsen, außerdem wird durch ein gezieltes Training dieser Gruppe eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit den verschiedensten Instrumenten, auch der Integrationsfachdienste, Erfolge zeigen. Ein Absinken dieser überproportional hohen Zugänge ist daher kurz- bis mittelfristig zu erwarten. Schon jetzt ist jedoch erkennbar, dass diese Gruppe eine deutlich höhere Fluktuation aufweist, d.h. die Verweildauer in den eigens für sie geschaffenen Werkstätten und Abteilungen für seelisch Behinderte ist im Vergleich zur Gruppe der Menschen mit geistiger Behinderung deutlich geringer.

Dennoch bleibt eine Restgröße, die im Zuwachs berücksichtigt werden muss. Es handelt sich um Menschen

mit seelischen Behinderungen, Unfallopfer oder Abbrecher anderer Rehabilitationsmaßnahmen u.ä.

Auch muss bedacht werden, dass die gesetzliche Definition „nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar“, die den Rechtsanspruch auf Beschäftigung in einer WfB auslöst, auch von den Erfordernissen bzw. Anforderungen des sich stets verändernden Arbeitsmarktes her beschrieben wird. Aufgenommen werden muss, wer so schwer behindert ist, dass er auf dem allgem. Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder eine Beschäftigung finden kann. Aufgrund der immer höheren Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl in physischer als auch psychischer Hinsicht bei gleichzeitigem starken Verlust an einfachen Arbeitsplätzen auch in den nächsten Jahren ist eher von einer größer werdenden Gruppe von „Arbeitskräften“ auszugehen, die künftig in einer WfB beschäftigt werden könnte.

3. Gesetzliche Grundlagen als Handlungsanleitung

Bereits nach der 1980 ergangenen Werkstättenverordnung zum Schwerbehindertengesetz gehörte es zu den Aufgaben der Werkstätten, geeignete Behinderte auf eine Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, um den Übergang zu ermöglichen und zu erleichtern. Diese Verpflichtung verstärkt ein durch das Sozialhilfereformgesetz mit Wirkung zum 1.8.1996 eingefügter Abs. 4 zum § 5 Werkstättenverordnung, in dem es eingangs heißt: „Der Übergang von Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, ...“.

4. Ausgangslage

Die Vermittlung behinderter Beschäftigter aus Werkstätten für Behinderte ist in Niedersachsen in den vergangenen 10 Jahren von 100 auf ca. 50 Personen pro Jahr gefallen. Das hat verschiedene Gründe: Nach der Wiedervereinigung stand dem Arbeitsmarkt im östlichen Niedersachsen eine Vielzahl qualifizierter Bewerber aus den neuen Bundesländern zur Verfügung, die auch bereit waren, „unterqualifizierte“ Arbeit anzunehmen. Zeitgleich ist auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt ein deutlicher Wegfall einfacherer Arbeitsplätze zu verzeichnen, ein Trend, der nach Prognosen renommierter Wirtschaftsforschungsinstitute noch für die nächsten Jahre anhalten wird. Die Tarifbindung der meisten Betriebe und Unkenntnis der Unternehmen über die Beschäftigung Schwerbehinderter sind zusätzliche Erschwernisse, welche die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hemmen. Eine grobe Auswertung zahlreicher Modellvorhaben lässt erkennen, dass eine Vermittlung nur dann erfolgversprechend ist, wenn der Wechsel gut vorbereitet und anschließend über einen bestimmten Zeitraum begleitet wird. Das ist im Rahmen des mit den Werkstätten vereinbarten Leistungsentgeltes, dem ein Personalmengengerüst zu Grunde lag, schwer lösbar, wie auch die sinkenden Vermittlungserfolge vermuten lassen.

5. Lösungsansatz

Eine Lösung bietet sich durch das Programm der EU an. In der beschäftigungspolitischen Leitlinie 9 wird ausdrücklich die Vermittlung Schwerbehinderter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genannt. Diese Zielrichtung wird mit einer Richtlinie des Landes Niedersachsen (siehe Anlage) verfolgt, die am 1.9.2000 in Kraft getreten ist.

Durch die Bildung sogenannter „Qualifizierungsgruppen“ unter An-

leitung und Betreuung einer zusätzlichen Fachkraft sollen Werkstattträger mit mehr als 120 Plätzen je 12 behinderte Beschäftigte befähigen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen. Intensiver Unterricht und Praktika in Betrieben dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und helfen, gezielt geeignete Arbeitsplätze für eine Gruppe behinderter Menschen zu erschließen, die ansonsten dauerhaft oder für einen langen Zeitraum in einer WfB beschäftigt blieben.

Die Finanzierung der Betreuung, einschließlich der Fahrtkosten, wird vom Land getragen. Sofern ein behinderter Mitarbeiter/Mitarbeiterin auf den allgem. Arbeitsmarkt vermittelt wird, rückt eine neue Person aus dem Arbeitsbereich der WfB in die „Ausgliederungsgruppe“ nach.

Für ca. 40 Werkstattträger soll je eine zusätzliche Fachkraft befristet bis längstens Ende 2006 eingestellt werden.

Frauenpolitische Belange wurden durch die Richtlinie berücksichtigt. Eine feste Geschlechterquotierung ist hierbei nicht angezeigt, um auf unterschiedliche Entwicklungsstufen der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber auch Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes angemessen reagieren zu können.

Eine ständige Begleitung des Programms und Beratung der Werkstattträger durch das Niedersächsische Landesamt für Zentrale Soziale Aufgaben, auch vor Ort, ist sicher gestellt.

Da die Aufgaben der Fachkraft sowohl die Qualifizierung als auch die Arbeitsplatzakquisition und die nachgehende Betreuung am neuen Arbeitsplatz umfasst, wurde mit der Arbeitsverwaltung vereinbart, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Programms nicht durch die Integrationsfachdienste und Arbeitsassistenzen, die durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter geschaffen werden, betreut werden sollen.

Gleichwohl ist auf örtlicher Ebene ein enger Kontakt mit der Arbeits-

verwaltung herbeizuführen und zu pflegen, um frühzeitig Hilfen für den einzelnen Arbeitnehmer und die Arbeitgeber zur Verfügung stellen zu können. Darüberhinaus ist der Fachausschuss an der WfB über die Teilnahme der einzelnen Personen zu informieren.

6. Prognose

Aufgrund einer modellhaften Erprobung, die ein Werkstattträger in Niedersachsen durchführte, gehen wir davon aus, dass durch die zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen und gezielte Kontakte zu Auftragebenden Firmen eine nicht unerhebliche Zahl von Werkstattbeschäftigten dauerhaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann.

Kontakt:

Gerhard Masurek

Niedersächsisches Ministerium für

Frauen, Arbeit und Soziales

Postfach 141, 30001 Hannover

Tel.: 0511 7 120-7651, Fax: -7794

Email:

gerhard.masurek@mfas.niedersachsen.de

Qualitätsmanagement in sozialen Arbeitsfeldern

von Jörg Bungart

Ausgehend von dem Forschungs- und Modellprojekt ‚Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten‘¹, in welchem das ‚Modulsystem umfassendes Qualitätsmanagement‘ (MuQ) für IFD entwickelt und erprobt wurde, sollen im Folgenden konzeptionelle Grundlagen dargestellt werden, die den aktuellen Diskussionsstand zum Themenbereich ‚Qualitätssicherung‘ skizzieren. Eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit dem ‚Konzept‘ Qualitätsmanagement hält der Autor zum gegenwärtigen Zeitpunkt gerade im Bereich der Integrationsbegleitung für besonders relevant, da nach der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und der damit verbundenen flächendeckenden Einrichtung von IFD die Diskussion um Quantitäten eine Reflexion und Bestimmung fachlicher Qualitätskriterien der Arbeit zu verdrängen scheint. Es sei jedoch daran erinnert, dass eine effektive Begleitung und Vermittlung von Arbeitssuchenden immer nur das Ergebnis von Fachlichkeit und Professionalität sein können - und nicht umgekehrt.

Die in den 80er Jahren in Deutschland zunehmend intensiver geführte Qualitätsmanagementdiskussion im erwerbswirtschaftlichen Bereich - ausgehend und beeinflusst vor allem durch US-amerikanische und japanische Entwicklungen - hat sich seit Anfang der 90er Jahre mehr und mehr auf den sozialen bzw. ‚Non-Profit-Bereich‘ ausgeweitet. Als zentrales Stichwort ist insbesondere die DIN EN ISO 9000ff., ob kritisch betrachtet oder vehement befürwortet, mittlerweile in fast allen Auseinandersetzungen über qualitätsbezogene Fragestellungen anzutreffen². Die Kritiker dieser und anderer Normierungen bezweifeln zumindest eine direkte Übernahme qualitätssichernder Verfahren aus der Wirtschaft in den sozialen Dienstleistungsbereich oder sehen die Gefahr einer begriff-

lichen und damit letztendlich fachlichen Verfremdung sozialer Arbeit. Die Befürworter sehen in einer weitgehenden Übernahme entsprechender Vorgehensweisen eine Chance zur genaueren Beschreibung der Leistungen, weiteren Professionalisierung und damit Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung sozialer Dienstleistungen (vgl. BOBZIEN u.a. 1996, 12 u. 17f.; ARNOLD 1998a, 278).

Ungeachtet einer heute noch im sozialen Bereich weit verbreiteten Skepsis gegenüber dem ‚Konzept‘ Qualitätsmanagement wird eine ausführliche Beschäftigung mit diesen Inhalten zukünftig immer notwendiger. Diese Notwendigkeit resultiert vor allem daraus, dass Diskussionen um Leistungsfähigkeit, Kosteneinsparungen und ihre praktischen Auswirkungen bereits in der Vergangenheit einen zunehmend breiteren Raum einnahmen und auch zukünftig sicherlich noch nicht abgeschlossen sind. Stichpunkte in diesem Zusammenhang sind z.B. ‚Neue Steuerung‘ oder die ‚Ablösung des Prinzips der Selbstkostendeckung durch das Prinzip der leistungsbezogenen Entgelte‘. Nicht zuletzt fordert auch die Öffentlichkeit angesichts knapper werdender Haushaltsmittel eine höhere Transparenz hinsichtlich der Ausgaben und erzielten Effizienz (vgl. ARNOLD 1998a, 278f.; BOBZIEN u.a. 1996, 13; MEINHOLD 1996, 9f.).

Die intensiven Auseinandersetzungen um Qualität und Kosten sozialer Leistungen haben sich mittlerweile in entsprechenden Gesetzesnovellierungen niedergeschlagen. Vergleichsweise früh erfolgten entsprechende Änderungen für den Bereich der Sozialhilfe. Da diese aufgrund ihrer Differenziertheit durchaus richtungsweisend für andere soziale Felder, so auch die berufliche Rehabilitation, sein können bzw. waren, sollen sie im folgenden beispielhaft skizziert werden³:

Für den Bereich der Sozialhilfe wurde durch die Änderungen des § 93 BSHG⁴ (seit dem 1.6.94, zuletzt am 1.1.99) der Versuch unternommen, auf der Grundlage des Prinzips prospektiver Entgelte verschiedene Leistungsaspekte näher zu regeln. In § 93 (2) BSHG ist festgelegt, dass „der Träger der Sozialhilfe zur Übernahme der Vergütung für die Leistung nur verpflichtet (ist, d. Verf.), wenn mit dem Träger der Einrichtung oder seinem Verband eine Vereinbarung über

1. Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen (Leistungsvereinbarung),
2. die Vergütung, die sich aus Pauschalen und Beträgen für einzelne Leistungsbereiche zusammensetzt (Vergütungsvereinbarung) und
3. die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen (Prüfungsvereinbarung)

besteht. Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen.“

Dazu wird in § 93a (3) genauer ausgeführt: „Die Träger der Sozialhilfe vereinbaren mit dem Träger der Einrichtung Grundsätze und Maßstäbe für die Wirtschaftlichkeit und die Qualitätssicherung der Leistungen sowie für das Verfahren zur Durchführung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen. Das Ergebnis der Prüfung ist festzuhalten und in geeigneter Form auch den Leistungsempfängern der Einrichtung zugänglich zu machen.“ Näheres soll nach § 93d (2) in landesweiten Rahmenverträgen zwischen Leistungsträger und Trägern der Einrichtungen geregelt werden, wozu nach § 93d (3) entsprechende Empfehlungen auf der Bundesebene zu erarbeiten sind. Bisher liegt dazu zwar lediglich ein Entwurf vor (Stand: 15.2.99), der aber bereits differenziert die Aspekte Qualität der Leistungen, Grund-

sätze und Maßstäbe ihrer Sicherung und Prüfung sowie Verfahren zur Durchführung von Qualitätsprüfungen darlegt (vgl. KNORR/HALFAR 2000, 51ff.). Im Sinne des § 93 (2) BSHG wurden von verschiedenen Einrichtungsträgern Leistungs-, Entgelt- und Prüfvereinbarungen formuliert, obwohl über die genaue Ausgestaltung anfangs erhebliche Unsicherheiten bestanden (vgl. BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE 4/1995b). So entwickelte z.B. die Bundesvereinigung Lebenshilfe für den Bereich der ‚offenen Hilfe‘ einen Leitfaden für Vereinbarungen zwischen Leistungsträgern und Trägern der Einrichtungen nach § 93 BSHG, der durchaus auf andere Arbeitsfelder übertragbar ist (vgl. BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE 1998).

Die in § 93 (2) enthaltene Verknüpfung von Leistungs-, Vergütungs- und Prüfvereinbarungen und die insgesamt im sozialen Bereich geführte Kostensenkungsdiskussion dürfen aber nicht dazu führen, Qualitätsmanagement mit Kosteneinsparung gleichzusetzen. Unter dem Stichwort ‚Qualität hat ihren Preis‘ ist eine nur einseitig unter dem Begriff der Kostenreduzierung geführte Qualitätsdiskussion aus fachlicher Perspektive abzulehnen. SCHWARTE und OBERSTE-UFER (1997a) weisen darauf hin, dass sich gegenwärtig „Verbände und Einrichtungen der Behindertenhilfe eine Qualitätsdiskussion aufdrängen (lassen, d. Verf.), die nahezu ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Kostendämpfung geführt wird“ (a.a.O., 57). Sie kritisieren, dass eine „Verschränkung von Kostensenkungs- und Qualitätsaspekten (...) mittlerweile kaum noch problematisiert (wird, d. Verf.). Es scheint ausgemacht, dass man die Behindertenhilfe billiger und gleichzeitig besser machen kann“ (a.a.O., 56f.). Umso mehr muss daher gelten: „Soll verhindert werden, dass Vorgaben die Richtung der Entwicklung der Hilfen bestimmen, die aus fachfremden Bereichen erhoben werden, wird die Formulierung konsensfähiger, d.h. einrichtungs-

und verbandsübergreifender Qualitätsstandards unabweisbar“ (a.a.O., 57).

In der Qualitätsdiskussion sind somit die fachlich-inhaltlichen Aspekte stärker als bisher in den Mittelpunkt der Betrachtung zu rücken - natürlich unter Berücksichtigung rechtlicher, finanzieller und sonstiger Rahmenbedingungen. Eine stärkere Fokussierung auf fachliche Gesichtspunkte ergibt sich schon aufgrund sich fortlaufend verändernder gesellschaftlicher und sozialpolitischer Zielsetzungen und Aufgaben (z.B. durch einen Wandel von Leitbildern in der Behindertenhilfe oder Veränderungen der Arbeitsmarktstrukturen), was eine ständige Weiterentwicklung konzeptioneller Entwürfe und methodischer Verfahren notwendig macht. BOBZIEN u.a. resümieren, „dass (...) die Ressourcenverteilung an Einrichtungen öffentlicher und freier Wohlfahrtspflege (...) immer stärker ziel- und ergebnisorientiert erfolgen muß. Hier ist die Entwicklung von Leitlinien und Qualitätskriterien gefordert, die (...) in einem partizipativen Prozeß (zwischen Mitarbeitern, Trägern, Geldgebern und ‚Kunden‘, d. Verf.) ausgehandelt werden müssen“ (1996, 14).

Mittlerweile gibt es auch im sozialen Bereich verschiedene Qualitätsmanagementmodelle, z.B. in der Erwachsenenbildung⁵, der Kinder- und Jugendhilfe⁶, der Familienhilfe⁷, aber auch der Behindertenhilfe. Hier wurden Qualitätssicherungssysteme u.a. für folgende Bereiche entwickelt:

- Offene Hilfen, z.B. QUOFHI⁸
- Wohnen, z.B. LEWO und SYLQUE⁹
- Arbeit, z.B. QS-WFB und KASSYS¹⁰

Bei der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems in sozialen Dienstleistungseinrichtungen müssen - hierüber sind sich die Experten grundsätzlich einig - einige Besonderheiten berücksichtigt werden (vgl. BOBZIEN u.a. 1996, 23f. u. 28ff.; MERCHEL 1995; ARNOLD 1998b, 258). Dazu gehören u.a.:

- Soziale Arbeit ist durch prozeßorientierte Vorgehensweisen cha-

rakterisiert, die zwar eher Flexibilisierung statt Standardisierung einzelner Arbeitsabläufe verlangen, aber dennoch die Formulierung von Qualitätsmerkmalen in einzelnen Arbeitsbereichen und in bereichsübergreifenden Strukturen zulassen.

- Mehr als anderswo stehen in sozialen Dienstleistungseinrichtungen Fragen der Zielbestimmung und -prüfung im Mittelpunkt des Einsatzes qualitätssichernder Verfahren.
- Soziale Dienstleistungen sind im Wesentlichen immateriell, d.h. die Bewertungsmaßstäbe sind komplex und nicht nur für Nutzer schwer zu handhaben.
- Produktion und Verwertung (‚Konsum‘) sozialer Dienstleistung fallen zeitlich zusammen (Uno-Actu-Prinzip).
- Die Beziehungsstruktur zwischen Nutzer und Mitarbeitern ist ungleich vielschichtiger, als dies durch eine reine Gegenüberstellung eher abstrakter Begriffe wie Leistungsanbieter und Leistungsnehmer ausgedrückt wird. So ist der Nutzer für die Qualität der Dienstleistung bis zu einem gewissen Maß mitverantwortlich.

Ein weiteres zentrales Kennzeichen sozialer Dienstleistungen ist, dass sich die Mitarbeiter mit den Interessen und Erwartungen ganz unterschiedlicher ‚Gruppierungen‘ konfrontiert sehen und dies bei ihren Entscheidungen berücksichtigen müssen. Diese verschiedenen ‚Interessengruppen‘ sind im Zusammenhang mit Integrationsfachdiensten neben den eigentlichen Nutzern z.B. die Betriebe, Träger, abgebenden Einrichtungen, Arbeitsämter und Leistungsträger. Die Qualität der Leistungen eines Fachdienstes hängt somit zu einem wesentlichen Teil von der Qualität der Zusammenarbeit der Mitarbeiter mit den relevanten Kooperationspartnern ab, d.h. es geht um den Aufbau effektiver und effizienter Vernetzungsstrukturen. In Qualitätsmanagementkonzepten für soziale Einrichtungen ist daher sog.

