

Schwerpunktthema:

Bestandsaufnahme und Prognose

„UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG AM ZIEL?“

war das Thema der letzten Jahrestagung der BAG UB im November 2000 in Wittenberg. Die vorliegenden Berichte aus Workshops und Arbeitsgruppen finden Sie in dieser Ausgabe. Wie berechtigt das Fragezeichen war und ist, zeigt die Auseinandersetzung um die Mustervereinbarung und die Höhe der Vergütung. Denn flächendeckende Integrationsfachdienste bedeuten bei den engen administrativen Vorgaben und dem strikten finanziellen Rahmen beileibe nicht, daß die Idee von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland nun umgesetzt werden kann. Gerade die Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, und für die die Forderung nach Integrationsfachdiensten erhoben wurde, können damit nicht integriert werden. Sie kommen zwar jetzt im Gesetzestext vor, aber dafür

kaum noch im Arbeitsalltag der Integrationsfachdienste. Wir haben zwar etwas erreicht, aber sind wir wirklich einen entscheidenden Schritt weiter gekommen?

Die Geschäftsstelle der BAG UB existiert nunmehr seit sechs Jahren. Vieles hat sich weiterentwickelt und verändert, ist etablierter und professioneller geworden. Das erste Projekt, hauptsächlich mit ESF-Geldern finanziert, ist erfolgreich abgeschlossen, zwei neue, weitgehend finanziert durch die „Aktion Mensch“, starten mit neuem Elan im März. Neue Mitarbeiter und ein neuer Geschäftsführer dokumentieren dies auch nach außen. Gerade in einer Phase der Neuorientierung, der Umstrukturierung und des personellen Wechsels erscheint es sinnvoll, sich der eigenen Wurzeln zu besinnen, auf die Anfänge zurückzublicken und die ursprüngliche Idee im Auge zu behalten, um aus der Vergangenheit die

Energie für die Gegenwart und die Impulse für die Zukunft zu entwickeln. Wir konnten es bei der langfristigen Themenplanung zwar nicht ahnen, aber das Schwerpunktthema dieser Ausgabe „Bestandsaufnahme und Prognose zu Unterstützter Beschäftigung“ paßt in unsere aktuelle Situation.

Mitstreiter der ersten Stunde berichten von den Anfängen, beschreiben die augenblickliche Situation und versuchen Prognosen zur weiteren Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland zu geben. Zwar ist die erste Euphorie durch ernüchternde Erfahrungen gedämpft, der Optimismus durch ein Stück Realismus ergänzt, aber noch scheint der Kampfgeist ungebrochen. Berufliche Integration für alle Menschen mit Behinderung, weitestgehende Verselbständigung und selbstbestimmte Teilhabe stehen weiter als Forderung im Raum und müssen in absehbarer Zeit die Folgen des angekündigten Paradigmenwechsels sein. Auch das SGB IX wird uns all dies nicht auf dem Silbertablett präsentieren, aber solange es in sozialen Diensten und Einrichtungen, in Verwaltungen und Ministerien Menschen gibt, die ihre Ermessensspielräume im Interesse der behinderten Menschen für individuelle, flexible, wohnortnahe, betriebliche Unterstützungsstrukturen nutzen, kann Unterstützte Beschäftigung mehr als die Vermittlung von schwerbehinderten Arbeitnehmern leisten und „Instrument der Behinderten- und Gesellschaftspolitik“ werden.



Acht Jahre „Unterstützte Beschäftigung“: Inge Sievert (li.) und Britta Förster vorm Interview

Die Redaktion

Impressum:

impulse

Nr. 18, Februar 2001
ISSN 1434-2715

Herausgeber:



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

Vorsitzender: Rolf Behncke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

Redaktion: Eva-Maria Fehre,
Detlev Jähnert, Angelika Thielicke,
Jörg Schulz (V.i.S.d.P.)

Layout: Jörg Schulz

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg
Auflage: 1000
Das Mitteilungsblatt *impulse* er-
scheint vierteljährlich und ist im
Mitgliedsbeitrag der BAG UB ent-
halten. Für Nichtmitglieder beträgt
der Bezugspreis 40 DM / Jahr.

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

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

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

Inhaltsverzeichnis

Bestandsaufnahme und Prognosen zur Unterstützten Beschäftigung

Ziel verfehlt! - Der Kampf muss weitergehen...
- *Norbert Müller-Fehling* 3

Die Entstehung der Hamburger Arbeitsassistentz, ihre Ziele,
ihre Erfolge und die noch offenen Fragen - *Dieter Basener* 4

Es war einmal ... - *Renata Neukirchen* 7

Es ist noch keine Zeit zum Ausruhen - *Detlev Jähnert* 8

„Unterstützte Beschäftigung“ - Sieg oder Niederlage?
- *Klaus-Peter Böhringer* 9

Unterstützte Beschäftigung: Ein Anfang ist gemacht - jetzt geht’s los
- *Ottmar Miles-Paul* 12

Professionalisierung der Integrationsfachdienste - *Jörg Michael Kastl* 13

Acht Jahre Unterstützte Beschäftigung -
Auszüge aus einem Interview 19

Beiträge zur Jahrestagung „Unterstützten Beschäftigung am Ziel!“

Entwicklung einer Broschüre über Unterstützte Beschäftigung
in einfacher Sprache - *Doris Haake* 19

Unterstützte Arbeitnehmer/Innen und Fachleute -
- *Doris Haake und Alfonso Roman-Babas* 20

Ambulantes Arbeitstraining und Integrationspraktikumsjahr
der Hamburger Arbeitsassistentz - *Andreas Hinz* 21

WfB Dinosaurier - eine Konkurrenz zum Integrationsfachdienst ?
- *Uwe Hannemann* 23

Erfolgreiche Arbeitsplatzakquisition ist mehr als Verkaufstechnik
- *Jürgen Länge* 25

„So normal wie möglich - so speziell wie erforderlich!“
Konzept und erste Ergebnisse des Modellprojekts „REGINE“
- *Hendrik Faßmann* 27

Erfahrungen mit dem Einsatz von Arbeitsstandards im Rahmen
des ‚Modulsystems umfassendes Qualitätsmanagement‘ (MuQ)
- *Jörg Bungart, Heike Mimberg, Volker Supe* 32

Schnittstelle ohne Lobby: Übergang Klinik – Beruf
Plädoyer für einen Integrationsfachdienst am Krankenbett
- *Birgit Flemming und Hendrik Persson* 34

Fachtagungen, Termine, Ausstellungen...

PSD - BBD - IFD ... - Veränderungen und Weiterentwicklung der
Fachdienste (Bad Boll) 5

In Zukunft IFD - Denkräume (Bremen) 7

Fachtagung „Autismus und Kommunikation“ (Frankfurt a.M.) 18

Der [im]-perfekte Mensch (Dresden) 40

Recht

Arbeitsplätze für 50.000 schwerbehinderte Menschen 38

BAG UB Intern

Neues aus der BAG UB 46

Ziel verfehlt! - Der Kampf muss weitergehen...

von Norbert Müller-Fehling

Natürlich spricht nichts dagegen, dass Silvia M. (38), Ergotherapeutin und Schulleiterin, trotz ihrer kurzen Arme qualifizierte und motivierte Mitarbeiterin sein kann.



Motivträgerin der 50.000-Neue-Jobs-Kampagne

Fast jeder, der in der Verbindung zur Arbeit mit behinderten Menschen steht, kennt inzwischen Frau M. und ihren kleinwüchsigen Kollegen und die beinamputierte Kollegin. Gemeinsam mit ihnen ist sie Motivträgerin der 50.000-Neue-Jobs-Kampagne des Bundesarbeitsministeriums und der Bundesanstalt für Arbeit. Wir, die wir die Anzeigen in den Zeitschriften der Behindertenverbände sehen, wissen, dass die Drei zusammen mit vielen tausend anderen behinderten Menschen eine Arbeit abliefern, die sich im Ergebnis und in der Leistung nicht von der ihrer nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen unterscheidet. Es ist sehr zu hoffen, dass sie mit ihrer einnehmenden Ausstrahlung viele Arbeitgeber motivieren, Menschen mit Behinderungen in ihre Betriebe zu holen.

Die Erwartungen der Politik, vor allem aber der behinderten Menschen, an das am 01.10.2000 in Kraft getretene Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehin-

derter, sind groß. Ein Bündel von Maßnahmen und neuen Instrumenten der beruflichen Eingliederung soll dafür sorgen, dass ein Viertel der rund 200.000 schwerbehinderten Menschen aus der Statistik der Arbeitsverwaltung verschwindet. Ansonsten droht den Arbeitgebern die Rückkehr zu der Beschäftigungsquote von 6%, allerdings mit den höheren gestaffelten neuen Sätzen. Wir können uns gewiss darauf verlassen, dass die Arbeitsverwaltung und die Arbeitgeber sehr engagiert versuchen werden, einer Steigerung der Lohnnebenkosten zu entgehen. Jeder Mensch, der dabei in Arbeit kommt, ist die Anstrengung wert.

Weder diese Zielsetzung noch die Anzeigenkampagne darf zu dem Schluß führen, als ginge es ausschließlich um Menschen, denen der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt nur deshalb erschwert oder versperrt ist, weil Unkenntnis, Vorurteile oder fehlende technische Hilfen sie hindern, unter Beweis zu stellen, wie leistungsfähig sie sind. Nicht erst das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz oder die aktuelle Diskussion über ein Gleichstellungsgesetz gebieten es, dass keine Personengruppe von der Integration in den Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden darf. Die Rede ist hier von Menschen mit geistigen, mehrfachen und schweren Behinderungen, die nicht mit Hilfsmitteln vollständig kompensiert werden können. Es geht um Menschen, deren Verhalten gewöhnungsbedürftig ist, deren Leistungsfähigkeit deutlich eingeschränkt ist oder die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung längere Erholungspausen und Zeiten der Pflege auch während des Arbeitstages benötigen. Es geht um Menschen, die wir uns lange Zeit nur in Werkstätten für Behinderte vorstellen konnten. Inzwischen haben sie in vielen Modellprojekten nachgewie-

sen, dass sie durchaus erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen können. Unterstützt wurden sie dabei von Integrationsfachdiensten und Arbeitsassistentenprojekten mit dem Konzept und den Methoden der Unterstützten Beschäftigung. Hatten viele behinderte Menschen bisher nur die Wahl zwischen der Arbeitslosigkeit und der Werkstatt für Behinderte, eröffneten sich durch diese überwiegend von den Hauptfürsorgestellten finanzierte neue Form der ambulanten beruflichen Rehabilitation weitere Alternativen.

Die Geschichte der Unterstützten Beschäftigung ist eine erstaunliche Erfolgsstory. Kaum ein anderes neues Konzept der Behindertenarbeit hat so schnell eine gesetzliche Verankerung erfahren, die einen flächendeckenden Ausbau ermöglicht. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass sich dieses Angebot nicht aus unserem in seiner Ausdifferenzierung abgeschlossen erscheinenden System der beruflichen Rehabilitation entwickelte, sondern von dort zunächst überwiegend Ablehnung erfahren hat. Unterstützte Beschäftigung hat seinen Ursprung in der Independent-Living-Bewegung der



Motivträgerin der 50.000-Neue-Jobs-Kampagne

USA und wurde in Europa zunächst in den Ländern aufgegriffen, die nicht, wie die Bundesrepublik, über ein differenziert ausgebautes institutionenbezogenes System verfügen. Es waren die Selbsthilfeorganisationen in Deutschland, die das Konzept als einen Bestandteil der Behindertenpolitik begriffen und aufgegriffen haben, mit dem behinderten Menschen Teilhabe, Integration und Selbstbestimmung erschlossen werden können.

Der Preis, den wir nun für die flächendeckende Ausbreitung von Integrationsfachdiensten zu zahlen haben, ist, dass die Unterstützte Beschäftigung bis auf weiteres überwiegend auf ein bloßes Arbeitsmarktinstrument reduziert wird. Als solches folgt es anderen Zielsetzungen und Gesetzmäßigkeiten, als es der ursprünglichen Intention derjenigen entspricht, die maßgeblich an der Verbreitung und Entwicklung in Deutschland beteiligt waren. Die zukünftige Konstruktion der Integrationsfachdienste und ihre Finanzierung machen dies unübersehbar deutlich. Sie stehen in der Abhängigkeit der Arbeitsämter, die ihnen die Klienten zuweisen. Es ist zu befürchten, dass von dort ausschließlich Per-

sonen aus der Arbeitslosenstatistik zugewiesen werden. Die Arbeit der Modellprojekte des Bundesarbeitsministeriums, nach deren Konzept der gesetzliche Rahmen für die Fachdienste konstruiert ist, bestätigt die Befürchtung. Weniger als drei Prozent der Betreuten kommt aus der Werkstatt oder aus Sonderschulen. Damit wird dieser Personenkreis von einem Integrationsinstrumentarium weitgehend abgeschnitten, das gerade für sie entwickelt wurde.

Unterstützte Beschäftigung hat bewiesen, dass es ein optimiertes Instrument zur Platzierung von Menschen mit einem Grad der Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Nichts spricht dagegen, dass es zu diesem Zweck eingesetzt und ausgebaut wird, damit Menschen wie Frau M. ihren Platz im Arbeitsleben finden. Der Anspruch auf Integration und Teilhabe ist in einer humanen und solidarischen Gesellschaft unteilbar. Die Verbände der Behindertenhilfe und Selbsthilfe müssen daher weiter dafür kämpfen, dass Mitarbeiter aus Werkstätten für Behinderte und Abgänger von Sonderschulen durch die Bedingungen, unter denen die Integrationsfachdienste arbeiten müssen, nicht aus-



Motivträger der 50.000 Neue Jobs Kampagne

geschlossen werden. Gerade in den nächsten zwei Jahren wird dies nur sehr schwer zu verwirklichen sein. In dieser Zeit müssen wir die Unterstützte Beschäftigung als Instrument der Behinderten- und Gesellschaftspolitik zurückerobern.

Kontakt
Norbert Müller-Fehling
Geschäftsführer des Bundesverbandes
für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.
Brehmstr.5-7, 40239 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 64004-0, Fax: -20
eMail: bv-km@t-online.de

Die Entstehung der Hamburger Arbeitsassistenz, ihre Ziele, ihre Erfolge und die noch offenen Fragen

von Dieter Basener

Als ich 1987 von Ostfriesland nach Hamburg zog, bat mich Ingrid Körner, mich an einem Arbeitskreis zu beteiligen. Der Arbeitskreis hieß „AK Beruf“ und er war ein Planungsgremium innerhalb des Vereins Eltern für Integration. Der Verein hatte sich in Hamburg sehr erfolgreich um die Integration im Schulbereich bemüht.

Obwohl die ältesten „Integrationskinder“ noch 4-5 Jahre von ihrem Schulabschluß entfernt waren, wurde die Frage „Was kommt nach der

Schule?“ langsam aktuell. Der Auftrag des AK war es, Möglichkeiten integrativer beruflicher Tätigkeit zu entwickeln und damit den Integrationsgedanken ins Erwachsenenleben hinein fortzusetzen. Ich selber war als WfB-Mitarbeiter bereits in Ostfriesland um berufliche Integration bemüht gewesen, arbeitete jetzt als Psychologe in den Elbe-Werkstätten und suchte weiterhin nach einer Erweiterung der Wahlmöglichkeiten in Richtung integrativer Beschäftigung.

Die Konzeption

Die Diskussionen im „AK Beruf“ waren für mich zunächst enttäuschend, drehten sie sich doch im Wesentlichen um Möglichkeiten der integrativer Beschulung im Berufsschulunterricht. Ich erweiterte den Blickwinkel durch das Nachdenken über zwei Alternativen der beruflichen Integration. Sollten wir
a) uns um die Gründung einer Integrationsfirma bemühen, wie sie für Menschen mit psychischer

Behinderung in Deutschland gerade nach italienischem Vorbild entstanden oder

- b) den direkten Weg der Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch eine entsprechende Unterstützung suchen?

Die Antwort auf diese Frage war sehr schnell klar. Sie entsprach der Logik aller vorhergehender Integrationsbemühungen der „Integrationseltern“: Keine weitere Aussonderung, sondern Lernen und Arbeiten dort, wo es üblicherweise stattfindet, also in Regelschulen und in bestehenden Betrieben.

Wir nahmen erste Kontakte mit der Behörde auf und stießen auf Interesse: Aus Mitteln der Hauptfürsorgestelle könne das Modell eines Eingliederungsfachdienstes möglicherweise bezahlt werden.

Aber es folgte eine Phase der Stagnation. Der Hafü-Leiter, der dem Anliegen aufgeschlossen gegenüberstand, ging fort, die Stelle war lange vakant und als ein neuer Leiter eingestellt war, setzte der in seiner Arbeit zunächst andere Prioritäten. Mittlerweile war ich jedoch in Sachen Konzeption weitergekommen: Angestoßen durch erste begeisterte Berichte von Horst Frehe, einem Protagonisten der Bremer Integrationsbewegung, über seine Eindrücke von der „Supported Employment“-Bewegung in Amerika, vervollständigte ich unser Fachdienstkonzept durch Elementen der Unterstützten Beschäftigung.

Als ich dann vom ersten Supported-Employment-Modell auf europäischem Boden erfuhr, nämlich von „Open Road“, dem Integrationsprojekt von St.-Michaels-House in Dublin, reiste ich nach Irland, um mir das Projekt anzusehen. Christie Lynch, der später der „Pate“ der Supported Employment-Bewegung in ganz Europa werden sollte, nahm sich einen Tag Zeit, mir die Grundprinzipien des Projekts zu erläutern und mir integrative Arbeitsplätze zu zeigen. Wie ein Schwamm saugte ich die Informationen auf, brachte sie zu Papier und in intensiven Diskussionen im

AK Arbeit gewann unser Konzept der „Hamburger Arbeitsassistenten“ weiter an Kontur.

Mittlerweile war ich auch Mitglied im Arbeitskreis „Wege zum Allgemeinen Arbeitsmarkt“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe in Marburg und traf dort auf Mitstreiter wie Renata Neukirchen aus München, Hans-Peter Böhringer aus Pforzheim und Magnus Schneider aus Gießen. Die größte Zahl der Gründungsmitglieder der BAG UB sollte sich später aus diesem Kreis rekrutieren.

Die Gründung

Unseren Durchbruch in Hamburg schafften wir durch die neu aufgelegte Gemeinschaftsinitiative „Horizon“ der Europäischen Union, in die wir unser Projekt einbringen wollten. Aufgrund der komplementären Finanzierung durch die EU war für die Hauptfürsorgestelle die Attraktivität der Durchführung des Modellprojektes gestiegen. Gemeinsam mit einem kleinen Gelsenkirchener Projekt, dem Integrationsfach-

PSD - BBD - IFD ...

Veränderungen und Weiterentwicklung der Fachdienste eine Tagung für Fachkräfte aus Berufsbegleitenden Diensten und Integrationsfachdiensten vom

12. - 14. März 2001 in der Evangelische Akademie Bad Boll

Am 1. Oktober 2000 trat das neue Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Kraft und damit auch die Regelungen für die neue Struktur von Integrationsfachdiensten. Informationen und Austausch über die Auswirkungen in der Praxis stehen im Zentrum dieser Jahrestagung, Ein zweiter inhaltlicher Schwerpunkt ist die Arbeit der Fachdienste in Betrieben und Verwaltungen: Wie können Arbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen werden? Welche Zugänge in Betriebe und Verwaltungen sind Erfolg versprechend? Ist die Integrationsvereinbarung ein hilfreiches Instrumentarium? Welches Dienstleistungsangebot ist für Firmen interessant?

Montag, 12. März 2001

13:30 - Beginn mit Kaffee, Tee, Kuchen
14:00 - Begrüßung und Einführung
14:30 - 15:45 - Integrationsfachdienste und Berufsbegleitende Dienste nach dem Gesetz vom 01.10.2000 zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter. Neue Aufgaben, neue Angebote, neue Kooperationen
Teil I - Veränderungen aus der Sicht der Hauptfürsorgestellen (Karl Friedrich Ernst, Sprecher der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Karlsruhe)
Teil II - Veränderungen aus der Sicht der Arbeitsverwaltung (Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg)
16:00 - Praxiserfahrungen - Austausch in Gruppen/Arbeitsgruppen

17:00 - Gesprächsrunde mit den Referenten - Plenum
18:00 Abendessen
19:30 Hessen informiert und lädt ein

Dienstag, 13. März 2001

09:00 - 10:30 - Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte im Betrieb - Brigitte Zeier, Fachleitung der betrieblichen Sozialarbeit der Siemens AG, Deutschland
11:00 - 12:30 + 15:00 - 18:00 - AG's
18:00 Abendessen
19:00 - 21:00 - Dokumentation der Arbeitsergebnisse
ab 21:00 - Kabarettistischer Abend mit Hermine Henkel alias Marlene Harrach-Pfeiffer, anschl. Disco mit DJ Konrad

Mittwoch, 14. März 2001

09:00 - 10:15 - Integrationsvereinbarung - Instrument zur Steuerung von Zielvereinbarungen
Teil I - Mustervereinbarungen / Empfehlungen (N.N. LV Rheinland, Hafü, Köln)
Teil II - Eingliederung arbeitsloser Schwerbehinderter an der Universitätsklinik Tübingen - Video-Präsentation
10:45 - Trends Tendenzen - Anfragen aus den Arbeitsgruppen
11:30 - Auswertung der Tagung und Planung
12:00 Ende der Tagung / Mittagessen

Anfragen zur Tagung an: Susanne Buchwald; Tel.: 07164/79-211 (vormittags), Fax: -1209, email: susanne.buchwald@evakademie-boll.de

dienst bei der Evangelischen Fachhochschule in Reutlingen und dem Fachvermittlungsdienst des ISB in Berlin gingen wir sogar einen nationalen Projektverbund ein.

Bald war klar: Das Projekt wurde von der EU bewilligt, die Hamburger Arbeitsassistenten konnte starten. In dieser Phase, kurz vor Projektbeginn, fuhr ich in die USA, das Mutterland des Supported Employment, um vor Ort Informationen und Eindrücke über Konzeptionen und konkrete Vorgehensweisen zu sammeln. Ich knüpfte vor allem Kontakte in Richmond, Virginia, zu dieser Zeit das wichtigsten Forschungszentrum der Bewegung, und kehrte mit vielfältigen Informationen und Materialien zurück. Unter anderem hatte ich Formen einer Ausbildung in Betrieben gesehen, wie sie die Arbeitsassistenten später mit dem Ambulanten Arbeitstraining umsetzen sollte.

Die Hamburger Arbeitsassistenten hatte fast optimale Startbedingungen: Sie war finanziell gut ausgestattet, verfolgte als erstes deutsches Projekt einen klaren Supported Employment-Ansatz, aufbauend auf dem Vorwissen einer mehr als 10-jährigen Praxis und Forschung in Amerika, war in einer Metropole angesiedelt, die dem Integrationsgedanken aufgeschlossen gegenüber stand und stand mit der selbstgewählten Vorgabe von 20 Vermittlungen pro Jahr unter heilsamem Erfolgsdruck. Hinzu kam, dass wir ein ambitioniertes Team fanden, das unsere Begeisterung für die Sache aufnahm und uns - die Gründer - relativ schnell mit seinen Praxis- unsere Theoriekenntnisse überholte. Die Hamburger Arbeitsassistenten wurde zum Leitprojekt der „Unterstützten Beschäftigung“-Bewegung in Deutschland.

Die heutige Situation

Die Hamburger Arbeitsassistenten ist bis heute in Deutschland vermutlich das Projekt mit den besten Bedingungen für eine intensive Arbeitsbegleitung, wie sie für den Personen-

kreis der WfB-MitarbeiterInnen erforderlich ist. Nach der erfolgreichen EU-Projektphase - die Vorgabezahlen an Vermittlungen wurden erreicht bzw. noch übertroffen - schlossen wir mit der Sozialbehörde einen Regelfinanzierungsvertrag ab, der zunächst begleitete Praktika und dann für bis zu zwei Jahren ein relativ intensives Job-Coaching ermöglicht. Auch nach der neuen, wenn auch finanziell sehr viel schlechteren gesetzlichen Regelung im Schwerbehindertengesetz durch die Ergänzung von Oktober 2000 wird dieser Hamburger Sonderweg bestehen bleiben. Hinzu kam im Laufe der Jahre die Möglichkeit des Ambulanten Arbeitstrainings, ebenfalls einmalig in Deutschland, wenn auch wegen der Abhängigkeit von den Werkstätten nicht ganz befriedigend gelöst, und das sogenannte Integrationspraktikumsjahr als zusätzliche Möglichkeit der Vorbereitung auf ein Unterstütztes Beschäftigungsverhältnis.

Auch kleine Integrationsfirmen-Projekte entstehen inzwischen unter dem erweiterten Dach der Hamburger Arbeitsassistenten, die mittlerweile übrigens zu einer GmbH geworden ist. Allerdings haben sie nur den Sinn, zusätzliche Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen sowie als Anstellungsträger zu fungieren, wo eine direkte Anstellung im Betrieb nicht möglich erscheint. Große, marktorientierte Beschäftigungsfirmen mit der Zielsetzung, dauerhaft angelegte Arbeitsplätze zu schaffen, ist nicht unser Ziel. Die Hamburger Arbeitsassistenten bleibt ein Integrationsfachdienst in den ersten Arbeitsmarkt.

Unsere Ziele:

Was waren unsere Vorstellungen, mit denen wir vor 14 Jahren angetreten sind und was hat sich davon verwirklichen lassen?

Die wichtigsten Ziele für unser Engagement waren

- eine vollwertige Alternative zur WfB und damit die Möglichkeit, eine Berufswahl zu treffen,

- gleiche rechtliche Verankerung und gleiche finanzielle Behandlung der Unterstützten Beschäftigung, wie dies für die WfB der Fall ist,
- Arbeitsverträge, tarifliche Entlohnung, Sozialversicherungspflicht und volle Arbeitnehmerrechte,
- integrative Beschäftigung für alle Menschen mit Behinderungen, also auch für die sogenannten „Schwerstbehinderten“,
- dauerhafte Lohnsubventionen für diejenigen, die ihren Lohn nicht erwirtschaften können,
- Anspruch auf eine personelle Unterstützung am Arbeitsplatz entsprechen dem persönlichen Bedarf,
- integrative Formen von Qualifizierung und Ausbildung,
- unterstützte Beschäftigungsverhältnisse in einer relevanten Größenordnung, nach unseren Vorstellungen 10-20 % der WfB-Plätze.

Offene Fragen:

Wenn wir uns heute die damaligen Ziele vor Augen führen, zeigt sich, dass wir noch nicht am Ziel angekommen sind. Die rechtliche Verankerung ist zwar mittlerweile gelungen, die Gleichbehandlung zur WfB-Finanzierung jedoch nicht. Vor allem die Möglichkeit der dauerhafte Lohnsubventionierung ist noch nicht erreicht. Damit steht und fällt auch die Möglichkeit, schwerer behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Für integrative Qualifizierung und Ausbildung gibt es bisher nur - wenn auch erfolgversprechende - erste Ansätze. Und die angestrebte Größenordnung unterstützter Beschäftigungsverhältnisse ist noch Zukunftsmusik, wengleich sie nach unserer Einschätzung erreichbar wäre. Wir haben das Ziel einer Integration als eine in allen gesellschaftlichen Bereichen akzeptierte und rechtlich gleichbehandelte Alternative weiter vor Augen. Die schwersten Herausforderungen liegen noch vor uns.

Kontakt
Dieter Basener
Achter de Wisch 23, 21039 Hamburg

Es war einmal ... - ein tolle Idee

von Renata Neukirchen

- eine Gruppe engagierter und begeisterter Menschen
- und dazu das Gefühl die Welt ein klein wenig verändern zu können.

Alles fing an im März 1994 bei der Tagung „Wo anders arbeiten - alternative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen“ in Hamburg. Viele engagierte Menschen tauschten sich aus und beschlossen, daß Sie mit ihrer Power die gesellschaftlichen Barrieren abzubauen.

So gründeten wir im Oktober 1994 die BAG UB in der Hoffnung

- 1) für viele Fachdienste, Werkstätten und Interessierte gute und unterstützende Ansprechpartner zu werden.
- 2) in und mit der politischen Szene qualitätsvolle und differenzierte Förderinstrumentarien zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung zu entwickeln.
- 3) für die Fachberater eine sehr qualifizierte und an der Arbeit orientierte Weiterbildung zu entwickeln und durchzuführen.
- 4) mit vielen anderen Verbündeten zusammen berufliche Integration für Menschen mit und ohne Behinderungen bewußt und sinnvoll zu gestalten.

Heute im Herbst 2000 sitze ich hier in München und ziehe Bilanz.

Zuerst ein verführerisches Highlight: das neue Schwerbehindertengesetz, welches am 01.10.2000 in Kraft getreten ist, hat unsere Vorstellungen wörtlich aufgenommen und damit berufliche Integration gesellschaftsfähig gemacht. Die Bedingungen für die Integrationsfachdienste lassen jedoch keine Euphorie aufkommen, wenn es um Qualität, Menschlichkeit und differenzierte Angebote für Menschen mit Behinderungen, vor allem für Schwerstbehinderte geht. Leider hat sich das übliche Spaltungsprinzip ohne große Ansage durchgesetzt. Nur die „Besten“ haben eine Chance vermittelt zu werden. Wer mehr, intensiver und sehr langen Betreuungsaufwand benötigt um fußzufassen,

hat keine Chancen. Hier also gilt es als BAG UB weiterhin sich lauthals stark zu machen und zu schauen. Das bedeutet wird werden noch ein Weilchen gebraucht, dies ist gut; es ermutigt zu neuen Perspektiven.

