

impulse Schwerpunkt:

Umfassende Teilhabe - wie und für wen?

Liebe LeserInnen,

Mit dem SGB IX haben innovative Ansätze einer geänderten Perspektive in Bezug auf Menschen mit Behinderungen Eingang in ein gesetzliches Regelwerk gefunden: Weg von der Fremdbestimmung hin zur Selbstbestimmung, statt „behüten und beschützen“ steht jetzt die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft im Vordergrund. Die entsprechenden gesetzlichen Instrumente - Persönliches Budget, Wahlfreiheit, persönlicher Anspruch auf Arbeitsassistenz usw. - stehen für die Umsetzung zur Verfügung.

Auf der anderen Seite stehen nun die Behörden und Verwaltungen vor der verantwortungsvollen Aufgabe, diese Vorgaben des Gesetzgebers zielführend umzusetzen.

Wie sieht die praktische Umsetzung aus?

In der Praxis gab und gibt es in den verschiedenen Themenbereichen charakteristische Umsetzungsprobleme. Von der wissenschaftlichen Begleitung der IFD-Bundesmodellprojekte wurde z.B. eine klare Zielgruppenverschiebung bei den Integrationsfachdiensten festgestellt, welche sich auch bei den „Regel-fachdiensten“ fortsetzte; zudem wurden die Fachdienste anfänglich finanziell sehr schlank ausgestattet. Beim Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz wird nach den „Vorläufigen Empfehlungen...“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) geprüft, ob vergleichbare Leistungen an den Arbeitgeber vorrangig zu erbringen sind - das Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen wird auf diese Weise eingeschränkt. Leistungen für Arbeitsassistenz sind zudem nur dann budgetiert, wenn sie direkt an

die AssistenznehmerInnen ausgezahlt werden - die gleichen Leistungen für Arbeitgeber können daher höher ausfallen, obwohl damit derselbe Bedarf gedeckt wird. Zusammen mit weiteren Artikeln zum „Persönlichen Budget“ bilden diese Themen den Schwerpunkt der vorliegenden „impulse“-Ausgabe.

Während sich diese Ausgabe im Layout befand, wurde vor dem Verwaltungsgericht Hamburg eine Klage zum Umgang mit dem „Persönlichen Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz“ verhandelt. Eine zentrale Aussage des Gerichts im schriftlichen Urteil lautet: „Da eine [...] Verordnung bislang nicht ergangen ist und demzufolge keine konkreten gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Dauer und Höhe der Leistungen existieren, liegen diese Entscheidungen im ausschließlichen Ermessen des Integrationsamtes.“

Das Projekt „Arbeitsassistenz“ der BAG UB fordert gerade darum eine neue inhaltliche Überprüfung und Überarbeitung der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH im Sinne der Prinzipien des SGB IX. Hierzu wollen wir auf einem Fachtag „Arbeitsassistenz“, der im Vorfeld der BAG UB-Jahrestagung stattfinden wird, Vorschläge erarbeiten - eine Zusammenarbeit mit der BIH und dem Bundesministerium für Arbeit wird dabei angestrebt.

Es bleibt also weiter abzuwarten und kritisch zu verfolgen, wie Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe im Sinne des SGB IX „verwaltungstechnisch“ realisiert wird. Die Frage stellt sich vor allem, wie sichergestellt werden soll, dass wirklich alle beteiligten Personen mit in die Entscheidungen eingebunden werden.

Die Redaktion

impulse Themen:

Umfassende Teilhabe
Persönliches Budget / Projekt
zum Übergang Schule - Beruf /
Arbeitsassistenz u.a.
ab Seite 3

Integrationsfachdienste
Zielvereinbarung /
Bundesweites IFD Treffen
ab Seite 23

Aktuelle Informationen
Aktuelle Servicestellen-Liste /
neue Projekte u.a.
ab Seite 33

Jahrestagung der BAG UB
2002
ab Seite 41

impulse Impressum

Nr. 23, August 2002

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
D-20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
eMail: info@bag-ub.de

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

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

Layout: Berit Blesinger

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse
erscheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten.

Für Nichtmitglieder beträgt der
Bezugspreis 24,- € / Jahr
(Ausland 36,- € / Jahr).

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben stets die Meinung
der AutorIn wieder.

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

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

<http://www.arbeitsassistentz.de>

Die *impulse* bis Nr. 16
gibt es im Internet unter:
<http://bidok.uibk.ac.at>

impulse Inhalt

Schwerpunktthema: Umfassende Teilhabe - wie und für wen?

Persönliches Budget - Umsetzung in Deutschland- <i>Mathias Westecker</i>	3
Hilfen nach Maß oder mäßige Hilfe? Das Rheinland-Pfälzische Modellprojekt zum persönlichen Budget - <i>Mathias Rösch</i>	6
Innovatives Integrationsprojekt des Arbeitsamtes Pforzheim- <i>Angelika Thielicke</i>	10
Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeitsassistentz - <i>Berit Blesinger und Jörg Schulz</i>	12
Das Förderprogramm "WfB plus" - <i>Michael Schneider</i>	19
Ich bin ein Betrieb! Erfahrungen mit selbstorganisierter Arbeitsassistentz - <i>Ursula Wallbrecher</i>	22

Integrationsfachdienste

Mustervorlage: Zielvereinbarung zwischen IFD und Arbeitsamt	23
Protokoll des bundesweiten Treffens mit IFD-VertreterInnen am 10.04.02 bei der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg	24

Projektberichte

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“	27
Netscouts gGmbH - Integrationsfirma für Menschen mit Körperbehinderung - <i>Martin Sillig</i>	31
Projekt BIBS - <i>Holger Stoek</i>	32

Infos und Meinungen

Gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger nach dem SGB IX	33
Projekt der Universität Trier: Betriebliche Integrationsvereinbarung	35
Besonderer Kündigungsschutz	36

Neues aus der BAG UB

Unterstützte Arbeitnehmer unterstützen die BAG UB - <i>Angelika Thielicke</i>	38
Neue Fortbildung für Integrationsberater und -beraterinnen	40
Anmeldeformular für die Fachtagung der BAG UB 2002	41
Fachtagung der BAG UB 2002: "Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben", Berlin/Potsdam in Kleinmachnow	42

Kurz notiert

Messe Reha.Komm Berlin 2002 <i>Seite 5</i> / Fachtagung "Perspektiven für Menschen mit Downsyndrom" <i>Seite 9</i> / Fachtagung "Selbstbestimmung, Individualisierung und Integration von Menschen mit individuellem Förderbedarf" <i>Seite 21</i> / Literaturhinweis: Kommentar zum SGB IX <i>Seite 36</i> / Internet-Tipps <i>Seite 37</i> / Mitgliedsantrag <i>Seite 44</i>	
--	--

Persönliches Budget - Umsetzung in Deutschland

Von Mathias Westecker

Persönliche Budgets sind in aller Munde: die Lebenshilfe bietet eine Fortbildung für Geschäftsführer zum Thema an, Sozialpolitiker und Funktionäre diskutieren darüber, aber wie sieht die Realität aus und was haben behinderte Menschen bisher vom Persönlichen Budget?

Mitbürger mit Behinderung in England, in Benelux-Staaten, in skandinavischen Ländern, in den USA und Kanada können schon seit einigen Jahren ein Persönliches Budget erhalten, um ihre individuell benötigten Hilfen selber zu organisieren und pauschal abzurechnen. In diesen Ländern können Menschen mit Behinderung über die bewilligten Kosten für ihre benötigten Hilfen selbstständig verfügen, Personal für ihre persönliche Assistenz einstellen und organisieren, sich Unterstützung für die Organisation dieser Hilfe holen oder eine Einrichtung mit der Organisation der Hilfen beauftragen. Sie sind tatsächlich Subjekt in ihrer persönlichen Lebensgestaltung. Die Zufriedenheit ist trotz begrenzter Ressourcen in der Mehrzahl der ausgewerteten Fälle gestiegen. Wansing et al. haben in der letzten Impulse europäische Erfahrungen ausgewertet und Perspektiven für Deutschland skizziert.

In Deutschland stößt der Paradigmenwechsel zum subjektorientierten Ansatz in der Behindertenhilfe auf breite Zustimmung, das Persönliche Budget könnte ein klassisches Instrument werden, um diesen Perspektivenwechsel voranzutreiben. Politiker aller Parteien befürworten die Einrichtung von Persönlichen Budgets. Der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Karl-Herrmann Haack, hat nach den Erfahrungen in Rheinland-Pfalz dafür gesorgt, dass das Persönliche Budget in das SGB IX aufgenommen wird. Tatsächlich passt die Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts sowie der subjektorientierte Ansatz des SGB IX hervorragend zur Einführung von Persönlichen Budgets (§17(3)).

Konkrete Ideen sind bisher nur vereinzelt entwickelt worden, die Umsetzung auf das komplizierte Rechts- und Sozialsystem unter Fachleuten umstritten. Die örtlichen und überörtlichen Sozialhilfeträger beteiligen sich an den Diskussionen in einzelnen Bundesländern, forcieren den Prozess aber nicht bundesweit. Die Träger in der Behindertenhilfe sind in der Regel zurückhaltend bis kritisch in der Diskussion, wird ihre Stellung im klassischen Dreieck zwischen Kostenträger, Kunde und Einrichtungsträger massiv in Frage gestellt. Der Dachverband der Lebenshilfe hat eine differenzierte Bewertung der europäischen Erfahrungen vorgelegt und Forderungen für die Entwicklung in Deutschland vorgelegt (Frühauf et al. 2000). Die Landesverbände sind jedoch sehr unterschiedlich in die Diskussionsprozesse einzelner Länder eingebunden. Der Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte hat vor kurzem eine ausgewogene Stellungnahme abgegeben (BVKM 2001) und ist mit seinen Landesverbänden in Baden-Württemberg und Hamburg einer der Motoren der dortigen Modellentwicklung. Selbstbestimmt Leben-Zentren und -Gruppen sind in einzelnen Bundesländern intensiv an der Diskussion beteiligt und unterstützen die Einführung Persönlicher Budgets trotz Bedenken bezüglich möglicher Sparmaßnahmen und einer Privatisierung der Verantwortung.

Folgende Hauptforderungen der Selbsthilfegruppen und -verbände spiegeln sich exemplarisch in den „Eckpunkten des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte zur Ausgestaltung der Leistungen für Menschen mit Behinderung in Form des Persönlichen Budgets“ vom 30.11.2001 wider:

- Die Teilnahme am Persönlichen Budget muss allen Menschen mit Behinderung offen stehen.
- Das der Eingliederungshilfe zugrundeliegende Prinzip der Bedarfsdeckung muss erhalten

bleiben. ...

- Die Entscheidungsfreiheit ... muss beim behinderten Menschen liegen. ...
- Die Ermittlung des Bedarfs muss unabhängig, nachvollziehbar, sachkundig und interdisziplinär erfolgen. ... (ganzheitliche Betrachtung)
- Mehrfachbehinderte Menschen und Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen Unterstützung bei der Organisation der Hilfen erhalten können...
- Der Aufbau unterstützender Infrastruktur ist zu fördern. ...
- Die Entwicklung von Modellprojekten soll in Zusammenarbeit mit Betroffenen und ihren Zusammenschlüssen erfolgen. ...et al. (BVKM 2001)

Modellprojekte wurden bisher in Rheinland-Pfalz, Hamburg und Baden-Württemberg zu unterschiedlichen Zeiten und mit unterschiedlichen Zielen entwickelt und zeigen die Bandbreite möglicher Umsetzungen. Weitere Bundesländer wie Hessen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen diskutieren die Vor- und Nachteile der Einführung Persönlicher Budgets.

Rheinland-Pfalz hat als erstes Bundesland 1997 ein Persönliches Budget eingeführt, die Umsetzung und die gemachten Erfahrungen werden im Artikel „Hilfen nach Mass oder mässige Hilfe“ vom ZsL-Mainz zusammen gefasst.

Hamburg

Das Hamburger Modell setzt sich bewusst vom Modell in Rheinland-Pfalz ab.

Es ist nach einer Reise der damaligen Behindertenbeauftragten der Stadt Hamburg nach England und den Niederlanden von der örtlichen Behörde und Mitgliedern der Landesarbeitsgemeinschaft für Behinderte entwickelt worden.

Im Rahmen eines zweijährigen Mo-

dellversuchs soll 100 Personen mit einem Hilfebedarf im Rahmen der Eingliederungshilfe im ambulanten Bereich mit möglichst unterschiedlichen Behinderungsarten, Schweregraden und privaten Unterstützungs-Netzwerken ein Persönliches Budget bewilligt werden.

Der Paragraph 101a BSHG soll als Grundlage dienen, pauschalierte Geldleistungen im Rahmen der Eingliederungshilfe an Hilfeempfänger direkt auszuzahlen.

Kernpunkt der behördlichen Planung ist das Antragsverfahren im Rahmen eines Gesamtplan nach §46 BSHG. Sie ist „Basis der Zuerkennung eines Budgets, der Bedarfsbereichsfestlegung, der Budgethöhe, der Zielbestimmung und der Laufzeit der Budgetbewilligung,“ (Gitschmann 2000, S. 20).

„Im Zentrum des Hamburger Ansatzes steht die Gesamtplankonferenz, in der unter Moderation des Sozialhilfeträgers gemeinsam mit den HilfeempfängernInnen, ggf. ihren gesetzlichen Vertretungen, Angehörigen sowie erforderlichem fachlichen Sachverstand eine Verständigung über die Ziele der Eingliederung sowie die im Rahmen der bewilligungsfähigen Sozialhilfeleistungen bestmögliche Bedarfsdeckung stattfinden soll,“ (Gitschmann 2000, S. 21).

Das Modell soll kostenneutral umgesetzt werden. Für alle 100 Modell-Budgets wird ermittelt, welche Bewilligungssumme bei Bedarfsdeckung über klassische Sachleistungen erforderlich wäre. Diese Summe stellt grundsätzlich den individuellen Budgetrahmen dar. Bei Überschreitung kann ein Ausgleich durch ein kostengünstigeres anderes Budget zugezogen werden, sodass der finanzielle Rahmen aller 100 Budgets den bisherigen Kostenrahmen nicht überschreiten darf.

„Budgetfähige Leistungen umfassen folgende Bereiche der Eingliederungshilfe:

- Mobilitätshilfen (ohne Anschaffung von KFZ), Taxikosten, Fahrkosten, Begleitperson
- Hilfen zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft (Vereins- u. a. Beiträge etc.)
- Haushaltshilfen (§11(3)BSHG)
- Pflegehilfen (§68,69 BSHG)
- Hilfe z. Weiterführung d. Haushalts (§70 BSHG)
- Pädagogische Betreuung im eigenen

Wohnraum

- Personenbez. Hilfe für psychisch Kranke (PPM)
- teilweise Dolmetscherkosten (ohne Studienhilfen)
- Berufsförderung
- Hilfen f. Kinder (nach Beschluss Globalrichtlinie)“ (Gitschmann, S.32)

Weitere Leistungen anderer Kostenträger wie die Pflegeversicherung werden aus pragmatischen Gründen nicht einbezogen, um eine kurzfristige und überschaubare Modellphase zu erreichen.

Eine Rückkehr zum alten Sachleistungsprinzip ist jederzeit möglich, eine Kontrolle der Ausgaben nur sporadisch vorgesehen. Unterstützungsmanagement soll in erster Linie durch informelle Netze und Selbsthilfeorganisationen abgedeckt werden, die professionellen Unterstützer sollen in Ausnahmefällen und unter dem oben beschriebenen Kostenvorbehalt eingesetzt werden. An dieser Stelle zeigt sich der Wille zum erfolgreichen Modell. Alle Praxis-Erfahrungen haben gezeigt, dass unabhängige und professionelle Unterstützungssysteme auch für die Beantragung und Organisation eine Grundvoraussetzung war, um einem breiten Personenkreis das Persönliche Budget zu ermöglichen. Der Kostenvorbehalt und die Angst, neue Berufsfelder zu etablieren führt in eine Sackgasse.

Das Modell soll wissenschaftlich begleitet und auf breiter Basis ausgewertet werden. Die Umsetzung hapert seit zwei Jahren an der behördeninternen Abstimmung und dem Einbezug der örtlichen Dienststellen, welche das Antragsverfahren in den Bezirken abwickeln sollen.

LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG plant gleichzeitig, den Grundgedanken des Persönlichen Budgets in stationären Einrichtungen modellhaft umzusetzen. In Wohngruppen für erwachsene Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung sollen Bewohner auf Wunsch Teile der Sachkosten ausgezahlt bekommen, um mit Unterstützung ihren eigenen Lebensalltag unabhängig von anderen BewohnerInnen zu organisieren. Durch die Auszahlung von Lebensmittelgeldern wird die Individualisierung in den Wohngruppen voranschreiten, Bewohner können neue Wahlmöglichkeiten

entwickeln. Der nächste Schritt ist die Dienstplangestaltung, orientiert an den Wünschen und Bedürfnissen der einzelnen Bewohner. Das große Interesse und der Zuspruch vieler Bewohner zeigen den richtigen Weg, Wohngruppen stärker an den individuellen Bedürfnissen der Bewohner zu orientieren und ihnen Entscheidungsbefugnisse in die eigenen Hände zu legen.

Baden-Württemberg

Baden-Württemberg geht noch einen Schritt weiter und entwickelt ein Modell auf der Grundlage des SGB IX. Eine Arbeitsgruppe mit Vertretern von Selbsthilfeverbänden, Trägern der Behindertenhilfe, Krankenkasse, Arbeitsamt, Landesversicherungsanstalt, Landeswohlfahrtsverband, Städte- und Landkreistag sowie dem Sozialministerium hat ein Modell auf Grundlage der § 9 und §17(3) SGB IX entwickelt.

Die Arbeitsgruppe schlägt eine Gesamtzahl von mindestens 250 TeilnehmerInnen vor, alle behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen können ein Budget beantragen. Die Erprobungsphase soll im Oktober 2002 starten. Die Auswertung inklusive einer wissenschaftlichen Begleitforschung durch das „Zentrum zur interdisziplinären Erforschung der Lebenswelten behinderter Menschen (Z.I.E.L.) an der Universität Tübingen und der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen, soll Ende 2004 abgeschlossen sein.

Die Budgetassistenz als unabhängige Begleitung und Unterstützung des Budgetnehmers wird von der Mehrheit der Arbeitsgruppe gefordert. Informationsweitergabe, Unterstützung bei der Beantragung und Organisation des Persönlichen Budgets sollen die Hauptaufgaben sein. Prozessbegleitend sollen Qualifizierungsmaßnahmen für die Assistenten entwickelt werden.

Das Budget soll in einer überschaubaren Anzahl von städtischen als auch ländlichen Regionen entwickelt werden, ambulante Angebote und Strukturen der Selbsthilfe sollen vorhanden und noch weiter ausgebaut werden, um Wahlmöglichkeiten für die Nutzer zu schaffen.

Hilfebedarfe sollen „in Alltagsvollzügen anfallende, regelmäßig wiederkehrende und regiefähige Bedarfe“ (LVKM

BaWü e.V. 2002 S. 3) sein. Persönliche Hilfen wie Assistenz, Förderung, Pflege, Beratung oder Begleitung als auch sächliche Hilfen wie Fahrtkosten, Kosten für Wartung und Hilfe von Hilfsmitteln können einbezogen werden.