„Schnittstellenanalysen“ zwischen dem ‚Leistungsanbieter‘ und den verschiedenen ‚Leistungsnehmern‘ besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Für die genannten Interessengruppen wird auch innerhalb der Qualitätsdiskussion im sozialen Bereich zunehmend häufiger der Begriff ‚Kunde‘ benutzt. Die Verwendung dieses Begriffs ist aber insbesondere in Hinblick auf die Gruppe der Nutzer heftig umstritten, da sie i.d.R. die soziale Dienstleistung nicht selbst bezahlen und - wenn überhaupt - nur begrenzte Vergleichs- und Auswahlmöglichkeiten bei der Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen in einer Region haben (vgl. BOBZIEN u.a. 1996, 41ff.; MEINHOLD 1996, 20ff.; MERCHEL 1995, 327ff.). Die Kritik am Kundenbegriff wird zudem unter Hinweis auf die spezifische Beziehungsgestaltung zwischen Adressaten und professionellen Mitarbeitern in sozialen Einrichtungen geäußert: „Das Unbehagen, das viele Sozialarbeiter erfaßt, wenn sie von ihrem Gegenüber als »Kunden« reden sollen, verweist auf erhebliche Differenzen zum bisherigen Selbstbild von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen, die den Kontakt mit ihren »Klienten« nicht auf eine sachliche »Kundenbeziehung« als Austauschverhältnis reduziert sehen wollen“ (MERCHEL 1995, 326). Befürworter des Begriffs ‚Kunde‘ sehen zwar auch die kritischen Aspekte, weisen aber darauf hin, dass seine Verwendung durchaus einen strategischen Wert besitzen kann. Die Bezeichnung ‚Kunde‘ signalisiert eine neue Qualität von „Beziehungen zwischen Sozialarbeit und ihren Adressaten, die stärker als bisher von Elementen der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, der Basis von Akzeptanz und anerkannter Mündigkeit, der Anerkennung des Adressaten als Subjekt im Hilfeprozeß (und nicht als Objekt sozialarbeiterischen Handelns) geprägt sind“ (MERCHEL 1995, 329f.). Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass eine solche Bedeutung des Begriffs von allen Beteiligten auch in gleicher Weise verstanden wird.

Für den Bereich Qualitätsmanagement ist insgesamt eine eher uneinheitliche Begrifflichkeit festzustellen, es sei denn, man orientiert sich z.B. ausschließlich an der DIN EN ISO 9000ff. oder an den Definitionen der Deutschen Gesellschaft für Qualität e.V. (vgl. DGQ DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄT E.V. 1995; ARNOLD 1998a, 280ff.). Aus diesem Grund sollen im Folgenden einige zentrale Begriffe geklärt werden:

Qualität kann allgemein verstanden werden als ‚Beschaffenheit, Güte und Wert eines Objektes‘ (s. DUDEN). Nach der DIN EN ISO-Norm bedeutet Qualität „die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen eines Produktes oder einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse beziehen“ (DEUTSCHES INSTITUT FÜR NORMUNG E.V. 1992b, 9). SCHWARTE und OBERSTE-UFER (1997a) weisen im Anschluss an diese Definition auf folgenden Sachverhalt hin: „Wesentlich ist demnach der Bezug zwischen den Eigenschaften einer Dienstleistung und den Erwartungen (Zielen, Maßstäben), die an diese Leistung gestellt werden. Qualität (...) kommt allein zum Ausdruck in der Relation zwischen realisiertem Ist-Stand und gefordertem Soll. Jeder Qualitätsbewertung sollte daher eine möglichst exakte Definition der anzustrebenden Zielkategorien in Form von Leitlinien, Maßstäben oder Standards vorausgehen“ (a.a.O., 58). Qualität ist somit als ein relationaler Begriff zu verstehen, d.h. die genaue Bestimmung von Qualität erfolgt jeweils in Bezug auf bestimmte Anforderungen bzw. Erfordernisse.

In Abhängigkeit davon, aus welcher Perspektive solche Anforderungen oder Erfordernisse formuliert werden, lassen sich für soziale Dienstleistungen insbesondere folgende *Ansätze* zur Beschreibung des Qualitätsbegriffes unterscheiden (vgl. Garvin, zit. nach BOBZIEN u.a. 1996, 40; ARNOLD 1998a, 280f.):

- Der *produktbezogene Ansatz*: Im Mittelpunkt stehen Eigenschaften

der erbrachten Dienstleistung, die zudem präzise und objektiv messbar sein sollen.

- Der *prozess- oder herstellungsbezogene Ansatz*: im Mittelpunkt der Betrachtung stehen - vor allem aus der Sicht der Leistungserbringer - Abhängigkeiten zwischen Herstellungsprozess und Qualität der erstellten Leistung.
- Der *kundenbezogene Ansatz*: Qualität stellt hier die optimale Erfüllung der Erwartungen der Kunden dar und ist primär von diesen zu beurteilen; die Messung von Qualität erfolgt also anhand subjektiver Kriterien der Kunden.
- Der *wertbezogene Ansatz*: In dieser Betrachtungsweise ist das entscheidende Kriterium für Qualität das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis, Kosten und Nutzen eines Produktes bzw. einer Dienstleistung.

Bei einer Beurteilung dieser Ansätze ist zu beachten, dass - wie bereits erwähnt - im sozialen Dienstleistungsbereich verschiedene, i.d.R. an bestimmte Interessengruppen gebundene Sichtweisen bestehen. Deshalb ist in der Praxis sozialer Arbeit von einer mehr oder weniger gelungenen Synthese oder einem Nebeneinanderbestehen unterschiedlicher Ansätze und damit verbundener Perspektiven auszugehen.

Weiterhin wird Qualität hinsichtlich verschiedener *Dimensionen* definiert. Eine weit verbreitete und auch hier zugrunde gelegte Systematik ist die in Anlehnung an DONABEDIAN (1980) vorgenommene Unterscheidung nach:

- Strukturqualität
- Prozessqualität
- Ergebnisqualität

Die Dimension *Strukturqualität* bezieht sich auf die Rahmenbedingungen, unter denen die Dienstleistungserstellung erfolgt, also z.B. Größe und Ausstattung der genutzten Räumlichkeiten oder die Zahl und Qualifikation der Mitarbeiter. Die *Prozessqualität* hat den konkreten Prozeß der Leistungserbringung im Blick, also z.B. die einzelnen Ar-

beitsschritte oder Interaktionen mit den Nutzern. Die *Ergebnisqualität* befasst sich schließlich mit der Frage der Güte des Endproduktes bzw. nach dem Grad der Zielerreichung. Neben dieser Systematik ist im sozialen Dienstleistungsbereich herauszuheben, dass die Kompetenzen und Ressourcen sowohl des Personals als auch der Nutzer einen erheblichen Einfluß insbesondere auf die Prozeß- und Ergebnisqualität haben. Letztendlich stehen die genannten Dimensionen nicht unverbunden nebeneinander, sondern es ist von einer *Wechselwirkung* zwischen ihnen auszugehen.

Schließlich soll der Begriff *Qualitätsmanagement* näher betrachtet werden. Er gilt mittlerweile als Oberbegriff für alle systematischen qualitätsbezogenen Tätigkeiten und umfasst vier Stufen, die zusammenfassend als fortlaufender Regelkreis beschrieben werden können (vgl. ARNOLD 1998a, 284f.):

besonderer Relevanz. Die *Qualitätslenkung* umfasst sämtliche vorbeugenden, überwachenden und korrigierenden Maßnahmen, die zur Erfüllung der Qualitätsforderungen beitragen und befasst sich daher insbesondere mit den Bereichen Personal- und Organisationskultur, Aufbau- und Ablauforganisation sowie den einrichtungsspezifischen Informations- und Kommunikationssystemen. Im Rahmen der *Qualitätsprüfung* wird anhand eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt, inwieweit die angestrebten Qualitätsmerkmale auch tatsächlich erreicht wurden (Grad der Zielerreichung). Dazu sind sämtliche qualitätsbezogenen Tätigkeiten und Elemente einer Organisation, z.B. innerhalb sog. Auditverfahren, zu untersuchen. Weisen die Ergebnisse (zumindest in Teilen) auf eine unzureichende Erfüllung des Soll-Zustandes hin, sind entsprechende Verbesserungsmaßnahmen innerhalb der Qualitätsplanung und/oder -lenkung zu ergreifen.

nen inhaltlichen und methodischen Schritte sowie eine Anleitung für die Gestaltung und Dokumentation der Arbeitsprozesse. Qualitätssicherung bezeichnet in diesem Zusammenhang alle o.g. sowie ggf. weitere Maßnahmen, die der Sicherung und Überprüfung einer vorher festgelegten Qualität dienen.

Als umfassendster Qualitätsmanagementansatz gilt das *Total-Quality-Management* (TQM) (vgl. ARNOLD 1998a, 285ff.; BOBZIEN u.a. 1996, 53ff.). Es kann durch vier Elemente gekennzeichnet werden und wird als besonders geeignet für soziale Dienstleistungseinrichtungen angesehen:

- Kundenorientierung
- Mitarbeiterorientierung
- Managementorientierung
- Prozessorientierung

Die Erfüllung von *Kundenerwartungen* ist in diesem Konzept zentrales Ziel einer Organisation. Dies gilt nicht nur für externe, sondern ebenso für interne ‚Kunden‘, wie z.B. die einzelnen Mitarbeiter einer Einrichtung, die zwar z.T. verschiedene, aber miteinander zu koordinierende Tätigkeiten zu verrichten haben. Im Bereich der Integrationsfachdienste betrifft dies z.B. die Kooperation von Fachdienstmitarbeitern mit Mitarbeitern aus der Werkstatt für Behinderte oder Förderlehrgängen desselben Trägers. Im Konzept des Total-Quality-Management sind die Mitarbeiter auf allen *Ebenen* einer Organisation auf Dauer für die Qualität der Dienstleistung zuständig. Dies impliziert zum einen die Stärkung der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters für die Qualität der zu leistenden Arbeit und zum anderen die gezielte Einbeziehung seiner spezifischen Kompetenzen und Ressourcen. Eine solche Mitarbeiterorientierung ist eingebunden in das Prinzip der *Managementorientierung*. Sie weist Qualität als oberstes Organisationsziel aus und bezieht sich auf die Verantwortung der Leitungsebene für den Aufbau einer ‚Qualitätskultur‘ in der jeweiligen Organisation. Schließlich betont die *Prozessorientierung* die kontinuier-

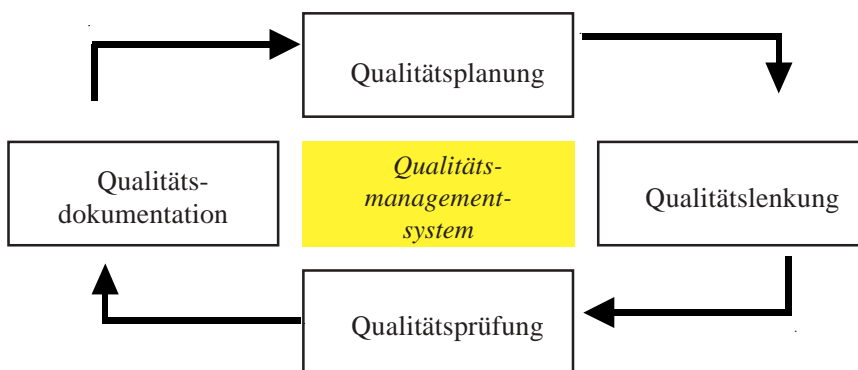


Abbildung 1: Der Qualitätsmanagementprozeß (nach ARNOLD 1998a, 285)

Innerhalb der *Qualitätsplanung* erfolgen die Bestimmung des Ist-Zustandes, die Entwicklung von Soll-Forderungen und die Ableitung von Verfahren zur Verwirklichung des Soll-Zustandes. In diesem Zusammenhang sind u.a. Fragen nach den Zielen einer Einrichtung (z.B. im Rahmen der Qualitätspolitik), den ‚Kunden‘ der Dienstleistung und ihren Erwartungen, der aktuell feststellbaren Qualität der Leistungen, den Stärken und Schwächen (‚Über welche Ressourcen verfügen wir?‘) sowie der Zufriedenheit und den Vorstellungen der Mitarbeiter von

Die *Qualitätsdokumentation* umfasst die i.d.R. schriftliche Darlegung aller Maßnahmen in den Bereichen Qualitätsplanung, -lenkung und -prüfung. Hierunter fallen u.a. Aussagen zur Qualitätspolitik einer Institution, Leistungsbeschreibungen, Qualitätsstatistiken oder Berichte bzw. Protokolle über durchgeführte Qualitätsprüfungen. Wurden im Rahmen der Einführung eines Qualitätsmanagementkonzeptes alle Stufen durchlaufen, steht am Ende - als ein zentraler Teil der Dokumentation - die Erstellung eines Qualitätshandbuches. Es enthält eine Darstellung der einzel-

liche und dynamische Weiterentwicklung und Verbesserung der bestehenden Qualität des Dienstleistungsangebotes. Qualitätssicherung und -entwicklung wird verstanden als Bestandteil der täglichen Arbeit und ist nicht lediglich Gegenstand von einzelnen Überprüfungen zu bestimmten Zeitpunkten¹¹.

Im Rahmen der Auseinandersetzung um Qualität und Qualitätsmanagement wird schließlich immer wieder die Frage erörtert, inwieweit eine *Zertifizierung* des QM-Systems durch eine unabhängige Prüforgansation notwendig ist. Insbesondere im (sozialen) Dienstleistungsbereich wird dieser Aspekt kontrovers diskutiert (vgl. BOBZIEN u.a. 1996, 122f.). Die Kommunale Gemeinschaftsstelle merkt dazu an: „Wer ernsthaft an Qualitätssicherung interessiert ist, kann auf Zertifizierung verzichten, soweit er über eine in der Umsetzung überlegene oder gleichwertige Alternative verfügt und diese den Mitarbeitern und Kunden wirksam vermitteln kann“ (KGSt 1995, 44). Entsprechend wurde z.B. im Bereich der medizinischen Rehabilitation durch die Rentenversicherung seit Mitte der 90er Jahre ein Qualitätsmanagementsystem konzipiert, in welchem bewusst keine Zertifizierung angestrebt wird (vgl. DORENBURG 2000, 300ff.). Basierend auf der Unterscheidung zwischen externen und internen Qualitätssicherungsmaßnahmen wurde - mit wissenschaftlicher Unterstützung - innerhalb einer dreijährigen Erprobungs- und Umsetzungsphase ein externes Qualitätssicherungsverfahren entwickelt, welches im Kern einen regelmäßigen Klinikvergleich anhand relevanter Strukturdaten enthält (Stichwort ‚Benchmarking‘). Die Daten werden von einer Forschungseinrichtung gesammelt, aufbereitet und die Ergebnisse in einem Qualitätsbericht zusammengefasst sowie anschließend den Reha-Kliniken zur Unterstützung des internen Qualitätsmanagements zur Verfügung gestellt. Vor allem durch einen qualitätsorientierten Wettbewerb soll

ein kontinuierlicher Prozeß der Qualitätsverbesserung in den einzelnen Einrichtungen ausgelöst werden. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Darstellungen von EHLEBRACHT-KÖNIG (2000, 310ff.) zur Entwicklung und Einführung von Maßnahmen der internen Qualitätssicherung (z.B. Projektgruppen, Qualitätszirkel, Mitarbeiterfortbildungen sowie Patientenbefragungen und Beschwerdemanagement) am Beispiel einer Reha-Klinik unter Rückgriff auf das EFQM-Modell (s.o.).

Insgesamt ist festzustellen, dass innerhalb des sozialen Dienstleistungsbereiches in zunehmendem Maße Qualitätsmanagementkonzepte entwickelt, aber auch kritisch diskutiert werden. Neben einer Orientierung an den Prinzipien qualitätssichernder Verfahren wird dabei versucht, die Besonderheiten sozialer Dienstleistungen im Vergleich zur Wirtschaft, aber auch die der einzelnen Einrichtungen und Arbeitsfelder gezielt zu berücksichtigen. Letzteres ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, um den spezifischen Zielsetzungen unterschiedlicher Organisationen entsprechen zu können. Daher ist den Verfahren, wie Qualität in sozialen Dienstleistungseinrichtungen zu bestimmen, weiter zu entwickeln und zu prüfen ist, sowie den vielfältigen Schritten und Einflußfaktoren, die hierfür maßgeblich sind, neben der Berücksichtigung struktureller Gemeinsamkeiten besondere Beachtung zu schenken.

Der im Rahmen des Modellprojektes ‚Qualitätsmanagement in IFD‘ und unter Rückgriff auf die Prinzipien des ‚Total-Quality-Management‘ entwickelte Qualitätsmanagementansatz MuQ ist vor allem als einrichtungsinternes Konzept kontinuierlicher Qualitätsverbesserung und der Selbstevaluation zu verstehen. Dabei liegt der Schwerpunkt sowohl auf der von den Beteiligten entwickelten Formulierung von Zielen als auch auf der Verbesserung einer prozessorientierten Arbeitsweise, mit der diese Ziele erreicht wer-

den sollen. Die Bestimmung und Entwicklung der Ziele hat dabei Vorgaben der Träger und Leistungsträger aufzugreifen, und es gilt, gemessen daran die Qualität der Arbeit nachprüfbar zu dokumentieren. Die Ausgangsfrage bei der Konzeptionierung eines Qualitätsmanagementsystems lautet deshalb: Wie können - unter Beachtung der verschiedenen Interessen der Beteiligten - die finanziellen und personellen Ressourcen so eingesetzt werden, dass die Aufgaben, die der sozialen Dienstleistung gestellt sind, effizient erfüllt werden, und wie kann sowohl intern als auch für Externe ein nachvollziehbarer, d.h. differenzierter und begründeter Nachweis hierüber erfolgen? Angesprochen sind damit zwei grundlegende Aspekte von Qualitätsmanagementkonzepten, nämlich die ‚interne Qualifizierung bzw. Professionalisierung‘ und die Form der ‚externen Darlegung‘.