Für die Fachdienste, Mitarbeiter in WfB usw. und andere Interessierte sind wir als Ansprechpartner präsent mit viel Wissen, Unterstützung und auch noch einer sehr qualitätsvollen Weiterbildung. Vor allem für die Weiterbildung sollte die BAG UB eine Anerkennung erhalten bzw. sich selbst geben. Hier wäre es sehr erfreulich, wenn die HAFÜ's der jeweiligen Bundesländer die Qualifizierungsmaßnahme in ihr Angebot aufnehmen könnten. Die Frage ist: Was müssen wir tun um diese Behörden von unserem praxisnahen und guten Weiterbildungsangebot zu überzeugen?

Gelingen ist eine starke Integrationsbewegung auf allen Ebenen und im Austausch mit anderen Ländern zu installieren.

Ich glaube auch, daß es uns gelungen ist, „die Tür, die berufliche Räume für alle öffnet“, einen kleinen Spalt breit zu öffnen. Damit sie eines Tages weit offen steht, für jeden zu durchschreiten oder zu fahren

müssen und dürfen wir noch viel tun.

Mit Dankbarkeit, viel Freude und ein wenig Trauer blicke ich zurück auf alle diese Jahre. Ich habe viel gelernt und erlebt und hoffentlich viele andere mit mir.

Für die Zukunft wünsche ich den Menschen, die die BAG UB ausmachen viel Energie, kritische Distanz und wache Blicke zu allen Angeboten. Ich wünsche Ihnen auserdem, daß Sie nicht vom Spaltpilz betört werden - sondern immer daran denken, wir wollten und wollen berufliche Integration für alle Menschen mit Behinderungen.

Vielleicht erleben wir irgendwann wirklich ein Märchen, welches so anfängt:

Es war einmal vor langer Zeit eine Gruppe von neugierigen Wesen....

Viele schwere Prüfungen und Verführungen haben sie erfolgreich überstanden und am Ende sind alle glücklich und zufrieden.

Kontakt

C.B.A. Cooperative Beschützende Arbeitsstätten e.V. Verwaltung + Firmen
Frau Renata Neukirchen
Maistr. 52, 80337 München
Tel.: 089 / 5328639, Fax: 089 / 536024

In Zukunft IFD

Perspektive der Integrationsfachdienste - Los

Kongress vom 17. - 18. Mai 2001 in Bremen

Denkräume

Denkräume

Denkräume

Arbeit

Gesellschaft

Geld

Erfahrungen
aus der Praxis

Gesellschaftliche
Rahmenbedingungen

Fiananzierungen
und Organisation

Das Programm erhalten sie über folgende Anschrift:

Integrationsfachdienst
Bahnhofstr. 3, 28195 Bremen
Fax: 0421 / 167080-4

Es ist noch keine Zeit zum Ausruhen kann, können, werden, müssen, hat

von Detlev Jähnert

Ich möchte Ihnen eine Geschichte erzählen, die sich um die oben erwähnten Verben rankt: Sie lautet so:

In den letzten Jahren hat sich zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt: Jeder behinderte Mensch **kann** bei entsprechender Unterstützung und vorausgesetzt, er wünscht dieses, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Auch der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat sich diese Erkenntnis zu eigen gemacht und in einer Besprechung mit seinen Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern angeordnet: Wir **können** nicht länger hinnehmen, dass ein großer Teil der schwerbehinderten Menschen in diesem Land nicht die Chance erhält, berufstätig zu sein. Deshalb **werden** wir das Schwerbehindertengesetz entsprechend reformieren. Sie **müssen** mir einen Entwurf erstellen, der sicherstellt, dass jeder behinderte Mensch die Möglichkeit **hat**, seine besonderen Fähigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzubringen.

Soweit die Geschichte. Wahr daran ist leider nur, dass das Schwerbehindertengesetz reformiert wurde. Dort finden sich auch die Verben wieder, allerdings in einem ganz anderen Zusammenhang:

- Die Bundesanstalt für Arbeit **kann** bei der Durchführung ihrer Aufgaben gegenüber Schwerbehindertem Integrationsfachdienst ... beteiligen (§ 37a)
- Die Integrationsfachdienste **können** bei der Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben ... beteiligt werden ... (§ 37b)
- Die Integrationsfachdienste **werden** im Verwaltungsauftrag tätig ... (§ 37c)
- Die Integrationsfachdienste **müssen** ... (§ 37d)
- Der Integrationsfachdienst **hat** Verlauf und Ergebnis der jeweiligen Eingliederungsbemühungen ausreichend zu dokumentieren ... (§ 37f)

Ist das das, was wir wollten? Kann ein Integrationsfachdienst, der von der Arbeitsverwaltung oder einem anderen Reha-Trägern finanziert wird, der seine Klienten aber nur von diesen Reha-Trägern zugewiesen bekommt, schwerbehinderte Beschäftigte aus der WfB oder die Schwerbehinderten, die einen Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz haben, in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln? Dies, denke ich, kann eindeutig verneint werden. Haben wir uns also mehr als 10 Jahre, davon sechs mit dem von uns geschaffenen „Sprachrohr“ BAG UB, umsonst bemüht, die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen? Auf den ersten Blick: ja - vielleicht.

Dies gilt um so mehr, wenn wir den Fokus auf die Bedingungen richten, unter denen Integrationsfachdienste zukünftig arbeiten sollen. Das Gesetz schreibt vor, dass eine bundesweite Mustervereinbarung näheres regeln soll. Mit ihrem Runderlass 54/2000 hat die Bundesanstalt für Arbeit eine solche Mustervereinbarung vorgelegt, die zwar noch nicht, wie im Gesetz vorgesehen, abgestimmt ist, aber von den Arbeitsämtern vor Ort schon angewandt wird. Dort ist festgelegt, pro zu vermittelnden Schwerbehinderten bis zu 300 DM pro Monat zu zahlen. Des Weiteren soll es ein Vermittlungshonorar und ein Erfolgshonorar von je 1.000 DM für die Integrationsfachdienste geben. Und um nur ja keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, wird gleich noch festgeschrieben, dass die Arbeitsämter darauf hinzuwirken haben, dass die Integrationsfachdienste nur Betreuungsmaßnahmen durchführen, die unmittelbar die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung zum Ziel haben. Wer das ausdifferenzierte Instrumentarium kennt, dass von den Integrations-

fachdiensten in den letzten Jahren erarbeitet worden ist, und welches letztendlich Grundlage für die erfreulichen Eingliederungsquoten der Fachdienste war, diese Zeitschrift hat darüber immer wieder berichtet, ahnt, dass vieles davon zukünftig nicht mehr gewollt oder mit der vorgesehenen Vergütung schlechterdings nicht durchführbar ist. Es wird also aus ökonomischen Gründen zu einer Vermittlung einfacher zu vermittelnder Schwerbehinderter kommen müssen. Das ist aus Sicht der Bundesanstalt für Arbeit systemimmanent, aus Sicht der ursprünglichen Ziele der Integrationsfachdienste unakzeptabel.

Wir haben also auch auf den zweiten Blick scheinbar in den letzten 10 Jahren umsonst gearbeitet, haben unsere Idee der Integrationsfachdienste, jetzt mit neuem, anderen Inhalt um den Preis der gesetzlichen Absicherung verkauft.

Das ist so, doch es kann und darf nicht das Ende unserer Bemühungen sein. Denn „unserer“ Personenkreis ist ja weiter da, wird weiterhin in Werkstätten arbeiten (müssen !) und will weiterhin, zumindest zu einem nicht unerheblichen Teil, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Und er hat, was oft übersehen wird, jetzt auch einen neuen Anspruch gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit. In § 33 ist festgelegt: Der Bundesanstalt für Arbeit obliegen 1. die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung Schwerbehinderter **einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten beschäftigten Behinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, ...**“ Der Runderlass 54/2000 (siehe oben) enthält in seiner Anlage 3 die Bestimmung: „In besonders begründeten Einzelfällen können höhere Honorare vereinbart werden“.

Wenn die Annahme, dass die Arbeitsverwaltung in erster Linie nicht an den Personenkreis denkt, um dem es unserer Bewegung immer in erster Linie ging, und wenn zweitens die Einschätzung, dass die Integrationsfachdienste aus ökonomischen

Gründen diesen Personenkreis nur ungenügend vermitteln werden, richtig ist, dann müssen wir (mal wieder) die Verhältnisse ändern. Unsere Bewegung ist in erster Linie eine Bewegung der Betroffenen oder der Eltern betroffener Kinder. Wir sind mit der Professionalisierung der Integrationsfachdienste weitgehend aus dem Geschehen gedrängt worden. Somit haben wir jetzt Zeit gewonnen und hoffentlich noch die Kraft, die Verhältnisse wieder in Ordnung zu bringen.

Ich denke, in erster Linie kommt es in den nächsten Monaten darauf an, darüber zu informieren, dass auch Beschäftigte aus der WfB an die Integrationsfachdienste herantreten können. Es ist dann Aufgabe der Fachdienste, mit der Arbeitsverwaltung einen Vermittlungsauftrag auszuhandeln. Dies wird um so eher gelingen, je mehr schwerbehinderte Menschen sich um die Vermittlung bemühen. Daher ist jedem Schwerbehinderten, der einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstrebt, zu empfehlen: Fragen Sie bei Ihrem Arbeitsamt nach, welchen Dienst das Arbeitsamt beauftragt hat. Nehmen sie mit dem zuständigen Integrationsfachdienst Kontakt auf und vereinbaren ein Beratungsgespräch. Bitten Sie während dieses Gespräches den Integrationsfachdienst um Unterstützung bei der Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Von den Integrationsfachdiensten müssen wir fordern, dass jede Vermittlungsbitte eines Schwerbehinderten (nicht nur aus der WfB) ernst genommen wird und mit dem zuständigen Reha-Träger darüber verhandelt wird. Des weiteren fordern wir, dass die Ablehnungen z.B. der Arbeitsverwaltungen, so sie denn erfolgen, von den Integrationsfachdiensten protokolliert werden.

Die Eltern- und Selbsthilfegruppen werden die Aufgabe haben, diese Entwicklung sehr aufmerksam zu beobachten und bei entsprechendem Verhalten der Arbeitsverwaltung die Öffentlichkeit zu informieren.

Um auf die Frage unserem Erfolg zurückzukommen. Wir haben eine Etappe verloren. Aber wir haben durch das reformierte Schwerbehindertengesetz jetzt bessere Voraussetzungen, diese Niederlage zu korrigieren. Die Geschichte (siehe oben) muss also anders lauten. Vielleicht so:

In den letzten Jahren hat sich zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt: Jeder behinderte Mensch **kann** bei entsprechender Unterstützung und vorausgesetzt, er wünscht dieses, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Wir **können** leider nicht sagen, dass sich diese Erkennt-

nis im reformierten Schwerbehindertengesetz durchgängig wieder spiegelt. Aber wir **werden** nicht aufgeben. Wir **müssen** die Chancen, die das neue Schwerbehindertengesetz bietet, nutzen. Wir **werden** dafür weiterkämpfen, dass eines Tages als Selbstverständlichkeit gilt, was lange als Utopie abgetan wurde. Jeder schwerbehinderte Mensch **hat** die Möglichkeit, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben.

Kontakt
Detlev Jähnert
Rutenbergstr. 22 a
30559 Hannover

„Unterstützte Beschäftigung“ - Sieg oder Niederlage?

von *Klaus-Peter Böhringer*

Sechs Jahre nach Gründung der SBAG UB, kurz nach der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und kurz vor der Verabschiedung des lange angekündigten SGB IX ist es an der Zeit, die bisherige Entwicklung und die Umsetzung der Idee der „Unterstützten Beschäftigung“ kritisch zu hinterfragen. Unterstützte Beschäftigung intendiert die weitgehende Verselbständigung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich ohne jedoch die Belange des Wohn- und Freizeitbereichs aus den Augen zu verlieren.

Vieles ist in den vergangenen Jahren auf den Weg gebracht worden, vieles nimmt jedoch einen anderen als den beabsichtigten Verlauf. Was ist aus „Unterstützter Beschäftigung“ geworden? Wo stehen wir? Wo woll(t)en wir hin?

Das Schwerbehindertengesetz - eine Niederlage?

Mit wieviel Arbeit, Engagement und Hoffnung ist die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes begleitet worden und wie scheinbar dürftig ist das Ergebnis, wie es sich seit dem 01.10.00 im Gesetz dokumentiert. Personen und Institutionen,

die eigentlich mit der Thematik vertraut sein müßten, die die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Zielgruppe kennen sollten, haben ihre eigenen institutionellen Bedürfnisse und die Strukturen ihrer eigenen Organisation vor die Belange von Menschen mit Behinderungen gestellt. Die langen Abstimmungsgespräche zwischen den Hauptfürsorgestellen und der Arbeitsverwaltung haben deutlich gemacht, daß es nicht nur um fachliche Lösungen sondern auch um die Aufrechterhaltung von Verwaltungsstrukturen und um Macht und Machterhalt geht. Bei der flächendeckenden Einrichtung der Integrationsfachdienste mit minimalster Ausstattung kann man nur feststellen, der kreisende Berg hat eine Spitzmaus geboren. Die politische Forderung nach Reduzierung der schwerbehinderten Arbeitslosen um 50.000 hat dabei denkbar schlechte Hebammendienste geleistet. Das Beharren auf eigenen Standpunkten, die mangelnde Flexibilität und die Unkenntnis der positiven Entwicklungen „vor Ort“ hat die Chance weitgehend zunichte gemacht, mit einer gemeinsamen Lösung den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen auf ihre berufliche Einglie-

derung mehr als bisher entsprechen zu können. Die Forderung nach Vernetzung von Menschen, Institutionen und Ressourcen ist im Schwerbehindertengesetz nicht berücksichtigt. Die vorbereitenden Schulen werden nicht miteinbezogen. Weiterhin bestimmen Zuständigkeiten, Verantwortungsbereiche und Geldtöpfe die Prozesse. Oder liegt es nur an der Umsetzung des Gesetzes auf der Verwaltungsebene?

Zu einfach und der Idee von „Unterstützten Beschäftigung“ diametral entgegengesetzt ist die Formel der Arbeitsverwaltung: erst qualifizieren und dann eingliedern! Diejenigen, die mit einer geeigneten Qualifizierungsmaßnahme in relativ kurzer Zeit eingegliedert werden können, gehören nicht zu der Zielgruppe, für die die Integrationsfachdienste ursprünglich angetreten sind.

Zu hoffen bleibt, dass wenigstens notwendige Korrekturen an den vorläufigen Regelungen erreicht und die an einigen Orten weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Praxis erhalten werden können.

Was hatten wir beabsichtigt?

Es war unser Hauptanliegen und wir haben es als notwendigen „Paradigmenwechsel“ eingefordert, dass die Bedürfnisse des jeweiligen Menschen Art und Umfang seiner Unterstützung bestimmen und dass alle an diesem Verselbständigungsprozess Beteiligten sich diesen Bedürfnissen gemäß mit ihren Möglichkeiten einbringen.

Denn nicht nur besonders gut oder mehrfach qualifizierte behinderte Menschen sollte eine Chance auf dem Arbeitsmarkt bekommen, sondern unser Anliegen war stets, denen eine Chance zu eröffnen, von denen bisher niemand geglaubt hatte, dass es möglich sei, sie in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies ist jedoch ein völlig anderer Ansatz als ihn das Schwerbehindertengesetz vorsieht. Nicht nur in der einseitigen Qualifizierung eines behinderten Menschen für einen Betrieb sondern in der

Plazierung eines behinderten Menschen in einem Betrieb und der Anpassung des Arbeitsplatzes an seine Fähigkeiten liegt ein Ansatz der beruflichen Integration. Es wäre auch vermessen zu glauben, alle behinderten Menschen könnten so qualifiziert werden, dass sie den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen könnten. Dem widerspricht schon der Mathematikers Gauss mit seiner „Normalverteilungskurve“.

Voraussetzung solcher Bemühungen ist jedoch, dass es gelingt, Veränderungen in den Köpfen aller Mitglieder der Gesellschaft zu bewirken. Notwendig ist doch der wechselseitige Prozess und kein einseitiges Vorbereiten eines behinderten Menschen auf die Anforderungen dieser Gesellschaft sondern auch ein Verändern von ausgrenzenden Lebensbedingungen, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstverständlich teilhaben. Dort, wo Menschen Erfahrungen sammeln konnten, sind solche Bewusstseinsveränderungen möglich. Es gibt zahlreiche Beispiele zufriedener Mitarbeiter und Arbeitgeber. Ist das ein Sieg?

Die Idee der „Unterstützten Beschäftigung“ geht von der Eingliederung **aller** Menschen aus, egal wie behindert sie sind. Wie sollte das gehen ohne Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen?

Die deutsche Übersetzung von „supported employment“ macht nicht deutlich, was sich hinter diesem Begriff alles verbirgt. Er meint durchaus nicht nur den Bereich der Beschäftigung, sondern impliziert auch andere Lebensbereiche (z.B. Mobilität), deren Entwicklung die Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung ist.

Wo müssen wir ansetzen?

So wie wir den Begriff der Arbeit neu definieren müssen, sollten wir uns auch auf den Weg machen, den Begriff der Integration neu zu überdenken. Im angelsächsischen Sprachgebrauch hat man ihn durch den Be-

griff der „inclusion“ ersetzt, was schlicht und einfach meint, dass Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht länger nur akzeptiert sind, sondern dass sie ganz einfach Teil der Gesellschaft sind. So wie es in unserer Gesellschaft einen Anteil von hoch begabten Menschen gibt, so gibt es auch einen Teil von Menschen, die in diesem Sinne weniger begabt sind - so wie Gauss es lehrt.

Dass diese Menschen aber lernfähig sind und dass sie über spezifische Begabungen verfügen ist inzwischen wohl hinlänglich bekannt und bewiesen. Deshalb sollten wir von Menschen mit besonderen Begabungen und Bedürfnissen sprechen.

Wenn wir nun fragen, wer oder welche Institution zeitlich und inhaltlich den entscheidenden Anteil an der Entwicklung von Menschen hat, so sind das nach Eltern und Elternhaus zweifelsfrei Lehrer und Schule, denn die Schulpflicht für die sogenannten geistigbehinderten Kinder beträgt zwischen 12 und 18 Jahre!!! Ein Zeitraum, der intensiv genutzt werden sollte!!! Erst seit 35 Jahren gibt es die allgemeine Schulpflicht für diese Kinder. Wozu haben wir sie bisher genutzt?

Die Verantwortung von Schule für die Eingliederung behinderter Menschen

„Vorbereitung auf Beruf und Leben“ - diese Zielformulierung findet sich in den Lehrplänen der Schulen für Schüler mit Lernschwierigkeiten.

Bereiten wir Schüler wirklich auf das Leben vor, oder reduzieren wir ihre Lebensmöglichkeiten erst in unseren Köpfen und dann in ihrem Leben? Ist ein einwöchiges Praktikum in der Werkstatt für Behinderte während einer zwölfjährigen Schulzeit Vorbereitung auf das Leben? Ist die Hereinnahme von Arbeitsaufträgen in die Schule eine Vorbereitung auf das Leben außerhalb von Schule? Ist der regelhafte Übergang

in eine nachfolgende „beschützende“ Einrichtung Vorbereitung auf das Leben? Haben nicht Eltern, Schule und beschützenden Einrichtung eine gemeinsame, gleichlautende Aufgabe: nämlich sich selbst so weit wie möglich überflüssig zu machen? Ist nicht Verselbständigung das Ziel jeglicher Erziehung?

Für mich, der in den vergangenen Jahren versucht hat, die eigene Schule mehr als bisher in die Pflicht zu nehmen und mit der Vorbereitung auf das Leben als Erwachsener Ernst zu machen, ist eines ganz klar: die Integrationsfachdienste sind Teil eines vernetzten Systems wie die Schule auch und insofern wichtige Partner der Schule bei der Erfüllung ihres Auftrages. In Baden-Württemberg, wo der erste Fachdienst bereits 1983 aus der schulischen Arbeit heraus entstanden ist, gibt es inzwischen einen Erlass der Kultusverwaltung, wonach die Einbeziehung von Fachleuten aus der Praxis in den Unterricht ausdrücklich gefordert wird! Inzwischen ist es an unserer Schule selbstverständlich geworden, dass der Eingliederungsberater des Fachdienstes bereits in der Oberstufe alle Schüler und Eltern kennt und nicht erst in der Abschlussstufe. Die Weichen für die individuelle Wahl des Schülers werden jetzt bereits in der Oberstufe, nach Abschluss der allgemeinen Schulpflicht gestellt! Ist das ein Sieg?

Vernetzte Partnerschaft

Der Integrationsfachdienst darf keinesfalls auf eine reine Vermittlungstätigkeit reduziert werden. Er leistet wichtige Beiträge zum „Lernen in wirklichkeitsentsprechenden Erfahrungs- und Erprobungsfeldern“ auch durch die Vermittlung eines Praktikumsplatzes für Schüler. Aber Vorbereitung auf das Leben beinhaltet viele weitere Lernfelder, die bezüglich einer möglichen beruflichen Eingliederung von entscheidender Bedeutung sein können. Dazu gehören Mobilität, Wohnen, Freizeit, Partner-

schaft, Sexualität und vieles andere.

Schule in einem vernetzten System von Partnern neu denken- das ist eine spannende Aufgabe, der wir uns seit Jahren stellen und für die wir seit einiger Zeit auch die nötige Unterstützung erhalten. Dafür haben wir uns stark gemacht, dafür sind wir „ins Feld gezogen“. Eine Schule für lernbeeinträchtigte Schüler ohne Trainingswohnung dürfte es eigentlich nicht mehr geben, starre Stundenpläne gehören längst der Vergangenheit an, Lehrer sollten Lernprozesse zusammen mit Partnern moderieren. Wo dies nicht so ist, „auf in den Kampf“!!!

Schule muß sich öffnen, denn Arbeiten lernt man nur dort, wo gearbeitet wird, von Mitarbeitern und Kollegen, Wohnen lernt man nur dort, wo gewohnt wird, von Mitbewohnern und Nachbarn, Freizeit gestalten lernt man nur dort, wo Freizeit stattfindet von und mit Freunden und Bekannten. Wo sonst?

„Dem Volk aufs Maul schauen“ ist einfach und in vielen Fällen lehrreich und hilfreich, so auch in unserem Fall: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ „Früh übt sich, wer ein Meister werden will.“ Die Konsequenz daraus bedeutet, dass wir Schüler viel früher als bisher mit lebensrelevanten Inhalten konfrontieren müssen, dass wir sehr früh mit der Einübung der sogenannten „Basisqualifikationen“ beginnen müssen und dass wir im Schulalltag stets auf der Suche nach Lernfeldern sein müssen, in denen die Schüler Erfolge vermittelt bekommen. Nur so gelingt es, die für das Lernen und für die spätere Lebensbewältigung so wichtige Motivation aufzubauen. Denn nur mit der entsprechenden Motivation sind Schüler zu Lernerfolgen fähig, die wir ihnen kaum zutraut hätten.

Auf zu weiteren Gefechten?

Was hat sich seit der Gründung der BAG UB im Jahr 1994 alles getan? Von den Anfängen, als die BAG UB

mit privaten Mitteln „am Leben gehalten“ wurde, bis heute, wo ihr Fortbestand wieder bedroht ist, - die Bilanz kann sich sehen lassen.

Die BAG UB hat sich Gehör verschafft, sie hat wichtige Entscheidungen beeinflussen können und Teilerfolge errungen. Sie hat bewirkt, dass Schulabgänger in die Zielgruppe des Schwerbehindertengesetzes aufgenommen wurden und dass der Anspruch auf Arbeitsassistenz verankert ist. Sie hat nicht erreicht, dass die Partner sich einvernehmlich und partnerschaftlich an den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen orientieren und die Unterstützung ausschließlich an diesen Bedürfnissen festmachen können.

Dies ist der notwendige nächste Schritt. Wenn die Mitglieder die BAG UB ermächtigen und in die Lage versetzen, an der Ausgestaltung der vorläufigen Vereinbarungen weiter zu arbeiten, so werden wir uns daran machen, die Bedingungen weiter zu verbessern. Schritt für Schritt!

Das Sachgebiet „Übergang Schule-Beruf“ wurde innerhalb der BAG UB immer für wichtig erachtet. Die Verantwortlichen in den Kultusverwaltungen waren in den Verteiler der BAG einbezogen. **Dies hat dazu geführt, dass die Verantwortung der Schule für die Vorbereitung auf Beruf und Leben inzwischen deutlicher artikuliert wird.**

Dieses Aufgabenfeld ist mir ein besonderes Anliegen, mein Vorschlag ist die **Einrichtung eines festen Arbeitskreises „Schule-Beruf“ innerhalb der BAG UB**, - als wichtiger Partner für die Schulen. Hier ist auch ein unerschlossenes Reservoir an Mitgliedern, nach meinem Kenntnisstand sind bisher nur zwei Schulen Mitglied der BAG UB! Keiner Schule dürfte es schwer fallen, ihren Schulträger von der Wichtigkeit einer Mitgliedschaft in der BAG zu überzeugen!

Sieg oder Niederlage?

Es gibt sie nicht! Es ist kein Sieg,

Leute überzeugt zu haben, es ist kein Sieg, bis heute „überlebt“ zu haben, es ist kein Sieg, wenn man gehört wird. Es ist keine Niederlage, nicht alle Vorstellungen verwirklicht zu haben, es ist keine Niederlage, nicht alle Beteiligten überzeugen zu können, es ist keine Niederlage, gegen weitere Widerstände ankämpfen zu müssen.

Ein Sieg wäre es, wenn noch viel

mehr Partner die berufliche und soziale Eingliederung aller Menschen unterstützen würden, wenn die BAG UB so viele Mitglieder hätte, dass sie ihre wichtigen Aufgaben weiterführen könnte, wenn alle Menschen nicht nur akzeptierte Mitglieder der Gesellschaft wären, sondern selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft sein könnten.

Eine schändliche Niederlage wäre

es, wenn wir aufgrund von Widerständen und Erschwernissen aufhören würden, uns mit aller Kraft dafür einzusetzen, daß Menschen gemäß ihren Bedürfnissen und Begabungen selbstverständliche Mitglieder der Gesellschaft werden können.

Kontakt
Klaus-Peter Böhringer
Landhausstrasse 41
Conweiler - Straubenhardt 5

Unterstützte Beschäftigung: Ein Anfang ist gemacht - jetzt geht's los

von *Ottmar Miles-Paul*

Als langjähriger Bundesgeschäftsführer der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland - ISL e.V. - und als nunmehr freischaffender Behindertenrechtler für Gleichstellung und Selbstbestimmung hatte ich das Vergnügen und die Ehre die Anfänge und Aktivitäten der BAG Unterstützte Beschäftigung in den letzten Jahren mit zu verfolgen. Was vor sechs Jahren von euch unter dem Slogan „Unterstützte Beschäftigung“ mit einer guten Idee, viel Schwung und einer gehörigen Portion Idealismus in Deutschland angeschoben wurde, hat längst die Phase des Exotischen, für unrealistisch Erklärten und pauschal Abgelehnten überlebt. Unterstützte Beschäftigung hat sich ähnlich wie der Begriff des selbstbestimmten Lebens behinderter Menschen zu einem Schlüsselbegriff einer neuen Behindertenpolitik entwickelt und mittlerweile seinen Platz im System der Behindertenhilfe und -politik erobert.

Auch wenn die traditionellen Systeme mit ihren aussondernden und entmündigenden Strukturen in der Behindertenhilfe noch so dominant wie eh und je sind und ihre Pfründe mit Zähnen und Klauen verteidigen, so ist der Gedanke und die Institution der Integrationsfachdienste mittlerweile weithin anerkannt und deren ursprünglich lediglich modellhafte Absicherung hat Einzug in die Gesetzgebung und damit in die

Regelförderung gehalten. Die Unterstützte Beschäftigung hat sich einen ersten festen Platz in unserem System erobert. Der für die Betroffenen genau so wichtige Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz war ähnlich wie die Absicherung der Integrationsfachdienste phasenweise eine Schlüsselfrage bei der Reform des Schwerbehindertengesetzes, für die in der rot-grünen Koalition zuweilen heftig gefochten wurden.

Die ersten Hürden für ein echtes Wahlrecht für behinderte Menschen, wo sie arbeiten möchten und welche Unterstützung sie in Anspruch nehmen möchten, sind nun entscheidend durch euer Engagement genommen, auch wenn es sich dabei in Wirklichkeit erst um die kleinsten Hürden handelt, denn nun geht es um den mühsamen, langwierigen und meist sehr unspektakulären Kampf um Verwaltungsvorschriften und die konkrete Umsetzung in die Praxis. Dabei werden wir immer wieder erleben müssen, dass wir noch längst keinen Grund haben, uns zurückzulehnen, sondern dass es noch viel Engagement und Wachsamkeit bedarf, um den Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik wirklich konsequent voranzutreiben und nicht zum Feigenblatt zu verkommen. Dabei müssen wir uns vor allem immer wieder selbst herausfordern und unseren Horizont erweitern, denn wenn wir selbst nicht an die Möglichkeiten von behinderten Menschen glau-

ben, wenn wir selbst nicht die Grenzen ständig weiter austesten und ausreizen, wenn wir uns selbst nicht kritisch hinterfragen, ob wir unnötige Barrieren aufbauen, wird sich im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen behinderter Menschen nicht viel tun und wir selbst schnell zu einem Teil eines hinderlichen Systems werden. Im Mittelpunkt unseres Engagements und Blickwinkels muss daher neben dem politischen Engagement für ein Umdenken die Verbesserung der Wahlmöglichkeiten für behinderte Menschen stehen.