„In ein Persönliches Budget sollen Leistungen einfließen

- der Sozialhilfeträger
 - der Krankenversicherung
 - der Rentenversicherung
 - der Bundesanstalt für Arbeit
 - des Integrationsamtes,
 - der Pflegeversicherung“
- (LVKM BaWü e.V. 2002, S. 3).

Daraus ergibt sich, dass nicht nur Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 39 und §40 BSHG einbezogen, sondern auch Bereiche vom SGB IX sowie SGB XI in Verbindung mit Selbstversorgung berücksichtigt werden sollen. Die Feststellung des Hilfebedarfs richtet sich nach den jeweils geltenden Leistungsgesetzen. Ein einheitliches Verfahren zur Feststellung des Hilfebedarfs wird erst im Laufe des Projekts entwickelt und erprobt. Ziel ist es, nur einen Ansprechpartner für die Nutzer von Persönlichen Budgets zu haben, der die verschiedenen Ansprüche, Zuständigkeiten und Voraussetzungen der unterschiedlichen Rehabilitationsträger im Hintergrund koordiniert. Dieser hohe Anspruch soll erst im Laufe des Modellprojekts umgesetzt werden, um den Beginn nicht zu gefährden. Auch Fragen des Verwendungsnachweises und eines gemeinsamen Budgetfonds werden erst im Laufe des Projekts geklärt, alle Teilnehmer zu

Offenheit und Flexibilität aufgefordert. Da mit diesem Modell in weiten Teilen neue Wege beschritten werden und viele, gerade heikle Punkte wie die Hilfebedarfserhebung oder die Zusammenarbeit der verschiedenen Rehabilitationsträger noch nicht geklärt sind, kann dem Projekt nur viel Erfolg und weiterhin soviel Mut gewünscht werden wie bei der bisherigen Entwicklung.

Behinderte Menschen haben also, bis auf einige Nutzer in Rheinland-Pfalz und Nutzer des Arbeitgebermodells, bisher keine Möglichkeit, ein Persönliches Budget zu erhalten und ihren Hilfebedarf und damit ihr eigenes Leben selbst zu gestalten. Verantwortliche in Behörden, Verwaltung und Verbänden sind aufgefordert, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Fragen wie das Unterstützungsmanagement oder die Budgetassistenz, die Bedarfsdeckung, die schlanke Organisation, die Schaffung von Wahlmöglichkeiten für behinderte Nutzer oder der Einbezug weiterer Leistungen sind in allen Modellen noch nicht abschließend geklärt. Nur wer die ersten Schritte macht, kann an der Realität lernen und weitere Verbesserungen umsetzen. Jedes weitere Modell, welches auf den Erfahrungen in den anderen Bundesländern aufbaut, bietet die Chance, behinderten Menschen neue Lebensperspektiven zu eröffnen.

Literatur:

BVKM (Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.) Düsseldorf 2001; Selbstbestimmung und Teilhabe;

Eckpunkte des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte zur Ausgestaltung der Leistungen für Menschen mit Behinderung in Form des Persönlichen Budgets; <http://www.bvkm.de>

Frühauf Dr. Theo et. al. Marburg 2000: Persönliches Budget Empowerment für Betroffene oder Etikettenschwindel zugunsten von Sparmaßnahmen? in Fachdienst der Lebenshilfe Nr. 1 S. 3 - 21

Gitschmann Dr. Peter Hamburg 2000: Persönliche Budgets für behinderte Menschen in Hamburg Konzeptentwicklung für eine modellhafte Erprobung in Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Amt für Soziales und Rehabilitation - Fachkonzepte und Berichte- Ausgabe 4; Hamburger Str. 47; 22083 Hamburg; Email: Christina Lüdemann@bags.hamburg.de

LVKM e.V. (Landesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte Baden-Württemberg e.V.) Stuttgart 2002; Modellprojekt „Persönliches Budget in Baden-Württemberg“ – Sozialministerium stellt Konzeption vor in: Rundschreiben 2/2002; S. 2-4; Haußmannstr. 6; 70188 Stuttgart, Tel: 0711 – 21 55 220

Wansing, Gudrun et al. Hamburg 2002; Persönliches Budget – Teilhabe durch personenbezogene Unterstützung; Impulse März 2002

Kontakt

Mathias Westecker
LEBEN MIT BEHINDERUNG
HAMBURG
Südring 36
22303 Hamburg
Tel: 040 – 270 790 918
Fax: 040 – 270 790 948
Email: westecker@lmbhh.de

Messehinweis

Reha-Messe

Reha.Komm Berlin 2002

12. – 14. September

mit einem Messeschwerpunkt „Behinderung – Arbeit – berufliche Rehabilitation“

- Mit gesellschaftspolitischem, sportlichem, kulturellem und fachlichem Rahmenprogramm
- Erneut mit der Möglichkeit für Unternehmen, sich aktiv mit Produkten, Vorträgen und Leistungen daran zu beteiligen
- U.a. Fortsetzung der Thematik „Barrierefreies Wohnen und Bauen“ *oder* „Behinderung, Arbeit, berufliche Rehabilitation“

Die Reha.Komm Berlin 2002 erwartet ca. 30.000 Besucher und mehr als 500 Aussteller in 8 Messehallen.

Hilfen nach Maß oder mäßige Hilfe? Das Rheinland-Pfälzische Modellprojekt zum Persönlichen Budget „Selbst bestimmen – Hilfen nach Maß für Behinderte“

Von Matthias Rösch

Sicherlich sind wir vom Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen gespannt, wenn vom Land aus ein Modellprojekt durchgeführt wird, das im Namen unseren inhaltlichen Anspruch aufnimmt: „Selbst bestimmen – Hilfen nach Maß für Behinderte“. Oft genug haben wir erlebt, dass „unbefugte Dritte“, also andere Organisationen und Verbände den Begriff „Selbstbestimmt Leben“ nutzen, ohne ihn ernst zu nehmen. Durch die Abhängigkeit von Institutionen, durch eingeschränkte Auswahl von Dienstleistungen und fehlende Entscheidungskompetenz über Wohnort und Wohnform bleiben die Wahlmöglichkeiten behinderter Menschen in engen Grenzen – das Recht auf Selbstbestimmung wird nicht verwirklicht. Nicht immer steckt also Selbstbestimmung drin, wo Selbstbestimmung drauf steht.

Fördert das Rheinland-Pfälzische Modellprojekt die Selbstbestimmung behinderter Menschen? Hier können wir mit einem entschiedenen „Jein“ oder einem „noch nicht ganz“ antworten und etwas genauer differenzieren.

Eckpunkte des „Persönlichen Budgets – Hilfe nach Maß für Behinderte“ Rheinland-Pfalz

Das PB dient als ambulante Eingliederungshilfe (§§ 39, 40 Abs.1 Nr.8 BSHG) und soll somit behinderten Menschen ermöglichen, ein möglichst eigenständiges und selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft zu führen.

Es wird geistig, körperlich oder seelisch wesentlich behinderten Menschen, die bereits im Heim leben *oder* vor der Entscheidung stehen, in ein

Heim zu gehen, angeboten. Das Gleiche gilt auch im Rahmen des Betreuten Wohnens.

Mit Hilfe des Budgets können sich behinderte Menschen die Dienstleistungen einkaufen, die sie selbst benötigen. Aber auch der Kauf von Konsumgütern ist im PB selbstverständlich erlaubt.

Voraussetzungen zur Gewährung des PB sind:

1. „Bei der betreffenden Person muss behinderungsbedingt eine vollstationäre Betreuung in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe (...) oder der Förderung im Betreuten Wohnen erforderlich sein.“

Anmerkung: Das Betreute Wohnen in Verbindung mit dem PB wird als Möglichkeit gesehen, mehr behinderte Menschen als bisher in eine selbständige Wohnform zu bringen.

2. „Die behinderte Person muss über ausreichende intellektuelle Fähigkeiten und ein ausreichendes Sozialverhalten verfügen. Die Hilfe Dritter darf dabei nur in geringem Umfang erforderlich sein.“

Anmerkung: Die intellektuellen Fähigkeiten müssen in der Praxis so ausreichend sein, dass die behinderte Person über die Verwendung des Geldes selbst bestimmen kann. Konkret: Die behinderte Person muss nicht lesen und rechnen können, um PB zu erhalten; das kann eine Vertrauensperson übernehmen. Aber es muss die Fähigkeit vorhanden sein, gewünschte Dienstleistungen oder Konsum-

güter einfordern zu können bzw. sich über die eigenen Bedürfnisse im klaren zu sein.

3. „Es muss ein zur Förderung geeignetes und bereites Umfeld vorhanden sein.“

Anmerkung: Freunde, Familie etc.

4. „Die Kosten sämtlicher nach dem BSHG zu erwartenden bzw. gewährten ambulanten Hilfen müssen unter den Kosten einer vollstationären Eingliederungshilfe bzw. bei Alternative zum betreuten Wohnen unter dessen Kosten liegen.“

Das PB stellt damit eine Alternative zur vollstationären Eingliederungshilfe oder zur Förderung im Betreuten Wohnen dar.

Geldleistungen

Die Geldleistungen richten sich nach Art und Grad der Betreuungsbedürftigkeit und sind in drei Stufen eingeteilt:

Stufe I:	205 - 310 €/ Monat
Stufe II:	410 - 515 €/ Monat
Stufe III:	665 - 770 €/ Monat

Es erfolgt kein Verwendungsnachweis der Gelder! Allerdings findet bei nicht-institutionellen Hilfen wie z.B. Familien-, Nachbarschaftshilfe ein- bis zweimal im Jahr in der Wohnung des Hilfeempfängers eine Kontrolle durch den Sozialhilfeträger statt.

Leistungen im Sinne des BSHG und der Pflegeversicherung, die nicht im Zusammenhang mit dem Wohnen behinderter Menschen stehen, werden durch den Erhalt des PB **nicht** berührt. Das Gleiche gilt auch bei Leistungen anderer Leistungsträger.

Einkommen und Vermögen

Einkommen und Vermögen werden mit dem PB verrechnet.

Die Einkommensgrenze beträgt 1500 DM/Monat, der Vermögensschonbetrag 4500 DM (EURO Beträge standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest). Beachtenswert ist, dass keine weitere Vermögensprüfung **nach** der Genehmigung des PB stattfindet, **außer** bei der Inanspruchnahme anderer Leistungen nach dem BSHG!

Schritte ins PB

1. Antrag beim Sozialamt auf PB
2. Stellungnahme des sozialmedizinischen Dienstes
3. Stellungnahme der Einrichtung, in der die Person lebt oder leben soll
4. Stellungnahme der behinderten Person oder der betreuenden Person
5. Verwaltungskonferenz (geistig und körperbehinderte Menschen) mit Vertretern des Landesamtes und der Modellkommune bzw. Hilfeplankonferenz (psychisch kranke Menschen) mit psychiatrieerfahrenen Teilnehmern.

Selbstbestimmt Leben außerhalb von Einrichtungen

Dass wir als behinderte Menschen außerhalb von stationären Einrichtungen in selbst gewählten Wohnformen in der Gemeinde leben, ist eine Voraussetzung für Selbstbestimmung und eines unserer grundlegenden politischen Ziele. Wenn das Land in einem Modellprojekt ernsthaft einen Weg sucht, um die stationäre Versorgung zu vermeiden, dann ist das im Sinne von Selbstbestimmung. Die Situation vor Ort in der eigenen Wohnung muss allerdings so gestaltet sein, dass ich meine Selbstbestimmung auch wahrnehmen kann und mit entsprechender Unterstützung rechnen kann. Habe ich Personen und Dienste vor Ort, damit ich meine Hilfen sichern kann und kann ich sie finanzieren? Kann ich Beratungsangebote in Anspruch nehmen? Ist die Infrastruktur (Verkehrsmittel, Freizeitangebote) so gestaltet, dass ich sie nutzen kann? Diese Anforderungen können im Widerspruch zu einem weiteren Ziel des Projekts stehen, nämlich Kosten zu sparen.

Finanzielle Barrieren

Wir begrüßen es außerordentlich, dass im Rahmen des Modellprojekts die Kosten der örtlichen und überörtlichen Sozialhilfeträger zusammengelegt werden. Die Entscheidung über meine gewünschte Lebensform hängt damit nicht mehr davon ab, ob die Kommune, in der ich lebe oder leben will, aus haushaltspolitischen Gründen möglichst in ambulanter Versorgung sparen will und mir dadurch nur die Unterbringung in einer stationären Einrichtung übrig bleibt, für die ein anderer Kostenträger zuständig ist. Dieser für uns als behinderte Menschen unerträgliche Zustand ist im Modellprojekt aufgehoben.

Auf der anderen Seite kritisieren wir die Voraussetzung, das persönliche Budget nur dann zu erhalten, wenn die Kosten im Vergleich mit einer stationären Unterbringung für den Sozialhilfeträger nicht höher sind. Damit sind behinderte Menschen, die auf ein höheres Maß an Assistenz / Unterstützung angewiesen sind, von dem Persönlichen Budget ausgeschlossen. Hier bleibt die Wahlfreiheit und Selbstbestimmung weiterhin eingeschränkt. Die politisch Verantwortlichen sollte an dieser Stelle nicht der Mut verlassen, konsequent im Sinn der Selbstbestimmung zu bleiben und das Persönliche Budget und ein selbstbestimmtes Leben außerhalb von Einrichtungen für alle zu ermöglichen, auch wenn das in Einzelfällen sehr teuer werden kann. Klaus Dörner hat beim „Enthinderungs“-Kongress in Bremen im Juni 2000 eine Berechnung erläutert, die aufgestellt wurde, als er seine große psychiatrische Einrichtung in Gütersloh auflöste: Für 20 % der Bewohner war die ambulante Versorgung sehr einfach möglich und mit wenigen Kosten verbunden, für 60 % war ein mittlerer Aufwand und entsprechende Kosten nötig und für weitere 20 % war ein sehr hoher Aufwand und teilweise sehr, sehr hohe Mittel erforderlich. Insgesamt jedoch sind die Kosten für die ambulante Versorgung um 20 % geringer als in der stationären Unterbringung.

Es wäre fatal, von Seiten der Kostenträger nur die „Sahne“ günstiger Fälle abzuschöpfen und für alle anderen gilt die Selbstbestimmung nicht. Auch der direkte Vergleich ambulanter und stationärer Kosten allein durch die Gelder, die

vom Sozialhilfeträger gezahlt werden, ist schief. Während im ambulanten Bereich die personenbezogenen Kosten klar nachvollziehbar sind, ist im stationären Bereich die Lage nicht so klar. Wie lassen sich auf die einzelne Person Investitionskosten, Stiftungsmittel, gemischte Kalkulationen etc. einer Einrichtung umrechnen? Bisher haben wir keine Antwort auf die Frage bekommen, was die realen personenbezogenen Kosten einer stationären Versorgung sind. Solange das nicht klar ist, ist ein Vergleich ambulanter und stationärer Kosten der Vergleich von Äpfeln und Birnen.

Personenzentrierter Ansatz

Im Laufe des Modellprojekts ließ sich ein beachtlicher Lernprozess, vor allem bei der Verwaltung, aber auch bei den Einrichtungsträgern beobachten, den es ohne die Praxis des Modellprojekts weiterhin eher in Sonntagsreden als in der Realität gegeben hätte. Der Paradigmenwechsel (die veränderte Interpretation von Wahrnehmung) stellt verstärkt die behinderte Person und ihre Wünsche und Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Beispielsweise findet nicht mehr eine stationäre Unterbringung statt und dann ist der Fall „erledigt“ und die Akte wird nicht mehr geändert. Beispielsweise wurde festgelegt, nach einem Jahr in einer Einrichtung erneut zu prüfen, ob das Persönliche Budget in Frage kommt. Alle Beteiligten machen sich mehr Gedanken um eine individuelle Hilfeplanung. Dieses Umdenken zu einem stärker personenzentrierten Ansatz bedeutet für die Verwaltung einen höheren Aufwand, ist aber lohnenswert.

Ein weiterer Ausbau des personenzentrierten Ansatzes ist dringend nötig, um den angesprochenen Paradigmenwechsel in die Tat umzusetzen. Die Beteiligung der Antragsteller auf das Persönliche Budget im Entscheidungsprozess des Verwaltungsverfahrens muss gestärkt werden. Der Übergang von einer Behinderten-einrichtung oder der Familie zu einer eigenständigen Wohnform ist ein gewaltiger Schritt, der eine Menge an Mut voraussetzt und mit vielen Ängsten und Unsicherheiten verbunden ist. Hier sind Unterstützungsangebote gefragt, die hierzulande noch nicht sehr verbreitet sind und für deren Umsetzung mehr Ressourcen zur

Bewältigung dieser neuen Aufgabe gefordert sind. Ein Unterstützungsangebot im Sinne des Peer Counseling (Behinderte beraten Behinderte) passt ebenso wie die Methode der persönlichen Zukunftsplanung, die in den USA wesentlich von Menschen mit Lernschwierigkeiten - der People First-Bewegung - entwickelt wurde. Hier kann mit der Modellrolle von BudgetempfängerInnen gearbeitet werden, auf die laut Bericht KollegInnen in der WfB schon neidisch wurden.

Im Rahmen des Modellprojekts hat sich bei den Behinderteneinrichtungen eine positive Öffnung nach außen beobachten lassen. NutzerInnen des Persönlichen Budgets haben auch nach Verlassen der Einrichtung von ihr Unterstützungsleistungen erhalten und dadurch ihr Budget finanziert. Dadurch wird ein Wechsel vertrauter Bezugspersonen vermieden.

Persönliches Budget Rheinland-Pfalz

Daten (Sept. 98 – Dez. 2000, aus dem Abschlussbericht):

- Teilnehmer 119 Personen (365 wurden begutachtet = 32,6%)

(Anmerkung: Bei allen AntragstellerInnen für stationäre Eingliederungshilfe wurde geprüft, ob das pers. Budget in Frage kommt, auch wenn sie direkt keinen Antrag für das pers. Budget gestellt haben. Aus dieser Zahl lassen sich nur bedingt die Ablehnungen von Anträgen zum pers. Budget herleiten).

- Behinderung: 57,1 % seelisch, 23,5% körperlich, 19,3 % geistig behindert
- Wohnform bei Antragstellung: „Heimrückführungen“ 24,4 %, betreutes Wohnen 17,6 %, priv. Haushalt 56,3 %.
- Wohnform mit Budget: 73 % priv. Haushalt, 25% betreutes Wohnen (S. 97)
- Lebenszufriedenheit (Interview, N=32):

- 96% würden pers. Budget noch einmal nehmen,
- 88 % geben an, ihnen geht es mit PB besser
- 92 % zufrieden mit Wohnsituation
- Allerdings: Wenig bewusst sein über Wahlmöglichkeiten

Vermeidung von Schwarzarbeit

Bei der Inanspruchnahme personeller Hilfen und der Verantwortung der NutzerInnen des persönlichen Budgets gibt es allerdings noch Klärungsbedarf. Die Gelder, die behinderten Menschen in Form des persönlichen Budgets zur Verfügung gestellt werden, sind tendenziell dazu vorgesehen, an die entsprechenden Hilfskräfte (Unterstützer) direkt, ohne Abschluss eines Arbeitsvertrages und ohne eine Meldung an die entsprechenden Sozialversicherungsträger bzw. das Finanzamt ausgezahlt zu werden.

Wir sehen in dieser Handhabung einige Schwierigkeiten.