Literatur:

- ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN (AG-HFSt) (Hg.): KASSYS – Kasseler Systemhaus. Qualitätsmanagement-Referenzmodell zur psychosozialen Betreuung nach dem Schwerbehindertengesetz. Karlsruhe 1999
- ARNOLD, R. (Hg.): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Opladen 1997
- ARNOLD, U.: Qualitätsmanagement in sozialwirtschaftlichen Organisationen. In: Arnold, U.; Maelicke B. (Hg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. Baden-Baden 1998a, 277-316
- BEULE, P.; DOBBE, B.; GERSTNER, M.; HILDENBRAND, E.: Qualitätsmanagement in der psychosozialen Betreuung nach dem Schwerbehindertengesetz. In: Behindertenrecht, Heft 4/2000
- BOBZIEN, M.; STARK, W.; STRAUS, F.: Qualitätsmanagement. Alling 1996
- BRATER, M.; MAURUS, A.: Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen des Verbandes für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialtherapie und soziale Arbeit e.V. München 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.): Leitfaden für Selbstevaluation und Qualitätssicherung. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Materialien zur Quali-

- tätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe Heft Nr. 19. Bonn 1998a
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.): Qualitätsmanagement in der Caritas-Jugendhilfe GmbH Köln. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Heft Nr. 18. Bonn 1998b
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. (Hg.): Qualitätsbeurteilung und -entwicklung von Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg 1992
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. (Hg.): Instrumentarien zur Qualitätssicherung in Werkstätten für Behinderte der Lebenshilfe (QS-WFB). Marburg 1995a
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. (Hg.): Fachdienst der Lebenshilfe. Heft 2 und 4 1995b
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. (Hg.): Leistungsvereinbarungen Offene Hilfen für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen. Marburg 1998
- DEUTSCHES INSTITUT FÜR NORMUNG e.V.: Qualitätsmanagement und Elemente eines Qualitätssicherungsverfahrens – Leitfaden für Dienstleistungen, DIN ISO 9004-2. Berlin 1992b
- DGQ DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄT e.V. (Hg.): Begriffe zum Qualitätsmanagement. DGQ-Schrift, Nr. 11-04, 6. Aufl., Frankfurt am Main 1995
- DORENBURG, U.: Das Qualitätssicherungsprogramm der Rentenversicherung. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hg.): Rehabilitation im Wandel. Kongreßbericht des 3. Bundeskongresses für Rehabilitation in Suhl 1999. Frankfurt a. M. 2000, 300-302
- DONABEDIAN, A.: The Definition of Quality and Approaches to its Assessment and Monitoring. Vol. 1, Ann Arbor 1980
- DRABNER, C.: Qualitätsmanagement in sozialen Einrichtungen am Beispiel der Jugendhilfe. Freiburg i. Br. 1997
- EHLEBRACHT-KÖNIG, I.: Erfahrungen einer Rehabilitationsklinik mit der Qualitätssicherung. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hg.): Rehabilitation im Wandel. Kongreßbericht des 3. Bundeskongresses für Rehabilitation in Suhl 1999. Frankfurt a. M. 2000, 310-319
- FACHVERBAND BEHINDERTENHILFE IN DEN DIAKONISCHEN WERKEN WESTFALEN UND LIPPE (Hg.): Entwicklung von Qualitätsstandards in Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe. Eigendruck. Münster 1997
- HAMEL, T.; WINDISCH, M.: QUOFHI – Qualitätssicherung Offener Hilfen für Menschen mit Behinderung. Hrsgg. von der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Marburg 2000
- KGSt KOMMUNALE GEMEINSCHAFTSSTELLE: Qualitätsmanagement. Köln, Bericht 6/1995
- KNORR, F.; HALFAR, B.: Qualitätsmanagement in der Sozialarbeit. Regensburg 2000
- MCGOVERN, K.; OBERSTE-UFER, R.; ROHRMANN, A.; SCHÄDLER, J.; SCHWARTE, N.: AQUA-FUD: Arbeitshilfe zur Qualitätsentwicklung für Familienunterstützende und Familienentlastende Dienste. Hrsgg. durch das Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste der Uni-GH
- MEFFERT, H.; BRUHN, M.: Dienstleistungsmarketing: Grundlagen - Konzepte - Methoden. Wiesbaden 1997
- MEINHOLD, M.: Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Freiburg i. Br. 1996
- MERCHEL, J.: Sozialverwaltung oder Wohlfahrtsverband als »kundenorientiertes Unternehmen«: ein tragfähiges, zukunftsorientiertes Leitbild? In: Neue Praxis, 4/1995, 325-340
- SCHWARTE, N.; OBERSTE-UFER, R.: Qualitätssicherung und -entwicklung in der sozialen Rehabilitation Behinderter: Anforderungen an Prüfverfahren und Instrumente. In: Schubert, H.-J.; Zink, K. J. (Hg.): Qualitätsmanagement in sozialen Dienstleistungsunternehmen. Neuwied, Kriftel/Ts., Berlin 1997a, 56-83
- SCHWARTE, N.; OBERSTE-UFER, R.: LEWO: Lebensqualität in Wohnstätten für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Instrument zur Qualitätsentwicklung. Marburg 1997b
- VERBAND KATHOLISCHER EINRICHTUNGEN UND DIENSTE FÜR LERN- UND GEISTIG-BEHINDERTE MENSCHEN e.V. (Hg.): System der Leistungsbeschreibung, Qualitätsbeschreibung, Qualitätsprüfung und Entgeltberechnung (SYLQUE). Freiburg i. Br. 1996
- und anteilig gefördert aus Mitteln der Europäischen Union (HORIZON). Die Leitung hatten Prof. H. Mair und Prof. J. Hohmeier (Westfälische Wilhelms-Universität; Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik). Als Produkte liegen zwei Berichte vor, die demnächst erscheinen: a) Bungart, J.; Supe, V.; Willems P.: Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten und b) Bungart, J.; Supe, V.; Willems P.: Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten – Abschlußbericht.
- ² Die Abkürzungen stehen für Deutsche Industrie Norm (DIN), Europäische Norm (EN), International Organization for Standardization (ISO).
- ³ Für Integrationsfachdienste, die mittlerweile durch die Novellierung des SchwbG mit Wirkung vom 1.10.00 gesetzlich verankert sind (vgl. §§ 37a-g), lassen sich in den entsprechenden Paragraphen keine expliziten Aussagen zur Qualitätssicherung finden. Lediglich in § 37d ist unter dem Titel ‚fachliche Anforderungen‘ die personelle, räumliche und sächliche Ausstattung der Dienste etwas näher beschrieben. In § 37f ist darüber hinaus gefordert, dass der IFD Verlauf und Ergebnisse (wie Zu- und Abgänge, Bestand und Zahl der abgeschlossenen Fälle) der jeweiligen Eingliederungsbemühungen ausreichend zu dokumentieren hat. Insgesamt werden somit eher strukturelle und ergebnisbezogene Daten und weniger die fachlich-inhaltliche Gestaltung abgefragt. Allerdings wird in § 37c, Absatz 4 bestimmt, dass z.B. näheres zur Qualitätssicherung in einer bundesweiten ‚Mustervereinbarung‘ zu regeln ist. Ob hierbei stärker Aspekte der Prozeßqualität berücksichtigt werden und ob damit auch die explizite Einführung eines Qualitätssicherungssystems in IFD verbunden ist, bleibt abzuwarten.
- ⁴ Bundessozialhilfegesetz
- ⁵ vgl. ARNOLD 1997
- ⁶ vgl. DRABNER 1997; BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 1998a und b
- ⁷ vgl. MCGOVERN u.a. 2000
- ⁸ QUOFHI: Qualitätssicherung Offener Hilfen für Menschen mit Behinderung (vgl. HAMEL/WINDISCH 2000)
- ⁹ LEWO: Lebensqualität in Wohnstätten für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung (vgl. SCHWARTE/OBERSTE-UFER 1997b). SYLQUE: System der Leistungsbeschreibung, Qualitätsbeschreibung, Qualitätsprüfung und Entgeltberechnung (vgl. VERBAND KATHOLISCHER EINRICHTUNGEN 1996). Zu
- ¹ Das Projekt wurde durchgeführt im Auftrag der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe (Hauptfürsorgestellen) sowie des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW

Qualitätssicherungsverfahren im Bereich ‚Wohnen‘ siehe auch BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. 1992, FACHVERBAND BEHINDERTENHILFE 1997 und BRATER/MAURUS 1996.

¹⁰ QS-WFB: Instrumentarien zur Qualitätssicherung in Werkstätten für Behinderte der Lebenshilfe (vgl. BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE e.V. 1995a und 2/1995b); KASSYS: Kasseler Systemhaus - Qualitätsmanagement-Referenzmodell zur psychosozialen Betreuung. Das Modell wurde entwickelt von der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung des TÜV-Süddeutschland (vgl. ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRORGESTELLEN 1999; BEULE u.a. 2000). Schwerpunkt von KASSYS ist die Darstellung der

vielfältigen Aufgaben des Psychosozialen bzw. Berufsbegleitenden Dienstes anhand differenzierter Prozeßketten (Flußdiagramme). Außerdem enthält das System u.a. Hinweise auf zu erstellende Dokumente, einzusetzende Arbeitshilfen sowie Ausführungen zu den Aspekten Führungs-, Prozeß-, Ergebnis- und Strukturqualität.

¹¹ Die Relevanz des TQM-Ansatzes, die nicht nur für den sozialen Sektor, sondern auch für sonstige Dienstleistungen und Wirtschaftszweige besteht, läßt sich auch daran ablesen, dass die anfangs erwähnte DIN EN ISO-Norm mittlerweile in überarbeiteter Form vorliegt. Hintergrund war eine immer wieder, auch aus den Reihen der Wirtschaft, aufkommende Kritik, die sich vor allem auf die relative Praxisferne des Ansatzes bezog. Die aktuelle DIN EN ISO-Norm, die bisher erst als Entwurf vorliegt (Stand: Mai 1999),

lehnt sich eng an die Prinzipien von TQM an und hat insbesondere den Aspekt der Kundenorientierung aufgegriffen. Aufgrund der kritischen Betrachtung der DIN EN ISO-Norm wurde – initiiert durch führende Wirtschaftsunternehmen – für den europäischen Markt bereits seit längerem ein alternatives Qualitätsmanagementkonzept entwickelt. In Anlehnung an US-amerikanische Vorbilder wurde 1988 die European Foundation of Quality Management (EFQM) gegründet, unter deren Namen ein auf den Grundsätzen des TQM basierendes eigenes Qualitätsmanagementmodell konzipiert wurde.

Kontakt:

Jörg Bungart - Geschäftsführer

BAG UB

Schulterblatt 36, 20357 Hamburg

Tel.: 040 / 4325312-3, Fax: -5

eMail: info@bag-ub.de

Was wir von der Europäischen Union lernen können oder Zehn Merksätze, die für uns wichtig werden könnten

von Detlev Jähnert

1. Einleitung

In der europäischen Union (i. F. EU) leben rund 37 Millionen Menschen mit Behinderung. Dabei hat sich die EU, hervorgegangen aus der EWU, bisher nicht damit hervorgetan, sich besonders mit behinderten Menschen zu beschäftigen, so eine allgemein immer wieder geäußerte Kritik. Allerdings, was oft übersehen wird, beim Amsterdamer Gipfel (18. Juni 1997) ist der Maastrich-2-Vertrag mit einer eindeutigen Antidiskriminierungsklausel verabschiedet worden. In Artikel 6 A wird dem Ministerrat die Kompetenz übertragen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen¹, um Benachteiligungen auch wegen der Behinderung² zu bekämpfen. Und in Artikel 100 A wird festgelegt, dass die Binnenmarktvorschriften auf ihre Folgen für behinderte Menschen zu überprüfen sind.

Es ist im Rahmen dieses Artikels nicht möglich zu überprüfen, ob und inwieweit die i. F. zitierten Empfehlungen zu einer tatsächlichen Änderung im Verhalten der Mitglieds-län-

der der EU gegenüber Menschen mit Behinderung geführt haben. Ziel dieses Aufsatzes ist es aufzuzeigen, wie sich die Gremien der EU mit Behinderungen und deren gesellschaftlichen Folgen auseinander setzen. Dabei ist festzustellen, dass viele Formulierungen und Vorschläge weit über das hinausgehen, was in der Bonner „Politikszene“ diskutiert wird. Dies wurde bei den Auseinandersetzungen um das SGB IX erneut deutlich. Wir werden uns in der nächsten Ausgabe der „impulse“ schwerpunktmäßig mit dem SGB IX beschäftigen. Insofern können die folgenden Merksätze auch als ein Einstieg in das Thema gelesen werden.

2. Was wir uns merken sollten

Merke: 1.

Umweltbarrieren, nicht Funktionsbeeinträchtigungen behindern

„Entsprechend dem von der Europäischen Union vertretenen Ansatz in der Behindertenthematik stellen

Umweltbarrieren ein größeres Hindernis für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben der Gesellschaft dar als Funktionsbeeinträchtigungen. Der Abbau von Hindernissen durch Rechtsvorschriften, universelles Design, Bereitstellung von Wohnmöglichkeiten usw. ist erwiesenermaßen der Schlüssel zur Herstellung der Chancengleichheit für behinderte Menschen.“³

Merke: 2.

Integration, z. B. in den Arbeitsmarkt, ist nur dort möglich, wo es eine barrierefreie Mobilität gibt

„In unserer modernen Gesellschaft ist es unmöglich, auf sinnvolle Weise in das soziale oder wirtschaftliche Geschehen eingebunden zu werden, wenn man sich nicht ungehindert fortbewegen kann, sei es für berufliche Zwecke oder für Freizeitaktivitäten. Mobilität als solche sollte nicht schlicht als Annehmlichkeit oder gar als soziale bzw. wirtschaftliche Notwendigkeit angesehen werden, sondern – vorbehaltlich ver-

nünftiger wirtschaftlicher und technischer Einschränkungen – als ein Recht, das jedem zusteht.“⁴

Merke: 3.

Verbesserte Transportmöglichkeiten für behinderte Menschen verbessern den gesamten ÖPNV

„Man ist sich (...) weitgehend einig darüber, dass verbesserte Transportmöglichkeiten für behinderte Menschen auch zur Verwirklichung breiter gefasster Zielvorgaben beitragen würden wie etwa der Verbesserung des öffentlichen Personennahverkehrs, der Reduzierung der Verkehrsüberlastung, der Verminderung der sozialen Ausgrenzung und – soweit wie möglich – der Aufrechterhaltung der Mobilität und Integration der Menschen innerhalb der Gemeinschaft“⁵.

Merke: 4.

Nicht nur die Transportmittel, sondern die gesamte Transportkette muss barrierefrei sein

„Es reicht nicht aus, die Verkehrsmittel und –informationen zugänglicher zu gestalten; vielmehr muss die gesamte Transportkette einer eingehenden Überprüfung unterzogen werden. Zugängliche Busse und Züge nutzen nur wenig, wenn Personen mit eingeschränkter Beweglichkeit die Haltestelle bzw. den Bahnhof nicht erreichen oder sie den Fahrkartenautomat nicht benutzen können.“⁶

Merke: 5.

Eine barrierefreie Arbeitswelt ist wesentlicher Wettbewerbsfaktor

„Überdies ist eine gute und sichere Arbeitsumwelt – ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor der Unternehmen – auch im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Wahrung der Arbeitsfähigkeit wichtig für den einzelnen. Gleichzeitig ist das Geschäft mit

der Zugänglichkeit für den gesamten Sektor der kommerziellen Dienstleistungen für die Öffentlichkeit lukrativ: man denke hier nur an die Branche des Fremdenverkehrs ...“⁷.

Merke: 6.

Erfolge bei der Beschäftigung hängen u. a. mit der Verfügbarkeit persönlicher Unterstützung zusammen

„Zum Beispiel hängt der Erfolg hinsichtlich Beschäftigung nicht nur mit Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen zusammen, sondern auch mit der Verfügbarkeit persönlicher Unterstützung, mit Transportmöglichkeiten, Wohnraum, flexiblen und förderlichen Programmen für eine Rückkehr ins Arbeitsleben sowie mit der Haltung der Arbeitgeber.“⁸

Merke: 7.

Nur einer Gesellschaft, die das Recht ihrer Minderheiten anders zu sein verteidigt, sind die Menschenrechte ein wirkliches Anliegen

„Daher wird davon ausgegangen, dass eine Gesellschaft, der die Menschenrechte ein wirkliches Anliegen sind, das Recht ihrer Minderheiten, anders zu sein, verteidigt und dass sie diese Minderheiten nicht zwingt, sich der von einer angenommenen Mehrheit konstruierten künstlichen `Norm` anzupassen. In Anbetracht dieser Überzeugungen sind die Einschränkungen, mit denen behinderte Menschen konfrontiert sind, nicht länger an ihre Behinderungen an sich gekoppelt, sondern an der Unfähigkeit der Gesellschaft, allen Bürgern Chancengleichheit zu ermöglichen.“⁹

Merke: 8. Die Behindertenpolitik geht weit über den Sozial- und Beschäftigungsbereich hinaus

„Die Behindertenpolitik reicht weit

über den Sozial- und Beschäftigungsbereich hinaus. Einige andere Politikbereiche der EU sind für Menschen mit Behinderungen von besonderer Bedeutung, nämlich Erweiterung, Bildung und Ausbildung, Forschung und Verkehr sowie Industrie und Markt.“¹⁰

Merke: 9.

Die Beweislastumkehr ist unverzichtbar zur Vermeidung von Diskriminierungen, z. B. behinderter Menschen in der Arbeitswelt

„Die Mitgliedsstaaten ergreifen im Einklang mit ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes vorgelegen hat.“¹¹

Merke: 10.

Bei der Entwicklung der Informationsgesellschaft sind besonders die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen

„... unter Hinweis darauf, dass alle Bürger uneingeschränkt in den Nutzen der Entwicklung der Informationsgesellschaft kommen sollten, wobei besonders die speziellen Bedürfnisse der Behinderten und die sich mit den neuen Technologien bietenden Möglichkeiten berücksichtigt werden müssen“¹²

3. Schlussbemerkung

Natürlich ist diese Aufzählung von Bestimmungen, Empfehlungen oder Anregungen ein wenig willkürlich. Ihr liegt die (zu?) positive¹³ Annahme zu Grunde, dass die Europäische

Union ihren oben, aus dem Maastrich-2-Vertrag geschilderten Auftrag ernst nimmt. Es wäre vermutlich kein Problem, die gleiche Anzahl an Negativbeispielen zu benennen. Aber es ging mir, dies noch einmal zur Erinnerung, darum, positive Formulierungen aufzugreifen. Dies ist u. a. notwendig, da das reformierte Schwerbehindertengesetz weiterhin an einem defektorientierten Behinderungsbegriff festhält, und auch das vermutlich am 01.07.2001 in Kraft tretende Neunte Buch Sozialgesetzbuch sich von einem solchen nur halbherzig gelöst hat.

Aber vor allem: Die rot-grüne Regierungskoalition will noch in dieser Legislaturperiode ein Bundesgleichstellungsgesetz verabschieden. Spätestens hier wird es für die anstehenden Diskussionen sehr hilfreich sein, zu wissen, was bereits auf

EU-Ebene diskutiert wird, um nicht hinter diesen Erkenntnissen zurückzubleiben.

¹ Dies allerdings nur auf Vorschlag der Europäischen Kommission, nach Konsultation des Europäischen Parlamentes und auf Grund eines einstimmigen Beschlusses.