„Betreute“ werden zu „KundInnen“, „Sorgenkinder“ werden zu „Menschen“ und die Mauern der Großenrichtungen beginnen zu bröckeln oder sind zum Teil schon eingerissen - die BAG UB hat entscheidend dazu beigetragen, dass diese längst überfällige Entwicklung auch in Deutschland in Gang gekommen ist. Ihr habt der Beschäftigung in Werkstätten für Behinderte als oftmals einzige Alternative ein Modell der unterstützten Beschäftigung entgegengesetzt. Doch dabei dürfen wir nicht vergessen, dass wir lediglich erste Nischen für Wahlmöglichkeiten geschaffen haben und dass Tausende von behinderten Menschen nach wie vor ohne echte Wahlmöglichkeiten verwaltet, ausgesondert und bevormundet leben und arbeiten müssen. **Ein Anfang ist gemacht – jetzt geht's los!**

Kontakt
Ottmar Miles-Paul
Göthestr. 12, 34119 Kassel
Tel.: 0561 7392726
eMail: omilespaul@aol.com

Professionalisierung der Integrationsfachdienste im Spannungsfeld der Kooperation mit den Behörden

von Jörg Michael Kastl

*Liebe Leserinnen und Leser
der Impulse,*

auf den hervorgehenden Seiten haben Menschen, die mit der Bewegung „Unterstützte Beschäftigung“ seit langem verbunden sind, eine Einschätzung der Zukunft der Unterstützten Beschäftigung versucht. Diese sind naturgemäß sehr unterschiedlich ausgefallen. Einig waren sich aber alle Autorinnen und Autoren darin, dass es gilt weiter zu machen.

Weiter machen, heißt für die Integrationsfachdienste, sich viel stärker als bisher auf Kooperationen mit Verwaltungen, auf Verwaltungsdenken einzustellen. Es heißt, nicht nur die Betriebe aus Sicht der Unternehmerinnen und Unternehmer zu verstehen, sondern auch die Verwaltung und deren Handeln zu verstehen, und sei es nur, um die gleiche Sprache zu sprechen - eine Grundvoraussetzung für Kommunikation.

Wir stellen Ihnen im folgenden einen Artikel zur Diskussion, der versucht diesen Weg zu gehen. Wir sind gespannt, wie sie die Überlegungen von Jörg Michael Kastl bewerten. Wir hoffen mit diesem Beitrag eine Diskussion über die Zukunft der Unterstützten Beschäftigung und deren Rahmenbedingungen mit ihnen beginnen zu können und bitten Sie daher um Rückmeldungen.

Besten Dank

Die Redaktion

In Zukunft wird das Verhältnis von Integrationsfachdiensten und insbesondere der Arbeitsverwaltung enger sein als je zuvor. Es ist kein Geheimnis, dass dieser Umstand weder auf der einen noch der anderen Seite mit übertriebener Begeisterung aufgenommen wird.

Ich möchte in diesem Zusammenhang einige Überlegungen in die Diskussion bringen, die angeregt sind durch soziologische und verwaltungswissenschaftliche Arbeiten zur Professionalisierung der Sozialarbeit bzw. Sozialverwaltung¹. Diese Forschungsrichtung spielte bislang in der fachlichen Auseinandersetzung mit Integrationsfachdiensten eine eher untergeordnete Rolle. Ich könnte mir aber vorstellen, dass sie für den einen oder anderen Aspekt nützlich sein könnte und insbesondere zu einem realistischen Verständnis von Chancen, aber auch Grenzen des derzeitigen Ausbaus von Integrationsfachdiensten beitragen könnte. Im Untertitel des Workshops „Perspektiven für Integrationsfachdienste“ bei der BAG UB-Jahrestagung war von „Herausforderungen für die Entwicklungen der nächsten Jahre“ die Rede.

Eine wesentliche Herausforderung liegt ganz sicher in der Ausgestaltung der Kooperation zwischen IFD und Behörden und steht wiederum in engem Zusammenhang mit der Frage der weiteren Professionalisierung der IFD-Arbeit. Ich will meine Argumentation in Form von sieben Thesen entwickeln und werde dabei auch etwas zum Verständnis von „professionellem Handeln“ sagen, wie es sich aus der erwähnten Forschungstradition ergibt. Ich gehe zunächst von zwei Voraussetzungen aus, die allgemein konsent sein dürften.

These 1:

Der Einführung von Integrationsfachdiensten liegt die Zielvorstellung einer Professionalisierung des Systems der beruflichen Rehabilitation zugrunde.

Das ist selbstverständlich – ohne diese Prämisse macht die Einführung von Fachdiensten offensichtlich keinen Sinn. Zugleich ist es wichtig, festzustellen, dass die Integrationsfachdienste nur ein kleiner Teil dieses Prozesses der Professionalisierung sind, zu erinnern wäre in diesem Zusammenhang ebenso an die anstehende Einführung des 9. Sozialgesetzbuches wie an vielfältige Bemühungen im Bereich von Werkstätten, Schulen usw., aber auch an die Umgestaltungen im Zeichen des Arbeitsamtes 2000, die ja u.a. auch den Bereich der Betreuung schwerbehinderter Menschen betreffen.

These 2:

Professionelles Handeln beinhaltet immer den Doppelaspekt von Kompetenz (fachliche Qualifikation) und Handlungsspielräumen („professionelle Autonomie“).

Auch das ist selbstverständlich. Kompetenz ist die Voraussetzung für die gesellschaftliche bzw. institutionelle „Gewährung“ von Handlungsspielräumen; umgekehrt sind aber Handlungsspielräume die Voraussetzung dafür, dass sich Kompetenz realisieren und entwickeln kann². Dieser innere Zusammenhang ist wissenschaftlich unumstritten und stellt fast so etwas wie eine goldene Regel der Professionalisierungstheorie dar. In den Diskussionen um die IFD hat sich nun in jüngster Zeit nicht zufällig eine Verschiebung vom Aspekt der Kompetenz auf die Frage der Handlungsspielräume ergeben: gewährleistet die jetzt gefundene rechtliche Verankerung der IFD in ihren

praktischen Konsequenzen (Beauftragung, Finanzierung, Kontrolle) diese Spielräume oder nicht?³ Die den Regelungen des novellierten Schwerbehindertengesetz zugrunde liegende (und vermutlich: zwingende) Rechtsfigur lautet: „IFDs handeln im Verwaltungsauftrag.“ Damit ist per Gesetz ein sehr enges Verhältnis von IFD und den beteiligten Behörden vorgegeben. Zugleich ist damit aber ein uraltes Thema der Professionalisierungsdiskussion in der Sozialarbeit schlechthin berührt. Sozialarbeit wird, seit es sie gibt, als eine Form beruflicher Praxis beschrieben, die sich im Spannungsfeld von kundenbezogenem professionellem Handeln und Verwaltungshandeln bewegt. Eine Abschätzung von Möglichkeiten und Grenzen der Professionalisierung muss immer auch dieses Spannungsfeld im Auge behalten. Ich möchte das im folgenden sehr selektiv und holzschnittartig im Hinblick auf die jetzt erfolgte rechtliche Verankerung der IFD andeuten.

These 3: Die IFD-Arbeit muss sich immer auch an dem Modell eines kundenbezogenen professionellen Handelns orientieren.

Bei allen Einschränkungen, die noch zu machen sind, gilt: der Kern des professionellen Selbstverständnisses der IFD-Arbeit betrifft eine spezifische Klientenorientierung. Integrationsfachdienste sollen eine individualisiertere und intensivere Form der „Betreuung“ von Menschen mit Behinderungen ermöglichen, als dies den zuständigen Verwaltungen möglich ist. Damit aber kommt das in der Professionsforschung mittlerweile gängige Modell professionellen Handelns auch als Kandidat für die Orientierung der IFD-Arbeit in Betracht.

Das allgemeine Verständnis von „professionellem Handeln“, auf das ich hier zurückgreife, ist enger, dafür aber präziser als das alltags-

sprachliche Verständnis. Es orientiert sich am Leitbild *bestimmter* Berufe, den sogenannten „Professionen“ (Arzt, Psychotherapeut, Rechtsanwalt)⁴. Ich möchte im folgenden kurz einige Aspekte skizzieren. Zwingende Bestandteile professionellen Handelns sind demnach:

- a) das Mandat eines Klienten an einen professionellen Akteur
- b) das Vorliegen eines Problems, das ein Klient zunächst nicht mit den ihm/ihr zur Verfügung stehenden Mitteln lösen kann. Potentiell ist die leibliche, psychische oder soziale Integrität (Unversehrtheit) bedroht. Ausgangspunkt der professionellen Tätigkeit ist eine krisenhafte Lebenssituation.
- c) Ziel und zugleich Medium der professionellen Hilfe ist die Wiederherstellung der zunächst eingeschränkten Handlungsfähigkeit/Handlungsautonomie des Klienten.
- d) Diese erfolgt im Rückgriff auf wissenschaftlich und praktisch bewährtes Erfahrungswissen, das aber in strenger Einzelfallorientierung angewendet und in der Praxis fortentwickelt werden muss. Primär ist das „Fallverstehen“, deshalb ist professionelle Tätigkeit und auch das ihr zugrundeliegende „Wissen“ nie vollständig standardisierbar.

Diese Bestimmungen haben eine Reihe von Konsequenzen, die den meisten Praktikern selbstverständlich sein werden und die ich deshalb nur kurz andeute:

- Die Beziehung von professionellem Akteur und Klient bewegt sich in einer Spannung von Autonomie und Abhängigkeit und ist deswegen auf wechselseitiges Vertrauen angewiesen. Dies bedarf der Absicherung in einem (quasi-therapeutischen) Arbeitsbündnis.
- Was dabei thematisch werden kann, ist nicht von vorneherein begrenzt. Der Klient ist potentiell als ganze Person, nicht nur als Träger bestimmter Rollen von Be-

deutung (z.B. als Versicherter, der einen Rechtsanspruch wahrnimmt oder als Kunde, der einen Fahrdienst in Anspruch nimmt).

- Die professionellen Hilfen müssen den Klienten zu einer von ihm selbst getragenen Problembewältigung befähigen. Daraus ergibt sich eine schwierige Balance zwischen Überforderung und Unterforderung, von Zumutungen an den Klienten und Achtung vor seinen momentanen Möglichkeiten. Überbetreuung, Bevormundung verbieten sich ebenso wie Überredung oder der Einsatz von Zwangsmitteln.
- Verpflichtungen des Klienten können nur als Konsequenz aus seiner freien Entscheidung eingeklagt werden. Z.B. setzt jede Strategie der Motivierung seitens des professionellen Akteurs die erklärte Bereitschaft des Klienten voraus, sich motivieren zu lassen.
- Die Abhängigkeit, die der Klient zwangsläufig eingeht, wird im klassischen professionellen Setting gleichsam unter Kontrolle gehalten: die primäre Initiative und Problemformulierung liegt beim Klienten; es besteht ein äußerer Rahmen von Wechselseitigkeit durch die Honorarzahlung, im Falle von Ärzten besteht freie Arztwahl sowie ein Aussageverweigerungsrecht des Arztes. Die professionelle Leistung hat dadurch immer auch Dienstleistungscharakter, ohne aber *bloße* Dienstleistung zu sein.

Aus alledem ergibt sich eine gewisse „strukturelle Autonomie“ dieses Settings, d.h. eine Abschirmung gegenüber Ansprüchen oder Einwirkungen von außen, die das Arbeitsbündnis von Klient und professionellem Akteur beeinträchtigen könnten.

Nun lassen sich einige dieser Bestimmungen ganz offensichtlich auch auf die Arbeit von Integrationsfachdiensten anwenden: Die Bedrohung der sozialen Integrität des Klienten ist in aller Regel gegeben,

in den meisten Fällen steht ja der berufliche Status eines Menschen als solcher auf dem Spiel. Dieses Problem steht immer in Zusammenhang mit Aspekten der leiblichen und psychischen Verfassung des Klienten. Es kann von daher nicht von vorneherein eingegrenzt werden, was thematisiert werden darf und was nicht. „Einzelfallorientierung“, „Notwendigkeit eines Vertrauensverhältnisses“ treffen auch für die IFD-Arbeit zu. Die damit verbundene „Spannung von Abhängigkeit und Autonomie“ ist gegeben: Klienten und Klientinnen sind einerseits abhängig vom Können und Wissen der IFD-Berater, andererseits ist das Problem selbst letztlich nur durch den Klienten lösbar: man kann bekanntlich niemanden in Arbeit bringen, der das letztlich nicht selbst will.

Die „strukturelle Autonomie“ von Integrationsfachdiensten dagegen ist - auch das ist bekannt - vergleichsweise eingeschränkt. Integrationsfachdienste sind bekanntlich hochgradig abhängig von Umständen, die sie nur begrenzt kontrollieren können. Hierzu zählen insbesondere Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber, aber auch nicht oder schwer beeinflussbare Zwänge wie Arbeitsmarktsituation, Trägerlandschaft, sonstige Unterstützungsstrukturen und eben auch die Handlungslogik der Behörden, das Thema, um das es hier gehen soll.

These 4:
Die Prinzipien des Verwaltungshandelns stehen zum Modell des klientenbezogenen professionellen Handelns teilweise in Spannung. Insofern die Integrationsfachdienste immer auch diesen Prinzipien Rechnung tragen müssen, ergeben sich Grenzen der Professionalisierbarkeit.

Prinzipiell begegnet ein Klient der *Verwaltung* im Rahmen einer formell geregelten, rollenförmigen Beziehung. Der Klient macht z.B. einen Rechtsanspruch geltend, über den

die Verwaltung entscheidet. Der Klient hat klar geregelte Mitwirkungspflichten, die ggf. durch Sanktionen (z.B. Sperrzeiten) einklagbar sind. Zwar muss auch eine Verwaltung dem Einzelfall Rechnung tragen, dies aber v.a. im Hinblick auf die Anwendbarkeit genereller Rechtskategorien. Schon insofern hat das Verwaltungshandeln eine Tendenz zur Standardisierung. Die Interessen des Klienten sind dabei immer gegen die Interessen der Rechts- bzw. Versicherungsgemeinschaft abzuwägen. Die Verwaltung steht mehr als das professionelle Handeln unter dem Primat einer Gemeinwohlorientierung, damit den Geboten des Gleichheitsgrundsatzes, der Verteilungsgerechtigkeit und der Haushaltsökonomie. Damit verbunden sind hoheitliche Funktionen und Funktionen der sozialen Kontrolle. Das alles ist wohlgedacht kein beklagenswerter Sachverhalt, sondern ein wesentliches Merkmal rechtsstaatlich verfasster Verwaltungstätigkeit.

Für die Kooperation mit sozialarbeiterischen Kontexten bzw. in unserem Fall: mit IFDs ergeben sich daraus nun unvermeidliche Einschränkungen des professionellen Handlungsmodells. Ich möchte das an zwei Beispielen verdeutlichen.

IFD werden laut SGB im Verwaltungsauftrag tätig. Ausdrücklich handelt es sich dabei um eine Beauftragung im Einzelfall⁵. Stefan Doose hatte bei der Eröffnung der BAG UB-Tagung im November 2000 zwar betont, der Auftraggeber sei primär der Klient. Aber das war vermutlich als Erinnerung an alle Beteiligten gedacht, eben, *weil* rein rechtlich gesehen das „Mandat“ an den IFD-Berater durch die zuständige Behörde (i.d.R. das Arbeitsamt) erteilt wird und eben nicht durch den Klienten.

Die IFD-Berater/innen handeln als öffentlich-rechtlich Beauftragte. Die Zuständigkeit der Behörde für den Klienten bleibt erhalten. Damit sind

zugleich weitgehende Kontrollrechte verbunden: der Behörde obliegt die Qualitätsprüfung, es besteht eine Auskunftspflichtung des Trägers und des Klienten über den Betreuungsverlauf, ein Einsichtsrecht in Unterlagen, das Recht Grundstücke und Geschäftsräume des Trägers zu betreten⁶. Der Klient wiederum unterliegt den im Sozialgesetzbuch definierten allgemeinen und besonderen Mitwirkungspflichten⁷.

Faktisch *muss* es zwar auch zu einem Arbeitsbündnis zwischen Klienten und IFD-Berater kommen, sonst ist jede „Betreuung“ im Ansatz zum Scheitern verurteilt. Aber die Behörden sind daran in jedem Fall als Dritte mit beteiligt. Das Arbeitsbündnis unterliegt also nicht allein der alleinigen Ausgestaltung durch Klient und IFD. Rein rechtlich gilt dies schon für das Zustandekommen des Betreuungsverhältnisses. Für eine „Freiwilligkeit“ der Teilnahme an einer IFD-Betreuung gibt es zwar gute Argumente, aber im Grunde genommen keine rechtliche Grundlage, geschweige denn eine verbrieft „Garantie“. In der Praxis wird man sich schnell darauf einigen können wird, dass die freie Zustimmung und Motivation des Klienten eine wesentliche Voraussetzung für das Zustandekommen eines Betreuungsverhältnisses ist. Dennoch kann (und im Einzelfall: muss!) die Frage der gesetzlichen Mitwirkungspflicht und damit verknüpfter möglichen Sanktionen (etwa nach § 144, SGB III) dann relevant werden, wenn es beispielsweise im Rahmen der IFD-„Betreuung“ zum Scheitern einer vom Arbeitsamt zu genehmigenden Trainingsmaßnahme oder zu einer Ablehnung eines angebotenen Arbeitsverhältnisses kommt. Wohlgedacht: Mitwirkungspflichten von Klienten und sich daraus ergebende Verpflichtungen der Arbeitsamtsmitarbeiter/innen (Prüfung der Mitwirkungsbereitschaft bzw. „Verfügbarkeit“) sind sozialrechtlich im Prinzip unentbehrlich. Eine Aufweichung dieser Rechtsfigur ist - gerade im Interesse

von „sozial Schwächeren“ als Gesamtklientel – nicht wünschenswert.

Man kann sich nun natürlich auf den Standpunkt stellen, „es wird nie so heiß gegessen wie gekocht“⁸. Freilich: eine rechtlich verankerte Sanktion kann (und soll!) ja gerade dadurch wirken, dass ihr faktischer Einsatz möglichst nicht notwendig wird. Entscheidend ist nicht so sehr, wie häufig objektiv ein Einsatz dieser Sanktionsmittel vorkommt, sondern deren bloße Möglichkeit. Allein das kann Klienten veranlassen, bei der Darstellung ihrer Wünsche und Motive Aufrichtigkeit und Unaufrichtigkeit zumindest zu dosieren. Daraus ergibt sich eine nicht zu unterschätzende Trübung einer wichtigen Ausgangsbedingung professionellen Handelns, nämlich der Eigenmotivation des Klienten. Die Vertrauensbasis zwischen IFD-Berater und Klient ist zumindest strukturell „labil“. Das trifft gerade auch dann zu, wenn sich zwischen Klient und Berater Vertrauen dennoch faktisch herstellt und der Klient dem IFD-Berater gegenüber „offener“ ist als gegenüber dem Arbeitsamt⁹. Dies kann zu Loyalitätskonflikten bei den Fachberatern führen. Das Argument, es werde ja nur in seltenen Fällen zu Sanktionen gegriffen, erscheint mir also nur begrenzt tragfähig. Stärker wiegt, denke ich, in diesem Zusammenhang ein anderes Argument.

**These 5:
Der Konflikt zwischen klientenbezogenem-professionellen Handeln und rechtspflegerischen bzw. hoheitlichen Funktionen betrifft in Teilen auch die Praxis der Sozialverwaltungen. Hier ist zugleich der Ansatzpunkt für Kompromissbildungen.**

Neuere Studien zeigen gerade im Falle der Sozialverwaltungen, dass sie dem Idealtyp eines hoheitlichen Verwaltungshandeln selbst nur eingeschränkt entsprechen. Auch das lässt sich schon auf der rechtlichen Ebene zeigen. Das SGB (und das

wird vermutlich im SGB IX verstärkt) enthält selbst die Spannung zwischen Einzelfallorientierung und Gemeinwohlorientierung (gerade für den Bereich von Dienstleistungen) und damit verbundene Ermessensspielräume für die ausführenden Behörden. Dies gilt auch für den Bereich der Sanktionen. Selbst der vergleichsweise kategorisch formulierte § 144 des SGB III („Eine Sperrzeit tritt ein, wenn...“) ist an die Bedingung geknüpft, dass der Klient nicht „wichtige Gründe für sein Verhalten“ nennen kann. Andere Bestimmungen sind von vorneherein „kann“ oder „soll“ Bestimmungen¹⁰. Das ermöglicht den Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes im Grundsatz eine professionalisierte Handhabung entsprechender Rechtsvorschriften, im Sinne einer stärkeren Orientierung am Einzelfall¹¹. Hinzu kommen gerade im Bereich der Sozialverwaltung strukturelle Entwicklungen zum Leitbild einer professionalisierten Organisation (Arbeitsamt 2000). Der Rechtsstaat wird, wie es Treutner ausdrückt, zu einem „kooperativen Rechtsstaat“¹². Aber er bleibt ein kooperativer Rechtsstaat: sozusagen „unter Vorbehalt hoheitlich“. Hier sehe ich Ansatzpunkte für Kompromissbildungen.

Auch das lässt sich am Beispiel der angesprochenen Beauftragungsproblematik zeigen. Das neue Schwerbehindertengesetz schließt eine (teil-) professionalisierte Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben nicht aus. Dem Arbeitsamt obliegt zwar die letztliche Entscheidung über die Erteilung eines Betreuungsauftrages. Damit bleibt aber ein Verfahren vereinbar, das dem Zustandekommen eines Arbeitsbündnisses zwischen Klienten und IFD zumindest im Ansatz Rechnung trägt. Das Stichwort in diesem Zusammenhang lautet bekanntlich: „Beratungsphase“. Im Sinne des skizzierten Modells läge die Funktion dieser Beratungsphase nicht so sehr in einer aufwendigen Diagnostik oder in der Wiederholung einer bereits im Arbeitsamt erfolgten Abklärung, sondern vorrangig in

der Klärung der Frage, ob die Voraussetzungen für ein Arbeitsbündnis gegeben sind (vergleichbar den „probatorischen Sitzungen“ bei einer Psychotherapie). Diese Klärung muss notwendig zwischen den Personen erfolgen, die ja dann auch für eine längere Zeit zusammen arbeiten müssen, also dem Klienten und dem Integrationsberater. Sie kann nicht etwa an die Verwaltung delegiert werden. Ob man das dann als „Beratungsphase“ bezeichnet oder nicht (der Ausdruck „Beratung“ hat, wie bei den Tagungen der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen und der BAG UB im Jahr 2000 immer wieder deutlich wurde, zu erheblichen Missverständnissen geführt) - das ist eine Frage der Etikettierung und von eher untergeordneter Bedeutung.

In ähnlicher Weise könnte über die Frage der Sanktionen nachgedacht werden. Aus der unlängst veröffentlichten Studie zu den IFD in Rheinland-Pfalz wissen wir, dass es gerade auch von Arbeitsamtsmitarbeiter/innen immer wieder als Vorteil gesehen wird, wenn der Einsatz von IFD aus den Sanktionsverpflichtungen ausgeklammert bleiben. Ob rechtlich eine generelle Ausklammerung der Mitwirkungspflichten des Klienten möglich ist, erscheint mir eher zweifelhaft. Eine alternative Möglichkeit wäre, im *Einzelfall* möglichst frühzeitig zu überlegen, in welcher Weise die Mitwirkungspflichten zum ausdrücklichen, für den Klienten (und für den IFD-Berater!) transparenten Bestandteil des notwendigen Arbeitsbündnisses gemacht werden können. Das hätte deutlichen Vereinbarungscharakter und ginge über den Charakter einer - wie es im SGB III, §144 heißt - „Belehrung über Rechtsfolgen“ hinaus. (Etwa in dem Sinne: „Wir müssen nicht miteinander arbeiten, aber dann habe ich als Arbeitsamtsmitarbeiterin auch die letztendliche Pflicht, Leistungen zu versagen. Ich schlage Ihnen vor, gemeinsam darüber nachzudenken, welche Aktivitäten Sie in den nächsten drei Monaten entwickeln könnten, um die

notwendige gemeinsame Arbeitsgrundlage wieder herzustellen.“) Das wäre in jedem Fall sinnvoller, als wenn die Möglichkeit der Sanktionierung in diffuser Weise im Raum steht und bei KlientInnen zu vagen Befürchtungen und dementsprechendem taktischen Handeln führt.

Wenn die hier vorgetragenen Überlegungen einigermaßen tragfähig sind, würden sich für die Frage der Professionalisierung der IFD eine Reihe von Konsequenzen ergeben.

These 6:

Für die weitere Praxis der IFD-Arbeit stellt sich vorläufig die Aufgabe einer „Professionalisierung mit begrenzter Reichweite“.

Der Preis für die gegenwärtige Verankerung der IFD im System der beruflichen Rehabilitation sind deutliche Grenzen der Professionalisierbarkeit. Die Realisierung des professionellen Modells sozusagen in Reinform wie auch die Vorstellung, IFD-Arbeit könne einem reinen Dienstleistungsmodell folgen, mag eine wichtige Zielvorstellung bleiben. Aber diese Zielvorstellung ist objektiven Einschränkungen unterworfen, die nicht verkannt werden sollten. Im Grunde genommen müsste man sich dann nämlich die Arbeit eines Integrationsfachdienst nach dem Muster einer freien Praxis vorstellen, die von KlientInnen (die ihrerseits mit entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet sein müssten) freiwillig aufgesucht werden könnte. Aber erstens wäre noch sehr genau nach den Folgeproblemen dieses Modells zu fragen, zweitens aber liegt auf der Hand, das es im Rahmen der derzeitigen sozialrechtlichen und institutionellen Strukturen schlichtweg nicht realisierbar ist. Für einen Umbau in dieser Richtung gibt es bislang keine tragfähigen Gesamtkonzepte, wohl aber Ansätze, die natürlich weiterverfolgt werden können und müssen, wie etwa Überlegungen zum persönlichen Budget (das SGB IX wird -

dem Vernehmen nach - eine¹⁰ Experimentierklausel in dieser Richtung enthalten). Für die praktische Arbeit der Integrationsfachdienste aber dürfte sich - so gesehen - vorerst die nüchternere, aber realistische Perspektive einer „Professionalisierung mit begrenzter Reichweite“ stellen. Es wird in der praktischen Arbeit vor Ort um die Entwicklung und den Einbau professionalisierter *Elemente* in den Prozess der beruflichen Rehabilitation gehen und nicht um „Alles oder Nichts“-Strategien.

These 7:

Diese „Professionalisierung mit begrenzter Reichweite“ ist nur durch die beteiligten Behörden und die IFD gemeinsam zu realisieren. Sie setzt entsprechende Handlungs- und Wahrnehmungsmuster auf beiden Seiten voraus.

Nötig ist dabei eine für beide Seiten anspruchsvolle Einsicht in die jeweils unterschiedlichen Handlungsanforderungen und die Bereitschaft, gemeinsame Ambivalenzen auszubalancieren: im doppelten Interesse einer klientenorientierten Praxis und einer Wahrung des sozialrechtlichen Rahmens. Eine Aufgabenteilung nach dem simplen (und polemischen) Schema „hier die klientenbezogene-professionelle Funktion des IFD, da die verwaltend-bürokratische der Behörden“ scheint mir wegen der wechselseitigen Durchdringung der verschiedenen Handlungsanforderungen wenig Erfolg zu versprechen. Wenn die MitarbeiterInnen der Behörden die professionalisierungsbedürftigen Anteile ihrer eigenen Arbeit nicht wahrnehmen oder die IFD-BeraterInnen die reale institutionelle Einbettung ihrer Arbeit übersehen, dürfte das eher zu fruchtlosen Auseinandersetzungen führen und sowohl der Aufgabenwahrnehmung der Behörde als auch den Erfolgsaussichten der IFD-Arbeit eher schaden. Die Professionalisierung der IFD dürfte insofern zukünftig mit der der betei-

ligten Behörden sehr direkt verknüpft sein¹³. Diese letztgenannte Aufgabe wird - durchaus Anlass für Optimismus! - sowohl in den Behörden (z.B. Arbeitsamt 2000) als auch auf der Ebene der Gesetzgebung (SGB IX) durchaus wahrgenommen.

Dass es sich gleichwohl bei allen angesprochenen Punkten um „Herausforderungen“ handelt, muss ich nicht eigens betonen. Ihnen gerecht zu werden, würde auf der einen Seite die Einsicht voraussetzen, dass es eine Professionalisierung ohne Handlungsspielräume nicht geben kann. Auf der anderen Seite aber dürfen deren Grenzen nicht übersehen werden, damit verbundene Ambivalenzen müssen grundsätzlich ausgehalten und im Einzelfall ausgetragen und gehandhabt werden.