Die meisten der im Rahmen des „Persönlichen Budgets“ bezahlten Unterstützer stehen in einem „abhängigen Beschäftigungsverhältnis“ gegenüber der behinderten Person. Eine Finanzierung in Form von „Honorarkräften“ ist seit Einführung des neuen Gesetzes zur Scheinselbständigkeit nicht mehr möglich. Unterstützer, die sich selbst versichern und als Selbständige Steuern an das Finanzamt abführen wollten, handeln somit gesetzeswidrig.

Gesetze wurden gemacht, um Arbeitnehmer (Sozialversicherungsgesetze) bzw. den Staat vor Missbrauch zu schützen. Diese lang bewährten Gesetze dürfen nun bei der Einführung des persönlichen Budgets nicht einfach vernachlässigt werden (um kurzfristig Geld zu sparen). Durch Zahlung von Steuern und Beiträgen erhält der Staat oder das Land, das das Budget finanziert, einen Teil des Geldes wieder zurück. Auch erwirbt der Arbeitnehmer eventuell selbst Ansprüche für die Rente oder Arbeitslosigkeit. Die Mehrkosten, die durch eine legale Beschäftigung auftreten, müssen von den Kostenträgern mitfinanziert werden. Eine legale Beschäftigung von Unterstützern behinderter Menschen

darf deshalb auf keinen Fall zu Lasten der behinderten Arbeitgeber gehen.

Serviceangebote

Für die weitere erfolgreiche Umsetzung des persönlichen Budgets schlagen wir unabhängige Servicestellen vor. Sie sollen folgende Leistungen erbringen:

- Beratung und Unterstützung im Sinne des Peer Counseling und Angebote wie persönliche Zukunftsplanung.
- Angebote bereits in den Behinderten einrichtungen.
- Anlaufstelle in Krisensituationen.
- Angebote von Gesprächsgruppen für NutzerInnen des persönlichen Budgets.
- Hilfen bei der Auswahl persönlicher UnterstützerInnen / AssistentInnen (Stellenvermittlung).
- Dienstleistung zur Abrechnung und An- und Abmeldung von Personal (Personalverwaltungsservice)
- Vermittlung (barrierefreier) Wohnungen

Das ZsL Mainz bietet in diesem Sinne inzwischen eine eigen Beratung zum persönlichen Budget in Mainz an.

Aktuelle Tendenzen

Die Modellphase des Projekts ist abgeschlossen und wird zur Zeit auf alle Kommunen als reguläre Fördermöglichkeit ausgedehnt. Jetziger Stand ist, dass ca. die Hälfte der Gebietskörperschaften in Rheinland-Pfalz das persönliche Budget anbieten. Für die Feststellung des Hilfebedarfs soll ein neues Erfassungsinstrument entwickelt werden, das ebenfalls in die Richtung der Eingruppierung nach § 93 BSHG zielt.

Mit der Ausdehnung werden auch die Voraussetzungen variabler gehandhabt. Das kann positiv sein, indem sich dass Land beispielsweise auch zur Hälfte an den Kosten des ArbeitgeberInnenmodells persönlicher Assistenz in Verbindung mit dem persönlichen Budget beteiligt. Damit ist die von uns kritisiert

te Deckelung der Leistungen umgangen und die Kommunen haben weitere Anreize, im ambulanten Bereich aktiv zu sein. Andererseits werden persönliche Budgets direkt an die Einrichtungsträger gezahlt, was nicht im Sinne der Selbstbestimmung und Stärkung der Kompetenzen behinderter Menschen steht. In diesem Zusammenhang sollen einheit-

liche Standards erarbeitet werden (z.B. über den weitere Erfahrungsaustausch Kommunen und Verbände) und damit eine Qualitätssicherung erzielt werden.

Wir werden weiter die Entwicklung neuer Strukturen durch das persönliche Budget im Sinne der Selbstbestimmung behinderter Menschen un-

terstützen.

Kontakt

Ralf Ekkardt, Matthias Rösch

ZsL Mainz e.V.

www.zsl-mainz.de

Rheinstraße 4 F, 55116 Mainz

Tel.: (+ 49) 06131/ 146743

Fax: (+ 49) 06131/ 1467444

eMail: zsl@mainz-online.de

Tagungshinweis

Perspektiven für Menschen mit Down-Syndrom

Universität Potsdam, 4. bis 6. Oktober 2002

Fachtagung zum Thema Down-Syndrom für Eltern, Fachleute und Betroffene mit namhaften Referenten veranstaltet vom Down-Syndrom-Netzwerk Deutschland e.V.

Tagungsablauf

Freitag, 4. Oktober 2002

Ab 14.30 Uhr Anreise

Informelles Treffen mit Stehkaffee

16.00 Uhr Begrüßung und Eröffnung der Tagung

16.30 Uhr bis 18.00 Uhr

Referat und Einführungsvortrag

18.00 Uhr Kulturprogramm von Menschen mit Down-Syndrom

Ab 19.30 Uhr Informeller Abend mit Präsentationen; Buffet

(Kinderbetreuung bis 19.30 Uhr)

Samstag, 5. Oktober 2002

09.00 Uhr bis Parallelveranstaltungen:

12.30 Uhr Fachvorträge, Seminare, Workshops

12.30 Uhr bis 14.30 Uhr Mittagessen

14.30 Uhr bis 18.00 Uhr Parallelveranstaltungen:

Fachvorträge, Seminare, Workshops

(Kinderbetreuung: 9.00 bis 12.30 Uhr und 14.30 bis 18.00 Uhr)

Sonntag, 6. Oktober 2002

09.30 Uhr bis 12.00 Uhr Parallelveranstaltungen:

Fachvorträge, Seminare, Workshops

12.15 Uhr Darbietung der Kinder und Jugendlichen

12.45 Uhr Gemeinsamer Abschluss (Kinderbetreuung bis 12.00 Uhr)

Teilnahmebeiträge

Bei Anmeldung bis 15.7.2002 (Poststempel):

Erwachsene 95 €

Menschen mit Down-Syndrom 45 €

Kinder- / Jugendprogramm mit Betreuung 45 €

Ab 15.7.2002 bis Anmeldeschluss am 31.8.2002 (Poststempel):

Erwachsene 110 €

Menschen mit Down-Syndrom 60 €

Der Teilnahmebeitrag schließt auch die Verpflegung gemäß Tagungsablauf am Freitag und Samstag ein.

Während der Tagung erhalten Elterngruppen und andere Institutionen die Möglichkeit der Selbstdarstellung bzw. der Präsentation von Projekten, Fotoausstellungen, Büchertischen usw. Bitte setzen Sie sich bezüglich Ihres Bedarfes an Ausstellungsfläche bis 31.8.2002 mit dem Down-Syndrom Netzwerk Deutschland e.V. schriftlich in Verbindung.

Anmeldebüro

Down-Syndrom Netzwerk Deutschland e.V.

Fachtagung Potsdam, Postfach 1702

38007 Braunschweig

Tel. 0700 / 00 21 00 21 (Tagungsbüro)

Fax. 01212-5-205-14-382

eMail Anmeldung@Down-Syndrom-Netzwerk.de

Informationen im Internet unter:

<http://www.Tagung.Down-Syndrom-Netzwerk.de>
Von dieser Homepage können Prospekte und Anmeldeformulare für die Fachtagung heruntergeladen werden.

Innovatives Integrationsprojekt des Arbeitsamtes Pforzheim

Kooperationsprojekt Arbeitsamt - Gustav-Heinemann-Schule

Von Angelika Thielicke

Nahtlos von der Sonderschule für geistig Behinderte in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes - geht das? Was in anderen Regionen der Bundesrepublik erheblicher Überzeugungskraft, enormer Anstrengungen und besonderer Maßnahmen bedarf und immer noch gegen die Bedenken der zuständigen Rehabilitations-träger individuell eingefordert werden muss, nämlich Schüler mit einer sogenannten „geistigen Behinderung“ im Anschluss an die Sonderschule direkt in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren, gelingt der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim seit langer Zeit in besonderem Maße. Kontinuierlich hat sie in mehr als zwanzig Jahren Baustein für Baustein zu einem Netzwerk zusammengetragen, das als festes Angebot den Schülern, für die eine weitgehend selbständige Lebensführung als Erwachsene denkbar erscheint, die entsprechenden, notwendigen Unterstützungsinstrumentarien zur Verfügung stellt. Nun ist der vorläufig letzte Stein hinzugefügt. Seit dem Januar 2001 versteht sich das Arbeitsamt Pforzheim als das entscheidende Bindeglied zwischen Schule und allgemeinem Arbeitsmarkt und finanziert bereits während der Schulzeit eine Leistung, für die andere Arbeitsämter sich bisher in dieser Form nicht zuständig erklärten. Denn Schüler, die noch zur Schule gehen, gelten üblicherweise als Personen, die zwar schon beratende aber noch keine finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen können. Sie sind in der bisherigen Struktur nur in der Verantwortung der Schulverwaltung und dem Schulträger und unterstehen deren Vorgaben und deren Finanzierungsstrukturen. Als alleiniges Ziel der Schule wird zumeist die Vorbereitung auf einen Bildungsabschluss verfolgt und erst daran anschließend wird, ohne die Kompetenzen von Sonderschullehrern und deren schulische Vorerfahrungen mit ihren Schülern

adäquat zu nutzen, der weitere berufliche Werdegang durch die Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben fast immer in Kostenträgerschaft des Arbeitsamtes geplant. Für Schüler einer Schule für geistig Behinderte bedeutet dies in aller Regel immer noch die Aufnahme in das Eingangsverfahren der Werkstatt für behinderte Menschen, an das sich fast überall nahtlos der Berufsbildungsbereich und der Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen anschließen.

Das Kooperationsmodell Arbeitsamt - Schule setzt auf frühe Intervention und Vernetzung von Kompetenzen und Ressourcen und verfolgt somit einen präventiven und keinen kurativen Ansatz.

Entwicklung und Vorbereitung

Die Geschichte der beruflichen Integration an der Gustav-Heinemann-Schule ist ein langer, mühsamer aber kontinuierlicher Prozess, der von großem Engagement des Schulleiters Klaus-Peter-Böhringer und dem größten Teil des Kollegiums intensiv verfolgt wird. Abgeleitet aus dem Leitziel der Schule für geistig Behinderte „Selbstverwirklichung in sozialer Integration“ ist es ein besonderes Anliegen der Schule, alle Schüler zum für sie größtmöglichen Maße an Verselbständigung zu befähigen, damit sie sich in der Gemeinschaft orientieren, ihre Umwelt mitgestalten und zur Sicherung ihre Existenz beitragen können. Die im üblichen Wortgebrauch „geistig behinderten“ Schüler werden daher an und im Umfeld der Schule konsequenterweise auch nur als „Schüler mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen“ bezeichnet.

Die Anfänge der Befähigung zur Verselbständigung liegen bereits in den 70er Jahren. Projektorientierter Unterricht in Kooperation mit außerschulischen Partnern führte zu umfangreichen

Umbau- und Renovierungsarbeiten mit Schülern. Die Schaffung eines Kooperationsverbundes mit Partnerfirmen zur Gestaltung von Praktika in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern schloss sich an. Bereits Anfang der 80er Jahre erarbeitete die Gustav-Heinemann-Schule eine Konzeption, die 1983 getragen vom LWV, dem Enzkreis und dem Arbeitsamt zur Einrichtung des ersten Fachdienstes zur beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung (FEB) und damit quasi zum ersten Integrationsfachdienst in Deutschland überhaupt führte. Kontinuierlich wurde die Schulorganisation auf die Förderung der Mobilität, des selbständigen Wohnens und der eigenständigen Freizeitgestaltung der Schüler ausgerichtet und die Vernetzung von schulischen und außerschulischen Partnern in den Arbeitskreisen „Arbeit“ und „Wohnen“ vorangetrieben.

Seit März 1999 hat die Gustav-Heinemann-Schule nach Vorlage einer entsprechenden Konzeption und vom Schulträger, dem Enzkreis, beantragt, vom Oberschulamt Karlsruhe die Anerkennung für eine eigene „Eingliederungswerkstufe“ erhalten, in der diejenigen Schüler aufgenommen werden sollen, „die Ansätze erkennen lassen, nach entsprechender Vorbereitung und mit Unterstützung des Eingliederungsdienstes des Landeswohlfahrtsverbandes Baden auf einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden zu können“.

Dies ist die Anerkennung und Unterstützung der bisherigen erfolgreichen Arbeit der Schule im Bereich der beruflichen Eingliederung. Möglich wurde dies durch die gute Kooperation mit außerschulischen Partnern auch im Bereich der Vorbereitung auf das Arbeitsleben. So wie der Integrationsfachdienst aus der schulischen Arbeit heraus entwickelt wurde, wurde auch der Verein

„Miteinander leben“ 1986 ebenfalls aus den schulischen Bedürfnissen heraus gegründet, um einen Partner für das Trainingswohnen und die Freizeiterziehung in die schulische Arbeit einbeziehen zu können.

Demzufolge erfolgt der Unterricht auch nicht primär in schulischen Räumen, sondern in wirklichkeitsentsprechenden Erfahrungs- und Erprobungsfeldern, denn „arbeiten lernt man dort, wo gearbeitet wird, mit Menschen, die dort arbeiten, mit Mitarbeitern und Kollegen“, „wohnen lernt man dort, wo gewohnt wird, mit Mitbewohnern und Nachbarn“ und „Freizeit gestalten lernt man dort, wo Freizeit gestaltet wird, mit Menschen, die ihre Freizeit genießen, mit Freunden und Bekannten“.

Die Schule fühlt sich für das Erlangen einer weitgehend selbständigen und möglichst selbstverantworteten Lebensführung ihrer Schüler in allen drei Bereichen verantwortlich und hat sich zur Erreichung dieses Ziels kompetente Partner gesucht. Für den Verselbständigungsprozess im Bereich Arbeit sind diese Partner kooperierende Betriebe, der damals gegründete Integrationsfachdienst und das örtliche Arbeitsamt.

Vereinbarung und Umsetzung

Üblicherweise setzt die beratende Tätigkeit der Arbeitsverwaltung für potentielle Schulabgänger im letzten Schuljahr ein und erst nach dem Schulabschluss werden fördernde Maßnahmen durch das Arbeitsamt veranlasst. Diese mangelnde Verzahnung der zuständigen Institutionen ist sicher einer der Gründe dafür, dass in der Regel zum Erkennen der beruflichen Möglichkeiten eines Schülers mit besonderen Bedürfnissen und Begabungen (oder eines sogenannten „geistig behinderten“ Schülers) die aufwendigen Verfahren im Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen genutzt werden, denn die während der Schulzeit gemachten, umfangreichen Erfahrungen der abgebenden Institution Schule fließen in die berufsfördernden Maßnahmen des jeweiligen Sonderschulabgängers nicht ein.

In Pforzheim geht man aus den Erfahrungen der letzten Jahre heraus konsequenterweise einen anderen Weg. Be-

reits während ihrer Schulzeit nehmen die Schüler an Arbeitsprojekten teil und durchlaufen wenn möglich zahlreiche Praktika in diversen Betrieben. Nach dem Ende ihrer Pflichtschulzeit, also nach der Oberstufe, haben nun diejenigen Schüler, bei denen aufgrund der bisherigen intensiven beruflichen Vorbereitung die Möglichkeit besteht, dass sie den Anforderungen eines Arbeitsplatzes in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes gewachsen sein könnten, im Rahmen eines „freiwilligen Besuchs der Werkstufe“ (nach Vollendung des 18. Lebensjahres) die Chance, in einen Betrieb, in dem sie später auch beschäftigt werden können, langsam hineinzuwachsen. Von ihrem Status her sind sie weiterhin Schüler der Werkstufe der Gustav-Heinemann-Schule, die allerdings je nach Bedarf mindestens an einem Schultag pro Woche acht Stunden lang unterrichtet werden (Berufsschule). An den übrigen bis zu vier Tagen der Woche arbeiten die einzelnen Schüler als Praktikanten entsprechend ihrer individuellen Ausdauer und Belastbarkeit langsam steigernd bis zu acht Stunden täglich in einem Partnerbetrieb. Sie sollen in möglichst unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ihre Flexibilität erweitern, um später, falls der für sie gefundene Arbeitsplatz umstrukturiert werden muss, nicht gleich wieder auf der Straße zu stehen. Begleitet werden diese Eingliederungspraktika von einer Lehrkraft, die bei eventuell auftretenden Fragen und Schwierigkeiten als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Ein solches Praktikum kann jederzeit während des Schuljahres beginnen und ist zunächst auf zwölf Monate ausgerichtet. Es kann aber bei Bedarf um bis zu 12 Monate verlängert werden. Beendet wird dieses Praktikum, wenn entweder die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis erfolgt und ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt oder wenn ersichtlich ist, dass der Teilnehmer nicht in der Lage sein wird, den Anforderungen einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu genügen. Im zweiten Fall wird der Schüler in der allgemeinen Werkstufe mit deren Möglichkeiten auf eine Berufstätigkeit in geschütztem Rahmen vorbereitet.

Grundlage für dieses innovative Integrationsprojekt ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitsamt Pforzheim und der Gustav-Heinemann-Schule. Die Praktikanten erhalten im ersten Halb-

jahr ein Taschengeld von 60 € monatlich, das, sofern es erfolgreich fortgesetzt wird, auf 90 € erhöht wird. Dieses Taschengeld und anfallende Fahrtkosten werden vom Arbeitsamt finanziert. Die Unfallversicherung ist durch die Schule als schulische Maßnahme gesichert und die Krankenversicherung ist durch die Eltern gewährleistet.

Für ihren außerordentlichen Aufwand bei der Anleitung und Förderung der Praktikanten haben die Betriebe die Möglichkeit, bis zu 250 € monatlich vom Arbeitsamt erstattet zu bekommen. Derzeit nimmt keiner der Partnerbetriebe diesen Zuschuss in Anspruch. Alle Betriebe leisten die entsprechende Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz mit dem Integrationsfachdienst und den Lehrkräften zusammen unentgeltlich.

Bisher gibt es zwölf Teilnehmer, von denen die ersten schon ihre festen Arbeitsplätze gefunden haben. Weitere Anwärter für dieses Modell stehen an.

Dieses Integrationsprojekt erweist sich bisher als ein wesentlicher Teil des Verselbständigungskonzeptes in einem vernetzten System zur Förderung, Bildung und Ausbildung von Schülern, das so früh wie möglich außerschulische Partner einbezieht und so möglichst sanfte Übergänge zur Verselbständigung in den Bereichen Freizeit, Wohnen und Arbeit schafft.

Das Arbeitsamt Pforzheim ist dabei einer der Beteiligten, der den eigenen Handlungsspielraum für die Schüler der Gustav-Heinemann-Schule so weit wie möglich nutzt. Sie werden nicht in die vorhandenen (Maßnahme-)Schubkästen einsortiert, sondern ihnen wird der notwendige individuelle Hilfebedarf unbürokratisch zur Verfügung gestellt, um so für eine größere Anzahl von Schülern den nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen.

Kontakt
Angelika Thielicke
spectrum e.V.
Hohe Leuchte 24
35037 Marburg
Tel.: 06421/93 17 77
Fax: 06421/93 17 78
eMail: spectrum@thielicke.de

Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeitsassistenz

Von Berit Blesinger und Jörg Schulz

Einleitung

Mit der Einführung des Sozialgesetzbuchs IX im Juli 2001 ist gleichzeitig auch der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz in das SGB IX übernommen worden. Dieser Rechtsanspruch steht zusammen mit anderen Elementen des SGB IX wie das Wunsch- und Wahlrecht (§ 9) und das persönliche Budget (§ 17) für einen im Schwerbehindertenrecht erkennbaren Paradigmenwechsel, der vom Versorgungsgedanken wegführt und das Recht von Menschen mit Behinderungen auf ein selbstbestimmtes Leben hervorhebt.