² Maßnahmen können ergriffen werden auf Grund von Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der rassischen oder ethnischen Herkunft, des Glaubens, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

³ Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Regionen: Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen. KOM(2000)284 endg.; 15.02.2000, S. 2

⁴ a.a.O., S.8

⁵ a.a.O. S. 9

⁶ a.a.O. S. 11

⁷ a.a.O. S. 12

⁸ Die generelle Einbindung der Behindertenthematik in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU. Ein Arbeitspapier der Dienststellen der DG V, 0. J., S.8

⁹ a. a. O., S. 7

¹⁰ a. a. O. S. 19

¹¹ Rat der Europäischen Union: Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Dok. 6941/00, 31.03.2000 (Art. 9 Abs. 1), S. 20

¹² Entschließung des Europäischen Parlaments über eEurope – Eine Informationsgesellschaft für alle, KOM(1999)687, 16. März 2000, S. 4

¹³ Vgl. hierzu u.a.. Herrmann, Peter: Zwischen Markt und Fürsorge. Die Politik der Europäischen Union für alte und behinderte Menschen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Nr. 3 + 4/2001, S. 81-82

Kontakt:

Detlev Jähnert

Ruthenberg Str. 22a, 30559 Hannover

eMail: deklja@t-online.de

Integrationsfachdienste demächst nur noch für Menschen mit leichtem Hilfebedarf?

von *Reinhard Lelgemann*

Das seit Oktober 2000 gültige neue Schwerbehindertengesetz wurde und wird von vielen Betroffenen und Fachkräften begrüßt. Es enthält wesentliche neue Impulse, die zur Hoffnung berechtigen, einer großen Anzahl anerkannt schwerbehinderter Menschen eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Doch junge Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten im Lernen, der geistigen Entwicklung und der Fein- sowie Grobmotorik, die zur Zeit am Gemeinsamen Unterricht teilnehmen oder in einer Schule für Geistigbehinderte oder einer Schule für Körperbehinderte unterrichtet werden, sind bei der Formulierung des neuen Gesetzes und seiner entsprechenden Verordnungen, insbesondere der Einführung der §37a-g

sowie der Verordnung 54/2000 der BfA vom 21.09.2000 schlichtweg vergessen worden. Zusätzliche Beratungsprobleme werden durch die Umsetzung des neuen Arbeitsamts-Konzeptes 2000 entstehen.

In einem Arbeitskreis der Abschluss-Stufen an Schulen für Körperbehinderte im Bezirk Düsseldorf haben sich Kolleginnen und Kollegen mit diesen Fragen beschäftigt. Die folgenden Darlegungen sind mehreren Protokollen entnommen und von mir zusammengefasst.

Einerseits werden mit den §§37a-g - erfreulicherweise - bundesweit Integrationsfachdienste (IFD) eingeführt, andererseits sehen die einzelnen Ausführungsbestimmungen Lösungen vor, die zu erheblichen Problemen für Schwerbehinderte mit

einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung, insbesondere Schülerinnen und Schüler der benannten Schulformen führen werden. Der IFD soll nach §37a, (2) 3. für schwerbehinderte Schulabgänger gelten. Diese Formulierung ist unklar und wird vermutlich dazu führen, dass der IFD nicht mehr von und für Schülerinnen und Schüler in den letzten zwei oder drei Schuljahren angesprochen werden kann, wie dies z.B. in Nordrhein-Westfalen und einigen anderen Bundesländern bisher möglich war. Aus deren Sicht ist auch kritisch zu bewerten, dass §37a (3) regelt, dass der IFD auch für Behinderte, die nicht Schwerbehinderte sind, zuständig sein kann.

Die IFD werden vom Arbeitsamt beauftragt. Sie schließen Verträge für

die Vermittlung einer bestimmten Anzahl Schwerbehinderter ab und erhalten für diese Personen pauschal eine Gutschrift von 300,-DM / monatlich. Im Falle einer erfolgreichen Vermittlung erhalten sie weitere 1.000,- DM und im Falle der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach 6 Monaten weitere 1.000,-DM. Mit diesem Geld soll die weitere Betreuung abgesichert werden (z.B. Job-Coach). Die Bezahlung der 300,- DM wird zeitlich begrenzt und kann im Einzelfall verlängert oder erhöht werden, gleichwohl werden die Verträge zwischen IFD und Arbeitsämtern (AA) jährlich überprüft (gute Zusammenarbeit). Dies bedeutet, dass die IFD Erfolge vorzeigen müssen. Nicht und nur sehr schwer vermittelbare Schwerbehinderte können quasi an das Arbeitsamt zurückgegeben werden.

Auch die Höhe der Beträge macht deutlich, dass diese Form der Arbeitsbegleitung eine Art Low-Budget-Arbeitsassistenten darstellen wird und sicherlich nur Erfolgsaussichten für Menschen ermöglicht, die nur einen geringen Hilfebedarf haben und nicht intensiver Arbeitsassistenten in den ersten Monaten (1.000,- DM geteilt durch 6 Monate bedeuten weniger als 170,-DM im Monat).

Dies bedeutet z.B. für Schülerinnen und Schüler im Rheinland eine deutliche Verschlechterung. Bisher waren die Berufsbegleitenden Dienste (BBD) bereits in den letzten zwei bis drei Schuljahren tätig und sie waren kritische Partner des Arbeitsamtes, da sie von der Hauptfürsorgestelle bezahlt wurden. Jetzt sind sie formal zwar selbstständig, praktisch aber abhängig vom AA. Die Kolleginnen und Kollegen der BBD befürchten, dass der Erfolgsdruck trotz aller Sonderbestimmungen langfristig dazu führt, dass schwerpunktmäßig schwerer behinderte Schülerinnen und Schüler kein Begleitangebot mehr bekommen werden können.

Hinzu kommt, dass die in einigen

AA entwickelten Formen des Konzeptes ‚Arbeitsamt 2000‘ auch zu Schwierigkeiten für diese Gruppe von Entlassschülern führen werden. Insbesondere sind dies folgende Maßnahmen:

Die Mitarbeiter des AA sind demnächst sowohl für die Berufsberatung als auch für Arbeitsvermittlung Schwerbehinderter zuständig. Sie arbeiten die ‚Fälle‘ nach ihrem Eingang ab. Es wird vermutlich häufig keine Zuordnung mehr von einzelnen Mitarbeitern zu einzelnen Schulformen oder Schulen mehr geben. Die Beratungsarbeit in den Schulen vor der Entlassung (Elternabende, Schülerkontaktgespräche) wird möglicherweise aus den Arbeitsplatzbeschreibungen heraus genommen. Es besteht die Gefahr, dass spezifische Angebote für einzelne kleinere Schülergruppen dann nicht mehr bekannt sein werden und dass z.B. Schülerinnen und Schüler mit autistischem Syndrom, die schon heute kaum ein besonderes Angebot bekommen, demnächst völlig vergessen werden oder aber unhinterfragt der Werkstatt für Behinderte zugewiesen werden.

In mehreren Arbeitsamtsbezirken haben Gespräche über die Umsetzung der Konzeption Arbeitsamt 2000 und des neuen Schwerbehindertengesetzes begonnen, in denen bereits deutlich wurde, dass sich die Arbeitsämter noch im Prozess der Umsetzung befinden und offen sind für die Ansprüche dieser Schülergruppe. In anderen Arbeitsämtern zeigte sich deutlich, dass man nur wenig Interesse an den Schülergruppen mit hohem Hilfebedarf zeigt und sie ‚irgendwie‘ mitversorgen wird.

Für Bundesländer, in denen bisher kein Integrationsfachdienst existierte, erscheinen die hier dargestellten Besorgnisse möglicherweise nicht bedeutsam. Doch auch für diese Länder gilt, dass die Chance, die in der guten frühzeitigen Kooperation der

abgebenden Schulen, dem Arbeitsamt und den verschiedenen nachschulischen Arbeits- und Bildungseinrichtungen liegt und deren Bedeutung bereits wissenschaftlich nachgewiesen ist, nicht genutzt werden kann, weil eine Gruppe Betroffener bei der Formulierung des Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen offensichtlich schlichtweg vergessen wurde.

Es ist zu fordern, dass die Bundesanstalt für Arbeit hier eine Klarstellung im Sinne der Betroffenen vornimmt und auf jeden Fall absichert, dass Integrationsfachdienste bereits zwei Jahre vor Beendigung der Schulzeit im gemeinsamen Unterricht und in Sonderschulen tätig werden können und die zeitliche Befristung für diesen Personenkreis aufgehoben wird.

Auf lokaler Ebene sollten sich Betroffene, deren Eltern und interessierte Kolleginnen und Kollegen aus dem gemeinsamen Unterricht und den Sonderschulen direkt an die örtliche Arbeitsverwaltung wenden, um bei der Entwicklung des Arbeitsamts-Konzeptes 2000 und der Umsetzung des neuen Schwerbehindertengesetzes einen bruchlosen Übergang für möglichst viele Schülerinnen und Schüler mit besonderem Hilfebedarf aus den Schulen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fordern und abzusichern.

Kontakt:

Dr. Reinhard Lelgemann
Worringstr. 24, 45289 Essen
Tel.: 0201 / 57 03 99
Fax: 0201 / 8576181
EMail: Reinhard@Lelgemann.de

„Betriebliches Arbeitstraining“

Innovativer Ansatz des „Betrieblichem Arbeitstrainings“ nun auch in einer kleinen rebellischen Region Bayerns

von Andrea Seeger

Ausgangssituation und Zielgruppe

Für junge Menschen mit Behinderung, die eine Schule zur individuellen Lebensbewältigung, eine andere Förderschule oder Integrationsklasse absolviert haben sowie für deren Eltern und soziale Bezugspersonen stellt sich - wie bei nichtbehinderten SchülerInnen auch - die Frage „Was kommt nach der Schule?“. Von den verschiedensten Seiten wie z. B. den BerufsberaterInnen des Arbeitsamtes, von Lehrkräften der besuchten Schulen, FachdienstmitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten können sie unterstützt werden.

In der Regel besuchen die leistungstärkeren SchülerInnen im Anschluss an die Schule ein Berufsvorbereitungsjahr oder einen Förderlehrgang bei einem Bildungsträger.

Die vermeintlich schwächeren AbsolventInnen werden i.d.R. aufgrund „Art und Schwere ihrer Behinderung“ (§ 54 SchwbG) in eine Werkstatt für Behinderte eingliedert.

Bei diesen SchulabgängerInnen liegen kognitive Einschränkungen vor, die sich z. B. darin zeigen, dass Kulturtechniken nur in geringem Umfang erlernt werden konnten oder eine verlangsamte Auffassungsgabe vorliegt. Andererseits sind junge Menschen darunter, die Stärken wie Motivation, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, entsprechende soziale Umgangsformen etc. mitbringen.

Wegen der vorliegenden Einschränkungen, aber auch aufgrund der Rahmenbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der dort zu wenig vorhandenen Unterstützungspotential ist es derzeit für diesen Personenkreis kaum möglich, sich in Betrieben außerhalb der Werkstatt für Behinderte zu orientieren und zu qualifizieren.

Einige wenige Beispiele, allen voran die „Hamburger Arbeitsassistent“ haben in der Vergangenheit gezeigt, dass betriebliche Integration durch entsprechende Unterstützung von FachdienstmitarbeiterInnen möglich ist. In Bayern wurde bislang kein

„Betriebliches Arbeitstraining“ durchgeführt.

Umsetzung des „Betrieblichen Arbeitstrainings“ durch ACCESS

Rund 15 Monate sind vergangen seit der ersten Projektskizze im Oktober 1999 bis zum offiziellen Start des Projekts „Betriebliches Arbeitstraining“ im Januar 2001.

Orientiert haben wir uns bei der Konzeption an den Erfahrungen der „Hamburger Arbeitsassistent“, die seit 1996 das sogenannte „Ambulante Arbeitstraining“ erfolgreich durchführt. Darüber hinaus sind die konzeptionellen Überlegungen und die Initiative für die Maßnahme „Betriebliches Arbeitstraining“ stark geprägt durch die Teilnahme der Autorin an der „Berufsbegleitenden Qualifizierung zur Integrationsberaterin“ bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. In die Konzeption sind natürlich auch die anderen Gegebenheiten und Bedürfnisse unserer Region eingeflossen.

In Bayern hat das Projekt „Betriebliches Arbeitstraining“ Modellcharakter.

Erfahrungen mit der Methode der Unterstützten Beschäftigung lagen in unserem Fachdienst bereits vor, nur der Rahmen hierfür hatte bisher nicht die entsprechenden Strukturen. Es handelte sich um wenige Einzelfälle und es musste bei jedem dieser Einzelfälle viel Energie und Zeit investiert werden, um den nötigen Rahmen zu schaffen - sprich die Suche nach einem zuständigen und aufge-



Vorstellung des „Betrieblichen Arbeitstrainings“ vor ca. 200 Gästen / Foto: U. Ruppert

schlossenen Kostenträger sowie jeweils die Auswahl von Jobcoaches auf Honorarbasis, die immer wieder neu mit der Methode der Unterstützten Beschäftigung vertraut gemacht werden mussten.

Nun sind wir froh, dass wir durch das „Betriebliche Arbeitstraining“ eine Basis schaffen konnten, die es uns ermöglicht, mit professionellem und dauerhaftem Personal die entsprechende Unterstützung zu leisten. Wir sind im Projekt vier SozialpädagogInnen, wovon zwei 30 Stunden pro Woche arbeiten und die anderen beiden 20 Stunden beschäftigt sind.

Unsere TeilnehmerInnen kommen aus dem Arbeitstrainingsbereich und dem Produktionsbereich der 7 Werkstätten, mit denen wir bislang kooperieren. Wir treten als Dienstleister gegenüber den Werkstätten für Behinderte auf, mit denen wir Kooperationsverträge geschlossen haben, um die Modalitäten der Zusammenarbeit zu regeln. Darüber hinaus bieten wir sog. Einzelmaßnahmen als F2-Lehrgänge für Personen an, die nicht in die WfB eingegliedert sind, jedoch zu unserem Teilnehmerkreis gehören, d. h. entsprechend intensive Unterstützung benötigen. Hier haben wir jeweils im Einzelfall Verträge mit der Arbeitsverwaltung abgeschlossen.

Das „Betriebliche Arbeitstraining“ will den TeilnehmerInnen Einblick geben in betriebliche Arbeitswelten und sie vor Ort im Betrieb entsprechend den realen Anforderungen qualifizieren. Überdies bietet das „Betriebliche Arbeitstraining“ die Chance, dass sich TeilnehmerInnen und Arbeitgeber kennenlernen und überprüfen können, ob die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen den Anforderungen der betrieblichen Arbeitsplätze entsprechen. Die Maßnahme berücksichtigt sowohl die Belange der Betriebe als auch die individuellen Qualifizierungsbedürfnisse und Fördernotwendigkeiten der TeilnehmerInnen.



Projektleiterin Andrea Seeger stellt das „Betriebliche Arbeitstraining“ vor / Foto: U. Ruppert

Da wir unsere TeilnehmerInnen zu Beginn des betrieblichen Praktikums 1:1 im Betrieb betreuen, konnten wir nicht von Beginn an die vorgesehene TeilnehmerInnenzahl von 14 in das Projekt aufnehmen. Die Neuaufnahmen erfolgen sukzessive immer dann, wenn ein bisheriger Teilnehmer bzw. Teilnehmerin im Betrieb soweit qualifiziert ist, dass die Betreuungsintensität abnimmt. Derzeit, Stand April 2001, befinden sich 9 TeilnehmerInnen in der Maßnahme. Sie sind in verschiedenen Betrieben tätig, z. B. in der Wäscherei eines Behindertenheimes, in der Gartenabteilung eines Baumarktes, in einer Landschaftsgärtnerei oder im Lager eines Betriebes.

Wie viele unserer TeilnehmerInnen reguläre Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben beginnen können, bleibt abzuwarten. Wir sind zuversichtlich, da uns die Erfolge aus Hamburg Mut machen. Bisher konnten dort über die Hälfte (57 %) aller TeilnehmerInnen an (unterstützten) betrieblichen Praktika in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wechseln. Wir gehen davon aus, dass auch in Bayern ähnliche Erfolge erzielbar sind.

Mut macht uns auch die große Resonanz auf das „Betriebliche Arbeitstraining“ in unserer Region. Durch gute Presse- und Marketing-

arbeit ist unser Projekt mittlerweile sehr bekannt geworden. Die Unterstützung dafür erhalten wir von einer Werbeagentur, die uns mit ihrem Know-how sponsert sowie von Personen aus unserem Beirat, die über entsprechende Kontakte verfügen. Nur so konnten wir eine große öffentlichkeitswirksame Auftaktveranstaltung am 25.01.2001 durchführen, zu der über 150 interessierte Menschen kamen. Die Stimmung an diesem Event war berauschend, die Veranstaltung ein großer Erfolg!

Wir von ACCESS wünschen uns, dass sich auch noch andere Initiativen auf den Weg machen, um sich für ein „Betriebliches Arbeitstraining“ in ihrer Region stark zu machen. Dies alles sind viele kleine Schritte hin zur Chancenerweiterung für Menschen mit Behinderung und der Schaffung von Wahlmöglichkeiten. Wir wollen auch nicht verschweigen, dass der Weg zum bisher Erreichten ein sehr mühsamer war und die vor uns liegende Zeit sicher auch viele Hürden hat, die es zu überspringen gilt - und trotzdem: Es lohnt sich!

Kontakt:
Integrationsfachdienst ACCESS gGmbH
Andrea Seeger, Projektleiterin
Michael-Vogel-Str. 1b, 91052 Erlangen
Tel.: 09131 / 89 74 -44, Fax: -49
Email: andrea.seeger@access-ifu.de

Wo es langgehen kann!

Community care in der beruflichen Integration von Frauen und Männern mit einer sogenannten geistigen Behinderung in der Region Reutlingen/Tübingen.

von Werner Schumann

1 Gesellschaftliche und fachliche Entwicklungen

1.1. Möglichkeiten und Risiken gesellschaftlicher Individualisierungsprozesse

Von den gesellschaftlichen Individualisierungsprozessen sind alle Lebensbereiche, insbesondere die Erwerbsarbeit betroffen. Das gilt auch für die Lebenssituation von Personen mit Behinderungen. Wenn es schon heute die „normale“ Arbeitsbiographie nicht mehr gibt und wir uns alle auf Veränderungen, Brüche und Neuorientierungen in der beruflichen Karriere einstellen müssen, trifft dies auch auf Personen mit Behinderungen zu, die tendenziell eher zu den VerliererInnen der Individualisierung gehören. Bei allen Risiken dürfen sie andererseits von den Möglichkeiten dieser Entwicklung nicht ausgeschlossen werden. Auch sie müssen die Möglichkeit haben, in allen Lebensbereichen Entscheidungen zu treffen und die eigene Biographie zu gestalten. So fordern die Betroffenen und die Integrationsbewegung zu Recht, dass auch Personen mit schweren Beeinträchtigungen ein Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in der Gemeinde haben und nicht lebenslang in beschützenden Einrichtungen ausgesondert werden sollten.

Das Paradigma Community Care, das zentrale Forderungen der Selbsthilfebewegung und Kategorien der Sozialen Arbeit bündelt, eröffnet neue Perspektiven für die Öffnung von Sondereinrichtungen und den Aufbau von Strukturen in der Gemeinde, die eine Verantwortung für alle BürgerInnen übernimmt.

1.2. Community Care (CC)

„Community Care bedeutet, dass Menschen mit einer Behinderung in der örtlichen Gesellschaft leben, wohnen und arbeiten und sich erholen und dabei auch von der örtlichen Gesellschaft unterstützt werden“ (Esther Bollag, Community Care, in Orientierung 1/2000). Dieser Ansatz wurde von MitarbeiterInnen des Rauhen Hauses und der Alsterdorfer Anstalten in Hamburg auf dem Hintergrund von Erfahrungen aus dem englischsprachigen Raum adaptiert und auch ausdrücklich auf Personen mit einer sog. geistigen Behinderung bezogen. Der neue Handlungsansatz geht von der Stärkung der Position der „Betroffenen“ aus und „konzentriert sich auf die kollektive Einwirkung der Nutzer auf ihre Hilfsdienste“ und die Einflussnahme „auf die politischen Rahmenbedingungen für Planungen im Gemeinwesen“. Statt institutioneller Formen der Unterstützung erfordert CC „die Gestaltung der Versorgung mit allen notwendigen Diensten im Gemeinwesen“ und den „Aufbau von lokaler unterstützender bzw. fürsorgender Gemeinschaft“ (vgl. Michael Tüllmann, Community Care – ein neues Paradigma der Behindertenhilfe in Hamburg? In www.rauheshaus.de).

