

## Schwerpunktthema: Zur Bedeutung und Zukunft von Erwerbsarbeit

**U**nterstützte Beschäftigung ist mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit Behinderung.

Unterstützte Beschäftigung ist ein individueller, kompetenzorientierter, auf Normalisierung zielender Ansatz, Menschen unabhängig von ihrer Qualifikation und Leistungsfähigkeit bei der Durchsetzung ihres Grundrechtes auf Gleichberechtigung, Selbstbestimmung und Integration im Arbeitsbereich zu unterstützen.

Dies scheint angesichts der Situation des Arbeitsmarktes und der gesellschaftlichen Entwicklung von Arbeit ein idealistisches und fast anachronistisches Vorgehen.

Jahrhundertlang waren Boden und Arbeit die bestimmenden Faktoren der wirtschaftlichen Entwicklung. Zu Beginn der Industriellen Revolution stand mit der Entwicklung der Dampfmaschine erstmals unbegrenzte und örtlich nicht gebundene Energie zur Verfügung, die zunächst mit Hilfe der menschlichen Arbeitskraft die Produktion von Massengütern ermöglichte.

Heute zu Beginn des zweiten Jahrtausends sind durch die Erschließung weiterer Energiefelder und die Entwicklung innovativer Technologien Produktionssteigerungen unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer möglich. Im Gegenteil - Wirtschaftswachstum und größtmögliche Rentabilität lassen sich erreichen, wenn der Kostenfaktor menschliche Arbeit reduziert wird. Auch Zahlenspielerereien mit Arbeitsmarktstatistiken können nicht mehr darüber

hinwegtäuschen, daß nicht konjunkturelle Schwankungen sondern ein gravierender struktureller Mangel zugrunde liegt. Der Mensch wird überflüssig, Produktions- und der Dienstleistungssektor kommen mit immer weniger Arbeitskräften aus.

Das Kapital schafft die Arbeit ab. Globalisierung, Fusionierung, Markt und Wettbewerb stellen nicht den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt, sondern sind Strategien und Mechanismen zur Gewinnmaximierung. Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit, berufliches Risiko und berufliches Scheitern sind Erfahrungen, mit denen Kinder und Jugendliche heute groß werden und die sie zutiefst verunsichern müssen. Den Menschen, die noch marktfähig sind, wird ein Höchstmaß an Flexibilität, Mobilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit abverlangt. Trotzdem werden auch für sie Vollzeitenerwerbstätigkeit und durchgängige Berufsbiographien die Ausnahme sein und Bindungen und Beziehungen auf der Strecke bleiben.

Wenn Unterstützte Beschäftigung trotz allem versucht, Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung zum Teil erhebliche „Marktnachteile“ mitbringen, in betriebliche Arbeitsprozesse zu integrieren, so kann dies auf Dauer nur gelingen, wenn die Bedeutung der Arbeit für den Menschen, die Trennung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Zukunft von Arbeit reflektiert werden.

Das vorliegende Schwerpunktthema versucht daher erstmals, aus verschiedenen Blickwinkeln den Stel-

lenwert von Arbeit und die Problematik des Arbeitsmarktes insgesamt zu beleuchten. So lassen sich z.B. Frauen, psychisch kranke Menschen, Menschen mit schweren Behinderungen nicht ohne weiteres in die sogenannten „Normalarbeitsverhältnisse“ einpassen. Aber auch sie wollen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten sinnhafte und identitätsbildende Arbeit verrichten. Das Auffinden sinnvoller, identitätsstiftender und damit befriedigender Arbeit wäre für manche Person einfacher, wenn Arbeit nicht mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt würde und die finanzielle Existenzsicherung nicht an die Erwerbstätigkeit gekoppelt wäre. Es fehlt neben der Arbeit gleichzeitig immer auch Geld, um die durch Arbeit nicht strukturierte Zeit zufriedenstellend füllen zu können.

Die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Erwerbsarbeit und deren Zukunft für Menschen mit Behinderungen soll daher Anstoß für die notwendige weiterführende Diskussion zum Thema Arbeit sein.

Vielleicht muß für einzelne Menschen mit Behinderungen auch grundsätzlich über die Verteilung von Arbeit und Geld nachgedacht werden, wenn man ihnen ein zufriedenstellendes und menschenwürdiges Leben in unserer Gesellschaft gewähren will. Die ernsthafte Auseinandersetzung mit diesen Fragen könnte ein erster Schritt zu einer humanen und solidarischen Gesellschaft sein.

**Impressum:**

*impulse*

Nr. 15, April 2000  
ISSN 1434-2715

Herausgeber:



Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36,  
D-20357 Hamburg  
Tel.: 040/ 432 53 123  
Fax: 040/ 432 53 125  
Email: BAG\_UB@t-online.de

Vorsitzender: Rolf Behncke  
Geschäftsführer: Stefan Doose

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

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

Layout: BAG UB

**Druck:** Elbe-Werkstatt, Hamburg  
**Auflage:** 1000

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

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

Die BAG UB finden Sie im Internet  
unter der Web-Adresse:  
**http://www.bag-ub.de**

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

**Inhaltsverzeichnis**

Schwerpunktthema: Zur Bedeutung von Erwerbsarbeit und deren Zukunft  
Die Zukunft der Arbeit (*Katja Barloschky*) ..... 3  
Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen  
im gesellschaftlichen Wandel (*Ernst v. Kardorff*) ..... 12  
Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit  
sehr schweren Körperbehinderungen (*Reinhard Lelgemann*) ..... 18  
Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt - Die berufliche Situation  
behinderter Frauen (*Sigrid Arnade*) ..... 21

Berufliche Lebensläufe:  
Vom Korb- und Möbelflechter zum Kinderbetreuer? (*Thomas Zalud*) ..... 25  
„Arbeit ist das halbe Leben“ (*Rudi Obermeyer*) ..... 26

Projektdarstellung:  
Verein „AUTARK“ - Arbeitsassistenten Kärnten und  
Integrationsfachdienst für berufslernbeeinträchtigte  
Jugendliche (*Helga Fasching*) ..... 28

Recht:  
Vertragliche Beziehungen zur Regelung einer Arbeitsassistenten  
auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Mitarbeiter aus der  
WfB (Werkstatt für Behinderte) (*Sabine Wendt*) ..... 32  
Werkstattvertrag  
(bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) ..... 34  
Informationen zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes  
in einfacher Sprache (*Doris Haake*) ..... 35  
Aktuelle Informationen zur Novellierung des  
Schwerbehindertengesetzes (*Stefan Doose*) ..... 35  
Nach Redaktionsschluss:  
Wichtige Punkte zur gesetzlichen Verankerung und  
Implementierung von Integrationsfachdiensten (*Stefan Doose*) ..... 44

Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch:  
Aktion Mensch -  
Der neue Name der Aktion Sorgenkind (*Angelika Thielicke*) ..... 38  
Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen -  
Merkblatt zur Impulsförderung Förderbereich ..... 39

Fachtagungen, Veranstaltungen und Literaturhinweise:  
„Arbeit ist möglich“ - Messe und Fachtagung ..... 10  
Arbeit für Menschen mit Behinderungen - Brücken zum Arbeitsmarkt .... 17  
Von der Betreuung zur Assistenz? Professionelles Handeln  
unter der Leitlinie der Selbstbestimmung ..... 27  
Zielgerichtet arbeiten mit Bewerberinnen &  
Bewerbern und Arbeit suchen - Arbeit finden ..... 41  
„Integration von Behinderten in die Arbeitswelt“ -  
EXPO 2000 (*Miranda Chrestin*) ..... 42  
Literaturhinweis ..... 43

# Die Zukunft der Arbeit\*

von Katja Barloschky, Geschäftsführerin Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit - Bremen

Sehr geehrte Damen und Herren,  
Liebe Kolleginnen und Kollegen!  
„Das beste wäre eine Ausbildung zum change agent“ (Dr. Werner Dostal vom IAB). Wissen Sie, was das ist? - „Job weg - Mann erschoss sich“ - kein Kommentar. - „Englisch-Kurse im Raum Stuttgart ausgebucht - Manager von Daimler sitzen nach“ Noch Fragen?

„Die größte Zukunftsangst der Kinder in NRW im Alter zwischen 9 - 13 Jahren ist die Sorge um den späteren Arbeitsplatz. Diese Sorge steigt mit zunehmendem Alter an und ist größer als die Angst vor Unfall, Tod, Krieg und Katastrophen.“ Vier Nachrichten - ein Thema: Die Zukunft der Arbeit und die Schatten, die sie wirft.

Hochglänzend kommt sie daher, die Zukunft, aber auch bedrohlich. Bedrückend und befreiend. Viele stehen vor neuen Chancen - viele vor zusätzlichen Hürden. Unübersichtlich und chaotisch kommt der Arbeitsmarkt uns vor, und zugleich durchsichtiger und unbürokratischer. In ständiger Bewegung, kein fester Boden mehr unter den Füßen. Sicher aber ist: die Zukunft der Arbeit trifft unseren Lebensnerv. Sie steht im Zentrum der Dinge - gesellschaftlich und individuell.

„Change agent“ - ich nehme an, daß diese Berufsbezeichnung noch nicht geschützt ist und schlage vor, daß wir uns den Titel unter den Nagel reißen: machen wir uns zu „Agenten des Wandels“ - auf daß wir seine ethischen Maximen bestimmen und seine Chancen nutzen können!

Ich möchte dazu mit einigen Überlegungen in **drei Abschnitten** beitragen:

\* Der Vortrag wurde auf der Tagung der BAG Integrationsfirmen im Nov. 1999 in Hamburg gehalten. Hier wiedergegeben ist eine gekürzte Fassung des Vortrages. Der vollständige Vortrag ist erhältlich bei der Berliner Bundesgeschäftsstelle der BAG Integrationsfirmen oder runterzuladen von der Homepage [www.bag-integrationsfirmen.de](http://www.bag-integrationsfirmen.de).

## I. Die Krise als Chance

### 1. Abschied von Illusionen

...und zwar - um gleich mit der Tür ins Haus zu fallen - männlich geprägten Illusionen. Sie lauten, auf den Punkt gebracht:

„**Wachstum, Konjunkturmaßnahmen und technischer Fortschritt** werden die Massenarbeitslosigkeit beseitigen“.

Bei nüchterner Betrachtung von Zahlen, Fakten und Prognosen ergibt sich in etwa folgender Befund:

Die Wachstumsraten der Nachkriegsjahre mit ihren Nachholbedarfen sind auf Nimmerwiedersehen vorbei. Statt dessen erleben wir einen **rasanten Produktivitätszuwachs**: mit immer **qualifizierterer** und **intensiverer Arbeit** wird mit immer **weniger Zeitaufwand** immer **mehr an Ergebnissen** hervorgebracht.

Schauen wir uns das etwas genauer an:

**Fakt 1:** Die Produktivität je Erwerbsarbeitsstunde ist seit 1960 um 255% gestiegen.

**Fakt 2:** Dahinter blieb das Wachstum des Bruttoinlandproduktes mit 180% deutlich zurück.

**Fakt 3:** Im Vergleich zu diesen beiden Entwicklungen nimmt sich der Rückgang des Arbeitsvolumens insbesondere durch Arbeitszeitverkürzung äußerst bescheiden aus. Es fiel im gleichen Zeitraum nur um vergleichsweise geringe 22%.

Will heißen: **Die Arbeitszeitverkürzung hat nicht Schritt halten können mit der gesellschaftlichen Produktivitätssteigerung.**

Während zwischen 1984 und 1996 die Produktivität um über 33% Prozent anstieg, sank die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit je Erwerbstätige/r lediglich um 9%. (Und

selbst dieser schwache Trend einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung ist ausgelaufen. Die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeit stagniert seit 1995).

#### Zusammengefaßt:

1. Es kann in kürzerer Zeit immer mehr hergestellt werden.
2. Der Absatz gemessen im BIP bleibt im langfristigen Trend hinter dem Anwachsen der Produktionspotenz zurück.
3. Das Sinken der individuellen Arbeitszeiten ist zu gering, um die Produktivitätsentwicklung auszugleichen.

Das Ergebnis nennt man **Jobless Growth**. Oder auch: Die Arbeitsplatzlücke ist eine Folge der eigenen „Stärke“.

### 2. Die Krise der Arbeit ist die Krise des Normalarbeitsverhältnisses

Wenn es lediglich um die Quantität dessen ginge, was getan werden muß, was erledigt, er- und bearbeitet werden muß in seiner Gänze, um leben zu können, dann hätten wir kein Problem, keine Krise. Arbeit gibt es genug, wahrhaftig, davon wissen nicht zuletzt die hier Anwesenden ein Lied zu singen! Was ist es dann, was ganz offensichtlich nicht mehr funktioniert?

Es ist die traditionelle Erwerbsarbeit, ihre industrielle Art, ihre Norm, ihr Verhältnis zur unbezahlten Arbeit, ihr Produktivitätsverständnis - und damit gerät sie zugleich zu einer gesellschaftlichen Krise.

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, auf dem Wirtschaft und soziale Sicherungssysteme (und im übrigen auch die arbeitsmarktpolitischen Instrumente) unseres Landes beruhen, bezeichnet als „normal“ ein

unbefristetes sozial- und arbeitsrechtlich voll abgesichertes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis - eine schon in der Vergangenheit männliche Norm, wie wir wissen.

GewinnerInnen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft werden diejenigen sein, die in der Lage sind, sich dieser Diffusität zu stellen und sie in Deckung mit ihren jeweiligen individuellen Bedarfen, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Voraussetzungen zu bringen. Eine zukunftsfähige Arbeitspolitik wird sich diesen Entwicklungen nicht - erfolglos - entgegenstemmen, sondern gestalterisch und ausgleichend wirken und die Elemente des Bruches als positiven Ausgangspunkt von lebensphasenorientierten Arbeitsbiografien unterstützen.

### 3. Erwerbsarbeit ist nicht alles: Die ganze Arbeit in den Blick nehmen

Insbesondere das Verhältnis zur - überwiegend von Frauen geleisteten - **unbezahlten Arbeit**, die laut Statistischem Bundesamt **62%** der in unserem Land verrichteten Arbeit ausmacht (1995), stellt die Tauglichkeit unseres unter sozialen, ökologischen und geschlechteraspekten begrenzten **Arbeits- und Produktivitätsbegriffes** in Frage.

Die öffentlichen Debatten um den Standort Deutschland kreisen fast ausschließlich um den Bereich der formellen, geldvermittelten Ökonomie. Sie sind daher blind für andere Bereiche von Wirtschaft und Arbeit. Dabei leben wir faktisch und völlig offensichtlich in einer pluralen Ökonomie!

Erwerbsarbeit ist wichtig, aber nicht alles. In ihrem Schatten werden unbezahlt eine Vielzahl von gesellschaftlich ebenso wichtigen Tätigkeiten verrichtet. Neben den klassischen Bereichen der Reproduktionsarbeit - wie Kinderbetreuung, Altenpflege, psychische Stabilisierung, Gesundheitserhalt und Bezie-

hungspflege - umfassen sie vielfältige Kommunikation und Interaktion, ohne die unsere Städte und Nachbarschaften nicht lebensfähig und bestimmt nicht lebenswert wären. Wie stünde es um die Gesellschaft ohne AktivistInnen für Menschenrechte, ohne UmweltschützerInnen, NachbarschaftshelferInnen oder ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen, ohne DirigentInnen von Stadtteilchören, OrganisatorInnen von Volksfesten, ohne Selbsthilfegruppen für ungewöhnliche Krankheiten, ohne AufbauhelferInnen in Katastrophengebieten, ohne Menschen, die gemeinsam mit nicht an Profit orientierten Organisationen sozial, kulturell oder ökologisch aktiv sind?

„Erwerbslos“ sein heißt also nicht automatisch „passiv sein“. Viele Erwerbslose sind „am arbeiten“ - meist unbemerkt von Behörden und Öffentlichkeit und ohne Honorierung. Dem Arbeitsamt gegenüber müssen sie dies im Zweifel eher verschweigen - schließlich müssen sie „dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen“ und müssen Untätigkeit nachweisen, um Lohnersatzleistungen zu beziehen. Sie leisten unbezahlte Arbeit, die weder öffentlich als „Arbeit“ anerkannt noch sozial abgesichert wird. Denn vieles, was in unserer Gesellschaft zu tun ist, ist nicht profit- und damit marktfähig und kann oder soll nicht in Erwerbsarbeit verwandelt werden.

Durch die herrschende **Begrenzung der Ökonomie auf den Markt** werden zugleich nicht nur alle Tätigkeiten im Bereich der Reproduktions- und der Bürgerarbeit aus der Analyse ausgeblendet, sondern sie werden auch entsprechend bewertet. Je näher an vergegenständlichter Arbeit in der Produktion, desto teurer und „produktiv“ - je näher an lebendigen Menschen, desto wertloser und „reproduktiv“. Nur so ist der Irrwitz zu verstehen, daß der Fahrer eines Müllwagens (dessen Arbeit hier nicht im geringsten geringgeschätzt werden soll) mehr verdient als die Leiterin einer Kindertagesstät-

te, ein Maschinenschlosser deutlich mehr als eine Arzthelferin.

Vieles spricht dafür, daß im 21. Jahrhundert die Arbeitswelt viel bunter und formenreicher sein wird als in der relativ uniformen Industriegesellschaft des 19. und 20. Jahrhunderts. Wahrscheinlich wird der Umfang der Erwerbsarbeit weiter schrumpfen. Alte und neue Formen von Eigenarbeit/Sorgearbeit und von Bürgerarbeit werden weiter an Bedeutung gewinnen. Eine moderne zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit und Wirtschaft muß den männlich geprägten Dualismus von „produktiver“ Erwerbsarbeit und „unproduktiver“ Hausarbeit überwinden, und statt dessen die ganze Arbeit in den Blick nehmen - und schon heute damit beginnen, auch für Eigen-, Sorge- und Bürgerarbeit soziale Sicherung, Räume, Technologien, Rechte, Bildung und öffentliche Anerkennung zu schaffen.

### 4. Wandel der Arbeit - Frauen an der Spitze

Um es gleich vorweg zu sagen: Männer haben es schwer. Nicht nur, daß sie sich täglich rasieren müssen, im nächsten Jahrtausend kommt es noch viel dicker: sie bekommen es mit „smarten Schlampen“, „Öko-Spiritistinnen“ und „modernen Amazonen“ zu tun - das jedenfalls prophezeien ihnen die Zukunftsforscher vom *Trendbüro Hamburg* in einer neuen Studie, in der sie das sich im raschen Wandel befindliche Frauenbild für die Zeitschrift „*freundin*“ hochgerechnet haben.

Männer als Verlierer am Arbeitsmarkt? Keine Bange: Bleiben Sie beweglich!

Jetzt im Ernst: Die Hauptursache für das sich andeutende Ende der traditionellen Arbeitsgesellschaft liegt im Wandel der Arbeit selbst: sie entwickelt sich von der technisierten Industriearbeit zur hochtechnologisierten Kommunikations-, Informations- und Dienstleistungsarbeit; aus dem Facharbeiter wird der/die

lebenslang lernende MultiarbeiterIn - manuelle und Routinearbeiten werden weiter abnehmen; zunehmend sind wir ProduzentInnen und KonsumentInnen zugleich, oder auch „ProsumentInnen“ (z.B. beim Tele-shopping, am Geldautomaten, im Fastfoodrestaurant...). Der Mensch selbst wird zur Hauptproduktivkraft, zur „Humanressource“. Flexibilisierung, neue gegenseitige Abhängigkeiten des/der einzelnen vom Ganzen und Differenzierungsmöglichkeiten prägen die Arbeitswelt.

Mit anderen Worten: „Die Erwerbsarbeit heute und morgen ist - wo sie noch stattfindet - rationeller und wirtschaftlicher, selbständiger und selbstbestimmter, vielfältiger und flexibler, intensiver und anspruchsvoller, allgemeiner und abhängiger, voraussetzungsvoller und umfassender als einst. Sie fordert den ganzen Menschen. Wer da nicht mithalten kann, steht ohne sie da“ (M. Janssen).

Diese **revolutionären Veränderungen** der Arbeit sind verbunden mit einem **Wandel der sozialen Verhältnisse** und Beziehungen und damit auch des **Geschlechterverhältnisses**. Eine Annäherung zwischen Frau und Mann zeichnet sich ab - und, so die These von Mechthild Janssen - das spannende, neue und damit auch chancenreiche daran ist die Tatsache, daß **Frauen** nicht mehr hinterherhinken, sondern **an der Spitze dieser Entwicklungen** stehen! Sie kommen Frauen und ihren spezifischen historisch herausgebildeten Qualifikationen und Lebensweisen entgegen. Frauen sind „Treibsätze der Modernisierung“ (M.Janssen) - und zwar in jeder Hinsicht, im Schlechten wie im Guten.

**Einerseits** leben sie bereits heute all das am Arbeitsmarkt, was an Zumutungen nun auch den Männern abverlangt werden wird: Brüche und Diskontinuität in der Erwerbsbiografie, Flexibilität, unterbezahlte, befristete und ungeschützte Arbeitsverhältnisse - all dies wird im Zuge

der „Brasilianisierung“ (U. Beck) auch ihnen widerfahren.

**Andererseits** liegen in den veränderten Verhältnissen im Bereich der Arbeit **produktive Ansatzpunkte** für Frauen und damit der Keim des Neuen **für alle**:

Die wachsende Rolle des Menschen und des Lernens kommt der Tatsache entgegen, daß Frauen historisch die entwickeltesten Erfahrungen und Voraussetzungen dafür erworben haben.

„Frauen sind besser vorbereitet auf die zu erwartenden Veränderungen“, stellen die Zukunftsdeuter des zitierten Trendbüro Hamburg fest - und wo sie recht haben, haben sie recht.

Und weil Frauen in diesem Sinne Vorreiterinnen des Wandels sind, deshalb lohnt es sich, aus weiblicher Sicht Alternativen zu Spaltung, Armut und Destruktivität zu entwerfen; deshalb bergen Visionen und Forderungen der Frauen möglicherweise demokratische Antworten für die Moderne insgesamt. Darin liegen nicht nur die Chancen der Frauen, sondern auch ihre Verantwortung, denn von nichts kommt nichts und nur durch eigenes Handeln und Einmischen werden sie von Geschobenen zu Schiebenden!

## II. Abschnitt: Bausteine einer neuen Arbeitspolitik

Es gibt sie längst - die PionierInnen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Menschen, Organisationen, Gruppen; ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Verantwortliche in Politik und Verwaltungen; Berufstätige und Erwerbslose, BürgerInnen. Leute, die aus den unterschiedlichsten Motiven heraus versuchen, Arbeit neu zu definieren, anders zu verteilen, achtsamer zu bewerten, innovativ zu organisieren.

Die folgenden Überlegungen greifen solche Beispiele und Anregungen in vier zentralen Elementen auf,

machen Anleihen bei unseren europäischen Nachbarn und laden Sie ein zu einer Reihe von Gedankenexperimenten.

Sie wenden sich an unterschiedliche gesellschaftliche Akteure und plädieren für die Schaffung neuer sozialer Netzwerke und gesellschaftlicher Arrangements. Sie setzen dabei auf den Handlungswillen und die Fähigkeiten aufgeklärter Politik und zugleich auf eine bislang unerschlossene Bewegungsdynamik „von unten“.

Sie greifen zudem einen einfachen Vorschlag auf: lassen Sie uns weibliche Lebensnormen und die **Wünsche der Frauen zum Ausgangspunkt**, zum Dreh- und Angelpunkt machen: Frauen wollen einen gleichberechtigten Anteil am beruflichen Leben. Sie wollen dies vereinbaren mit privater Arbeit und Zusammenleben mit anderen. Und sie wollen dies gleichermaßen für Frauen und Männer. Dies zur Achse von Umbaumodellen zu machen, führt nicht ins Wolkenkuckucksheim, sondern direkt in Lösungsansätze und praktisches Handeln zur Überwindung der Erwerbslosigkeit.

## 5. Erwerbsarbeit für alle - zu neuen Bedingungen: Vollbeschäftigung neuen Typs

Als Folge des Produktivitätsfortschrittes kann entweder Jahr für Jahr ein größeres Gesamtprodukt in der Gesellschaft verteilt oder die durchschnittlichen Realeinkommen können beibehalten und die Produktivitätsgewinne für die Senkung der Erwerbsarbeitszeit genutzt werden.

Ausgehend von den Wünschen der Frauen nach Arbeitszeiten, die 1995 bei durchschnittlich 29 Std. lagen, errechnete I.Kurz-Scherff einen Zuwachs von 3,5 Mio Arbeitsplätzen, wenn nur die Hälfte einer solchen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung beschäftigungswirksam umgesetzt würde.



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

H. Spitzley geht in seinem Gedankenexperiment bei einer Ausgangssituation von 38 Wochenstunden von einer jährlichen Reduktion in Höhe des realen Produktivitätszuwachses (2% p.A.) aus. Im Ergebnis errechnet sich daraus für das Jahr 2020 eine Wochenarbeitszeit von unter 25 Std. Dabei würden die durchschnittlichen Realeinkommen bei unveränderten Verteilungsrelationen zwischen Kapital und Arbeit konstant bleiben.

Verschiedene „Halbe-Halbe-Modelle“ auf dem Weg zu einem neuen Arbeits- und Geschlechtervertrag knüpfen daran. Ihr gemeinsamer Ausgangspunkt ist die These vom **„herrschenden Arbeitsbegriff als Hauptbastion patriarchaler Dominanz“** (I. Kurz-Scherff), den es zu verändern gilt. Sie gehen davon aus, daß eine gleichberechtigte Beteiligung der Männer an den verschiedensten Bereichen der Reproduktionsarbeit erreicht werden muß und schlagen deshalb vor

- die gesellschaftlich notwendige Gesamtarbeit - incl. Haus- und Berufsarbeit, Produktion und Reproduktion - in den Blick zu nehmen und ihren erforderlichen Umfang in der Gesellschaft auszuhandeln und festzulegen;
- diesen Umfang, z.B. 25 plus 25, zur Grundlage der individuellen geschlechterübergreifenden Existenzsicherung zu machen.

Beide Sphären der Arbeit werden direkt oder indirekt bezahlt. Nach I. Kurz-Scherf betrug 1995 das tägliche unbezahlte Arbeitsvolumen aller Frauen zwischen 18 und 60 Jahren für Pflege und Betreuung im Durchschnitt 49 Minuten pro Tag. Das durchschnittliche Pensum der Männer in dieser Altersgruppe belief sich auf 18 Minuten. Beide Arbeitsvolumen zusammengefaßt und dann gerecht auf die Geschlechter verteilt ergäbe rechnerische 34 Minuten täglich - sozial gesichert durch gesellschaftliche/staatliche Umlageverfahren oder steuerfinanziert.

Ganz anders in den Niederlanden: bei unseren Nachbarn scheint Konsens darüber zu bestehen, daß ein *Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung* geschaffen werden soll. Die Tarifparteien haben zunächst zwei Jahre Zeit, entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Sollten diese nicht zustande kommen, will der Gesetzgeber aktiv werden.

### Arbeitszeit- und andere Gesetze

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen könnten wesentlich verbessert werden. Zu denken ist beispielsweise an eine gesetzliche Definition einer gesellschaftlich wünschenswerten Jahreshöchst(erwerbs)arbeitszeit mit wirksamen Restriktio-

nen für Mehrarbeit. Möglich ist auch eine schrittweise Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes.