Im Hinblick auf Arbeitsassistenz ist dabei von zentralem Stellenwert, dass ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende mit Behinderung nun einen rechtlichen Anspruch darauf haben, ihre Arbeitsassistenz selbst auszuwählen, zu beschäftigen und die dafür vorgesehenen Geldleistungen selbstständig zu verwalten. Allerdings müssen die Alternativen ebenfalls in Betracht gezogen und mit Leistungsträgern und Arbeitgeber gegeneinander abgewogen werden.

Im folgenden Beitrag wollen wir aufzeigen, welche praktische Bedeutung Arbeitsassistenz für die Zunahme an Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung für Arbeitsuchende und ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen hat – und noch haben kann. Ausgangspunkt ist dabei die Forderung, dass Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an persönlicher Handlungsautonomie zusteht – auch und gerade in ihrem Berufsleben als einem zentralen Aspekt gesellschaftlicher Teilhabe. Unter diesem Aspekt werden wir die grundlegenden Vorteile des Rechtsanspruchs gegenüber den Regelungen vor seiner Einführung verdeutlichen und auf Organisationsmöglichkeiten sowie auf bisherige praktische Erfahrungen mit Arbeitsassistenz eingehen. An die bisherigen Erfahrungen schließen sich einige Fragestellungen und Vorschläge für eine verbesserte Praxis im Umgang mit dem Rechtsanspruch an, um das Potential von Arbeitsassistenz für ein

selbstbestimmtes Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen ausschöpfen zu können.

Rückblick

Mit der Entscheidung der Hauptfürsorgestelle Hamburg im Dezember 1998, zwei MitarbeiterInnen, die auf ABM-Basis bei der BAG UB beschäftigt waren, die Weitergewährung der Finanzierung ihrer Arbeitsassistenz für das zweite ABM-Jahr zu verweigern, wurde eine große bundesweite Debatte zum Thema Arbeits(platz)assistenz in Gang gesetzt.

Die Hauptfürsorgestelle hielt sich für sachlich nicht zuständig, da sie konsequent die Position vertrat, dass sie nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen als Leistungsträger in Frage käme, und sie wollte auch in keinem Fall in Vorleistung treten.¹

Der BAG UB lag sehr viel daran, die beiden MitarbeiterInnen trotz der prekären Lage weiter zu beschäftigen. Dabei wurde den Beteiligten schnell klar, dass dieses Problem nicht ausschließlich ein regionales Thema war, sondern auf Bundesebene gelöst werden musste. Das unsägliche Durcheinander bei der Frage, unter welchen rechtlichen Voraussetzungen wieviel Arbeitsassistenz von welchem Leistungsträger gewährt werden kann, ging bundesweit zu Lasten von Menschen mit Behinderungen und erschwerte / verunmöglichte in vielen Fällen die berufliche Integration. Zusammen mit der „Interessenvertretung selbstbestimmtes Leben“ (ISL e.V.) nahm die BAG UB daher Kontakt zu den verschiedensten Stellen der Bundespolitik, dem Beauftragten der Bundesregierung für Behindertenfragen, der Arbeitsverwaltung und dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung auf mit der Zielsetzung, eine praktikable Lösung zu finden. Gefordert wurde schließlich eine einheitliche Rechtsgrundlage für die dauerhafte und angemessene Finanzierung von notwendiger Arbeitsassistenz aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Folgende Forderungen kristallisierten sich im Laufe dieses Prozesses heraus:

- Technische Hilfen können Arbeitsassistenz nicht vollständig ersetzen. Menschen mit Behinderungen müssen an der Entscheidung, wie die regelmäßige (technische oder personelle) Hilfe für sie im Einzelnen aussehen soll, maßgeblich beteiligt werden.
- Die AssistenznehmerInnen müssen selbst darüber entscheiden können, welche Person als Assistenzkraft eingestellt wird – auch dann, wenn ggf. der Arbeitgeber die Arbeitsassistenz zur Verfügung stellt.
- Grundsätzlich muss die Person mit Arbeitsassistenzbedarf darüber entscheiden können, wer die Arbeitsassistenz einstellt.
- Arbeitsassistenz muss auch für
 - schwerbehinderte Selbständige
 - Teilzeit-, befristete Arbeitsplätze und Praktika
 - ABM- und SAM-Stellen nutzbar sein.

Begünstigt durch die zu der Zeit laufenden Koalitionsverhandlungen wurde das Thema „Arbeitsassistenz“ mit in das von der Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik „erarbeitete“ Eckpunktetpapier² IX aufgenommen. Als Resultat der vielfältigen Bemühungen von engagierten Personen und Verbänden wurde schließlich mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes zum 01.10.2000 erstmals ein „persönlicher“ Rechtsanspruch auf „Arbeitsassistenz“ gesetzlich festgeschrieben. Für Personen in einer ABM oder SAM Beschäftigung wurde das SGB III an entsprechender Stelle (§ 264 Abs. 5 SGB III) geändert.³

Organisation von Arbeitsassistenz

Seit der Einführung des Rechtsanspruchs kann Arbeitsassistenz auf unterschiedliche Weise organisiert und finanziert werden.

Es gibt zwei grundsätzliche Modelle:

a) **Selbstorganisierte Arbeitsassistenz:** Bei der selbstorganisierten Assistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX) beantragen die schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen selbst Arbeitsassistenz beim zuständigen Leistungsträger und erhalten die dafür bewilligten finanziellen Mittel als monatliches Budget. Dabei gibt es zwei Varianten:

1. Das „Arbeitgebermodell“: Die AssistenznehmerInnen treten selbst als Arbeitgeber der Assistenz auf und sind in allen Fragen der Organisation der Assistenz zuständig.
2. Das „Dienstleistungsmodell“: Die AssistenznehmerInnen verwenden das monatliche Budget, um sich die notwendige Assistenz als Dienstleistung einzuzukaufen.

b) **Arbeitgeberorganisierte Assistenz:** Die arbeitgeberorganisierte Arbeitsassistenz (Grundlage: § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV) war vor Oktober 2000 die einzige Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, Assistenz während der Arbeitszeit zu erhalten; diese Möglichkeit besteht nach wie vor. (Offiziell wird in diesem Zusammenhang allerdings nicht der Begriff „Arbeitsassistenz“ verwendet.) In diesem Fall ist die Assistenz beim Arbeitgeber angestellt. Das Direktionsrecht liegt, sofern nicht explizit anders im Vertrag des/der AssistentIn festgelegt, beim Arbeitgeber.

Die Kosten für die Assistenz werden dem Arbeitgeber als außergewöhnliche Belastungen vom zuständigen Leistungsträger erstattet.

Arbeitsassistenz, persönliche Assistenz und Selbstbestimmung

Mit dem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz wurde eine einheitliche Rechtsgrundlage geschaffen, die für Menschen mit Arbeitsassistenz-Bedarf mehr Klarheit bei der Antragstellung und -bearbeitung bringen sollte. Arbeitsassistenz ist dabei als Bereich der Persönlichen Assistenz zu sehen; ein Konzept, für dessen Verbreitung und Umsetzung ISL und insbesondere For-

sea e.V. sich schon seit vielen Jahren einsetzen.

„Assistenz ist jede Form der persönlichen Hilfe, die AssistenznehmerInnen in die Lage versetzt, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. ... In jedem Fall (...) soll die persönliche Assistenz von den AssistenznehmerInnen angeleitet, Zeit, Ort und Ablauf von ihnen bestimmt und die Assistenzleistungen von ihnen ausgesucht werden. Im Unterschied zu den vorhandenen Hilfeangeboten bzw. Sozialen Diensten sind bei der persönlichen Assistenz die AssistenznehmerInnen nicht Objekte, an denen die Hilfeleistungen erbracht werden, sondern bestimmen selbst als Subjekte über die gesamte persönliche Assistenz. (...) Persönliche Assistenz ist nicht Betreuung. Unter Betreuung verstehen wir den Zwang, unseren Tagesablauf von anderen bestimmen zu lassen. Wir müssen uns dabei den meist starren sozialen Diensten anpassen, Zeit, Ort und Person sowie die Form der geleisteten Hilfe und Unterstützung können nicht von uns selbst bestimmt werden.“⁴

„Persönliche Assistenz“ lässt sich insofern als ein Schlüsselbegriff verstehen, wenn es darum geht, Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durchzusetzen. Mit dem Rechtsanspruch wurde ein Teilaspekt des Konzepts der persönlichen Assistenz erstmals rechtlich verankert und fand in die Arbeitssphäre Eingang.

Die Möglichkeit für AssistenznutzerInnen, Arbeitsassistenz selbständig zu organisieren (*Organisationskompetenz*), schafft deutlich mehr Eigenständigkeit:

- Indem die Assistenz von den AssistenznehmerInnen selbst ausgesucht und eingestellt wird, kann eigenständig darüber entschieden werden, welche Person die Arbeitsassistenz leistet (*Personalkompetenz*). Dies ist für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitssphäre von ebenso elementarer Bedeutung wie im Freizeit- und pflegerischen Bereich.
- Indem die AssistenznehmerInnen als Arbeitgeber der Assistenz auftre-

ten, können sie mit einer anderen Selbstverständlichkeit als zuvor das Wie, Wo und Wann der Assistenzleistungen bestimmen (*Anleitungskompetenz*). Eine klare Rollenverteilung und Kompetenzklärung zwischen den AssistenznehmerInnen und ihren AssistentInnen wird dadurch deutlich erleichtert.

- Die Leistungen für Arbeitsassistenz werden als persönliches Budget direkt an die AssistenznehmerInnen ausgezahlt (*Finanzkompetenz*). Dies schafft für die betreffenden Personen einen Einblick in die finanziellen Leistungen und ermöglicht einen eigenverantwortlichen Umgang mit den für sie vorgesehenen finanziellen Mitteln.

Unter diesen Gesichtspunkten war und ist der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz zunächst ein wichtiges Etappenziel auf einem Weg, der fortführt von einem Versorgungsdenken, das Menschen mit Behinderungen als von der Mildtätigkeit oder Professionalität anderer abhängige „Versorgungsobjekte“ hinstellt – hin zu einem Denken, das das Recht von Menschen mit Behinderung auf ein selbstbestimmtes Leben mit entsprechenden Handlungs- und Entscheidungsspielräumen in den Mittelpunkt stellt.

Wie sieht die Praxis aus?

Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz in der Praxis wird maßgeblich durch die Tatsache beeinflusst, dass durch die "Vorläufigen Empfehlungen" der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen - BIH - den MitarbeiterInnen von Anträgen auf Arbeitsassistenz seit Einführung des Rechtsanspruchs schriftliche Anweisungen zum Umgang mit diesen Anträgen vorliegen. Die "Vorläufigen Empfehlungen" erlangen damit einen Stellenwert, der einer (noch ausstehenden) Rechtsverordnung nahe kommt. Es finden sich dort unter anderem nähere Bestimmungen darüber, für wen Arbeitsassistenz infrage kommt, welche Hilfeleistungen als Arbeitsassistenz gelten und in welcher Höhe monatliche Budgets für Arbeitsassistenz bewilligt werden sollen.⁵ Das gab es vorher nicht – weder gab es von Seiten der dama-

ligen Hauptfürsorgestellen zu Papier gebrachte Überlegungen, was als Arbeitsassistenz zu verstehen ist oder welche Zielgruppen diese Hilfeleistung nutzen können, noch gab es finanzielle Vorgaben. Da die Rechtsverbindlichkeit der "Vorläufigen Empfehlungen" nicht vollständig geklärt ist, blieb ihre konkrete Auswirkung auf die Bewilligungspraxis zunächst abzuwarten.

Um den Umfang der Anträge auf Arbeitsassistenz, die Bewilligungspraxis und ggf. auftauchende Probleme zu erheben, hatten die MitarbeiterInnen des Projekts „Arbeitsassistenz“ der BAG UB in enger Zusammenarbeit mit der BIH (damals: Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgenstellen – AG HFSt) eine Umfrage bei den örtlichen Integrationsämtern für 2001 geplant. Diese Umfrage wurde schließlich vom Bundesministerium für Arbeit - BMA - durchgeführt, hat jedoch aufgrund erheblicher methodischer Mängel keine brauchbaren Ergebnisse gezeigt. Derzeit läuft vom BMA und der BIH wiederum in Abstimmung mit der BAG UB eine neue Umfrage. Die Ergebnisse werden voraussichtlich bis zum Herbst vorliegen und von der BIH auf dem Fachtag „Arbeitsassistenz“ vorgestellt werden, der im Rahmen der diesjährigen Jahrestagung der BAG UB im November stattfinden wird. (Hinweise zur Jahrestagung vgl. S. 45 - 47)

Unterdessen wurden im Rahmen der Beratungs- und Informationsarbeit des Projekts bereits zahlreiche Erfahrungen und Fallbeispiele bei der praktischen Umsetzung von Arbeitsassistenz gesammelt; weiterhin wurde im März 2002 eine Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der PDS zu Wirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter veröffentlicht, die auch Fragen bezüglich Arbeitsassistenz beantwortete und in der erste Zahlen zu diesem Thema vorgelegt wurden. Danach wurden nach bisherigen Angaben der Länder seit Einrichtung des Rechtsanspruchs ca. 2300 Anträge auf arbeitgeberorganisierte und ca. 210 Anträge auf selbstorganisierte Arbeitsassistenz gestellt. Verlässliche Angaben zur Bewilligung von Arbeitsassistenz vor Oktober 2000 sind dagegen nicht möglich.

Einige der bislang vorliegenden Er-

fahrungen wollen wir in einem ersten Resümee zusammenfassen.

ad a) selbstorganisierte Arbeitsassistenz

Personen, die den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz wahrnehmen wollen, haben grundsätzlich zwei verschiedene Möglichkeiten: Sie können selbst als Arbeitgeber ihrer Assistenz auftreten oder Assistenz von einem externen Dienstleister einkaufen (ambulanter Dienst, Sozialstation, IFD, Assistenzgenossenschaften o.a.).

Erfahrungen mit dem "Arbeitgebermodell"

In diesem Fall erfolgt die Suche, Auswahl und Beschäftigung der Assistenz durch die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. D.h. es ist erforderlich, einen Betrieb anzumelden, einen Arbeitsvertrag aufzusetzen, die Kranken- und Sozialversicherung für die Assistenz zu regeln, die Lohnabrechnungen zu machen sowie sich über alle weiteren arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zu informieren, die sich bei der Beschäftigung einer ArbeitnehmerIn ergeben.

Ob das Arbeitgebermodell im individuellen Fall infrage kommt, muss jede Person für sich selbst entscheiden. Der große Vorteil liegt im Höchstmaß an Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung, das hier gegeben ist; die Forderungen nach maximalem Entscheidungsspielraum, die im Rahmen des Konzepts der Persönlichen Assistenz bestehen können hier am ehesten erfüllt werden.⁶ Insbesondere für schwerbehinderte Personen mit einer Rund-um-die-Uhr-Assistenz, die ihre Assistenz außerhalb der Arbeit bereits seit Längerem selbst organisieren, liegt dieses Organisationsmodell von Arbeitsassistenz seit Einführung des Rechtsanspruchs auf der Hand, aber auch viele andere AssistenznutzerInnen möchten die Vorteile von selbstorganisierter Arbeitsassistenz nutzen.

Die von der Bundesregierung vorgelegten Zahlen zeigen, dass seit Einführung des Rechtsanspruchs mehr als 10-mal so viele arbeitgeber- und selbstorganisierte Arbeitsassistenz bewilligt wurde. In der entsprechenden Drucksache heißt es dazu:

„Beide Leistungsmöglichkeiten stehen zur Wahl des schwerbehinderten Menschen. (...) Die Antragsteller – Arbeitgeber

oder schwerbehinderte Menschen – werden von den Integrationsämtern über die bestehenden Fördermöglichkeiten der Integrationsämter (...) ausführlich informiert. Dabei zeigt sich, dass mehrheitlich eine Bewilligung gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV [Anmerkung: arbeitgeberorganisierte Assistenz] von den Beteiligten favorisiert wird. Ausschlaggebend dafür scheint zu sein, dass die Pflichten und Verantwortlichkeiten, die dem schwerbehinderten Menschen als Arbeitgeber einer Assistenzkraft entstehen, häufig davon abhalten, diese Leistung zu beantragen.“

Dieser Darstellung muss nach den bislang gesammelten Erfahrungen zumindest teilweise widersprochen werden: Menschen mit Assistenzbedarf haben bisher *nicht* die grundsätzliche Gelegenheit, zwischen den vorhandenen Möglichkeiten eine Entscheidung treffen. Denn in den "Vorläufigen Empfehlungen" ist der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz explizit so gut wie allen anderen möglichen Maßnahmen sowie verschiedenen „vorrangigen Leistungen“ nachgeordnet. In einem zu Arbeitsassistenz herausgegebenen Merkblatt der BIH heißt es dazu, dass *„ein Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz nur besteht, wenn alle innerbetrieblichen Maßnahmen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers wie behindertengerechte Arbeitsplatzauswahl, Ausbildung, Organisation, Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ausgeschöpft sein müssen“*.

Zu den vorrangigen Leistungen gehört nach Ansicht der BIH auch die arbeitgeberorganisierte Arbeitsassistenz. Das heißt: Sofern der Arbeitgeber sich bereit erklärt, die Arbeitsassistenz für den Assistenznehmer zu organisieren, entfällt der individuelle Rechtsanspruch – zumindest nach der den MitarbeiterInnen der Integrationsämter vorliegenden Dienstanweisung der BIH.

In der Praxis führt diese Bestimmung nach den bisherigen Projekterfahrungen der BAG UB dazu, dass AntragstellerInnen, die Arbeitsassistenz selbst organisieren möchten oder sich dies zumindest vorstellen könnten, in vorherigen Beratungsgesprächen mit dem Integrationsamt vielfach eher einseitig informiert werden. Beispielsweise werden die Antragsteller-

rInnen auf den Aufwand und die entsprechenden Belastungen hingewiesen, die diese Entscheidung für AssistenznehmerInnen bedeutet, während auf denkbare Entlastungen nicht aufmerksam gemacht wird, so z.B. auf die Möglichkeit, die Lohnabrechnungen von einem Lohnbüro übernehmen zu lassen (in einzelnen Fällen bieten auch Zentren für Selbstbestimmtes Leben diesen Service an, um den Einstieg in das Arbeitgebermodell zu erleichtern, beispielsweise das ZSL Mainz). Dem Projekt Arbeitsassistenten der BAG UB wurde außerdem in mehreren Fällen berichtet, dass schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen explizit dazu aufgefordert wurden, den Rechtsanspruch nicht persönlich wahrzunehmen, sondern Arbeitsassistenten über den Arbeitgeber laufen zu lassen.