Im Folgenden sollen am Beispiel von historischen, laufenden und geplanten Projekten in den Landkreisen Reutlingen/Tübingen Entwicklungen in Richtung CC im Bereich beruflicher Integration von Personen mit einer sog. geistigen Behinderung aufgezeigt werden.

2 Berufliche Eingliederung

2.1. Das Modellprojekt Beschäftigungsinitiative/ Berufsbegleitender Dienst (1990-95)

In Reutlingen/Tübingen gibt es seit über 10 Jahren Bemühungen, die Ansprüche von Inklusion und CC im Bereich beruflicher Integration in Ansätzen zu realisieren. Ausgangspunkt war das Modellprojekt Beschäftigungsinitiative/ Berufsbegleitender Dienst für Frauen und Männer mit schweren Behinderungen, das von der Evang. Fachhochschule für Sozialwesen in Reutlingen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Landeswohlfahrtsverbands Württemberg-Hohenzollern (Hauptfürsorgestelle) durchgeführt wurde.

Um das Projekt in der arbeitsmarktpolitischen und betrieblichen Realität der Region und der „community“ zu verankern, wurde es als Beschäftigungsinitiative konzipiert. Dabei gelang es Gewerkschaften, Betriebe, Arbeitgeberorganisationen, Verwaltung und die Vertretung Betroffener in das Vorhaben einzubinden. Auch wenn in der Praxis die Lobby- und Multiplikatorenfunktion des späteren Beirats Grenzen zeigte, trugen die hier versammelten Kompetenzen doch dazu bei, die Betriebe und die Öffentlichkeit in der Region zu sensibilisieren und berufliche Selbstbestimmung von Frauen mit einer sog. geistigen Behinderung voranzutreiben. Durch die Arbeit des Fachdienstes konnten in der Projektphase 45 Personen mit einer sogenannten geistigen Behinderung dauerhaft

in reguläre Arbeitsverhältnisse eingegliedert werden. Die positiven Erfahrungen und Ergebnisse des ersten Modellprojekts zur beruflichen Integration dieses Personenkreises in der Bundesrepublik (vgl. die Berichte von Elke Schön, Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Reutlingen 1993, Gertrud Meuth, Beratungskonzept zur beruflichen Integration, Reutlingen 1998) führte dazu, dass der Landeswohlfahrtsverband Württ.-Hohenzollern das Modell in den Landkreisen seines Einzugsgebiets flächendeckend umsetzte. In der Region entstand der „Fachdienst für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung Neckar-Alb“.

2.2. Qualifizierungsmaßnahmen im Vorfeld beruflicher Eingliederung

Trotz der überzeugenden Vermittlungserfolge wurde aber schon in der Modellphase des Reutlinger Projekts klar, dass für eine Reihe von NutzerInnen des Fachdienstes der Schritt aus dem „Schonraum“ der Werkstufe der Sonderschule für geistig Behinderte bzw. der Werkstatt für Behinderte in die Arbeitswelt zu groß war, so dass zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen im Vorfeld der beruflichen Eingliederung durch den Fachdienst notwendig wurden. Mit Mitteln des HORIZON I-Programms der Europäischen Union wurden im Dienst zusätzliche Ressourcen geschaffen und erste Erfahrungen mit erweiterten Formen der Arbeitsassistenz und Qualifizierung gesammelt (vgl. Horizon-Arbeitsgruppe, Unterstützte Beschäftigung, Hamburg 1995).

Im Verlauf der Eingliederungsarbeit wurde immer deutlicher, dass der Anspruch auf Teilhabe eine möglichst umfassende Qualifizierung voraussetzt, wie sie durch die sich verändernden Anforderungen des Arbeitslebens für alle notwendig wird.

3 Berufliche Bildung

3.1. Nationale und europäische Entwicklungen

In einer aktuellen Entschliebung zum Thema *Gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen* des Rats der Europäischen Union (1999) wird festgestellt: „Für eine Verbesserung der Situation sind wirksame Reformen von Strategien der allgemeinen und beruflichen Bildung für Behinderte von zentraler Bedeutung“. Das wird u. a. auch damit begründet, dass Personen mit Behinderungen „früher für Arbeitsplätze ausgebildet wurden, die heutzutage am schnellsten abgebaut werden“. Darüber hinaus gehören in einigen europäischen Nachbarländern Unterstützungsangebote zum „career planning“ und „life-long-learning“ schon heute zum Konzept und zur guten Praxis von „supported employment“.

In Deutschland gibt es systematische Ansätze beruflicher Bildung für Heranwachsende mit einer sogenannten geistigen Behinderung u. E. bisher nur bei der „Hamburger Arbeitsassistenz“. In Kooperation mit Integrationsklassen in Gesamtschulen, Berufsschulen und einem externen Bildungsträger werden berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen, etwa im Rahmen eines integrativen Förderungslehrgangs, durchgeführt (vgl. Veröffentlichungen der Hamburger Arbeitsassistenz).

3.2. Das EU-Projekt Berufliche Bildung (1996 – 1999)

Im Projekt sollten „Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Frauen und Männer mit geistiger Behinderung im Vorfeld beruflicher Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung ‚Neuer Technologien‘“ (Projektantrag 1996) entwickelt und erprobt werden.

Das über *Horizon II* finanzierte Projekt (Kofinanzierung Landeswohlfahrtsverband Württemberg-

Hohenzollern) wurde in der Trägerschaft der Evangelischen Fachhochschule in Kooperation mit dem regionalen Fachdienst zur beruflichen Eingliederung durchgeführt.

Das Projekt unterstützte in Kooperation mit dem Fachdienst für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung (FEB) Jugendliche und Heranwachsende in der Phase eines möglichen Übergangs von der Sonderschule/Werkstatt für Behinderte zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei handelt es sich um Personen, die auf Grund von sonderpädagogischen oder medizinischen Gutachten als „geistig behindert“ definiert wurden; eine Zuschreibung, die zwar den Zugang zu Fördermaßnahmen eröffnet, für viele aber auch zwangsläufig eine diskriminierende Wirkung hat. Oft kann sie den individuellen Möglichkeiten der NutzerInnen im Hinblick auf Bildungs- und Arbeitsfähigkeit nicht gerecht werden, weil sie den Blick auf Fähigkeiten und Kompetenzen verstellt. Im Projekt benützten wir daher den Begriff nur mit Einschränkungen und sprechen nur von Personen mit einer sogenannten geistigen Behinderung.

3.3. Zielsetzung und Aufgaben

Auf der Basis der Antragstellung und erster Erfahrungen konkretisiertes Team und Projektleitung die Zielsetzung des Projekts wie folgt:

Entwicklung, stufenweise Umsetzung und Evaluation einer Konzeption betriebsnaher Qualifizierung und beruflicher Bildung für Frauen und Männer mit einer sogenannten geistigen Behinderung.

Daraus ergab sich das folgende Aufgabengebiet:

Individuelle Qualifizierung/Ausbildung von TeilnehmerInnen und Erarbeitung von Modulen in folgenden Qualifizierungsfeldern und -bereichen:

- Arbeitsplatzspezifische/branchenspezifische Anforderungen
- Schlüsselqualifikationen in Verbindung mit der Arbeits-/Praktikumserfahrung
- Fachspezifische Teilqualifikation

nen/ fachübergreifende, berufsrelevante Qualifikationen

- Soziale/ kommunikative Kompetenzen
- Berufsrelevante Grundbildung

Weitere Projektschwerpunkte waren

- die Berücksichtigung des besonderen Handlungsbedarfs bezüglich der beruflichen Bildung von Frauen in o. g. Punkten

- die Erprobung des Einsatzes von Neuen Medien
- die Motivierung und Qualifizierung der unterschiedlichen betrieblichen Ebenen und des sozialen Umfelds.

3.4. Einschätzung

Während der Laufzeit des Projekts wurden in Theorie und Praxis beruflicher Bildung vielfältige Erfahrungen gewonnen. Der komplexe Aufgabenkatalog macht aber im Nachhinein deutlich, dass in der praktischen Umsetzung nicht alle Ziele zu erreichen waren. Dies hing u. a. auch damit zusammen, dass wir mit dem (Berufs-) Bildungsprojekt „integratives“ Neuland betreten haben. So gestaltete sich die Zusammenarbeit mit der Praxis trotz der Unterstützung des FEB zum Teil recht schwierig, weil das professionelle und soziale Umfeld öfter Schwierigkeiten sah, sich diese Personen außerhalb des geschützten Rahmens der Sondereinrichtung vorzustellen. Recht positiv entwickelte sich die Kooperation mit den Betrieben im Hinblick auf die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und die Offenheit der MitarbeiterInnen, die den PraktikantInnen in der Regel ziemlich unbefangenen gegenübertraten. Erfreulich war die Motivation der TeilnehmerInnen, die als die Hauptpersonen den Prozess im Rahmen ihrer Möglichkeiten konstruktiv mitgestalteten. In die Erfahrungen und Ergebnisse des Projekts wird in der Vorstellung des Abschlussberichts im Nachtrag zu dem Artikel eingeführt. (Vgl. Daniels u. a., „Wo's lang geht!“, Diakonieverlag Reutlingen, 2000)

3.5. Weiterführende Perspektiven

Das Kooperationsprojekt „berufliche Bildung“ (2001-03)

Die zum Abschluss des Projekts entwickelten weiterführenden Perspektiven konnten zwischenzeitlich teilweise realisiert werden. Die Konzeption eines im EU-Projekt erarbeiteten neuen Projekts „berufliche Bildung“, in dem die bisher gesammelten Erkenntnisse und Erfahrungen für den Übergang Schule - Beruf weiter entwickelt wurden, wird derzeit in Kooperation mit der Sonderschule G, dem Fachdienst für die berufliche Eingliederung (FEB) und Betrieben in der Region mit Unterstützung der Aktion Mensch umgesetzt. Längerfristig sollten in diesem Rahmen auch die Überlegungen zu einem „betrieblichen Ausbildungsverbund Neckar-Alb“ realisiert werden, der Perspektiven für den Aufbau eines flexibilisierten beruflichen Bildungsangebots für Jugendliche mit einer sog. geistigen Behinderung in der Region eröffnen kann.

Die Trägerschaft des Vorhabens durch die Tübinger Elternorganisationen und den Trägerverein des FEB ermöglicht im Sinne von Community-Care eine breitere Verankerung in der „community“ und eine verstärkte Einwirkung der NutzerInnen auf die Unterstützungsangebote in der Region.

4 Begleitung/Assistenz von Personen mit schweren Beeinträchtigungen (in Planung)

4.1. Voraussetzungen

Im Rahmen des EU-Projekts „Berufliche Bildung“ bestand auch für eine junge Frau aus dem Förderbereich der Werkstatt für Behinderte die Möglichkeit, Erfahrungen im Rahmen eines „Praktikums“ in einer Kindertagesstätte zu machen. Dieses Vorhaben warf die grundsätzliche Frage auf, ob und wie sich das Recht auf angemessene Teilhabe am Arbeitsleben für alle realisieren lässt.

Diese Fragen werden auch in der Arbeitsgruppe „Unterstützte Beschäftigung für Personen mit schweren Behinderungen“ der „Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung“ (BAG UB) diskutiert, die sich auf dem Hintergrund einschlägiger Erfahrungen/ Überlegungen in Marburg, Hamburg und Berlin mit der (Arbeits-) Situation stark beeinträchtigter Jugendlicher und Erwachsener auseinandersetzt.

Die Diskussion scheint gerade auf dem Hintergrund der sozialpolitischen Entwicklungen und der „Verbesserungen“ im Schwerbehindertengesetz dringend geboten.

4.2. Konzeptionelle Überlegungen zum Projekt

Eine Arbeitsgruppe, an der sich in Reutlingen VertreterInnen des Förderbereichs, des Sozialdienstes der WfB, des Wohngruppenverbands und des EB, der Arbeitsgemeinschaft Integration und der EFHS beteiligen, erarbeitete Vorstellungen und Umsetzungsperspektiven zu möglichen sinnvollen Tätigkeiten einzelner Beschäftigter in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen in Stadt und Landkreis und zur Öffnung des Förderbereichs im allgemeinen.

Als Zielgruppe geht man von interessierten Beschäftigten des Förderbereichs aus. Für die kontinuierlicheren Aktivitäten ist an 6-8 Beschäftigte gedacht, für die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ermittelt und Situationen gestaltet werden sollen.

Die Ziele sollen auf unterschiedlichen Ebenen angestrebt werden:

Gemeinsame Projekte (z. B. Besuche auf dem Bauernhof) sollen allen interessierten Beschäftigten des Förderbereichs Kontakte nach draußen eröffnen.

In Situationen, die durch Teilhabe/ produktive Tätigkeit definiert sind, sollen individuell ausgestaltete Betätigungsmöglichkeiten in Betrieben und sozialen Organisationen der Region gesucht und geschaffen werden. Sie sollen in Form von Praktika fle-

xibel organisiert werden und sich an den Interessen und Möglichkeiten der jungen Frauen und Männer orientieren.

Voraussetzung für dieses Vorhaben ist eine konsequente Öffentlichkeitsarbeit, die eine Aktivierung bürgerchaftlichen Engagements und die Gewinnung von ideellen und materiellen FörderInnen aus Wirtschaft, Politik und Kirchenkreisen ermöglichen.

Für die Unterstützung vor Ort soll ein differenziertes System von persönlichen Assistenzleistungen aufgebaut werden.

Diese Aufgaben werden von einer hauptamtlichen Kraft koordiniert und von VertreterInnen der Träger und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen übernommen. Die Umsetzung des Projekts ist in gemeinsamer Trägerschaft der Arbeitsgemeinschaft Integration und der Gustav-Werner-Stiftung in Reutlingen geplant.

5 Community-Care in der beruflichen Eingliederung von Frauen und Männern mit einer sogenannten geistigen Behinderung

5.1. Die Begleitung von schwer beeinträchtigten Personen

Aus der Sicht der Reutlinger Arbeitsgruppe lässt sich ein solches Vorhaben nicht ausschließlich als professionelles Projekt realisieren. Die Komplexität und der Aufwand des Vorhabens erfordern die Beteiligung vieler Stellen und engagierter Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen.

In der systematischen Aktivierung und Vernetzung dieser Möglichkeiten in der Gemeinde und dem „Aufbau von lokaler unterstützender Gemeinschaft“ liegt für uns in diesem Projekt die neue Dimension der CC-Ansatzes.

Adressat des Vorhabens werden dadurch neben den privaten und öffentlichen Betrieben und den gesellschaft-

lichen Organisationen die ganze Stadt mit ihren BürgerInnen, die bereit sind, sich zu engagieren und damit zur „Rekommunalisierung der Kommune“ (Klaus Döner) beizutragen.

5.2. Berufliche Bildung/Integration

Die Ansätze von Community Care im Bereich beruflicher Integration/Qualifizierung in der Region bezogen sich in den letzten 10 Jahren fast ausschließlich auf die Einbeziehung der Betriebe und der arbeitsmarktpolitischen Akteure in der als Beschäftigungsinitiative konzipierten Modellphase der frühen 90er Jahre. Heute stellt sich die Frage, ob die Überlegungen zu Community Care nicht auf den gesamten Bereich beruflicher Integration angewandt werden sollten. Dieser Ansatz würde neue Perspektiven und Ressourcen für die Arbeit der Fachdienste eröff-

nen. Er könnte so auch ein Gegengewicht zu den durch das neue Schwerbehindertengesetz ausgelösten Entwicklungen bilden, die die Gefahr in sich bergen, dass die jungen Frauen und Männer mit einer sog. geistigen Behinderung an den Rand gedrängt und wieder ausschließlich auf die Werkstatt für Behinderte verwiesen werden könnten.

Zur Zeit bemühen wir uns in der Region im Rahmen (der äußerst komplizierten Antragstellung) des EQUAL-Programms der Europäischen Union, eine Entwicklungspartnerschaft mit den Zielen *Selbstbestimmung und Community Care in der beruflichen Integration* (mit eher eingeschränkten Erfolgsaussichten) zu organisieren.

Kontakt:

Prof. Dr. Werner Schumann
Evangelische FHS f. Sozialwesen
Ringelbachstr. 221, 72762 Reutlingen
Tel.: 07121 / 2414-35 Fax: -29

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.):

„... um meine weitere Zukunft kümmere ich mich selbst“ – Eine Verbleibstudie zu den Absolventen von Pro Integration e.V. in Hagen-Hohenlimburg. Münster 2000

Im Auftrag des Landschaftsverbandes Westfalen Lippe (Hauptfürsorgestelle) erstellte die Universität Münster (Leitung: Prof. J. Hohmeier, wissenschaftliche Mitarbeiterin: Dipl.-Pädagogin Jutta Hollander) eine Verbleibstudie der Absolventen von Pro Integration (Träger berufsvorbereitender Maßnahmen) der Jahrgänge 1988 bis 1999. Der 30 Seiten lange Bericht umfaßt neben einer Darstellung der Situation lernbehinderter Jugendliche im beruflichen Bildungssystem und des Eingliederungskonzepts von Pro Integration vor allem Ziele, methodische Schritte und Ergebnisse der Studie: Von 30 erreichten „Ehemaligen“ waren zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 4 Personen arbeitslos und 87% der berufstätigen Jugendlichen gelten als stabil eingliedert. Ferner wurde nachgewiesen, dass a) die systematische Förderung von „Schlüsselqualifi-

kationen“ die zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Integration ist, b) die Betriebspraktika von elementarer Bedeutung für die spätere Arbeitsplatzakquise sind und c) die Begleitung während des kritischen Übergangs von der Qualifizierung auf den Arbeitsplatz sowohl für Jugendliche als auch Arbeitgeber von grundlegender Relevanz ist. „Das Ergebnis der Studie belegt einmal mehr (...), dass Programme dann erfolgreich sind, wenn in ihnen eine gute individuelle Passung und flexible Durchführung der fachlichen Ausbildung nebst Fördermaßnahmen einerseits sowie eine kontinuierliche Alltagsbegleitung während und nach der Ausbildung andererseits gelingt“ (Prof. Dr. Dr. G.O. Kanter im Vorwort).

Die Studie ist kostenlos und kann für 5,- DM Versandkostenpauschale der BAG UB bestellt werden.

Abschlussbericht des EU-Projekts Berufliche Bildung (1996-99)

In Trägerschaft der Evang. Fachhochschule für Sozialwesen, Reutlingen

Der Bericht eröffnet Einblicke in die theoretischen Grundlagen des Projekts und zeigt Möglichkeiten und Grenzen seiner komplexen Praxis auf, mit denen die jungen Männer und Frauen und ihre BegleiterInnen auf den oft „krummen Wegen“ der beruflichen Bildung und Integration ins Arbeitsleben konfrontiert sind.