Zugleich müßte es darum gehen, Regelungen, die der individuellen Inanspruchnahme persönlicher Zeitwünsche entgegenstehen - wie z.B. des Sozialversicherungsrechts (Altersarmut...) - und daher arbeitspolitisch kontraproduktiv wirken, mit Blick auf eine „Vollbeschäftigung neuen Typs“ zu überprüfen und nach Abhilfemöglichkeiten zu suchen.

### Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Am Anfang stand die Krise. Nach Milliardenverlusten und mitten in einer tiefgreifenden Absatzflaute waren 1993 bei der Volkswagen AG die Arbeitsplätze von 20 000 MitarbeiterInnen gefährdet. Die Alternative zu Massenentlassungen war die Absenkung der Arbeitszeit *für alle* um 20 Prozent und der Bruttoeinkommen um 16 Prozent (aufgrund der Staffelung der Steuertarife war der Nettoverlust deutlich geringer). Die Einführung der „4-Tage-Woche“ schien den Beteiligten klüger als Massenentlassungen (Hartz 1994, 1996; Peters, J. 1994; Promberger u.a. 1996, 1997; Jürgens, K. u.a. 1998):

Aber auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht birgt das Modell ökonomische Vorteile.

1994 haben die Tarifparteien in der Metallindustrie - nach dem Muster des VW-Modells - Flächentarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, die es erlauben, zur Abwehr von Entlassungen *Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen* zu treffen. In Unternehmen, in denen Entlassung drohen, können seitdem Betriebsräte beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen.

### Bonus-Malus-Regelungen

In die Überlegungen zur Verkürzung der durchschnittlichen Erwerbs-

arbeitszeiten können indirekt wirkende „weiche Instrumente“ einbezogen werden. Sie sollen einen sanften, aber wirksamen Sog in Richtung auf Verkürzung und Neuverteilung von Erwerbsarbeitszeit ausüben.

Ein solcher Weg wird unter der Chiffre „Bonus - Malus - Modell“ diskutiert. (z.B. Arbeitsgruppe Umverteilung der Arbeit 1995, Beck 1997, Spitzley 1997).

Die **Grundidee** ist einfach:

Arbeitszeiten, die ein bestimmtes Volumen im Sinne der „Normalarbeitszeit neuen Typs“ nicht übersteigen, werden finanziell bevorzugt, etwa indem sie ganz oder teilweise von Einkommenssteuern und/oder Sozialabgaben freigestellt werden (Bonus). Andererseits sind Einkünfte, die in darüber hinausgehenden Arbeitszeiten erzielt werden, entsprechend stärker zu belasten (Malus). Bonus-Malus-Systeme können aufkommensneutral ausgestaltet werden, so daß sie öffentliche Haushalte oder Sozialversicherungsträger nicht belasten.

Dies ist zunächst ein rohes Gedankenmodell, das wahrscheinlich eine Menge Fußangeln und Missbrauchsgefahren in sich birgt. Diese wären sorgfältig zu prüfen und bei der praktischen Ausgestaltung zu minimieren.

Bonus-Malus-Systeme können auf verschiedenen Regulationsebenen eingesetzt werden. Der Gesetzgeber kann sie ins Steuer- und Abgabenrecht integrieren und damit allgemein wirksam werden lassen. Aber auch die Tarifvertragsparteien und betriebliche Akteure können Bonus-Malus-Systeme konstruktiv einsetzen. Mit Blick auf arbeitsmarktpolitische Erfordernisse wären engere Arbeitszeitrahmen zu vereinbaren. Arbeitszeiten, die diese Grenze einhalten oder unterschreiten, könnten mit einem prozentualen Einkommenszuschlag (Bonus) privilegiert und längere Arbeitszeiten mit einem Abschlag (Malus) belastet werden. Kürzere Arbeitszeiten würden privilegiert, längere Arbeitszeiten verlören an ökonomischer Attraktivität.

### 6. Arbeit, Einkommen und Zeit umverteilen: Experimente unterstützen, Modelle fördern

In den letzten Jahren sind - neben den bereits genannten - zahlreiche praktische Initiativen gestartet, Modellversuche angezettelt oder Vereinbarungen ausprobiert worden, die als Vorbote und Wegbereiter der neuen Wege gelten können. Wir sollten ihnen Gehör und Aufmerksamkeit organisieren, aus ihren Erfahrungen lernen und sie - wo sinnvoll und möglich - nachahmen und/oder als Ideensammlung ausschachten. Einige von ihnen seien deshalb hier genannt:

#### **Beispiel 1:**

##### **Das Staffelholz weitergeben - Altersteilzeit als Weg zu Neueinstellungen**

Viele älterer ArbeitnehmerInnen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten und gleichzeitig suchen junge Leute Erwerbsarbeit. Beides kann zusammengebracht werden.

Die Regelung des BSAG-Modells ist für das Unternehmen kostenneutral, denn durch eine zuvor vereinbarte Tarifabsenkung für neu eingestellte MitarbeiterInnen und die erwarteten geringeren Gesundheitsbelastungen und Krankheitskosten für ältere MitarbeiterInnen werden die Zusatzkosten des Unternehmens von 15% ausgeglichen.

#### **Beispiel 2:**

##### **Aus zwei mach drei**

Bürgermeister Bernhard Kroemer wollte die als Folge des Geburtenrückgangs überflüssigen Kindergärtnerinnen im sächsischen Coswig nicht in die sichere Dauerarbeitslosigkeit entlassen. Er erfand das „Sonntagsjahr“.

Die Erzieherinnen arbeiteten seitdem zwei Jahre und gingen danach mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in eine befristete Arbeitslosigkeit. Nach einem Jahr wurden sie wieder von der Stadt Coswig eingestellt.

Kroemer rechnet vor, dass dieses Modell nicht nur sozialverträglich, sondern auch volkswirtschaftlich sinnvoller ist als Entlassungen in Dauerarbeitslosigkeit.

Dennoch blockierte die Bundesanstalt für Arbeit dieses Modell mit dem Argument, die - befristet - entlassenen Erzieherinnen stünden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung und seien daher nicht zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt. In mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzungen (vgl. etwa Karsten, Mückenberger 1996), wurde die formale Rechtsposition der BfA bestätigt und das Coswig-Modell unmöglich gemacht.

Ähnlich wie in Dänemark und der Schweiz könnte auch in Deutschland die Arbeitsförderung reformiert werden, um die Blockade aufzuheben. So könnten z. B. die „freien Mittel“ der lokalen Arbeitsverwaltungen für entsprechende Modelle eingesetzt werden.

#### **Beispiel 3:**

##### **Bonus für kürzere Arbeitszeiten**

Wer die Verteilung der Arbeit auf mehr Köpfe fördern will, muß die Verkürzung der Arbeitszeit ökonomisch attraktiv machen. (Die Grundidee des Bonus-Malus-Modells wurde bereits skizziert. Konkrete Vorschläge finden sich bei der Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ der SP Schweiz (1995) und M. Beck (1997)).

#### **Beispiel 4:**

##### **Jobrotation**

Das Modell Jobrotation wurde Anfang der 90er Jahre vor allem in Dänemark und Schweden entwickelt und erfolgreich durchgeführt. Es will Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen - und damit Innovation - in den Betrieben unterstützen und zugleich erwerbslosen Menschen neue Chancen bieten. Mit Jobrotation werden zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen.

Dieses Modell wird inzwischen in einer Reihe von Bundesländern angepaßt und ausprobiert. Das Potential an zusätzlichen Arbeitsplätzen ist

enorm. Laut WZB könnten in Deutschland auf diese Weise bis zu 300.000 Arbeitsplätze geschaffen werden. (Berliner Zeitung 12.02.99)

### Beispiel 5:

#### Bündnis für Arbeit im öffentlichen Dienst

„Nie war es so leicht, einen ganzen Stand, der seit Generationen den Beigeschmack des Parasitären nicht los wird, glücklich zu machen...“ Unter dieser despektierlichen Überschrift entwickelt Georg Heide folgendes All-winners-Scenario: „Die Manifestation des Bremer Zehnts durch die Eroberung von Freiheit im Lehrerzimmer! Mal angenommen: Die Gesamtheit der Bremer LehrerInnen gibt ihren Zehnt ñ 10% weniger Arbeit, 10% weniger Geld, 10% weniger Streß, 10% mehr Reich der Freiheit. Dadurch kommen alle arbeits-freien LehrerInnen der Stadt zu Lohn und zur adäquaten Anwendung ihres geistigen Potentials. ... Auch die neuen LehrerInnen geben ihren Zehnt: damit sie sich gelassen an das plötzliche Geld gewöhnen können, bekommen sie im ersten Jahr nur 90% des Gehalts. ... Die 10% kommen in eine Art Luxuskasse. ... Diese Kasse füllt sich durch weitere Quellen: Wer patout darauf beharrt, daß die Gemeinschaft nicht auf seine pädagogischen Fähigkeiten verzichten kann, der darf weiter volle Stundenzahl schufteln. Es wird allerdings eine neue Art von Steuer erhoben: 10% Abgaben auf Arbeitswut...“ (BLZ, 11-1998).

Acht Millionen Menschen arbeiten in Deutschland im öffentlichen Dienst oder in ähnlichen Bereichen. Wenn die oberen Gehaltsgruppen auf 10% Gehalt verzichten und 10% weniger arbeiten, die mittleren auf 5% verzichten und entsprechend weniger arbeiten und die unteren Gehaltsgruppen den Inflationsausgleich erhalten, können nach Peter Grottians Berechnungen in Deutschland 300.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Dieser Vorschlag stößt in der Öffentlichkeit auf große Zustimmung. Eine repräsentative Umfrage ergab,

daß 64% dafür, 12% unentschlossen und nur 24% dagegen sind. Besonders bemerkenswert ist, daß 73% der im öffentlichen Dienst Beschäftigten und 69% der Gewerkschaftsmitglieder dem Vorschlag zustimmten (vgl. Grottian 1995).

Allerdings steckt der Teufel im Detail (vgl. Keller 1997). So muß vor allem sichergestellt werden, daß die durch Arbeitszeit- und Einkommensminderungen frei werdenden Mittel tatsächlich für Neueinstellungen genutzt werden.

## 7. Zeit, Geld und Raum für BürgerInnen- und sonstige Arbeit

Erwerbslose wissen oft am besten, was gebraucht wird und was sie tun wollen und leisten können. Wenn ihre Ideen mit gesellschaftlichem Bedarf zusammengeführt werden, können Initiativen „von unten“, soziale Innovationen und vielfältige neue Arbeitsmöglichkeiten und gesellschaftliche Werte entstehen. Wenn mit dem Münchener Sozialforscher Ulrich Beck davon auszugehen ist, daß Bürgerarbeit für das individuelle und gesellschaftliche Wohlergehen immer wichtiger wird, bedarf diese Form der Arbeit neuer Impul-

se und Unterstützung (vgl. auch Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997).

### Beispiel 6:

#### Bürgergeld für Bürgerarbeit

Bürgerarbeit hat zur Zeit hohe Konjunktur - schon das macht mißtrauisch. Sie wird nicht selten zwischen Pflichtarbeit und Ehrenamt angesiedelt. Auch unter WissenschaftlerInnen und ArbeitspolitikerInnen ist die Begriffsdefinition umstritten.

Meine Sicht der Dinge habe ich im Abschnitt I.3 skizziert: BürgerInnenarbeit ist Gemeinwohlarbeit; sie *ergänzt* Ehrenamt, Freiwilliges Soziales Jahr, Erwerbstätigkeit im Dritten Sektor; im Gegensatz zum Ehrenamt soll, wer sie ausübt, dafür materiell abgesichert werden, und zwar über ein Einkommen; die materiellen Einschränkungen bei der niedrigeren Vergütung der Bürgerarbeit werden durch ideelle Gegewerte ausgeglichen (z.B. Selbstbestimmtheit, Beteiligung, professionelle Unterstützung, Arbeitszeugnis/Zertifikat als *Gemeinwohl-AktivistIn*).

Das kirchliche Behindertenreferat in Essen erprobt ein „Bürgerjahr“ bereits seit 1996. Auch in anderen Städten (ich persönlich weiß von Initiativen in Köln und Bremen) werden Versuche vorbereitet. Der Dis-



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

kussionsstand für das Bremer Modell sieht zur Zeit vor, eine bestimmte Zahl von Bürgerarbeitsplätzen auszuscheiden, die im Mix von öffentlichen Händen, Bundesanstalt für Arbeit, einschlägigen Stiftungen und Betrieben des Dritten Sektors finanziert werden. Das Ziel besteht darin, „Initiativen von unten“ zu ermöglichen, indem materielle und zeitliche Voraussetzungen für gesellschaftliches Engagement in *selbstgewählten* Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden. Für diese Bürgerarbeitsplätze könnten sich mit eigenen Ideen sowohl Personen bewerben, die sich für ein ihnen wichtiges Projekt zeitweilig (teilweise oder ganz) aus ihrem Job freistellen lassen wollen, als auch bislang erwerbslose Menschen, z. B. BezieherInnen von Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe.

### Beispiel 7:

#### Zentren für neue Arbeit

Das Motto des Amerikaners Fritjof Bergmann lautet: „Das Gold in den Köpfen der Menschen heben“ (Bergmann 1990, 1997). Das von ihm anlässlich von Massenentlassungen in der Detroit Automobilindustrie entwickelte Konzept der „New Work“ geht davon aus, daß die vorherrschende Erwerbsarbeit oft monoton, einseitig belastend und wenig identitätsstiftend ist. Gleiches gilt für erzwungene Arbeitslosigkeit.

### Beispiel 8:

#### Häuser der Eigenarbeit

Eigenarbeit als „lebenserhaltende Tätigkeit jenseits der Lohnarbeit“ (Ullrich 1993) enthält eine Fülle von verdrängten Potenzen und Handlungschancen, die entweder verschüttet oder noch unentdeckt sind. Zeit ist dabei eine wichtige, aber nicht die einzige Ressource, die Eigenarbeit benötigt. Nicht anders als bei der Erwerbsarbeit bedarf es geeigneter Räume, Werkzeuge, Informationen, Rechte, Kooperationen und Unterstützung durch gesellschaftliche Institutionen (vgl. auch Heckmann, F., Spoo, E. (Hg) 1997).

## 8. Lebensphasen als produktive Schätze fördern - Grund-sicherung einführen

Für Frauen schon heute normal, für die meisten Männer eher neu: Neigung und Möglichkeiten für Erwerbsarbeit bzw. mehr oder weniger Intensität des Berufslebens wandelt sich im Laufe eines Lebens. Dabei spielen nicht nur Kinder eine Rolle. Auch die Pflege von Angehörigen, die Herausforderungen und Chancen lebenslangen Lernens, das mögliche Engagement für gesellschaftliche Arbeit in Kultur, Sport, Sozialarbeit etc, Krankheit und Rekonvaleszenz oder auch schlicht das Bedürfnis nach Muße und Kräften tanken können ebenso ausschlaggebend sein für individuelle Entscheidungen. Solche individuellen Optionen nicht unterdrücken zu müssen, sondern im Gegenteil zur Grundlage des eigenen Handelns machen zu können, erhöht nicht nur die Lebensqualität und damit das Wohlbefinden der Einzelnen und der Gesellschaft, sondern schafft zugleich Voraussetzungen für eine Umverteilung von Erwerbsarbeit.

Die bisher **weibliche Diskontinuität von Erwerbsverläufen zum Ausgangspunkt** zu machen bedeutet in diesem Zusammenhang, die sozialen Sicherungssysteme umzubauen und einen „Modellwechsel der sozialen Integration“ (I.Kurz-Scherf) herbeizuführen. Eine Grundsicherung, die sich einer lebensphasenspezifischen Optionalität anpaßt, anstatt sie zu bestrafen, würde diesen Vorstellungen am ehesten gerecht werden. Das dadurch freiwerdende Arbeitsvolumen erhöht zugleich das zu verteilende Volumen der Erwerbsarbeit entsprechend.

## III. Schlußfolgerungen und Leitlinien für die Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitik im engeren

Sinne muß den revolutionären Wandel der Arbeitsgesellschaft wahrnehmen und ihn begleiten. Sie muß ihre Programme und Instrumente als „Leitplanken“ dieses Prozesses angelegen. Solche Leitplanken könnten sein:

- Begleitung und Unterstützung des Umverteilungsprozesses von Arbeit
- Eröffnung neuer Brücken und Übergänge zu Erwerbsarbeit, Weiterbildung, anderer Arbeit
- Förderung des Dritten Sektors und Unterstützung seiner Professionalisierung
- Unterstützung von Eigeninitiative und Mobilität
- Beiträge zur Entwicklung und Stärkung lokaler Ökonomien
- Unterstützung von Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen incl. Humanressourcen
- Förderung privaten Engagements im Sinne von Private/Public Partnership

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden in den 60er Jahren entwickelt. Sie wurden geschaffen, um kurzfristige Erwerbslosigkeit zu überbrücken und in dieser Zeit für den Erhalt der Qualifikation zu sorgen. Die Verhältnisse haben sich inzwischen grundsätzlich geändert. Es ist an der Zeit, das Instrumentarium aktiver Arbeitsmarktpolitik auf den Prüfstand zu stellen und zu reformieren. Für den Bereich Beschäftigungsförderung hier ein paar ausgewählte Grundgedanken:

### 1. Von der „Subvention“ zur gesellschaftlichen „Investition“

Personenbezogene Arbeitsförderung - egal, ob bei Integrationsfirmen, Beschäftigungsträgern oder Wirtschaftsbetrieben - ist angesichts der aktuellen und prognostizierten arbeitsmarktlichen Lage ganz offensichtlich kein kurzfristig in Kauf zu nehmendes Übel, sondern langfristig angelegtes und auf Dauer zu gestaltendes Integrationsinstrument. Dabei

### Messe und Fachtagung „Arbeit ist möglich“

26.-27.09.2000

#### Museum der Arbeit in Hamburg

„Ich wünsche mir gute Freunde, Gesundheit und eine sinnvolle Arbeit.“ Die Eingliederung von behinderten Menschen kann nur gelingen, wenn ihnen die Chance zur Arbeit gegeben wird. Für sie hat Arbeit immer auch einen rehabilitativen Charakter. Dies gilt besonders für Personen mit schwersten Behinderungen, weil ihnen andere Erfahrungen und Teilnahmemöglichkeiten am Erwachsenenleben nicht oder nur sehr eingeschränkt offenstehen. Ihr Bedarf an Hilfe wächst mit Umfang und Ausmaß der Behinderung, während in der Regel der wirtschaftliche Nutzen ihrer Arbeit sinkt. Wird Arbeit mit wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit verwechselt, gelangt man schnell an einen Punkt, an dem es konsequent erscheint, sie aus dem allgemeinen Arbeitsleben und selbst aus dem Arbeitsprozess der WfB auszuschließen.

Die Messe und Fachtagung wird den Beweis antreten, daß sinnvolle Arbeit auch von Menschen geleistet

werden kann, deren Möglichkeiten zur Arbeit sich nicht sofort erschließen. Ausgestellt werden Arbeitshilfen, Arbeitsvorrichtungen, Arbeitsplätze und Produkte aus Werkstätten für Behinderte, Tagesförderstätten und Beschäftigungsprojekten. In Vorträgen und Workshops werden neben grundsätzlichen Fragen der Bedeutung von Arbeit für den Personenkreis die Themenbereiche Rechtsgrundlagen, Mitbestimmung, neue Technologien, Menschen mit herausforderndem Verhalten, Unterstützte Beschäftigung und Bildung und Ausbildung angesprochen.

#### Referenten:

u.a. Prof. Dr. Georg Feuser, Dr. Reinhard Lelgemann, John O'Brien

#### Zielgruppe:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Werkstätten für Behinderte, Tagesförderstätten, Wohneinrichtungen und Schulen; Vertreter von Kostenträgern; Eltern behinderter Kinder und behinderte Menschen. Der Besuch der Ausstellung ist kostenlos.

Tagungsgebühr: DM 150,00.

geht es nicht um „Subventionen“ mit entsprechender Empfängermentalität, sondern um gesellschaftlich vernünftige „Investitionen“, die sich volkswirtschaftlich rechnen, sozialpolitisch auszahlen und die demokratietheoretisch gar nicht zu bezahlen sind!

Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen - incl. Humanressourcen - bedeutet in diesem Zusammenhang:

- Schluß mit den StopandGo-Entscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik! Wir brauchen **Kontinuität und Verlässlichkeit** in der Entwicklung und Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Programme!
- Weg von hektischer Betriebsam-

keit und Kurzatmigkeit hin zu **Zielgruppen-Programmen mit integrierten bzw. offenen Übergangsmöglichkeiten** zu Qualifizierung, Weiterbildung, bürgerschaftlichem Engagement etc sowie ggf. dauerhafter (Teil)Förderung.

#### 2. Sprungbrett, Brücke, Kreuzung

Zugespißt formuliert: die Vermittlung in den Erwerbsarbeitsmarkt als **alleiniges Ziel** ist Chimäre! Es muß endlich anerkannt werden, daß es - zu den alten Bedingungen und so lange eine solidarische Umverteilung

nicht gesellschaftlich durchgesetzt ist - weder für alle genügend Erwerbsarbeitsplätze gibt noch geben wird. Neben der Wiederherstellung der individuellen Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt müssen arbeitsmarktpolitische Programme den Prozeß der Umverteilung und Umbewertung von Arbeit begleiten. Brüche in der Berufsbiografie, Übergänge zwischen Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Lernen etc müssen offensiv gefördert und unterstützt werden!

Vor diesem Hintergrund muß aktive Arbeitsmarktpolitik mehr sein - und ist auch längst mehr - als einspurige Brücke in den Erwerbsarbeitsmarkt. „Sprungbrett, Brücke, Kreuzung“ - individuelle Arbeitsförderung muß Hilfestellung leisten, um die verschiedensten Integrationswege an den Weggabelungen, an Kreuzungen erreichen und immer wieder bewußt und angemessen je nach Lebensphase auswählen zu können; damit jede und jeder den individuell richtigen Weg zur gesellschaftlichen Integration findet. Direkte Vermittlung in Erwerbsarbeit kann deshalb nur **ein** Erfolgskriterium sein. (Das gilt übrigens genauso für die Weiterbildung: auch hier muß es darum gehen, Lernen/Qualifizierung/Bildung „as such“ als lebenslangen Prozeß zu fördern und zu unterstützen, anstatt ihre Sinnhaftigkeit ausschließlich von erreichten Vermittlungsquoten abhängig zu machen!)

Dafür brauchen wir

- Modernisierung durch **Flexibilisierung der Förderinstrumente** und entsprechende Entschlackung der Bürokratie, um **Durchlässigkeit, Übergänge, Ein- und Ausstiege und Förderketten** individuell zu unterstützen und damit größtmögliche Integration zu ermöglichen. Dazu wird die alleinige Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Interventionen aus Mitteln der VersicherungszahlerInnen in Frage gestellt werden müssen.
- **Reform der sozialen Sicherungs-**

systeme, die andere Formen und Inhalte gemeinsinnorientierter Arbeit ermöglichen und fördern, anstatt sie durch die „Verfügbarkeitsregelung“ zu verhindern.

### 3. Eigeninitiative fördern

Wer Eigeninitiative fördern, Selbstbehauptung stärken und Mobilität unterstützen will, der muß alles dafür tun, damit Menschen sich selbst auf den Weg machen. Der muß alles vermeiden, was den Eindruck erweckt, „andere“ würden über sie entscheiden.

Diesen Zielsetzungen widerspricht das geltende „Zuweisungsprinzip“: es verbaut Entscheidungsmöglichkeiten und Alternativen auf beiden Seiten und schafft damit „Loose-loose-Fallen“: der zugewiesene Mensch sieht keine Chance, sich um etwas Passenderes zu kümmern und fügt sich, der Träger beugt sich wider besseres Wissen dem Druck der zuweisenden Behörde und der Ökonomie. Der Mißerfolg ist oftmals vorprogrammiert und dann geht es nur noch um Schuldzuweisungen, in der Regel auf dem Rücken der Erwerbslosen.

Wir brauchen eine **Reform des Zuweisungsprinzips** hin zur Ausschreibung von Arbeits- und Qualifizierungsplätzen, verbunden mit intensiver und ergebnisoffener Beratung und anschließendem Bewerbungsverfahren.

### 4. „Zuwendungsempfänger“ oder „Dienstleister“

Der Begriff hat noch nie gepaßt, aber inzwischen widerspricht er auf den ersten Blick den zu Recht geltenden Anforderungen an eine leistungsorientierte und verantwortungsbewußte Verwendung öffentlicher Mittel! Weder sind Integrationsfirmen oder Beschäftigungsträger „Empfänger“, noch geht es um „Zuwendungen“. Zutreffend dagegen ist, daß Politik und Verwaltungen Auf-

träge vergeben zur Erreichung definierter Ziele und daß Beschäftigungs- und Qualifizierungseinrichtungen als Dienstleister für einen bestimmten Preis, über den zu reden wäre, diese Aufträge bearbeiten. Dabei müssen sie zugleich auch die Bedarfe und Interessen ihrer anderen KundInnen beachten und professionell erfüllen.

Wir brauchen im Interesse einer effizienten Nutzung öffentlicher Mittel ein **neues Verhältnis zwischen öffentlichen Auftraggebern und sozialen Unternehmen**. Die Stichworte sind längst ausgetauscht: Leistungsverträge, professionelles Controlling auf beiden Seiten, Budgetierung, Rückstellungsmöglichkeit etc. Diese überfälligen Reformen auf den Weg zu bringen wäre ein wichtiger Beitrag dazu, den erforderlichen gesellschaftlichen Konsens für gemeinwohlorientierte Arbeitsförderung voranzutreiben.

### 5. Den gesellschaftlichen Dialog verbreitern

Der Dritte Sektor weist wachsende Arbeitsplatzzahlen aus und macht einen nicht unerheblichen Wirtschaftsfaktor aus. Er ist zudem eine wichtige Brücke im Austarieren gesellschaftlicher Interessengegensätze auf dem Weg in eine neue Arbeitsgesellschaft. Wie kann es angehen, daß angesichts dieser Lage „Bündnisse für Arbeit“ immer noch unter Ausschluß dieses zunehmend wichtiger werdenden Teils der Ökonomie stattfinden? Warum, um es salopp zu formulieren, tagen die „üblichen Verdächtigen“ unter sich? Wer langfristige, tragfähige Lösungen will, der muß den Dialog unter Einschluß des Dritten Sektors organisieren.

Die wichtigsten Impulse, Analysen und Anregungen für dieses Manuskript habe ich folgenden Texten entnommen:

Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ der SP Schweiz (1995): Wege zur doppelten 25-Stunden-Woche. Bern. Biesecker, Adelheit.