Es gibt indes noch einen weiteren, schwerer wiegenden Faktor, der die Inanspruchnahme des Rechtsanspruchs erschwert: Es sind mehrere Fälle bekannt, in denen das vom Integrationsamt gezahlte monatliche Budget für selbstorganisierte Arbeitsassistenten niedriger ausfällt (bzw. ausgefallen wäre) als – unter ansonsten exakt denselben Bedingungen! – der an den Arbeitgeber gezahlte Ausgleich der außergewöhnlichen Belastungen. Tätigkeit, Behinderung und Assistenzbedarf ist in beiden Fällen exakt derselbe – nur dass eben die finanziellen Leistungen an die AssistenznehmerInnen niedriger sind als an den Arbeitgeber unter identischen Bedingungen.

Diese Ungleichbehandlung ist unverstänlich. Sie führt in der Praxis zu einer Blockierung des Rechtsanspruchs insgesamt – und sie drängt AssistenznehmerInnen möglicherweise zu einer im individuellen Fall unpraktikablen Lösung, die weder ihnen noch dem Arbeitgeber einen Vorteil verschafft.

Der individuelle Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenten steht damit nicht gleichwertig neben der arbeitgeberorganisierten Arbeitsassistenten. Es wäre wünschenswert und auch im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts des SGB IX, wenn AssistenznehmerInnen sich (im Austausch mit Leistungsträgern und Arbeitgebern) zwischen den verschiedenen Möglichkeiten entscheiden könnten. Bedauerlicherweise ist an diesem Punkt die Umsetzung des Rechtsanspruchs und

damit auch des Konzepts der persönlichen Assistenz in der Arbeitssphäre – noch – nicht gelungen.

Erfahrungen mit dem „Dienstleistungsmodell“

Im Rahmen der selbstorganisierten Arbeitsassistenten besteht auch die Möglichkeit, einen externen Dienst mit der Erbringung von Assistenzleistungen zu beauftragen. D.h. die AssistenznehmerInnen erhalten auch in diesem Fall ein monatliches Budget und kaufen sich dafür die Assistenz als Dienstleistung ein. Hier wird auf Angebote von ambulanten Diensten, Sozialstationen, Integrationsfachdiensten oder Assistenzgenossenschaften zurückgegriffen.

Dieses Modell ist sinnvoll für alle, die sich mit den Arbeitgeber-Pflichten nicht belasten möchten oder einen sehr geringen Assistenzbedarf haben. Ein Nachteil liegt darin, dass die AssistentInnen nur bedingt selbst ausgesucht werden können und die Gefahr eines häufigen Personalwechsels besteht; davon abgesehen müssen auch hier vorab die wichtigsten Fragen (Erwartungen, Rollenverständnis etc.) geklärt werden, was bei einer externen Assistenz eines ambulanten Dienstes, die sich womöglich eher als Pflege-/Betreuungskraft denn als AssistentIn sieht, manchmal schwierig werden kann. Außerdem sind derlei Assistenz-Pools erst noch am Entstehen (Assistenzgenossenschaften gibt es z.B. bislang nur in Bremen und Hamburg); einen geeigneten Dienst zu finden, ist insofern nicht immer einfach. Und schließlich sind die Kosten für Arbeitsassistenten deutlich höher, wenn sie von einem externen Dienstleister übernommen werden. Die über die Lohnkosten hinausgehenden Kosten werden in der Regel (bei selbstorganisierter Assistenz!) von den zuständigen Leistungsträgern ohnehin nicht berücksichtigt, und die in den "Vorläufigen Empfehlungen" festgelegte Förderhöchstgrenze von z.Z. 1100 € im Monat kann leicht überschritten werden.

ad b) arbeitgeberorganisierte Arbeitsassistenten

Für die arbeitgeberorganisierte Arbeitsassistenten gelten die bereits bestehenden rechtlichen Grundlagen, die unverändert zunächst in das novellierte Schwerbehindertengesetz und schließlich in das SGB IX übertragen wurden (s.o.). Weil es sich dabei nicht um

„eigentliche“ d.h. um Arbeitsassistenten gemäß dem individuellen Rechtsanspruch handelt, kommen die "Vorläufigen Empfehlungen" hier nicht zur Anwendung, d.h. es gibt in diesen Fällen weder eine Definition von Arbeitsassistenten noch eine finanzielle Obergrenze. Dementsprechend gibt es bei den Anträgen, die die Arbeitgeber selbst bei den zuständigen Leistungsträgern stellen, zumindest auf den ersten Blick kaum Probleme: Finanzielle Unterstützung wird Arbeitgebern in der Regel in der beantragten Höhe bewilligt – selbst wenn der Antrag deutlich über der Leistungsobergrenze der "Vorläufigen Empfehlungen" liegt.

Bei der arbeitgeberorganisierten Assistenz gibt es zwei Varianten: Entweder der Arbeitgeber stellt ein/e AssistentIn explizit für diese Tätigkeit ein oder den schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen wird als AssistentIn ein/e KollegIn zur Verfügung gestellt.

Beispiel 1: Eine ArbeitnehmerIn mit einer Gehbehinderung benötigt Arbeitsassistenten für gelegentliche Handreichungen von insgesamt ca. 1 Stunde pro Tag. Die notwendigen Assistenzleistungen sind jedoch zeitlich nicht planbar und verteilen sich unregelmäßig über den Tag; eine Assistenz mit festen Arbeitszeiten kommt also weder selbst- noch arbeitgeberorganisiert infrage. Stattdessen wird ein im gleichen Raum sitzender Kollege als Assistent eingesetzt.

Diese Lösung bietet sich in diesem Fall an, eine mögliche Schwierigkeit liegt aber in der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin keinen Einfluss auf die Auswahl ihrer Assistenz hat. In der Praxis wird oftmals eins nicht gesehen: Es ist keineswegs selbstverständlich, dass eine Zusammenarbeit zwischen AssistenznehmerIn und AssistentIn auch wirklich funktioniert und zu einer Entlastung der behinderten Person führt. Die Voraussetzungen für ein stabiles Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitsassistenten sind vielfältig: Zwischen AssistentIn und AssistenznehmerIn muss die "Chemie stimmen", darüber hinaus müssen Erwartungen und Rollenverteilung geklärt sein – im obigen Beispiel kann es z.B. leicht zu Schwierigkeiten durch eine Rollenvermischung Kollege – Assis-

tent kommen.

Beispiel 2: Ein blinder Arbeitnehmer braucht Assistenz für die Erfassung von Schwarzschrift und Begleitung zu diversen Veranstaltungen. Der Arbeitgeber stellt zu diesem Zweck eine Assistentenkraft für 3 Stunden pro Tag, also 15 Wochenstunden ein. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Assistentennehmer anwesend, formuliert Hilfebedarf, Rollenverständnis und ggf. weitere Erwartungen an seine Assistenz.

Auch in diesem Fall ist es von elementarer Bedeutung, dass die AssistentennehmerInnen von der Organisation der Arbeitsassistenz nicht ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber trifft letztlich die Entscheidung, wen er einstellen will und wen nicht; aber es ist unter dem Aspekt der Selbstbestimmung nicht akzeptabel und letztlich auch unter pragmatischen Gesichtspunkten nicht zweckmäßig, für behinderte ArbeitnehmerInnen eine Assistenz zu bestimmen, ohne dies mit den ArbeitnehmerInnen abzustimmen. Tatsächlich funktioniert Arbeitsassistenz nach bisherigen Erfahrungen umso besser, je mehr die betreffenden ArbeitnehmerInnen im Vorfeld an der Organisation und der Auswahl der Assistenz beteiligt werden und Vorgespräche stattfinden, um Erwartungen und Selbstverständnis der beteiligten Personen transparent zu machen.

Bedauerlicherweise sind keine genauen Aussagen über die zahlenmäßige Entwicklung von arbeitgeberorganisierter Arbeitsassistenz möglich.⁷ Es ist aber zumindest anzunehmen, dass infolge des zunehmenden Bekanntheitsgrad von Arbeitsassistenz die arbeitnehmerorganisierte Assistenz seit dem Oktober 2000 zunehmend in Anspruch genommen wird.

Erhöhter Assistenzbedarf – was dann?

Die Förderhöchstgrenze von 1100 € im Monat bezieht sich auf Assistenzleistungen von mindestens drei Stunden pro Tag bei einer Vollzeitstelle. Darüber hinaus kann der monatlich auszahlende Betrag „im Einzelfall angemessen erhöht werden.“

Um welche Einzelfälle es sich dabei handelt, bleibt dabei offen; und das ist

womöglich auch der Grund, warum die zuständigen Leistungsträger sich mit diesen Einzelfällen bislang schwer tun. Nach bisherigen Erfahrungen wird die Förderhöchstgrenze auch dann eingehalten, wenn für den individuellen Assistenzbedarf ein deutlich höheres monatliches Budget erforderlich ist. Das ist vor allem bei Menschen mit Schwerst- bzw. Mehrfachbehinderung der Fall bzw. bei solchen, die eine Rund-um-die-Uhr-Assistenz benötigen: Vor allem dies sind jene „Einzelfälle“, bei denen die Förderhöchstgrenze der Integrationsämter offenbar zu niedrig ist.

In diesem Zusammenhang haben bundesweit mehrere betroffene Personen gegen die Bescheide der Integrationsämter Widerspruch eingelegt und anschließend Klage eingereicht – nach Ansicht der Kläger ist die in ihren Fällen *notwendige* Arbeitsassistenz bei der gegenwärtigen Höhe der bewilligten finanziellen Leistungen nicht gewährleistet.

Was aber ist „notwendige“ Arbeitsassistenz? Laut den "Vorläufigen Empfehlungen" ist sie dann notwendig, wenn *„den schwerbehinderten Menschen erst dadurch eine den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechende Erbringung der jeweils arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Tätigkeit(en) wettbewerbsfähig ermöglicht wird.“*

Arbeitsassistenz soll also die generelle Arbeits- und Wettbewerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sicherstellen. Um dies zu gewährleisten, sind jedoch **individuelle Lösungen notwendig, die den einzelnen Menschen und seine Lebensumstände berücksichtigen** – auch wenn dies möglicherweise erfordert, über die Förderhöchstgrenze hinauszugehen.

Arbeitsassistenz für besondere Zielgruppen

Mehrere Jahre lang hatten Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen ihren Bedarf an personeller Unterstützung in der Arbeit deutlich formuliert und durchzusetzen versucht. Entsprechend ist der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz vornehmlich unter Berücksichtigung der Bedürfnisse dieser Zielgruppen entstanden. Dies ist auch in

den Passagen der "Vorläufigen Empfehlungen" erkennbar, in denen Arbeitsassistenz genauer definiert wird. Es handelt sich um *Hilftätigkeiten*, genauer um

„über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsplatzassistenz (...).“

Arbeitsassistenz wird außerdem nur unter der Bedingung finanziert,

„dass die schwerbehinderten Menschen in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbständig zu erledigen.“

Bei diesen Bestimmungen geht es im Wesentlichen darum, eine **Unterscheidung zwischen Arbeitsassistenz und job coaching** zu treffen: Assistenz darf keine pädagogischen Elemente haben, soll kein Anlernen am Arbeitsplatz, keine Erklärung bzw. inhaltliche Hilfestellung bei Arbeitsabläufen beinhalten. Und: Auftraggeber der Assistenz sind die AssistentennehmerInnen selbst.

Vor allem in der beruflichen Praxis von IntegrationsberaterInnen und Reha-MitarbeiterInnen stellt sich immer wieder die Frage, ob unter diesen Bedingungen Arbeitsassistenz für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen überhaupt in Betracht kommt. Der Bedarf selbst ist offensichtlich: Auch psychisch kranke, lern- und geistig behinderte Menschen haben einen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz, der über Qualifizierung und Einarbeitung hinausgeht. Eine erfolgreiche berufliche Eingliederung kann oftmals nur durch regelmäßige Assistenzleistung dauerhaft sein.

Zur Zeit gibt es für Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie für Menschen mit diagnostiziertem Autismus umfassende Überlegungen, inwieweit Arbeitsassistenz für diese Zielgruppen auf der Grundlage der oben beschriebenen Definition von Arbeitsassistenz infrage kommen kann.⁸ Dabei stellt sich u.a. die Frage, ob die Formulierung „selbst beauftragte Arbeitsassistenz“ bedeutet, dass die Assistentennehmer

merInnen jederzeit einen vollständigen Überblick über die eigenen Handlungen und die des Assistenten haben müssen. In diesem Fall wären Menschen mit kognitiver Behinderung tatsächlich *systematisch* aus dem Kreis potentieller Arbeitsassistenten-NutzerInnen ausgeschlossen – denn in ihren Fällen besteht der regelmäßige Unterstützungsbedarf ja oftmals darin, dass sie immer wieder an bestimmte Arbeitsabläufe erinnert oder in wiederkehrenden Konfliktsituationen unterstützt werden müssen.

Bei diesen Personengruppen kommt es also immer wieder vor, dass Assistenz, Qualifizierung für die jeweilige Tätigkeit und "Konfliktmanagement" ineinander greifen. Und selbst wenn die Qualifizierungsphase abgeschlossen ist, wird immer wieder Unterstützung notwendig sein, die von "pädagogischen" Elementen nicht eindeutig frei ist. Die Grenzen zwischen unterstützter Beschäftigung und Arbeitsassistenten sind hier nicht vollständig geklärt und müssen im Sinne von psychisch kranken und lern- und geistig behinderten Menschen weiter ausgelotet werden.

Weitere Fragen stellen sich bei Arbeitsassistenten für niedriger qualifizierte Tätigkeiten sowie für Teilzeitbeschäftigungen. In den "Vorläufigen Empfehlungen" heißt es:

„Die Leistungen des Integrationsamtes sollen zusammen mit den Leistungen anderer Träger in Höhe und Dauer in einem vertretbaren Verhältnis zu dem von dem schwerbehinderten Menschen erzielten Arbeitseinkommen stehen.“

So einleuchtend das unter "Kosten-Nutzen"-Gesichtspunkten auf den ersten Blick auch sein mag, so unklar bleibt doch, was denn nun als „vertretbar“ gilt und was nicht. Problematisch wird dieser Passus in der Praxis nicht nur bei ArbeitnehmerInnen mit dem Bedarf einer Rund-um-die-Uhr-Assistenten, sondern auch immer dann, wenn das Arbeitseinkommen der AntragstellerInnen relativ niedrig ist. Es ist unklar, wie seitens der Leistungsträger die Leistungsberechtigung von Personen beurteilt wird, die nicht über eine hohe Qualifikation und / oder entsprechendes Gehalt verfügen, das gegenüber den finanziellen Leistungen der notwendigen Assistenten deutlich höher ist. Bislang ist nicht erkennbar, dass Menschen ohne regulären Schulab-

schluss oder abgeschlossene Berufsausbildung die gleichen Chancen auf Arbeit mit Arbeitsassistenten haben wie schwerbehinderte HochschulabsolventInnen.

Folgerungen, Fragestellungen, Forderungen

Die bislang gesammelten Erfahrungen zeigen, dass es weniger Probleme bereitet, im Rahmen der alten rechtlichen Bedingungen die erforderliche Arbeitsassistenten finanziert zu bekommen als die selbstorganisierte Arbeitsassistenten durchzusetzen. Arbeitgeberorganisierte Assistenten funktioniert *relativ* gut. Dieses Modell wurde schon jahrelang praktiziert, es lagen bereits vielfältige Erfahrungen vor. Im Hinblick auf die selbstorganisierte Arbeitsassistenten gibt es dagegen noch einige Fragestellungen und Probleme, die sich sicherlich zumindest teilweise darauf zurückführen lassen, dass der Rechtsanspruch mit seinen nun bald 2 Jahren im Behindertenrecht doch noch relativ "jung" ist und erst noch dabei ist, sich wirklich durchzusetzen.

Wirklich reibungslos scheint die Beantragung von Arbeitsassistenten vor allem immer dann zu laufen, wenn vier Bedingungen gegeben sind: die Arbeitsassistenten wird (a) vom Arbeitgeber organisiert, sie bleibt (b) im Rahmen der finanziellen Vorgaben, sie wird (c) für eine Vollzeitstelle finanziert und (d) von einem/ einer AssistentennehmerIn mit hoher Qualifikation in Anspruch genommen. Bei allen anderen Fällen können Probleme auftreten bzw. gibt es Fragen, die bislang nicht geklärt sind.

Das heißt: Das, was funktioniert, ist bedauerlicherweise nicht dem neuen Rechtsanspruch zu verdanken. Es ist leider so: Arbeitsassistenten funktioniert nicht wegen des Rechtsanspruchs, sondern trotzdem. Damit Arbeitsassistenten für Menschen mit Behinderungen umfassend nutzbar wird, zu langfristigen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen führt und ihren Teil zu mehr Selbstbestimmung und umfassender Teilhabe am Arbeitsleben beitragen kann, ist es notwendig, Arbeitsassistenten im Sinne des individuellen Rechtsanspruchs und des Konzepts der Persönlichen Assistenten zu ermöglichen. Aus der Sicht des Projekts Arbeitsassistenten der BAG UB sind dabei folgende Punkte besonders wichtig:

1) Keine Benachteiligung der selbstorganisierten Assistenten im Rahmen des Rechtsanspruchs gegenüber der arbeitgeberorganisierten Assistenten

Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenten und die Inanspruchnahme eines persönlichen Budgets stehen nicht gleichberechtigt neben der Möglichkeit, Arbeitsassistenten durch den AG zu organisieren und durch Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen zu finanzieren. Es muss jedoch möglich sein, den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenten wahrzunehmen. Arbeitsassistenten darf daher nicht vorrangigen Leistungen nachgeordnet sein, sondern muss als Möglichkeit neben anderen stehen. Das erfordert

- eine neutrale Informierung von AntragstellerInnen über beide Organisationsmöglichkeiten, ihre jeweiligen Vor- und Nachteile sowie über denkbare und faktische Unterstützungsangebote bei der Umsetzung des Arbeitgebermodells;
- die gleiche Finanzierung von selbst- und arbeitgeberorganisierter Arbeitsassistenten, also auch z.B. Finanzierung des Verwaltungsaufwands in beiden Fällen;
- die Bewilligung von Arbeitsassistenten bei individuellem Erfordernis über die Förderhöchstgrenze hinaus sowohl bei arbeitgeber- als auch bei selbstorganisierter Arbeitsassistenten.

2) Grundsätzliche Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der AntragstellerInnen gemäß dem Wunsch- und Wahlrecht des SGB IX

Um im individuellen Fall für eine/n ArbeitnehmerIn mit Assistentenbedarf eine dauerhafte, für alle Beteiligten zufrieden stellende Lösung zu finden, müssen die (potentiellen) AntragstellerInnen in den Entscheidungsprozess mit einbezogen werden - sowohl was die Organisation von Arbeitsassistenten als auch die Feststellung des individuellen Assistentenbedarfs betrifft. Dies entspricht auch grundlegend dem Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen, das im ersten Teil des SGB IX festgeschrieben ist.

"Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft" ist nur dann möglich, wenn Menschen mit Behinderungen zugetraut wird, Experten in eigener Sache zu sein - sowohl was ihren Unterstützungsbedarf als auch was ihre Handlungsspielräume angeht. Erforderlich sind daher vor allem Einzelfallprüfungen, die die persönlichen Lebenslagen und Bedürfnisse der AntragstellerIn mit einbeziehen und auf eine individuelle Lösung abzielen, die der jeweiligen Person sowie den übrigen Beteiligten und sonstigen Rahmenbedingungen gerecht wird.