¹ Unter anderem wären aus jüngster Zeit zu nennen: Eva-Marie von Harrach, Thomas Loer, Oliver Schmidtko: „Verwaltung des Sozialen. Formen der subjektiven Bewältigung eines Strukturkonfliktes“ Konstanz (UVK) 2000; Ulrich Oevermann: „Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns“ In: Arno Combe u.a. (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns“ Ffm. (Suhrkamp) 1996; S. 70-182; Fritz Schütze: „Sozialarbeit als ‚bescheidene Profession‘“, in: Bernd Dewe u.a. (Hg.): „Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern.“ Opladen (Leske und Budrich) 1992; S. 132-170; ders.: „Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns“ In: Arno Combe u.a. (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns“ Ffm. (Suhrkamp) 1996; S. 183-275; Erhard Treutner: „Kooperativer Rechtsstaat. Das Beispiel Sozialverwaltung.“ Baden-Baden (Nomos) 1998

² Dies gilt beispielsweise auch für professionalisiertes Verwaltungshandeln. So liegt z.B. den derzeitigen Umstrukturierungen der Arbeitsämter (Einführung von Teams, Dezentralisierung, flachere Hierarchien, Matrixorganisation etc.) genau dieser Zusam-

menhang zugrunde (vgl. dazu die Geschäftsberichte 1998 und 1999 der Bundesanstalt für Arbeit). Implizit oder explizit folgt man bei solchen Vorhaben einem in der sozial- bzw. organisationswissenschaftlichen Forschung geläufigen Modell „professionalisierter Organisationen“ (z.B. Mintzberg „professional bureaucracy“). Vgl. Henry Mintzberg: „Die Mintzbergstruktur. Organisationen effektiver gestalten.“ Landsberg/Lech (Verlag moderne Industrie), 1992; ders.: „The Structuring of Organizations.“, Englewood-Cliffs 1979.

³ So hatte beispielsweise Professor Mair, Universität Münster, bei der Tagung der AG der HFS im Mai dieses Jahres auf die Notwendigkeit solcher Handlungsspielräume bei der Auswahl der Klienten, der Akquisition von Arbeitsplätzen, der Nachbetreuung sowie der Entwicklung von Qualitätskriterien dargelegt (vgl. Schritt für Schritt, Fachtagung der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen: Ad-Hoc-Tagungsdokumentation (31.5.2000), S. 11 ff..

⁴ Man kann zum Beispiel auch alltags-sprachlich sagen, ein Installateur oder ein Sachbearbeiter in der Finanzverwaltung arbeite „professionell“ im Sinne von effizient und qualifiziert. Allerdings wird man deswegen nach wie vor nicht formulieren, beim Installateurs- oder Sachbearbeiterberuf handle es sich um „Professionen“.

⁵ §37c, Abs. 2, SGB

⁶ vgl. der Hinweis auf § 93, SGB III im SGB

⁷ z.B. nach § 64, SGB I, § 119 SGB III

⁸ Immerhin verzeichnet die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit zwischen 1995 und 1999 einen kontinuierlichen Anstieg der Verhängung von Sperrzeiten: wegen Ablehnung einer Beschäftigung von 15343 Fällen auf 39199; wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme von 7652 auf 14224; wegen Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme von 6053 auf 17861. (Quelle: BA für Arbeit, Ref. IIIa4, Sept. 2000, Statistiken s050.xls, unter www1.arbeitsamt.de)

⁹ Vgl. hierzu Zentras: Modellprojekte „Integrationsfachdienste in Rheinland-Pfalz“. Abschlussbericht zur Begleitforschung. Universität Trier, 2000, S. 18: „Als wichtige Grundlage der eigenen Arbeit bezeichneten nahezu alle Fachkräfte das Prinzip der Freiwilligkeit. Im Gegensatz zum Arbeitsamt müssten die Klienten dem Integrationsfachdienst „nichts vormachen“, weil

hier nicht mit Sanktionen zu rechnen sei. Klienten könnten sogar ohne weiteres von Schwarzarbeit berichten oder angebotene Stellen ablehnen, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Dadurch allein werde schon der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung begünstigt.“ Diese Sätze dürften in Zukunft nicht mehr so uneingeschränkt Gültigkeit haben.

¹⁰ z.B. § 38, SGB III; § 39 SGB; § 66 SGB I

¹¹ Für dienstleistungsorientierte Leistungen der Verwaltung gilt das in noch stärkerem Maße: beispielsweise unterliegt die Vermittlungstätigkeit als solche in der rechtlichen Verankerung einem „Individualitätsprinzip“, d.h. individuellen „Neigungen“ und „Eignungen“ ist – wiederum in bestimmten Grenzen - Rechnung zu tragen (vgl. § 35, Abs. (2), SGB III).

¹² Erhard Treutner: „Kooperativer Rechtsstaat. Das Beispiel Sozialverwaltung.“ Baden-Baden (Nomos) 1998, S. 250

¹³ Im Abschlussbericht der Begleitforschung zu den Rheinland-Pfälzischen Modellprojekten gibt es erste Indizien dafür, dass diese Frage bis hin zu den Vermittlungserfolgen Auswirkungen hat. So ergibt sich ein Zusammenhang zwischen Vermittlungserfolg und „Einleitender Stelle“. Der Vermittlungserfolg ist im Falle des Arbeitsamtes signifikant niedriger und im Falle von „Beratungsstellen“ bzw. „PSDs“ (also per se professionalisierten, fachdienstlichen Kontexten) signifikant höher. (Zentras: Modellprojekte „Integrationsfachdienste in Rheinland-Pfalz“. Abschlussbericht zur Begleitforschung. Universität Trier, 2000, S. 63 ff.)

Kontakt

Jörg Michael Kastl

Institut für Soziologie der Universität

Tübingen - Fakultät für Sonder-

pädagogik der PH Ludwigsburg

Postfach 2344, 72713 Ludwigsburg

Tel.: 07121 271-296

eMail: joerg-michael.kastl@uni-tuebingen.de

Autismus und Kommunikation

eine Fachtagung der

„Hilfe für das autistische Kind“

Vereinigung zur Förderung autistischer Menschen
Regionalverband Rhein-Main e.V.

am 19. und 20. Oktober 2001

im Haus Nordweststadt, in Frankfurt am Main

Am 1. März 2001 konnten wir auf das 25-jährige Bestehen zurückblicken. Doch in unserem Jubiläumsjahr wollen wir nicht nur feiern, sondern auch **informieren**. Wir laden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Behindertenarbeit, psychologische/therapeutische Fachkräfte, Studenten und Studentinnen sowie Eltern zu einer **Tagung** „Autismus und Kommunikation“ ein.

Kommunikationsprobleme stehen im Zentrum der autistischen Behinderung. Deshalb werden theoretische Grundlagen und verschiedenartige Ansätze zur Kommunikationsförderung vorgestellt.

Tagungsbeitrag: Mitarbeiter und Fachkräfte 50,- DM, Studenten 25,- DM, Eltern pro Person 10,- DM

Die Ausschreibung mit dem Tagungsprogramm kann bei der Geschäftsstelle des Regionalverbandes,
Alt-Rödelheim 13, 60489 Frankfurt
Tel.: 069/789-4661, Fax: -5906,
e-mail: Autismus.Rhein-Main@t-online.de

Acht Jahre Unterstützte Beschäftigung

Auszüge aus einem Interview vom November 2000

Britta Förster (32) und Inge Sievert (37) sind zwei unterstützte Arbeitnehmerinnen, die „von Anfang an dabei“ sind. Beide arbeiten seit acht Jahren ununterbrochen an ihrer ersten Arbeitsstelle im Mövenpick im Hanseviertel in Hamburg.

Es geht beiden „immer noch gut“, auch wenn Britta Förster schon „ab und zu mal Ärger mit Frau E. gehabt“ hat, nur weil sie „eine Viertelstunde früher gegangen ist. Was kann ich dafür, wenn nichts los ist. Jetzt ist bei Mövenpick mehr los.“ Britta Förster beschreibt ihre Arbeit so: „Tische aufdecken für die Mittagsgäste, Becher polieren, Zuckerstreuer auffüllen, die Eiskarten, aber keine



Britta Förster beim Interview

Mittagstischkarten mehr putzen.“ Inge Sievert: „Ich mache erstmal die Küchenhelferarbeiten, so Gemüse einräumen, Petersilie mache ich und jeden Tag immer den Rolli mit Gemüse fertig machen.“ Britta Förster arbeitet von halb acht bis um halb eins. Inge Sievert von halb neun bis um zwei. „Ja, jeden Tag auch Samstag, da muss ich auch immer hin.“ Britta Förster freut sich darüber, dass sie „jetzt mehr Zeit hat“, denn früher in der Werkstatt, „war das länger als jetzt“. Jetzt hat sie Zeit für sich, „wenn ich nach Hause komme von Mövenpick, koche ich allein mein Mittagessen.“

Der Restaurantleiter ist immer noch ihr Ansprechpartner, aber ihre Arbeit ist Routine geworden. „Er sagt mir immer, was ich zu tun habe. Also manchmal noch. Sonst weiß ich eigentlich meinen Plan aus dem Kopf.“

Inge Sievert gefällt es bei Mövenpick, „weil es mehr Spaß bringt als in der Werkstatt.“ Britta Förster findet ihre Arbeit „eher ernster, weil es da noch immer Leute gibt, die mich ärgern.“ Schwierig ist es manchmal mit neuen Kollegen. „Manchmal machen die meine Arbeit gleichzei-



Inge Sievert beim Interview

tig mit. Und das mag ich nicht so gerne, wenn einer meine Arbeit macht.“

Ihre Freizeit gestalten sie nicht mehr wie zu Anfang auch mit Kollegen sondern mit ihrer Wohngruppe, zu Betriebsfesten gehen sie nicht mehr. „Die anderen gehen dahin, ich nicht mehr.“ „Ich auch nicht.“ Aber ihren Arbeitsplatz zu wechseln, käme ihnen nicht in den Sinn. Britta Förster „Mir gefällt es da immer noch“ und Inge Sievert meint „Da bleibe ich auch!“

Kontakt

über Hamburger Arbeitsassistenten
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/431339-0, Fax: -22, eMail:
Hamburger_Arbeitsassistenten@t-online.de

Entwicklung einer Broschüre über Unterstützte Beschäftigung in einfacher Sprache

von Doris Haake

Wir dachten schon die Broschüre zu Dritt entwickeln zu müssen, doch mit einiger Verspätung waren dann doch sechs TeilnehmerInnen versammelt. Es handelte sich hierbei um unterstützte ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen einer Werkstatt für Behinderte. Die TeilnehmerInnen stellten sich gegenseitig ihre Arbeitsplätze vor und erzählten über ihre Erfahrungen mit unterstützter Beschäftigung. Dann haben wir gemeinsam Stichpunkte gesammelt zu den Themen:

- Was ist Unterstützte Beschäftigung?
- Was machen Integrationsfachdienste?
- Was ist Arbeitsassistenten?
- Erfahrungen
- Was fehlt?

Aus diesen Themen heraus wurde eine Broschüre entwickelt. Dabei gab es viele Meinungsverschiedenheiten insbesondere zum Thema „Erfahrungen“.

Nachdem die Broschüre geschrieben war, haben wir jeden Satz ge-

meinsam überprüft auf verständliche Sprache.

Das Ergebnis ist keine druckreife Broschüre, aber eine gute Grundlage, um weiterzumachen.

Zum Schluß noch ein Lob und Dank an die TeilnehmerInnen: es haben alle bis zum Schluß sehr tatkräftig mitgemacht!

Kontakt

Doris Haake, People First Hamburg (s.n.s.)
mit Unterstützung von Christine Thies
Hamburger Arbeitsassistenten
Anschrift s.o.

Unterstützte Arbeitnehmer/Innen und Fachleute

von Doris Haake und Alfonso Roman-Babas

Auch in diesem Jahr gab es auf der Jahrestagung der BAG UB wieder Veranstaltungen für Unterstützte Arbeitnehmer/Innen. Gemeinsam mit Integrationsfachdienstmitarbeiter/Innen und anderen Fachleuten dachten wir in einer Veranstaltung darüber nach, wie eine Broschüre über Unterstützte Beschäftigung in einfacher Sprache entwickelt werden kann. Diese Fragen waren uns wichtig und wurden lebhaft besprochen:

Was ist uns wichtig?

Wo wollen wir hin?

Was erwarten behinderte Kunden/Innen vom Integrationsfachdienst?

Wie können Informationen in einfacher Sprache aussehen?

Wie können wir die notwendige Assistenz bekommen?

Für uns war es nicht leicht alles zu verstehen, es wurde mehr in schwerer Sprache gesprochen, bis wir die Fachleute darauf aufmerksam machten, dass behinderte Menschen die schwere Sprache nicht so gut verstehen können. Danach wurde in leichter Sprache gesprochen.

Vertreter/Innen von Integrationsfachdiensten zur Vermittlung Behin-



derter sowie Betroffene selbst zeigten Missstände auf, die bei der Vermittlung von Behinderten aus der WfB auf den ersten Arbeitsmarkt auftreten können.

Sowohl die Arbeitsämter als auch die verantwortlichen Fachdienste sehen die Vorgehensweise bei der Vermittlung von Behinderten als äußerst kompliziert und schwer umsetzbar an.

Als große zu bewältigende Hürde sahen die Fachdienste die festgeschriebenen Vorgaben der Gesetzgeber:

Oft sprengt der Zeit- und Geldaufwand, der zur Vermittlung Behinderter auf den ersten Arbeitsmarkt be-

nötigt wird, den vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Rahmen.

Aus diesem Grund ist es den Fachdiensten kaum möglich, Betroffene in ihrer ganzen Individualität zu berücksichtigen. Besonders schwerer Behinderte sind unter diesen harten Richtlinien stark eingeschränkt.

Deshalb wurden Wünsche von Seiten der Behinderten laut, ein Konzept anzustreben, das weiter geht als die gesetzlich generell vorgeschriebenen Finanzierung.

Den Fachdiensten und Betroffenen schwebt deshalb ein individuelles Programm vor, das die Neigungen und Wünsche des einzelnen Behinderten stärker berücksichtigen kann. Allen Beteiligten des Workshops liegt deshalb viel daran, dass die Fachdienste ein eigenes Berufsbild zugesprochen wird.

Abschließend waren sich alle darüber einig, dass es gut und vor allem sehr wichtig war, sich gemeinsam auszutauschen. Die Zeit dafür war allerdings zu knapp.

Kontakt

Doris Haake, People First Hamburg
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 4325312-3, Fax: -5

Alfonso Roman-Babas
Knechtsteden Str. 53, 40549 Düsseldorf
Tel./Fax: 0211 / 5625333
eMail: alfonsoroman@01019freenet.de



Ambulantes Arbeitstraining und Integrationspraktikumsjahr der Hamburger Arbeitsassistenten

Erste Ergebnisse der externen Evaluation

von *Andreas Hinz*

Das Projekt

Nachdem die Hamburger Arbeitsassistenten bereits seit 1992 als unterstützender Dienst der beruflichen Integration arbeitet, wurden als Maßnahmen im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf 1996 das Ambulante Arbeitstraining und 1998 das Integrationspraktikumsjahr eingeführt. Dabei wird das zweijährige Ambulante Arbeitstraining in Analogie zum Arbeitstrainingbereich der Werkstatt für Behinderte als Maßnahme des Arbeitsamtes über einen Kooperationsvertrag mit Werkstätten für Behinderte finanziert; es dient dazu, jungen Leuten mit Behinderung betriebliche Erfahrungen zu ermöglichen und zielt auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Das Integrationspraktikumsjahr beruht auf einer Vereinbarung mit dem überörtlichen Sozialhilfeträger nach BSHG § 39, seine Funktion ist, Beschäftigten von Werkstätten für Behinderte und jungen Leuten im ambulanten Arbeitstraining, bei denen es noch nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages gekommen ist, (weitere) betriebliche Erfahrungen bis zum Abschluss eines solchen Vertrages zu ermöglichen.

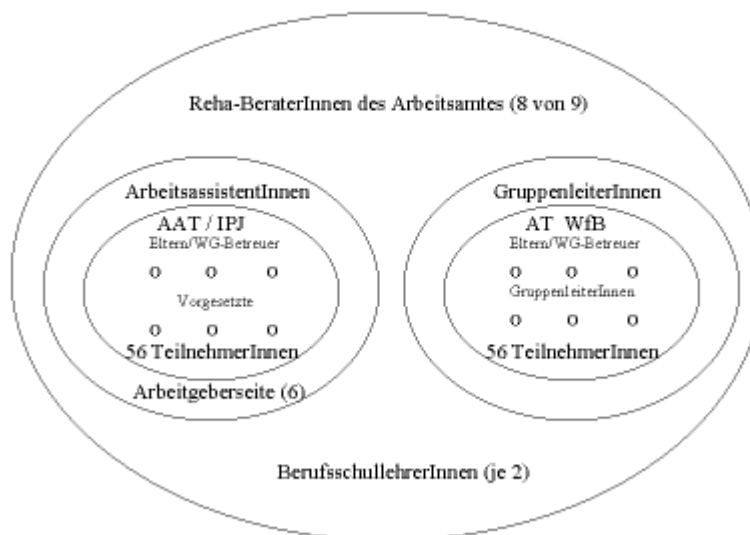
Der Ansatz der Evaluation

Die beiden Modellmaßnahmen werden sowohl mit Mitteln des ESF als auch mit eigenen Komplementärmaßnahmen (durch das Arbeitsamt bzw. Sozialbehörde) finanziert. Damit verbunden ist auch eine externe Evaluation, die allerdings nicht die gesamte Laufzeit (1988-2000) umfasst, sondern erst im Frühjahr 2000 gegeben wurde.

Für die Evaluation gilt es also in der Kürze der Zeit, vor allem über Befragungen mit den unmittelbar Beteiligten aktuelle Einschätzungen und rekonstruktive Bilanzierungen zu erheben. Dafür wurde das folgende Konzept entwickelt (Abb. 1): Zu-

sechs Personen, die aufgrund inhaltlicher Kriterien verschiedene Subgruppen repräsentieren. Sie werden im Sinne von Fallstudien selbst nochmal intensiver befragt und dies wird mit Aussagen ihrer AssistentInnen bzw. GruppenleiterInnen in der WfB,

**Evaluation des Ambulanten Arbeitstrainings und Integrationspraktikumsjahres
Hamburger Arbeitsassistenten - 2000/2001**



A. Hinz, MLU Halle

nächst werden alle aktuellen und ehemaligen TeilnehmerInnen beider Maßnahmen befragt; dabei stehen u.a. die aktuelle Situation, die bisherigen Etappen seit dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen und die Zufriedenheit in den verschiedenen Phasen im Mittelpunkt. Um einen zusätzlichen Ansatzpunkt zur Einschätzung der Aussagen zu haben, wird eine entsprechend große Vergleichsgruppe im Arbeits- und Trainings- sowie im Beschäftigungsbereich der Werkstätten für Behinderte befragt.

Auf der Basis dieser ersten Befragung erfolgt eine Auswahl von je

Vorgesetzten und Eltern bzw. Betreuer zur Situation und Entwicklung kombiniert.

Darüber hinaus werden als zentrale Personengruppen alle beteiligten ArbeitsassistentInnen und als Parallelgruppe GruppenleiterInnen in Werkstätten, weiterhin Vorgesetzte in Betrieben, die berufliche Integration realisieren, sowie flankierend beteiligte BerufsschullehrerInnen und nicht zuletzt die zuständigen Reha-BeraterInnen des Arbeitsamtes als zuweisende Stelle in die Untersuchung einbezogen. Auf diese Weise ergibt sich ein Gesamtbild, das eine umfassende und differenzierte Ein-

schätzung der beiden Maßnahmen ermöglicht.

Erste Ergebnisse

Die bereits abgeschlossene und weitgehend ausgewertete Befragung der TeilnehmerInnen umfasst 56 Personen, die von der Arbeitsassistenten unterstützt werden, sowie eine Parallelgruppe von ebenfalls 56 Personen, die in Werkstätten für Behinderte beschäftigt sind. Wesentliche Ergebnistrends - vorbehaltlich einer differenzierteren Darstellung, die im Endbericht erfolgt - lassen sich in den folgenden Punkten zusammenfassen:

- Der aktuelle Status der Befragten (Stand Juli 2000) der Assistenzgruppe zeigt, dass sich über die Hälfte (53,6 %, N = 30) inzwischen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen befindet, ein Viertel (26,8 %, N = 15) ist noch im ambulanten Arbeitstraining oder Integrationspraktikumsjahr, kleinere Gruppen sind in die Werkstatt übergegangen oder arbeitslos (10,8 %, N = 6), befinden sich in ABM oder Qualifizierungsmaßnahmen (5,4 %, N = 3) oder haben einen Werkstatt-Außenarbeitsplatz (3,6 %, N = 2). Zu bedenken ist dabei, dass von den 15 Personen der zweiten Gruppe zwischenzeitlich einige einen Arbeitsvertrag bekommen haben.
- Insgesamt ist die durchschnittliche Gesamtzufriedenheit der WerkstattmitarbeiterInnen ähnlich hoch wie in der Assistenzgruppe, die im Durchschnitt jedoch etwas höher liegt. Jedoch ist die Streuung der Zufriedenheit in der Werkstattgruppe wesentlich größer als bei der Assistenzgruppe, d.h. es gibt viele sehr zufriedene und viele sehr unzufriedene WfB-MitarbeiterInnen.
- Keine großen Unterschiede gibt es bei der Qualität der Kontakte mit den KollegInnen am Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt bzw. in der Werkstätten sowie bei der Einschätzung der Qualität der AssistentInnen bzw. GruppenleiterInnen.
- Von der Assistenzgruppe werden mehr Probleme im Arbeitstraining benannt und es wird auch als anstrengender angesehen als von der Werkstattgruppe; allerdings bewerten die Unterstützten das Gelingen, den Spaß und die Tätigkeiten im Arbeitstraining selbst positiver als die WerkstattmitarbeiterInnen.
- Nach den Aussagen der Befragten ist das Tätigkeitsspektrum bei der Arbeitsassistenten nicht geringer als in den Werkstätten; die Unterstützten lernen nicht weniger Tätigkeitsbereiche, jedoch deutlich mehr Betriebe kennen.
- Die Rollen von AssistentInnen im ambulanten und von GruppenleiterInnen im stationären Arbeitstraining werden unterschiedlich wahrgenommen: AssistentInnen sind vorwiegend Berater und Begleiter, GruppenleiterInnen werden teils als Freunde und teils als Chefs empfunden.
- Arbeitsassistenten und Werkstätten haben extrem unterschiedliche Profile bei den Tätigkeitsbereichen, sowohl im Arbeitstraining als auch im Beschäftigungsbereich: Schwerpunkte der ambulant Unterstützten liegen im Dienstleistungs- und (im weitesten Sinne) Gastronomiebereich, die Werkstattbeschäftigten arbeiten vor allem (im weitesten Sinne) im Bereich von Industrie und Handwerk.
- Die Einschätzung der Situation im Arbeitstraining und in der späteren Beschäftigungssituation (mit Arbeitsvertrag) ist bei der Assistenzgruppe signifikant, teils sehr signifikant positiver als bei der Werkstattgruppe. Die Unterstützten formulieren weniger Änderungswünsche für das Arbeitstraining, bei ihnen ist der Anteil sehr zufriedener Personen ('ich will bleiben wo ich bin') höher als bei den Befragten der Werkstätten.
- Der Verdienst und die Zufriedenheit mit ihm sowie die Flexibilität der wöchentlichen Arbeitszeit ist bei der Assistenzgruppe extrem höher bzw. viel größer als bei der Werkstattgruppe, von der ein erheblicher Teil nicht weiß, was er verdient.
- Dagegen bejahen sehr signifikant weniger Assistenzbetreute, dass sie im Arbeitstraining wie im Beschäftigungsverhältnis Freunde gefunden hätten, als die WerkstattmitarbeiterInnen dies tun; hier fällt der sehr hohe Anteil fehlender Angaben bei der Assistenzgruppe auf, die häufig mit Rückfragen ('Was ist schon ein Freund?') verbunden werden.
- Von den 56 Befragten in den Werkstätten äußern 25 bei verschiedenen offenen Fragen ('Was würden Sie am liebsten an Ihrer Situation verändern?' 'In welchem Tätigkeitsbereich möchten Sie später arbeiten?' 'Welche Wünsche haben Sie sonst für die Zukunft?'), dass sie die Werkstatt verlassen und auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln wollen; dabei sind diese Aussagen teils sehr konkret, teils aber auch sehr diffus.

Schluss

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt erscheint es noch nicht sinnvoll, diese Ergebnisse in größere Zusammenhänge zu bringen und zu interpretieren; es liegt bereits eine Fülle interessanter Einzelbefunde aus verschiedenen Befragungen vor. Sie werden im Endbericht bis Ende März 2001 dokumentiert. Darüber hinaus besteht die Perspektive einer Publikation der Ergebnisse dieser Evaluation im Sommer 2001.

Kontakt:
Prof. Dr. Andreas Hinz
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg
Institut für Rehabilitationspädagogik
Selkestr. 9
06122 Halle (Saale)
eMail: hinz@paedagogik.uni-halle.de

WfB Dinosaurier - eine Konkurrenz zum Integrationsfachdienst ?

von Uwe Hannemann

Dinos sind dickhäutig, behäbig, schwerfällig, aber auch dominierend und beständig, aber eins war unvermeidbar: Sie starben aus!

Ihre Energie ging jedoch nicht verloren, sie wurde nur in anderen Arten, Formen und Gestalten an vielen Ecken und Enden dieser Erde wiederbelebt und wirkte dort unvermindert weiter ...

So wird die Gestalt von Behindertenwerkstätten nach meiner festen Überzeugung in 20 bis 30 Jahren völlig verändert sein. Und das ist überhaupt nichts Neues !

Am Beispiel der **Winterhuder Werkstätten** in Hamburg, ein besonders langlebiger, weil anpassungsfähiger Dino, läßt sich die Wellenbewegungen und Strömungsverläufe der sozialpolitischen Vorgaben und beruflichen Rehabilitation beispielhaft darstellen.

Aufgrund engagierten Wirkens von Eltern, die sich zu Initiativen zusammenschlossen, unterstützt und organisiert in der Lebenshilfe e.V. wurde 1956 in Hamburg das erste „Beschäftigungsheim“ vom Sozialhilfeträger gegründet. Die zumeist geistig behinderten Menschen sollten nicht länger zu Hause herumsitzen, es wurden im ganzen Hamburger Stadtgebiet kleine, dezentrale (integrative!?) Einheiten aufgebaut, die von GruppenleiterInnen versorgt und beschäftigt wurden.

Die Entwicklung schritt voran, reine Beschäftigung war nicht mehr zeitgemäß, „alles unter einem Dach“ hieß dann die Devise, damit Förderung und Entwicklung in unterschiedlichen Gewerken angeboten werden konnte. Der Hamburger Senat scheute weder Mühen noch Kosten, um den Aufbau von Zentraleinrichtungen um 1976 zu realisieren um Druckerei, Näherei, Tischlerei, Töpferei, Küchen und Elektrometall sowie Verpackungs- und Montage-

gruppen in einer Einrichtung als Arbeitsplätze anzubieten.

Die Behinderten hatten die große Auswahl, sie konnten nicht nur nach Fähigkeit und Neigung, sondern auch nach sozialen Gesichtspunkten ihren Arbeitsplatz aussuchen. Es entstand neben der Arbeit auch ein soziales Umfeld, dessen Bedeutung bis heute nicht zu unterschätzen ist.

Wiederum Elterninitiativen (in HH „Eltern für Integration“) sorgten dann dafür, daß in HH 1992 die Hamburger Arbeitsassistenten gegründet wurde.

„Raus aus der Werkstatt, rein in die Firmen“ heißt es seitdem.

Die Winterhuder Werkstätten hatten die Zeichen der Zeit schon früh erkannt: Schon 1985 gab es auf ABM Basis für 4 Jahre sog. „Ausgangsgruppen“. Es wurden die Bedingungen außerhalb der WfB geprobt und auch nach „draußen“ vermittelt. Schon 1987 und 1989 wurden 2 Kantinen (im Arbeitsgericht und im Gesundheitsamt) eröffnet, 2 Werkstattläden angemietet, Gartengruppen gab es schon lange. Das alles vor dem großen Druck der Öffentlichkeit, das die Werkstätten sich öffnen mögen.

Hamburg hat des Weiteren um 1990 ein Programm aufgelegt, in dem 50 behinderte MitarbeiterInnen aus den mittlerweile 4 Hamburger WfB's in staatlichen Einrichtungen mit einer Dauerfinanzierung (!) von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen vom Hamburger-Senatsamt finanziert durch die WfB's vermittelt und beschäftigt wurden.

Dennoch, Welten wurden bei den Anstrengungen nicht bewegt: In 7 Jahren (von 1985 bis 1992) wurden in den Winterhuder Werkstätten 22 Menschen (knapp 5 %) auf den

1. Arbeitsmarkt durch die WfB vermittelt (12 Personen davon über das Sonderprogramm). Die Hamburger Arbeitsassistenten hat in den 8 Jahren danach (1992 bis 2000) noch 20 weitere Personen aus den WfB vermittelt (26 Vermittlungen, 6 Rückkehrer). Im Schnitt bedeutet das ca. 3 Personen pro Jahr aus dem Produktionsbereich, bei einer WfB Kapazität von ca. 530 Menschen, ein ehrbarer und zugleich bescheidener Erfolg.