- Nadai, Eva (1998): Weniger ist mehr. Die doppelte 25-Stunden-Woche als Modell zur Umverteilung von Arbeit. Unveröffentlichtes Manuskript
- Beck, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt/New York, Campus Verlag
- Baumeister, Hella (1998): Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Thesenpapier zur Beschäftigungspolitischen Konferenz dgb Bremen
- Beck, Marie-Luise (1997): Für eine Trendwende in der Arbeitsmarktpolitik. Bonn, Manuskript
- Barloschky, K./Spitzley, Helmut (1998): Arbeit für alle - aber zu neuen Bedingungen. Bremen: Bremen, Manuskript
- Giarini, O./Liedke, P.M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg, Hoffmann und Campe
- Janssen, Mechthild (1997): Das Ende der männlichen Arbeitsgesellschaft - eine Chance für Frauen? Köln, Manuskript
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Krise der Arbeitsgesellschaft: Patriarchale Blockaden. In: Blätter für Deutsche und Internationale Politik, Köln
- Kessler, W. (ViSP): Einschiffen statt Ausbooten - Das Jobwunder ist möglich. Oberursel, Publik-Forum-Manifest
- Spitzley, Helmut (1998): Arbeitszeit und plurale Ökonomie - Handlungsoptionen in einer solidarischen Gesellschaft. In: Bierter, W./Winterfeld, von U.(Hrsg): Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit? Berlin, Birkhäuser Verlag
- Spitzley, Helmut (1997): Höchste Zeit für neue Zeiten? Grenzen und Möglichkeiten beschäftigungsorientierter Arbeitszeitgestaltung in Betrieb und Gesellschaft. Bremen, Dortmund, Manuskript
- Ulrich, Bernd (1997): Deutsch, aber glücklich. Fest Verlag
- Wolf, Sabine (1998): Erwerbsarbeit und Hausarbeit - Zum dualen Denken in der Ökonomie und seinen Folgen für das Geschlechterverhältnis. In: Bierter/Winterfeld (Hrsg): Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit? Berlin, Birkhäuser Verlag

Als Vertiefung zum Thema Zukunft der Arbeit empfehlen wir Ihnen die Schriftenreihe der GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, hier insbesondere das Heft 6/7 (1998), mit dem Schwerpunktthema „Wo bleibt die Arbeit?“ mit Beiträgen u.a. von Beck, Heitmeyer, Grosser, Hartwich, Gorz, Negt

# Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel

## Soziologische Anmerkungen zur beruflichen Rehabilitation\*

von Ernst v. Kardorff - Berlin

**Zusammenfassung:** Wie kann berufliche Rehabilitation psychisch kranker Menschen auf die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt reagieren? Um diese Frage zu beantworten, wird zunächst die Bedeutung der Erwerbsarbeit für materielle Sicherung, Status, Identität und Sinnfindung der Individuen dargestellt. Angesichts des Wandels der Erwerbsgesellschaft mit ihrer strukturellen Unterbeschäftigung und veränderten Berufsbildern stellt sich für chronisch psychisch kranke Menschen u.a. das Problem gesteigerter beruflicher Anforderungen besonders im sozial-kommunikativen Bereich. Mit Blick auf die geringe Wiedereingliederungs- und Beschäftigungsquote psychisch Kranker auf dem ersten Arbeitsmarkt läßt sich fragen, ob die Rehabilitationsziele und der Einsatz der Ressourcen im gut ausgebauten System der beruflichen Rehabilitation in Deutschland nicht grundsätzlich überdacht und neu geordnet werden sollten. Hierzu werden einige Überlegungen vorgestellt.

### „Wieviel Arbeit braucht der Mensch?“

Mit der in der Überschrift formulierten Frage reagiert die berühmte Arbeitslosenforscherin Marie Jahoda [8] auf die sich bereits zu Beginn der 80er Jahre abzeichnende strukturelle Arbeitslosigkeit und zielt auf grundsätzlichen Klärungs- und Neubestimmungsbedarf im gesell-

\* Quelle Originalbeitrag:

Kardorff E v. Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel, Psychiat Prax 1999; 26: Sonderheft 1, S. 25-29

schaftlichen Selbstverständnis sowie in der sozialen Organisation und Verteilung von Arbeit. Von seiten des Arbeitsmarktes und der sich mittelfristig abzeichnenden Entwicklung aus gesehen, stellen sich die Fragen: „Wie viele Arbeitskräfte mit welchen Qualifikationen für welche Art von Arbeit benötigt der Arbeitsmarkt der Zukunft?“ Diese Fragen sind nicht nur für psychisch kranke Menschen von Bedeutung. Sie sind aber als tendenziell immer mehr vom Arbeitsmarkt und damit auch von gesellschaftlicher Integration Ausgeschlossene von diesen Fragen in besonderem Maße betroffen: aufgrund ihrer krankheitsbedingten Leistungsminderung und den nach wie vor bestehenden Vorurteilen gegenüber psychisch kranken Menschen, haben sie es besonders schwer, auf den Arbeitsmarkt zu gelangen oder wieder eingegliedert zu werden. Können die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation den „veränderten Lebenswelten gerecht werden“, wie es im Titel des Symposiums formuliert wurde?

### Erwerbsarbeit und Identität in der modernen Gesellschaft

Hochgradig arbeitsteilig organisierte und lohnabhängige Erwerbsarbeit als „Standardmodell“ für die Existenzsicherung des weitaus größten Teils der Bevölkerung ist ein relativ junges gesellschaftliches Phänomen, das an die Herausbildung der industriegesellschaftlichen Moderne gebunden ist. Im Kontext dieser Entwicklung verändern sich Funktion und Verständnis von „Arbeit“ in mehrfacher Hinsicht. In einem langen fast zweihundert Jahre umfas-

senden Prozeß wandert Arbeit aus dem engen sozialräumlichen Bezug als familiärer Produktions- und Reproduktionsgemeinschaft zunächst in Manufakturen, später in Fabriken und Büros aus. Dies hat wesentliche Einschnitte zur Folge: „Arbeit“ wird nun zur Erwerbsarbeit; Reproduktionsarbeit (Eigenarbeit, Erziehung, usw.) werden sozialräumlich, aber auch inhaltlich voneinander getrennt. Das quantitative und qualitative Angebot von Arbeitskraft trifft auf eine weitgehend anonymisierte konjunkturell und strukturell bestimmte Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt; dies hat zur Folge, daß individuelle Existenzsicherung jetzt einerseits zum Risiko vom Einzelnen kaum und von korporativen Zusammenschlüssen nur begrenzt beeinflussbarer Marktentwicklungen wird; andererseits kann der individuelle „Marktwert“ durch erworbene Qualifikation, Eigenaktivität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gesteigert werden, zugleich wird er durch Krankheit, Behinderung, schlechte Bildungsvoraussetzungen, mangelnde soziale Unterstützung in familiären und anderen selbst geschaffenen sozialen Netzwerken, usw. bedroht. Im Rahmen dieser Entwicklung gewinnt Erwerbsarbeit eine bislang nicht gekannte gesellschaftliche Bedeutung: Sie wird positiv im Konzept von Arbeitstugenden wie Fleiß, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit moralisiert - eine Entwicklung, die besonders in der protestantischen Ethik (vgl. [15]) vorbereitet war. Für das Individuum bedeutet Erwerbsarbeit die notwendige Voraussetzung zur Existenzsicherung; sie bietet aber auch die Chance zum sozialen Aufstieg in einer sich an der Leistungsnorm orientierenden Gesellschaft. Im Verlauf

dieser Entwicklung erhält Erwerbsarbeit eine prägende Wirkung für die Stellung des Einzelnen in der Gesellschaft und für seine Identitätsentwicklung (Tab. 1).

**Tab.1** Erwerbsarbeit und Identität.

- Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung und vermittelt damit ein wichtiges Gefühl von Sicherheit, schafft Handlungsautonomie und eröffnet Entscheidungsspielräume als souveräner (Konsum-) Bürger;
- Über Erwerbsarbeit wird der soziale Status einer Person und damit seine gesellschaftliche Wertschätzung nach außen und seine Anerkennung als verantwortungsvolle und verlässliche Person im Privaten mitbestimmt;
- Erwerbsarbeit vermittelt Selbstvertrauen über subjektives Kompetenzerleben in der Arbeit, über Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte;
- Erwerbsarbeit vermittelt soziale Einbindung, allein schon deshalb, weil Erwerbstätige den größten Teil ihrer Tages- und einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit in der Arbeitswelt verbringen;
- Erwerbsarbeit strukturiert Zeitabläufe und dient damit als ordnender und orientierender Faktor;
- Erwerbsarbeit wird als sinnstiftend im doppelten Sinne des französischen Wortes „sens“ erlebt (Gorz 1994): für das eigene Handeln („nützlich“, macht Spaß, ist eine Herausforderung) und als „richtunggebend“ und „Struktur“ vermittelnd.

Die umfangreiche Forschung zur Arbeitslosigkeit liefert eine empirische Bestätigung für diese starke identitäts- und sinnstiftende Funktion der Erwerbsarbeit, die sich in der relativ kurzen Geschichte der modernen Arbeitsgesellschaft als prägendes Element der Lebenswelt herausgebildet hat; so haben Jahoda, Lazarsfeld u. Zeisel [9] in ihrer klassischen Studie „Die Arbeitslosen

von Marienthal“ bereits gezeigt, daß langanhaltende Erwerbslosigkeit in der Lebenswelt zur Entwicklung einer „müden Gemeinschaft“ beiträgt (Abnahme an geselligen Aktivitäten, geringes Interesse an vorher verfolgten individuellen Interessen und Hobbys, sozialer Rückzug), zum Zerfall von Zeitstrukturen und von Zukunftsperspektiven beiträgt; diese generellen Tendenzen zeigten sich bei den betroffenen Arbeitslosen je nach persönlicher Vorgeschichte, Familiensituation und individueller Vulnerabilität in unterschiedlicher Ausprägung: Als Idealtypen ließen sich „Ungebrochene“, der zahlenmäßig überwiegende Typ der „Resignierten“ und eine Gruppe der „Gebrochenen“ (Verzweifelte und Apathische) unterscheiden. Im wesentlichen werden diese Ergebnisse mit Ergänzungen und Differenzierungen auch von der heutigen Arbeitslosenforschung bestätigt.

### Verschiebungen in der Bedeutung von Erwerbsarbeit

Das mit der Entwicklung der Arbeitsgesellschaft verknüpfte Modell der „Vollzeiterwerbsbiographie“ als Orientierung für individuelle Erwartungen und Lebensplanungen und als Grundlage für das Funktionieren besonders der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung ist, spätestens seit Mitte der 80er Jahre in eine strukturelle Krise geraten. Diese Krise läßt sich nicht unabhängig von allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen verstehen, die mit den Begriffen der Beschleunigung, der Modernisierung und der Globalisierung beschrieben werden können, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Lebenswelt der Gegenwart und der nahen Zukunft haben. Ich möchte mich auf drei Aspekte konzentrieren, die mir für die Lebenswelten und Rehabilitationsperspektiven psychisch kranker Menschen besonders bedeutsam erscheinen:

1. Die Entwicklung zu einer „*Risikogesellschaft*“ [2], in der die individuelle Lebensplanung aufgrund beschleunigter Wandlungsprozesse in allen gesellschaftlichen Bereichen, vom Wertewandel über veränderte Lebensformen bis zur Veränderung der Arbeitswelt, immer weniger an traditionelle Vorbilder zur erfolgreichen Lebensbewältigung anknüpfen kann; im Kontext einer solchen „vorbildlosen Moderne“ werden erhöhte Anforderungen an die aktive Gestaltung der eigenen Biographie gestellt. Dies verlangt hohe soziale Kompetenzen, Risikobereitschaft, aber auch die Fähigkeit eigene Erwartungen bei Fehlschlägen realitätsangemessen zu korrigieren, einen reflektierten Umgang mit der eigenen Psyche (Gefühlsarbeit), hohe Änderungsbereitschaft und die Fähigkeit, der eigenen Biographie erkennbare Konturen zu verleihen; wer dies krankheits- oder behinderungsbedingt nicht schafft, von einem „kritischen Lebensereignis“ aus der Bahn geworfen wurde oder einfach eine schlechte Ausgangsposition beim Einstieg in gesellschaftliche Statuslinien hatte, findet sich schnell in institutionenabhängigen Lebenslagen am gesellschaftlichen Armutsrand wieder. Die Risiken der Risikogesellschaft führen für psychisch Kranke zu einer besonderen Gefährdung.
2. Die „postmoderne“ Differenzierung von *Lebenswelten und Lebensstilen* erzeugt eine „neue Unübersichtlichkeit“ [6] und „Ambivalenz“ [1], die einerseits zu individueller Unsicherheit, Orientierungsproblemen, ungeklärten sozialen Zugehörigkeiten und unklaren Grenzen führt; andererseits eröffnet diese neue gesellschaftliche Konstellation Chancen für und wachsende Toleranz gegenüber abweichenden Minderheiten und schafft vielfältige neue Räume und akzeptierte ge-

sellschaftliche Nischen zur Selbstorganisation und Lebensbewältigung mit psychischer Krankheit - immer unter dem Vorbehalt, daß dies für psychisch kranke Menschen oft nur am Armutsrand möglich ist. Dies hat

3. mit *Veränderungen in der Erwerbsgesellschaft* selbst zu tun. Seit Mitte der 80er Jahre ist der „kurze Traum der immerwährenden Prosperität“ [11], der mit dem bundesrepublikanischen Wirtschaftswunder der Nachkriegszeit verbunden war, ausgeträumt. Massenarbeitslosigkeit die Zunahme von Langzeitarbeitslosen (länger als 1 Jahr erwerbslos) und diskontinuierlichen Erwerbsbiographien zeigen, daß das Modell der „männlichen Vollzeiterwerbsbiographie“ starke Risse bekommen hat. Diese Entwicklung ist nur in geringem Maße konjunkturell bedingt; es zeigen sich vielmehr strukturelle Verschiebungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte wie für Erwerbslose und besonders für psychisch kranke Menschen.

Auf lange Sicht gesehen geht der Gesellschaft die „Erwerbsarbeit“ zwar nicht aus, aber durch technologische Innovation und organisationsbezogene Rationalisierung können vor allem Güter, aber auch viele Dienstleistungen mit deutlich weniger Arbeitskräften hergestellt werden als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind; dies zeigt sich etwa daran, daß Wirtschaftswachstum und Beschäftigungszuwachs zunehmend voneinander entkoppelt sind (vgl. z.B. [5]). Diese Entwicklung verschärft zusätzlich zu der durch Globalisierung bedingten Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer die Konkurrenz auf dem heimischen Arbeitsmarkt. Dies bekommen auch psychisch kranke und andere behinderte Menschen in Form eines fast vollständigen Ausschlusses vom ersten Arbeitsmarkt zu spüren.

Ein weiterer besonders auch für psychisch kranke Menschen bedeutsamer Wandel in der Erwerbsgesellschaft sind veränderte und gestiegene berufliche Anforderungen an Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Selbständigkeit. Besonders die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft [7] führt zu besonderen Anforderungen im sozial-kommunikativen Bereich. Die folgende Abbildung zeigt ein idealtypisches Anforderungsprofil, wie es sich aus Arbeitgebersicht darstellt (Tab. 2).

**Tab. 2** Berufliche Anforderungen (Schlüsselqualifikationen).

---

Sozial-kommunikative Kompetenz

- Kontaktfähigkeit
- Freundlichkeit
- Konfliktfähigkeit
- sicheres Auftreten

Leistungsbereitschaft

Belastungsfähigkeit

Anpassungsfähigkeit

Selbständigkeit

Flexibilität

Bereitschaft zur Mobilität

Fähigkeit zur komplexen Informationsverarbeitung

Offenheit für Neuerungen

lebenslanges Lernen

Handhabung der neuen Informationstechnologien

---

In einer Repräsentativbefragung in der Arbeitnehmer befragt wurden, welche zentralen Qualifikationen sie selbst für beruflichen Erfolg für wesentlich halten, finden sich neben den traditionellen Werten der protestantischen Arbeitsethik psychosoziale Kompetenzen, wie Selbstvertrauen und Selbständigkeit [13]. In der Krise und im Wandel der Erwerbsgesellschaft verstärken sich traditionelle Orientierungen und neue Anforderungen. Für psychisch kranke Menschen stellen sich besonders sozial-kommunikative Fähigkeiten, hohe Streßbelastbarkeit, Selbstbewußtsein und Flexibilität als Problembereiche heraus.

Die hier grob skizzierten Wandlungsprozesse in der Erwerbsgesellschaft legen nahe, daß strukturelle Arbeitslosigkeit mit ihren neuen und verschärften Anforderungen für den ersten Arbeitsmarkt zu seiner Schließung für sozial Benachteiligte, behinderte und psychisch kranke Menschen führt.

Daten, in denen die Eingliederungsquote in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit und vom Alter untersucht wird, zeigen, daß bei den bis unter 25jährigen bei einer Arbeitslosigkeit von weniger als drei Monaten im Durchschnitt über 55% eingegliedert werden konnten, bei den über 45jährigen waren es lediglich über 25%; bei einer Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger, gelang bei den unter 25jährigen nur noch etwas über 15% der Sprung auf den Arbeitsmarkt, bei den über 45jährigen waren es nur noch unter 10% (vgl. [3]).

Dieses „Eingliederungsgefälle“ dürfte sich bei psychisch kranken Menschen und anderen Menschen mit Behinderungen noch deutlich negativer darstellen. Auf einer allgemeineren Ebene spricht Bude [4] davon, daß die Modernisierungsprozesse neben Gewinnern und Verlierern auch eine neue Gruppe hervorgebracht haben: die *Überflüssigen*. Das sind diejenigen, die vom Zugang zum Arbeitsmarkt und weitgehend auch von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind. In der Situation dieses doppelten Ausschlusses befinden sich viele chronisch psychisch kranke Menschen. Angesichts dieser Entwicklungen stellt sich die Frage nach den Zielen und der Richtung der sehr aufwendigen beruflichen Rehabilitation psychisch Kranker, die nur selten auf den ersten Arbeitsmarkt führt und häufig im zweiten ABM-Arbeitsmarkt, in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Warte- und Wiederholungsschleifen kreist und schließlich vielfach auf Sonderarbeitsmärkten endet. Kruse [10] fragt sich an-

gesichts dieser Situation: „Muten wir also unseren mühselig Rehabilitierten nicht eine erneute Niederlage und ein wiederholtes Scheitern zu, nachdem die Psychose ihnen schon das Standbein im einfachen Leben weggeschlagen hat?“ (S. 108).

### Berufliche Wiedereingliederung - in welche Richtung, in welcher Form, mit welchen Perspektiven?

Das gut ausgebaute System der beruflichen Rehabilitation in der Bundesrepublik mit seiner breiten Vielfalt an prinzipiell kombinierbaren Integrationshilfen zur Eingliederung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt und in beschützte Formen der Arbeit, weist mit Blick auf psychisch erkrankte Menschen endogene Selektionseffekte auf, da es nur unzureichend auf psychisch erkrankte Menschen und ihre komplexen Problemlagen eingerichtet ist. In der gegenwärtigen und für die Zukunft absehbaren Arbeitsmarktentwicklung stellen sich zudem viele Angebote als am Markt vorbei geplant dar. Diese Entwicklungen sind nicht unbemerkt geblieben [12]. Innerhalb der Landschaft der beruflichen Rehabilitation haben sich in den vergangenen zehn Jahren in der Quantität unzureichende, neue, qualitativ hochwertige und innovative Angebote, vor allem in gemeindepsychiatrischen Verbänden und von Vereinen initiiert, für psychisch Kranke entwickelt (Selbsthilfefirmen, Firmen für psychisch Kranke, Zuverdienstbetriebe; vgl. [16]).

Das traditionelle System der beruflichen Rehabilitation hat selbst mit einer Spezialisierung, etwa von WfBs, der Unterstützung von Zweckbetrieben, dem Aufbau von Modellen der Arbeitsassistenz, mit der Einrichtung von Rehabilitations-

einrichtungen für Psychisch Kranke (RPK) reagiert. Der Vielfalt der Angebote belegt dies (Tab. 3).

**Tab. 3** Vielfalt der vorhandenen Angebote und Maßnahmen.

---

Arbeitstherapie (stationär und ambulant)
Belastungserprobung
gestufte Wiedereingliederung
innerbetriebliche Umsetzung, evtl. Schwerbehindertenarbeitsplatz im alten Betrieb
Rehabilitationseinrichtung für psychisch Kranke
Berufs- und Arbeitsberatung für Behinderte
Schwerbehindertenarbeitsplatz mit Arbeitsassistenz
Berufsfindung, Berufsinformationszentren
Arbeitserprobung
Arbeitstraining (z.B. in Berufstrainingszentren)
Weiterbildung
Umschulung, Training von Schlüsselqualifikationen, modulare Qualifikationen (z.B. im BFW)
Erstausbildung (z.B. im BBW oder in anderen überbetrieblichen Einrichtungen)
Betriebspraktika
Werkstatt für Behinderte mit Zweckbetrieben
Firmen für psychisch Kranke und andere soziale Betriebe
Leiharbeitsfirmen als Soziale Betriebe (nach AÜG), wie z.B. das START-Modell
Zuverdienstmöglichkeiten im Zusammenhang mit gemeindepsychiatrischen Versorgungsangeboten
geringfügige Beschäftigung auf dem freien Markt

---

Trotz dieser umfangreichen Palette von Hilfsangeboten ist die Rate der beruflichen Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt eher gering. Hier ginge es darum zu überdenken, inwieweit Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt für chro-

nisch psychisch Kranke realistisch und sinnvoll ist. Dies erweist sich als grundsätzliche Frage der Ausrichtung des Systems der beruflichen Rehabilitation, das in Zeiten wirtschaftlichen Booms konzipiert wurde. Hier müßten neue und ergänzende Kriterien herangezogen, die bestehenden stärker differenziert werden. Ganz zentrale Bedeutung kommt dabei den Wünschen und Vorstellungen psychisch kranker Menschen und der neueren Lebensqualitätsforschung zu.

Die bisherige Vernachlässigung beruflicher Rehabilitation psychisch Kranker könnte aber auch noch andere Gründe haben:

- Festhalten an einem Rehabilitationsziel, das den veränderten Arbeitsmarktbedingungen nicht gerecht wird;
- Tendenz der Spezialeinrichtungen, Klienten zu behalten oder durch immer weitere Ausdifferenzierung ein künstliches System, einen „allob-Arbeitsmarkt“, zu festigen;
- der Wunsch der Klienten in einem geschützten und vertrauten Rahmen zu verbleiben;
- gesellschaftliche Vorurteile gegenüber psychisch Kranken, die durch die geringen Vermittlungsquoten und die wenigen Berührungspunkte mit dem 1. Arbeitsmarkt im Sinne einer self-fulfilling-prophecy verstärkt werden könnten (vgl. [3]);
- mangelnde und verschwendende Ressourcennutzung
- fehlendes systematisches case-management und fehlende Durchlässigkeit zwischen den Systemen und Maßnahmen.

Da im Bereich der beruflichen Rehabilitation psychisch kranker Menschen trotz vieler Einzelstudien und Modellprojekte umfassendes empirisches Material fehlt, müssen Reformvorschläge Erfahrungswissen von Arbeitsmarkt- und Psychiatrieexperten, Sichtweisen der psychisch kranken Menschen und die Resultate der vorliegenden Studien zu kom-

**Tab. 4** Reform der beruflichen Rehabilitation psychisch kranker Menschen.

1. Anforderungen, die die Systemziele selbst betreffen:
  - a. Abschied vom impliziten Vollbeschäftigungsmodell und dem damit verbundenen Druck, auf Einrichtungen, Personal und psychisch kranke Menschen auf den Arbeitsmarkt (wieder-)eingliedern zu müssen;
  - b. Das bedeutet auch, die Suche nach einem „Dritten“ zwischen beruflicher Karriere und EU-Rente und/oder Sozialhilfe.
2. Anforderungen an Veränderungen innerhalb des Systems:
  - a. Differenzierung der Ziele auf der Basis einer stärker prozeßorientierten, begleitenden, sozialmedizinischen und psychosozialen Diagnostik und der Entwicklung von individualisierten Behandlungskonzepten im Sinne der von der Aktion Psychisch Kranke vorgelegten Konzeption der „personenzentrierten Hilfen“ unter aktiver Einbeziehung des/der Patienten/-in, sowie der Verzicht auf die positive sozialmedizinische Prognose nach §1236 RVO als Voraussetzung zur Leistungsgewährung;
  - b. Hilfeplanung aus einer Hand im Sinne des „case-management“: kontinuierliche Vertrauensperson, die dem/der Patienten/-in assistierend zur Seite steht, ohne ihm/ihr überfürsorglich Aufgaben abzunehmen.
  - c. Durchlässigkeit und Flexibilität der Hilfen
  - d. Vielfalt der Hilfsangebote nutzen,
  - e. Modulare Qualifikationen anbieten,
  - f. Suche nach stabilen Arbeitsverhältnissen (Struktur Vertrautheit, Einbindung, Anerkennung, Assistenz im Hintergrund),
  - g. Koordination der Hilfen und Kooperation der beteiligten Einrichtungen und Fachkräfte auf Helferkonferenzen.
3. Anforderung an Entscheidungs- und Maßnahmep Praxis:
  - „- keine Erprobung, wenn nicht auch eine Förderung angeboten werden kann;
  - keine Förderung, wenn nicht konkret eine dauerhafte Beschäftigung angeboten werden kann;
  - keine dauerhafte Beschäftigung, wenn nicht eine ambulante Betreuung und Beratung für diesen Lebensbereich ermöglicht wird“ [14]

binieren versuchen. Einige Reformüberlegungen finden sich in der folgenden Übersicht (Tab. 4).

### Auf dem Weg zu einem neuen Verständnis von Erwerbsarbeit für chronisch psychisch Kranke

Wenn man versucht, den beschriebenen Lebenswelten für vor allem chronisch psychisch kranke Menschen gerecht zu werden, scheinen mir zwei Grundprinzipien sinnvoll: zum einen die Anerkennung von Arbeit als identitäts- und sinnstiftendes Element, zum anderen eine **relative** Entkoppelung vom Ziel der

Integration auf den ersten Arbeitsmarkt. Dies sollte allerdings nicht so sehr in Richtung von Sonderarbeitsmärkten geschehen, sondern eher im Sinne der Schaffung von eigenen „Lebenswelten“, Eigenwelten und eigenständigen Arbeits- und Berufsmöglichkeiten die nicht in Konkurrenz zur um den Leistungsbegriff zentrierten produktivistischen Kern der Gesellschaft auf dem ersten Arbeitsmarkt stehen. Dazu finden sich bereits jetzt Ansatzpunkte in modellhaften Produktions- und Dienstleistungsbereichen in Nischen, die noch nicht vom ersten Arbeitsmarkt besetzt sind: Firmen wie die „Lebenswelten“, Restaurationsbetriebe, Betriebe zur Aufarbeitung von Möbeln, usw. weisen hier

einen produktiven Weg. In diesen Firmen für psychisch Kranke wird zwar nicht ohne Anforderungen, wohl aber in lokal und sektoral begrenzter Marktkonkurrenz gewirtschaftet. Diese Angebote können auch ein Leben in örtlichen Zusammenhängen (ohne Zwangsmobilität) ermöglichen, Sicherheit, Struktur und Überschaubarkeit vermitteln und Verbindlichkeit in sozialen, ggf. begleiteten Netzwerken gewährleisten. Dies setzt aber auch eine *Ressourcenumschichtung* voraus, weil das Funktionieren derartiger Strukturen nur durch eine verlässliche Grundfinanzierung aus Mitteln der beruflichen Rehabilitation gewährleistet werden kann. Dies würde dazu beitragen können, endlose Rehabilitationsschleifen zu vermeiden und zugleich die Anerkennung beinhalten, daß Rehabilitation chronisch psychisch kranker Menschen eine Daueraufgabe ist, die auf die Herstellung von alltäglicher Normalität zielt und nicht notwendigerweise hoch spezialisierter und aufwendiger Maßnahmen bedarf, die oft an der Situation psychisch Kranker und am veränderten Arbeitsmarkt vorbeigehen.