3) **Finanzielle Förderung notwendiger Fortbildungen für AssistenznehmerInnen, ArbeitsassistentInnen und andere Zielgruppen**

Gute Information und Qualifikation aller Beteiligten bei Fragen zur Arbeitsassistenz stellen eine entscheidende Grundlage für Arbeit mit Arbeitsassistenz dar. Es besteht ein hoher zielgruppenspezifischer Informationsbedarf etwa bei Arbeitgebern, IntegrationsberaterInnen und MitarbeiterInnen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere aber bei den unmittelbar beteiligten Personen:

- bei *ArbeitsassistentnehmerInnen* (Fragestellungen zu den unterschiedlichen Organisationsmodellen, zu individueller Nutzung von Arbeitsassistenz, zum Arbeitsalltag mit Assistenz) und
- bei *ArbeitsassistentInnen* (Annäherung an ein Berufsbild "ArbeitsassistentIn", Qualifikation und Arbeitsalltag als AssistentIn)

Auf diese Zielgruppen ausgerichtete Fortbildungen zum Thema Arbeitsassistenz sollten daher von den zuständigen Leistungsträgern kofinanziert bzw. in Kooperation mit Selbsthilfeorganisationen und Verbänden angeboten werden.

4) **Beteiligung der AssistenznehmerInnen an der Planung und Organisation von arbeitgeberorganisierter Assistenz**

Wenn die Assistenz vom jeweiligen Arbeitgeber gestellt wird, liegen unter arbeitsrechtlichem Gesichtspunkt u.a. auch die Personal- und Anleitungskompetenz beim Arbeitgeber. Dennoch ist es erforderlich, hier an zentralen Punkten die AssistenznehmerInnen mit einzubeziehen. Im Hinblick auf das Konzept der Persönlichen Assistenz ist es vor allem wichtig, dass die AssistenznehmerInnen im Arbeitsalltag die Weisungsbefugnis gegenüber ihren AssistentInnen haben. Ohne diesbezügliche Klarheit und Transparenz im Arbeitsumfeld ist die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich gefährdet. Ebenso sollte eine Rollenklärung im Vorfeld immer stattfinden - das gilt insbesondere, wenn KollegInnen Assistenz leisten.

5) **Ermöglichung von Arbeitsassistenz auch für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und niedriger beruflicher Qualifikation**

Im Rahmen der Einführung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz ist ein Unterstützungsbedarf von kognitiv beeinträchtigten Menschen deutlich geworden, der gelegentlich in einer Grauzone zwischen Assistenz und pädagogischer Unterstützung angesiedelt ist. Da im Gesetzestext selbst offen gelassen wird, worum genau es sich bei Arbeitsassistenz handelt und für wen sie denkbar ist, muss hier ein gewisser Spielraum gewahrt werden - es kann nicht sein, dass Arbeitsassistenz zu einem Instrument lediglich für hoch qualifizierte Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen wird, wogegen ausgerechnet jene (ohnehin besonders benachteiligten) Zielgruppen, die die Adressaten des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung waren und sind, hier ausgegrenzt werden. Dasselbe gilt auch für Menschen mit niedriger beruflicher Qualifikation.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Es geht nicht darum, die Definition von Arbeitsassistenz zu verwischen. Es geht vielmehr darum, dass auch kognitiv beeinträchtigte und niedrig qualifizierte Menschen als *Ergän-*

zung zu job coaching / Qualifizierung in einigen Fällen eine dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz brauchen - bei selbständiger Erledigung der Kernaufgaben und unter Voraussetzung der grundsätzlichen Passung Qualifikation – Arbeitsplatz.

Die letzten anderthalb Jahre haben vor allem eins gezeigt: Die Umsetzung des Leitgedankens „Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen“ in den verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen erfordert mehr als die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen. Auch wenn die Gesetze selbst noch überarbeitet werden können – wichtig bleibt in einem zweiten Schritt, dass die im Gesetzestext formulierten Gedanken und Leitbilder in der Gesellschaft „ankommen“. Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz ist ein Beispiel mehr dafür, dass sich die Beteiligten dabei auf einen längeren Prozess einstellen müssen.

¹ Vgl. impulse 12/ 1999, S. 37-40

² Vgl. impulse 14/1999, S. 35, Punkt 16

³ Zu den rechtlichen Grundlagen von Arbeitsassistenz seit 10/2000 siehe Thielicke, Angelika; Schulz, Jörg (2001): Arbeitsassistenz im Schwerbehindertengesetz und im SGB IX, in: impulse Nr. 19/2001, 5-7

⁴ Bizeps – Zentrum für selbstbestimmtes Leben, 1999, Wien; Quelle: www.bizeps.at

⁵ Die "Vorläufigen Empfehlungen" sind u.a. nachzulesen unter www.arbeitsassistenz.de

⁶ Vgl. dazu auch der Beitrag von Ursula Wallbrecher in dieser Ausgabe, S. 22

⁷ Es gibt zwar Auskünfte zu den Ausgaben für außergewöhnliche Belastungen an die Arbeitgeber, bei denen aber nicht zwischen den verschiedenen Leistungen differenziert wird.

⁸ Aktivitäten in dieser Richtung sind bekannt seitens des *Bundesverbandes Hilfe für das autistische Kind* – Regionalverband Nordhessen sowie der *Aktion psychisch Kranke e.V.* im Rahmen eines laufenden Projektes „Rehabilitation psychisch kranker und behinderter Menschen“

Kontakt
Berit Blesinger, Jörg Schulz
BAG UB, Projekt Arbeitsassistenz
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
eMail: berit.blesinger@bag-ub.de
joerg.schulz@bag-ub.de
www.arbeitsassistenz.de

Das Förderprogramm "WfB plus"

Von Michael Schneider

Im Jahr 2000 legte der Landschaftsverband Westfalen-Lippe das Programm "WfB-Plus" auf. Mit diesem Programm sollten innovative Projekte zur Förderung des Übergangs von der Werkstatt für Behinderte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden. WfB-Plus war als „unkompliziertes“ und offenes Förderprogramm angelegt und verzichtete auf ein umfangreiches Regelwerk. Kreative Vorschläge waren willkommen. Die geförderten Projekte werden durch die Fakultät für Rehabilitationswissenschaften der Universität Dortmund (Prof. Biermann) dokumentiert und ausgewertet. Die Projektförderungen sind zeitlich befristet. Gegebenenfalls sinnvolle und notwendige Anschlussfinanzierungen sollen während der Projektphase ausgelotet werden.

Das WfB-Plus-Programm war bewusst offen formuliert worden, um der Kreativität keine Schranken aufzuerlegen und die verschiedensten Interessengruppen anzusprechen. Dennoch kamen die meisten Förderanträge aus den Reihen der Werkstätten für Behinderte und beinhalteten Maßnahmen für behinderte Beschäftigte, die für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sind.

Da es keine Formvorgaben für das Antragsverfahren gab, wurden die Projekte auf unterschiedliche Weise vorgestellt. In vielen Fällen war es notwendig, zusätzliche Informationen zur Konzeption, zur Zielgruppe, zum Finanzrahmen und zur Laufzeit einzuholen. Bei einigen Anträgen erfolgte eine zusätzliche Prüfung und Stellungnahme durch die Fachdienste des Integrationsamtes.

Insgesamt wurde für 53 Projekte die Förderung im Rahmen des WfB-Plus-Programms beantragt. Einige Antragsteller reichten mehrere Konzepte ein. Jedes Projekt wurde einzeln bewertet. Um alle Maßnahmen in der beantragten Höhe fördern zu können, hätte ein 10fach höheres Finanzvolumen zur Verfügung stehen müssen. Daher wurde eine Auswahl der förderwürdigen Projek-

te nach den folgenden Kriterien vorgenommen:

- Ausschluss einer Regelförderung nach geltendem Recht oder Leistungen Dritter.
- konkretes Projekt, das unmittelbar nach der Mittelbewilligung beginnen oder fortgesetzt werden kann, mit einer maximalen Laufzeit von 3 Jahren bzw. gesicherter Anschlussfinanzierung.
- realistische Vermittlungschancen für die behinderten Projektteilnehmer
- Integrationswirkung der Maßnahme.
- gutes Kosten/Nutzen Verhältnis im Hinblick auf die Anzahl der Personen, die von dem Projekt profitieren werden, der Dauer der Maßnahme und der langfristigen Nutzung bzw. dem Wiederverkaufswert bei Anschaffungen (z.B. Maschinen)

Rund 20 Projekte erfüllten diese Vorgaben und werden mit WfB-Plus-Mitteln gefördert. Die Spanne der Einzelbewilligungen reicht von der einmaligen Bezuschussung eines Werksatt-internen Qualifizierungskurses für Tätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau in Höhe von 5.850,-DM bis zum 3-jährigen Qualifizierungsprogramm in neuen Technologien mit Kosten von insgesamt 250.000,-DM.

Insgesamt werden durch diese Projekte mindestens 144 behinderte Personen bessere Chancen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Einige Projekte richten sich zudem ausschließlich an besondere Personengruppen wie Frauen, Schulabgänger, Russlanddeutsche mit Behinderungen, Menschen mit Epilepsie bzw. Spina Bifida, um deren Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt fördern zu können.

Für 8 Projekte besteht neben der Förderung durch WfB-Plus die Möglichkeit einer Finanzierung durch die "Ak-

tion Mensch". Bei diesen Projektvorschlägen handelt es sich um eine Gruppe von Anträgen auf Förderung von Handlungsformen, die als „Vorfeld-Integrationsfachdienste“ bezeichnet werden können. Dabei handelt es sich um ambulante Unterstützungsangebote zur Förderung des Übergangs aus geschützter Beschäftigung in den allg. Arbeitsmarkt bzw. aus der Schule in den Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse dieser Vorfeld-IFD sollen nach Beendigung der Modellerprobung in die Konzeption der regulären IFD eingespeist werden und dazu dienen, die Interessen von Werkstatt- und Schulabgängern langfristig besser zu berücksichtigen.

Der Schwerpunkt der Evaluation durch Prof. Biermann von der Universität Dortmund liegt nicht auf der Kontrolle der Projekte und des Programms, sondern in der Prozessbegleitung im Sinne einer Beratung. Ziel der Evaluation ist es, die Wirkung des WfB-Plus Programms gemeinsam mit einer Selbst- und Fremdeinschätzung festzustellen. Dabei sind auch die sonstigen Eigenleistungen der Projektnehmer zu sehen. Aufgabe ist es ferner, die Vielzahl der Daten und Informationen zu sammeln und zu dokumentieren. Evaluiert und begleitet wird auf zwei Ebenen: einmal das Gesamtprogramm sowie zum anderen die Einzelprojekte. Das Gesamtprogramm wird hinsichtlich der Schritte Zielsetzung, Planung und Implementierung sowie der Bewertung der Zielerreichung, Planung, Durchführung analysiert und dokumentiert. Den Einzelprojekten wird eine Verlaufbegleitung angeboten.

Die Evaluierung der Projekte ist noch im Gange, Auswertungen liegen noch nicht vor. Beispielhaft für die verschiedenen Projekte soll hier an dieser Stelle ein konkretes Qualifizierungsprojekt vorgestellt werden. Die Werkstatt für behinderte Menschen in Hagen führt ein Projekt zur Qualifizierung von Menschen mit Behinderung für die heute aktuellen Anforderungen im Lagerbereich durch. Die Anregung dafür kam vom örtlichen Integrationsfach-

dienst, der durch seine Kontakte zu Firmen im Lager-/Logistikbereich bisher ungenutzte Beschäftigungspotenziale erkannte. Der Erwerb eines Staplerführerscheins stellt in diesem Rahmen eine wichtige berufsbezogene Qualifikation dar. Deswegen wurde auch für dieses Projekt zunächst das Leasing eines Gabelstapler-Simulator gefördert. Im Arbeitsalltag birgt ja der Einsatz von Gabelstaplern und die falsche Handhabung des Gabelstaplers viele Gefahren. Laut der gewerblichen Berufsgenossenschaften nimmt der Unfalltyp, bei dem der Stapler durch Fahr- und Bedienungsfehler außer Kontrolle gerät und umkippt, in der Rangfolge der Unfälle mit schweren Verletzungsfolgen oder gar tödlichem Ausgang die erste Stelle ein. Ein bedeutender Präventionsbeitrag liegt somit in intensiver Ausbildung und Training der Gabelstaplerfahrer. Der im Rahmen des Projektes WfB plus für die Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Lager/Logistik eingesetzte Gabelstapler-Simulator N8GF bietet folgende Vorteile:

- Es besteht die Möglichkeit, die Teilnehmer für Risikozustände zu sensibilisieren und sie mit ungewöhnlichen Situationen zu konfrontieren, die in der Realität zwar auftreten, aber wegen ihrer Gefährlichkeit nicht in das Ausbildungsprogramm genommen werden können.
- Durch das Training kann den Teilnehmern ein stärkeres Problembewusstsein über Gabelstaplerfahrereigenschaften vermittelt werden. Die Erkenntnis über das Gefahrenpotential beim Umgang mit Gabelstaplern wächst bereits vor dem praktischen Fahren.
- Bedienungshandgriffe können in kurzer Zeit und ohne Risiko für Mensch und Maschine eingeübt werden.
- Übungssituationen können reproduziert werden, wodurch eine vergleichende Bewertung der Ausbildungsfortschritte möglich ist.
- Übungen können nach Bedienungsfehlern beliebig wiederholt werden.
- Der Simulator liefert eine exakte Auswertung aller Fahr- und Bedienungsfehler und dokumentiert sie für jeden

Einzelnen exakt und jederzeit nachvollziehbar.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass der systematische Einsatz des Simulators in der Ausbildung der Gabelstaplerfahrer Unfälle mit erheblichen direkten und indirekten betrieblichen Folgekosten für Sach- und Personenschäden sowie Betriebsstörungen vermeiden hilft. In der Ausbildung von Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen am Gabelstapler-Simulator zeigte sich, dass

- eine Fahreignung frühzeitig festgestellt werden konnte,
- vorhandene Ängste und Hemmschwellen der Teilnehmer, oftmals bedingt durch ein fehlendes Selbstvertrauen, im intensiven Training langsam abgebaut werden konnten. Dies förderte ihr Sicherheitsgefühl und stärkte ihr Selbstvertrauen.
- Fehleinschätzungen eigener Kompetenzen und benötigter Voraussetzungen wurden begründet, eine realistischere Selbsteinschätzung war die Folge.
- Durch den praxisnahen Unterricht wurden Besonderheiten im Umgang mit Gabelstaplern sehr bewusst wahrgenommen.

Die im Rahmen des Projektes durchgeführte Schulung am Gabelstapler-Simulator erstreckte sich über einen Zeitraum von 3 Monaten. In dieser Zeit konnten die Teilnehmer regelmäßig und intensiv am Simulator trainieren, so dass am Ende der Schulung folgende Ergebnisse erzielt werden konnten:

- Alle 8 Teilnehmer aus der Werkstatt für Menschen mit psychischen Behinderungen haben die theoretische Prüfung zum Gabelstaplerfahrer bestanden.
- Davon werden vier Teilnehmer innerhalb der nächsten Zukunft, nach Ableisten der für die praktische Fahrer-ausbildung benötigten 16 Übungsstunden, den Gabelstaplerführerschein erwerben.
- Zwei weitere Teilnehmer werden voraussichtlich bis zum Ende der Maßnahme den Führerschein erwerben.

- Ein Teilnehmer hatte bereits vor Beginn der Maßnahme den Führerschein. Er war jedoch sehr dankbar, dass er am Simulator trainieren konnte, denn in der praktischen Handhabung des Gabelstaplers bestanden noch erhebliche Unsicherheiten. Das intensive Training am Simulator und die regelmäßigen Fahrübungen am Gabelstapler ermöglichten es dem Teilnehmer so viel Sicherheit zu bekommen, dass er in seinem nächsten Praktikum voraussichtlich auch als Gabelstaplerfahrer eingesetzt werden kann.

- Von den 7 Teilnehmer der Werkstatt für Menschen mit geistigen Behinderungen haben zwei Teilnehmer in einem ersten Probendurchlauf die theoretische Prüfung bestanden (4 weitere Teilnehmer könnten aber, nach Einschätzung des Ausbilders, durch weitere Schulungen die Prüfung erfolgreich bestehen).

- Davon werden drei Teilnehmer weiterhin am Gabelstapler gefördert, mit dem Ziel, vorerst Werkstattintern als Gabelstaplerfahrer eingesetzt zu werden.

Diese Ergebnisse konnten erreicht werden, weil die Teilnehmer sehr behutsam und langsam an die Handhabung des Gabelstaplers herangeführt wurden. Viele Teilnehmer benötigten aufgrund ihrer behinderungsbedingten Schwierigkeiten mehr Zeit, um die Funktionen des Gabelstaplers zu erlernen. Es stellte sich heraus, dass es sinnvoll war, die Ausbildung möglichst praxisnah zu gestalten. Die Teilnehmer konnten ihr erworbenes theoretisches Wissen direkt im Lager der Werkstatt umsetzen, d.h. wenn sich herausstellte, dass ein Teilnehmer eine Übung am Gabelstapler-Simulator gut beherrschte, konnte er die Übung direkt auf dem Original-Gabelstapler umsetzen. Insgesamt haben die Erfahrungen mit dem Gabelstapler-Simulator gezeigt, dass die Qualität der Ausbildung nicht nur erheblich steigt, sondern dass die Möglichkeit am Simulator trainieren zu können seitens der Teilnehmer sehr gut angenommen wird. Die Ausbildung am Gabelstapler-Simulator weckte zudem ein großes Interesse bei Werkstattbeschäftigten, die bisher nicht durch das Projekt gefördert werden konnten und

die den Wunsch äußerten, dieses Qualifizierungsangebot auch für sich in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren kamen Mitarbeiter anderer Einrichtungen beruflicher Rehabilitation auf die Werkstatt in Hagen zu und erkundigten sich nach Möglichkeiten, auch ihre Teilnehmer auszubilden.

Die im Rahmen des Projektes gesammelten positiven Erfahrungen führten zu der Entscheidung, den Gabelstapler-Simulator aus Mitteln von WfB-Plus zu kaufen.

Für einige Teilnehmer, vor allem aus der Werkstatt für Menschen mit einer geistigen Behinderung, war der vorgegebene Zeitraum für die Ausbildung zum Gabelstaplerfahrer sehr kurz. Durch ein weiteres Training am Gabelstapler-Simulator haben sie nun die Möglichkeit, den Gabelstaplerführerschein zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben. Für diejenigen, die den Führerschein erworben haben, aber noch nicht vermittelt werden konnten, ist es sehr sinnvoll, auch weiterhin die Fahrpraxis am Simulator einzuüben, damit sie ihre Fähigkeiten vertiefen bzw. erhalten können. Mit dem Simulator besteht auch die Möglichkeit, ein weiteres standardisiertes Bildungsangebot im Berufsbildungsbereich zu schaffen. Dieses Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot kann auch von den Integrationsfachdiensten sowie im Rahmen anderer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen für Rehabilitanten genutzt werden. Der Gabelstapler-Simulator N8GF ist zudem ein transportables Modell, so dass dieses Gerät bei Bedarf auch in einer anderen Werkstatt oder Ausbildungsstätte eingesetzt werden kann.