1. Zugänge, Grundlagen und Ansprüche

In einem eher theoretisch orientierten grundlegenden ersten Teil werden aus unterschiedlichen Perspektiven ausgewählte „Zugänge, Grundlagen und Ansprüche“ des Projekts dargestellt.

In dem Artikel „Wege aus der Ausbildungskrise“ zeigt Werner Schumann an einer Reihe von aktuellen Dokumenten auf, dass Personen mit Behinderungen in der gegenwärtigen Diskussion um berufliche Bildung in der Regel nicht in Erscheinung treten, auch wenn immer ausdrücklich von „allen Jugendlichen“ die Rede ist. Dies entspricht der durch Aussonderung bestimmten randständigen Position dieser Jugendlichen in der Gesellschaft und im (Berufs-) Bildungssystem. Wesentliche Fragen und Lösungsstrategien zur Verbesserung der Situation der beruflichen Bildung in den zitierten Stellungnahmen im allgemeinen lassen sich aber sehr wohl auf die Lebenslage Behinderung beziehen.

Carsten Thiesles befasst sich mit den Entwicklungen der Erwerbs-/Arbeitsgesellschaft und benennt Gründe für eine Beschäftigung marginalisierter Gruppen, insbesondere von Personen mit Behinderungen, aus der Sicht der Betriebe. Er verweist dabei auf Konsequenzen des „Downsourcing“ und die Möglichkeiten, die sich durch die zunehmende Bedeutung des „Sozial-

images“ und der „corporate identity“ in der modernen Betriebsführung für die betriebliche Integration ergeben können.

Ausgehend von Positionen der Selbsthilfe- und Integrationsbewegung setzt sich Susanne von Daniels mit der Lebenssituation und dem Selbstverständnis der TeilnehmerInnen als den Hauptpersonen des Projekts auseinander. Sie verweist auf die eingeschränkten Zugangsmöglichkeiten der jungen Frauen und Männer zu den alltäglichen Lebenswelten und unterstreicht den Anspruch auf Selbstbestimmung durch Zitate von TeilnehmerInnen und lebendige Situationsschilderungen.

Susanne Dreyer will in ihrem Beitrag zum Verständnis beruflicher Bildungsarbeit die in der Antragstellung verwendeten Begriffe Qualifizierungs- und (Aus-) Bildungsmaßnahmen zu einem Gesamtkonzept zusammenbinden. Sie arbeitet sehr detailliert die zur Zeit diskutierten Sichtweisen von Bildung auf, wobei neben der lebensweltorientierten vor allem die konstruktivistische Position viele Bezüge zum Verständnis von Prozessen beruflicher Bildung ermöglichte. Das im Projekt entwickelte arbeitsintegrierte Verständnis beruflicher Bildung verweist auf den Lernort Betrieb und die damit verbundene Annäherung von Lebenswelten. Es betont aber auch persönlichkeitsbildende Aspekte, die zur Selbstbestimmung des „autonomen Individuums“ beitragen können.

Im letzten Teil werden Perspektiven für eine Weiterführung des Projekts auf regionaler Ebene dargestellt. Dabei sollen die vorliegenden Erfahrungen ausgebaut und für eine Gruppe von SchülerInnen der Werkstufe der Sonderschule G in Kooperation mit dem Fachdienst zur beruflichen Eingliederung systematisch

umgesetzt werden. Mittelfristiges Ziel ist dabei auch die Organisation eines regionalen betrieblichen Ausbildungsverbundes.

Der Bericht (Susanne v. Daniels u. a., Wo's lang geht!, Diakonieverlag Reutlingen, 200) kann bei der Evang. Fachhochschule Reutlingen - Ludwigsburg, Ringelbachstr. 221, 72762 Reutlingen gegen einen Unkostenbeitrag von DM 5,- bezogen werden.

Werner Schumann

Vorankündigung

Berichte zum Qualitätsmanagement

In kurze erscheinen die beiden Berichte über das dreijährige Modellprojekt „Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten“. Das Projekt wurde im Auftrag der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe (Hauptfürsorgestellen) sowie des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW durchgeführt und anteilig aus Mitteln der Europäischen Union (HORIZON) gefördert. Die Leitung hatten Prof. H. Mair und Prof. J. Hohmeier (Westfälische-Wilhelms-Universität; Institut für Sonderpädagogik, Weiterbildung und empirische Pädagogik). Als Produkte liegen zwei Berichte vor, die demnächst erscheinen a) Bungart, J. Supe, V. Willems, P.: Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten und b) Bungart, J. Supe, V. Willems, P.: Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten – Abschlußbericht.

Informationen zur Veröffentlichung über die beiden Landschaftsverbände und die BAG UB.

„Potenziale erkennen - Perspektiven entwickeln - Kompetenzen erweitern“

Kompetenz 2000 plus - eine Initiative zur bedarfsgerechten Weiterbildung von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung

von **Rainer Mauch**

Im Auftrag des *Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung* wird 2001 eine Weiterbildungsinitiative für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in den Regionen Unter- und Mittelfranken, Hessen und Rheinland-Pfalz durchgeführt. Im Rahmen des Projektes „Kompetenz 2000 plus“ werden eine Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die sich an die schwerbehinderten Mitarbeiter von Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben wenden wie auch an Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Öffentlichen Dienst.

Arbeiten ohne kontinuierliches Lernen ist heutzutage kaum noch denkbar. Auch Mitarbeiter mit Schwerbehinderung müssen sich dieser Tatsache stellen. Die Personalverantwortlichen sehen einen zunehmenden Bedarf, Mitarbeiter mit Schwerbehinderung weiterzubilden, um flexible Einsatzmöglichkeiten und dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Vor allem bei fachübergreifenden Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstorganisation und Problemlösefähigkeit, aber auch in der Nutzung des Internet sollen Qualifizierungspotenziale genutzt und weiterentwickelt werden. Dies ergab eine Studie zur Qualifizierungssituation von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung in den genannten Regionen.

Die Weiterbildungsmaßnahmen orientieren sich daher am individuellen Bedarf der jeweiligen Mitarbeiter wie auch an den betrieblichen Erfordernissen. Bildungsberatung und Einzelcoaching am Arbeitsplatz flankieren das Angebot. Um Weiterbildung für schwerbehinderte Mitar-

beiter als festen Bestandteil der Personalentwicklung zu integrieren, entwickelt das Projekt auch Organisations- und Finanzierungsmodelle und erprobt Kooperationsformen zwischen Anbietern und Nutzern von Weiterbildung.

Derzeit wird in Unter- und Mittelfranken ein Initiativ-Workshop unter dem Motto „Potenzen erkennen - Perspektiven entwickeln - Kompetenzen erweitern“ für schwerbehinderte Mitarbeiter der Firma Siemens angeboten. Dieser will die Teilnehmer darin unterstützen, eine Standortbestimmung der eigenen Person vorzunehmen, eigene Fähigkeiten mit den Anforderungen des Betriebes abzugleichen und einen individuellen Qualifizierungsplan zu erstellen. Auf diesem Workshop aufbauend, erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, eine Basisqualifizierung bestehend aus drei Kompetenz-Seminaren zu absolvieren: 1. Selbstmanagement: „Sich selbst steuern lernen“, 2. Teamfähigkeit: „Die anderen brauchen mich - die eigene Person einbringen“ und 3. Problemlösefähigkeit: „Fit im Netz - fit für selbstständige Problemlösung“

Weitere Maßnahmen: In der Region Rheinland-Pfalz wurde ein Seminar „Der zufriedene Gast - ein erreichbares Ziel“ für *INNdependence - Das Gästehaus in Mainz* durchgeführt mit dem Ziel, vor Eröffnung des Gästehauses aus einzelnen Mitarbeitern ein Team zu bilden und ihnen die notwendigen Grundlagen des Hotelservices zu vermitteln.

Weitere Angebote und Konzeptionen wie z.B. eine Fortbildung für

hörgeschädigte Mitarbeiter im Bereich der Metallindustrie sind in der Vorbereitung.

Die Leitung des Projektes erfolgt durch die *Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz) - Bildungsforschung*. Als Kooperationspartner wirken mit: die *Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Integration von Schwerbehinderten - RE-INTEGRA GbR*, das *Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e. V.* und die *Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH*.

Informationen zu den regionalen Weiterbildungsangeboten (Ansprechpartner, Angebote etc.) sowie zur Studie zum Weiterbildungsbedarf von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung in den Unternehmen erhalten Sie über die

bfz Bildungsforschung
Frau Annelies Hilger
Obere Turnstr. 8
90429 Nürnberg
Tel.: 0911/27958-0
Fax: 0911/27958-60
E-mail:
hilger.annelies@bf.bfz.de oder
über Internet: <http://www.bildungsforschung.bfz.de>

Kontakt:
Rainer Mauch
bfz Bildungsforschung
Thierschstr. 4
80538 München
Tel.: 089/211371-13
E-Mail: mauch.rainer@bf.bfz.de

BAG UB: Die Arbeit geht weiter!

Fortsetzung von Seite 1 ...

tik; seit inzwischen über 3 Jahren bei der BAG UB beschäftigt und im letzten Jahr des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ schwerpunktmäßig mit der Erstellung der „*impulse*“, der technischen Produktion der Studienmaterialien und der Mitarbeit in der Informations- und Beratungsstelle der BAG UB befasst; selbst auf umfassende persönliche Assistenz angewiesen und seit dem 1. März 2001 in dem neuen Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistenten“ tätig.

Wir freuen uns, dass wir auf der erfolgreichen Arbeit unserer VorgängerInnen - neben Stefan Doose gilt hier vor allem Susanne Putzke ein herzliches Dankeschön! - aufbauen können. So wird die berufsbegleitende „**Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen**“ (Ansprechpartnerin: Ulrike Braczko) fortgesetzt und ab Sommer und Herbst 2001 jeweils wieder ein 18-monatiger Kurs angeboten, wobei die Inhalte weiterentwickelt werden (s. Ankündigung von Ulrike Braczko in dieser Ausgabe). Neben diesem Schwerpunkt startete das Projekt „**Arbeit durch Arbeitsassistenten**“ (Berit Blesinger und Jörg Schulz stellen das Projekt in dieser Ausgabe dar), ein neues, aktuelles Aufgabengebiet, in welchem die Umsetzung des persönlichen Rechtsanspruches auf Arbeitsassistenten kritisch beobachtet und begleitet wird.

Neben diesen Projekten, die beide über *Aktion Mensch* gefördert werden, wird natürlich die **Informations- und Beratungsarbeit** der BAG UB weitergeführt. Aktuelle Informationen über z.B. Mustervereinbarung und Auswirkungen der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, SGB IX und sonstige Entwicklungen im Bereich Unterstützter Beschäftigung sollen auch zukünftig schnellstens an Mitglieder und andere Interessierte weitergegeben werden. Auch die Homepage

wird überarbeitet und aktualisiert.

Wir möchten jedoch um **etwas Geduld** bitten, denn wir ‚Neuen‘ müssen uns erst – dank tatkräftiger Unterstützung von Jörg Schulz, Stefan Doose und Susanne Putzke – einarbeiten. Nach ca. ¼ Jahr haben wir uns bereits einen guten Ein- und Überblick verschafft, den wir aber noch vertiefen bzw. erweitern wollen. Auf die Neu-Hamburger unter uns warten außerdem spannende Erkundungen der vielfältigen Freizeitaktivitäten im hohen Norden.

Auf jeden Fall gehen wir mit viel Schwung an die neuen Aufgaben und Herausforderungen und sind sehr daran interessiert - und darauf angewiesen -, in einen **effektiven Austausch** mit allen Mitgliedern, KooperationspartnerInnen und anderen InteressentInnen zu treten.

Aus diesem Grund möchten wir auch die Gelegenheit nutzen, die **neuesten Entwicklungen** im Bereich der Integrationsfachdienste aufzuzeigen:

Bekannterweise soll das **SGB IX** definitiv zum 1.7.01 in Kraft treten. Das Schwerbehindertenrecht (-gesetz) ist dann - als Teil 2 - Bestandteil dieses Gesetzes (§68ff.). Genannte Auftraggeber für IFD sind dann - neben der Bundesanstalt für Arbeit (BA) - auch die Integrationsämter (neuer Name der Hauptfürsorgestellen) und die Rehabilitationsträger [vgl. §109 Absatz 1 (vorher §37a SchwbG) und §111 Absatz 1 (vorher §37c SchwbG)]. Rehabilitationsträger sind nach §6 SGB IX - neben der BA - die gesetzlichen Krankenkassen, die gesetzliche Unfallversicherung und Rentenversicherung, sowie die Träger der Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe (neu!) und der Sozialhilfe (neu!). Es bleibt abzuwarten und zu beobachten inwieweit diese Träger den IFD in Anspruch nehmen bzw. welche Kooperationsmög-

lichkeiten hier für IFD bestehen bzw. sich entwickeln lassen.

Die **überarbeitete Mustervereinbarung für IFD** wurde von der BA im Februar vorgelegt und ist auf unserer Homepage einzusehen (www.bag-ub.de). Sie bedarf noch (immer) der Zustimmung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellen. Es sind einige Änderungen vorgenommen, für die sich die BAG UB aktiv eingesetzt hat, wie z.B. die Aufnahme zielgruppendifferenzierter Dokumentation (vgl. § 4) und die explizite Benennung der Aufgaben und Zielgruppen des IFD (vgl. § 1 Absatz 1 und 2). Unbefriedigend bleibt aber u.a., dass die Höhe der monatlichen Betreuungspauschale von 300,- DM weder allgemein erhöht noch als Mindestbetrag festgelegt wurde. Dies wird, wie bereits im Vorfeld der Verabschiedung des SchwbG und der Mustervereinbarung befürchtet und auch durch **aktuelle Rückmeldungen** verschiedener Fachdienste mittlerweile bestätigt, eine intensive Begleitung der Arbeitsuchenden bei der betrieblichen Integration verhindern, da die personellen Ressourcen unzureichend sind. Dadurch werden – bei entsprechendem Einarbeitungsbedarf einzelner Arbeitsuchender - potentielle **ArbeitgeberInnen zusätzlich belastet**, was bereits in der Vergangenheit zur Verhinderung statt zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen geführt hat.

Zudem verweisen Rückmeldungen bezüglich der Zuweisungspraxis der Arbeitsämter darauf, dass eine **gravierende Verschiebung der Zielgruppen der IFD** stattfindet, d.h. Personen mit einem hohen Unterstützungsbedarf, die in der Vergangenheit durch entsprechende begleitende Maßnahmen betrieblich integriert werden konnten, können von den Fachdiensten nicht mehr beglei-

tet werden. Insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen, die über keinen Schwerbehindertenausweis verfügen (bisherige alternative Anerkennungsverfahren werden nicht mehr praktiziert), MitarbeiterInnen aus WfB und SonderschulabgängerInnen werden i.d.R. nicht über die Arbeitsämter an die IFD zugewiesen (vorbildliche Ausnahmen davon gibt es auch!). In einigen Bundesländern, wie z.B. NRW (gesichert bisher in Westfalen-Lippe), Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz treten die Hauptfürsorgestellten i.d.R. nachrangig als Auftraggeber – zumindest teilweise – für diese Arbeitsuchenden ein. Da die Hauptfürsorgestellten diesbezüglich bundesweit jedoch keine einheitliche Strategie verfolgen und deshalb nicht immer ein ‚Ausgleich‘ zur Praxis der Arbeitsämter erfolgt, sind die beruflichen Chancen von schwerbehinderten Arbeitsuchenden nicht mehr die Folge von individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen, sondern offenbar eher abhängig vom Wohnort der Betroffenen (!).

Erschwerend für die IFD-MitarbeiterInnen kommt hinzu, dass in einigen Arbeitsämtern **kaum Fördermittel** zur Verfügung stehen: Wie ist dies vereinbar mit dem gesetzten Ziel der Bundesregierung, die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten zwischen Oktober 1999 und Oktober 2002 um ca. 50.000 zu senken (vgl. §71 Absatz 2 SGB IX)?

Von einer Chancengleichheit kann somit keine Rede sein, sondern es zeichnen sich **klare Benachteiligungen** ab! Die bisherige Umsetzung der Novellierung des SchwbG hat somit in diesem Punkt zu keiner Verbesserung geführt, da es nach wie vor **große Unterschiede zwischen den Bundesländern** bezogen auf die betrieblichen Integrationschancen von Schwerbehinderten gibt. Es ist sogar eine **Verschlechterung der Praxis der betrieblichen Integration** festzustellen, da bisher begleitete und erfolgreich vermittelte Personen mit

hohem Unterstützungsbedarf nicht mehr ausreichend in den Phasen Vorbereitung, Einarbeitung und Stabilisierung begleitet werden (können).

Der von der Bundesanstalt für Arbeit im Schreiben zur Mustervereinbarung angekündigte Erfahrungsaustausch in der zweiten Jahreshälfte 2001 ist deshalb aus Sicht der BAG UB dringend erforderlich, um sowohl die Praxis der Umsetzung des SchwbG kritisch zu betrachten als auch die **Chancengleichheit** der schwerbehinderten Arbeitsuchenden zu **verbessern** und die Unterstützung der Betriebe bei der Einstellung von behinderten ArbeitnehmerInnen zu sichern. Die BAG UB wird daher die Gelegenheit auf der Jahrestagung vom 14.11.-16.11.01 in Leipzig nutzen (s. Ankündigung in dieser Ausgabe), um in einen **kritischen Dialog** mit allen Beteiligten zu treten. Neben einigen Workshops bietet dazu insbesondere die Abschlussveranstaltung mit Vertretern aus BMA, Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten u.a. (die größtenteils bereits zugesagt haben) eine umfassende Gelegenheit. Wir freuen uns auf eine konstruktive Diskussion!

Um einen solchen Austausch fachlich fundiert zu gestalten, bittet die **BAG UB um weitere Rückmeldungen** zu den Auswirkungen der Novellierung des SchwbG, um diese **Informationen zu bündeln** und an entsprechender Stelle vortragen zu können (es liegen auch Anfragen aus der Politik vor), damit in Zukunft eine Chancengleichheit aller schwerbehinderten Arbeitsuchenden möglich wird! Wir gehen davon aus, dass diesem Grundsatz auch die Auftraggeber der IFD zustimmen.

Rückmeldungen zur praktischen Umsetzung des SchwbG sind deshalb von allen Beteiligten (Arbeitsuchende, unterstützte ArbeitnehmerInnen, IFD-Fachkräfte, Hauptfürsorgestellten, Arbeitsämter und andere) gewünscht und – für eine ausge-

wogene Darstellung – erforderlich. Erstrebenswert wäre eine Dokumentation dieser Rückmeldungen vor unserer Jahrestagung im November. Die Angaben sollten sich insbesondere auf folgende Aspekte beziehen:

1. Welche Zuweisungspraxis besteht in den einzelnen Arbeitsamtbezirken?
2. Welche Anteile der Integrationsarbeit werden durch die jeweilige Hauptfürsorgestelle finanziert?
3. Wie ist die Höhe der Betreuungspauschale pro Monat und Arbeit-suchendem?
4. Wie ist die Höhe des Vermittlungs- und Erfolgshonorars für welchen zugrunde liegenden Zeitraum?
5. Welche Zielgruppen werden erreicht bzw. nicht erreicht (z.B. SonderschulabgängerInnen, WfB-MitarbeiterInnen, Arbeitslose, Menschen mit psychischen Erkrankungen ohne SB-Status)?
6. Welche Aufgaben – insbesondere Begleitung am Arbeitsplatz – können wahrgenommen werden, welche aufgrund unzureichender personeller Ressourcen nicht bzw. unzureichend (d.h. die betriebliche Integration ist gefährdet)?
7. Wie gestalten sich die Kooperationen mit den Auftraggebern?
8. Werden Vermittlungsquoten vereinbart? Wenn ja, welche?
9. Wie viel Arbeitsuchende werden pro IFD-MitarbeiterIn (1/1 Stelle) begleitet?
10. Welche besonderen Probleme gibt es?