Wenn Werkstätten durch ihre gut gemeinten Bauwerke Mauern errichtet haben, die es abzubauen gilt, sind weitere Maßnahmen erforderlich damit die Dinos wirklich aussterben können.

Das Zauberwort heißt **Außenarbeitsgruppen** und **Außenarbeitsplätze**, (oder ausgelagerte Arbeitsplätze) damit **alle** MitarbeiterInnen eine Chance haben „da zu arbeiten, wo die anderen auch arbeiten“ (Richtungsweisender Slogan der Hamburger Sozialbehörde). Seit 1992 bieten deshalb die Winterhuder Werkstätten bis zu 8 Außenarbeitsplätze an. Behinderte MitarbeiterInnen arbeiten „unter dem (rechtmäßigen) Dach“ der Werkstatt in Firmen der allg. Wirtschaft.

Es sind Menschen, deren Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit als schlichtweg unrealistisch erscheint. Oder es sind Menschen, die nach der Qualifizierung in der Werkstatt durch die Tätigkeit auf dem Außenarbeitsplatz weiter qualifiziert werden, um den Anforderungen auf dem allg. Arbeitsmarkt gerecht zu werden - sozusagen zur Vorbereitung der Vermittlung an den Integrationsfachdienst. Ziel ist in diesem Fall die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt.

Natürlich ist es für jede Werkstatt erst einmal ein anstrengender, schmerzlicher Prozeß und erfordert eine gehörige Portion Flexibilität und Kreativität, und noch längst ist nicht

jeder von der Richtigkeit der neuen politischen Zielvorgaben überzeugt. Aber der Weg führt nach „draußen“ - früher oder später. Mit allen Vor- und natürlich auch Nachteilen.

In den Winterhuder Werkstätten hat ein Organisationsentwicklungsprozeß erst einmal die notwendigen Voraussetzungen schaffen müssen, damit sich die Pädagogik mit der Produktion nicht weiter entwickelungshemmende Grabenkämpfe lieferten. Flache Hierarchien, Teamarbeit, Arbeit mit Zielvereinbarungen und die Konzentration auf die Förderung und Entwicklung der behinderten Menschen, um nur einige Eckpunkte zu nennen, sind notwendige Voraussetzungen, um den Prozeß voranzubringen.

Die Werkstätten müssen sich öffnen, müssen ihre z.T. bewährte Arbeit und Aufgaben bei den Firmen der allgemeinen Wirtschaft weiterführen (Außenarbeitsgruppen). Freie Gruppenräume sollten an Gewerbetreibende vermietet werden, um auch auf diese Weise Kooperation und Integration (einmal anders herum) anzubieten.

Und die behinderten MitarbeiterInnen können auf Einzel-Außenarbeitsplätzen arbeiten, vorausgesetzt, man erwartet von ihnen nicht die Leistungsfähigkeit, die ein Arbeitgeber verständlicherweise einfordert, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Dazu sind Vermittlungstätigkeiten erforderlich, Beratung, Betreuung und Unterstützung ist im Werkstattschlüssel 1:12 nicht leicht zu organisieren. Diese Betreuungsvariante ist auch nicht kostengünstiger zu gestalten. Es kostet mehr Zeit, Energie und Arbeit, diese Betreuung in unterschiedlichen Einsatzstellen zu gewährleisten, Förderplanung und die in den Winterhuder Werkstätten und den anderen Hamburger Werkstätten eingeführte Qualitative Entwicklungsdiagnostik (QED) vor Ort einzusetzen. Die enge Zusammenarbeit mit der Firma und ein soziales Engagement auf seiten der Einsatzstelle sind dabei notwendige Voraussetzungen.

Das ist doch eine schöne Vorstellung, daß den behinderten Menschen eine **bunte Palette von Möglichkeiten** offenstehen, die sie dann, je nach persönlicher Voraussetzung, auswählen und nutzen können.

1. Die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz in der allgemeinen Wirtschaft mit Arbeitsvertrag (Integrationsfachdienst)
2. Die Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz in der allgemeinen Wirtschaft mit Dauerassistenz (Hauptfürsorgestelle)
3. Die Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz in der allgemeinen Wirtschaft mit Dauersubventionierung (Hauptfürsorgestelle, Sozialleistungsträger)
4. Die Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz in der allgemeinen Wirtschaft unter dem Dach und mit Betreuung der WfB (Einzel-Außenarbeitsplatz)
5. Die Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz in der allgemeinen Wirtschaft mit Dauerbetreuung durch die WfB (Außenarbeitsgruppe)
6. Die Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz in einer „durchlässigen“ Werkstatt, die aus Gewerbetreibende und Werkstattgruppen besteht.

Diese Vorschläge, die für die behinderten Menschen optimale Auswahlmöglichkeiten eröffnen und je nach Wunsch den persönlichen Bedarfen angepaßt ist, zeigen eins deutlich: WfB's **und** Integrationsfachdienste werden zur Realisierung dieser Aufgaben benötigt. Die erfreuliche gesetzliche Verankerung der Integrationsfachdienste darf nicht zu gegenseitigen Rivalitäten führen, die an den notwendigen, vielfältigen Angeboten für behinderte Menschen rütteln. Auch wenn Werkstätten in ihrer herkömmlichen Form nicht mehr so gewollt sind, die Arbeit der Integrationsfachdienste allein führt nicht zur gewünschten Integrationsbewegung- („da arbeiten, wo die anderen auch arbeiten!“) Die Koexistenz in der Reha - Szene und die

Notwendigkeit zur engen Zusammenarbeit sind zwingend, will man nicht Sand in die Getriebe streuen - zu Lasten der Behinderten.

Natürlich ist äußerste Vorsicht geboten, will man nicht andererseits die Arbeit der Arbeitsassistenzen zunichte machen. Welcher Arbeitgeber wird noch bereit sein, einen Behinderten ein sozialverspflichtiges Arbeitsverhältnis anzubieten, wenn alle Werkstätten auf den Markt strömen und zu Werkstattkonditionen eine Beschäftigung anbieten?

Das zwingt alle Seiten zu enger Kooperation, die in Hamburg zwischen der Winterhuder Werkstatt und der Hamburger Arbeitsassistenz gepflegt und ausgebaut wird. Der Werkstatt kann es nicht gelegen sein, wenn das Ziel der Integrationsbemühungen, die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt, nicht weiter so intensiv verfolgt werden kann. Die Behinderten müßten weiter zu Werkstattkonditionen arbeiten, bei einem Durchschnittsentgelt von unter DM 300,- monatlich.

Die Integrationsfachdienste können aber auch kein Interesse daran haben, daß 95% der WerkstattmitarbeiterInnen mit geringem Leistungsvermögen in den Werkstattgebäuden verbleiben müssen, wenn die Werkstätten keine Außenarbeitsplätze und -gruppen anbieten können. Integration muß für **alle** ermöglicht werden zu den jeweils bestmöglichen Konditionen. Man muß darauf achten, daß eine enge Abstimmung erfolgt, damit die Akquisition von Arbeitsplätzen nicht in Konkurrenz zueinander geschieht, sondern das man sich die Bälle gegenseitig zuwirft, um das Beste für die Behinderten zu ermöglichen.

Der Winterhuder Werkstatt - Dino ist zu diesem Dialog mit den Integrationsfachdiensten bereit.

Und wenn er nicht gestorben ist...

Kontakt
Uwe Hannemann
Winterhuder Werkstätten
Südring 38, 22303 Hamburg
Tel.: 040 / 42868-0, Fax: 040 / 2795167

Erfolgreiche Arbeitsplatzakquisition ist mehr als Verkaufstechnik

Gedanken zur Professionalisierung der Arbeitsplatzakquisition in Deutschland
von Jürgen Länge

Arbeitsplatzakquisition für behinderte bzw. benachteiligte Menschen ist erfolgreich, wenn:

- ich mir über die Fähigkeiten meiner KlientInnen bewusst bin, und ich für sie nur das übernehme, was sie selbst nicht (erfolgversprechend) können.
- ich aufgrund aktueller Informationen und wirtschaftlichem Basiswissen einen geeigneten Betrieb für meine Akquise ausgewählt habe.
- es mir gelingt im Betrieb die Rolle einer GeschäftspartnerIn einzunehmen und nicht als BittstellerIn aufzutreten.
- wenn ich mir über die Möglichkeiten, aber auch über die Grenzen von KlientIn, Betrieb und mir selbst im klaren bin.
- wenn ich mir über den Wert meines Dienstleistungsangebots bewusst bin und diesen gegenüber Verantwortlichen in den Betrieben professionell darstellen kann.

5 der 31 verschiedenen Antworten auf die Eingangsfrage im workshop „Arbeitsplatzakquisition“ bei der Jahrestagung 2000 der BAG-UB in Lutherstadt Wittenberg.

31 verschiedene Antworten, die sich nicht widersprachen, sondern ein Bild der Vielfalt und Komplexität der Thematik gaben.

Die spontan geäußerten, sehr differenzierten Thesen drückten auch aus, dass das Bewusstsein über die Vielfalt und Komplexität der zentralen Aufgabe Arbeitsplatzakquisition in den Fachdiensten erheblich gewachsen ist.

Dies und die enormen Vermittlungserfolge der Fachdienste in den letzten Jahren lassen den Schluß zu, dass eine deutliche Professionalisie-



Jürgen Länge auf der Fachtagung „Unterstützte Beschäftigung am Ziel!“

rung stattgefunden hat bei Diensten, deren MitarbeiterInnen als Bindeglied zwischen den „fremden“ Welten Wirtschaft und Sozialbereich fungieren.

Dies bestätigen m.E. auch sämtliche Umfragen in Betrieben (wie z.B. die auf der Jahrestagung vorgestellte Umfrage des „imug“; Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e.V.), sowie meine eigenen Erfahrungen als Referent in zahlreichen Seminaren zu dieser Thematik.

Deutlich bestätigt wurde im Workshopverlauf jedoch auch die Einschätzung, dass es weiterhin einen großen Schulungsbedarf in den vorhandenen Fachdiensten gibt.

Dies resultiert zunächst daraus, dass Methode und Strategie einer professionellen Arbeitsplatzakquisition in den Ausbildungen der Fach-

dienstmitarbeiterInnen (meist SozialpädagogInnen, PsychologInnen oder handwerkliche Ausbildung mit pädagogischer Zusatzqualifikation) nicht vermittelt werden.

Zum anderen haben wir es bei den FachdienstmitarbeiterInnen mit Menschen zu tun, die sich in ihrer beruflichen Karriere i.d.R. bewusst dem Sozialbereich und nicht der Wirtschaft zugewandt (bzw. sich vom wirtschaftlichen Bereich abgewandt) haben.

Daraus ergibt sich, dass diese „MittlerInnen zwischen den Welten“ sich zur Seite der KlientInnen eher zugehörig fühlen, zumal sie in der Regel nur von diesen für ihre Tätigkeit angefragt werden.

Um sich der anderen Seite als wirkliche PartnerIn (die erwünschte Rolle

der AkquisiteurIn) zur Verfügung zu stellen, bedarf es daher einiger Anstrengungen, u.a.

- bezüglich der häufig unterschiedlichen Interessen von KlientIn und Betrieb,
- bezüglich der eigenen Vorurteile über Betriebe, deren Aufgaben und Geschäftsgebaren
- und besonders bezüglich der eigenen (oft unbewussten) Ängste gegenüber Betrieben oder deren verantwortlichen MitarbeiterInnen.

Hieraus ergibt sich, dass eine Weiterbildung Arbeitsplatzakquisition, die nur auf der Vermittlung von Techniken basiert (wie z.B. Telefontraining ähnlich dem für MitarbeiterInnen von call-centern), wesentlich zu kurz greift.

Entscheidend für den nächsten

Professionalisierungsschritt sind qualitativ hochwertige Weiterbildungen, die die Person der FachdienstmitarbeiterIn in den Vordergrund stellen und Theorie und Übungen eng an die Alltagspraxis der WeiterbildungsteilnehmerInnen knüpfen (z.B. bezüglich Behinderungsspezifizierungen; regionaler Unterschiede, besonders zwischen städtischen und ländlichen Fachdiensten etc.).

Eine deutliche Erweiterung der Handlungskompetenz wird ermöglicht, wenn Erfahrungen reflektiert und technisches know-how vermittelt werden mit dem Ziel und der Möglichkeit jeweils eine **individuelle Strategie auf der Grundlage der eigenen beruflichen Identität** zu entwickeln.

Wesentliche, ineinandergreifende

Bausteine einer solchen bedarfsorientierten, praxisnahen Weiterbildung sind:

- Auseinandersetzung mit den individuellen Stärken der KlientInnen und der konstruktiv-positive Umgang mit den sogenannten Schwächen.
- Bewusstheit über Kompetenzen des Dienstes und der FachdienstmitarbeiterIn und die Einsicht in die Notwendigkeit der ständigen fachlich-persönlichen Weiterentwicklung.
- Weiterentwicklung von Fähigkeiten in den Bereichen Wahrnehmung, Kommunikation, Präsentation und Rhetorik, um zielorientiert langfristige sachlich-menschliche Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen in den gewünschten Rollen aufbauen und pflegen zu können.
- Vermittlung und Einübung von Techniken, wie Telefonverhalten, professionelle Einwandbehandlung u.a.m..
- Hintergrundwissen über Strukturen in Betrieben und das Selbstverständnis der (leitenden) MitarbeiterInnen, um diese als Menschen und RollenträgerInnen einschätzen und letztlich akzeptieren zu können.

Diese ineinandergreifenden Bausteine werden - wenn sie nicht gelehrt, sondern methodisch passend praxisnah erarbeitet, geübt und reflektiert werden - zu verstärktem Selbstbewusstsein der FachdienstmitarbeiterInnen führen, zu mehr Effektivität bei der Arbeitsplatzakquisition und in der Folge nicht nur zu größerer Arbeitszufriedenheit, sondern auch zu noch größeren Erfolgen in der Vermittlung von behinderten bzw. benachteiligten Menschen in den 1. Arbeitsmarkt.

Kontakt
 Jürgen Länge
 Cooperative Beschützende Arbeitsstätten e.V. (CBA) - Beratungsstelle
 Kapuziner Str. 25a, 80337 München
 Tel.: 089 / 516 16 720, eMail:
 cba-Beratung-J.Laenge@t-online.de



Schaubild „Bausteine der Arbeitsplatzakquisition“

„So normal wie möglich - so speziell wie erforderlich!“ Konzept und erste Ergebnisse des Modellprojekts „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“

von *Hendrik Faßmann*

1 Normalisierung und Individualisierung als handlungsleitende Prinzipien moderner Rehabilitationskonzepte

In der modernen Rehabilitation kommen neben rehabilitationsprozeß-orientierten Grundsätzen wie *Frühzeitigkeit, Zügigkeit, Kontinuität, Nahtlosigkeit* und *Integration* der Rehabilitationsleistungen

- dem *Normalisierungsprinzip*, d. h. der „Anwendung von Mitteln, die der kulturellen Norm so weit wie möglich entsprechen, mit der Absicht, persönliche Verhaltensweisen und Merkmale zu entwickeln bzw. zu erhalten, die den kulturellen Normen so weit wie möglich entsprechen“ sowie
- dem *Individualisierungsprinzip*, d.h. der Ausrichtung der Leistungen auf die konkrete Bedarfssituation im Einzelfall

besondere grundsätzliche und praktische Bedeutung als Handlungsprinzipien zu.

Das *Normalisierungsprinzip* geht von einem multiplen Konzept der Integration Behinderter aus, das die physische, funktionale, soziale, personale, gesellschaftliche und organisatorisch-administrative Integration dieser Personen umfaßt. Demnach haben auch behinderte das Recht auf die Trennung der Bereiche von Arbeit, Freizeit und Wohnen, auf die Respektierung von individuellen Bedürfnissen und Selbstbestimmung, auf normale ökonomische Lebensmuster und Rechte im Rahmen gesellschaftlicher Gegebenheiten sowie auf normale Umweltmuster und -standards. Viele dieser Forderungen können gerade im Rahmen institutioneller, mit Internatsunterbringung

verbundener Angebote zur beruflichen Rehabilitation häufig nicht im gewünschten Maße erfüllt werden. Dies betrifft auch die Forderung nach möglichst wenig einschränkenden, integrativen Erziehungs- und Bildungsbedingungen, die dazu beitragen sollen, Stigmatisierungen und Inkompetenzen zu verringern oder sogar zu beheben, anstatt diese unter Sonderbedingungen zu verfestigen.

Es wird angenommen, daß die Chancen der Umsetzung der Forderungen nach Normalisierung und Individualisierung im Rahmen eines gestuften Leistungssystems besonders groß sind. Unter dem Motto „*So normal wie möglich - so speziell wie erforderlich*“ soll demnach

- betrieblichen gegenüber überbetrieblichen (z.B. Ausbildung / Umschulung),
- wohnortnahen gegenüber wohnortfernen,
- allgemeinen (z.B. Ausbildung nach §25 BBiG / HwO) gegenüber behinderungsspezifischen (z.B. Ausbildung nach § 48 BBiG / 42b HwO)

Berufsförderungsmaßnahmen der Vorrang eingeräumt werden. So sieht das Arbeitsförderungsrecht vor, daß sich Art und Umfang der Erbringung berufsfördernder Maßnahmen für Behinderte nach dem individuellen Förderbedarf richten müssen. Vorrang haben demnach grundsätzlich zunächst Leistungen zur Förderung einer dualen Ausbildung (in Betrieb und Regelberufsschule) bzw. einer beruflichen Tätigkeit unter den normalen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Erst wenn dies nicht möglich ist, sind unter Berücksichtigung

- der Erfordernis der Maßnahmen

wegen Art und Schwere der Behinderung,

- des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit,
- der Erfolgsaussichten einer Eingliederung sowie
- einer vorrangig ortsnahen Leistungserbringung

Leistungen aus einem abgestuften Spektrum von Angeboten („gestuftes Lernortkonzept“) auszuwählen, die in zunehmendem Maße Stütz- und Förderungsmöglichkeiten vorsehen, die jedoch unter Umständen nur wohnortfern in besonderen Einrichtungen (z.B. BÜE, BBW) in Anspruch genommen werden können.

2 Anliegen der Modellprojekte *REGINE* und *Mobilis*

Die Modellprojekte „*REGINE* – *REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher*“ und „*Mobilis* – *Wohnortnahe berufliche Bildung Blinder und Sehbehinderter*“ verfolgen für die jeweiligen Adressatengruppen identische Ziele: Ausgegangen wird von der Überlegung, daß

- behinderte Jugendliche in zunehmendem Maße vor Problemen stehen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu finden,
- die Rahmenbedingungen stationärer Maßnahmen (z.B. Trennung von Familie und weiterem sozialem Umfeld, „Kasernierung“) dem Ausbildungserfolg vieler Rehabilitanden entgegenstehen können,
- die Rehabilitationsträger erhöhte Anforderungen an die Effizienz beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen stellen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Lernortekonzept der *Bundesanstalt für Arbeit* im Januar 1998 durch einen Erlaß ergänzt. Er bietet die Rechtsgrundlage dafür, die betriebliche *Erstausbildung* Behinderter unter Nutzung

- vorhandener wohnortnaher Ausbildungsangebote im dualen Ausbildungssystem - d.h. gleichzeitige Ausbildung in Betrieb und (Regel-)Berufsschule -
- mit intensiver Beteiligung koordinierender und unterstützender Einrichtungen (Bildungsträger).

im Rahmen der besonderen Leistungen fördern zu können und somit eine wohnortnahe berufliche Rehabilitation unter günstigeren Bedingungen als bisher zu ermöglichen. Mit dem neuen Angebot wird angestrebt, die Eingliederungschancen behinderter Jugendlicher in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird angenommen, daß Personen, die betrieblich ausgebildet wurden und dabei ihre Belastbarkeit unter Beweis stellen konnten, besonders gute Chancen zur Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb („Klebeeffekt“) und zur Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich klein- und mittelständischer Betriebe, haben.

Anliegen der Modellmaßnahmen *REGINE* und *MobiliS* ist es, die Ausgestaltung und Umsetzung der orts-nahen Berufsausbildung auf der Grundlage dieser neuen Fördermöglichkeiten kontrolliert zu erproben, auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. zu optimieren.

3 Konzept des Modellprojekts *REGINE*

3.1 Anlage und Ablauf des Modellprojekts

Abbildung 1 gibt einen Überblick über das Konzept von *REGINE* und seine leistungsrechtlichen Grundlagen: Im Rahmen dieses Settings

- ist keine stationäre Unterbringung (z.B. im Internat eines *BBW*) möglich,
- erfolgt die Berufsausbildung nicht in einer überbetrieblichen Einrichtung (z.B. *BBW*, *BüE*), sondern in einem „normalen“ Betrieb am (offenen) Arbeitsmarkt,
- wird zwischen dem Jugendlichen und dem Ausbildungsbetrieb (und nicht zwischen Jugendlichen und Bildungsträger) ein Ausbildungsvertrag geschlossen,
- findet die Unterrichtung in der Regelberufsschule statt, wobei nicht

ausgeschlossen ist, daß hier besondere Vereinbarungen oder Arrangements (z.B. spezielle Klassen, besondere Betreuung) getroffen werden, um eine dem Behinderten adäquate Beschulung sicherzustellen,

- werden Stütz- und Förderunterricht, Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, sozialpädagogische Hilfen sowie Übergangshilfen nach Abschluß der Ausbildung wohnortnah, nach Möglichkeit zugehend (z.B. im Kontext mit Betrieb und / oder Berufsschule), organisiert und durchgeführt,
- werden Angebote von medizinischen und psychologischen Diensten, so weit erforderlich, nicht vom Bildungsträger bereitgestellt, sondern unter Nutzung des wohnortnah vorhandenen institutionalisierten Versorgungsnetzes in Anspruch genommen.
- Im Sinne ressourcenorientierter Rehabilitation obliegt es demnach dem Rehabilitationsteam des Bildungsträgers, im Rahmen von behinderungsbezogener Problemlösung, Förderplanung und Förderplanfortschreibung im Dialog mit dem Rehabilitanden, aber auch mit den anderen Beteiligten (z.B. aus Betrieb, Schule, Familie) Problemlösungen zu erarbeiten und umzusetzen, die explizit auf den Aufbau und die Nutzung vorhandener regionaler Netzwerke einschließlich der vorhandenen professionellen Dienste rekurrieren. Demnach muß das Team wissen, wie vorhandene Hilfen effektiv miteinander vernetzt werden können. Seine Aufgabe besteht vor allem auch darin, sein Engagement im Bereich um Aktivitäten wie Besuche am Arbeitsplatz, Hausbesuche oder institutionelle Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten zu erweitern.
- In das Modellvorhaben werden sukzessive 3 Jahrgänge lernbehinderter Jugendlicher einbezogen. Die Auswahl der Adressaten von *REGINE* erfolgt - ggf. nach Durchführung von Orientierungsmaß-

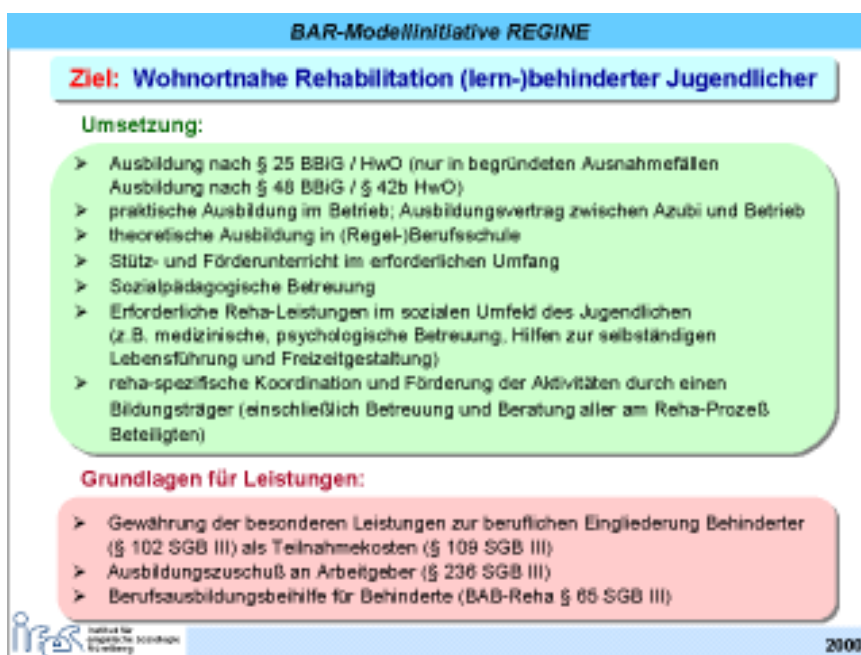


Abbildung 1: Überblick über das Konzept der *BAR-Modellinitiative REGINE*

nahmen im letzten Schuljahr - auf der Grundlage einer *diagnostischen Abklärung* (Reha-Fall) im Hinblick auf *Berufswahl* und *Lernortfestlegung* (in Zusammenarbeit mit Förder- / Sonderschulen) durch die Arbeitsämter der einbezogenen Standorte in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern. Soweit erforderlich ist eine *Vorbereitung auf die Ausbildung* einschließlich einer *Berufsfindung / Arbeiterprobung* vorgesehen. Der erste der in das Modellprojekt einzubeziehenden Jahrgänge begann die *Berufsausbildung* in einem *Vollberuf nach § 25 BBiG / HwO im August 1999*. Diese Jugendlichen beenden ihre Ausbildung voraussichtlich im *Juni 2002* mit der *Abschlußprüfung* bei der *IHK / HK*. Danach können im *Bedarfsfall Übergangshilfen* zur beruflichen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 241 Abs. 3 *SGB III*) gewährt und von den kooperierenden Bildungsträgern angeboten werden).

Da viele grundlegende Strukturen und Prozesse erst im Laufe des Modellvorhabens entwickelt und präzisiert werden können, hat die Modellinitiative den Charakter eines *Entwicklungsprojekts*. Vor diesem Hintergrund kommt der wissenschaftlichen Begleitung durch das *Institut für empirische Soziologie Nürnberg* besondere Bedeutung zu.

Die Begleitforschung wird beraten und unterstützt durch einen Projektbeirat, in den neben Auftraggebern und Projektförderern auch Vertreter von Kultusministerien, Behindertenverbänden und wissenschaftlichen Instituten eingebunden sind.

3.2 Die Bildungsträger und ihre Aufgaben

Für das Modellprojekt konnten bundesweit *Bildungsträger* an *zehn Standorten* gewonnen und mit ihnen Verträge zur Betreuung von *jeweils maximal 15 bis 20 jugendlichen Be-*

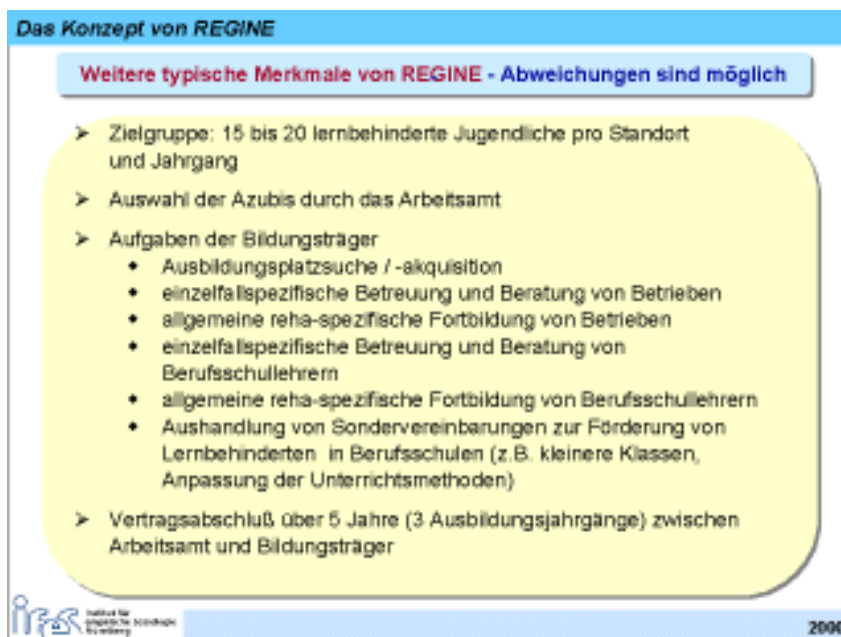


Abbildung 2: Überblick über wichtige Merkmale von REGINE

hinderten geschlossen werden. Diesen Bildungsträgern kommen im wesentlichen organisatorische, beratende, unterstützende und koordinierende Aufgaben (siehe dazu *Abbildung 2*) zu wie

- Unterstützung der Jugendlichen bei der Suche von Ausbildungsplätzen und Bewerbertraining,
- Heranführen an die Anforderungen der Berufsausbildung,
- Erarbeitung betrieblicher Ausbildungspläne,
- Information und Abstimmung mit den Förder-/Sonderschulen, deren Trägern und Aufsichtsbehörden,
- Information und Abstimmung mit den zuständigen Arbeitsämtern,
- die Akquise von geeigneten Ausbildungsbetrieben,
- Erstellung eines individuellen Förderplans für die Maßnahme-Teilnehmer,
- laufende Fortschreibung des individuellen Förderungsplans, einzelfallbezogene sozialpädagogische Betreuung der Rehabilitanden,
- Betreuung und Beratung der Betriebe sowie ggf. Qualifizierung der Ausbilder,
- Vermittlung von erforderlichen medizinischen und psychologischen Dienstleistungen,
- Zusammenarbeit und rehaspezifische Fortbildung der Berufs-

schul-Lehrkräfte,

- fachspezifischer oder übergreifender Stütz- und Förderunterricht in Zusammenarbeit mit der Berufsschule,
- fachliche und individuelle Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung einschließlich Unterstützung der Betriebe bei der Beantragung von Prüfungserleichterungen,
- Übergangshilfen nach Abschluß der Ausbildung und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- enge Zusammenarbeit mit und systematische regionale Vernetzung von allen einschlägigen örtlichen Dienststellen und Organisationen (z.B. Gesundheits-, Jugend-, Sozialämter, Behinderten- und Selbsthilfeorganisationen, Anbieter von Kultur- und Freizeitangeboten),
- Abstimmung eines gemeinsamen Konzepts zur Diagnostik, Berufswahl und Lernortbestimmung mit dem Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit der Förder-/Sonderschule.