Kontakt
Heike Lecker
Caritasverband Hagen
Friedenstr. 105
58097 Hagen
Tel.: 02331 / 8005 - 11
Fax: 02331 / 8005-14

Michael Schneider
Landschaftsverband Westfalen-Lippe,
Integrationsamt
Warendorfer Str. 26
48145 Münster
Tel.: 0251 / 591 - 272
eMail: m.schneider@lwl.org

Fachtagung

anlässlich der Verabschiedung von Prof. Dr. Kurt Jacobs
an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt

„Selbstbestimmung, Individualisierung und Integration von Menschen mit individuellem Förderbedarf“

am 12. und 13. September 2002

in der Universität Frankfurt im IG Hochhaus,
Grüneburgplatz 1, 60323 Frankfurt
- im Bauteil Q4, EG, Plenaumsraum 411

Kontakt:

Tagungssekretariat E-Mail: supparitsch@em.uni-frankfurt.de
Johann Wolfgang Goethe-Universität FB 04
Institut für Sonderpädagogik
Tagungssekretariat Prof. Jacobs/Petra Supparitsch
Senckenberganlage 15
60054 Frankfurt
Telefon: 069-798-28697 (vormittags, nicht im Juli)
Telefax: 069-798-22212

Tagungsgebühren:

Tagungspauschale:	70 € / ermäßigt 20 € (für Studierende und ehemalige Studierende, die sich noch nicht in fester Anstellung befinden)
Tageskarte 12. Sept.	40 € / erm. 10 €
Tageskarte 13. Septemer	30 € / erm. 10 €

Buffet-Pauschale (inkl. Getränke) 25 €, für Gäste mit Einladungskarte frei

Möglichst zeitgleich mit Ihrer schriftlichen oder persönlichen Anmeldung möge die anfallende Tagungsgebühr (und ggf. die Buffet-Pauschale) bitte auf folgendes Konto überwiesen werden:

Universität Frankfurt/Main, Konto Nr. 28605
Frankfurter Sparkasse von 1822, BLZ 500 502 01

Anmeldemodalitäten:

a) Anmeldung schriftlich per Post oder Fax mittels Anmeldeformular
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt
Fb 04 - Institut für Sonderpädagogik
Tagungssekretariat Prof. Jacobs/ Petra Supparitsch
Senckenberganlage 15
60054 Frankfurt
Telefax: 069-798-22212

b) Anmeldung direkt im Tagungsbüro (Sekretariat von Prof. Jacobs) bei Frau Supparitsch, AFe-Turm, 8. Stock, Raum 829, mo-do von 9-12 Uhr

Ich bin ein Betrieb!

Erfahrungen mit selbstorganisierter Arbeitsassistenz

Von Ursula Wallbrecher

Ich bin ein Betrieb! Komisches Ding, das. Bisher habe ich mir einen Betrieb immer ganz anders vorgestellt: als ein Gebäude, in dem Menschen arbeiten, die etwas herstellen, unter einem Firmeneigentümer, der die Richtung bestimmt und mit Mitarbeitern, die durch ihre Arbeit das Gesamtgebäude stützen.

Nichts dergleichen ich.

Aber ich sollte wohl erklären: Mein Name ist Ursula Wallbrecher. Wegen einer Multiplen Sklerose bin ich auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen. Ich habe in Freiburg Klassische Archäologie und Kunstgeschichte studiert und bin seit drei Jahren am Landesmuseum in Mainz für Öffentlichkeitsarbeit zuständig, eine Arbeit, die mir viel Freude macht. Bis vor kurzem hatte ich einen Zeitvertrag, aber jetzt habe ich die schriftliche Zusage auf Übernahme in einen unbefristeten Vertrag. Es ist eine volle Stelle, und ich bin sehr froh, das bisher zu schaffen.

Vieles ist aber natürlich im Tagesverlauf nur schwer zu bewältigen, ob das nun Schreibarbeiten sind oder manche Wege oder die Organisation der entstehenden Papierberge in meinem Büro: Vor mehr als einem Jahr hat mir nun das Integrationsamt Mainz eine Arbeitsassistenz für 10 Std./Woche bewilligt. Diese 10 Stunden in der Woche, das war - nein ist - eine riesige Erleichterung für mich! Alles, was mir schwerfällt, beispielsweise eine Ablage aufzubauen und zu bedienen, also so simple Dinge wie Ordner aus dem Regal ziehen, Einzelblätter sortieren, lochen und einlegen, aber auch Bücher aus der Bibliothek und Post aus dem Postfach holen, um nur einige Dinge zu nennen, wird mir nun abgenommen.

Aber es war und ist natürlich auch mit dieser Sache nicht alles nur einfach und schön und glatt:

Das erste, was mir bei der „Aushandlung“ der Bedingungen, unter denen mir eine Arbeitsassistenz zugebilligt werden sollte, begegnete, war, dass sowohl Integrationsamt als auch Direktion des Landesmuseums ein virulentes Interesse daran hatten, die Kontrolle über diese Person, die mir zur Verfügung

stehen sollte, bei meinem Arbeitgeber zu belassen. Klartext: Meine Direktorin wollte die Arbeitsassistenz selbst aussuchen und einstellen, um sie mir dann zur Verfügung zu stellen.

Das hatte ich mir ganz anders vorgestellt, war ich doch davon ausgegangen, dass ich selbst meine Assistenz verwalten würde im Sinne der Selbstbestimmung, die ich in Mainz im „Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen in Mainz“ kennen und schätzen gelernt hatte. Aber ich musste akzeptieren: Was macht man schon, wenn Arbeitgeber und geldgebende Stelle sich so einig sind?

Schließlich meinte ich auch, es sei ja durchaus verständlich, wenn ein Arbeitgeber die Kontrolle über die Personen, die im Haus herumlaufen, behalten will.

Die Probleme, die es dann gab, lagen wohl zumindest zu einem Teil daran, dass die Verwaltung des Museums hier einen Klotz am Bein hatte, der neben viel Arbeit auch einfach viel Ungewohntes mit sich brachte. Ergebnis: Meine Arbeitsassistentin Stefanie Protz bekam ihr Geld oft erst mir großer Verspätung, der Vertrag sah eine Krankheits- und Urlaubsregelung nicht vor, es wurden immer nur Kurzverträge abgeschlossen, dies oft auch nur nach zeitlichen Lücken ... es war mir gegenüber meiner Arbeitsassistenz sehr unangenehm. Zudem fühlte ich mich zunehmend abhängig, weil ich den Eindruck hatte, man beobachte die Zusammenarbeit zwischen meiner Assistenz und mir, um im jeweils geeigneten Moment - wenn es mal so aussah, als hätten wir nicht so viel zu tun - meine Assistentin auch zu anderen Arbeiten heranzuziehen: das kam zwar selten vor, aber allein dass es vorkam nahm mir meinem Gefühl nach ein Stück meiner soeben gewonnenen Selbstständigkeit.

Die Dinge, die ich hier schildere, müssen so natürlich nicht immer auftreten: Es mag bei anderen Arbeitgebern besser aussehen, aber so war meine Erfahrung.

War: Meine damalige Arbeitsassistentin musste leider bei mir aufhören, und nun ist Katrin Schmidt, meine neue Assistentin bei mir. Sie zu finden hat mir das ZsL Mainz (Zentrum für selbstbe-

stimmtes Leben behinderter Menschen in Mainz e.V.) geholfen; und ich habe Riesenglück: wieder ein großer Gewinn, eine Riesenhilfe, auf die ich nicht verzichten möchte. Als ich dem Museum anbieten konnte, dass das ZsL auch einen Abrechnungsservice anbietet, der mir die Hauptarbeit, nämlich die Ermittlung der Zahlungen abnehmen würde, da war es endlich so weit: Ich darf selbst als Arbeitgeberin auftreten.

Seitdem ist es ein ganz anderes Arbeiten und ein völlig anderer Umgang mit dieser Angelegenheit: Erst jetzt kann ich wirklich von Selbstbestimmtheit reden und habe das Gefühl, in den Genuss des mir dadurch entstehenden Nachteilsausgleichs zu kommen, den die Sache dem Gesetz nach je bieten soll!

Und da haben wir schließlich auch die Erklärung für meine kryptischen Worte am Anfang:

Ich musste beim Arbeitsamt eine Betriebsnummer beantragen und beim Finanzamt eine Steuernummer. Die beteiligten Einrichtungen - einschließlich Integrationsamt - waren von meinem Ansinnen überfordert (ein Betrieb ohne Umsatz? wo gibts denn so was?), und ich selbst wäre es ohne die Hilfe des ZsL auch gewesen und wäre es noch. Aber komplett. Aber mit dieser Hilfe ist es bewältigbar, die verschiedenen Hürden wie Vertragsabschluss, Versicherungen, Sozialbeiträge usw. zu nehmen. Es macht viel Arbeit, aber so ist das nun mal mit der Selbstbestimmung; und letztlich finde ich es einfach nur gut, dass ich die Verantwortung für etwas, das mir direkt zugute kommt, selbst übernehmen kann. Letztendlich kann ich nur sagen: es lohnt sich!

Und so bin ich glücklich, sagen zu können:

Ich bin ein Betrieb!

Sollte jemand, der diesen Artikel liest, noch Fragen haben, so bin ich gerne bereit, diese auch persönlich zu beantworten.

Kontakt

Ursula Wallbrecher

Am Taubertsberg 4, 55122 Mainz

Tel.: 06131/372449

Zielvereinbarungen gelten allgemein als Instrument der Qualitätssicherung zur Verbesserung der Schnittstellenarbeit. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollten Zielvereinbarungen neben quantitativen Aspekten auch qualitative Inhalte und Aussagen zu Formen der kooperativen Zusammenarbeit umfassen. Die folgende „Mustervorlage“ einer Zielvereinbarung zwischen IFD und Arbeitsamt entspricht in den wesentlichen Punkten einer tatsächlich getroffenen Übereinkunft in einem Arbeitsamtsbezirk. Der Beispieltext – bearbeitet durch eine Arbeitsgruppe von mehreren IFD-VertreterInnen und der BAG UB – kann zur Orientierung für andere Vereinbarungen genutzt werden. Er ist ggf. um Aspekte regionaler Besonderheiten anzupassen bzw. zu ergänzen. Ihre Meinung zu dem Inhalt nimmt die BAG UB gerne entgegen!

- Mustervorlage -

Zielvereinbarung zwischen dem IFD [Name] und dem Arbeitsamt [Ort]

für die Dauer der Laufzeit der Vergütungsvereinbarung.

Auf Basis des bestehenden Grundvertrages wird eine Zielvereinbarung abgeschlossen.

In der vorliegenden Zielvereinbarung gehen die Beteiligten von einem gemeinsamen Auftragsverständnis aus und legen in beidseitigem Einvernehmen folgende Zielsetzungen fest:

1. Schwerbehinderte Menschen werden beraten und betreut mit dem **Ziel der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**. Dabei darf erwartet werden, dass die vom Arbeitsamt zugewiesenen schwerbehinderten Menschen **potenzielle Vermittlungschancen** aufweisen. Für jeden Bewerber wird ein **Fähigkeitsprofil erstellt** um die Fähigkeiten, das Leistungsvermögen und die Interessen des Bewerbers umfassend kennen zu lernen.

Der Integrationsfachdienst steht auch Arbeitgebern als Ansprechpartner bei Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung.

2. In **Zusammenarbeit mit dem Bewerber werden Perspektiven der beruflichen Eingliederung** entwickelt, Bewerbungsunterlagen zusammengestellt und Übergänge in Beschäftigung – wie betriebliche Trainingsmaßnahmen oder Probebeschäftigungen - vorbereitet. Die Mitarbeit des Bewerbers steht hierbei im Vordergrund; sie ist gegebenenfalls besonders anzusprechen und zu aktivieren. Bei aller Rücksicht auf die problematische Lage des Bewerbers, muss der Bewerber

selbst eine hohe Eingliederungs- und Veränderungsbereitschaft entwickeln und beibehalten. Das Arbeitsamt wird über behinderungsbedingte Besonderheiten bei der Vorbereitung der Beschäftigung informiert.

Der Integrationsfachdienst unterstützt in enger Kooperation und Absprache mit dem Arbeitsamt den jeweiligen Arbeitgeber bei Fragen der konkreten Arbeitsaufnahme und Unterstützung.

3. Nach gelungener beruflicher Eingliederung steht der Integrationsfachdienst für eine erforderliche **weitergehende Unterstützung** dem Arbeitgeber wie dem schwerbehinderten Arbeitnehmer **bis zum Ende der Probezeit, i.d.R. 6 Monate nach Vermittlung**, zur Seite. Der Aufwand im Rahmen der weitergehenden Unterstützung wird aufgrund des individuellen Bedarfs vom Arbeitsamt vergütet.

Hinweis: Besteht auch nach dieser Zeit noch die Notwendigkeit einer Fortsetzung der Begleitung des schwerbehinderten Arbeitnehmers und / oder des Betriebes, informiert der IFD das zuständige Integrationsamt und sorgt für eine Absprache über die Begleitung.

4. Auf Basis der bisherigen Erfahrungswerte wird im Zeitraum vom [Datum] bis [Datum] eine **Vermittlungsquote** in reguläre Beschäftigung von X% angestrebt. Grundlage für die Vermittlungs-

quote sind ausschließlich jene Bewerber, bei denen das **Ziel „Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“** im gesamten Zeitraum der Unterstützungstätigkeit beibehalten wird. Deshalb errechnet sich die Vermittlungsquote aus der Anzahl der vereinbarten Begleitungs-fälle abzüglich von

- a) Bewerbern, die während der Begleitung erkrankten und deshalb den Integrationsversuch abbrachen,
- b) Bewerbern, deren Mitwirkung an der Integration unzureichend war und deshalb die Begleitung abgebrochen wurde,
- c) Bewerbern, bei denen das Ziel der Vermittlung aufgrund von z.B. Verrentung oder Wohnungswechsel nicht weiter verfolgt wurde und
- d) Bewerbern, bei denen sich das Ziel „Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ verändert hat in „Abklärung der beruflichen Gesamtsituation“ (vgl. Ziffer 6.).
- e) Zu der dann ermittelten Basiszahl werden die konkreten Vermittlungen des IFD in einem bestimmten, zurückliegenden Zeitraum (Erfahrungswert) ins Verhältnis gesetzt, dies ergibt dann die Vermittlungsquote (Erfahrungswert x 100 : Basiszahl = Vermittlungsquote).

5. Sollte das primäre Ziel - Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt - aufgrund individueller Vermittlungshemmnisse in nächster

Zeit nicht erreichbar sein, werden **weitere Begleitungsziele als Zwischenstufen zur Vermittlung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorgeschlagen (z.B. berufliche Qualifizierung, Reha-Maßnahmen) und der Fortgang der Begleitung mit dem Arbeitsamt abgesprochen.

6. Ziel von Beratung und Begleitung durch den IFD kann auch sein, eine **Abklärung der beruflichen Gesamtsituation** des Bewerbers mit Abschätzung von kurz- und mittelfristigen Vermittlungschancen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor-

zunehmen. Dieses Ziel ist insbesondere dann gegeben, wenn in absehbarer Zeit eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht realisierbar erscheint oder sich im Laufe der Beratung gravierende einschränkende Faktoren auf Seiten des Bewerbers - behinderungsbedingt und / oder verhaltensbedingt - herausstellen. Die **Fortführung der Begleitung unter der genannten Zielsetzung wird mit dem Arbeitsamt abgestimmt.**

7. Die Beratungs- und Begleitungstätigkeit des Integrationsfachdienstes

kann in einigen Fällen zu **verzögerten Eingliederungseffekten** oder auch zu berufsbiographisch neuen und /oder persönlich wichtigen Entscheidungen führen. Das Arbeitsamt teilt diese Auffassung und anerkennt auch darin die positive Leistung des Integrationsfachdienstes.

[Name der Stadt], den [Datum]

Im Auftrag

Arbeitsamt xxx
IFD yyy

Protokoll des bundesweiten Treffens mit IFD-VertreterInnen am 10.04.02 bei der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg

erstellt durch die BAG UB; bestätigt durch Bundesanstalt für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

TeilnehmerInnen: Herr Simon, Herr Schmidt, Herr Weinzierl (alle Bundesanstalt für Arbeit); Herr Dr. Schartmann (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen); Frau Braczko, Herr Bungart (beide BAG UB); Herr Rabenstein (Liga der Freien Wohlfahrtspflege); Herr Ciolek (Hamburger Arbeitsassistent; Hamburg); Frau Ulrich (Fachdienst Arbeit Lübeck und Ostholstein, Schleswig-Holstein); Frau Stein (IFD Wittenberg, Sachsen-Anhalt); Herr Hönle (IFD Pforzheim, Baden-Württemberg); Frau Henning (IFD des BFW Stralsund, Mecklenburg-Vorpommern); Herr Länge (CBA München; Bayern); Frau Dr. Ney (IFD Frankfurt/Oder und Berlin-Süd, Berlin und Brandenburg); Herr Buerschaper (Lüneburger Assistent, Niedersachsen); Frau Ungar (IFD Bremerhaven, Bremen); Herr Schmidt (IFD Gießen, Hessen); Herr Heinrichs (IFD Köln, Nordrhein-Westfalen); Frau Menn (LAG IFD Thüringen); Frau Röblitz (IFD des Instituts für Schulung und Beruf, Sachsen)

Die VertreterInnen aus den Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland mussten leider kurzfristig absagen.

Hintergrund des Treffens:

Im August 2001 gab es auf Initiative der BAG UB ein erstes Treffen mit VertreterInnen aus verschiedenen IFD in der Bundesrepublik bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Nürnberg, bei dem auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) vertreten war. Hintergrund des Treffens waren die nach wie vor schwierigen Rahmenbedingungen der IFD. Die BA trat nun Anfang 2002 an die BAG UB heran und regte einen erneuten Austausch an. Dieses Angebot nahmen wir gerne auf, verbunden mit dem Vorschlag, diesmal pro Bundesland eine IFD-Vertretung einzuladen. Damit soll ein umfassender Austausch zur Situation der IFD bundesweit ermöglicht werden. Außerdem regten wir an, diese Treffen regelmäßig, d.h. 1-2mal pro Jahr stattfinden zu lassen. Sowohl die BA als auch die BIH nahmen

diesen Vorschlag interessiert auf und man einigte sich auf den 10.04.2002 als ersten bundesweiten Termin.

Die BAG UB übernahm in Abstimmung mit der BA und BIH die Einladung zu diesem Treffen und wandte sich i.d.R. an einzelne Mitglied-IFD in den jeweiligen Bundesländern. Ziel ist, dass die Länder zukünftig die Wahl ihrer Vertretungen selbst organisieren (max. eine Person). Dadurch soll auch der Auf- und Ausbau funktionsfähiger Länderstrukturen unterstützt und der landesweite Austausch gefördert werden. Dazu gibt es bereits verschiedene Zusammenschlüsse wie z.B. in Sachsen-Anhalt, Thüringen und Hessen.

Im Mittelpunkt der Treffen stehen die Darstellung und Analyse der Situation der IFD in den Bundesländern: Dabei sollen sowohl erfolgreiche und vorbildliche Beispiele als auch bestehende Missstände und Hindernisse aufgezeigt werden. Darauf aufbauend soll über konkrete Maßnahmen zur Verbes-

serung der Rahmenbedingungen der IFD beraten werden. Ziel ist es sicher zu stellen, dass die Dienste ihrem gesetzlichen Auftrag, nämlich der „Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung“ im vollem Umfang und für alle genannten Zielgruppen mit einem „besonderen Bedarf an arbeits- und berufsleitender Betreuung“ nachkommen können.