#### Literatur:

- 1 Baumann, Z.: Moderne und Ambivalenz. Junius, Hamburg (1992)
- 2 Beck, U.: Risikogesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt/M (1986)
- 3 Blaschke, D.: Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. In: Niehaus, M., L. Montada (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt/M: Campus, Frankfurt/M (1997) 131 - 143
- 4 Bude, H. (1998): Die Oberflüssigen als transversale Kategorie. In: Berger, P. A., M. Vester (Hrsg.): Alte Ungleichheiten, neue Spaltungen. Leske + Budrich, Opladen (1998) 363-382
- 5 Ciarini, O., P. A. Liedtke: Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hoffman u. Campe, Hamburg (1998); Bonfs, W.:

Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/M.; Suhrkamp (2000), 327-415

- 6 Habermas, J.: Die neue Unübersichtlichkeit. Suhrkamp, Frankfurt/M (1985)
- 7 Häußermann, H., W. Siebel: Dienstleistungsgesellschaften. Suhrkamp, Frankfurt/M (1995)
- 8 Jahoda, M.: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jhrdt. Beltz, Weinheim (1982, dt. 1983)
- 9 Jahoda, M., P. Lazarsfeld, H. Zeisel: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Suhrkamp, Frankfurt/M (1975, orig. 1932)
- 10 Kruse, G.: Arbeit - muß das Sein? In: Weber, R, F. Steier (Hrsg.): Arbeit schaffen. Initiativen, Hilfen, Perspektiven für psychisch Kranke. Psychiatrie-Verlag, Bonn (1998) 108-112
- 11 Lutz, B.: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Campus, Frankfurt/M (1984)
- 12 Niehaus, M., L. Montada (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Campus, Frankfurt/M (1997)
- 13 Opaschowski, H. W.: Feierabend? Von der Zukunft ohne Arbeit zur Arbeit mit Zukunft. Leske + Budrich, Opladen (1998)
- 14 Schwendy, A.: Berufliche Rehabilitation. In: Bock, T., H. Weigand (Hrsg.): Hand-werks-buch Psychiatrie. Psychiatrie-Verlag, Bonn (1991) 333-347
- 15 Weber, M.: Die protestantische Ethik. (Herausgegeben von J. Winckelmann). Siebenstern-Verlag, Hamburg (1975, orig. 1920)
- 16 Weber, P., F. Steier (Hrsg.): Arbeit schaffen. Initiativen, Hilfen, Perspektiven für psychisch Kranke. Psychiatrie-Verlag; Bonn (1997)

Anschrift:

Prof. Dr. Ernst von Kardorff  
Institut für Rehabilitationswissenschaften  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Georgenstraße 36  
D-10117 Berlin

## Arbeit für Menschen mit Behinderungen - Brücken zum Arbeitsmarkt

15. Juni 2000 in Marburg

In Zusammenarbeit mit A.R.F.I.E., dem europäischen Verband zur Förderung neuer Integrationsansätze für Menschen mit Behinderungen, wollen wir im Rahmen einer Tagung, die am 15. Juni 2000 in Marburg stattfindet, verschiedene berufliche Eingliederungsmöglichkeiten vorstellen.

Arbeit u. Bildung e.V. ist seit 15 Jahren mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen befaßt.

Mit Integrationslehrgängen setzte Arbeit u. Bildung e.V. Mitte der 80er Jahre seinen ersten Schwerpunkt in der beruflichen Integration von behinderten Arbeitslosen sowie WfB-Mitarbeitern. In diesem „Marburger Modell“ wurden die Teilnehmer in allgemeinbildenden und arbeitsfeldbezogenen Unterrichtsthemen geschult und während betrieblicher Praktika begleitet. Ziel war es, sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu plazieren.

Der Berufsbegleitende Dienst ist seit 10 Jahren als Dienst der Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen bei Arbeit u. Bildung e.V. angesiedelt. Er bietet schwerbehinderten und psychisch behinderten Menschen im Berufsleben psychosoziale Unterstützung zur langfristigen Absicherung ihrer Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus werden Arbeitgeber zu behinderungsspezifischen Fragestellungen beraten.

Seit 1999 ist Arbeit u. Bildung e.V. einer von fünf hessischen Trägern des Bundesmodellprojekts Integrationsfachdienst. Es besteht eine Kooperation mit dem in Marburg ansässigen Bundesmodellprojekt der Integrationsfirmen „relectro“. Diese enge

Zusammenarbeit von Integrationsfachdienst und -firma im Rahmen der Modellprojekte ist einzigartig.

Während der Tagung wollen wir gemeinsam mit Kollegen/innen, Arbeitgebern, Kostenträgern und anderen Interessierten ins Gespräch kommen. Wir freuen uns auf einen Austausch mit Vertretern europäischer Integrationsansätze:

- Eugen Hartmann, Österreich, wird über 20 Jahre Integration von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt in Vorarlberg berichten,
- Martha Stecher, Italien, stellt ein neues Schulkonzept zur beruflichen Integration Schwerstbehinderte vor und
- Wicher Broer, Niederlande, referiert über Methoden und Möglichkeiten der beruflichen Integration schwer vermittelbarer Arbeitnehmer.

Außerdem werden wir uns mit den aktuellen Entwicklungen in Deutschland befassen und haben hierzu Frau Müller Steger vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eingeladen.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion werden diese Referenten mit Arbeitgebern, Vertretern/innen der Kammern und der Politik über Perspektiven der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen diskutieren.

*Anmelde- und Informationsmaterialien erhalten Sie unter:*  
**Arbeit und Bildung e.V.**  
**Krummbogen 3**  
**35039 Marburg**  
**Tel.: 06421/ 96 36 16**  
e-mail: AUBMR.Debus@gmx.de

# Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen

von Reinhard Lelgemann - Essen

Im folgenden Artikel soll in sehr knapper Form der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung Arbeit für die meisten Menschen hat, wie Arbeitslosigkeit erlebt wird und ob es vorstellbar sein kann, von Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen zu erwarten, auf die Möglichkeit einer Arbeit und der damit verbundenen Erfahrungen zu verzichten.

Im zweiten Teil werden einige Untersuchungsergebnisse einer im Jahr 1996 durchgeführten qualitativen Befragung sowie einer umfangreichen standardisierten Befragung von 386 Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen zur Bedeutung von Arbeit vorgestellt.

## Zur Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit

Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit oder anerkannter künstlerischer Arbeit hat in unserer Gesellschaft einen besonders hohen Stellenwert. Gleichzeitig ist offenkundig, dass die Fähigkeit unserer Gesellschaft, Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, begrenzt ist und angesichts immer globalerer Unternehmenszusammenschlüsse immer geringer werden wird. Dieser Prozess darf nicht als 'natürliche Entwicklung' mystifiziert, sondern muss in seiner systemimmanenten Funktion für die Kapitalwirtschaft gesehen werden, die der körperlichen Arbeit langfristig in immer geringerem Maße bedarf, bzw. sie auslagert oder durch intelligente Maschinen kostengünstig ersetzt (vgl. Rifkin 1997). Dies führt zu einer Krise der Gesellschaft, der Politik, des Bildungswesens, aber auch der Menschen, die in diesen Zusammenhängen leben und ihre

Identität in Interaktionen mühsam entwickeln müssen, für den Produktionsprozess aber nicht mehr unbedingt notwendig sind (Forrester 1997, 195).

Arbeit im Sinne industrieller, arbeitsteiliger Erwerbsarbeit prägt das Bewusstsein und die Identitätsbildung eines jeden Menschen. Arbeitslosigkeit wird von den in diesen sozialen Bedingungen aufwachsenden Menschen zumeist negativ und stigmatisierend erlebt, auch wenn mit der tatsächlichen Arbeit nicht nur positive Assoziationen verbunden sind.

Welche Auswirkungen Arbeitslosigkeit auf Menschen hat, die vorher berufstätig waren, wurde systematisch erstmalig von Jahoda et. al. (1975) in den zwanziger Jahren in dem kleinen oberösterreichischen Ort Marienthal untersucht. Entsprechend konnte die Bedeutung von Arbeit als industrieller Erwerbsarbeit folgendermaßen benannt werden:

1. Die industrielle Erwerbsarbeit schafft Zeiterfahrung (der Tag wird strukturiert, der Wechsel zwischen Arbeitswoche und arbeitsfreiem Wochenende, zwischen Arbeit und Urlaub wird nachvollziehbar).
2. Der soziale Horizont wird erweitert (es entstehen Kontakte über die Familie und Nachbarschaft hinaus, das Wissen um die Welt wird vergrößert).
3. Die Mitverantwortung für ein Produkt, die Beteiligung an kollektiven Zielen integriert.
4. Über die Arbeit wird uns der soziale Status zugewiesen, der für den Aufbau der persönlichen Identität von grundlegender Bedeutung ist.

5. Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zwingt uns mit ihren Anforderungen zur Aktivität, zur Entwicklung der in uns schlummernden Kräfte, macht den Wechsel von Spannung und Entspannung erlebbar (vgl. Jahoda 1983, 70).

„Neben diesen Kategorien wird über Arbeit ein Stück Selbständigkeit und Selbstverantwortung erreicht, das sich nicht zuletzt in der finanziellen Unabhängigkeit zeigt“ (Butzke 1991, 8).

Obwohl allgemein Arbeit auch als mühevoll und anstrengend erlebt und beschrieben wird, kommt Heinichen in seiner Darstellung der Erfahrungen mit Betroffenen zu dem Ergebnis, dass „Arbeitsverlust... zur gesellschaftlichen Ausgrenzung führen (kann). Er wirkt existenzgefährdend. Arbeitslosigkeit erschüttert das Sicherheitsbedürfnis des Menschen und läßt ihn an seinem Selbstwert zweifeln. Dies wird als psychisches Trauma erlebt“ (Heinichen 1994, 68).

Bezogen auf den einzelnen Menschen formuliert Küng:  
„(1) Einen Lebenssinn gibt es nicht ohne Arbeit.  
(2) Lebenssinn gibt es keineswegs nur durch Arbeit“ (Küng 1994, 21).

„Arbeit als planvolles, auf ein Ziel ausgerichtetes Tun (...) charakterisiert nun einmal den Menschen. Ohne sinnvolle Arbeit geht ein Stück Menschenwürde verloren“ (Küng 1994, 22). Deshalb lehnt er „stumpfsinnige, entfremdete (und somit) entwürdigende Arbeit“ (Küng 1994, 22) ab. Gleichzeitig aber ist ihm klar, dass Arbeit Mühe bereitet und eine Herausforderung darstellt. Ausgehend vom 2. Satz seines Postulates stellt er fest: „Arbeit kann nicht die

einzigste Quelle von Lebenssinn sein; der Mensch ist mehr als Arbeit, und er bleibt auch dann noch Mensch, wenn er nicht mehr arbeitet, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist“ (Küng 1994, 23).

Seit Beginn der neunziger Jahre mehren sich die Stimmen, die „das Arbeitsverständnis der modernen Industriegesellschaft ... immer noch zu einseitig auf Erwerbsarbeit reduziert (sehen)“, und betonen, dass „die anderen Formen der Arbeit oder des Tätigseins für unsere Gesellschaft unverzichtbar (sind).“ Insbesondere Fink verweist auf die mögliche Bedeutung einer selbstbestimmten sozialen Tätigkeit, der Hausarbeit, der Nachbarschaftshilfe, des Heimwerkens und der Ehrenämter.

*„Es geht um die Wiedergewinnung der Arbeit als komplexe, vielfältig motivierte menschliche Gesamttätigkeit, um die Rückeroberung der sozialen Dimension der Arbeit. Wo Arbeit ist, muß Tätigkeit werden. Arbeit muß Bestandteil des bewußten Lebens und Selbsterlebens werden. Wir müssen, auch während wir arbeiten, das Gefühl haben, daß wir leben“* (Fink 1994, 108).

Auch Hilfen für Menschen mit Behinderungen werden in den Veröffentlichungen von Rifkin, Forrester und dem Club of Rome als mögliche neue oder auszuweitende Arbeitsfelder dargestellt, allerdings nur der Club of Rome bezieht Menschen mit leichteren Beeinträchtigungen in seine Überlegungen zur Zukunft der Arbeit aktiv ein und hofft, dass durch den Einsatz informations-technologischer gesteuerten Arbeitsprozesse neue Arbeitsmöglichkeiten gefunden werden (vgl. Giarini; Liedtke 1998, 229f). Eine wesentliche Zielsetzung dieser Vorschläge ist die Sicherung demokratischer Strukturen aller Gesellschaften (weltweit) durch Entwicklung eines Dritten Sektors (vgl. Rifkin 1997, 202f). Dies wird aber sicherlich nur gelingen, wenn die Struktu-

ren in den Gruppen und Tätigkeitsfeldern des Dritten Sektors selber demokratisch gestaltet sind. Erst hierdurch wäre die Würde des einzelnen Menschen gewahrt, und es könnte ein Lebenssinn gefunden werden, der über fremdbestimmtes Beschäftigen hinausgeht. Ein Beispiel für die Umsetzung derartiger Überlegungen stellt für mich im lokalen Bereich das Projekt ‚Bürgerjahr in Essen‘ des Behindertenreferates der evangelischen Kirche dar, welches arbeitslosen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung neue Formen der gemeinsamen Arbeit anbietet und mit ihnen entwickelt.

Am Ende dieser skizzenhaften Darstellung bleibt zusammenfassend festzustellen, dass Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit eine spezifische Sinngebung erfahren hat, die in unserer Gesellschaft als durchaus maßgebend bezeichnet und von der angenommen werden kann, dass sie für das einzelne Individuum von großer Bedeutung ist. Wenn selbst anstrengende und für die Familie und die Gesellschaft wertvolle Hausfrauenarbeit immer noch nicht als ‚vollwertige‘ Arbeit anerkannt ist, so wird erkennbar, wie mühevoll sich hier Erlebensstrukturen verändern lassen. Bezahlte Erwerbsarbeit stellt ein zentrales Element bei der Identitätsbildung des Menschen dar. Gleichzeitig ist den Kritikern dieses Verständnisses zuzustimmen, die auf die Enge eines derartig reduzierten Arbeitsbegriffes hinweisen. Ob die aktuelle gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Situation, die durch hohe Arbeitslosigkeit trotz steigender Umsatzzahlen gekennzeichnet ist, zu einer Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins führen wird, bleibt - wissenschaftlich gesehen - abzuwarten, praktisch aber mitzugestalten.

Bezogen auf die Gruppe der Menschen mit Behinderungen und hier auf die Gruppe der Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen kann erwartet werden, dass auch sie

Erwerbsarbeit als zentrales Element ihrer Identität definieren und unter der Nichtermöglichung einer solchen Arbeit leiden werden. Es wäre unverantwortlich, seitens staatlicher oder institutioneller Vorgaben von dieser Gruppe die konsequente Vorwegnahme einer gesellschaftlichen Haltung zu erwarten, die entlohnte Erwerbsarbeit nicht mehr als wesentlich begreift und sie mit dieser Begründung von den entsprechenden beruflichen Rehabilitationsangeboten und sinnvoll erlebten Arbeitsmöglichkeiten ausschließen zu wollen.

### Arbeit aus der Sicht von Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen

Nach ausführlichen qualitativen Interviews in mehreren Werkstätten für Behinderte und Tagesförderstätten im ersten Halbjahr 1996 wurde im zweiten Halbjahr eine standardisierte Befragung durchgeführt. Angeschrieben wurden alle Werkstätten, soweit bekannt auch Tagesförderstätten, in denen Arbeitsmöglichkeiten entwickelt worden waren, und Einzelpersonen. Der Rücklauf war hoch. Von den versandten Fragebögen wurden fast 31% ausgefüllt zurückgeschickt. In die Auswertung einbezogen wurden schließlich 386 Beschäftigtenfragebögen.

Die Befragten beschrieben sich in einem hohen Maß als Menschen, die für mehrere Stunden am Tag auf Hilfe anderer angewiesen waren (58%), der Gebrauch der Sprache fiel fast 40% der Antwortenden schwer. Nur 13,5% der Befragten benutzten dagegen eine Sprechhilfe oder ein anderes Kommunikationssystem.

Hätten sie drei Wünsche frei, so wäre ihnen am wichtigsten ‚Gute Freunde zu haben‘, ‚Gesund zu sein‘ und ‚einer sinnvollen Arbeit nachgehen zu können‘.

Bezogen auf ihre konkrete Situation in der Einrichtung (Werkstatt oder Tagesförderstätte) störte sie am meisten:

- dass es scheinbar keine Arbeitsmöglichkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt gibt,
- wenn es in der Arbeitsgruppe keine Arbeit gibt,
- die relativ niedrige Höhe des Entgelts,
- nicht genug und ständig wechselndes Personal,
- dass sie keine Berufsausbildung machen können und
- dass Gruppenleiter oft keine oder nicht genug Zeit für sie haben.

Den Befragten war es wichtig, renten- und sozialversichert zu sein, etwas anderes zu sehen, als die Wände in ihren eigenen Zimmern, mit anderen Menschen zusammenzusein, eine sinnvoll erlebte Arbeit auszuüben, die von der Gesellschaft anerkannt wird und in der sie an der Erstellung eines Produktes oder einer Dienstleistung mitarbeiten können; schließlich wollen sie sich an der Entwicklung konkreter Arbeitsmöglichkeiten beteiligen. Sie sehen Arbeit als wichtig an, verweisen aber auch darauf, dass es noch andere wichtige Dinge im Leben gibt. Wichtig sind ebenfalls stabile personelle Beziehungen zu akzeptierten Personen, um Kommunikation und eine angemessene Versorgung in allen Bereichen (auch der Hilfe beim Essen, der Pflege und Hygiene) zu ermöglichen. Mit ihrem in der Werkstatt oder einer Tagesförderstätte verdienten Entgelt sind sie eher nicht zufrieden, wobei diese Frage allerdings weniger bedeutsam scheint, als die anderen hier dargestellten Aussagen.

Die Ergebnisse legen nahe, berufliche Rehabilitation in einem umfassenderen Sinn zu sehen. Auf einen Beruf oder eine einzelne konkrete Tätigkeit konzentrierte Rehabilitation erscheint nicht angemessen, sondern muss ergänzt werden um die Elemente 'Einbeziehung der sozialen Bedürfnisse', und 'Ernstnehmen der Person', auch und gerade wenn sie sehr schwer körper- oder mehrfachbehindert ist. Eine Forderung, die sicherlich für alle Rehabilitanden gilt.

### Schlussfolgerungen:

Arbeitslosigkeit bedeutet Ausgeschlossen sein von zentralen gesellschaftlichen und für den Einzelnen sehr bedeutsamen Erfahrungen:

- ein Produkt oder eine Dienstleistung mitgestalten,
- Kolleginnen und Kollegen haben,
- sozial anerkannt sein,
- Geld selbst verdienen und ausgeben können.

All dies trifft auch auf Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen oder mehrfachen Behinderungen zu, und wird - wie die vorliegende Untersuchung ergeben hat - auch so erlebt. Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen wollen möglichst auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein und, falls dies nicht möglich ist, eine Tätigkeit in einer Werkstatt oder einer anderen Einrichtung ausüben. Es reicht ihnen nicht dabeizustehen.

Um zu erfahren, welche Interessen der einzelne Mensch hat, muss ein Dialog geführt werden, der häufig die Nutzung unterstützender Kommunikationshilfen und erhebliche zeitliche Ressourcen erfordert. Nur im Einzelgespräch kann geklärt werden, ob der Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung als so erschwerend erlebt wird, dass keine Arbeitsmöglichkeit gesucht oder ob eine sinnvoll erlebte Tätigkeit gewünscht wird. Es ist notwendig, die Kernforderung 9 der Brandenburger Erklärung „Integrative Arbeitsplätze mit Werkstattstatus und Integrationsbegleitung sollen auch für den Personenkreis von Menschen mit schwersten Behinderungen geschaffen werden, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit auch mit entsprechender Unterstützung nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden können.“ (Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung 1999, 8) zumindest mittelfristig zu realisieren.

### Literatur:

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (1999): „Brandenburger Erklärung“, in: *impulse*, Nr. 13, 4-8.

Butzke, Fritz (1991): „Aussonderung durch Verzicht auf Arbeit im Sinne von 'Erwerbsarbeit' ?“, in: *Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft*, 14, 3, 7 - 9.

Fink, Ulf (1994): „Arbeit ist mehr als Broterwerb“, in: Hoffmann, Hilmar (Hrsg.); Kramer, Dieter (Hrsg.) (1994): *Arbeit ohne Sinn ? - Sinn ohne Arbeit ?*, Weinheim, 102 - 109.

Forrester, Viviane (1997): *Der Terror der Ökonomie*, Wien.

Giarini, Oriol; Liedtke, Patrick, M. (1998): *Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome*, Hamburg.

Heinichen, Jürgen (1994): „Arbeit und Arbeitslosigkeit - Erfahrungen mit Betroffenen“, in: Hoffmann, Hilmar (Hrsg.); Kramer, Dieter (Hrsg.) (1994): *Arbeit ohne Sinn ? - Sinn ohne Arbeit ?* Weinheim, 61 - 68.

Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans (1975): *Die Arbeitslosen von Marienthal - Ein soziographischer Versuch*, Frankfurt am Main.

Jahoda, Marie (1983): *Wieviel Arbeit braucht der Mensch*, Weinheim

Küng, Hans (1994): „Arbeit und Lebenssinn angesichts von Wertewandel und Orientierungskrise“ in: Alfred-Herrhausen-Gesellschaft für internationalen Dialog (1994): *Arbeit der Zukunft, Zukunft der Arbeit*, Stuttgart; 7 - 36.

Lelgemann, Reinhard (1996): *Arbeit ist möglich*, Düsseldorf

Lelgemann, Reinhard (1999): *Gestaltungsprozesse im Bereich beruflicher Rehabilitation für Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen als Herausforderung der Werkstätten für Behinderte und Tagesförderstätten*, Aachen.

Rifkin, Jeremy (1997): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*, Frankfurt a.M.

### Anschrift:

Dr. Reinhard Lelgemann  
Worringstraße 24  
45289 Essen  
Tel & Fax: 0201 / 57 03 99  
e-mail: Reinhard@Lelgemann.de

# Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt

## Die berufliche Situation behinderter Frauen

von *Sigrid Arnade, Journalistin - Berlin*

Etwa jede zehnte Frau lebt nach UNO-Angaben mit einer körperlichen, seelischen oder geistigen Beeinträchtigung und gilt als behindert<sup>1</sup>. Dementsprechend rechnet man weltweit mit etwa 250 Millionen, bundesweit mit rund vier Millionen behinderten Mädchen und Frauen. Die offiziellen Statistiken des Statistischen Bundesamtes gehen von kleineren Zahlen aus, da nur die Inhaberinnen von Schwerbehindertenausweisen gezählt werden.

Behinderte Frauen werden als Frauen und als Behinderte doppelt diskriminiert. Ihre besonderen Benachteiligungen zeigen sich beispielsweise darin, dass sie als Mütter kaum unterstützt werden und viele Nachteilsausgleiche nicht beanspruchen können oder dass behinderte Frauen von sexueller Gewalt noch häufiger betroffen sind als nichtbehinderte Frauen. Deutlich wird ihre doppelte Diskriminierung bei einem Blick auf die Erwerbssituation behinderter Frauen. Sie bilden auf dem Arbeitsmarkt das Schlusslicht und leben folglich häufig unter schwierigen finanziellen Bedingungen.

Diese Situation ist mehrfach beschrieben und analysiert worden. Es existieren Veränderungsvorschläge, die zumindest kostenneutral zu realisieren wären. Seit Beginn der 90er Jahre organisieren sich die betroffenen Frauen in Netzwerken und formulieren ihre Wünsche und Ansprüche. Insbesondere fordern sie ihre Berücksichtigung bei der Diskussion um ein Sozialgesetzbuch IX (SGB IX, in dem das Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht zusammengefasst werden soll) und bei der Erarbeitung von Gleichstellungsgesetzen für behinderte Menschen auf Länder- und Bundesebene. Dabei berufen sie sich auf das bundesdeutsche Grundgesetz, das

seit 1994 die Gleichberechtigung von Frauen und Männer noch stärker unterstreicht und um den Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ ergänzt wurde.

### Ein Blick in die Welt der Zahlen

Schwerbehinderte Menschen sind von der gegenwärtigen Massenarbeitslosigkeit überproportional betroffen. So erhöhte sich die Arbeitslosenquote dieses Personenkreises nach den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit von 14,6 Prozent im Jahr 1993 auf 17,9 Prozent im Jahr 1997. Gleichzeitig betrug die Arbeitslosenquote aller Erwerbspersonen 11,4 Prozent. In den neuen Bundesländern stieg die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen sogar auf 24,2 Prozent im Jahr 1997<sup>2</sup>. Nur rund 1,3 Millionen schwerbehinderte Menschen sind ins Arbeitsleben integriert. Etwa eine weitere Million schwerbehinderte Menschen sind zwar im Erwerbsalter zwischen 18 und 60 Jahren, aber nicht erwerbstätig<sup>3</sup>.

Da die Arbeitslosenquote nicht geschlechtsdifferenziert ausgewiesen wird, muss man auf Zahlenmaterial aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 1995 zurückgreifen, um die besonders angespannte berufliche Situation behinderter Frauen zu verdeutlichen: 1995 waren nur 13,3 Prozent der schwerbehinderten Frauen erwerbstätig. Dasselbe traf auf 19,7 Prozent der schwerbehinderten Männer zu.

Eine geringe Beteiligung am Erwerbsleben bedingt eine schwierige finanzielle Situation. Entsprechend

hatten behinderte Frauen weniger Geld zur Verfügung als behinderte Männer: Laut Mikrozensus mussten 1995 zwei Drittel der behinderten Frauen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von unter 1.800,- Mark auskommen. Dasselbe traf auf ein Drittel der behinderten Männer zu. Am anderen Ende der Skala war die umgekehrte Situation anzutreffen: Mehr als 3.500,- Mark hatten rund 13 Prozent der behinderten Männer zur Verfügung, aber nur drei Prozent der behinderten Frauen.

Legt man neue Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit zugrunde, so ist zu vermuten, dass diese Schere der Lebensbedingungen zwischen behinderten Frauen und Männern inzwischen noch weiter auseinanderklafft: Ende Mai 1999 waren nach Auskunft der Pressestelle der Bundesanstalt für Arbeit 3.264 weniger schwerbehinderte Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor. Wer allerdings vermutet, dass behinderte Frauen und Männer von diesem erfreulichen Umstand in gleichem Maße profitieren, irrt. Ganz im Gegenteil: Während sich die Arbeitsmarktlage für behinderte Männer im vergangenen Jahr entspannt hat, verschärfte sie sich für behinderte Frauen: So ging die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Männer sogar um 3.896 zurück, während die Zahl schwerbehinderter arbeitsloser Frauen im gleichen Zeitraum um 632 zunahm.

Die schwierige Beschäftigungssituation behinderter Menschen lässt sich auch den Berichten zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht entnehmen: Nach dem Schwerbehindertengesetz müssen in größeren Betrieben mindestens sechs Prozent schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Diese Quote wird bundesweit nicht erfüllt. 1982 erreichte die Beschäfti-

gungsquote mit 5,9 Prozent ihren bisherigen Höchststand und ist seither kontinuierlich gesunken, so dass sie 1996 nur noch bei 3,9 Prozent lag. Die öffentlichen Arbeitgeber schneiden dabei mit 5,2 Prozent besser ab als die privaten Arbeitgeber mit 3,5 Prozent<sup>4</sup>.