4 Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung von REGINE

4.1 Konzeptpräzisierung

Nachdem das Projekt angelaufen

war, konnten an den acht Standorten recht große Unterschiede im Hinblick auf die geplante Umsetzung von REGINE festgestellt werden. Das betraf - trotz scheinbar eindeutiger Vorgaben - nicht nur die Zielsetzung, sondern auch verschiedene Rahmenbedingungen der neuartigen Maßnahmen. Als Begründung für die unterschiedliche Interpretation dienten dabei insbesondere die vor Ort vorhandenen Möglichkeiten zur Realisierung von REGINE sowie die Vorerfahrungen der eigenen Einrichtung mit ähnlichen Maßnahmen bzw. Projekten. Um von Beginn an eine weitgehend einheitliche Gestaltung und Durchführung des Modells zu gewährleisten, wurden deshalb die in *Abbildung 1* aufgelisteten Merkmale von REGINE verbindlich als Eckpunkte festgelegt.

4.2 Inanspruchnahme von REGINE

Der neue Lernort REGINE wird bisher regional unterschiedlich in Anspruch genommen. So werden im ersten Jahrgang an einigen Standorten mehr als 20, an anderen jedoch lediglich 2 Rehabilitanden ausgebildet. Auch beim 2. Jahrgang sind ähnliche Unterschiede festzustellen. Zur Erklärung können allerdings nicht allein Arbeitsmarkt- und Betriebsstrukturen sowie die Existenz konkurrierender Förderangebote vor Ort herangezogen werden. Vielmehr sind hier auch besondere Ausbildungsregelungen für bestimmte Berufe (z.B. Berufsgrundschuljahr) sowie absehbar überfordernde Lernbedingungen in der Regelberufsschule für eine Unterinanspruchnahme des Modells bedeutsam. Nicht zuletzt werden die Standortunterschiede aber auf die Arbeitsämter zurückgeführt: Hier ist häufig jeweils nur der Reha-Berater mit dem Anliegen von REGINE vertraut, dem die Aufgabe übertragen wurde, dem Modellprojekt zuzuarbeiten, während die neuen Möglichkeiten von seinen Kollegen noch nicht im wünschenswerten Umfang wahrgenommen

werden. Es wird vermutet, daß es - in Abhängigkeit von den Ergebnissen - mindestens drei bis fünf Jahre dauert, bis sich ein neues Modell auch in der Beratungspraxis durchsetzt.

4.3 Betreuungsaufwand

Das Konzept einer wohnortnahen Rehabilitation, wie es im Modellprojekt REGINE erprobt werden soll, stellt die Bildungsträger vor eine Reihe von neuen Problemen. Bedingt durch die Forderung nach individueller wohnortnaher betrieblicher Ausbildung haben sie es mit einer Fülle von einzelnen Berufen zu tun, in denen die Jugendlichen ausgebildet werden. So entschieden sich die (ursprünglich) knapp 100 Jugendlichen des ersten Modelljahrganges für insgesamt 19 verschiedene Ausbildungsberufe. Für die Förderbedingungen hat dies allerdings folgende Konsequenzen:

- Die Ausbildungsplatzsuche erfordert einen hohen Aufwand und eine Vielzahl von Kontakten der Bildungsträger zu Betrieben. Vor allem in Regionen mit problematischen Arbeitsmärkten müssen bei der Ausbildungsplatzwahl oft Kompromisse eingegangen werden zwischen Aspekten wie Berufswunsch, Qualität des Ausbildungsplatzes und Möglichkeiten behinderungsadäquater Förderung durch Ausbildungsbetrieb und Regelberufsschule.
- Gemeinsamer Stütz- und Förderunterricht für mehrere Jugendliche an einem Standort ist kaum realisierbar, so daß häufig Einzel- oder Kleingruppenunterricht durchgeführt werden muß. Diese Unterrichtsformen sind sehr zeit- und damit kostenintensiv und mit dem Nachteil verbunden, daß für soziales Lernen mit Gleichaltrigen nur begrenzte Möglichkeiten eröffnet werden können.

Die Forderung nach Wohnortnähe machte es verschiedentlich erforderlich, zusätzliche Räume für Unterricht und sozialpädagogische Betreu-

ung in der Nähe der Rehabilitanden zu beschaffen. Darüber hinaus werden einige Jugendliche aus strukturschwachen Regionen, die weit entfernt vom Bildungsträger wohnen und arbeiten, zugehend betreut. Dieses zeit- und kostenträchtige Arrangement dürfte sich zu den vereinbarten Kostensätzen auf die Dauer kaum aufrecht erhalten lassen. Insofern werden von den betroffenen Bildungsträgern bereits Überlegungen angestellt, inwieweit Dienstleistungen wie Stütz- und Förderunterricht an geeignete Personen oder Einrichtungen vor Ort delegiert werden könnten.

4.4 Probleme der Regelbeschulung

Hinsichtlich der bisher verbliebenen ca. 70 Jugendlichen des ersten REGINE-Jahrgangs ergab sich, daß die zu Maßnahmenbeginn erfolgten Einschätzungen zumindest teilweise revidiert werden mußten: Demnach zeigte sich im Maßnahmenverlauf, daß die Auszubildenden stärkere Lernbehinderungen bzw. Verhaltensstörungen aufweisen, als zunächst angenommen. Vor diesem Hintergrund kommt natürlich der Ausbildung unter den Bedingungen an den Regelberufsschulen besondere Bedeutung zu. Empfehlungen der *Kultusministerkonferenz (KMK)* zufolge sollen auch im berufsbildenden Bereich Lernbedingungen hergestellt werden, die Lernbehinderten den Besuch von Regelberufsschulen ermöglichen.

Allerdings ergaben unsere Recherchen, daß bei den REGINE-Teilnehmern in den meisten Fällen keine behinderungsadäquaten Lernbedingungen gegeben sind. Demnach müssen die Lernbehinderten in der Regel Klassen mit normaler Klassenstärke (20 bis 30 Schüler) besuchen und erfahren dort keine besondere Unterstützung (z.B. durch sonderpädagogisch qualifiziertes Personal oder Förderunterricht). Begründet wird dies vor allem damit, daß prin-

ziell nicht genug Personal zur Verfügung steht, das zur Verbesserung der Lernbedingungen herangezogen werden könnte, und daß es zudem an speziell sonderpädagogisch ausgebildeten Lehrkräften mangelt. Diese Feststellungen müssen über das REGINE-Projekt hinaus als überaus problematisch angesehen werden, als Fachleuten zufolge generell ein Trend in Richtung zunehmend problematischere Schüler zu beobachten ist.

4.5 Probleme der Netzwerkorganisation

Anliegen von REGINE ist es, den Rehabilitanden wohnortnah alle Stütz- und Förderhilfen und -dienstleistungen zu bieten, die sie benötigen, um ihre duale Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. „Wohnortnähe“ bedeutet hier aber nicht, daß die Bildungsträger alle erforderlichen Rehabilitationsleistungen vor Ort selbst erbringen müssen. Vielmehr wird ihre Funktion vor allem darin gesehen, Förderbedarfslagen zu ermitteln und darauf zugeschnittene Angebote im Sinne von Case Management im Umfeld der Rehabilitanden zu erschließen. Ein solches Konzept ist aber derzeit für viele Bildungsträger Neuland. Dies ist nicht nur auf das (legitime) Interesse der Träger zurückzuführen, Förderangebote wie Stütz- und Förderunterricht oder sozialpädagogische Betreuung nach Möglichkeit selbst zu erbringen und damit eigene Kapazitäten auszulasten. Vielmehr mangelt es bislang auch an Erfahrungen, wie geeignete Kooperationspartner gewonnen, Aufgaben der Qualitätssicherung und des Datenschutzes bewältigt und vertrauensvollen Kontakte zum Jugendlichen aufrecht erhalten werden können, wenn sich die Rolle der Bildungsträger hauptsächlich auf Case Management-Funktionen beschränkt.

Aufgrund des großen Einzugsgebietes der Bildungsträger an den Projektstandorten - nicht selten woh-

nen Auszubildende 60 bis 70 km entfernt - und des damit verbundenen Betreuungsaufwandes „vor Ort“ werden derzeit allerdings von einzelnen Trägern aus organisatorischen und ökonomischen Gründen Überlegungen angestellt, die auf die eigentlich intendierte Netzwerkbildung hinauslaufen: Demnach werden Möglichkeiten geprüft, sich stärker als bisher aus der unmittelbaren Betreuung der Rehabilitanden zurückzuziehen und die Arbeit auf Case Management-Aufgaben sowie die organisatorische Sicherstellung und Überwachung der erforderlichen Hilfen „vor Ort“ zu konzentrieren.

5 Ausblick

Die neuen wohnortnahen Maßnahmen sind als Ergänzung des bestehenden Leistungsspektrums konzipiert. Sicherlich können sie jedoch (semi-) stationäre Angebote in vielen Fällen keineswegs ersetzen. So muß es stets primär darum gehen, Behinderte solchen Maßnahmen zuzuordnen, die ihrem spezifischen Förderbedarf optimal entsprechen - und zwar unter möglichst „normalen“ Bedingungen. Ob Rehabilitation unter solchen Vorzeichen auch billiger wird, ist derzeit noch offen. So mag die Umsetzung der Forderung „So normal wie möglich, so speziell wie erforderlich“ durchaus zu Einsparungen führen, da für einen Teil der Rehabilitanden aufwendige stationäre Maßnahmen überflüssig werden. Denkbar ist jedoch auch ein Kostenanstieg im stationären Bereich, der nunmehr ausschließlich für problematischere „Fälle“ zuständig ist. Zudem könnte sich zeigen, daß wohnortnahe Maßnahmen einen Betreuungsaufwand erforderlich machen, dessen Kosten an die stationärer Bemühungen heranreichen. Im Rahmen des Modellprojekts wird auch diesen Fragen nachzugehen sein.

Literatur:
Bundesanstalt für Arbeit (1998)

- Berufliche Ersteingliederung Behinderter, Vorgang: Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III); Erstes Gesetz zur Änderung des Drittes Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (Erstes SGB III-Änderungsgesetz). *Runderlaß* vom 8.1.1998, Az.: Ic5 - 6530 A/5390/71097 Bundesanstalt für Arbeit (1998)
- Berufliche Ersteingliederung junger Menschen mit Behinderung, Vorgang: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation-Modellinitiative „Regionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher“. *Runderlaß* vom 2.11.1998, Az.: Ic5 - 6530/6700 Faßmann, H. (2000)
- REGINE und Mobilis im Spannungsfeld zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 1/2000, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie Nürnberg
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R. (1999) Konzept der BAR -Modellinitiative „REGionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ und erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 1/1999, Nürnberg: IfeS
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R. (2000) „REGionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ Erster Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht, Nürnberg: IfeS
- Faßmann, H.; Steger, R. (2000) REGINE - Ein neues Lernortkonzept zur Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher - Erste Erfahrungen und Folgerungen. Erscheint in: *Berufliche Rehabilitation* 14, 2000, Heft 4 sowie *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 6/2000, Nürnberg: IfeS

Kontakt
Dr. Hendrik Faßmann
Institut für empirische Soziologie
Nürnberg
Marienstraße 2, 90402 Nürnberg
Tel.: 0911 / 20 37 12 od. 22 43 33
email: Hendrik.Fassmann@ifes.uni-erlangen.de
<http://www.uni-erlangen.de/ifes>

Erfahrungen mit dem Einsatz von Arbeitsstandards im Rahmen des ‚Modulsystems umfassendes Qualitätsmanagement‘ (MuQ)

von Jörg Bungart, Heike Mimberg, Volker Supe

Das Thema „Qualität“ bzw. „Qualitätsmanagement“ (QM) ist derzeit eines der meist diskutierten Themen in der sozialen Arbeit und gewinnt somit auch für die Arbeit von Integrationsfachdiensten zunehmend an Bedeutung. Auch aufgrund der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes mit Wirkung vom 1.10.00 ist im Rahmen der „Mustervereinbarung“ (vgl. § 37c, Absatz 4) die Qualitätssicherung zu regeln. Zwar sind die Auswirkungen dieser Regelung zur Zeit noch nicht absehbar, generell gilt es aber, möglichst aktiv die in der Qualitätsdebatte liegenden Chancen wie z.B. die Möglichkeit einer transparenten Darstellung der Leistungen der Fachdienste nach außen oder die weitere Professionalisierung der eigenen Arbeit wahrzunehmen, um so einer allein unter Kostengesichtspunkten geführten Qualitätsdiskussion vorzubeugen.

Die folgenden Überlegungen stützen sich auf Erfahrungen und Ergebnisse, die im Rahmen des Modellprojektes „Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten“ gewonnen wurden, welches von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ der Universität Münster wissenschaftlich begleitet wurde (Leitung Prof. Dr. Hohmeier und Prof. Dr. Mair)¹. Aufgabe dieses Forschungs- und Modellvorhabens war es, ein System des Qualitätsmanagements für Integrationsfachdienste (IFD) zu entwickeln und dessen Umsetzung zu erproben. Im ersten Projektjahr wurden durch Expertenbefragungen Qualitätskriterien für die Arbeit von Integrationsfachdiensten ermittelt (als Experten gelten in diesem Zusammenhang alle am Eingliederungsprozess beteiligten Personen, die als Nutzer, Vertre-

ter eines Betriebes, professionelle Mitarbeiter oder Kooperationspartner bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit einem IFD gemacht haben). Aufbauend auf diese Qualitätskriterien wurden seit Januar 1999 in den elf am Projekt beteiligten Integrationsfachdiensten sogenannte Arbeitsstandards fachdienstspezifisch entwickelt und deren Umsetzung erprobt. Im vorliegenden Modellprojekt sind die Arbeitsstandards als zentrales Instrument zur Qualitätssicherung und -entwicklung in ein aus mehreren Modulen bestehendes umfassendes Qualitätsmanagementsystem (MuQ) eingebettet. Weitere Elemente des durch die Forschungsstelle entwickelten Systems sind beispielsweise Fragen der Leitbildentwicklung, der Kundenorientierung, der Mitarbeiterorientierung, der Managementorientierung oder der Außenorientierung.

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

einer solchen Diskussion steht die Reflexion über die Ausgestaltung des eigenen Einrichtungs- und Arbeitskonzepts sowie die Gestaltung der alltäglichen Arbeitspraxis. Bevor bestimmt wird wie die Qualität der Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln ist, muss zuerst festgelegt sein, was die spezifischen Zielsetzungen und Inhalte dieser Arbeit sind. Innerhalb des QM-Systems MuQ geschieht dies mittels der sog. Arbeitsstandards. Im Rahmen der Jahresfachtagung der BAG UB in Lutherstadt Wittenberg wurde von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ und einer Mitarbeiterin eines beteiligten Fachdienstes die Idee und die Systematik des Instrumentes „Arbeitsstandards“ vorgestellt und den Teilnehmern des Workshops die Möglichkeit zu einem ersten eigenen Entwicklungsversuch gegeben. Arbeitsstandards bestehen im wesentlichen aus 3 Teilen:

- einem **Leistungsziel**, das innerhalb der Integrationsbegleitung anzustreben ist, wie z.B.: „Das Arbeitsverhältnis ist nach der Einarbeitungsphase zu stabilisieren“ (*Leitfrage: Was soll erreicht werden?*)
- i.d.R. mehreren **Handlungsleitlinien**, die beschreiben, wie die konkreten Vorgehens- bzw. Arbeitsweisen zur Erreichung eines Leistungszieles führen (*Leitfrage: Wie kann das Leistungsziel effizient erreicht werden?*)
- i.d.R. mehreren und selbstevaluativ einzusetzenden **Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung**, die festlegen, woran das Erreichen des jeweils verfolgten Leistungszieles zu erkennen ist (*Leitfrage: Woran ist zu erkennen, dass das Leistungsziel erreicht*

wurde?)

Nach der Entwicklung der Arbeitsstandards durch die Fachdienstmitarbeiter und ihrer Erprobung im Arbeitsalltag wurden zum Ende des Projektzeitraums in den beteiligten Fachdiensten sogenannte Audits durchgeführt. Audits sind Qualitätsbewertungen, die die Arbeitsprozesse und -ergebnisse einer Organisation überprüfen. Sie dienen zudem der internen Stabilisierung und Verbesserung des QM-Systems und dem Nachweis der Qualitätsfähigkeit einer Organisation gegenüber Externen. Zentrale Leitideen sind in diesem Zusammenhang die kontinuierliche Verbesserung der Qualität der Arbeit und deren transparente Darstellung. Die Erprobung und systematische Evaluation des Auditverfahrens zeigte insgesamt, dass sich das im Rahmen des Modellprojektes entwickelte Konzept für die Auditdurchführung bewährt hat. Die zum QM-System MuQ gehörenden Qualitätssicherungsinstrumente, insbesondere die Arbeitsstandards, leisten im Rahmen der Audits einen wichtigen Beitrag zur Dokumentation, Beurteilung und Transparenz der Leistungsfähigkeit der Fachdienstarbeit sowohl nach innen als auch nach außen. Zusammenfassend kann die regelmäßige Durchführung von Audits vor dem Hintergrund der Erfahrungen des Modellprojektes als ein wesentliches Element einer kontinuierlichen Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten bezeichnet werden.

Die Erprobung der entwickelten Arbeitsstandards durch die Fachdienstmitarbeiter in der Praxis zeigte, dass die Einführung eines QM-Systems für die Mitarbeiter von Integrationsfachdiensten einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung und Professionalisierung ihrer Arbeit leistet. Hierzu zählen insbesondere:

- Die fachlich fundierte Festlegung und Strukturierung von Arbeitsabläufen
- Die fortlaufende Überprüfung der Arbeitsergebnisse auf der Grund-

- lage selbstevaluativer Verfahren
- Die Entwicklung von Arbeitshilfen wie z.B. Checklisten für die Telefonakquise oder für die Gestaltung von Aufnahmegesprächen
- Die Identifikation von Verbesserungspotentialen
- Die Dokumentation und Darstellung der Qualität der eigenen Arbeit gegenüber Außenstehenden

Die Erfahrungen des Modellprojektes zeigen darüber hinaus, dass der Nutzen von Arbeitsstandards und Protokollen zur Überprüfung der Zielerreichung je nach Berufserfahrung der Fachdienstmitarbeiter unterschiedlich eingeschätzt wird. Die strukturierende Wirkung der Arbeitsstandards und die Möglichkeit zur Kontrolle des Arbeitsablaufes ist auf den ersten Blick für „routinierte“ Mitarbeiter offensichtlich von geringerer Bedeutung, als für eine Fachkraft, die sich in den Bereich der Integrationsbegleitung einarbeitet. Die Verwendung „bewährter Handlungsstrategien“ wird von ersteren in gewisser Weise als selbstverständlich vorausgesetzt. Dennoch behalten Arbeitsstandards auch hier ihre Funktion: Auch für routinierte Mitarbeiter ist die nutzerbezogene fortlaufende Überprüfung der Erreichung von Leistungszielen - und damit von Betreuungszielen - ein wesentlicher Bestandteil professioneller Arbeit. Die Möglichkeit des Nachweises der Qualität der eigenen Arbeit nach außen ist grundsätzlich mit der Verwendung nachprüfbarer Verfahren verbunden, das persönliche Bewusstsein ‚gute Arbeit zu machen‘ allein reicht nicht aus.

Ziel des QM-Systems MuQ ist es, im Sinne eines gelebtes QM-Systems einen bleibenden und dauerhaften Einfluss auf die Arbeit einer Organisation zu haben. Dies setzt jedoch zwingend voraus, dass die Leitung die Umsetzung und Verwirklichung des QM-Systems im Alltag der Organisation von Anfang an unterstützt und einfordert (das gleiche gilt für die Leistungsträger), dass für die Mitarbeiter der Nutzen des QM-Sy-

stems für ihre Arbeit transparent sowie nachvollziehbar ist und dass die QM-Instrumente für den Einsatz in der alltäglichen Arbeit geeignet sind. Wesentlich für ein solches QM-System ist zudem, dass es nicht als starres, unabänderliches System begriffen wird, sondern selbst Gegenstand fortlaufender Anpassungen ist. Der Begriff „kontinuierliche Verbesserung“ bezieht sich somit nicht nur auf die Professionalisierung der Fachdienstarbeit, sondern auch auf das gesamte QM-System.

¹ Das genannte Modellprojekt wurde 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 wurde anteilig gefördert aus Mitteln der Europäischen Union, Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung, Unterbereich HORIZON. Die Laufzeit des Projektes war der Zeitraum vom 1.1.1998-31.12.2000. Zu den Projektteilnehmern zählten drei IFD für geistig und Lernbehinderte, drei IFD für psychisch Behinderte, vier IFD die behinderungsübergreifend arbeiten, und ein IFD für Blinde und Sehbehinderte. An dieser Stelle sei den beteiligten Fachkräften ausdrücklich für Ihre Mitarbeit gedankt. Zum Ende (31.12.00) des Projektes wurde ein Abschlußbericht und ein QM-Handbuch erstellt. Enthalten sind darin u.a. eine Beschreibung aller Module des umfassenden QM-Systems, die theoretischen Grundlagen zu Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement, alle entwickelten Arbeitsstandards, sowie Empfehlungen zur Einführung des QM-Systems MuQ.

Kontakt
 Universität Münster - Forschungsstelle
 „Unterstützte Beschäftigung“
 Georgskommende 33, 48143 Münster
 Tel.: 0251/ 83-24204
 Fax: 0251/ 83-21305
 e-mail: proin@uni.muenster.de

Caritas Verband Hagen e.V.
 Integrationsfachdienst
 Heike Mimberg
 Berghofstr. 7, 58097 Hagen
 Tel.: 02331/98 85-20
 Fax: 02331/98 85-85

Schnittstelle ohne Lobby: Übergang Klinik – Beruf

Plädoyer für einen Integrationsfachdienst am Krankenbett

von *Birgit Flemming und Hendrik Persson*

Für Menschen, die aufgrund von Krankheit, Behinderung oder Unfall in stationären Behandlungs- oder Rehabilitationseinrichtungen verweilen müssen und ihr Arbeitsleben vielleicht nicht mehr wie gewohnt aufnehmen können, ergibt sich eine Notwendigkeit und ein Handlungsbedarf zur beruflichen Unterstützung. Experten in dieser Sache sind Integrationsfachdienste. Eine Kooperation mit Kliniken ist in wenigen Fachdiensten entwickelt. Allenfalls bestehen engere Kontakte zum Sozialdienst oder einzelnen Ärzten. Von einer am Bedarf orientierten Eingliederungsarbeit an diesem Ort kann bisher quer durch die Republik nicht die Rede sein.

Wie ist der Bedarf. Wer hätte etwas von einer Ausweitung der Tätigkeit auf KlinikpatientInnen? Was ist zu tun?

Wir möchten dazu in diesem Beitrag einige Anregungen geben und eine Mustervereinbarung für eine intensiviertere Kooperation mit Kliniken vorstellen. Die TeilnehmerInnen zweier Workshops auf der Fachtagung „Unterstützte Beschäftigung 2000 - am Ziel?“ im November in Lutherstadt Wittenberg und im Dezember im Rahmen des Kooperationsteams des BMA-Modellprojektes WEG in Bad Bramstedt haben dazu wertvolle Aspekte beigetragen. Unsere Erfahrungen bestärken uns darin, nachdrücklich ein „Andocken“ mit den Kliniken zu empfehlen, damit sobald und soweit wie möglich regionale Kooperationsstrukturen in diesem Schnittstellenbereich fortentwickelt werden können.

Beruflicher Unterstützungsbedarf der KlinikpatientInnen - das „Andocken des IFD“

Bei KlinikpatientInnen sind im

Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit häufig eine oder mehrere der nachfolgend aufgelisteten Empfindungen anzutreffen:

- Die Befürchtung wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen keine Arbeit zu finden
- Die Erkenntnis, daß die bisherige Tätigkeit oder Arbeitshaltung der eigenen Gesundheit schadet
- Die Gewißheit, die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können
- Die Sorge um Verlust des bestehenden Arbeitsplatzes
- Die Ungewißheit, was die medizinischen Ergebnisse für die eigene berufliche Zukunft bedeuten
- Die Gewöhnung an den Leistungsbezug

Dieses Erleben prägt den Klinikaufenthalt vieler PatientInnen und beeinflusst den Behandlungserfolg. Arbeit ist eine der zentralen Säulen in der Lebensgestaltung des Menschen. Daher darf sie nicht völlig aus der medizinischen Behandlung ausgeblendet werden. Nach einer von der Psychosomatischen Klinik Bad Bramstedt durchgeführten fortlaufenden Befragung aller PatientInnen bei Aufnahme, gaben jeweils rund ein Drittel sowohl der Reha-, als auch der KrankenhauspatientInnen an, einen Bedarf nach Unterstützung bei beruflichen Fragestellungen während des Aufenthaltes zu haben. Eine weitere Auswertung ergab, daß entsprechende Angebote tatsächlich auch in diesem Umfang von beiden Gruppen genutzt werden, wenn diese vorgehalten werden.

Wie viele der unterstützungsbedürftigen PatientInnen aufgrund der Schwere der beruflichen und gesundheitlichen Beeinträchtigung als NutzerInnen des Fachdienstangebotes in Frage kommen, kann nur an-

nähernd eingeschätzt werden. Wir sehen bei insgesamt zwei bis fünf Prozent aller PatientInnen den Bedarf auf Unterstützung durch einen Fachdienst. Es muß dabei der Grundsatz „so früh wie möglich“ gelten, um keinen Motivations- und Perspektivverlust entstehen zu lassen. Nach einer gewissen physischen bzw. psychischen Stabilisierung macht es häufig Sinn mit einer Vorbereitung der beruflichen Eingliederung schon während des Aufenthaltes zu beginnen. In anderen Fällen wird es zunächst darum gehen, der PatientIn einen gedanklichen Orientierungsrahmen zu geben, auf den sie zum gegebenen Zeitpunkt zurückgreifen kann.

Gewinn für die Klinik

Wo unbearbeitete Schwierigkeiten im Berufsleben den Behandlungserfolg beeinträchtigen, kann umgekehrt festgestellt werden, daß eine Bearbeitung der beruflichen Schwierigkeiten zu einem besseren Behandlungserfolg beitragen kann. So gaben ein halbes Jahr nach dem Aufenthalt mehr als zwei Drittel der befragten PatientInnen, die während des Aufenthaltes in der Psychosomatischen Klinik berufsbezogen unterstützt worden waren, an, daß sich dies positiv auf ihre gesundheitliche Verfassung ausgewirkt habe. Hier deutet sich ein Umstand an, der angesichts der zunehmenden Qualitätsanforderungen auch für die Kliniken von Bedeutung ist.

Auch die Kliniken profitieren, wenn der Blick auf ihre PatientInnen ganzheitlicher wird. Wie PatientInnen die Ergebnisse des Aufenthaltes zuhause umsetzen können, ist auf längere Sicht das „Pfund“, mit dem eine Klinik wuchern kann. Andau-

ernder Behandlungserfolg und PatientInnenzufriedenheit wirken sich unmittelbar auf die Belegungssituation einer Klinik aus.

Eingliederungsorientiertes Fallmanagement

Wenn wir uns in die erkrankte, verunfallte bzw. behinderte KlinikpatientIn hineinversetzen, stellen wir fest, daß sie es, wenn sie wieder berufstätig werden will, nicht nur mit einer Schnittstelle zu tun hat. Da sind die Schnittstellen zu Arbeitsamt und Rentenversicherung, der Krankenversicherung, die Landschaft verschiedener RehaMaßnahmen und ebenso der ambulanten medizinisch-therapeutischen Versorgung. Alleamt mit einer anderen Fach- oder Amtssprache, anderen Interessen und einer eigenen Bearbeitungsstruktur.

Systeme und Organisationen verändern sich ständig und werden zunehmend komplexer. Der Einzelne gerät in die Gefahr sich darin zu verlieren. Es gibt daher einen zunehmenden Bedarf nach Orientierung. Gerade, wenn meine Kräfte reduziert sind, benötige ich einen Lotsen, der mich unterstützt meinen Weg zu finden. Als Patient bin ich normaler Weise weitgehend von Steuerung meines beruflichen Weges abgetrennt, weil isoliert eine medizinische Einschätzung bewertet und auf dieser Basis über Möglichkeiten einer beruflichen Eingliederung entschieden wird. Daher ist es hier wie in kaum einem anderen Bereich notwendig im Sinne eines eingliederungsorientierten Fallmanagements Orientierungs- und Planungshilfen zu geben.