Wir hoffen auf vielfache Rückmeldungen und bedanken uns für die bereits eingetroffenen!

Mit den besten Wünschen an eine gute Zusammenarbeit verbleibt das BAG UB Team

**Berit Blesinger,
Ulrike Braczkó,
Jörg Bungart,
Birgit Rühmann
Jörg Schulz**

„Arbeit durch Arbeitsassistentenz“ - Erste Erfahrungen und Zielsetzungen des neuen Projektes der BAG UB

von Berit Blesinger

Wie schon in der letzten Ausgabe der *impulse* angekündigt, hat das Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistentenz“ im vergangenen März seine Arbeit aufgenommen. Das Projekt wird vorerst bis Februar 2003 laufen und von Jörg Schulz und Berit Blesinger durchgeführt werden. Inzwischen haben wir die erste Konsolidierungsphase beendet und werden uns nun in vollem Umfang den Aufgaben widmen, die vor uns liegen.

Im Folgenden wollen wir einen Kurzbericht über die thematischen Rahmenbedingungen und über die ersten inhaltlichen Ergebnisse geben sowie einen Überblick über Inhalte und Ziele unseres Projektes liefern.

Der neue Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz

Als im Oktober letzten Jahres der persönliche Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz in das novellierte Schwerbehindertengesetz aufgenommen wurde, war das für viele Menschen mit Assistenzbedarf zunächst eine sehr positive Nachricht - zumal das BMA und die Bundesanstalt für Arbeit im Zusammenhang mit der Gesetzesänderung das gemeinsame Ziel formulierten, im Laufe der folgenden zwei Jahre die Anzahl schwerbehinderter Arbeitsloser um 50.000 zu reduzieren.

Mit dem neu eingeführten Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz sind ursprünglich zwei Ziele verfolgt worden:

Erstens sollte Rechtssicherheit geschaffen werden, wenn es darum geht, persönliche Assistenz im Ar-

beitsleben in Anspruch zu nehmen und gezielt einzusetzen. Auf der Basis klarer Vorgaben sollte der gesetzlich festgelegte Anspruch auf Arbeitsassistentenz eine schnelle und unkomplizierte Klärung des Hilfebedarfs im Einzelfall ermöglichen.

Zweitens sollten AssistenznehmerInnen die Möglichkeit erhalten, den AssistentInnen als weisungsbefugte Auftrag-/ArbeitgeberIn gegenüber zu treten („Arbeitgebermodell“). D.h. sie sollten die Möglichkeit haben, ihre AssistentInnen selbst auszusuchen, zu beschäftigen und anzuleiten.

Es ging also vor allem darum, den Handlungsspielraum und die (berufliche) Wahlfreiheit von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten bzw. zu erweitern. Und es steht außer Frage, dass die beruflichen Eingliederungschancen für Menschen mit Behinderungen mit dem neuen Rechtsanspruch deutlich verbessert werden können. Es ist jedoch ebenso offenkundig, dass es bei der praktischen Umsetzung des Rechtsanspruchs bislang - vorsichtig formuliert - viele finanzielle und rechtliche Probleme und Unklarheiten gibt.

Erste Erfahrungen mit dem neuen Rechtsanspruch

„Für viele Schwerstbehinderte, bei denen sich ihre Hauptfürsorgestelle bereits seit vielen Jahren an den Kosten der Arbeitsassistentenz beteiligt, wird sich vermutlich auch in Zukunft wenig ändern. Eine möglicherweise höhere Leistung der Hauptfürsorgestelle wird in ihrem Fall eher zu einer Entlastung der Sozialhilfeaushalte führen. In anderen Fällen bringt

die neue Regelung eine klarere Rechtsposition der behinderten Menschen.“ ZB 1/2001 (Zeitschrift: Behinderte im Beruf)

Dieses Zitat macht deutlich, dass oftmals bei der praktischen Umsetzung des Rechtsanspruchs keine nennenswerten Schwierigkeiten erwartet werden. Bislang wird vor allem seitens der Hauptfürsorgestellen angenommen, dass die Vorläufigen Empfehlungen gut handhabbar sind und weitgehend im Einklang mit dem tatsächlichen Bedarf (potentieller) AntragstellerInnen stehen.

Die Wirklichkeit scheint unterdessen anders auszusehen:

- Die Leistungsobergrenze von 2000 DM / Monat, die in den Vorläufigen Empfehlungen der Hauptfürsorgestellen genannt ist, macht Probleme. In vielen Fällen reichen die 2000 DM nicht aus, um den individuellen Unterstützungsbedarf der AntragstellerInnen zu decken.
- Vom in den Anträgen formulierten zeitlichen Bedarf an Arbeitsassistentenz wird von den Hauptfürsorgestellen angebliche Pflegezeit abgerechnet - z.T. in erheblichem Umfang. Damit wird schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen zugleich grundsätzlich eine stark eingeschränkte Arbeitsfähigkeit unterstellt.
- Einige AssistenznehmerInnen haben bisher gewisse Vorbehalte gegenüber dem „Arbeitgebermodell“. Dennoch werden sie z.T. - unter Verweis auf die Gesetzesänderung - von ihren Arbeitgebern in die Arbeitgeberrolle gegenüber ihren AssistentInnen gedrängt, weil es für die ArbeitgeberInnen eine Reihe von Vorteilen hat, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitsassistentenz selbst organisieren.

- Schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende haben oft unzureichende Informationen über ihren Assistenzanspruch und werden von den bisherigen Unklarheiten verunsichert. Hinzu kommt das zur Zeit alles andere als unkomplizierte Antragsverfahren. Die Befürchtung, dass aufgrund dieser Verunsicherung Anträge auf Arbeitsassistenz gar nicht erst gestellt oder nach den ersten Problemen wieder zurückgezogen werden, hat sich bereits in einzelnen Fällen bestätigt.

Zweifellos ist es zu früh, um aus den bislang eher vereinzelt Erfahrungen mit dem neuen Rechtsanspruch eindeutige Schlüsse zu ziehen. Die Annahme, dass der neue Rechtsanspruch eine klarere Rechtsposition von Menschen mit Assistenzbedarf bringt, scheint sich jedoch eher ins Gegenteil zu verkehren. Bei dem früheren Modell des alten Schwerbehindertengesetzes (§ 31(3) SchwbG in Verbindung mit §§ 17 und 27 SchwbAV) hat keine Leistungsobergrenze existiert - die Arbeitgeber der schwerbehinderten Beschäftigten erhielten finanziellen Ausgleich der „außergewöhnlichen Belastungen“, die aufgrund der Beschäftigung einer schwerbehinderten Person geltend gemacht werden konnten. Heute werden die (nicht rechtsverbindlichen!) Vorläufigen Empfehlungen der Hauptfürsorgestellen bei der Bearbeitung der Anträge vielfach restriktiv angewandt; bei Anträgen oberhalb der Leistungsgrenze fehlen Einzelfallprüfungen. So führt das neue Recht zur Zeit faktisch zu Leistungskürzungen gegenüber dem alten Modell.

Von einer bedarfsgerechten Finanzierung kann so keine Rede sein. Falls sich diese Tendenz fortsetzen sollte, wäre die Arbeit von Menschen mit Unterstützungsbedarf stark gefährdet. Das Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistenz“ muss hier einen eindeutigen Standpunkt beziehen und gezielte Netzwerk- und Informationsarbeit leisten.

Ziele und Inhalte des Projektes

Tragendes Element der Forderungen nach einem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz war und ist der Wert der Selbstbestimmung. Es geht primär um die Möglichkeit, das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. Die praktische *Umsetzung* des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz muss daran gemessen werden: Gesetzesänderungen sind dazu da, die Handlungsspielräume der Beteiligten zu erweitern und nicht zu verengen.

Zielsetzung des Projektes ist es daher, die Umsetzung des neuen Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz im Sinne der „Betroffenen“ zu fördern und zu begleiten, so dass auch für diesen Personenkreis die Selbstverständlichkeiten dieser Gesellschaft möglich sind: Teilhabe am Arbeitsleben und Wahlfreiheit hinsichtlich der eigenen Lebensbedingungen.

Inhalte des Projektes sind im Einzelnen:

- ✓ Einrichtung einer Beratungs- und Informationsstelle zum Thema Arbeitsassistenz. Hier werden wir zu den Projekt-Sprechzeiten (siehe unten) Anfragen beantworten (telefonisch, schriftlich, per e-mail), Fallbeispiele sammeln und nach Bedarf Informationsmaterial verschicken.
- ✓ Untersuchung der praktischen Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz. Dazu werden wir ein umfangreiches Informationsnetzwerk nutzen und weiter ausbauen, das Menschen mit Assistenzbedarf, Beratungsstellen, Selbsthilfeorganisationen und die verschiedenen Leistungsträger umfasst. Zur Zeit bereiten wir eine Umfrage vor, um die Bewilligungspraxis der zuständigen Leistungsträger näher zu untersuchen.
- ✓ Sammlung von Fallbeispielen

und bundesweite Dokumentation zu allen verfügbaren aktuellen Informationen zum Thema Arbeitsassistenz. Auf unserer Homepage werden alle Informationen regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht und von allen Interessenten abrufbar sein.

- ✓ Entwicklung und Durchführung von Seminaren/ Schulungen für ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende mit Assistenzbedarf sowie für ArbeitsassistentInnen. Aufgrund des hohen Informationsbedarfes zu Arbeitsassistenz werden wir für das Jahr 2002 verschiedene Qualifikationsangebote für AssistenznehmerInnen und AssistentInnen entwickeln. Etwaige InteressentInnen können sich bereits jetzt gern bei uns melden.

Die Sprechzeiten für unsere Dokumentations- und Beratungsstelle Arbeitsassistenz sind immer **diens-tags und mittwochs von 11 – 15.00 Uhr**.

Im Internet sind bereits erste Inhalte unter **www.arbeitsassistenz.de** hinterlegt. Unsere Webseite wird in Kürze überarbeitet und voraussichtlich Ende Juni auf den neuesten Stand gebracht sein.

Unser Projekt lebt von der Aktualität der Informationen zum Thema Arbeitsassistenz. Wichtig ist vor allem jedes einzelne Fallbeispiel, das die jetzige Bearbeitungspraxis der Hauptfürsorgestellen von Anträgen auf Arbeitsassistenz aufzeigt. Die ProjektmitarbeiterInnen freuen sich daher über jeden Austausch von Erfahrungen mit dem neuen Rechtsanspruch, sei es mit Institutionen oder Privatpersonen.

Kontakt:
Berit Blesinger und Jörg Schulz
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 4325312-3, Fax: -5
eMail: Berit.Blesinger@bag-ub.de
eMail: Joerg.Schulz@bag-ub.de
Internet: ww.arbeitsassistenz.de

Start der neuen „Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen“

von *Ulrike Braczko*

Ab August startet die BAG UB den dritten Durchgang der berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen, die bereits seit 1998 durchgeführt wird und von der BAG UB entwickelt wurde. Den nächsten aktualisierten Fortbildungsdurchgang werden wir in Kooperation mit der Heimvolkshochschule in Hannover durchführen.

In den letzten Jahren sind bundesweit viele Integrationsfachdienste und Vermittlungsdienste entstanden, die Menschen mit Behinderung **in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten**. Nach der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes erfolgt nun ein bundesweiter Ausbau dieser Fachdienste. Dabei ist der Prozess der beruflichen Eingliederung für IntegrationsberaterInnen ein relativ neues, vielfältiges und **herausforderndes Arbeitsfeld**, das in den jeweiligen Phasen spezifische Fachkompetenzen und die flexible Einnahme **unterschiedlicher Rollen** in der Beratung und Unterstützung der am beruflichen Integrationsprozess Beteiligten erfordert.

Ziel der Qualifizierung ist es, den TeilnehmerInnen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden **praxisnah** zu vermitteln, im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren und weiterzuentwickeln, die gewonnenen **Handlungskompetenzen zu stärken und zu erweitern** sowie die qualitative Weiterentwicklung der Integrationsarbeit zu fördern.

Inhalte der Qualifizierung

Die Fortbildung ist als **berufsbegleitendes Fernstudium** konzipiert und besteht aus **acht aufeinander aufbauenden Modulen**. Der Aufbau ist **prozessorientiert** und

umfasst die verschiedenen Phasen der beruflichen Integration. Hierbei sind **kursbezogene Schwerpunktsetzungen** nach Absprache möglich.

Zielgruppe

Das Fortbildungsangebot richtet sich an MitarbeiterInnen aus

- **Integrationsfachdiensten,**
- **Werkstätten für Behinderte** und
- **anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation,**

die im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung arbeiten oder planen dies zu tun.

Komponenten der Qualifizierung

Ziel ist es, Theorie und Praxis eng miteinander zu verbinden. So erhalten die TeilnehmerInnen zu jedem Modul umfangreiche **Studienmaterialien**, die in das Thema einführen. **Praxis- und Arbeitsaufgaben** sowie die eigene **Fallarbeit** werden im Rahmen der **regionalen Studiengruppen** und der **Kompaktseminare** ausgewertet und reflektiert. Während des gesamten Prozesses der Qualifizierung steht den TeilnehmerInnen eine **Tutorin** als Ansprechpartnerin beratend zur Verfügung. Die Qualifizierung endet mit einem 2monatigen **Abschlussprojekt**, dieses dient der praktischen Umsetzung ausgewählter Inhalte. Diese Projektarbeit bildet die Grundlage für das abschließende **Kolloquium**.

Für Rückfragen und ausführliche Informationen steht Ihnen Ulrike Braczko gern zur Verfügung.

Tel. 040 / 432 53 123

Außerdem finden Sie die ausführliche Ausschreibung auch auf unserer Webseite.

Seminarorten

Seminarort:

Die acht dreitägigen Kompaktseminare zu den entsprechenden Modulen finden in den Räumen der HVHS in Hannover statt.

Termine der Kompaktseminare (jeweils von Donnerstag 16.00 Uhr bis Samstag 13.00 Uhr)

Modul 1:

Unterstützte Beschäftigung – Überblick und Philosophie
16. – 19. August 2001

Modul 2:

Individuelle Berufsplanung – Jede BewerberIn ist einmalig
11. – 13. Oktober 2001

Modul 3:

Marketing und Arbeitsplatzakquisition – Der Weg zur Beschäftigung
13. – 15. Dezember 2001

Modul 4:

Betriebswirtschaftliches Denken und Arbeitsplatzanalyse
14. – 16. Februar 2002

Modul 5:

Förderungsrecht und Rehabilitation in Deutschland
11. – 13. April 2002

Modul 6:

Qualifizierung – Lernen am Arbeitsplatz
6. – 8. Juni 2002

Modul 7:

Erhalt des Arbeitsplatzes – Methoden der Unterstützung
15. – 17. August 2002

Modul 8:

Qualitätsmanagement und Lernende Organisation
19. – 21. September 2002

Abschlusskolloquium im November 2002

An die

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB),

Schulterblatt 36, D- 20357 Hamburg

oder per Fax. 040/432 53 125 oder Email: info@bag-ub.de

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung:

- X Bungart; Supe, Willems: Qualitätssicherung u. -entwicklung in Integrationsfachdiensten. 2. Zwischenbericht, 03. 2000, 15 DM
- X Bungart, Supe, Willems: Qualitätssicherung u. -entwicklung in Integrationsfachdiensten. Materialband z. 2. Zw.-bericht, 15 DM
- X Barlsen; Bungart; Supe, Willems: Qualitätssicherung u. -entwicklung in Integrationsfachdiensten. 1. Zw.bericht, 1999. 15 DM
- X Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung: Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen - eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe, Versandkostenpauschale 5 DM
- X Pro Integration e.V.: „Um meine weitere Zukunft kümmere ich mich selber“ -Verbleibstudie zu den Absolventen von Pro Integration e.V. in Hagen Hohenlimburg – Versandkostenpauschale 5 DM *neu!*
- X Landschaftsverband Rheinland: Übergänge von der Sonderschule / WfB in das Erwerbsleben; Ergebnisbericht; Versandkostenpauschale 5 DM *neu!*
- X Trost/Schüller: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; 19,80 DM
- 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
- X Handbuch „Unterstützte Beschäftigung“ HORIZON – Arbeitsgruppe, Januar 1999, 25 DM *Neuaufgabe!*
- X Barlsen J.; Hohmeier, J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung 29,80 DM
- X RE-INTEGRA: Mensch und Wirtschaft verbinden - Ratgeber für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern oder Kunden mit Behinderung 3 DM
- 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 *z.Zt. vergriffen*
- X Materialienheft I „Supported Employment in Europa“ 10 DM
- X Meuth, G.: „Beratungskonzept zur beruflichen Integration“, 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
- X *impulse* Nr. 14, 99 Integrationsfachdienste – quo vadis? – 10 DM
- X *impulse* Nr. 15, 00 Zur Bedeutung und Zukunft von Erwerbsarbeit – 10 DM
- X *impulse* Nr. 16, 00 Qualifizierung von IntegrationsfachdienstmitarbeiterInnen Der Weg oder das Ziel? – 10 DM
- X *impulse* Nr. 17, 00 Schnittstelle: Übergang Schule - Beruf – 10 DM
- X *impulse* Nr. 18, 01 Schwerpunktthema: Bestandsaufnahme und Prognosen zur Unterstützten Beschäftigung *neu!*
- X *impulse* - Abonnement 40 DM Inland / 60 DM Ausland pro Jahr
- X Adressenliste Integrationsfachdienste 3 DM
- X Projekt Integration Video „Ich hab’s geschafft“ (VHS), 20 DM
- X Hamburger Arbeitsassistentz: Konzept und Arbeitsweise 3 DM
- X Hamburger Arbeitsassistentz: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf. 15DM *neu!*
- X Hamburger Arbeitsassistentz: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes & d. Einsparungen 1992-97, 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 -)
- X Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; Landschaftsverband Westfalen-Lippe; Versandkostenpauschale 5 DM
- X Behindertenbeauftragter Niedersachsen: Wann, wenn nicht jetzt? Ein Gleichstellungsgesetz für Niedersachsen Versandkostenpauschale 5 DM
- X Behindertenbeauftragter Niedersachsen: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – auch nicht in der Arbeitswelt - Versandkostenpauschale 5 DM
- X Behindertenbeauftragter Niedersachsen: Das Bürgerrecht auf Gleichstellung - Paradigmenwechsel – Versand 3 DM
- X Behindertenbeauftragter Niedersachsen: Integration in der Praxis – *Heft 3: Behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* - Versandkostenpauschale 3 DM
- X von Lüpke: Nichts Besonderes. 12 DM
- X Peter van Kahn/ Stefan Doose: Zukunftsweisend – Peer Counseling und Persönliche Zukunftsplanung 20 DM (TB) *Neuaufgabe!*
- X Broschüre „I want my dream“ Persönliche Zukunftsplanung mit herausnehmbaren Materialenteil (DinA4) 20 DM
- X Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM X Hutkarten 10 DM
- X Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 15 DM X Arbeitsassistentz - Set 15 DM
- X Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket mit Kartensets und † Broschüre oder † Taschenbuch 60 DM