Eine Differenzierung nach Frauen und Männern sucht man auch bei diesen Zahlen meist vergeblich. Eine Ausnahme bilden die Bundesbehörden, die die Beschäftigungspflicht 1996 mit 6,9 Prozent übererfüllten. Aufgrund einer Bitte des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages wurde 1996 erstmals der Frauenanteil an den 23.465 schwerbehinderten Beschäftigten bei den Bundesbehörden ermittelt: Er lag bei 14,6 Prozent<sup>5</sup>. 1997 hatte sich der Frauenanteil an den schwerbehinderten Beschäftigten bei den Bundesbehörden bereits auf 29,4 Prozent erhöht<sup>6</sup>.

Auch in den meisten Bereichen der beruflichen Rehabilitation sind Frauen unterrepräsentiert. Das lässt sich insbesondere an ihrem Anteil in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken ablesen.

- Als besondere Ausbildungsstätten stehen behinderten Jugendlichen in der Bundesrepublik 46 Berufsbildungswerke (BBW) mit rund 10.000 Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Bundesweit traten 1996 knapp 21.000 behinderte Jugendliche in berufliche Reha-Maßnahmen ein, etwa die Hälfte davon begannen eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk<sup>7</sup>. Der Anteil der jungen Frauen in Berufsbildungswerken liegt durchschnittlich bei 30 Prozent. In acht der bundesweit 46 Berufsbildungswerke werden Plätze für Mütter mit Kindern angeboten. In Berufsbildungswerken können rund 20 verschiedene Berufe erlernt werden. Dennoch sind Frauen und Mädchen fast ausschließlich in sechs Berufen aus dem kaufmännischen und hauswirtschaftlichen

Bereich zu finden<sup>8</sup>.

- Wenn der erlernte Beruf aus gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann, wird eine Umschulung notwendig, in der ein neuer Beruf erlernt wird. Umschulungen werden häufig in einem der bundesweit 28 Berufsförderungswerke (BFW) in der verkürzten Ausbildungszeit von zwei Jahren absolviert. Der Frauenanteil an den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken lag 1997 im Bundesdurchschnitt bei 20,2 Prozent, in den neuen Bundesländern bei 25,3, in den alten Bundesländern bei 18,3 Prozent<sup>9</sup>.

Entsprechend der schlechten Erwerbs- und Einkommenssituation behinderter Frauen liegt der Frauenanteil am unteren Ende der Arbeitsmöglichkeiten, nämlich in den Werkstätten für Behinderte (WfB), mit 42,2 Prozent relativ hoch<sup>10</sup>. Der Verdienst in WfB liegt im Bundesdurchschnitt bei 240,- Mark, im den neuen Bundesländern bei 100,- Mark, in den alten Bundesländern bei 300,- Mark monatlich<sup>11</sup>.

### Viele Faktoren verhindern die Teilnahme von Frauen

Der Frauenanteil an Umschulungsmaßnahmen in BFW bewegte sich schon immer auf niedrigem Niveau und war Gegenstand einer Studie, die 1988 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) publiziert wurde<sup>12</sup>. Demnach sind eine Vielzahl von Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen verantwortlich:

- die Beratung bei den Arbeitsämtern wird von den betroffenen Frauen häufig als unvollständig und demotivierend beschrieben;
- aufgrund von Kindererziehungszeiten können Frauen häufig nicht die notwendige Versicherungszeit

nachweisen, um Übergangsgeld in ausreichender Höhe beanspruchen zu können;

- wenn die Maßnahme nur wohnortfern und als ganztägige Maßnahme angeboten wird, dann verzichten Frauen mit Familienpflichten oft freiwillig auf eine Teilnahme;
- das berufliche Angebotsspektrum in Berufsförderungswerken entspricht selten weiblichen Berufswünschen und ist auf Männer ausgerichtet. So gaben Frauen als Wunschberufe häufig Gesundheitsdienstberufe wie Arzthelferin, Krankenschwester, Krankengymnastin sowie Berufe aus dem Sozialbereich wie Pädagogin, Erzieherin, Altenpflegerin an. Das Rehabilitationsangebot beschränkt sich jedoch vielfach auf Metall-, Elektro- und kaufmännische Berufe.

Die Strukturen sind im allgemeinen seit 1988 unverändert geblieben. Geändert hat sich, dass in Berufsförderungswerken inzwischen über 230 Plätze mit Kinderbetreuung angeboten werden. Das heißt, dass Frauen ihre Kinder zur Umschulung mitnehmen können<sup>13</sup>. Fraglich bleibt, ob diese Möglichkeit tatsächlich den betroffenen Frauen mit ihren Kindern oder aber primär den Einrichtungsträgern zugute kommt, die bei einer Bevorzugung wohnortnaher Rehabilitation um die Auslastung ihrer Institution fürchten müssten. Die Folgen für die Mütter und Kinder sind nicht unproblematisch: Die Kinder werden für zwei Jahre aus ihrem gewohnten sozialen Umfeld herausgerissen. Und die Frauen erleben eine Dreifachbelastung:

1. Sie müssen eine normalerweise dreijährige Ausbildung innerhalb von zwei Jahren absolvieren;
2. Sie leben mit einer Beeinträchtigung, was ohnehin den Alltag erschwert;
3. Sie sind für ein oder mehrere Kinder verantwortlich, und das ist anstrengend.



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

Darüber hinaus gab und gibt es immer wieder vereinzelt Modellprojekte, beispielsweise von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) mit dem Namen „Wohnortnahe berufliche Rehabilitation von Frauen“. Auch wenn es lange Zeit so aussah, als hätte das zugrunde liegende Konzept keine Aussichten auf Regelfinanzierung, hat im Sommer 1999 das Landesarbeitsamt Rheinland/Pfalz die Maßnahmekonzeption für alle Arbeitsämter übernommen.

Hinzugekommen ist seit 1988 ein weiterer Faktor, der sich negativ für die Teilnahme behinderter Frauen an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation auswirkt: Seit 1997 ist der Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation weitgehend entfallen. Heutzutage ist ein Rechtsanspruch laut Paragraph 102 Sozialgesetzbuch III (SGB III) nur noch dann gegeben, wenn aufgrund der „Art und Schwere der Behinderung“ die „Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für Behinderte“ erfolgen muss oder eine „sonstige auf die besonderen Bedürfnisse Behinderter ausgerichtete Maßnahme“ unerlässlich ist. So garantiert der Gesetzestext einen Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation, wenn feststeht, dass die Betroffenen auf die Unterstützungsangebote in Rehabilitationseinrichtungen wie

Berufsförderungswerken angewiesen sind. In den anderen Fällen, liegt die Entscheidung für oder gegen eine Reha-Maßnahme im Ermessen der jeweiligen Reha-Berater. So wird durch die Formulierung des Paragraphen 102 die wohnortferne Rehabilitation gestärkt, während die wohnortnahe und somit frauenfreundliche Rehabilitation geschwächt wird. Das verwundert besonders unter dem Gesichtspunkt, dass sich nach verschiedenen Berechnungen<sup>14</sup> die Kosten für eine wohnortnahe Umschulung lediglich auf ein Fünftel bis ein Viertel der Umschulungskosten in herkömmlichen Berufsförderungswerken belaufen.

### Verbesserungsvorschläge liegen auf dem Tisch

Sowohl die betroffenen Frauen selbst als auch die Autorinnen der oben erwähnten BMA-Studie haben Perspektiven aufgezeigt, wie sich die Situation zugunsten behinderter Frauen verändern ließe. Besonders diejenigen, die sich in Netzwerken behinderter Frauen zusammengeschlossen haben, werden nicht müde, ihre Forderungen zu wiederholen.

Bislang sind sie zwar nicht vom Gesetzgeber gehört und berücksichtigt worden, wohl aber von den Frauenministerinnen der Bundeslän-

der. Zur Diskussion um ein neu zu schaffendes Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), in dem das Schwerbehinderten- und Rehabilitationrecht zusammengefasst werden soll, ist deshalb bereits auf der 4. „Gemeinsamen Frauenministerinnen-Konferenz“ (GFMK) 1996 ein einstimmiger Beschluss gefasst worden, der sich weitgehend mit den Vorstellungen der betroffenen Frauen deckt. In der vergangenen Legislaturperiode wurde das SGB IX-Vorhaben nicht verwirklicht. In die neue Diskussion um dieses Gesetzeswerk schaltete sich die 9. GFMK im Frühsommer 1999 wieder ein und bekräftigte den Beschluss von 1996.

Hier die Forderungen behinderter Frauen zur Verbesserung der beruflichen Situation, die in einem SGB IX und/oder in Gleichstellungsgesetzen für behinderte Menschen auf Bundes- und Länderebene zu realisieren sind:

- In entsprechenden Gesetzen ist ein allgemeiner Frauenfördergrundsatz zu verankern, ähnlich dem Paragraphen 8 im SGB III.
- Um Handlungsbedarf aufdecken und Entwicklungen dokumentieren zu können, sind alle Statistiken, Erhebungen und Jahresberichte grundsätzlich geschlechtsdifferenziert zu erstellen.
- Berufsberatung ist vorzugsweise durch betroffene Frauen im Sinne des „peer counseling“, beispielsweise durch Kooperationsverträge mit „Zentren für Selbstbestimmtes Leben“ anzubieten.
- Der wohnortnahen beruflichen Rehabilitation ist Vorrang einzuräumen.
- Der Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation, der durch das Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG) 1997 entfallen ist und zur Zeit im Paragraph 102 SGB III geregelt wird, ist uneingeschränkt wiederherzustellen.
- Teilzeitmaßnahmen sind zu ermöglichen.
- Unabhängig von voriger Erwerbs-

tätigkeit ist ein Mindestübergangsgeld zu gewähren.

- Die Leistungen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe sind hälftig für behinderte Frauen einzusetzen.
- Die Hälfte der Ausbildungsplätze und die Hälfte der Pflichtplätze nach dem Schwerbehindertengesetz sind mit behinderten Frauen zu besetzen.
- Die Schwerbehindertenvertretungen und Werkstatträte sind paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- In Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken ist das berufliche Angebotsspektrum zu erweitern, um den Berufswunschvorstellungen von Frauen zu entsprechen.
- Behinderte Frauen sollen Hilfen bei der Kinderbetreuung erhalten, auch wenn sie weder am Erwerbsleben noch an einer Reha-Maßnahme teilnehmen.
- Zur Prävention gegen sexuelle Gewalt sind Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für behinderte Menschen flächendeckend zu fördern.
- Um behinderte Frauen überhaupt erst einmal „sichtbar“ zu machen, müssen sie auch sprachlich in Gesetzestexten vorkommen. Es ist darauf zu achten, dass eine nicht frauendiskriminierende Sprache verwendet wird.

Sowohl in der BMA-Studie als auch in dem Rechtsgutachten einer behinderten Juristin zur Situation behinderter Frauen in der beruflichen Rehabilitation<sup>15</sup> werden Veränderungen auf zwei Ebenen gefordert: So seien einerseits die benachteiligenden Gesetze zu ändern, andererseits müsse in der Verwaltung der Frauendiskriminierung durch gezielte Frauenförderung entgegengewirkt werden.

Behinderte Frauen sind zwar in den vergangenen Jahrzehnten immer selbstbewusster geworden, organisieren sich und kämpfen für ihre Rechte. Dabei stoßen sie aber oftmals auf Ablehnung und Ignoranz. Deshalb kann es gar nicht genug ver-

bündete Frauen und auch Männer geben, die den Kampf behinderter Frauen gegen ihre doppelte Diskriminierung unterstützen. So wird die Hoffnung der betroffenen Frauen gestärkt, nicht für immer das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben.

- <sup>1</sup> International Disability Foundation: The World Disability Report. Disability '99, Genf, 1998
- <sup>2</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB): Arbeitsmarktsituation von Schwerbehinderten - Aktualisierte Zahlen bis 1997. Nürnberg, 1998
- <sup>3</sup> REHA-Informationen Oktober 1998
- <sup>4</sup> Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation; Deutscher Bundestag, Drucksache 13/9514
- <sup>5</sup> Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk u.a. und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen“, Bundestags-Drucksache 13/7987 a.a.O.
- <sup>6</sup> Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation; Deutscher Bundestag, Drucksache 13/9514
- <sup>7</sup> Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk u.a. und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen“, Bundestags-Drucksache 13/7987 a.a.O.
- <sup>8</sup> Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk u.a. und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen“, Bundestags-Drucksache 13/7987 a.a.O.
- <sup>9</sup> Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, BMA Ib3, Mitteilung der BAG-WfB, Frankfurt a.M.
- <sup>10</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Frauen in der beruflichen Rehabilitation, Bonn, 1988
- <sup>11</sup> Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk u.a. und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Lebenssituation behinderter Mädchen und Frauen“, Bundestags-Drucksache 13/7987
- <sup>12</sup> BAR-Information Nr. 3/1998 und Mitteilung der bbw - Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH, 1998
- <sup>13</sup> Theresia Degener: Behinderte Frauen in der beruflichen Rehabilitation, bifos-Verlag, Kassel, 1994

### *Netzwerke und andere Interessenvertretungen behinderter Frauen auf Bundes- und Länderebene*

Weibernetz e.V.

Bundesnetzwerk von FrauenLesben und Mädchen mit Beeinträchtigung  
Kölnische Straße 99, 34119 Kassel  
Tel.: 0561/72885-47 (Mi.17.00 - 19.00h)  
Fax: 0561/72885-29

Krüppel-Lesben-Netzwerk  
c/o Frauenbuchladen Amazonas  
Schmidtstr. 2, 44793 Bochum  
Tel./Fax: 0234/683 194

bifos e.V. - (Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter)  
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel  
Tel.: 0561/72 885-42 Fax: -44

Hamburger Netzwerk „Mädchen und FrauenLesben mit Behinderung“  
c/o Autonom Leben, Bärbel Mickler  
Langenfelder Str. 35, 22769 Hamburg  
Tel.: 040/432 901-49 Fax: -47

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen  
Kölnische Str. 99, 34119 Kassel  
Tel.: 0561/72 885-22 Fax: -29

Hessisches Netzwerk behinderter Frauen  
c/o LAGH Hessen e.V.  
Raiffeisenstr. 15, 35043 Marburg  
Tel.: 06421/42044 Fax: 06421/51715

Koordinations- und Beratungsstelle für behinderte Frauen in Rheinland-Pfalz (KOBRA)  
Am Zollhafen 8, 55118 Mainz  
Tel.: 06131/6186-71 Fax: -72

Lebendiger leben! Verein zur Förderung des selbstbestimmten Lebens behinderter Frauen und Mädchen in Sachsen - c/o Koordinierungsstelle für die Anliegen behinderter Frauen  
Freiberger Str. 31, 01067 Dresden  
Tel./Fax: 0351/4969 339

mixed pickles e.V.  
Vernetzungs- und Koordinationsbüro  
Kanalstr. 70, 23552 Lübeck  
Tel.: 0451/702 1640 Fax: 0451/748 29

Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.  
Netzwerkbüro  
Forster Str. 40, 10999 Berlin  
Tel./Fax: 617 091 67  
Schreibtelefon: 617 091 68

Netzwerk von Frauen und Mädchen mit Behinderungen Nordrhein-Westfalen  
Netzwerkbüro - c/o LAG SB NRW  
Neubrückenstr. 12-14, 48143 Münster  
Tel.: 0251/519 138, Fax: 0251/519 051

Niedersächsisches Netzwerk behinderter Frauen - c/o Büro des Behindertenbeauftragten des Landes Niedersachsen  
Renée Krebs  
Postfach 141, 30001 Hannover  
Tel.: 0511/120-4032 Fax: 0511/120-4290

# Vom Korb- und Möbelflechter zum Kinderbetreuer?

von Thomas Zalud - Wien

Ich heiße Thomas Zalud und bin am 12. Mai 1967 in Karlstein / Thaya / NÖ. geboren. Im April 1979 wurde ich im Allgemeinen Krankenhaus Wien auf dem rechten Auge (Grauer Star und Netzhautablösung) operiert. Ich bin stark sehbehindert. Auf Grund meiner Sehbehinderung habe ich von 1984-1988 den Beruf Korb- und Möbelflechter im Bundesblindenerziehungsinstitut erlernt und auch abgeschlossen. Zehn Jahre lang habe ich diesen Beruf in einer Beschäftigungstherapieeinrichtung, Abteilung Korbflechterei ausgeübt. Ich war nicht unzufrieden dort aber eigentlich wollte ich ja immer schon mit Kindern arbeiten. Ich wusste lange Zeit nicht, an wen ich mich diesbezüglich wenden sollte, fand aber schließlich Unterstützung bei der Lehrerin in meinem Verein, bei der ich einmal pro Woche in den Kulturtechniken Unterricht erhielt. Diese bat ich um Rat und Hilfe. Sie gab mir den Hinweis, dass es eine Institution mit dem Namen Integration Wien gibt, wo ich mich im September 1997 meldete. Meiner Ansprechpartnerin dort trug ich meinen Wunsch vor und sie half mir fortan. Wir beide besprachen, welche reali-

stischen Möglichkeiten es für mich geben könnte.

Mein erstes Praktikum habe ich einen Monat lang, Anfang 1998 in einem Privatkindergarten gemacht. Meine Aufgaben dort waren, die Bastelstunden, Musikstunden und Gymnastikstunden zu betreuen. Als mein Praktikum beendet war, kam es zu einer Schlussbesprechung. Mit in der Runde waren die Kindergartenleiterin, meine Praktikumsbetreuerin und meine Arbeitsassistentin. Ich wollte dort eine Anstellung bekommen. Die Antwort war aber leider folgende: „Auf Grund Ihrer Sehbehinderung ist die Gefahr gegeben, dass Sie über die Stufen stürzen können.“ Es ist richtig, dass ich sehbehindert bin, jedoch wenn ich weiß, wie viele Stufen im Treppenhaus sind, dann präge ich es mir in mein Gedächtnis ein. Ich glaube, dass diese Begründung nur aus Unwissenheit und Angst heraus geschehen ist.

Meine Arbeitsassistentin half mir auch ein zweites Praktikum zu bekommen. Dieses absolvierte ich im Herbst 98 in einem weiteren privaten Kindergarten. Die von mir mit-

betreute Gruppe hieß „Rasselbande“. Sie war eine Integrationsgruppe, von achtzehn Kindern hatten fünf eine Behinderung. Wieder hatte ich eine Praktikumsanleiterin, die mich sehr unterstützte. Wieder versuchten meine Arbeitsassistentin, in der Zwischenzeit hatte ich eine neue bekommen, und ich, eine fixe Anstellung zu erreichen. Leider hat die Zentrale dieses Kindergartens unser Bemühen hinausgezögert und auf die lange Bank geschoben. Mit August 1999 wurde die Integrationsgruppe des Kindergartens geschlossen, angeblich ist dafür kein Geld mehr zur Verfügung. Ich glaube jedoch nicht, dass dies der wahre Grund ist. Wie auch immer, was solls??? Natürlich tut es mir persönlich sehr leid, ich hätte wirklich gerne dort gearbeitet.

Ich habe mit Hilfe meiner Arbeitsassistentin begonnen, Bewerbungsschreiben zu verfassen. Bestenfalls bin ich auf der Wartliste.

Ich habe mich auch bei der Gemeinde Wien als Kinderbetreuer beworben und schon nach zwei Tagen bekam ich sechs Seiten Formulare, die ich wahrheitsgemäß auszufüllen hatte und diese auch eingeschrieben wieder zurück senden musste.

In der Zwischenzeit habe ich zwei Kurse begonnen. Der erste Kurs war ein Computerkurs. Dieser ist seit einigen Tagen beendet. Der zweite Kurs ist der Kinderbetreuerkurs. Dieser fängt im Jänner 2000 an und dauert ein Monat, er ist ein Intensivkurs.

Was weiter wird, weiß ich nicht, aber ich glaube fest, dass ich eine Arbeit in einem Kindergarten finden werde.

#### Anschrift:

Thomas Zalud  
Blinden- und Sehbehinderten Wohnheim  
Wien - Baumgarten  
Baumgarten 69, A - 1140 Wien



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

## „Arbeit ist das halbe Leben“

von Rudi Obermeyer, Zeller Werkstätten - Hilpoltstein

So sagt es ein Sprichwort. Leider wird es oft in dem Sinn verstanden, dass Arbeit unser Leben beherrscht. So soll es natürlich nicht sein. Arbeit hat aber für unser aller Leben eine wichtige Bedeutung. Nicht umsonst wird Arbeit oft „Geländer des Lebens“ bezeichnet. Arbeit hat soziale Funktion, ermöglicht Teilhabe am Gemeinschaftsleben. Arbeit ist das stärkste Bindeglied zur Realität, wie Freud bemerkte. Arbeit ist Aktivität und hat großen Einfluss auf das Selbstwertgefühl eines jeden Menschen. Aber darüber ist in dieser Ausgabe schon viel geschrieben. Es ist deshalb sehr wichtig, dass Menschen eine adäquate Arbeit haben, um auf Dauer zufrieden und ausgeglichen zu sein.

Leider können wir in unseren WfB's nicht allen Menschen eine ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeit bieten. Deshalb versuchen die Zeller Werkstätten, im Rahmen der „Beruflichen Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte“ (BQI) in Bayern, Menschen mit

Behinderung einen Arbeitsplatz auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dies ist uns im Januar 2000 zum sechsten mal gelungen.

Herr **Gerhard Gaadt** konnte, nach 2 Jahren Arbeitstraining und 2 Jahren in unserer Näherei, einem Jahr Vorbereitung und intensiver Begleitung, zum 01.01.2000 in einem Restaurant als Küchenhilfe einen unbefristeten Arbeitsvertrag unterschreiben. Sein neuer Arbeitsplatz liegt direkt am Rothsee im fränkischen Seenland.

Die Integration lief nach dem Konzept der BQI in Verquickung und im Rahmen der berufbegleitenden Qualifizierung der BAG-UB, an der ich in der ersten Runde teilnahm. Das heißt: Zuerst Vorbereitung in der WfB durch Fortbildungen in Schlüsselqualifikationen und einer persönlichen Zukunftsplanung. Bei dieser stellte sich heraus, dass Herr Gaadt gerne in einer Gaststätte in der Küche arbeiten möchte. Daraufhin wurden Praktika in Gaststätten akquiriert. Der Chef der ersten Gast-

stätte war von der Arbeitsleistung von Herrn Gaadt begeistert, konnte aber leider aufgrund anderer Zukunftspläne Herrn Gaadt keinen Arbeitsplatz bieten. Aber er hatte einen Kollegen, der einen guten Mann brauchen würde. So kam das zweite Praktikum im Gasthaus Rothsee zustande. Herr Schneck, der Pächter, war von der Arbeitsleistung von Herrn Gaadt ebenfalls sehr angetan. Nach einer intensiven Anlernphase durch den Projektgruppenleiter (Job-Coaching) bewältigte Herr Gaadt anfangs die Berge von Geschirr, so dass er von den Kollegen bald den Namen „Der Herr der Tassen und Teller“ bekam. In Zeiten, in denen weniger Arbeit anfällt, hilft er natürlich bei der Reinigung der Küche. Ja und mittlerweile beschränkt sich seine Arbeit nicht mehr auf Reinigungsarbeiten, sondern er hilft bei der „Vorproduktion“, d.h. er bereitet Salate vor und putzt Gemüse. Wer denkt, dass dies einfach ist täuscht sich. In dem Restaurant wird z.B. Kleingemüse aus Frankreich verarbeitet, von dem eine Kiste 50,- DM oder gar mehr kostet. Da bedarf es besonderer Sorgfalt beim schälen oder putzen. Weiter schuppt er Fische, ja er musste sogar schon für die große Millenniumsparty an Silvester Lebkrebse „entdärmen“ und vorbereiten. „Ich hatte schon ein bisschen Angst, aber Herr Schmidt der Küchenchef, hat es mir gezeigt und ich habe es geschafft“, so gebärdet mir Herr Gaadt. So hat er innerhalb von kurzer Zeit viel gelernt, „aber wir sind noch nicht fertig“, so Herr Schneck, der Chef des Restaurants. „Im Sommer, wenn's richtig 'brummt' hier am Rothsee, dann muss Gerhard fit sein. Und wir sind uns sicher, dass Gerhard das schafft.“ Was dafür spricht ist die Motivation von Herrn Gaadt.



Das Gasthaus „Rothsee“, der Arbeitsplatz von Herrn Gaadt



Herr Gaadt an seinem Arbeitsplatz in der Küche

Herr Gaadt tauschte die bequeme Busfahrt zur WfB für einen Weg von ca. 3,5 km einfach mit dem Fahrrad bei Wind und Wetter und oft nachts ein. Die geregelte Arbeitszeit in der WfB tauschte er gegen Wochenendarbeit im Restaurant und unregelmäßige Arbeitszeit, abends oft bis 11.00 Uhr ein. Wenn man Herrn Gaadt danach fragt, warum er dies alles auf sich nimmt so gebärdet er kurz: „Mehr Geld, gute Arbeit, ich kann mir mehr kaufen und ich arbeite mit Hörenden.“

Der Integrationserfolg war natürlich auch abhängig, von der Offenheit der Gaststättenbetreiber und der Mitarbeiter dort, die Herrn Gaadt wo nötig unterstützen und ihn auch etwas zutrauen. Und wenn die „Crew“ mal abends nach der Arbeit noch wo hinfährt, ist Gerhard dabei.

Natürlich waren auch die Zuschüsse (FdE) des Arbeitsamtes ein Argument, das die Einstellung erleichtert hat.

Aber Herr Gaadt hat sich diesen Platz, mit der notwendigen Unterstützung, selbst erarbeitet, hat durch seine Leistung und Motivation überzeugt. Weil Herr Gaadt gehörlos ist,

brauchte er und braucht er die Unterstützung noch. Aber auch die Kollegen, der Geschäftsführer Herr Schneck und seine Frau, die beide auch mitarbeiten, brauchen die Zusammenarbeit mit dem Integrationsberater, wenn es darum geht Termine abzustimmen oder auch einfach was genau zu erklären. Die Gehörlosigkeit von Herrn Gaadt stand nie an erster Stelle, deshalb soll sie auch hier erst am Schluss erwähnt werden.

Herr Gaadt hat eine Arbeit die ihm gefällt, die ihn ausfüllt, die sein Selbstwertgefühl steigert und ihn zufrieden und ausgeglichen erscheinen lässt. Das, so denke ich, ist das wichtigste. Ja, damit ist wieder der Bogen zum Anfang des Berichtes geschlagen.

Arbeit ist ein Gelände in unserem Leben. Herr Gaadt hat mit seiner Arbeit im Gasthaus Rothsee, ein gutes Gelände gefunden.

Anschrift:  
Rudi Obermeyer,  
seit kurzem Integrationsberater für berufliche Integration und Projektgruppenleiter der BQI in Bayern an den  
*Zeller Werkstätten*,  
Zell A 9, 91161 Hilpoltstein

## Von der Betreuung zur Assistenz?

Professionelles Handeln unter der Leitlinie der Selbstbestimmung

8. - 11. Mai 2000  
in Hamburg

Vom 8.- 11. Mai 2000 führt der Verein für Behindertenhilfe e.V. diese Fachtagung in Hamburg anlässlich seines 40-jährigen Bestehens durch.

260 Menschen mit und ohne Behinderungen werden zusammenkommen, um zu erörtern, wie die Forderung nach Selbstbestimmung eingelöst werden kann und wie sich die Rolle der professionell Tätigen verändert.