Frühzeitige Einbeziehung der Leistungsträger

Wer krank ist und seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann ist arbeitsunfähig. Wenn dieser Um-

stand länger anhaltend ist, ergibt sich nach der gegenwärtigen Praxis faktisch ein Ausgliederungsprozeß, der häufig letztlich in einem Rentenwunsch mündet. Von Seiten der Arbeitsverwaltung wird in der Regel bis zur Aussteuerung der Betroffenen aus dem Krankengeldbezug (spätestens nach 18 Monaten) gewartet und erst aus der anschließenden Arbeitslosigkeit heraus mit Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation begonnen. In zahlreichen Fällen steht bereits lange vorher fest, daß eine Wiederaufnahme der bisherigen Beschäftigung wegen der Funktionsbeeinträchtigungen nicht mehr möglich ist. Aber im Arbeitsamt weiß man häufig noch gar nichts von der Not des Betroffenen oder schickt ihn mit der Empfehlung nach Hause, erst einmal wieder gesund zu werden.

Auch die Rentenversicherer kleckern sich, solange die Krankenkasse Leistungsträger ist, nicht gerade mit Ruhm. Hierin verdeutlichen sich einmal mehr die Nachteile des gegliederten Systems der Sozialversicherung und führen zu einer unnötigen Kostenexpansion. Schon aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kann diese Praxis nicht angehen, ganz zu Schweigen von den Folgen für die Betroffenen. Mit frühzeitigen Interventionen, bereits während des Klinikaufenthalts kann dieser Lauf der Dinge durchbrochen werden. Manch bestehender Arbeitsplatz könnte erhalten oder andernfalls könnte frühzeitig eine Neueingliederung beginnen.

Wenn es um die Berufseingliederung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Menschen geht, gehört dazu eine geregelte Kooperation und Koordination mit den Sozialversicherungsträgern. Ein Rehaberater des Arbeitsamtes, der Rentenversicherung und eine entsprechende Verknüpfung zur beteiligten Krankenkasse wären in einem Kooperations- und Steuerungsteam einzu beziehen. Vom Krankenbett aus würde ein „Fallmanagement“ installiert

werden - als mögliche Koordinationsstelle wäre die direkte Anbindung an einen „Fachdienst Arbeit“ denkbar.

Die bisherige Unterscheidung zwischen BbD und IfD erweist sich in Anbetracht solcher Aufgaben nicht als hilfreich. Wir halten ein organisatorisch und personell verzahntes Angebot innerhalb eines Fachdienstes Arbeit auf längere Sicht für sinnvoll. Zumindest ist hinsichtlich einer regelhaften Kooperation mit Kliniken eine klare Absprache der Tätigkeit zwischen den Diensten erforderlich.

Kontrolliertes Fallmanagement - vernetztes Steuerungssystem

Wenn ein Fallmanagement den Betreuungsverlauf steuert und kontrolliert, hat es diesen mit dem zuständigen Mitarbeiter des jeweiligen Leistungsträgers zu koordinieren. Die Berater der Leistungsträger sollten in den Fortgang der Betreuung soweit einbezogen werden, daß sie im Hinblick auf eine Rehazielplanung eine Steuerungsfunktion wahrnehmen können. Der Integrationsbegleiter erhält einen zwischen PatientIn und Fallmanagement und Leistungsträger definierten Auftrag, der Art, Ausrichtung und Zeitraum der durchzuführenden Maßnahmen umfassen kann. Dieser wird sich dann nicht selten in der Praxis verändern, wobei eine veränderte Ausrichtung begründet und vereinbart werden muß. Die Integrationsarbeit sollte im Rahmen des Fallmanagements supervidiert werden; Zwischenberichte sollten schriftlich an den Fallmanager gehen, besondere Ereignisse wie Arbeitsaufnahme oder -abbruch sollten sofort mitgeteilt werden. Der Fallmanager stimmt mit den zuständigen Leistungsträgern den Verlauf der Integrationsbegleitung ab und koordiniert von diesen finanzierte Maßnahmen (wie z.B. Anpassungsqualifizierungen).

Arbeitsmedizinisch orientierte Diagnostik und Leistungsbild

Im Hinblick auf die Qualität der Unterstützungsleistung des Fachdienstes bei der beruflichen Eingliederung ist eine Klärung des Leistungsbildes vorrangig. Allerdings fehlt es dabei nicht selten an fachlichen Voraussetzungen für eine Würdigung der medizinischen Aspekte. Auch die Leistungsträger befinden sich bei ihrer Einschätzung des Leistungsbildes häufig auf sehr wackeligem Boden. Häufig fehlt es an einer praxisbezogenen Abklärung.

Den klinischen Entlassungsberichten könnte hier eine besondere Bedeutung zukommen, da durch den mehrwöchigen Beobachtungszeitraum eine von Schwankungen unabhängige Einschätzung möglich sein könnte als durch eine ärztliche Untersuchung im Arbeitsamt. Wir sagen *könnte*, da sich Stellungnahmen, die praxisfern ohne genauere Kenntnis der Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes entstehen, nur wenig eignen. Trotzdem muß man wissen, daß solche Berichte bisher nicht selten gravierende Auswirkungen auf Entscheidungen zur weiteren beruflichen Biographie haben.

Das eigentliche Problem liegt also in der Arbeitsweltferne der mit der Beurteilung betrauten Mediziner. Dieses Problem wird zukünftig mehr und mehr verschwinden, wenn die an der Eingliederung Beteiligten schon während des Klinikaufenthaltes zusammenwirken. Die professionellen Ressourcen und die langzeitigen Beobachtungsmöglichkeiten von Kliniken ausschöpfen zu können, sind das angestrebte Ziel. Dabei soll eine berufskundliche Beratung, Arbeitsdiagnostik sowie eine externe Belastungsproben während des Aufenthaltes angeboten und ausgewertet werden. Diese Ergebnisse dann durch ein arbeitsmedizinisches Coaching der Ärzte und Therapeuten in einem entscheidungs-

relevanten Entlassungsbericht zu verarbeiten, ist derzeit noch Zukunftsmusik. Doch heute schon könnten sich die Einschätzung des klinischen Mediziners und des Fachdienstes im Rahmen einer berufspraktischen Erprobung unter Mitwirkung der NutzerInnen ideal zu einem wirklich fundierten Gesamtbild ergänzen.

Ein veränderter Umgang mit den Kliniken verändert auch die Kliniken. Er fordert und fördert deren Kompetenz im Umgang mit beruflichen Problemstellungen der PatientInnen. Umgekehrt ermöglicht ein von der Klinik geliefertes Leistungsbild einschließlich wichtiger medizinisch-therapeutischer und sozialer Informationen eine gute Basis für die zügige Umsetzung notwendiger Schritte zur beruflichen Eingliederung sowohl beim Leistungsträger wie beim IfD. Ein solches Vorgehen wäre ein Gewinn für alle Seiten, insbesondere für die behinderte NutzerInnen und wird unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten zu erheblichen Kosteneinsparungen beitragen können.

Ziel: Kooperationsvereinbarung

Wenn die Vorteile eines vernetzten Arbeitens auf der Hand liegen, fragt es sich, warum bisher so wenig davon umgesetzt worden ist. Fehlt es am Willen zur Vernetzung? Tatsächlich gibt es in diesem Bereich nicht wenige Klüfte zu überwinden. Jeder der Verhandlungspartner hat seine Eigenarten, seine eigene Sicht und Denkweise. Es gibt Konkurrenzen, die Ernst zu nehmen sind und z.T. auch Antipathien, die gepflegt werden. Zu einem vernetzten Reha-Management zu kommen, bedeutet viel Arbeit. Eine Arbeit, die sich lohnt. Hier könnte es wirklich gelingen einen Weg zu finden, um vorhandene Ressourcen besser zu nutzen und damit die Arbeit der vorhandenen Fachleute und Stellen effizienter und erfolgreicher für NutzerInnen und

Versorgungsdienstleister werden zu lassen.

Vertraglich vereinbarte Verbindungen mit den Kliniken könnten einen wesentlichen Beitrag zur Beförderung solcher Prozesse bieten. Es reicht nicht aus mit Kliniksozialdiensten zu kooperieren; die jeweils ganze Klinik sollte in die Kooperation eingebunden werden. Daher schlagen wir vor, mit den Kliniken (Klinikleitung) der jeweiligen Region Kooperationsvereinbarungen zu treffen, in denen die durch die Klinik durchzuführenden Aufgaben und die Leistungen des IfD regeln. Die Vereinbarung sollte beinhalten, welche Maßnahmen zur Vorfeldabklärung (Bedarfsermittlung, Information, Schweigepflichtentbindung, Zugang) und welches Engagement in einem Fall (Beratung, Anamnese, Assessment, Stellungnahme, etc.) auf Klinikseite, sowie welche weiteren fallbezogenen (Beratung, Integrationsbegleitung am Wohnort) und allgemeinen Aktivitäten (Mitwirkung an internen Fortbildungen/Schulungen, Auswertung und Rückmeldung zum weiteren Verlauf an die Klinik) auf Fachdienstseite zu erbringen sind.

Potentiell sind (fast) alle Krankenhäuser, AHB- (Anschlußheilbehandlung), und Reha-Kliniken mit ihren unterschiedlichen Indikationsbereichen geeignete Partner für Fachdienste. In allen Kliniken halten sich Menschen auf, die zu diesem Zeitpunkt die Unterstützung durch den Fachdienst benötigen. Dabei können abhängig von der Aufenthaltsdauer und dem stationären Setting unterschiedliche Handhabungen sinnvoll sein.

Fazit

Bei der Gestaltung der Tätigkeit der berufsbezogenen Fachdienste sollten die bestehenden massiven Schnittstellenprobleme zum medizinischen Sektor mit bedacht und auf

eine Lösung hingearbeitet werden. In Kliniken halten sich viele Menschen auf, die zu diesem Zeitpunkt die Unterstützung durch den Fachdienst benötigen. Bei der Betreuung von Menschen in Kliniken sollten Auftraggeber und IfD in besonderer Weise auf den Faktor Zeit achten. Schnelle und unbürokratische Entscheidungen über ergänzende Maßnahmen sind notwendig. Die Arbeit von IfD/BbD sollte möglichst frühzeitig ansetzen, um nicht erst Motivations- und Perspektivverluste entstehen zu lassen.

(Alle) Kliniken sollten als mögliche Kooperationspartner der Fachdienste in Frage kommen. Daher sollten mit den Kliniken (Klinikleitung) der jeweiligen Region Kooperationsvereinbarungen getroffen werden, in denen die von der Klinik durchzuführenden Aufgaben und die Leistungen des IfD geregelt werden. Leistungsträger von berufsbezogenen Maßnahmen müssen in einer vernetzten Kooperationsstruktur mit verankert sein. Die Eingliederungszielplanung von Leistungsträger und IfD für gesundheitlich massiv beeinträchtigte Menschen sollte mehr als bisher auf aussagefähigen medizinischen und therapeutischen Beurteilungen aufbauen können, zu denen verstärkt auch die Kliniken beitragen könnten.

Über Rückmeldungen zu Erfahrungen bei der Umsetzung würden sich die Autoren freuen. Herr Persson (inreha) steht für Beraterische Unterstützung bei der Einleitung und Umsetzung von Kooperationen zur Verfügung.

Kontakt:
inreha – innovative rehabilitation
Hendrik Persson
Dorfstraße 20, 24326 Stocksee
Tel.: 04526/380185
eMail: inreha.persson@t-online.de

Fachdienst Arbeit der AWO Ahrensburg
Birgit Flemming
eMail: bflemming@fachdienstarbeit.de

Kooperationsvereinbarung

über eine Zusammenarbeit zur Eingliederung von KlinikpatientInnen
Die **xy Klinik** (*Ort, Anschrift*) und der **IfD-Träger** (*Ort, ...*) und der **BbD-Träger** (*Ort, ...*) und der **Leistungsträger** (*Ort, ...*) schließen folgende - **Vereinbarung** - über eine Zusammenarbeit.

1. Die xy Klinik *Ort* (im Folgenden xy Klinik genannt) und der IfD-Träger *Ort* (im Folgenden IfD-Träger genannt) und der BbD-Träger *Ort* (im Folgenden BbD-Träger genannt) und der Leistungsträger *Ort* (im Folgenden Leistungsträger genannt) arbeiten zusammen, um die berufliche und soziale Integration von PatientInnen mit Behinderungen nach einer stationären medizinischen Behandlung zu fördern. Durch die Kooperation sollen die vorhandenen Ressourcen im Sinne einer gemeinsam entwickelten Rehazielplanung gebündelt werden, um im Interesse der Menschen mit Behinderungen eine zügige Wiedereingliederung unter Vermeidung von Schnittstellenproblemen zu erreichen. Die Betreuungsvoraussetzungen für den Integrationsfachdienst (IfD) und die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben (BbD) regelt das Schwerbehindertengesetz.
2. Die xy Klinik berücksichtigt in besonderer Weise die berufliche Situation ihrer PatientInnen. Neben den originären Aufgabenstellungen während der stationären Behandlung obliegt es der xy Klinik folgende strukturelle (personelle) Voraussetzungen für einen berufsbezogenen Hilfeplan und den diesbezüglich erforderlichen Informationsaustausch zu gewährleisten:
 - Erfassung des jeweiligen berufsbezogenen Unterstützungsbedarfes (durch Eingangsbefragungen)
 - Erfassung der beruflichen Situation
 - Medizinische Einschätzung des Leistungsbildes
 - Einmündung in Unterstützungsprogramm
 - Informationen zum Schwerbehindertenverfahren
 - Rehakonferenzen
 - Kooperationssetting für vernetztes Arbeiten mit IFDs und Leistungsträgern (Austausch, Fortbildung, Fallbesprechungen)
 - Übergabe an ambulantes Case-Management
 - Arbeitsmedizinisches Assessment
 - Belastungsproben (wenn möglich)
3. Der IfD- und der BbD-Träger bringen im Rahmen dieser Kooperation ihre fachlichen und strukturellen Kenntnisse in die gemeinsamen Aktivitäten ein. Dazu gehört die Regelung personeller Voraussetzungen für Betreuung von KlinikpatientInnen (in IfD- oder BbD-Zuständigkeit). In folgenden Bereichen werden Leistungen angeboten:
 - Einzelfallorientierter Hilfeplan
 - Klärung von beruflicher Zielplanung und Unterstützungsleistung
 - Kontakt zu Arbeitgebern, Praktikumsplätzen, Akquise von Arbeitsplätzen
 - Beratung zu Fragen von Rehamaßnahmen und Kostenträgerschaften
 - Hilfen bei Antragstellungen
 - Psychosoziale Betreuung
 - Beteiligung an Rehakonferenzen
 - Ergänzende Arbeitsdiagnostik
 - Assistenz bei Eingliederung bzw. Coaching am Arbeitsplatz
 - Beteiligung an Kooperationssetting (Austausch, Fortbildung, Fallbesprechungen) mit Klinik und Leistungsträgern
4. Der Leistungsträger sorgt für eine zügige Bearbeitung im Hinblick auf die Beauftragung des Fachdienstes und Entscheidung über berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation. Dabei soll vorrangig auf durch die Kooperationspartner erstellte Beurteilungen zum Leistungsbild zurückgegriffen werden, sofern diese dazu geeignet sind. Sollten Untersuchungen des Psychologischen Dienstes zur Klärung des Leistungsbildes erforderlich sein, werden diese bei den in die Betreuung aufgenommenen PatientInnen ohne Wartezeit durchgeführt. Die Rehaberatungen des Leistungsträgers in der xy Klinik von durch einen der Fachdienste betreuten PatientInnen sollen nach Möglichkeit auf Basis des ermittelten Leistungsbildes als Rehakonferenzen unter Einbeziehung der Kooperationspartner durchgeführt werden. In gemeinsamer Abstimmung NutzerIn/ BehandlerIn/Leistungsträger/Fachdienst ist eine Rehazielplanung zu erstellen bzw. besprechen.
5. Die Vertragspartner verpflichten sich zu einer angemessenen Dokumentation und Berichterstattung über die jeweiligen Aktivitäten, insbesondere die Darstellung der Beratungs- und Betreuungsleistungen zur inhaltlichen und statistischen Auswertung. Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, die diese Kooperation betreffen, werden gegenseitig abgestimmt. Alle Fragen von grundsätzlicher Bedeutung für die Kooperation sind abzustimmen. Die Vertragspartner verpflichten sich zur Einhaltung der bestehenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.
6. Vertragsbeginn ist der 00.00.0000. Die Laufzeit dieses Vertrages.
7. Dieser Vertrag kann von jedem Vertragspartner sechs Wochen zum Quartalsende gekündigt werden.

(Ort, Datum und Unterschrift der oben genannten Vertragspartner)

Arbeitsplätze für 50.000 schwerbehinderte Menschen

Vorläufige Empfehlungen – zum Umgang mit dem neuen Schwerbehindertengesetz – in erster Linie für Beschäftigte einer Werkstatt für Behinderte und für Menschen, die einen Anspruch auf einen Platz in der WfB haben

Die folgenden Empfehlungen richten sich in erster Linie an Beschäftigte in der WfB. In einfacher Sprache werden die wesentlichen Änderungen im Schwerbehindertengesetz dargestellt und konkrete Empfehlungen, wie das neue Gesetz genutzt werden kann, unterbreitet.

Wir haben die Empfehlungen der Broschüre „50.000 Arbeitsplätze für Schwerbehinderte - Wege zur Umsetzung des neuen Schwerbehindertengesetzes“ entnommen. Die Broschüre, eine Tagungsdokumentation, umfasst 60 Seiten und kann kostenlos angefordert werden beim

Behindertenbeauftragten des
Landes Niedersachsen
Postfach 141, 30001 Hannover

1. Vorbemerkung

Zum 1.10.2000 ist die Reform des Schwerbehindertengesetzes in Kraft getreten. Das neue Gesetz heißt nun: „Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG)“. Der neue Titel beschreibt sehr zutreffend die Ausrichtung des Gesetzes; es geht um die Sicherung und die **Neuschaffung** von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Rund 50.000 von ihnen sollen durch die Bestimmungen des Gesetzes neu und zusätzlich in das Arbeitsleben eingegliedert werden.

Zwar fehlen noch die entsprechenden Verordnungen, z. B. zur Arbeit der Integrationsfachdienste und zu dem Anspruch auf Arbeitsassistenz, aber das Gesetz ist in Kraft und damit anzuwenden. Es wird verschiedene Informationskampagnen geben, die auf das neue Gesetz aufmerksam machen. So wurde z.B. vom zuständigen Ministerium für Arbeit eine

Kampagne und dem Titel „Unser gemeinsames Ziel: 50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ gestartet. Informationen dazu sind unter der Aktionstelefonnr.: 0888/1515152 oder im Internet unter der Adresse <http://www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de> zu erhalten. In Niedersachsen werden durch die Arbeitsgruppe „Beschäftigungssituation Behinderter“ die im Rahmen des Niedersächsischen Bündnisses für Arbeit und Ausbildung in Niedersachsen gebildet wurde, zahlreiche Informationsveranstaltungen vor Ort durchgeführt, die sich in erster Linie an die Arbeitgeber richten. Auch der Behindertenbeauftragte des Landes Niedersachsen hat in seiner Rede, die in dieser Broschüre dokumentiert ist, eine Akzeptanz-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive angekündigt.

Als zusätzliches Element dieser Bemühungen, haben wir vorläufige Empfehlungen für schwerbehinderte Menschen erarbeitet. Diese sollen als Handreichung verstanden werden. Wir möchten damit schwerbehinderten Menschen, in erster Linie denen, die in einer WfB arbeiten oder Anspruch auf einen Platz in einer WfB haben (§ 54 a SchwbG), Empfehlungen an die Hand geben, wie sie die Ziele der Kampagnen dadurch unterstützen, dass sie selber aktiv werden und sich für ihre berufliche Integration einsetzen.

2. Wer ist Schwerbehindert?

Schwerbehindert ist, wer einen Schwerbehindertenausweis besitzt, in dem mindestens ein Grad der Behinderung von 50 festgestellt wurde (§1 – SchwbG). Hier hat sich gegenüber den bisherigen Bestimmungen keine Veränderung ergeben.

3. Wer ist Gleichgestellt?

Gleichgestellt ist, wer einen Schwerbehindertenausweis besitzt, in dem mindestens ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt wurde und die Gleichstellung beim Arbeitsamt beantragt hat. Die Gleichstellung gilt (zunächst) ab dem Tag, an dem sie beantragt wurde. Gleichgestellte genießen die gleichen Nachteilsausgleiche aus diesem Gesetz wie Schwerbehinderte; Ausnahme: der Zusatzurlaub (§ 2 SchwbG). Auch bei dieser Regelung hat es keine Veränderung gegeben.

4. Was sind Integrationsfachdienste?

In Deutschland arbeiten bereits mehr als 180 Integrationsfachdienste und vermitteln Schwerbehinderte, bisher bevorzugt solche, die in einer Werkstatt für Behinderte (WfB) beschäftigt sind oder die Anspruch auf einen Arbeitsplatz in der WfB haben, in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In dem neuen Schwerbehindertengesetz sind sie nunmehr aufgenommen worden (§ 37 a – 37g).

4.1 Ihre Aufgaben:

- Schwerbehinderte beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze zu vermitteln.
- Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und Hilfe zu leisten .

4.2 Für wen werden Integrationsfachdienst aktiv?

Ihr Angebot richtet sich an Schwerbehinderte, die einen besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung haben, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch

die WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwendige personalintensive individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind und an schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind. Dies gilt insbesondere für Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen, für Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen, Sinnesbehinderte oder Menschen mit psychosozialen Problemen.

4.3 Wer ist für die Einrichtung der Integrationsfachdienste verantwortlich?

Die Bundesanstalt für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass Integrationsfachdienste in ausreichender Zahl eingerichtet werden, mindestens pro Arbeitsamtbezirk einen.

4.4 Was können/müssen Sie tun?

Wenn Sie einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, fragen Sie bei Ihrem Arbeitsamt nach, welchen Dienst das Arbeitsamt beauftragt hat. Nehmen Sie mit dem zuständigen Integrationsfachdienst Kontakt auf und vereinbaren ein Beratungsgespräch.

5. Was sind Integrationsprojekte?

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen). Sie richten sich im Prinzip an den gleichen Personenkreis wie die Integrationsfachdienste. Sie unterscheiden sich im wesentlichen dadurch von Integrationsfachdiensten, dass

sie nicht die sofortige Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, sondern zunächst Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung anbieten. Darüber hinaus unterstützen sie ihre Beschäftigten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 53 a-53 d SchwbG).

5.1 Was können/müssen Sie tun?

Wenn Sie eine Beschäftigung, z.B. außerhalb der WfB anstreben aber glauben, den Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht gewachsen zu sein, fragen Sie bei Ihrem Arbeitsamt nach, welche Integrationsprojekte es in ihrer Nähe gibt.

In jedem Arbeitsamt gibt es eine Beauftragte oder einen Beauftragten für die Umsetzung des neuen Schwerbehindertengesetzes, sogenannte „ABIS-Beauftragte. Wir haben diesen Empfehlungen eine Liste der niedersächsischen ABIS-Beauftragten beigelegt. Eine vollständige Liste für das gesamte Bundesgebiet finden Sie unter der Internetadresse: http://www.arbeitsamt.de/hst/services/schwbg/beauftr_inter_net.pdf. Nehmen Sie dann mit dem Integrationsprojekt Kontakt auf und klären ab, ob dort eine Möglichkeit zur Beschäftigung und Arbeitsförderung für Sie besteht.

6. Was ist Arbeitsassistenz?

Durch Arbeitsassistenz, also konkreter Unterstützung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz, wird ggf. ausgeglichen, dass die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bestimmte Anforderungen im Betrieb nicht (mehr) erfüllen können und die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen im Betrieb nicht ausreichend ist, um dieses auszugleichen. Auf diese Unterstützung haben die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun-

mehr einen Rechtsanspruch (§ 31 Abs. 3 a SchwbG).

6.1 Was können/müssen Sie tun?

Leider ist noch nicht abschließend geklärt, in welchem Umfang Arbeitsassistenz zukünftig gewährt werden kann, sicher ist aber, dass sie auch schwerbehinderten Menschen bewilligt werden kann, die ohne Arbeitsassistenz die Anforderungen eines Arbeitsplatzes nicht erfüllen könnten. Über die entsprechende Verordnung wird zur Zeit verhandelt. Für die Gewährung der notwendigen Arbeitsassistenz für Schwerbehinderte ist in der Regel die Hauptfürsorgestelle zuständig. Sollten Sie glauben, den Anforderungen ihres Betriebes nicht mehr gewachsen zu sein oder von ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten bereits entsprechende Andeutungen gemacht worden sein, stellen Sie schon jetzt einen Antrag bei ihrer zuständigen Hauptfürsorgestelle. Auch wenn Ihnen ein Arbeitsplatz in Aussicht gestellt wurde, sie aber zur Erledigung dieser Arbeit auf Arbeitsassistenz angewiesen sind, können Sie schon jetzt einen Antrag bei der zuständigen Hauptfürsorgestelle stellen.

7. Was sind Integrationsvereinbarungen?

In einer Integrationsvereinbarung, zu deren Abschluss die Arbeitgeber nunmehr verpflichtet sind, werden konkrete Ziele zur Integration Schwerbehinderter in den jeweiligen Betrieb festgelegt (§ 14b SchwbG).

7.1 Was können/müssen Sie tun?

Zunächst nichts, da die Integrationsvereinbarung zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung u.a. Beteiligten ausgehandelt wird. Da Sie aber zur Zeit nicht in einem Betrieb beschäftigt sind, sind sie zunächst nicht betroffen.

Aber vielleicht kennen Sie eine Schwerbehindertenvertreterin oder einen Schwerbehindertenvertreter oder haben als Mitglied einer Selbsthilfegruppe oder eines Behindertenverbandes Kontakt zu Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- bzw. Personalräten oder zu Arbeitgebern. Dann sprechen Sie mit diesen. Regen Sie an, dass ein bestimmter Anteil der Stellen, die in der Integrationsvereinbarung vorgesehen werden, von Beschäftigten aus der WfB, Schwerbehinderten die einen Anspruch auf einen Platz in der WfB haben oder die schon seit langer Zeit Arbeitslos sind, von diesen besetzt werden sollen.

8. Warum glauben wir, dass Ihre Chancen einen Arbeitsplatz zu erhalten gestiegen sind?

Mit der Reform des Schwerbehindertengesetzes ist die sogenannte Beschäftigungspflichtquote gesenkt worden. Bisher mussten Arbeitgeber mit 16 Beschäftigten auf ihren Arbeitsplätzen mindestens 6% Schwerbehinderte beschäftigen. Diese Quote ist jetzt auf 5% gesenkt worden (3% SchwBG). Das hat uns zwar nicht gefallen, aber es steht so im neuen Gesetz. Allerdings hat der Gesetzgeber ein sogenanntes Hintertürchen offengelassen. Die Absenkung der Pflichtquote von 6 auf 5% ist zunächst auf zwei Jahre befristet. Sollte es in diesem Zeitraum nicht gelingen, die Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten um 25%, das sind ungefähr 50.000 schwerbehinderte Arbeitslose, zu verringern gilt wieder die alte Pflichtquote von 6%. Gleichzeitig wurde die Ausgleichsabgabe, also der Betrag, den jeder Arbeitgeber für jeden nicht besetzten Pflichtplatz zu zahlen haben, neu gestaltet (§ 11 SchwBG). Bisher betrug dieser Betrag 200 DM. Jetzt ist er gestaffelt und reicht von 200 DM über 350 DM bis zu 500 DM. Die Höhe ist abhängig von der erreich-

ten Beschäftigungsquote, je mehr Behinderte beschäftigt werden, desto geringer ist die Ausgleichsabgabe. Diese Änderung würde auch weiter gelten, wenn es nicht gelänge, die 50.000 Schwerbehinderte in die Betriebe zu integrieren. Damit wäre dann für Arbeitgeber die Situation gegeben, dass sie nicht nur mehr Ausgleichsabgabe zahlen müssten sondern auch die Quote auf 6% steigen würde.

Wir hoffen, dass die Informationskampagnen, u.a. der Arbeitgeber, die über die tatsächlich vorhandenen Qualifikationen schwer behinderter

Menschen informieren und so zum Abbau von Vorurteilen beitragen sollen und der Druck, tatsächlich Schwerbehinderte einstellen zu müssen, auch ihre Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, erhöht.

Was Sie dazu beitragen können, haben wir versucht aufzuzeigen. Es sind, dass sie an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich erwähnt, da die jeweiligen Vorordnungen zu den entsprechenden Paragraphen noch nicht veröffentlicht sind, vorläufige Empfehlungen.

Detlev Jähnert, Referent

Der [im]-perfekte Mensch

Vom Recht auf Unvollkommenheit

Eine Ausstellung des Deutschen Hygiene-Museums und der Aktion Mensch e.V.

vom 20. Dezember 2000 bis 12. August 2001

Schirmherrschaft: Bundespräsident Johannes Rau

Die Sonderausstellung, die das Deutsche Hygiene-Museum und die Aktion Mensch seit dem 20. Dezember 2000 präsentieren, widmet sich der menschlichen Unvollkommenheit. Unvollkommen zu sein liegt im Wesen des Menschen; zugleich besteht in seiner Verschiedenheit eine große Herausforderung. Wie lebte und lebt „Der [im]-perfekte Mensch“ in einer Umgebung, die sich der Perfektionierung des Lebens verschrieben hat? Und wie lebt umgekehrt die sich ihrer Normalität gewisse Mitwelt mit dem [im]-perfektsein des jeweils anderen?