Absender

Name, Vorname:

Organisation:

Straße:

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____

Email: _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

„Bündnis für Integration“

**Partnerschaften ausbauen und
Netzwerke bilden**

vom 14. - 16. November 2001

im ASTRON Hotel in Leipzig (Messe)

Vorkonferenz

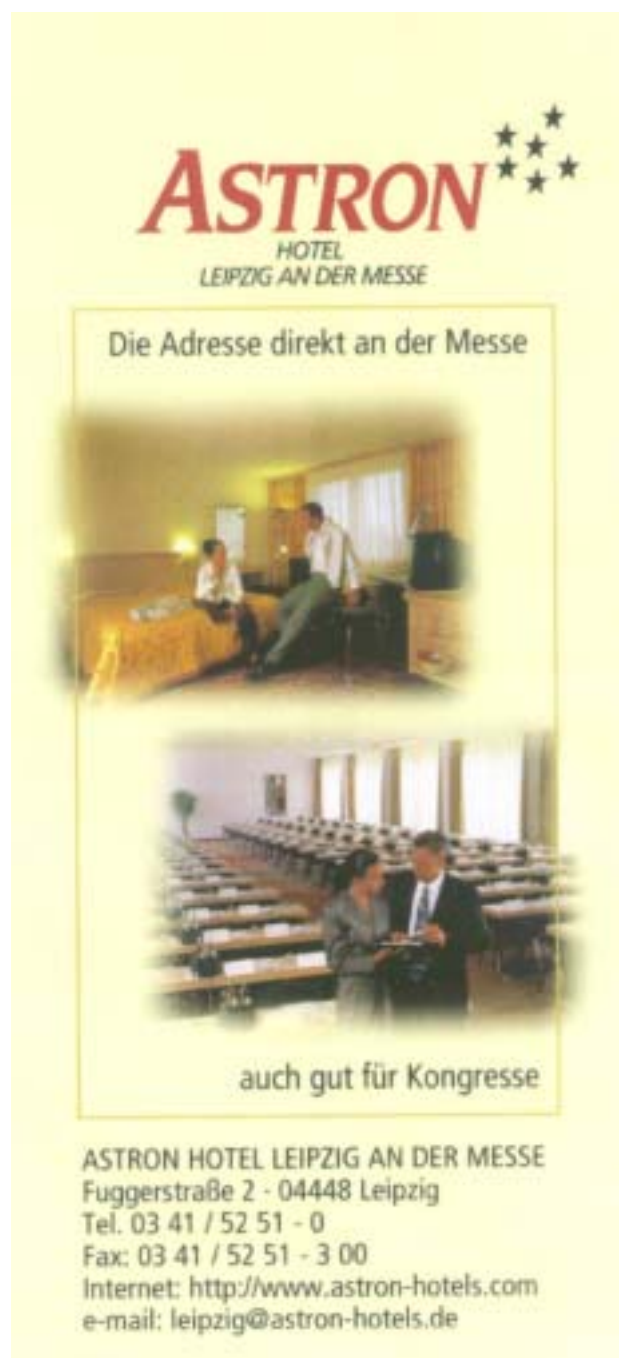
Mittwoch 14.11.2001

13.00 Uhr – 19.00 Uhr

Methodische Workshops mit Pause:

1. Neue Modelle zum Übergang Schule - Beruf
 - *Kooperation Arbeitsamt-Schule, Schulen im Vergleich, Berufsvorbereitung für körperbehinderte Schüler*
 - *Herr Böhringer (Schule für geistig Behinderte Pforzheim), Herr Küchler (PH Ludwigsburg, FB Sonderpädagogik), Herr Butzke (Steven-Hawking-Schule Neckar-Gmünd)*
2. Workshop für unterstützte Arbeitnehmer I
 - *Wie können wir in Gremien der BAG UB mitarbeiten?*
 - *A. Thielicke, Projekt BAG UB*
3. Perspektiven einer umfassenden gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kreativ gestalten!
 - *Mit Hilfe der Methode ‚Zukunftswerkstatt‘ Ziele, Vorgehensweisen u. Rahmenbedingungen entwickeln*
 - *N. Müllert (Institut für soziale Kreativität – Zukunftswerkstätten), gemeinsam mit R. Jungk, Entwickler der ‚Zukunftswerkstatt‘*
4. Arbeitsplatzakquisition
 - *Kennenlernen professioneller Methoden für die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen*
 - *J. Länge (CBA München)*
5. Inhalte und Organisation von Audits als Instrumente der Qualitätssicherung in IFD
 - *Effektive Gestaltung von Verbesserungsgesprächen zwischen Mitarbeitern, Trägern u. Auftraggebern*
 - *K. P. Rohde und M. Schneider (Integrationsämter/Hauptfürsorgestellen – Rheinland und Westfalen-Lippe), IFD-Vertreter*

ca. 20.00 Uhr: Abendessen



ASTRON ★ ★ ★ ★ ★
HOTEL
LEIPZIG AN DER MESSE

Die Adresse direkt an der Messe

auch gut für Kongresse

ASTRON HOTEL LEIPZIG AN DER MESSE
Fuggerstraße 2 - 04448 Leipzig
Tel. 03 41 / 52 51 - 0
Fax: 03 41 / 52 51 - 3 00
Internet: <http://www.astron-hotels.com>
e-mail: leipzig@astron-hotels.de

Hauptkonferenz

Donnerstag 15.11.2001

9.00 – 12.00 Uhr:

Mitgliederversammlung der BAG UB

13.00 Uhr: Tagungseröffnung

- **Begrüßung** zur Jahrestagung 2001 „Bündnis für Integration“
R. Behncke (BAG-UB)
- **„Case Management und Vernetzung in der beruflichen Rehabilitation“**
Prof. Dr. W. R. Wendt (Berufsakademie Stuttgart)

Hauptkonferenz (Fortsetzung)

Donnerstag 15.11.2001

14.45 Uhr – 15.30 Uhr: Kaffeepause

15.30 Uhr – 18.30 Uhr

Workshops mit Pause

1. Unternehmensforum für behinderte Kunden und Arbeitnehmer
 - Eine bundesweite Initiative von Unternehmen
 - L. Bertrand (Schwerbehindertenvertretung Fraport AG), N.N.
2. Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen aus Tagesförderstätten
 - Berichte aus aktuellen Projekten
 - Herr Ahrens (Spastikerhilfe Berlin), N.N. (Lebenshilfe Berlin)
3. Koordinierungsausschuss
Arbeitsamt - Hauptfürsorgestelle - IFD
 - Konstituierung und Arbeit eines Gremiums zur Umsetzung der IFD-Mustervereinbarung
 - B. Deusch, M. Schneider, Dr. D. Schartmann (Integrationsämter/Hauptfürsorgestelle), Arbeitsamtvertreter, IFD-Vertreter
4. Workshop für unterstützte Arbeitnehmer II
 - Bündnis für Integration – Welchen Platz haben unterstützte ArbeitnehmerInnen in diesem Bündnis?
 - C. Emrich (IFD Bremen)
5. Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen behinderter Menschen
 - Vorstellung eines Modellprojektes der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)
 - R. Maier-Lenz (BAR)
6. Arbeit mit Arbeitsassistenten
 - Daten, Fakten und kritische Reflexion eines neuen Rechtsanspruchs
 - B. Blesinger und J. Schulz (BAG UB)
7. IFD und die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischer Erkrankung
 - Wie hilfreich ist das neue Schwerbehindertenrecht?
 - A. Stückenschneider (IFD Münster), U. Muldbücker (IFD Rheine)
8. Darstellung der Ergebnisse zur wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der Bundesmodellprojekte IFD
 - Auswertungen, Analysen und Schlussfolgerungen
 - Prof. Dr. R. Trost und PD Dr. J. M. Kastl (Institut für Soziologie der Universität Tübingen)

ca. 20.00 Uhr Abendessen

ASTRON HOTEL LEIPZIG AN DER MESSE

Treffpunkt Zukunft

Lage: Eines der modernsten Messezentren Europas. Nur ein paar Schritte entfernt. Neues Messegelände 500 m, Zentrum 5 km, Gewandhaus 6 km, Flughafen 10 km.

Ausstattung: 308 Zimmer, Restaurant, Bistro/Bar, Fitnessraum, Sauna, Solarium, Dampfbad

Tagung: 20 Konferenzräume bis 300 Personen

Anfahrt: Autobahn A 14 bis Ausfahrt Leipzig-Mitte. Weiter Richtung Leipzig auf der Bundesstraße B 2 bis Ausfahrt Seehausener Allee. Links in Richtung Sachsenpark ca. 200 m, dann wieder links Richtung Fugger-Business-Park für ca. 100 m. Links abbiegen, das Hotel liegt auf der rechten Seite.



Freitag, 16.11.2001

9.00 – 12.00 Uhr

Workshops mit Pause

1. Die WfB als Teil eines Netzwerkes der beruflichen Integration
 - *Die Situation nach Inkrafttreten des SGB IX*
 - *W. Knapp (BAG WfB)*
2. Job-Coaching in den Niederlanden
 - *Erfahrungen europäischer Partner*
 - *J. van der Blom (Direktor BOBW Houten, angefragt)*
3. EDV-gestütztes Case Management System (CMS)
 - *Präsentation eines computergestützten Analyse-Steuerungs- und Eingliederungsmanagement*
 - *M. Sobe (IFD Bayern e.V.), R. Roider (Syntegral)*

4. Sehbehinderung als (zusätzliches) Handicap am Arbeitsplatz
 - *Mögliche Probleme und Lösungsansätze*
 - *J. Barlsen (BBW Soest)*
5. Integrationsvereinbarungen in Betrieben
 - *Praxisbeispiele und Stellenwert für die betriebliche Integration*
 - *L. Bertrand (Fraport AG) und W. Feldes (IG Metall, Referat Behinderte)*
6. Vereint unter einem Dach: PSD/BBB und IFD
 - *Die Entwicklung konstruktiver Zusammenarbeit bei der Erfüllung verschiedener Arbeitsaufträge*
 - *Mitarbeiter und Trägervertreter aus der Praxis*
7. SGB IX in der Praxis
 - *erste Tendenzen und Erfahrungen*
 - *B. Deusch (Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle Baden), A. Thielicke (BAG UB)*
8. Qualifizierungsmaßnahmen als Instrumente der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt
 - *Arbeitsweisen, Kooperationen und Netzwerke im Vergleich zweier Einrichtungen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt*
 - *Frau Bürgel, L. Bohlen, J. Hass-Tjaden (Institut für Erwachsenenbildung / IEB)*

Neuerscheinung

**Barlsen J.; Hohmeier, J. (Hrsg.):
Neue berufliche Chancen für Menschen
mit Behinderung, Düsseldorf 2001**

Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation

Mit der gesetzlichen Verankerung und dem flächendeckenden Ausbau der Integrationsfachdienste hat das Konzept der Unterstützten Beschäftigung einen institutionellen Rahmen erhalten. Das vorliegende Buch ist somit von besonderer Aktualität und gibt - in vier Themenfeldern - einen differenzierten Einblick in sowohl theoretische Grundlagen als auch praktisches Handwerk: Teil 1: Ort und Funktion von Unterstützter Beschäftigung und Integrationsfachdiensten. Teil 2: Handlungsfelder und Methoden der Integrationsfachdienste. Teil 3: Individualisierung und Flexibilisierung in Institutionen der schulischen und beruflichen Bildung. Teil 4: Rechtsfragen. Das Buch vermittelt eine Vielzahl von Erfahrungen und Anregungen zur Umsetzung des Konzepts Unterstützte Beschäftigung in IFD und anderen Einrichtungen der schulischen bzw. beruflichen Rehabilitation.

Die Publikation kann für 29,80 DM zzgl. einer Versandkostenpauschale der BAG UB bestellt werden.

12.00 – 13.30 Uhr: Mittagessen

13.30 – 15.30 Uhr: Abschlussplenum

Bündnis für Integration: Wie lassen sich - nach Inkrafttreten des SGB IX - effektive Kooperationen zur beruflichen Integration gestalten?

- Bestandsaufnahme und Perspektiven -

Moderierte Diskussion mit Experten (angefr.): Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsgemeinschaft der Integrationsämter/ Hauptfürsorgestellen, überörtlicher Sozialhilfeträger, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Behinderten, Interessengemeinschaft Selbstbestimmt Leben und People First
Moderation: *Sigrid Arnade und Hans-Günther Heiden (JoB.-Medienbüro Berlin)*

Kontakt

Anmeldung und inhaltliche Rückfragen bei der BAG für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123 Fax: 040 / 432 53 125
Email: info@bag-ub.de Internet: www.bag-ub.de

Das Anmeldeformular finden sie auf der letzten Seite dieser *impulse*.

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als natürliche Person

Stand: 1.1.2001

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

- | | | |
|--|---------|-----------|
| <input type="checkbox"/> persönliches Mitglied | 60 Euro | 117,35 DM |
| <input type="checkbox"/> ermäßigt | 30 Euro | 58,67 DM |

Die Ermäßigung ist notwendig da _____

- geringes Einkommen da
- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> unterstützte ArbeitnehmerIn mit Behinderung |
| <input type="checkbox"/> StudentIn |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> _____ |

- Ja, ich möchte die BAG UB als besonderer Förderer unterstützen und werde
 Goldcard- Förderer ab 250 Euro 488,96 DM
 Mein Betrag ist _____ Euro

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

Mitgliedschaft als juristische Personen

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

Wir sind eine juristische Person ohne eigenen Fachdienst

Wir fallen in folgende Kategorie ...

- | | | |
|--|----------|-----------|
| <input type="checkbox"/> Organisation groß (über 0,5 Mio. Euro Umsatz) | 500 Euro | 977,92 DM |
| <input type="checkbox"/> Organisation regulär | 350 Euro | 684,54 DM |
| <input type="checkbox"/> ermäßigt | 150 Euro | 293,37 DM |

Die Ermäßigung ist notwendig weil _____

Wir sind eine juristische Personen mit Fachdienst

Unser(e) (Integrations-) Fachdienst(e) hat/haben _____ IntegrationsberaterInnenstellen (Vollzeitäquivalent)

- | | | |
|---|----------|------------|
| <input type="checkbox"/> 1 IntegrationsberaterInnstelle | 250 Euro | 488,96 DM |
| <input type="checkbox"/> 2-3 IntegrationsberaterInnenstellen | 350 Euro | 684,54 DM |
| <input type="checkbox"/> 4-5 IntegrationsberaterInnenstellen | 500 Euro | 967,92 DM |
| <input type="checkbox"/> 6-10 IntegrationsberaterInnenstellen | 600 Euro | 1173,50 DM |
| <input type="checkbox"/> 11-15 IntegrationsberaterInnenstellen | 700 Euro | 1369,08 DM |
| <input type="checkbox"/> 16- 20 IntegrationsberaterInnenstellen | 800 Euro | 1564,66 DM |
| <input type="checkbox"/> 21- 25 IntegrationsberaterInnenstellen | 900 Euro | 1760,25 DM |

_____ Stellen jede weitere 5 Stellen 100 Euro 195,58 DM

- Höchstbeitrag (über 50 Stellen) 1500 Euro 2933,74 DM

Wir möchten die BAG UB als besonderer Förderer unterstützen und werden als juristische Person

Goldcard – Förderer ab 1000 Euro 1955,83 DM

Unser Betrag ist _____ Euro

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinen/unserem Konto
 Nr. _____ bei der Bank _____ BLZ _____
 von der BAG UB abgebucht werden.

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ **Fax:** _____ **Email:** _____

Ort, Datum _____ **Unterschrift** _____

Anmeldeformular zur BAG UB Fachtagung

(per Fax 040 / 432 531 25)

Ich melde mich hiermit zur Fachtagung an:

Teilnahmebeitrag	Mitglieder		Nicht-Mitglieder		
	bis 31.8.2001	ab 01.09.2001	bis 31.8.2001	ab 01.09.2001	
ACHTUNG!! bei Anmeldung bis 31.8.01 ermäßigter Beitrag!	Anmeldung				
	<input type="checkbox"/> Vor- u. Hauptkonferenz 14.-16.11.01	291,- DM	310,- DM	313,- DM	330,- DM
	<input type="checkbox"/> nur Vorkonferenz 14.11.01	147,- DM	155,- DM	157,- DM	165,- DM
<input type="checkbox"/> nur Hauptkonferenz 15.-16.11.01	195,- DM	205,- DM	209,- DM	220,- DM	

(für unterstützte Arbeitnehmer/innen mit Behinderung ist eine Ermäßigung der Teilnahmegebühr möglich)

Mitgliederversammlung BAG UB 15.11.01

Ich möchte an folgenden Workshops teilnehmen:

1. Wahl 2. Wahl

Mi. 13.00 - 19.00 Workshop Nr. _____

Do. 15.30 - 18.30 Workshop Nr. _____

Fr. 09.00 - 12.00 Workshop Nr. _____

Ich benötige folgende Unterkunft im ASTRON Hotel

14.-15.11.01 15.-16.11.01

Einzelzimmer (109 DM ÜF/EZ)

Doppelzimmer (132 DM ÜF/DZ)
mit Herr/Frau

Zimmer mit behindertengerechter Ausstattung

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Strasse: _____

Plz, Ort: _____

Tel.: _____

Fax: _____

Email: _____

Landschaftsverband Rheinland (Hrsg.): Übergänge von der Sonderschule/WfB in das Erwerbsleben - Ergebnisbericht (Verfasser: D. Schartmann, H. Schröder, J. Steinwede). Köln 2000

Die Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Rheinland beauftragte zwischen 1995 und 1999 infas (Institut für angewandte Sozialwissenschaften) mit der Begleitforschung von Modellprojekten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen im Übergang von der Schule bzw. WfB in das Arbeitsleben. Die Studie (218 Seiten) belegt – gerade auch im Hinblick auf die aktuelle Diskussion um die Auswirkungen des novellierten Schwerbehindertengesetzes - eindrucksvoll, dass auch Abgänger aus Sonderschulen und WfB-Mitarbeiter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Dazu ist es u.a. von Bedeutung, dass die Fachdienste institutions- und schnittstellenübergreifend arbeiten können und bestimmte Qualitätskriterien erfüllt sind, wie vor allem die Klärung der individuellen Vermittlungsvoraussetzungen, die passgenaue Besetzung eines Arbeitsplatzes und eine an den Bedürfnissen des Einzelnen konzipierte Begleitung im Betrieb. Der aufschlußreiche Bericht enthält neben den Vermittlungsergebnissen der Fachdienste u.a. eine Darstellung der Klientenstruktur, die Auswertung einer Befragung von beteiligten Betrieben (N=449) und Fachdiensten und endet mit Empfehlungen der Begleitforschung.

Die Studie ist kostenlos und kann für 5,- DM Versandkostenpauschale bei der BAG UB bestellt werden.

Ort, Datum

Unterschrift