Selbsthilfegruppen (z.B. People First, Independent Living, Assistenzgenossenschaften) werden ihre Ansichten ebenso vorstellen wie Referenten aus „Wissenschaft und Fachwelt“ (z.B. Prof. I. Beck (Hamburg), Prof. K. Dörner (Hamburg), U. Niehoff (Marburg), Prof. G. Theunissen (Halle)).

In 17 parallelen ganztägigen Workshops wird es möglich, Themen der Tagung praxisnah zu erörtern und „auszuprobieren“

Das Programm mit den Anmeldeunterlagen ist erhältlich bei:

**Verein für Behindertenhilfe e.V.**  
**- Volker Carroll**  
**Holzdamms 53, 20099 Hamburg**  
**Tel. 040 / 227 227 0**  
**Fax 040 / 227 227 27**

# Verein „AUTARK“ Arbeitsassistenten Kärnten und Integrationsfachdienst für berufslernbeeinträchtigte Jugendliche

von *Helga Fasching\** - Wien

„AUTARK“ konnte im Jänner 2000 sein dreijähriges Bestehen feiern.

Das bedeutet auch, dass in Kärnten seit drei Jahren beeinträchtigte Jugendliche bei ihrer beruflichen Integration von dafür speziell ausgebildeten ArbeitsassistentInnen unterstützt werden.

Um Transparenz und Qualitätssicherung zu gewährleisten, wurde die dreijährige Projektphase des Vereins AUTARK einer internen<sup>1</sup> und einer externen<sup>2</sup> Evaluation unterzogen. In diesem Beitrag werden nach einer kurzen allgemeinen Beschreibung über die Ziele und Aufgaben des Vereins, die wesentlichen Ergebnisse dieser Evaluationsstudien zusammengefasst. Im Anschluss wird anhand eines Praxisbeispiels der facettenreiche Weg bis zu einer erfolgreichen Integration aufgezeigt.

## I. Kurze Darstellung der Ziele und Tätigkeiten von AUTARK

Um berufslernbeeinträchtigte Jugendliche auf Dauer in die Arbeitswelt integrieren zu können, wurde in Kärnten im Jahr 1996 der Verein AUTARK<sup>3</sup> gegründet. AUTARK zielt vor allem darauf ab, SchulabgängerInnen der Allgemeinen Sonderschule und der dritten Leistungsgruppe der Hauptschulen bei der Suche nach einer geeigneten Lehr- oder Arbeitsstelle behilflich zu sein. Es werden aber auch PflichtschulabgängerInnen mit Sinnesbeeinträchtigung oder körperlicher Beeinträchtigung betreut, wie auch Lehrabbrecher oder arbeitslose Jugendliche aus eben genannter Ziel-

gruppe. Durch die Erlangung einer Lehrstelle oder eines Arbeitsplatzes soll den Jugendlichen der Weg in die Selbständigkeit und Unabhängigkeit ermöglicht werden.

Die für diese Tätigkeit speziell ausgebildeten zehn ArbeitsassistentInnen unterstützen in allen Bezirksstädten Kärntens die Jugendlichen individuell nach ihren speziellen Fähigkeiten und Möglichkeiten. Der Kontakt zum Jugendlichen, dessen Erziehungsberechtigten, dem Lehrpersonal und anderen wichtigen Kooperationspartnern wird zumeist schon in der letzten Pflichtschulklasse hergestellt: Der Jobvorbereitungsphase (Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils, Stärken-Schwächenanalyse, Berufsorientierung etc.) kann dadurch ausreichend Zeit gewidmet werden. Weiters werden die Jugendlichen bei der Organisation von Praktikumsplätzen unterstützt wie bei der anschließenden aktiven Arbeitsplatzsuche: Die ArbeitsassistentInnen akquirieren gemeinsam mit den Jugendlichen Lehrstellen oder Arbeitsplätze, begleiten sie zu Vorstellungsgesprächen, zu Ämtern und zu Behörden. Manchmal müssen Fahrtrainings organisiert werden, damit Jugendliche lernen, selbständig zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen.

Konnte eine Vermittlung auf einen Arbeits- oder Lehrplatz realisiert werden, bleiben die ArbeitsassistentInnen weiterhin in Form einer Nachbetreuung mit dem Jugendlichen und dem Betrieb in Kontakt. So können durch rechtzeitige Krisenintervention oft gefährdete Lehr- oder Arbeitsverhältnisse vor einem Abbruch bewahrt werden.

## II. Zu den Ergebnissen des Projektabschlusses und der Evaluationsstudie von Strutz

Grundsätzlich ist zu fragen, ob die ArbeitsassistentInnen erfolgreich tätig waren. Die Realisierung eines Lehr- oder Arbeitsplatzes kann natürlich als ideales Ergebnis der Tätigkeit gewertet werden. In den Berichtsjahren wurde in vielen Fällen das Wunschresultat erzielt. Aber ist nicht jeder noch so kleine Schritt ein Erfolg, um das „große Ziel“ einer dauerhaften eigenständigen oder unterstützten Beschäftigung zu erlangen? Für AUTARK war es wichtig, auch diese Schritte als positives Ergebnis zu werten.

Dem Projektabschlußbericht (1997-1999) kann entnommen werden, dass in den drei Jahren des Bestehens von AUTARK über 500 Jugendliche erfolgreich betreut wurden. Knapp mehr als die Hälfte sind männliche Jugendliche. Die große Mehrheit ist zwischen 14 und 19 Jahren alt. Mehr als die Hälfte sind AbgängerInnen der Allgemeinen Sonderschule, weniger als ein Drittel sind AbsolventInnen der Hauptschule in der dritten Leistungsgruppe; die übrigen sind beschäftigungslose Jugendliche. Erfolgreiche Vermittlungen dauern im Durchschnitt etwa ein halbes Jahr, manchmal auch länger. Zwei Drittel aller betreuten Jugendlichen werden über die Schulen an die ArbeitsassistentInnen vermittelt. Die übrigen Jugendlichen melden sich entweder selbst oder sie werden von den Jugendämtern oder vom Psychologischen Beratungsdienst an AUTARK verwiesen. Die

ArbeitsassistentInnen des Vereins haben in den drei Jahren sechstausend telefonische und persönliche Beratungsgespräche geführt; sie haben über eintausend persönliche und über viertausend telefonische Betriebskontakte vorgenommen. In mehreren tausend Fällen wurden Vernetzungskontakte zu anderen Beratungsstellen hergestellt.

Dieses Resultat und vor allem die gute Zusammenarbeit des Vereins mit anderen Institutionen - zwei Drittel der betreuten Jugendlichen kamen über die Schule zu AUTARK - bestätigen die Notwendigkeit des Vereins AUTARK an der Nahtstelle zwischen Schule und Einstieg ins Berufsleben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Evaluationsstudie von Strutz dargestellt. Im Mittelpunkt steht der Vermittlungserfolg der ArbeitsassistentInnen. Gefragt wird nach der Motivation, den Jugendlichen helfen zu wollen, der Motivation der Jugendlichen während des Integrationsprozesses, und nach der Motivation der Betriebe, einen beeinträchtigten Jugendlichen aufzunehmen.

### **Jugendliche und Vermittlungserfolg**

Der Vermittlungserfolg, also ob es gelingt, den Jugendlichen in ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln, das zumindest drei Monate dauert, hängt seitens der Jugendlichen ganz wesentlich von drei Bedingungen ab:

#### *\* Kooperationsfähigkeit*

Ein wichtiges Kriterium für den Vermittlungserfolg ist die Bereitschaft der Jugendlichen zur Zusammenarbeit. Strutz konnte feststellen, dass zwischen erfolgreich und erfolglos vermittelten Jugendlichen schon während der ersten drei Monate der Vermittlungsbemühungen ein wesentlicher Unterschied besteht: Erfolglos vermittelte Jugend-

liche zeigen fünfmal so viele unkooperative Handlungen als erfolgreich vermittelte: unkooperative Verhaltensweisen sind zum Beispiel die Nichteinhaltung von vereinbarten Terminen ohne gerechtfertigte Gründe oder ohne vorherige Absage.

#### *\* Motivation und Selbständigkeit*

Erfolgreich vermittelte Jugendliche zeigen im Vergleich zu erfolglos vermittelten Jugendlichen fünfmal so viele Handlungen und Aktivitäten, die ihre Motivation und ihr Engagement beweisen. Dazu gehört zum Beispiel, dass der/die KlientIn von sich aus anruft oder in die Beratung kommt, d. h. selbst die Initiative ergreift und neben der Betreuung eigenständig auf Arbeitssuche geht und sich bei Betriebspraktika besonders bemüht.

#### *\* Art der Beeinträchtigung*

Die Art der Beeinträchtigung wirkt sich auf den Vermittlungserfolg aus. Im Wesentlichen werden Jugendliche mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung und solche mit sozialer Beeinträchtigung unterschieden. Jugendliche, die zu unangepasster Aggressivität tendieren, geringe Kapazitäten zur Kooperation mit anderen aufweisen und Anforderungen nicht befolgen können, haben eine weitaus geringere Chance in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis aufgenommen zu werden. Das hängt nicht zuletzt damit zu-

sammen, dass es für körperlich und geistig beeinträchtigte Menschen spezielle finanzielle Förderungen für die Betriebe gibt, nicht aber für solche mit den erwähnten sozialen Beeinträchtigungen.

Folgedessen kann gesagt werden, dass, je motivierter, je kooperationsbereiter ein Jugendlicher ist, je höher seine Selbständigkeit und seine Bereitschaft ist, sich auf eine Arbeitssituation mit ihren neuen Herausforderungen einzulassen, desto größer sind seine Chancen am Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Die bei der Evaluierung festgestellten vermittlungsfördernden Merkmale der Jugendlichen sind jene Schlüsselqualifikationen, die erforderlich sind, um eine berufliche Situation unabhängig von der fachlichen Qualifikation erfolgreich bewältigen zu können. Dazu gehören



Herr H. an seinem ersten Ausbildungsplatz

personale Qualifikationen wie Lernbereitschaft, Selbstvertrauen, soziale Qualifikationen wie Kooperations- und Kommunikationsbereitschaft und kognitive Qualifikationen wie Denkfähigkeit sowie Werthaltungen im Sinne von Anpassungsbereitschaft und Dienstbereitschaft.

### ArbeitsassistentInnen

ArbeitsassistentInnen sollen die Jugendlichen an Betriebe vermitteln. Diese Tätigkeit kann aber unter den gegebenen Umständen nicht durch einfaches Zuweisen eines Jugendlichen an einen Betrieb erfolgen, sondern besteht aus einem komplexen Gefüge vieler einzelner Aktivitäten, die Einfühlungsvermögen, Finger-spitzengefühl, Überzeugungskraft, Geduld und viele andere personale und fachliche Qualitäten von den ArbeitsassistentInnen verlangen.

ArbeitsassistentInnen haben somit eine vielfältige Funktion:

- sie sind Akquisiteure von Arbeitsplätzen, die es oft noch gar nicht gibt, zumindest nicht für diese Jugendlichen,
- sie sind Begleiter und Betreuer der beeinträchtigten Jugendlichen, und
- sie haben eine Mediatorenfunktion: sie müssen zwischen Arbeitgebern und Jugendlichen vermitteln.

Eine wesentliche Tätigkeit der BetreuerInnen von AUTARK besteht in der Herstellung von persönlichen Kontakten zu Betrieben, die als potentielle Arbeitgeber für die Jugendlichen in Frage kommen. Hier müssen die Betriebsinhaber oder die Verantwortlichen über die Situation des zu vermittelnden Jugendlichen aufgeklärt werden, was sie vom Jugendlichen erwarten können und was nicht.

Auffallend ist, dass die persönlichen Betriebskontakte, also die persönlichen Vorsprachen der ArbeitsassistentInnen von ganz großer Bedeutung und erfolgreicher sind als

die bloß telefonischen oder schriftlichen Kontakte. Erfolgreich vermittelte Jugendliche brauchen im Durchschnitt 6 Betriebskontakte und 2 bis 3 Vorstellungsgespräche.

### Die Betriebe

Der dritte Partner in der Arbeit von AUTARK sind die Betriebe. Neben den arbeitsspezifischen Qualifikationen, wie Eignung und Fleiß des Jugendlichen, werden besonders zwei Gesichtspunkte als Motive, einen beeinträchtigten Jugendlichen aufzunehmen, genannt. Es sind dies Sympathie und Mitgefühl für den Jugendlichen und die Aussicht auf die finanzielle Förderung eines Arbeitsplatzes. Betriebsinhaber und Betriebsverantwortliche erkennen ihre soziale Verantwortung und sind bei entsprechender Information gerne bereit, Menschen in ihren Betrieb einzustellen, die auf irgendeine Weise beeinträchtigt sind. Eine solche Einstellung ist allerdings nicht unabhängig von der Chance auf eine finanzielle Förderung des Arbeitsplatzes.

In der Befragung gaben 8 von 10 Betrieben an, die tatsächlich einen Jugendlichen durch AUTARK eingestellt haben, dass sie beim Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses eben jemanden anderen eingestellt hätten. Jeder fünfte Betrieb meint, dass sie niemanden eingestellt hätten, wenn nicht von AUTARK ein Jugendlicher vermittelt worden wäre. So gesehen kann man annehmen, dass rund jeder fünfte von AUTARK vermittelte Arbeitsplatz ein neuer Arbeitsplatz ist, der durch das persönliche Engagement der ArbeitsassistentInnen geschaffen worden ist.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Kennzeichen erfolgreicher Vermittlung eines berufslernbeeinträchtigten Jugendlichen auf den primären Arbeitsmarkt somit im Wesentlichen aus vier „Bereitschaften“ bestehen:

- \* der Bereitschaft der Jugendlichen zu kooperieren, selbständig zu sein, sich für ein Arbeitsverhältnis zu interessieren;
- \* der Bereitschaft der Betriebe, einen solchen Jugendlichen zu akzeptieren und ihm eine Chance zu gewähren;
- \* der Bereitschaft der ArbeitsassistentInnen, helfen zu wollen, sich für den einzelnen Jugendlichen zu engagieren und die Betriebe zu motivieren und
- \* der Bereitschaft der Gesellschaft (Staat, Land, Gemeinden, Institutionen), finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

## III. Beispiel aus der Praxis

### Vorgeschichte:

Es handelt sich hierbei um H., einen 16-jährigen Jugendlichen, der die Allgemeine Sonderschule absolvierte und eine Tischlerlehre aufgrund von mangelndem Interesse am gewählten Beruf nach sechs Monaten wieder selbst abgebrochen hatte. Nachdem K. sieben Monate arbeitslos war, suchte seine Mutter bei AUTARK Unterstützung. Der ehemalige Lehrherr informierte die Mutter über das Angebot von AUTARK.

### Aufnahmegespräch:

Hier wurde vereinbart, dass AUTARK H. bei seiner beruflichen Orientierung und beruflichen Integration unterstützen wird. Die Voraussetzung dafür ist, dass bestimmte Regeln berücksichtigt werden. Dazu gehört die Bereitschaft, Termine einzuhalten und die aktive Mitarbeit des Jugendlichen bei Trainingsaktivitäten in der Job-Vorbereitungsphase wie bei der anschließenden Arbeitsplatzsuche.

### Verlauf der Betreuung:

#### 1. Vernetzungskontakte zu Informanten herstellen:

Zuerst erfolgte eine telefonische Rücksprache mit dem ehemaligen Lehrherrn von H., um über die Ur-

sachen des Lehrabbruchs zu erfahren. Weiters wurde AUTARK vom Klassenvorstand der Allgemeinen Sonderschule über H.'s schulische Leistungen und dortiges Sozialverhalten informiert. Gleichzeitig erfolgte die Kontaktaufnahme mit dem Jugendbetreuer vom AMS (Arbeitsmarktservice), um sich zu vergewissern, dass H. dort als arbeitssuchend registriert ist. (Nur wenn der benachteiligte Jugendliche beim AMS als arbeitssuchend registriert ist, gilt er als förderungswürdig im Sinne der Integration benachteiligter Jugendlicher).

## **2. Berufsorientierungsphase:**

K. hatte zu diesem Zeitpunkt den Wunsch, noch einmal eine Lehre zu probieren, er wußte aber nicht, für welchen Beruf er sich begeistern sollte. In der Berufsorientierung wurde versucht, H.'s Stärken und Schwächen herauszuarbeiten. Neben dem persönlichen Beratungsgespräch bedienten wir uns mit Materialien zur Berufsorientierung (Stärken-Schwächen-Analyse, Talente-suche, Berufsflexikon, Rollenspiel). Weiters erkundeten wir uns im Berufsinformationszentrum des AMS über das aktuelle Lehrstellenangebot. Wichtig in dieser Phase war die Konzentration auf Lehrstellen, wo es eine sichtliche Nachfrage gibt. Da in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation der Wunschberuf oft nicht mehr verwirklicht ist, erscheint es umso wichtiger, sich Alternativen zu suchen. Zum Beispiel begann sich H. plötzlich für den Lehrberuf des Fliesenlegers zu begeistern. Hier mußte rechtzeitig beratend aufgeklärt werden, dass dieser Traum nicht realisierbar ist, da es keine freie Lehrstelle als Fliesenleger zu besetzen gibt. Als Alternative konnte der Beruf des Malers gefunden werden. H. entdeckte durchs berufliche Beratungsgespräch, dass er seinem Vater immer wieder mit Freude beim Ausmalen der Räume im eigenen Haus geholfen hat.

## **3. Praktikum:**

Um zu erfahren, ob sich H. nun für den Malerlehrberuf eignet, wurde ein Praktikum bei einem Malermeister für eine Woche lang organisiert. Dieses Praktikum scheiterte jedoch nach dem zweiten Tag, da H. nicht mehr am Praktikumsplatz erschien und als Grund eine Ohrenentzündung angab. Laut Aussage von H. wollte er einfach nicht in diesem Betrieb arbeiten.

## **4. Stilllegung der aktiven Arbeitsplatzsuche, Aufklärung, Motivationstraining:**

In dieser Phase ging es um die Bewusstwerdung, was es bedeutet, einen Lehrplatz zu bekommen und zu erhalten. Schritt für Schritt wurden die Voraussetzungen besprochen, die für eine Erhaltung des Arbeitsplatzes erfüllt werden müssen. Dazu gehört u. a. das Interesse am Beruf, die Bereitschaft zur Arbeit, zur Pünktlichkeit, Motivation.

## **5. Phase der Delegation:**

H. musste Selbstdisziplin und Engagement beweisen, dass er arbeiten möchte. Das heißt, er musste sich um freie Malerlehrstellenangebote im Berufsinformationszentrum des AMS erkunden, die Zeitungsannoncen lesen, aus dem amtlichen Telefonbuch Malerbetriebe notieren. AUTARK stand in dieser Phase jedoch beratend und unterstützend zur Seite, wenn es sich zum Beispiel um betriebliche Anfragen handelte oder wenn Bewerbungen verfasst werden mussten.

## **6. Wiederaufnahme der aktiven Arbeitsplatzsuche und berufliche Integration:**

Nachdem H. bewiesen hatte, dass es ihm wichtig ist eine Arbeit zu bekommen, kam es erneut zur aktiven Arbeitsplatzsuche mit AUTARK. Es konnte ein Malerbetrieb für ein zweites Praktikum gefunden werden. In diesem Betrieb zeigte H. Einsatzbereitschaft, Interesse und Motivation am Beruf des Malers, was zum Er-

folg führte, dass er im selben Betrieb eine Lehrstelle erhielt.

H. ist nun schon über ein Jahr in diesem Betrieb als Lehrling beschäftigt. Durch seine Misserfolge, hat H. einiges an Erfahrung und sozialer Kompetenz dazugewonnen. Ein Stück weiter ist es ihm bewusster geworden, dass er noch einmal eine Chance bekam, eine Lehre zu probieren. Wie weit seine Motivation und sein Interesse ihn dabei begleiten werden, ist noch ungewiss. Der regelmäßige Kontakt zwischen AUTARK und Betrieb läßt jedoch erkennen, dass H.'s Arbeitgeber sehr zufrieden mit ihm ist.

<sup>1</sup> Projektabschlussbericht 1997-1999

<sup>2</sup> Die externe Evaluation über Autark wurde von Mag. Barnabas Strutz im Rahmen seiner Diplomarbeit durchgeführt - siehe Literaturangabe.

<sup>3</sup> AUTARK wird vom ESF (Europäischer Sozialfond) mit 40% und des Landes Kärnten mit 60% finanziert. Vorerst wurde das Projekt auf drei Jahre genehmigt. Aufgrund der Vermittlungserfolge und der Notwendigkeit einer derartigen Integrationsunterstützung wurden Zusagen auf weitere vier Jahre ausgesprochen

### Literatur:

- STRUTZ, Barnabas S: AUTARK - Verein zur beruflichen Integration von beeinträchtigten Pflichtschulabgängern. Eine Evaluation der Arbeitsweisen. Diplomarbeit. Klagenfurt 1999.  
 AUTARK - Arbeitsassistenten Kärnten: Projektabschlussbericht 1997-1999. Klagenfurt 2000  
 AUTARK - Jahresbericht 1998. Klagenfurt 1999

### Kontaktadresse:

AUTARK – Arbeitsassistenten Kärnten (Zentralstelle)  
 Gutenbergstraße 9, 9020 Klagenfurt  
 Projektkoordination: **Andreas Jesse**  
 Tel.: 0043 (0)463 55 402 25

\* **Helga Fasching** war bis Ende Dezember 1999 Mitarbeiterin beim Verein AUTARK; seit Jänner 2000 Universitätsassistentin am Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Wien - Internationale Forschungsstelle für Arbeit und soziale Integration, Universitätsstraße 7, A-1010 Wien, Tel.: 0043-1-4277-48072, e-Mail: Helga.Fasching@univie.ac.at

# Vertragliche Beziehungen zur Regelung einer Arbeitsassistenz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Mitarbeiter aus der WfB (Werkstatt für Behinderte)

von Dr. Sabine Wendt, Bundesvereinigung Lebenshilfe - Marburg

## 1. Werkstattvertrag (WfB-Mitarbeiter)

Bei einer Ausgliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ändern sich die Rechtsbeziehungen zwischen WfB und dem behinderten Mitarbeiter. Es muss daher ein neuer Werkstattvertrag abgeschlossen werden. In diesem ist zu regeln, dass die WfB weiterhin Reha-Dienstleister bleibt, solange der Sozialhilfeträger den Kostensatz für den behinderten Mitarbeiter zahlt, und seine Sozialversicherung über die WfB erfolgt.

Da der Mitarbeiter jedoch nicht mehr in der WfB arbeitet, sondern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, richtet sich sein Lohnanspruch auch auf die dort erbrachte Arbeitsleistung. Dennoch wird der Lohn weiterhin von der WfB ausgezahlt, und nicht von dem Arbeitgeber, weil dieser sonst sozialversicherungspflichtiger Beschäftigunggeber wäre. Dies ist in dem Überlassungsvertrag zwischen WfB und Arbeitgeber analog einem Leiharbeitsverhältnis geregelt. Die WfB muss allerdings den von dem Arbeitgeber erhaltenen Lohn in voller Höhe weiterleiten. Sie ist nicht berechtigt, davon Abzüge vorzunehmen, weil sie ihre Unkosten für die Vermittlung des Mitarbeiters

von dritter Seite (Kostenträger) erstattet bekommt. Die WfB muss vertraglich ein Rückkehrrecht zusichern, solange kein unbefristeter Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Wird die Beschäftigung bei weiteren Arbeitgebern notwendig, verpflichtet sich die WfB, auch mit diesen Überlassungsverträge abzuschließen. Da die persönliche Betreuung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsassistenz erfolgt, ist diese vertraglich mit der Arbeitsassistenz (Verträge 4, 5, 6) zu regeln.

## 2. Überlassungsvertrag (WfB-Arbeitgeber)

Die WfB schließt mit dem Arbeitgeber einen Überlassungsvertrag über die Vermittlung des Mitarbeiters. Wegen der noch notwendigen persönlichen Begleitung am Arbeitsplatz ist davon auszugehen, dass der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt noch keinen Arbeitnehmerstatus hat und noch Rehabilitand der WfB ist. Nach arbeitsrechtlichen Kriterien ist hierfür die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung maßgeblich, und nicht die Tatsache, dass der Sozialhilfeträger noch einen Kostensatz an die WfB zahlt. Dies hat zur Folge, dass die Überlassung nicht nach den

wird in der Praxis z.T. Beschäftigungsvertrag genannt, und wird auch von dem Mitarbeiter unterschrieben. Da ein Vertrag zwischen drei Parteien aber rechtlich problematisch ist, ist einer Vertragsgestaltung mit jeweils zwei Personen der Vorzug zu geben, da der Mitarbeiter eine stärkere Rechtsstellung hat, wenn er eigenständige vertragliche Beziehungen zu der WfB und dem Arbeitgeber hat, und nicht lediglich Anhängsel eines Vertrags zwischen WfB und Arbeitgeber ist.

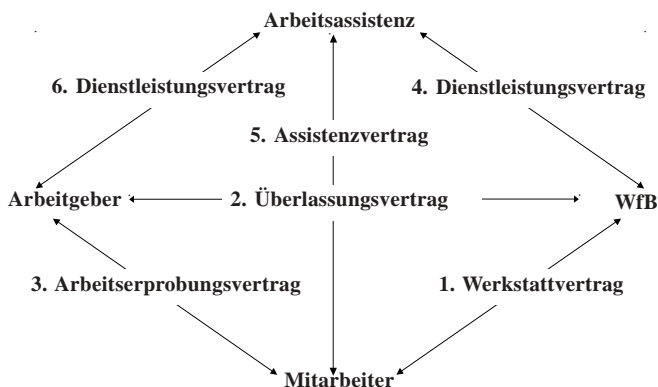
Der Überlassungsvertrag stellt gegenüber dem Arbeitgeber klar, dass der Mitarbeiter weiter Beschäftigter der WfB ist, und insoweit die Lohnzahlung und Sozialversicherung über die WfB erfolgt. Es regelt die Zeit, Art und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung, und sichert die Organisation einer persönlichen Betreuung durch die Arbeitsassistenz zu. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Anmeldung des Mitarbeiters in der für ihn zuständigen Berufsgenossenschaft. Es ist außerdem zu klären, ob der Arbeitgeber die Verpflegung (Kantinenessen) und die Fahrtkosten übernimmt. Ist dies nicht der Fall, hat der Mitarbeiter insoweit einen Anspruch gegen die WfB aus dem Werkstattvertrag, weil diese Leistungen zu seinem gesetzlichen Reha-Anspruch gehören.

## 3. Arbeitserprobungsvertrag (Arbeitgeber-Mitarbeiter)

In dem Arbeitserprobungsvertrag bietet der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine für ihn geeignete Beschäftigung gemäß der Absprache in dem

Regeln des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfolgt, die eine Genehmigung durch die Arbeitsverwaltung vorschreiben.