Am Beispiel des historischen und aktuellen Umgangs mit behinderten Menschen setzt sich die neue Ausstellung auf 1.500 Quadratmetern mit dem herrschenden Begriff von „Normalität“ auseinander. Eine Ausstellung, die „Behinderung“ zum Thema macht, bewegt sich in schwierigen Traditionslinien, in solchen des Vorführens auf Jahrmärkten, in medizinischen Lehrwerken oder auf Mitleidsbroschüren. Damit gibt sie sich in die Gefahr, Men-

schen mit Behinderungen dem Voyeurismus des Publikums preiszugeben oder unfreiwillig den „Opferstatus“ der Betroffenen zu betonen. Im Wissen um diese Risiken sucht die Ausstellung nach Bildern und Vermittlungsformen, die geeignet sind, behinderten Menschen zu mehr Akzeptanz zu verhelfen. Sie grenzt sich allerdings auch ab von einer einfachen Umwertung, Glorifizierung und Instrumentalisierung von Menschen mit Behinderungen, die deren individuellen Erfahrungen ebenfalls nicht gerecht werden.

Die Ausstellung präsentiert ihr Thema mit den Mitteln einer dramaturgisch einprägsamen, musealen Inszenierung (künstlerische Gestaltung: Fred W. Berndt). Sie stellt die Menschen in den Mittelpunkt, die im heutigen Sprachgebrauch als „behindert“ gelten. Sie betrachtet behinderte Menschen als selbstbewusste Akteure ihres eigenen Schicksals, und sie gibt ihnen breiten Raum, sich selbst, ihre Erfahrungswelten und ihre Positionen zu aktuellen gesell-

schaftlichen Auseinandersetzungen vorzustellen. Dabei sind „die Behinderten“ keine homogene Gruppe; Lern-, Sinnes- und Sprachbehinderte, körperlich, geistig oder psychisch Behinderte oder chronisch Kranke sind vielmehr Menschen, die über ganz unterschiedliche Schwierigkeiten, Grenzen und Fähigkeiten verfügen.

Behindertengerechte Präsentation

Die zentrale Eingangstreppe des Deutschen Hygiene Museums - ein historischer Bau aus dem Jahre 1928 - wurde für die Ausstellung mit einer Schräge ausgerüstet, die allen Besuchern - Gehenden, Rollstuhlfahrern und Gehbehinderten - den bequemen Zugang zum Gebäude erlaubt. Die Ausstellung selbst folgt den Prinzipien einer Präsentation ohne Barrieren, um sie auch Besuchern mit Behinderungen zugänglich zu machen: Infoterminals mit tastbaren Plänen sowie taktile Bodensysteme ermöglichen blinden und sehbehinderten Besuchern die räumliche Orientierung in den Sälen. Die Ausstellungsarchitektur überbrückt vorhandene Treppen und lässt Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte problemlos alte Punkte erreichen.

Vielfältige Führungsangebote ermöglichen Menschen mit ganz unterschiedlichen Behinderungen einen eigenständigen Zugang zur Ausstellung: Audioführungen stehen für Blinde und Sehbehinderte zur Verfügung, die Geräte können auch von schwerhörigen Besuchern in Anspruch genommen werden. Für gehörlose Besucher stehen Textführungen zur Verfügung, während Ausstellungstexte und Audioführungen in leichter Sprache auf die Bedürfnisse von Menschen mit geistiger Behinderung eingehen. Führungen für alle Besucher werden von behinderten und nichtbehinderten Personen angeboten. Um allen Eltern den Besuch der Ausstellung zu erleichtern, ist sonntags ganztägig für die Betreuung von behinderten und

nichtbehinderten Kindern gesorgt.

Die Ausstellung im Internet

Unter www.imperfekt.de informiert eine behindertenfreundliche Internetpräsentation die Inhalte der Ausstellung und ihr Rahmenprogramm. Sie enthält darüber hinaus eigens entwickelte interaktive Elemente und bietet in einem Besucherforum die Möglichkeit, anderen Benutzern die eigene Meinung oder Kritik zugänglich zu machen.

Ein kurzer Rundgang durch die Ausstellung

I. PROLOG: VOM IMPERFEKT-SEIN

Der Eingangsbereich der Ausstellung empfängt die Besucher mit einer Galerie von modernen 'Altären', die zentrale gesellschaftliche Leitideale wie Schönheit, Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Genussfähigkeit, Autonomie und Rationalität ironisierend zur Diskussion stellen. Ikonen der Gegenwart, Stars aus Film, Fernsehen und den Printmedien, stehen neben mythologischen Idealisierungen, die fest im kollektiven Bildgedächtnis verankert sind.

Aber welchen Zwängen unterwerfen wir uns, wenn wir solche Eigenschaften zur Norm erheben?

Konfrontiert mit dieser Fragestellung öffnet sich dem Besucher eine künstliche Naturinszenierung, ein Arkadieri mit Zypressen und weiden Schafen, wie es als verklärte Idylle seit dem 18. Jahrhundert in Dichtung und Malerei als Land der Freiheit, Harmonie und Schönheit idealisiert wird. Ein in Serpentina ansteigender Weg zeigt, wie der Mensch sich selbst als ein „Mängelwesen“ (Arnold Gehlen) wahrnimmt. Unterschiedlichste Werkzeuge - vom Rad bis zum Computer, vom Feuerzeug bis zum joystick - markieren das Bemühen des Menschen, die eigene Unzulänglichkeit auszugleichen. Diese Werkzeuge stehen für seine „Kulturalisierung“, den

Erwerb von Kulturtechniken zur Überwindung der menschlichen Imperfektion, zur Beherrschung der Natur und in letzter Konsequenz auch des Menschen selbst.

II. DIE GRENZE

Der anschließende Ausstellungsbereich markiert die Grenze, die im Umgang von nichtbehinderten und behinderten Menschen häufig durch das Scheitern gewohnter Kommunikationsformen gezogen wird. Eine künstlerische Installation sensibilisiert für andere Ausdrucksweisen und Mitteilungsformen und macht bewusst, dass nur Akzeptanz Verständnis ermöglicht.

III. DER ERLEBNISPARK

Ein als Erlebnispark gestalteter Raum mit Installationen zu den Themen „Sehen“, „Hören“, „Verstehen“, „Berühren“ und „Bewegen“ sowie Ausschnitten aus Video-Interviews lädt ein, noch andere als die gewohnten Wahrnehmungsweisen zu entdecken.

In regelmäßigen Abständen wird der Saal vollständig verdunkelt, bis die Besucher nichts mehr **sehen** können. In dieser für Sehende irritierenden Situation wird über Lautsprecher eine Textpassage vorgelesen, in der die Empfindungen einer blinden Schwimmerin beschrieben werden.

Was bedeutet es, wenn man nicht mehr **hören** kann? In gebärdensprachlichen Umsetzungen von Erzählungen und Musik wird die Komplexität der auf das Visuelle konzentrierten Wahrnehmung deutlich. Eine Trommel vermittelt den Hörenden das ungewöhnliche musikalische Erlebnis, Musik allein durch Schwingungen wahrzunehmen.

Die Welt **zu verstehen** ist nicht nur auf wissenschaftlich-rationaler Ebene möglich. Im Zentrum dieses Bereichs wird der „Symbolkalender“ eines psychiatrischen Patienten gezeigt, der den umfassenden Versuch darstellt, sich der Welt zu vergewis-

sern und zugleich etwas über diese mitzuteilen.

Der behinderte Körper ist häufig Objekt von Eingriffen, nicht das Subjekt von **Berührung**. In einem „Brunnen der Wünsche“ greifen Filmsequenzen verschiedene Formen des Berührens auf: Medizinische oder pflegerische Maßnahmen, die als ungewollt erlebt werden oder gewünschte, aber verweigerte Berührungen, besonders im Bereich der Sexualität. Bewegung, Autonomie, Beschleunigung zeichnen den modernen Menschen aus. Einem vergrößerten „Hamsterrad“, in das rastlose Formen der Beschleunigung und Überwindung von Distanzen projiziert werden, ist eine zweite Projektion gegenübergestellt, die Bewegungen der Ruhe zeigt.

IV. DIE MAUERN

Prägend für den nächsten Saal ist das Bild der Anstalt, die seit 200 Jahren im Zentrum der medizinischen und heilpädagogischen Bemühungen um Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen steht: weiße Fliesen und symmetrisch angeordnete Betten dominieren die Atmosphäre. Im Raum verteilt stehen schwarze, ebenfalls geflieste Säulen: Als Fremdkörper weisen sie auf die systematische Vernichtung von Behinderten während des Nationalsozialismus hin, die

ebenfalls innerhalb von Anstaltsmauern stattgefunden hat.

Der fortschreitende Zerfall der Anstalt und deren Auflösung finden ihre Entsprechung im Bild des Meeres am Ende des Raumes, das den Aufbruch in eine offene Zukunft symbolisiert. Einzelne Geschichten und Objekte zeigen den Weg von der Aus- und Absonderung über die Normierung hin zur Normalisierung. Er führt von der Zwangsgemeinschaft in großen Anstaltsgruppen über familienähnliche Kleingruppenstrukturen bis hin zur emanzipatorischen Behindertenbewegung seit den 60er Jahren.

V. DIE LICHTUNG

Das Bild des letzten Raumes ist das der Lichtung: Helligkeit, Licht und Klarheit sind Metaphern für die Vernunftkultur der Aufklärung. Heute wachsen die Möglichkeiten, gestaltend in den menschlichen Körper einzugreifen. Die Aussichten auf diese künftigen Möglichkeiten wecken Träume von Perfektion ebenso wie Alpträume einer normierten, gezüchteten Gesellschaft, denen Visionen gegenüber stehen, die den Schutz der Schwachen und eine Kultur der menschlichen Verschiedenheit ins Zentrum stellen.

Die „Lichtung“ konfrontiert unterschiedliche Positionen miteinander,

die über akustische Installationen, über Dokumente und über Sequenzen aus Video-Interviews vermittelt werden. Die Ausstellungstexte führen in die aktuellen Diskussionen über Bioethik, vorgeburtliche Diagnostik, Gentherapie und Sterbehilfe ein. Über Kopfhörer kann der Besucher unterschiedliche Positionen zu den einzelnen Fragen abrufen: subjektive Stellungnahmen von Wissenschaftlern und Juristen, von Medizinern und Theologen, von Künstlern, Politikern und Laien.

Im Zentrum der Lichtung begegnen die Besucher noch einmal Menschen mit Behinderungen, die sich mit ihrem Leben und seinen Bedingungen auseinander setzen und sich dabei von ihrer Warte aus der Frage nähern, was „Menschsein“ ist. „Menschen sind unvollkommen, das könnte fast eine Definition sein - und ein Schlusswort“ - dieser Satz des blinden Schriftstellers Bernd Kebelmann kann programmatisch für die ganze Ausstellung verstanden werden.

Angebote für Besucher mit Behinderungen

Durch verschiedene Maßnahmen kommt die Ausstellung der Forderung eines möglichst barrierefreien Zugangs für Menschen mit den verschiedensten Behinderungen entgegen:

Die zentrale Eingangstreppe des Deutschen Hygiene-Museums wurde für die Ausstellung mit einer Schräge ausgerüstet, die allen Besuchern einen bequemen Zugang zum Gebäude erlaubt. In der Ausstellung werden vorhandene Treppen durch eine besondere Architektur überbrückt, die Schrägen sind mit Geländern und Sitzmöglichkeiten ausgestattet. **Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte** können problemlos alle Punkte der Ausstellung erreichen.

Blinde und sehbehinderte Besucher können sich anhand von Infoterminals mit tastbaren Plänen und taktilen Bodenleitsystemen in den Sälen orientieren. Die gesamte Aus-



stellung und alle Exponate sind als Sprachversion über einen zentralen Rechner abrufbar. Der Ausstellungskatalog wurde komplett auf eine CD aufgesprochen.

Die allgemeine Audioführung, die in maximal neunzig Minuten Hintergrundwissen anbietet, ist auch für **schwerhörige Besucher** mit Hörgerät problemlos benutzbar. Für **gehörlose Besucher** sind sämtliche audiovisuellen Medieneinspielungen untertitelt bzw. liegen als Textversionen vor.

Erstmals in der deutschen Museumslandschaft wurde von der Firma Linon Medien, Berlin, ein spezielles Audioführungssystem für Menschen mit Behinderungen entwickelt, so dass neben der allgemeinen Audioführung zwei weitere Versionen zur Verfügung stehen: Eine spezielle Audioführung vermittelt **Blinden und Sehbehinderten** nicht nur die Hintergrundinformationen, sondern gibt auch auf plastische Weise die Atmosphäre der Ausstellungsräume, Inszenierungen und Exponate wider. Eine weitere Audioführung, die auch zentrale Ausstellungstexte beinhaltet, ist in leichter Sprache verfasst und erlaubt es **Besuchern mit geistiger Behinderung**, die Ausstellung ohne Führungspersonal selbstständig zu erfahren.

Konventionelle Ausstellungsführungen können auch in Gebärdensprache gebucht werden.

Rahmenprogramm

Die Reform-Heilanstalt Pirna-Sonnenstein und Aufbrüche der Psychiatrie vom 19. zum 21. Jahrhundert

14. März 2001

In Kooperation mit der Gedenkstätte Pirna-Sonnenstein Exkursion in die Gedenkstätte Pirna-Sonnenstein und anschließender Diskussionsabend im DHM Die ehemalige Heilanstalt Pirna-Sonnenstein gilt als eine der ersten Psychiatrien in Deutschland. Dort entwickelte sich seit der Mitte des 19. Jahrhunderts bis in die zwanziger Jahre des 20.

Jahrhunderts eine fortschrittliche deutsche Psychiatrie. In der Zeit des Nationalsozialismus wurde Pirna-Sonnenstein zur Tötungsanstalt, in der im Rahmen des sogenannten Euthanasieprogramms hunderte psychisch Kranker ermordet wurden. Weiche Perspektiven hat die Psychiatrie gegenwärtig? Die Veranstaltung fragt, inwieweit das Menschenbild des 21. Jahrhunderts mit dem Recht jedes Individuums, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, korrespondiert.

Ethik in der Medizin. Zur aktuellen Diskussion

27. April 2001

Diskussionsabend zu ethischen Problemen neuester medizinischer Forschung.

Die Anwendung neuester Erkenntnisse der Medizin nährt die Hoffnung auf ein beschwerdefreies und endloses Leben. Dabei wird vergessen, daß viele dieser Techniken mit ethischen Problemen verknüpft sind, die einer breiten gesellschaftlichen Diskussion bedürfen.

Ein Recht auf Unvollkommenheit? Zur Gleichstellung behinderter und nichtbehinderter Menschen

4. Mai 2001

Die Veranstaltung befasst sich mit Möglichkeiten der rechtlichen Gleichstellung behinderter und nichtbehinderter Menschen: wie lassen sich Ungleichbehandlungen von Menschen, die als unvollkommen gelten, vermeiden? Was bringen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze? Brauchen wir eine Grundgesetzänderung?

Der Beitrag von Museen zu einer veränderten Wahrnehmung von behinderten Menschen in der Öffentlichkeit

20. - 22. Juni 2001

Seminar in Kooperation mit der Bundesakademie für kulturelle Bildung. Das Seminar wird sich mit dem Anspruch, dem Werdegang, den Besonderheiten und den Erfahrungen der Ausstellung auseinandersetzen. Im

Mittelpunkt steht die Frage, wie Museen zu einer Veränderung des Bildes von Menschen mit Behinderungen in der Öffentlichkeit beitragen können. Anmeldung erforderlich.

Zwischen Anthropologie, Ästhetik und Therapeutik

Juni 2001

Fachtagung in Zusammenarbeit mit dem Kulturwissenschaftlichen Seminar der Humboldt-Universität Berlin und dem Zentrum für Historische Anthropologie der Freien Universität Berlin. Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Thomas Macho

Während die Biowissenschaften an der Möglichkeit arbeiten, Menschen nach bestimmten Vorgaben im Labor zu züchten, ist in den USA die wissenschaftliche Disziplin der Disability Studies entstanden, die bisher in Deutschland noch kein adäquates Pendant in der Forschung gefunden hat. Diese neue Disziplin untersucht die historische und biologische Variabilität des menschlichen Körpers und seine kulturelle Konstruktion anhand der Vorstellungen über Behinderung - ähnlich denen über Rasse und Geschlecht. Die interdisziplinär arbeitenden Wissenschaftler beschäftigen sich mit Ansprüchen menschlicher Normalität wie Gesundheit, körperlicher Integrität, Individualität und Moralität. Diese Normen rechtfertigen die Ausgrenzung behinderter Menschen und machen sie zu Objekten medizinischer Eingriffe und Korrekturen. Die Fachtagung stellt zum ersten Mal Vertreter der Disability Studies und ihre Arbeiten dem deutschen Publikum vor. Sie werden ihre Forschungsergebnisse mit Kulturwissenschaftlern, Anthropologen, Bürgerrechtlern und Vertretern der Behindertenbewegung diskutieren.

Die folgenden Aktionsangebote können über den Besucherservice gebucht werden:

Aktionsraum „Traum-Insel“

In Anlehnung an holländische Snoezelräume (snoezel: sprich: snusl, holl. „snuffelen“ = Schnup-

pern + „doezelen“ = Dösen) wurde der museumspädagogischer Bereich „Traum-Insel“ mit Werkstattcharakter für Behinderte Lind Nichtbehinderte geschaffen. Neben einer Licht-Duft- und Musikinstallation laden Wasserbetten, Glockenspiel, Spielgeräte, Hilfsgeräte für Kommunikation sowie Kunstobjekte zum Verweilen ein und bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten für positive sinnliche Wahrnehmungs- und Bewegungserfahrungen.

Mit den Händen sehen (ab Vorschulalter bis Klasse 4) Gesetzt wird auf den Tastsinn, um so eine neue Art des „Be-Greifens“: des Tasterls und des Verstehens zu erlernen. Hierbei geht es nicht um die optische, sondern um die taktile Schönheit der Dinge. Außerdem kann „blind“ Mensch-ärgere-Dich-nicht, Mühle, Dame, Schach, Puzzle, u.a. gespielt werden.

Erfahrungswelt Rollstuhl (ab Klasse 6) Auf Vorbestellung besteht die Möglichkeit, die Ausstellung in einem Rollstuhl zu erleben. Dieses Angebot richtet sich auch an Menschen, denen lange Wegstrecken nicht so leicht fallen oder die einen Perspektivwechsel aktiv nachvollziehen wollen.

Im Rahmen von Projekttagen soll der Umgang mit dem Rollstuhl mittels Interaktion zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zum Alltagserlebnis werden. Praktische Übungen sind gekoppelt an theoretische Einheiten in der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Behinderung. Stadtextkursionen sind nach Vereinbarung möglich. Dauer: je nach Absprache 4 Std. bis zu 2 Tagen

Weitere Informationen zum Rahmenprogramm auch über 0351 / 4846-711 oder science@dhmd.de

Anmeldungen sowie Informationen über das gesamte Programmangebot sind über den Besucherservice erhältlich: Tel.: 0351 / 4846-670

Stiftung Deutsches Hygiene-Museum
Lingnerplatz 1, 01069 Dresden

Geistige Behinderung und die Grundlagen menschlichen Seins

„Geistige Behinderung und die Grundlagen menschlichen Seins“ ergründet anhand psychoanalytischer Theorie und psychotherapeutischer Praxis, wie wir alle unsere persönlichen Fähigkeiten nützen und auch missbrauchen, sobald wir mit einem Schmerz des Wissens oder Nichtwissens konfrontiert sind. Eine zentrale These der Autorin ist, dass traumatische Erfahrungen ein Behinderung erzeugender Faktor sein können, da das unerträgliche Wissen um ein Trauma den Gefühlen und dem Intellekt einen Schaden zufügt. Manche Menschen haben Erinnerungen an Vorfälle, die so traumatisch sind, dass die Personen in Gram erstarren, abstumpfen, „ver-dummen“. Um sich selbst vor diesen schmerzvollen Erinnerungen zu schützen, werfen sie gewissermaßen Teile ihres Gehirns, ihres Gedächtnisses weg.

Sinason verfolgt den Anspruch, die Zusammenhänge von traumatischen Erfahrungen, Behinderung und behindernden Prozessen aufzuzeichnen, seien diese durch Krankheit, cerebrale Schädigungen, sexuellen Missbrauch, soziale Vernachlässigung oder Psychosen ausgelöst. Sinason beschränkt sich nicht auf die Darstellung des Besonderen in der Arbeit mit geistig behinderten PatientInnen. Sie führt den LeserInnen vielmehr vor Augen, wie eigene und fremde Beschränkungen zum schmerzvollen Verlust der Kontrolle über den Verstand und damit zum Nichtwissen führen können.

„Alle von uns, als Babys, Kinder und Erwachsene, befinden sich immer wieder in misslichen Lagen des Nichtwissens: Wir sind konfrontiert mit tatsächlichen Lücken in unserem Wissen; Lücken in unserer Fähigkeit, Wissen anzueignen oder es zu sichern, Lücken in unserer emotionalen Motivation, die uns unfähig machen, bestimmte Dinge zu lernen, ganz zu schweigen von der Unkenntnis dessen, was tatsächlich außerhalb unserer Kontrolle liegt.“ Und Sina-

EQUAL - Neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt

Sie sind auf der Suche nach Informationen zu EQUAL?

Zum jetzigen Zeitpunkt können wir Sie außer dem Link auf das PGI auf die von der Kommission erstellte und mit den Mitgliedstaaten abgestimmte Informationsbroschüre zu EQUAL verweisen.

Die deutsche Version können Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung finden. Oder Sie klicken auf folgenden Link: <http://www.bma.de/esf/initiativen.asp>

Dr. Sibylle Honnef

efp - Europabüro

für Projektbegleitung GmbH

Endenicher Straße 125, 53115 Bonn

Tel.: +49 / 228 / 98599-11, Fax: -80

eMail: schmitz@efp-bonn.de

Internet: www.efp-bonn.de

son fragt immer wieder: „Was ist es, innerhalb, außerhalb unser selbst oder beides zusammen, das diese Erfahrungen zu so schmerzvollen werden lässt?“

Zur Autorin: Valerie Sinason arbeitet als leitende Psychotherapeutin der Tavistock Klinik in London. Sie ist international eine der wenigen Autorinnen, die vor dem Hintergrund der Psychoanalyse neue Entwicklungen der Therapie mit geistig behinderten Menschen in Theorie und Praxis zur Diskussion zu stellt.

Neben „Namenlos“ von Dietmut Niedecken wird mit dem Buch von Sinason ein weiterer entscheidender Beitrag zum Verständnis von geistiger Behinderung unter psychoanalytischer Sichtweise in der bidok Buchreihe veröffentlicht.

Valerie Sinason - *Geistige Behinderung und die Grundlagen menschlichen Seins*
Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand, 2000. - ISBN 3-472-03910-8
DM 39,80/ SFr 39,80/ öS 291,00

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als natürliche Person

Stand: 1.1.2001

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

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

Die Ermäßigung ist notwendig da _____

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

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

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

Mitgliedschaft als juristische Personen

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

- Wir sind eine juristische Person ohne eigenen Fachdienst**

Wir fallen in folgende Kategorie

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

Die Ermäßigung ist notwendig weil _____

- Wir sind eine juristische Personen mit Fachdienst**

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

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

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

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

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

Goldcard – Förderer ab 1000 Euro 1955,83 DM

Unser Betrag ist _____Euro

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

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____ Email: _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Abschied und Neuanfang - Wechsel in der BAG UB

Neue Projekte – Neue Geschäftsführung

von Stefan Doose

Die meisten von Ihnen wissen es bereits: die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung befindet sich derzeit nach Ende des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ in einer Phase der Umstrukturierung. Susanne Putzke, die Leiterin der Berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen und Brigitte Bock, unsere Sekretariatskraft haben die BAG UB mit dem Ende des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ zum 31.12.2000 verlassen, ich bin, wie bei der Mitgliederversammlung im November 2000 angekündigt, am 31.1.2001 nach über fünfjähriger Tätigkeit als Geschäftsführer der BAG UB ausgeschieden. Jeder von uns hat sich, sicherlich aus unterschiedlichen Gründen entschieden, sich noch einmal beruflich zu verändern und neue Wege zu gehen. Am 27. Januar 2001 haben wir unseren Abschied mit einer kleinen Abschiedsfeier in den Räumen der BAG UB begangen. Wir gehen, ich denke dies kann ich für uns alle sagen, mit einem weinendem und einem lachenden Auge. Die vergangenen drei Jahre waren für uns alle eine sehr anstrengende, aber auch sehr erfolgreiche Zeit. Wir danken dafür allen, die mit uns zusammen gearbeitet und uns unterstützt haben.

Durch die Erhöhung der Mitgliedsbeiträge und die beiden von der Aktion Mensch Ende Januar 2001 bewilligten Projekte „Qualifizierungsinitiative für IntegrationsberaterInnen“ und „Arbeit durch Assistenz“ kann die Arbeit der BAG UB mit hauptamtlichen Personal weitergeführt werden. Am 27. Januar 2001 wurden vom Vorstand nach umfangreichen Vorstellungsgesprächen die Weichen für die personelle Besetzung der Geschäftsführung und der neuen Projekte der BAG UB gelegt. Jörg Bungart von der Forschungsstelle „Unterstützte Beschäftigung“ der Universität Münster wird neuer Geschäftsführer der BAG UB. Damit konnte ein ausgewiesener Experte und Kenner der Entwicklung

von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland für diese Aufgabe gewonnen werden. Ulricke Braczko vom Integrationsfachdienst in Marburg zeichnet für das neue Projekt „Qualifizierungsinitiative für IntegrationsberaterInnen“ verantwortlich und wird in diesem Rahmen u.a. die Berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen gemeinsam mit Jörg Bungart ab dem 1.3.2001 weiterführen und weiterentwickeln. Jörg Schulz, der sich bestens in der Thematik der persönlichen Assistenz auskennt, selbst mit Assistenz arbeitet und bereits die letzten drei Jahre im Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ mitgearbeitet hat, wird gemeinsam mit Berit Blesinger das neue Projekt „Arbeit durch Assistenz“ durchführen. In der nächsten Ausgabe der *impulse* wird ausführlich darüber berichtet werden.

Nun noch ein paar persönliche Worte zu meinem Abschied: Im Februar 1996 erschien die erste Ausgabe der Zeitung *impulse* in der ich mich, auf dem Foto erkennbar jünger, als neuer Geschäftsführer der BAG UB vorgestellt habe. Fünf Jahre und 18 Ausgaben der *impulse* später, die also mit dieser Ausgabe ihr fünfjähriges Bestehen feiern, ist es nun Zeit, mich zu verabschieden. Viele Fachtagungen und Seminare, Vorträge und Artikel, persönliche Begegnungen und Diskussionen, unzählige Telefonate und Emails, Team- und Vorstandssitzungen, politische Auseinandersetzungen und natürlich unser europäisches Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ mit Entwicklung und Erprobung der Berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen liegen dazwischen. Es war eine schöne und herausfordernde Aufgabe, in dieser „Pionierphase“ von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland die praktische Integrationsarbeit vor Ort auf Bundesebene gemeinsam mit anderen begleiten und hoffentlich ein wenig unterstützen zu können. Ich

habe diese Aufgabe leidenschaftlich gerne und mit voller Überzeugung und Energie gemacht, auch wenn es manchmal etwas anstrengend war. Doch ein jegliches hat seine Zeit. Ich glaube, dass es im Leben einer Organisation zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedliche Leute braucht, um die gemeinsame Sache voran zu bringen - für die Pionierzeit beispielsweise andere als für die Zeit des Ausbaus, der Konsolidierung und der professionellen Weiterentwicklung.

Ich habe mich daher entschieden, weiter auf meinem beruflichen Weg zu gehen und auch aus persönlichen Gründen doch noch mein Referendariat für das Lehramt an beruflichen Schulen mit der Fachrichtung Sozialpädagogik und Deutsch zu machen und damit meine Ausbildung als Lehrer abzuschließen und bin seit dem 1.2.2001 an den Beruflichen Schulen des Kreises Herzogtum Lauenburg in Mölln tätig. Ich werde außerdem in den nächsten Jahren wahrscheinlich im Bereich Unterstützte Beschäftigung promovieren. Ich werde also dem Thema verbunden bleiben, wenn auch in anderer Rolle. Ich bedanke mich auf diesem Wege noch einmal bei allen, mit denen ich in den letzten Jahren gut zusammengearbeitet habe und die mich in vielfältiger Weise unterstützt haben.

Ich freue mich, dass die BAG UB mit Jörg Bungart einen so kompetenten Nachfolger als Geschäftsführer der BAG UB gefunden hat und werde nach Kräften für einen guten Übergang sorgen. Ich wünsche dem neuen Team der BAG UB alles Gute für die weitere Arbeit und die neuen Projekte und hoffe, dass Sie von Ihnen dieselbe Unterstützung erhalten, wie ich sie erfahren habe.

Privat erreichen Sie mich fortan unter folgender Adresse:
Stefan Doose
Lindenstr. 5, 23558 Lübeck
Tel. 0451 88047-77, Fax:-44
eMail: stefan.doose@t-online.de