Dieser Überlassungsvertrag



Überlassungsvertrag (2). Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm überlassenen Arbeiten ordnungsgemäß zu erbringen, und sich in den Betrieb einzugliedern, indem er die Weisungsbefugnisse seiner vorgesetzten Arbeitskollegen akzeptiert und die betriebliche Ordnung und die Arbeitssicherheitsvorschriften einhält. Falls Kantinenessen und Fahrtkosten gewährt werden und Arbeitskleidung gestellt wird, ist dies ebenfalls zu regeln. Der Arbeitgeber informiert den Mitarbeiter über die in dem Überlassungsvertrag festgelegte Lohnhöhe und den Auszahlungsmodus an die WfB. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, Krankmeldungen sowohl dem Arbeitgeber als auch der WfB innerhalb von drei Tagen mitzuteilen, wobei die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes bei der WfB einzureichen ist, weil diese krankenversicherungspflichtig ist. Der Arbeitgeber sichert ein jederzeitiges Zugangsrecht der Arbeitsassistentin zu dem Arbeitsplatz des Mitarbeiters zu, und erklärt sich bereit, bei Beendigung der Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Regelungen des Werkstattvertrags, ein Urlaubsantrag ist nach Absprache mit dem Arbeitgeber gegenüber der WfB zu stellen, die auch die Lohnfortzahlung sicherstellt.

#### 4. Dienstleistungsvertrag WfB-Arbeitsassistentin

Ein solcher Vertrag ist notwendig, wenn die Arbeitsassistentin nicht in Trägerschaft der WfB erbracht wird. Er regelt die Betreuungsaufgaben, die die Arbeitsassistentin an Stelle der WfB übernimmt. Dies ist die Erstellung eines Fähigkeitsprofils, die Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Sozialberatung, die persönliche Betreuung an dem Arbeitsplatz. Die WfB stellt hierfür die notwendigen Unterlagen (Einsicht in die Reha-Akten nach Zustimmung des Mitarbeiters) zur Verfügung. Die Vergütung für diese Tätigkeiten erfolgt durch die zuständigen Reha-Träger. Soweit diese in den Kostensatz der WfB einfließen (z. B. Sozialberatung) muss ein Kostenausgleich erfolgen, wenn diese Dienstleistung an Stelle der WfB von der Arbeitsassistentin erbracht wird. Der jeweilige Kostenträger ist darüber zu informieren, um eine Doppelabrechnung zu vermeiden.

#### 5. Assistenzvertrag Mitarbeiter-Arbeitsassistentin

In dem Assistenzvertrag sichert die Arbeitsassistentin die mit der WfB abgesprochene (4) und mit dem Ar-

beitgeber vereinbarte (6) Dienstleistung dem Mitarbeiter zu. Der Mitarbeiter erklärt sich gegenüber der Arbeitsassistentin zur Mitwirkung bereit, insbesondere durch Erlaubnis der Einsicht in seine Unterlagen bei der WfB und den behandelnden Ärzten, soweit notwendig. Wenn es einen persönlichen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentin gibt, regelt dieser Näheres zum Umfang der Betreuungsleistung.

#### 6. Dienstleistungsvertrag Arbeitgeber-Arbeitsassistentin

In diesem Vertrag wird die Betreuungsleistung der Arbeitsassistentin am Arbeitsplatz vereinbart: dazu gehört das Zugangsrecht zu Betrieb, die Gesprächsbereitschaft des Arbeitgebers, die Erreichbarkeit der Arbeitsassistentin für den Arbeitgeber. Dem Arbeitgeber wird die unentgeltliche Erbringung dieser Dienstleistung zugesichert. Dazu gehört auch die Beratung des Arbeitgebers für die für ihn in Frage kommenden Reha-Leistungen. Falls mehrere Probanden bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt werden, reicht ein für alle Betreuungen geltender Vertrag aus.



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

**Werkstattvertrag** (s.nächste Seite)  
(bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

Vorbemerkung:

Die Werkstätten (WfB) sind gemäss §54b Abs. 3 SchwbG verpflichtet, Werkstattverträge mit den bei ihnen beschäftigten Rehabilitanden abzuschliessen. Ändert sich der Beschäftigungsort, indem der Rehabilitand nach einem Praktikum ein befristetes Probearbeitsverhältnis in einer Firma des allgemeinen Arbeitsmarkts aufnimmt, ändert sich auch das Rechtsverhältnis zu der WfB. Dies gilt auch dann, wenn der Rehabilitand weiterhin Werkstattangehöriger bleibt, weil der Sozialhilfeträger nach §41 BSHG Eingliederungshilfe gewährt. Nach der Praxis einiger Träger der überörtlichen Sozialhilfeträger ist dies für einen Zeitraum einer Probebeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bis zu zwei Jahren lang möglich.

## Werkstattvertrag (bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

zwischen (der Werkstatt für Behinderte / WfB, Anschrift)

\_\_\_\_\_ (Reha-Dienstleister)

und

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_ Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

ggf. vertreten durch \_\_\_\_\_

(Rehabilitand) wird folgende

### Vereinbarung

über Betreuungsleistungen geschlossen:

#### § 1 Änderung des Beschäftigungsorts

Frau / Herr \_\_\_\_\_ wird von dem Arbeitgeber (Anschrift) \_\_\_\_\_ in eine bezahlte befristete Beschäftigung als \_\_\_\_\_ übernommen. Bis zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zahlt die WfB die Sozialversicherungsbeiträge weiter, und erhält den Kostensatz des zuständigen Reha-Trägers, weil Frau / Herr \_\_\_\_\_ weiter Werkstattangehöriger bleibt, so lange das Kostenanerkennnis des Reha-Trägers nicht beendet wird. Die WfB informiert den Reha-Träger über den neuen Beschäftigungsort und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung.

#### § 2 Leistungen der Werkstatt

Die WfB ist arbeitsrechtlich verantwortlich für die Beschäftigung, auch wenn diese an einem anderen Ort erfolgt. Sie verleiht den/die Rehabilitand(in) im Rahmen des befristeten Beschäftigungsvertrags mit der Firma \_\_\_\_\_, in dem sie diese(n) für die in dem Vertrag angegebene Dauer von einer Beschäftigung in der WfB freistellt. Sie ist berechtigt, das Arbeitsentgelt für den/die Rehabilitand(in) entgegenzunehmen, und leitet dieses ohne Abzug an diese(n) weiter. Da die WfB an dem Verleih nichts verdient, findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keine Anwendung. Sie führt die Sozialversicherungsbeiträge und die Abgaben nach den jeweils zutreffenden gesetzlichen Vorschriften ab. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung und einer Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags mit der o.g. Firma wird der/die Rehabilitand(in) in der WfB weiterbeschäftigt. Die Tätigkeit erfolgt aufgrund eines gemeinsam erarbeiteten Reha-Förderplans, es wird ein Werkstattvertrag abgeschlossen. Der/Die Rehabilitand(in) hat die Möglichkeit, sich auf Wunsch in ihrer Freizeit an den begleitenden Massnahmen der WfB zu beteiligen.

Soweit in dem o.g. Kostensatz Fahrtkosten enthalten sind, werden diese für die Fahrten zu der o.g. Firma zur Verfügung gestellt, und nach monatlicher Abrechnung mit dem Lohn überwiesen, desgleichen Verpflegungskosten.

#### § 3 Verpflichtung des/der Rehabilitand/in

Der/die Rehabilitand(in) verpflichtet sich, den Anweisungen der Vorgesetzten der o.g. Firma zu folgen. Er/Sie kooperiert mit der begleitenden Arbeitsassistentz (Adresse) \_\_\_\_\_

Er/Sie ermächtigt die WfB, das Arbeitsentgelt mit der o.g. Firma gemäss dem Beschäftigungs-

vertrag zwischen der WfB und der Firma (in Anlage beigelegt) abzurechnen. Eine Krankmeldung ist am ersten Abwesenheitstag der o.g. Firma mitzuteilen, die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der WfB und in Kopie der Firma weiterzuleiten. Die Entgeltfortzahlung erfolgt durch die WfB.

#### § 4 Urlaub

Der/die Rehabilitand(in) hat gemäss Vereinbarung mit der o.g. Firma \_\_\_\_\_ Tage Urlaub, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestvorschriften, er ist bei dieser zu beantragen. Die Entgeltfortzahlung erfolgt durch die WfB.

#### § 5 Beendigung des Vertrags

- (1) Der Vertrag endet mit dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- (2) Beendet der Sozialleistungsträger seine Kostenzusage endet der Vertrag mit dem Tag, der in dem bestandskräftigen Bescheid genannt ist.
- (3) Bei Rückkehr in die WfB endet der Vertrag durch einen neu abgeschlossenen Werkstattvertrag.
- (4) Der/Die Rehabilitand(in) kann den Vertrag durch eine schriftliche Erklärung mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündigen.

#### § 6 Schweigepflicht und Datenschutz

Die Mitarbeiter der WfB verpflichten sich, den Datenschutz und die Schweigepflicht über die persönlichen Angaben des/der Rehabilitand/in zu wahren, soweit sie nicht durch eine gesondert abgegebene Erklärung derselben oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtung (§60 SGB I) zur Datenweitergabe berechtigt sind. Der/Die Rehabilitand(in) bzw. der ges. Vertreter haben ein Akteneinsichtsrecht. Wenn es im Einzelfall erforderlich ist, werden die behandelnden Ärzte durch gesonderte Erklärung von der Schweigepflicht entbunden.

#### § 7 Abschlussbestimmungen

- (1) Änderungen dieses Vertrags und Nebenabreden werden von den Vertragsparteien schriftlich bestätigt.
- (2) Sollte eine Vertragsbestimmung aus materiellen oder formellen Gründen rechtsungültig sein oder werden, so sind sich die Vertragsparteien einig, dass hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt wird. An Stelle der ungültigen Bestimmungen tritt eine vertragliche Vereinbarung, die dem erkennbaren Willen der Beteiligten entspricht.

\_\_\_\_\_  
(Ort) (Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Werkstattvertreter/in) (Unterschrift Rehabilitand/in) ggf. Betreuer

#### Anlagen:

1. Beschäftigungs-Überlassungsvertrag mit der Firma \_\_\_\_\_
2. Dienstleistungsvertrag mit der Arbeitsassistentz \_\_\_\_\_
3. Kostensatz des Sozialhilfeträgers für die Betreuung in der WfB \_\_\_\_\_

# Informationen zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes in einfacher Sprache

von Doris Haake von People First Deutschland - Hamburg

Doris Haake von People First Deutschland hat uns darauf hingewiesen, dass es unsere Informationen zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes auch in leichter Sprache für unterstützte Arbeitnehmer geben soll. Hier die Zusammenfassung in leichter Sprache:

Es soll eine Veränderung des Schwerbehindertengesetzes geben.

Dieses wird im Bundesarbeitsministerium beraten.

Die Beratung waren am 21.2. und 16.3.2000 in Bonn.

Die BAG-UB ist bei den Beratungen mit dabei und kann Ihre Meinungen dazu beitragen.

Am 1.7.2000 soll das neue Gesetz in Kraft treten.

Folgende Änderungen sind geplant:

- Bisher war es so das Arbeitgeber 6% Schwerbehinderte beschäftigen müssen und wenn der Arbeitgeber keine Schwerbehinderte einstellt zahlte er 200,- DM **Ausgleichsabgabe**.
- Jetzt sollen Arbeitgeber 5% Schwerbehinderte beschäftigen

und wenn der Arbeitgeber keine Schwerbehinderte einstellt, zahlt er in 3 Stufen 200,- DM bis 500,- DM Ausgleichsabgabe.

- Die **Integrationsfachdienste** sollen im neuen Gesetz erwähnt und gefördert werden.
- **Werkstätten für Behinderte** sollen im neuen Schwerbehindertengesetz verpflichtet werden das behinderte Werkstattmitarbeiterinnen

auf den freien Arbeitsmarkt integriert werden.

- **Integrationsfirmen** sind Firmen, die bis zur der Mitarbeiterinnen Schwerbehinderte beschäftigen und die sollen im Gesetz besonders erwähnt und gefördert werden.

Im neuen Schwerbehindertengesetz soll es ein **Recht auf** begleitende Hilfen, wie zum Beispiel **Arbeitsassistenz** für Schwerbehinderte geben.



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

## Aktuelle Informationen zur Novellierung des Schwerbehindertengesetzes:

Referentenentwurf liegt vor – gesetzliche Regelung bereits zum 1.7.2000 geplant  
Integrationsfachdienste und Recht auf Arbeitsassistenz gesetzlich verankert

von Stefan Doose, BAG UB - Hamburg

Die Entwicklungen bezüglich der **Veränderung des Schwerbehindertengesetzes und der gesetzlichen Verankerung von Integrationsfachdiensten und des Anspruchs auf Arbeitsassistenz** sind in den letzten Wochen rasant verlaufen. Mitte Februar lag ein Rohentwurf des Referentenentwurfs zur Neugestaltung des Schwerbehindertengesetzes vor (Stand 8.2.2000). Die darin zunächst vorgesehene gesetzliche Regelung der Integrationsfachdienste enthielt eine enge Anbindung der Dienste an die Bundesanstalt für Arbeit mit einem Anerkennungsverfahren und

eine Finanzierung durch Leistungsentgelte hauptsächlich durch die Bundesanstalt für Arbeit. Nach massiven Protesten der AG der deutschen Hauptfürsorgestellen und der BAG UB wurde bei der Anhörung der Verbände und Länder am 21.2.2000 in Bonn überraschend

eine Finanzierung durch Leistungsentgelte hauptsächlich durch die Bundesanstalt für Arbeit. Nach massiven Protesten der AG der deutschen Hauptfürsorgestellen und der BAG UB wurde bei der Anhörung der Verbände und Länder am 21.2.2000 in Bonn überraschend



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

eine völlig neue Fassung der gesetzlichen Regelung von Integrationsfachdiensten vorgelegt, die die wesentlichen Kritikpunkte aufnahm. Die BAG UB war bei der Anhörung nach Intervention beim zuständigen Leiter der Abteilung im BMA kurzfristig mit unserem Vorstandsmitglied Magnus Schneider von der Lebenshilfe Gießen vertreten. In Folge der Sitzung wurde der Entwurf noch einmal überarbeitet und liegt nun als Referentenentwurf (Stand 29.2.2000) vor. Am 16.3.2000 fand eine erneute Besprechung mit den Verbänden und Ländern in Bonn stattfinden, bei der die BAG UB durch den Geschäftsführer beteiligt war, sowie eine Besprechung mit den Ländern statt.

Aus dem Referentenentwurf soll unter Einbeziehung der Ergebnisse der Besprechungen, eine Kabinettsvorlage erstellt werden, die am 5. April 2000 im Kabinett beschlossen werden soll.

Die Veränderungen der Gesetze betreffen nach dem Referentenentwurf und dem Treffen am 16.3.2000 folgende Kernpunkte:

- **die Staffelung der Ausgleichsabgabe von in drei Stufen von 200 DM über 350 DM bis 500 DM je nach Erfüllung der Pflichtquote bei einer gleichzeitigen Absenkung der**

**Pflichtquote auf 5%** (§11 SchwbG). Die Pflichtquote soll ab 1.1.2003 wieder auf 6% angehoben werden, wenn bis Juni 2002 nicht die Schwerbehindertenarbeitslosigkeit im Vergleich zum Juni 1999 um 25% zurückgegangen ist. Die Höhe der Ausgleichsabgabe wird an die Bezugsgröße in der Sozialversicherung gekoppelt und damit dynamisiert.

- **gesetzliche Verankerung und Förderung von Integrationsfachdiensten** (in §37 a-g SchwbG, und §31 Abs.2 SchwbG und §17 Abs 1 und §41 Abs 1 SchwAV, Zusammenarbeit mit Werkstätten §5 SchwbWV) mit den Punkten:

Siebter Abschnitt Integrationsfachdienste  
 §37 a Begriff und Personenkreis  
 §37 b Aufgaben  
 §37 c Beauftragung und Verantwortlichkeit  
 §37 d Fachliche Anforderungen  
 §37 e Finanzielle Leistungen  
 §37 f Erfolgsbeobachtung  
 §37 g Verordnungsermächtigung

- Die Integrationsfachdienste sollen trägerübergreifend von der Bundesanstalt für Arbeit, den Rehaträgern (einschließlich der Sozialhilfeträger) und den Hauptfürsorgestellten beauftragt werden können.

- Es sollen Leistungsentgelte zwischen den Auftraggebern und den Integrationsfachdiensten vereinbart werden. Finanzielle Leistungen zum Aufbau und Förderung von Integrationsfachdiensten können aus dem Ausgleichsfond (Bundesanteil an der Ausgleichsabgabe) (§41 Abs. SchwAV) erfolgen als auch für die begleitenden Hilfen der Hauptfürsorgestelle aus der Ausgleichsabgabe (Landesanteil aus der Ausgleichsabgabe) (§17 Abs.1 SchwAV) geleistet werden sowie von anderen Trägern der Rehabilitation und Eingliederung aus deren Mitteln.

- Der bisherige Abschnitt im Schwerbehindertengesetz, dass die Hauptfürsorgestellten die psychosoziale Betreuung PSD freien Trägern übertragen können, wird ergänzt durch die Möglichkeit der Beauftragung von Integrationsfachdiensten. Es soll in jedem Arbeitsamtsbezirk grundsätzlich nur einen Integrationsfachdienst trägerübergreifend unter Einbeziehung vorhandener berufsbegleitender und psychosozialer Dienste geben, wobei dies nach Angaben des BMA auch durch Zusammenschlüsse von Trägern geschehen kann und im Einzelfall im Abstimmung mit den Beteiligten auch andere Regelungen in der Region möglich sein sollen.

- Den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen unter den Schwerbehinderten und der Notwendigkeit einer psychosozialen Betreuung soll durch eine Binnendifferenzierung innerhalb des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.

- Die Integrationsfachdienste sind zu jährlichen Ergebnisberichten verpflichtet.

- Näheres soll über Verordnungen und einer Mustervereinbarung geregelt werden. Bei der Ausarbeitung der Mustervereinbarung soll

die BAG UB beteiligt werden.

- **gesetzliche Verpflichtung der Werkstätten in §54 SchwbG den Übergang geeigneter Behinderter auf den allg. Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern,**
- Genauere Aufzählung dieser Maßnahmen in der Werkstättenverordnung §5 (4) :  
„Der Übergang von Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, dass der zuständige Sozialleistungsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des Behinderten aus der Werkstatt die Hauptfürsorgestelle erforderlichenfalls unter Beteiligung eines Integrationsfachdienstes die begleitenden Hilfen im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Die Werkstatt hat die Bundesanstalt für Arbeit nach Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.“
- **Einbeziehung des Fachausschusses in die Planung und Durchführung der Maßnahmen** zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§5 Abs. 5 SchwbWV)
- Klarstellung der Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit auch für die Vermittlung von Werkstattangehörigen (§33 Abs 1 SchwbG),
- **gesetzliche Verankerung und Förderung von Integrationsprojekten**

(Integrationsfirmen, Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen) (§53a-d, §17 SchwbAV), die mindestens 25% bis in der Regel höchstens 50% Schwerbehinderte beschäftigen. Es gibt *kein* gesetzliches Anerkennungsverfahren bei der Bundesanstalt für Arbeit wie zunächst im Referentenentwurf vorgesehen und keine Anrechnung von Aufträgen an Integrationsprojekte auf die Ausgleichsabgabe. Die Förderung von Integrationsfirmen erfolgt jetzt nur durch die Hauptfürsorgestelle aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (Landesanteil der Ausgleichsabgabe), die Förderung von unternehmensinternen Integrationsbetrieben und Integrationsabteilungen erfolgt durch die Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln des Ausgleichsfonds (Bundesanteil der Ausgleichsabgabe).

- **Ausgestaltung der begleitenden Hilfen im Arbeits- und Berufsleben als Rechte des Schwerbehinderten** (§31 Abs. 3) *auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder Teilzeit unter 18 aber mindestens 15 Stunden im Rahmen der verfügbaren Mittel*
- **mit dem Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz** (§31 Abs. 3 g SchwbG)
- **Eingliederung der zusätzlichen Förderung nach dem Schwerbehindertengesetz (F.d.E.) als zusätzlichen Fördertatbestand in §222a SGB III** mit einer Obergrenze von 70% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes (§218 Abs. 3 SGB III - Arbeitsentgelt mit Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung aber ohne Einmalzahlung statt bisher 80% Arbeitnehmerbrutto)
- Verstärkte Pflichten des Arbeitgebers und Rechte des Schwerbehindertenvertretung im Einstellungsverfahren, stärkere Zusammenar-

beit mit dem Arbeitsamt, Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufstellung einer Integrationsvereinbarung und zur Prävention (§14 SchwbG)

- Schaffung einer Konzernschwerbehindertenvertretung, Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung (§27, 26 SchwbG)
- keine Änderung beim Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

### Weiteres Vorgehen

Am 5.April 2000 soll bereits der Gesetzesentwurf in das Kabinett, dann in den Bundestag und am 18.5.2000 in den Bundesrat gehen. Die Änderungen des Schwerbehindertengesetzes sollen bereits zum 1.7.2000 in Kraft treten, die Neuregelung der Ausgleichsabgabe erst am 1.1.2001.

In der Zwischenzeit wird bei den Hauptfürsorgestellen und der Bundesanstalt für Arbeit bereits an **Entwürfen einer bundesweiten Mustervereinbarung für die Integrationsfachdienste** (§37 c Abs. 4 SchwbG) gearbeitet, die am 29.3.2000 zwischen den beiden Trägern zum ersten Mal besprochen werden soll. Grundlage werden die Hinweise zur Förderung von Integrationsfachdiensten sein, die in den *impulsen Nr. 9* S.12-14 dokumentiert (auch online abrufbar über [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de) -> *unsere Angebote* -> *impulse* -> *Nr. 9*) wurden. Dort werden die entscheidenden Rahmenbedingungen der zukünftigen Arbeit aller Integrationsfachdienste festgelegt. Es ist wichtig, dass wir uns aktiv mit Vorschlägen und Forderungen in diese Diskussion einbringen und die BAG UB als Vertretung der Integrationsfachdienste in diese Diskussion einbezogen wird. Es ist uns in der Sitzung am 16.3.2000 in Bonn zugesagt worden, dass die BAG UB bei der Ausarbeitung der Mustervereinbarung beteiligt wird.

# Aktion Mensch - Der neue Name der Aktion Sorgenkind

von Angelika Thielicke, spectrum e.V. - Marburg

Seit dem 1. März 2000 heißt die ehemalige „Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Sorgenkind e.V.“ offiziell „Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Mensch e. V.“ und macht damit bereits in ihrem Namen den Perspektivenwechsel und die veränderte Programmatik deutlich.

Aktion Sorgenkind ist ein typisches Kind der sechziger Jahre, verbunden mit den Unterhaltungssendungen des ZDF „Vergißmeinnicht“, „3 mal 9“, „Der große Preis“ und den Namen von Peter Frankenfeld, Wim Thoelke und Dieter Thomas Heck. Gegründet wurde sie 1964 als Reaktion auf den Contergan-Skandal, und da Deutschland weltweit das einzige Land war, in dem kaum ein behinderter Erwachsener lebte, berührte der Name „Aktion Sorgenkind“ die breite Bevölkerung und sprach Gefühle wie Mitleid und Helfenwollen an. In den 35 Jahren ihres Bestehens hat die Aktion Sorgenkind rund drei Milliarden DM eingenommen, und es gibt wohl keine Behindertenorganisation, deren Fahrzeuge oder

## Neue Förderschwerpunkte

Daß die Aktion Mensch Kooperationspartner selbstbewußter und selbstbestimmter Menschen mit Behinderung ist, die die Situation von Menschen mit Behinderungen verändern will, zeigt sich spätestens seit der im Herbst 1997 begonnenen Aktion Grundgesetz. Mit dieser Kampagne traten bundesweit die Rechte und Forderungen aber auch die Benachteiligung und Diskriminierung behinderter Menschen in den Blickpunkt der Öffentlichkeit.

Mit der seit Beginn diesen Jahres zusätzlich eingerichteten Impulsförderung erweitert die Aktion Mensch nun ihre klassischen Förderbereiche und setzt neue Akzente. Mit der Förderung von Basisstrukturen in Zentral-, Ost- und Südosteuropa werden erstmals die Landesgrenzen verlassen und sollen in Osteuropa nichtstaatliche Selbsthilfeorganisationen, Betroffeneninitiativen und Angehörigenzusammenschlüsse aufgebaut werden, um die dort existentiell be-

Der Schwerpunkt Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen wurde gewählt, weil der Ausschluß aus dem Arbeitsleben auch den Ausschluß aus wesentlichen und wichtigen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens bedeutet und ist das Gegengewicht zu der vor einiger Zeit eingestellten Förderung von Werkstätten für Behinderte. Wie sich die Förderung durch die Aktion Mensch im Arbeitsbereich für Menschen mit Behinderungen weiterentwickeln wird, ist auch abhängig von den beantragten Projekten, denn die Impulsförderung steht in der Erprobungsphase und endgültige Fördermodalitäten sollen im Laufe der Zeit entwickelt werden.

## Kritik am Namen

Erste Kritik am Namen der Aktion Sorgenkind äußerten Menschen mit Behinderung, insbesondere aus der Krüppelbewegung, bereits Anfang der achtziger Jahre, und im Rahmen der Aktion Grundgesetz wurde die Aktion Sorgenkind nachhaltig auf ihre eigene Diskrepanz hingewiesen. Menschen, die ihren Platz in der Gesellschaft einfordern, und „Sorgenkind“ paßte nicht zusammen, denn Menschen mit Behinderungen sind keine Kinder, die Sorgen verursachen, sondern sind Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung einen individuellen Unterstützungsbedarf haben, um wie andere Menschen in dieser Gesellschaft gleichberechtigt zu leben. Die nach langem Diskussionsprozeß in der Mitgliederversammlung im Juni 1999 beschlossenen Namensänderung ist daher der konsequente und lange aufgeschobene Ausdruck des Selbstverständnisses behinderter Menschen und derjenigen, die mit ihnen leben und arbeiten.



Gebäude nicht über einen Zuschuß der Aktion Sorgenkind finanziert wurde. Der Aufbau der Familienentlastenden Dienste ist maßgeblich durch die Hilfe der Aktion Sorgenkind gelungen, und auch der Aufbau der Informations- und Beratungsstelle der BAG UB konnte nur über die Starthilfe der Aktion Sorgenkind bzw. Aktion Mensch sichergestellt werden.

drohlichen Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Mit der Förderung von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen wird erstmals die originäre Behindertenhilfe verlassen und erhalten Träger der Jugendhilfe die Möglichkeit, Projekte, die einen Gemeinwesen- und Stadtteilbezug aufweisen, für sozial benachteiligte Menschen aufzubauen.

## Lotterieverfolg

Problematisch war die Namensänderung auch nicht aus ideologischen Gründen, problematisch kann sie allerdings aus ökonomischen Gründen werden. Mit einem besonders seit der Einführung des Superloses im Jahre 1996 vervielfachten Finanzvolumens, mit einem Umsatz von 484,4 Millionen DM im Jahr 1999 und mit 6,5 Millionen Lotterieteilnehmern ist die „Aktion Sorgenkind“ die weltweit größte Soziallotterie und steht in Deutschland in Konkurrenz zu anderen Lotterien. 97% der bundesdeutschen Bevölkerung kennen die Aktion Sorgenkind und verbinden mit ihr eine Lotterie, deren Erlös behinderten Menschen zu Gute kommt. Daß ein Los der Aktion Mensch das Gleiche bewirkt wie ein Los der Aktion Sorgenkind muß nun in einer nachhaltigen und Kosten verursachenden Kampagne vermittelt werden, wenn man den wirtschaftlichen Erfolg der Lotterie nicht gefährden will. Es wird Jahre dauern bis der Bekanntheitsgrad von Aktion Mensch den Bekanntheitsgrad von Aktion Sorgenkind erreichen kann. Unter reinen Marketinggesichtspunkten ist daher auch die Veränderung eines gut eingeführten, positiv besetzten und weit bekannten Markennamens eine nicht nachzuvollziehende und katastrophale Entscheidung.

Neben der kostenlosen Werbung in der Wetten daß ...? Sendung vom 26. Februar, den Pressekonferenzen, den Sozialrabatten bei den TV-Spots und in den Printmedien, setzt die Aktion Mensch auch auf die Vermittlung der in der Behindertenhilfe aktiven Menschen, um bis zum Ende des Jahres zumindest für einen Teil der Bevölkerung deutlich zu machen, daß „Aktion Mensch“ „der neue Name der Aktion Sorgenkind“ ist.

## Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen

### Merkblatt zur Impulsförderung Förderbereich

Aus Mitteln der Deutschen Behindertenhilfe - Aktion Sorgenkind e.V. (ab 01.03.2000: Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Mensch e. V.) (vgl. Ziff. 1.2. der Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung)

Aufgrund des hohen politischen, sozialen und ökonomischen Stellenwertes ist für viele Menschen der Ausschluß von der Erwerbsarbeit gleichbedeutend mit dem Ausschluß aus wesentlichen Teilen des gesellschaftlichen Lebens. Mit dem Förderbereich „Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ unterstützt die Aktion Sorgenkind freie gemeinnützige Organisationen, deren Aktivitäten auf eine berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet sind.

Leistungen, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen für den gleichen Zweck gewährt werden, gehen der Förderung durch die Aktion Sorgenkind vor.

Ab dem 01.01.2000 fördert die Aktion Sorgenkind Maßnahmen zur Förderung von Arbeit für Menschen

mit Behinderungen nach folgenden Kriterien:

1. Antragsberechtigt sind anerkannte freie gemeinnützige Träger der Behindertenhilfe mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland mit Maßnahmen, die sich am allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren.
2. Der zu fördernde Personenkreis sind Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen.
3. Grundsätzlich sind Maßnahmen der in den Ziffern 3.1 bis 3.4. aufgelisteten Projektbereiche förderfähig:

#### 3.1. Projektbereich: Beschäftigungsprojekte, Integrationsfirmen als frei gemeinnützige Unternehmen und Sozialbetriebe

Im o.g. Projektbereich sind freie gemeinnützige Organisationen und Betriebe mit mindestens 30% Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen antragsberechtigt.

Zuwendungen für Maßnahmen nach Ziffer 3.1. können gewährt werden für:



Bilderserie zur Kampagne: Aus Aktion Sorgenkind wird Aktion Mensch

- a) Personalkostenförderung von Mitarbeitern eines Betriebes für die Dauer des Projektes: z. B. Stammkräfte der Projekte und Integrationsfirmen;
- b) Förderung der Kosten für externe Beratung z. B. für die betriebswirtschaftliche Qualifizierung;
- c) Förderung der Aufwendungen für Produktentwicklung, Produktoptimierung und Qualitätssicherung;
- d) Kosten für Machbarkeitsstudien;
- e) Marketingkosten, Fortbildungskosten;
- f) Erstellung und Herausgabe von bundesweiten Dokumentationen, Programmen und Arbeitshilfen;
- g) Kosten für Bürgschaften.

### *Ende der Förderung / Rückzahlungsverpflichtung:*

Mit dem Wechsel eines gemeinnützigen Betriebes in die gewerbliche Trägerschaft oder einer dauerhaften Unterschreitung der o.g. Beschäftigungsquote endet die Förderung der Aktion Sorgenkind ab dem Zeitpunkt des Verlustes der Gemeinnützigkeit. Für den Fall, daß wesentliche Veränderungen gegenüber der Antragstellung nicht zeitnah mitgeteilt werden, behält sich das Kuratorium der Aktion Sorgenkind gemäß Ziffer VII. der Richtlinien eine Rücknahme des Bewilligungsbescheides und eine Rückforderung von erhaltenen Zuschüssen vor.

Die Dauer einer Fördermaßnahme beträgt maximal 36 Monate.

Die Zuschussobergrenze beträgt DM 250.000,- je Projekt für die gesamte Laufzeit.

Die Aktion Sorgenkind kann sich an den anerkennungsfähigen Gesamtkosten für die o.g. Maßnahmen mit einem prozentualen Zuschuß von bis zu 80% beteiligen. Sofern öffentliche Mittel gewährt werden, werden diese zunächst von den Gesamtkosten abgezogen. Von dem verbleibenden Betrag gewährt die Aktion Sorgenkind maximal 80% als Zuschuss.

### **3.2. Projektbereich: Integrationsfachdienste**

Es können Zuschüsse zur Förderung

- a) der Personalkosten für die Dauer des Projektes und
- b) der direkt zurechenbaren Sachaufwendungen zur Initiierung und Vorbereitung eines behinderungsübergreifenden Integrationsfachdienstes in einem Arbeitsamtsbezirk beantragt werden.

Vorausgesetzt wird entweder eine befürwortende Stellungnahme der Fachbehörden (Arbeitsämter, Hauptfürsorgestellen, Sozialhilfeträger) oder Kooperationsabsprachen mit den Trägern der beruflichen Rehabilitation vor Ort. Somit sind behinderungsspezifische Dienste grundsätzlich von der Förderung ausgeschlossen, ebenso Dienste in Arbeitsamtsbezirken, in denen ein behinderungsübergreifender Dienst bereits vorhanden ist.

Die Dauer einer Fördermaßnahme beträgt maximal 12 Monate.

Die Zuschussobergrenze beträgt DM 100.000,- je Projekt zuzüglich 20% Sachkostenpauschale.

Die Aktion Sorgenkind kann sich an den anerkennungsfähigen Gesamtkosten für die o.g. Maßnahmen mit einem prozentualen Zuschuß von bis zu 80% beteiligen. Sofern öffentliche Mittel gewährt werden, werden diese zunächst von den Gesamtkosten abgezogen. Von dem verbleibenden Betrag gewährt die Aktion Sorgenkind maximal 80% als Zuschuss.

Im Anschluß an die o.g. Fördermaßnahme besteht grundsätzlich die Möglichkeit, einen Antrag zur Förderung von Starthilfen gemäß Ziffer III.8. der Richtlinien der Aktion Sorgenkind zu stellen.

### **3.3 Projektbereich: Arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderungen außerhalb bestehender Ausbildungsberufe**

Es können Zuschüsse zur Förderung

- a) der Personalkosten für die Dauer des Projektes und
- b) der direkt zurechenbaren Sachaufwendungen beantragt werden.

Die Dauer einer Fördermaßnahme beträgt maximal 36 Monate.

Die Zuschussobergrenze beträgt maximal DM 200.000,- je Projekt für die gesamte Laufzeit.

Die Aktion Sorgenkind kann sich an den anerkennungsfähigen Gesamtkosten für die o.g. Maßnahmen mit einem prozentualen Zuschuß von bis zu 80% beteiligen. Sofern öffentliche Mittel gewährt werden, werden diese zunächst von den Gesamtkosten abgezogen. Von dem verbleibenden Betrag gewährt die Aktion Sorgenkind maximal 80% als Zuschuss.

### **3.4. Projektbereiche: Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitsmöglichkeiten sowie Erschließung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder für Menschen mit Behinderungen**

Es können Zuschüsse zur Förderung

- a) der Personalkosten für die Dauer des Projektes und
- b) der direkt zurechenbaren Sachaufwendungen für die Vorbereitung, Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitsmöglichkeiten sowie die Erschließung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder beantragt werden.

Die Dauer einer Fördermaßnahme beträgt maximal 36 Monate.

Die Zuschussobergrenze beträgt DM 200.000,- je Projekt für die gesamte Laufzeit.

Die Aktion Sorgenkind kann sich an den anerkennungsfähigen Gesamtkosten für die o.g. Maßnahmen mit einem prozentualen Zuschuß von bis zu 80% beteiligen. Sofern öffentliche Mittel gewährt werden, werden diese zunächst von den Gesamtkosten abgezogen. Von dem verbleibenden Betrag gewährt die Aktion Sorgenkind maximal 80% als Zuschuss.

**4. Die Antragsteller sind verpflichtet, Eigenmittel einzubringen und sich um öffentliche Zuschüsse sowie um Zuschüsse Dritter zu bemühen.** Dies ist schriftlich nachzuweisen. Zur Finanzierung von investiven Aufwendungen der o.g. Projektbereiche können ergänzend zur Impulsförderung Anträge gemäß den Ziffern I.1., II., III. und V. bis VIII. der Richtlinien gestellt werden.

**5. Antragsfrist für die Antragstellung:** 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. eines Jahres. Anträge auf Gewährung von Zuschüssen im Rahmen der Impulsförderung sind auf den entsprechenden Antragsformularen für die Impulsförderung in dreifacher Ausfertigung einschließlich der erforderlichen Unterlagen bei einem der im Kuratorium vertretenen Spitzen-/Bundesverbände einzureichen. Es werden ausschließlich vollständige Anträge akzeptiert, die zu den o.g. Fristen in der Geschäftsstelle vorliegen. Sofern der Antragsteller einem der im Kuratorium der Aktion Sorgenkind vertretenen Spitzen/Bundesverband angeschlossen ist, ist dem Antrag eine positive Stellungnahme dieses Verbandes beizufügen. Soweit der Antragsteller keinem dieser Verbände angeschlossen ist, ist der Antrag direkt bei der

**Geschäftsstelle der Deutschen Behindertenhilfe - Aktion Sorgenkind e. V.**

Franz-Lohe-Str. 17, 53129 Bonn  
(neue Adresse ab 01.06.2000: Holbeinstr. 13-15, 53175 Bonn)  
einzureichen. Maßnahmen, die vor der Bewilligung begonnen werden, können nicht gefördert werden.

**6. Das für die Förderung von Anträgen im Rahmen der Impulsförderung bereit zustellende Budget ist begrenzt.** Daher kann nicht jeder Antrag, der den Förderrichtlinien entspricht, bewilligt werden. Anträge, die trotz positiver Beurteilung wegen Budgetüberschreitung bei einem Vergabetermin nicht bewilligt werden können, können nur noch ein weiteres Mal zu einem spä-

teren Stichtag (siehe Ziffer 5.) vorgelegt werden.

Die Förderung im Rahmen der Impulsförderung steht unter einem Erprobungsvorbehalt. Das Kuratorium der Aktion Sorgenkind behält sich deshalb auch im laufenden An-

tragsverfahren Änderungen der Fördermodalitäten vor.

Im übrigen gelten die Ziffern I.2., IV., V.3. und VI. bis VIII. der Förderrichtlinien der Deutschen Behindertenhilfe - Aktion Sorgenkind e. V. in der Fassung vom 16.11.1999. Bonn, den 15.12.1999

## Zielgerichtet arbeiten mit Bewerberinnen und Bewerbern

### Teil II „Verkauf“

*Hilfen und Anleitungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen und Diensten, die sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt befassen.*

13. - 15. September 2000  
in Bonn

Wir bauen auf dem Seminar „Zielgerichtet arbeiten mit Bewerberinnen und Bewerbern“ - Teil 1 „Grundlagen“ auf. Der Schwerpunkt liegt auf der Kontaktaufnahme zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Auf weiche Erwartungen und Einwände müssen wir uns einstellen? Dazu

erarbeiten wir unsere persönliche Fachvermittlung- „Werkzeugkiste“. Anschliessend erproben wir in Rollenspielen unser Verhalten gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in unterschiedlichen Phasen (Akquisition, Vorstellungsgespräch, Krisenintervention).

Zielgruppe:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen und Diensten, die sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt befassen.

Leitung:

Veit Bartenstein, Eingliederungsfachdienst Schleswig-Flensburg  
Volker Spörer, Berufliche Integration Kiel

## Arbeit suchen - Arbeit finden

*Hilfen und Anleitungen für Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz suchen*

18. - 20. Oktober 2000  
Bad Neuenahr-Ahrweiler

Einen Arbeitsplatz zu finden, ist nicht nur Glückssache, sondern hängt ganz wesentlich von einem genauen Zeitplan, gründlicher Vorbereitung, richtigen Bewerbungsunterlagen und von der Fähigkeit ab, sich und seine Eignung geschickt anzubieten. Bei dem Semi-

nar wollen wir mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Schritte erarbeiten, die sie dem Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden, näher bringen.

Zielgruppe:

Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz suchen.

Leitung:

Veit Bartenstein, Eingliederungsfachdienst Schleswig-Flensburg  
Volker Spörer, Berufliche Integration Kiel

### Kontakt:

Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.  
Brehmstraße 5-7, 40239 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 640 04-0 Fax: 0211 / 640 04-20 eMail: BV-KM@t-online.de

# „Integration von Behinderten in die Arbeitswelt“

Ein Beitrag im Themenpark Zukunft der Arbeit auf der Weltausstellung EXPO 2000 Hannover 1. Juni bis 31. Oktober in der Halle 4

von *Miranda Chrestin, Projektleiterin EXPO, Sozialverband Deutschland - Hannover*

Der Sozialverband Deutschland, ehemals Reichsbund, wird mit seinen Projektpartnern REHADAT-Informationssystem am Institut der Deutschen Wirtschaft und dem Institut für Arbeitswissenschaft der technischen Universität Darmstadt auch im Rahmen der EXPO 2000 Hannover mit einem Ausstellungsbeitrag unter dem Projektitel „Integration von Behinderten in die Arbeitswelt- REHADAT“ im Themenpark Zukunft der Arbeit vertreten sein.



In elf Bereichen des Themenpark werden die Inhalte des EXPO- Mottos „Mensch – Natur – Technik“ zukunftsweisend aufbereitet. Im Thema Zukunft der Arbeit werden auch die Bundesanstalt für Arbeit, die Gewerkschaften, das Handwerk, die Berufsgenossenschaften, Adecco etc. die Chancen und Möglichkeiten in der Arbeitswelt von morgen thematisieren.

Der Architekt und Szenograf Jean Nouvel hat das Thema Zukunft der Arbeit als Theaterinszenierung in Szene gesetzt. Der Mensch steht im Mittelpunkt der Darstellung. Die Ausstellung ist dreigeteilt. In der Preshow (Rampe) erfährt der Zuschauer auf dem Weg in die Arena (Mainshow) eine emotionale und intellektuelle Einstimmung in die Botschaft Zukunft ist Veränderung.

In einer ellipsenförmigen Arena 60m lang, 30 m breit und 9 m hoch – die Main- Show - führen Schauspieler unter der Regie des belgischen Choreografen Frédéric Flamand auf Bühnen

unterschiedliche Aspekte der Zukunft der Arbeit in Spielszenen auf. Menschen mit Behinderungen werden über Bildschirme in deutsch, englisch und Gebärdensprache ihre Lebensbiographie schildern, in denen sie über ihre erfolgreiche berufliche Integration in qualifizierte Berufe berichten.

Die Postshow schließt sich mit einer Fläche von 1300 qm an die Arena an und bietet den in der Ausstellung beteiligten Partnern die Möglichkeit der Selbstdarstellung und der vertiefenden, sachlichen Informationsvermittlung.

Der Projektbeitrag „Integration von Behinderten in die Arbeitswelt- REHADAT“ wird hier vertieft und zeigt, dass der Einsatz neuer Informationstechnologien Menschen mit Behinderungen und Interessierten den Zugang zu Informationen erleichtert, neue Wege der Kommunikation bietet und neue Arbeitsfelder erschließt.

Am Beispiel des multimedialen Informationssystems REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation Behinderter - wird die zentrale Rolle der Informationsvermittlung bei der Nutzung beruflicher Chancen in der Zukunft der Arbeit für Menschen mit Behinderungen demonstriert.

REHADAT bietet im Internet unter <http://www.rehadat.de> und auf CD-ROM schon jetzt allen Interessierten und Betroffenen eine Fülle an Informationen zur beruflichen Integration. Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung, Mobilität, Kommunikation und sozialen Absicherung können mit Hilfe des Informationssystems beantwortet werden.

Das Institut für Arbeitswissenschaft der Technischen Universität Darmstadt wird zukunftsweisende Arbeitsplatzgestaltungen für

sinnesbehinderte und motorisch eingeschränkte Menschen zeigen. Die Schnittstellen des barrierefreien Zugangs bei unterschiedlichen Behinderungen zu den elektronischen Medien im Büro von morgen stehen dabei im Mittelpunkt. Es wird z.B. gezeigt, wie ein blinder Mensch am Computer liest oder wie ein gehörloser Mensch in der Zukunft telefoniert. Weitere Informationen zum IAD unter <http://www.arbeitswissenschaft.de>.

Den Besuchern des Themas „Zukunft der Arbeit“ wird der Beitrag „Integration von Behinderten in die Arbeitswelt- REHADAT“ mehrsprachig und barrierefrei präsentiert. Interaktiv kann der Weg von der Problemstellung bis zum Auffinden der vorhandenen Informationen verfolgt werden. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung voll finanziert.

Da Projekt verfolgt das Ziel „Gleichgültig, wie sich die Zukunft der Arbeit gestaltet, Menschen mit Behinderungen müssen in jedem Fall mit einbezogen werden und Chancengleichheit erhalten, insbesondere durch ergonomische (impliziert behindertengerechte) Gestaltung von Arbeitsplätzen und Nutzung neuer Technologien für eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen an der Arbeitswelt“

Das Projekt des Sozialverband Deutschland, IW- REHADAT und IAD wird im Themenpark „Zukunft der Arbeit“ in der Halle 4 zu sehen sein.



Probeaufbau der Bühne in der Arena

Folgen Sie diesem Logo.



**Kontakt:**

Sozialverband Deutschland,  
Bundesverband, Projekt EXPO,  
Herschelstr. 31, 30159 Hannover  
Tel.: 0511/70 148-72, Fax.: - 82,  
E.- Mail: [expo@reichsbund-nds.de](mailto:expo@reichsbund-nds.de). Infor-  
mationen über den Verband erhalten Sie  
über das Internet <http://www.reichsbund.de>

**Besucherinformationen**

Informationen über die EXPO 2000 erhalten Sie im Internet unter <http://www.expo2000.de>,

Tickets und Anreisehinweise unter der Service Hotline Tel.: 0-2000. Das Reiseunternehmen TUI wird auf dem EXPO Gelände Führungen anbieten.

Der Einzelpreis für eine Führung beträgt DM 25. Sonderführungen oder Führungen für gehörlose und blinde Menschen können unter Tel.: 0511/567-3976 gebucht werden.

Ein „Anreiseführer zur EXPO 2000

- Aufenthalt und Übernachtung für Behinderte“ hilft Menschen mit Behinderungen und Interessierten einen Besuch der EXPO barrierefrei zu planen. Der Anreiseführer ist in Druckform kostenlos zu beziehen über: Service- Hotline der EXPO Tel.: 0511- 840 47 11 25, e-Mail: [Anreisefuehrer.behinderte@haj.expo2000.de](mailto:Anreisefuehrer.behinderte@haj.expo2000.de) und aktualisiert im Internet unter <http://www.barrierefrei-reisen.de>, abzurufen.

Die EXPO-GmbH wird einen „EXPO Leitfaden - Barrierefrei über das EXPO“ Gelände unmittelbar vor EXPO Beginn herausgeben, in dem auf besondere Serviceleistungen für Menschen mit Behinderungen und Behindertenprojekte hingewiesen wird.

**Literaturhinweis**

Das Forschungs- und Modellprojekt ‚**Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten**‘ (Laufzeit: 1.1.1998-31.12.2000)<sup>1</sup> verfolgt eine zweifache Zielsetzung:

1. Zum einen erfolgt die Evaluation von vier behinderungsübergreifend arbeitenden Fachdiensten über einen Zeitraum von über 2 Jahren (Begleitforschung).
2. Zum anderen besteht der Forschungsauftrag darin, sowohl für die behinderungsübergreifend arbeitenden Fachdiensten als auch für sieben weitere IFD/BBD ein Qualitätsmanagementsystem zu entwickeln, wobei die Erarbeitung sog. ‚Arbeitsstandards‘ im Mittelpunkt steht.

Insgesamt nehmen an der Entwicklung des Qualitätsmanagementsystems somit 11 Berufsbegleitende Dienste bzw. Integrationsfachdienste der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe mit unterschiedlichen Zielgruppen teil. Dabei decken die beteiligten Fachdienste - wie beabsichtigt - ein breites Spektrum unterschiedlicher Bewerber- und Organisationsstrukturen ab. Bisher liegen zu dem Modellprojekt folgende Berichte vor:

Der im April 1999 vorgelegte *erste Zwischenbericht* umfaßt im wesentlichen das erste Jahr des Forschungs- und Modellprojektes und enthält eine kurze Einführung in die Begrifflichkeiten und konzeptionellen Grundlagen von Qualitätsmanagement, eine Skizze des Forschungs- und Projektdesigns, eine erste Beschreibung von Organisationsstruktur, Anbindung und Aufbau der Fachdienste sowie ihrer jeweiligen Bewerberprofile. Daneben beinhaltet er eine ausführliche Darstellung der empirischen Erhebungen zur Bestimmung von Qualitätskriterien für die Arbeit von Integrationsfachdiensten, eine umfassende Diskussion der Ergebnisse und weist schließlich auf die Funktion der ermittelten Qualitätskriterien für den weiteren Qualitätsmanagementprozeß, und dabei insbesondere auf ihre grundlegende Relevanz für die Entwicklung von Arbeitsstandards hin.

Der Ende März 2000 erscheinende *zweite Zwischenbericht* umfaßt den Zeitraum bis Ende 1999 und besteht aus drei Tei-

len: Kapitel 2 enthält - auf der Grundlage eines Erhebungszeitraumes von ca. 1,5 Jahren - Zwischenergebnisse der empirischen Untersuchung der behinderungsübergreifend arbeitenden Fachdienste. Ausgewertet wurden die Angaben der Fachdienstmitarbeiter zu den Bereichen Bewerberstruktur, Akquisition sowie integrationsbegleitende Maßnahmen und betriebliche Eingliederung. Die weiteren Kapitel des 2. Zwischenberichts enthalten eine ausführliche Darstellung des im Rahmen des Projektes erarbeiteten Qualitätsmanagementansatzes: Kapitel 3 besteht aus der detaillierten Beschreibung von insgesamt 13 Modulen eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems (MuQ). Schließlich skizziert Kapitel 4 den Verlauf und eine erste Evaluation des bisherigen Qualitätssicherungs- und -entwicklungsprozesses und endet mit einem Ausblick auf das letzte Jahr des Modellprojektes.

Als Ergänzung zum aktuellen Bericht erscheint außerdem ein *Materialband*, welcher eine erste Version, der von den Fachdienstmitarbeitern entwickelten Arbeitsstandards für die Arbeitsfelder ‚Aufnahme und Klärung der Ausgangssituation‘, ‚Akquisition geeigneter Arbeitsplätze‘, ‚Betriebliche Integration‘ sowie ‚Stabilisierung, Krisenintervention und nachgehende Begleitung‘ enthält.

Alle Berichte sind zu einem Unkostenbeitrag von je 15,- DM zu beziehen über:

**Universität Münster - Fachbereich 6 -  
Forschungsstelle ‚Unterstützte Beschäftigung‘  
z.H. Jörg Bungart, Volker Supe, Peter Willems  
Georgskommende 33, 48143 Münster  
Tel.: 0251/83-24204, Fax: 0251/83-21305  
e-mail: [proin@uni-muenster.de](mailto:proin@uni-muenster.de)**

<sup>1</sup> Das genannte Modellprojekt wird im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen und der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe durchgeführt. Das Projekt wird anteilig gefördert aus Mitteln der Europäischen Union, Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung (Unterbereich HORIZON) und von der Universität Münster - Forschungsstelle ‚Unterstützte Beschäftigung‘ - wissenschaftlich begleitet (Leitung: Prof. Dr. J. Hohmeier, Prof. Dr. H. Mair).

# Nach Redaktionsschluß: Wichtige Punkte zur gesetzlichen Verankerung und Implementierung von Integrationsfachdiensten

von Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB

Die Bedeutung und Zukunft der Arbeit der Integrationsfachdienste entscheidet sich in diesen Wochen im Rahmen der Änderungen des Schwerbehindertengesetzes und der damit verbundenen gesetzlichen Verankerung der Integrationsfachdienste sowie den entsprechenden bundesweiten Mustervereinbarungen. Der Referentenentwurf (Stand 29.2.2000) zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes liegt mittlerweile vor. Aus unserer Sicht sind folgende Punkte noch änderungsbedürftig:

- der Integrationsfachdienst muß eigenständig und nicht nur über seine Anbindung in §37 a (1) definiert werden
- der Integrationsfachdienst muß auch weiterhin für Schwerbehinderte zugänglich sein, die keinen Schwerbehindertenausweis besitzen (Menschen mit psychischer Behinderung, WfB- Mitarbeiter, Sonderschulabgänger)
- Unterstützung am Arbeitsplatz muß im Einzelfall nicht nur in der ersten Zeit, sondern flexibel auch im weiteren Verlauf der Beschäftigung und längerfristig möglich sein.
- die gesetzliche Begrenzung auf grundsätzlich nur einen Integra-

tionsfachdienst pro Arbeitsamtsbezirk ist nicht sinnvoll und kontraproduktiv.

Die Hauptfürsorgestellen und die Bundesanstalt für Arbeit arbeiten derzeit bereits an einer bundesweiten Mustervereinbarung für die Integrationsfachdienste. Die BAG UB muß als Interessenvertretung der Integrationsfachdienste an den Verhandlungen beteiligt werden, denn in der Mustervereinbarung werden sich über die konkreten Fragen des Zugangs und der Steuerung, der fachlichen Standards und der Qualifizierung, der Finanzierung und der Struktur der Dienste die Rahmenbedingungen der zukünftigen Arbeit entscheiden. Davon hängt entscheidend ab, ob die gesetzliche Verankerung in der Praxis zu einem qualitativen Fortschritt der Arbeit führt oder es eher einen Rückschritt in den konkreten Rahmenbedingungen der Arbeit der Integrationsfachdienste gibt. Es muss beispielsweise sichergestellt werden,

- dass Integrationsfachdienste für alle Personen der Zielgruppe frei zugänglich und ein freiwilliges Angebot sind,
- dass Personen der Zielgruppe mit schwerer Behinderung und einem

höheren Unterstützungsbedarf auch faktisch von den Integrationsfachdiensten unterstützt werden können und nicht praktisch herausfallen

- dass unbürokratische und an qualitativen fachlichen Standards orientierte Leistungsvereinbarungen und Kooperationsbeziehungen mit den Leistungsträgern geschaffen werden,
- dass es ein gut ausgebautes System der berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen in diesem Bereich gibt,
- dass eine kostenträgerübergreifende Sockelfinanzierung mit der Möglichkeit von zusätzlichen bedarfs- und erfolgsabhängigen Leistungsentgelten sichergestellt wird
- und dass regional sinnvolle Strukturen gefunden werden.

Lassen Sie uns gemeinsam für eine für alle Beteiligten sinnvolle Zukunft der Arbeit arbeiten.

Die aktuelle Textversion des Gesetzesentwurfes und eine detaillierte Stellungnahme zum Referentenentwurf erhalten Sie in der BAG UB Geschäftsstelle, letzteres auch im Internet unter [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de).

## Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Ich möchte Mitglied in der BAG UB werden

als Organisation (Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr)- unser Beitrag \_\_\_\_\_ DM

als persönliches Mitglied (Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr)- mein Beitrag \_\_\_\_\_ DM

### Absender

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

Ort, Datum

Unterschrift