1. Nach der Begrüßung nahm Herr Weinzierl Stellung zu einigen Neuerungen, die demnächst in Form eines Runderlasses von der BA herausgegeben werden. Darin soll u.a geregelt sein, dass die Fahrtkosten/Fahrdienste zum IFD und der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern als zusätzliche Unterstützungsleistungen finanziert werden können. Außerdem erfolgt eine Neufassung der IFD-Statistik.

Die IFD Vertreter formulieren, dass ein erhöhter Unterstützungsbedarf nicht nur bei Personen mit Hörschädigungen anfällt, sondern auch bei anderen Zielgruppen ein erhöhter Aufwand bestehen kann. Es wird die Forderung vertreten, dies ebenfalls im Runderlass zu berücksichtigen

2. Der Runderlass der BA vom 01.06.01 hat durch die Erhöhung des Erfolgshonorars in der Praxis dazu geführt, dass sich die Integrationsämter für die Probezeit nicht mehr zuständig sehen und für diesen Zeitraum keine Mittel bewilligen. Herr Weinzierl erklärt, dass das erhöhte Erfolgshonorar lediglich für übliche Betriebsbesuche und nicht für die Sicherstellung eines erhöhten Betreuungsaufwands in diesem Zeitraum gedacht ist. Für Letzteres sind nach wie vor die Integrationsämter über die begleitenden Hilfen zuständig. Hierzu ist dringend eine Klarstellung erforderlich und Herr Weinzierl versprach entsprechende Gespräche mit der BIH zu führen. Insgesamt wird von den IFD-VertreterInnen auf das Problem oftmals ungeklärter Zuständigkeiten zwischen Arbeitsverwaltung, Integrationsamt und Reha-Trägern hingewiesen (*s. Anmerkung der BIH am Ende des Protokolls*).

3. Zum Thema Zielvereinbarung weist die BA darauf hin, dass dies „kein Zieldiktat sein darf“. Es ist der Aspekt der Vertragspartnerschaft zu betonen. Hier handelt es sich um eine Frage der Bewusstseinsbildung. Bei der Umsetzung steht neben dem örtlichen Arbeitsamt auch der IFD-Träger in der Verantwortung. Über den Inhalt der Zielvereinbarung will die BA keine Vorgaben machen.

Die IFD-VertreterInnen betonen, dass ein solches Verständnis von Partnerschaft leider noch nicht bei allen Arbeitsämtern vorhanden ist. Gefordert wird deshalb eine Formulierung, die die partnerschaftliche Kooperation zwischen Arbeitsamt und IFD beinhaltet und in den Runderlaß aufgenommen wird. Dies wird als hilfreiche Orientierungsgrundlage für die Verhandlungen vor Ort angesehen.

Die BA zeigt an, dass die Zahl der zu Vermittelnden realistisch festgelegt sein muss und die Rahmenbedingungen vor Ort zu berücksichtigen hat. Das Arbeitsamt interessiert die Platzzahl und die Vermittlung. Die Umsetzung ist Angelegenheit der Dienste. Der IFD verdient mit Vermittlung, daraus entsteht ein höherer Anreiz zu vermitteln. Die BA vertritt deshalb die Erfolgshonorierung. Die IFD-VertreterInnen weisen darauf hin, dass dieses System ohne weitere Regulierungen den Ausschluss von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zunehmend fördern wird. Die BA signalisierte Gesprächsbereitschaft darüber, wie dies in Zukunft vermieden werden kann. Außerdem sind laut BA, neben der Vermittlung auch andere Aufträge, wie z.B. Perspektivklärung, denkbar, die aber gesondert vergütet werden müssten.

4. Die BA definiert Qualität anhand Anzahl und Dauer der vermittelten Arbeitsverhältnisse. Herr Weinzierl weist ausdrücklich darauf hin, dass ein IFD, der zwar viele Vermittlungen tätigt, aber dessen Klienten in der Mehrzahl nach kurzer Zeit den Job wieder verlieren, in seiner Qualität zu hinterfragen ist. Für die Beurteilung der Qualität ist neben der Vermittlungsquote auch die Dauer

der akquirierten Arbeitsverhältnisse ausschlaggebend.

5. Laufzeiten der Vergütungsvereinbarung: Es wurden auch für 2002 noch Vergütungsvereinbarungen von lediglich einem Jahr abgeschlossen, obwohl mindestens 3-jährige Vereinbarungen gesetzlich vorgeschrieben sind (vgl. § 111 Abs. 4 SGB IX). Dies erschwert die Arbeit der Dienste erheblich, da qualifizierte MitarbeiterInnen kündigen. Außerdem wird neues Personal nicht für die bestehenden Fortbildungen, z.B. der BAG UB, angemeldet, obwohl diese in 2002 und 2003 zu 3/4 vom BMA bezuschusst werden.

Die BA betont darauf hin ihre Position, dass die Vergütungsvereinbarungen im Sinne der dauerhafter Eingliederungserfolge langfristig abgeschlossen werden sollten, denn nur so kann der IFD die personelle Sicherheit / Konstanz erlangen, die für eine qualitative Arbeit erforderlich ist. Diese Haltung will die BA gegenüber den Landesarbeitsämtern noch einmal ausdrücklich verdeutlichen.

6. Zur Kritik der IFD-VertreterInnen, dass sich unter den zugewiesenen Personen oftmals nicht vermittelbare Klienten befinden und bezogen auf die Frage, welche Vorleistungen hier von Seiten der Arbeitsämter aufgebracht werden sollten, nahm die BA folgendermaßen Stellung: Das Arbeitsamt sollte nur Personen zuweisen, die auf dem Arbeitsmarkt auch eine Chance haben. Die Phase, in der nichtvermittelbare Personen dem IFD zugewiesen wurden sei zu 99 % vorbei. Auch nach der Zuweisung zum IFD bleibt das Arbeitsamt bei der Vermittlung zuständig und damit auch in der Verantwortung. Ein kontinuierlicher Informationsfluss von beiden Seiten ist deshalb unablässlich. Nicht genutzte, aber vereinbarte Platzkapazitäten können auch mit WfbM-MitarbeiterInnen und SchulabgängerInnen besetzt werden.
7. Die IFD-VertreterInnen weisen auf die nach wie vor unzureichende Finanzierung im Bereich Vermittlung hin. Dadurch werden Arbeit-

suchende mit erhöhtem Unterstützungsbedarf ausgeschlossen und die erforderliche Netzwerkarbeit ist nur eingeschränkt zu leisten. Letzteres ist aber eine wesentliche Voraussetzung erfolgreicher, d.h. dauerhafter Vermittlungen. Gefordert wird deshalb eine Erhöhung und Flexibilisierung der Betreuungspauschale oder eine Stellenfinanzierung, wie im Bereich begleitende Hilfen.

Die BA lehnt eine Stellenfinanzierung ab und verhält sich zurückhaltend gegenüber einer Erhöhung der Betreuungspauschale. Verwiesen wird darauf, dass die Finanzierung der IFD über die Ausgleichsabgabe erfolgt. Deutbar, aber nicht sinnvoll wäre auch eine Finanzierung als Dritte nach dem SGB III. Die BA betont, dass sich Finanzierungsmodelle an objektiv meßbaren Kriterien orientieren müssen.

8. Auch in 2002 ist grundsätzlich nicht sichergestellt, dass in allen Arbeitsamtsbezirken ausreichend EGZ-Mittel für das gesamte Jahr zur Verfügung stehen. Die BA merkt jedoch dazu an: „Es gibt eine gemeinsame Stellungnahme der Arbeitsamtsdirektoren zu diesem Thema: Es darf keine Vermittlung mit der Begründung fehlender Mittel scheitern.“ Unter Umständen ist daher eine Umverteilung von Fördermitteln vorzunehmen.
9. Die BA weist darauf hin, dass sie eine durchschnittliche Betreuungszeit von 6 Monaten für sinnvoll erachtet. Die BAG UB betont, dass die Begleitungsdauer von z.B. WfbM-Mitarbeitern im Vergleich zu arbeitslosen Bewerbern, belegt durch empirische Untersuchung, um ca. 50% höher ist. Dies muß bei einer zukünftig stärkeren Berücksichtigung dieser Zielgruppe beachtet werden. Nach Ansicht der BA muss die WfbM jedoch verstärkt eine gezielte Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt leisten.

Die BA merkt an, dass die Vermittlungsprämie nach Beauftragung des IFD und erfolgter Vermittlung durch diesen, unabhängig von der Betreuungszeit zu zahlen ist.

10. Die BA betont, dass auch andere Reha-Träger zunehmend als Auftraggeber der IFD gefordert sind. Die Arbeitsverwaltung kann nur dann tätig werden, wenn sich jemand arbeitsuchend gemeldet hat. Es wird bezogen auf andere Reha-Träger klar gestellt, dass der Reha-Träger, der zuweist auch die Leistung bezahlt. Dieses Prinzip ist maßgeblich für den IFD, unabhängig davon, ob die Finanzierung aus dem Reha- oder Schwerbehindertennetzat erfolgt.

11. Die IFD fordern eine Vereinheitlichung der Statistik und sonstiger Dokumentation, die für die Auftraggeber erstellt werden müssen, damit der Verwaltungsaufwand minimal gehalten werden kann. Außerdem kann die Einführung eines Qualitätssicherungssystems nur dann hilfreich und effektiv sein, wenn hierzu auch Entwicklungszeiten zur Verfügung gestellt werden. Es gilt Mindeststandards einzuführen. Die BA verweist auf den Zeitraum nach Oktober 2002, in dem verstärkt die Qualitätssicherung im Mittelpunkt stehen soll.

12. Die Einführung des sog. „Vermittlungsgutscheins“ ab dem 01.04.2002 bedeutet keine Änderung für den IFD. Denkbar ist neben der Finanzierung über die Pauschalen zusätzlich auch die Beauftragung mit Gutschein.

13. Der Koordinierungsausschuss nach § 5 der Mustervereinbarung wird von der BA als wichtiges Steuerungsinstrument angesehen und ist in allen Bundesländern einzurichten.

14. Abschließend wurde festgehalten, dass in der weiteren Folge dieser IFD-Treffen mit der BA und BIH positive Beispiele dokumentiert werden, um den Akteuren vor Ort vorbildliche Kooperationen zu verdeutlichen.

Die BAG UB hat im Anschluss an das Treffen eine Arbeitsgruppe zu den Themen „Finanzierungsmodelle, Qualität / Mindeststandards, Leistungsbeschreibung der IFD“ eingerichtet, um hier-

zu im Herbst 2002 konkrete Vorschläge vorlegen zu können. Es hat bereits ein erstes Treffen stattgefunden, zwei weitere Treffen sind in Planung.

Anmerkung von Herrn Ernst von der BIH zu dem Inhalt von Punkt 2. des Protokolls vom 16.05.2002:

„ (...) An den Gesprächen über die Formulierung der Mustervereinbarung nach § 111 SGB IX habe ich im Jahr 2000/2001 teilgenommen. Ebenso an den Gesprächen über das Abgrenzungsproblem nach Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Gerade der letzte Punkt war ausgesprochen schwierig und wir hatten uns im Ergebnis darauf verständigt, dass die Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit bei Vermittlung eines Arbeitsplatzes über den Zeitpunkt der Vermittlung hinaus bis zum Ende der tariflichen oder arbeitsvertraglichen Probezeit reicht. Letztlich konnten wir mit dieser Vereinbarung auch der Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung Rechnung tragen, die von einer Verantwortung der Rehabilitationsträger für die Sicherung des Vermittlungserfolges über die eigentliche Vermittlung hinaus ausgeht. Diese Absprache hat schließlich auch dazu geführt, dass die Bundesanstalt gegenüber den Integrationsfachdiensten das festgelegte Vermittlungshonorar erhöht hat, um den dadurch entstehenden zusätzlichen Aufwand der Integrationsfachdienste finanziell abzugelten.

Bei dieser Absprache war nicht vorgesehen, dass hier zwischen einer normalen und intensiven Nachbetreuung unterschieden werden soll. Eine Zuständigkeit der Integrationsämter auch bei einer intensiven Nachbetreuung ist deshalb vor Ende der Probezeit in keinem Fall gegeben.“

Kontakt
BAG UB
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Tel.: 040/432 53 123
Fax: 040/432 53 123
eMail: info@bag-ub.de
www.bag-ub.de

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft

„Keine Behinderungen trotz Behinderung“

– Neue Qualitäten im Netz zwischen Schule und Beruf –

(EP-Nummer: VIa 3-76 051 – 20/ N /2)

Anfang 2002 startete die **EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“**, finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Bezeichnung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL leitet sich vom englischen **equality (Gleichstellung)** ab und verfolgt das übergeordnete Ziel, Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen.

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“ beabsichtigt im Besonderen den **Übergang Schule – Beruf** strukturell und konzeptionell zu verbessern. Denn ungeachtet vielfältiger Maßnahmen und Projekte national und auf europäischer Ebene stellt auch die Europäische Kommission in ihrer Veröffentlichung zum geplanten Europäischen Jahr 2003 für Menschen mit Behinderungen am 30. Mai 2000 fest, dass es nach wie vor Schranken für behinderte Menschen gibt, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Alltagsleben verwehren und die es in Frage zu stellen gilt.

Die EQUAL-Partnerschaft wurde für die sog. **Aktion 1**, d.h. die Vorbereitungsphase, bewilligt (Laufzeit Mitte Januar bis 15.05.2002). Außerdem signalisierte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA), welches für die Durchführung des EQUAL-Programms in Deutschland zuständig ist, aktuell die Übernahme der Partnerschaft in **Aktion 2** (3-jährige Durchführungsphase).

Aufgrund der ESF-Förderung wurde in Aktion 1 auch eine transnationale Vereinbarung erstellt. **Transnationale Partner** konnten in **Österreich**, der **tschechischen Republik** und den **Niederlanden** gefunden werden. An der **nationalen Entwicklungspartnerschaft** sind folgende **Kernpartner** mit unterschiedlichen Projekten beteiligt:

- Landkreis Aurich als Antragsteller und Mittelverwalter

- Institut für Erwachsenenbildung, Nordhorn, für den Bereich nationale Koordination
- Institut für Erwachsenenbildung, Aurich (Niedersachsen), als Bildungsträger zur Erprobung innovativer Qualifizierungsmaßnahmen
- BAG UB für die Bereiche Qualitäts- und Case-Management, Evaluation, transnationale Zusammenarbeit und Fortbildung
- Gustav-Heinemann-Schule Pforzheim für die Kooperation zwischen Schule, IFD und Arbeitsamt
- Integrationsfachdienst ACCESS, Erlangen, mit dem Projekt „Persönliche Zukunftsplanung“ im Übergang Schule - Beruf
- Fraport AG (Frankfurt Airport Services Worldwide - Schwerbehindertenvertretung) als Repräsentant unternehmerischer Sichtweisen und als Initiator eines bundesweiten "Unternehmensforums"
- G/I/S/A Gender-Institut, Magdeburg, zur Durchführung des begleitenden Gender-Trainings im EQUAL-Programm
- Föbis Institut, Querfurt, als Bildungsträger zur Erprobung innovativer Qualifizierungsmaßnahmen
- Hamburger Arbeitsassistent mit dem Projekt "Ambulantes Arbeitstraining"
- Innovatives Qualifizierungszentrum (IQZ) Sangerhausen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Informationsaustausch mit Hilfe von Internet-Foren u.a.

Daneben sind verschiedene sog. **strategische Partner** ohne eigenes Teilprojekt eingebunden, wie z.B.:

- verschiedene Unternehmen aus den beteiligten Regionen
- Arbeitsämter Emden und Merseburg
- Handwerkskammer in Aurich
- Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales Abt. 2, Hannover
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- Bundesorganisation für behinderte Frauen e.V., Kassel

- Behindertenbeauftragter des Landkreises Wittmund
- Verein für integratives Leben und Wohnen betreuungsbedürftiger junger Menschen, Emden
- Neurologisches Rehabilitationszentrum für Kinder und Jugendliche Friedehorst, Bremen

Die in mehreren Bundesländern vertretene Entwicklungspartnerschaft zielt darauf ab, **tragfähige Netzwerkstrukturen und effektive Konzepte** für Menschen mit Behinderungen zu **entwickeln, zu erproben und zu evaluieren**. Ziel ist die Gestaltung eines erfolgreichen Übergangs von der Schule in den Beruf durch individuelle Fördermaßnahmen und Unterstützungsangebote sowie die Festlegung relevanter und übertragbarer **Qualitätskriterien** auch im Ost-West- sowie im transnationalen Vergleich.

Die vielfältigen Problemlagen dieser Zielgruppe machen es erforderlich, behinderte Menschen immer wieder neu ins Blickfeld zu setzen und mit neuen Methoden und Instrumenten, mit neuen Wegen und Strukturen **mehr gleichberechtigte Teilhabe** am Erwerbsleben und damit auch am selbstbestimmten sozialen Leben zu erreichen.

Trotz vielfältiger Maßnahmen und Projekte national und auf europäischer Ebene stellt auch die Europäische Kommission in ihrer Veröffentlichung zum geplanten Europäischen Jahr 2003 für Menschen mit Behinderungen am 30. Mai 2000 fest, dass es Schranken für behinderte Menschen gibt, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Alltagsleben verwehren und die es in Frage zu stellen gilt. **Auch in der Bundesrepublik existieren deutlich ungleiche Chancen zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung behinderter Menschen**. Dies gilt insbesondere für einzelne Zielgruppen wie z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Erkrankungen.

Bereits in den Schulen ist eine **zielgerichtete Hinführung zur Arbeitswelt und auf das Leben in der Gemeinschaft** von grundlegender Bedeutung. Beispielhaft, aber immer noch vereinzelt, wurden in den vergangenen Jahren entsprechende Projekte realisiert. Eine Vertiefung und Verbreitung dieser Ansätze steht aber nach allgemeinen und öffentlichen Feststellungen noch aus. Zudem fehlen zum direkten Eintritt ins berufliche Ausbildungs- und Arbeitsleben verlässlich entscheidende Brückenelemente. Die vielfältigen Barrieren verstärken sich für die jungen behinderten Menschen mit der Dauer ihrer Beschäftigungslosigkeit nach Schulende und können zu häufig oft lebenslang nicht mehr überwunden werden.

Hier setzt die geplante Entwicklungspartnerschaft mit ihrer Projektarbeit an und entwickelt neue und **nachhaltige Instrumente**, um diese Barrieren in ihrer Wirkung auf behinderte Menschen sowie ihre sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhänge möglichst weitgehend zu beseitigen. Die erforderliche Breite und Vielfältigkeit für den beschriebenen Ansatz ist durch die Zusammensetzung der Entwicklungspartnerschaft aus Schule, Integrationsfachdienst, Bildungsträger, Interessenvertretung, Unternehmen und sonstigen Institutionen auf Bundes- und Länderebene gegeben.

Das **Konzept** der geplanten Entwicklungspartnerschaft basiert auf folgenden Säulen:

A) Qualifizierungsprojekt zur beruflichen Integration von jugendlichen Behinderten (modellhafte Entwicklung, Planung, Durchführung und Evaluierung):

Zwei Partner, das IEB in Aurich sowie das Föbis-Institut in Querfurt entwickeln und erproben in Umsetzung das Qualifizierungsprojekt „Berufliches Förderzentrum für junge Menschen mit Behinderungen“. Die Partner moderieren, begleiten und werten das Qualifizierungsprojekt aus. Dadurch entsteht ein Prozess der kontinuierlichen Verbesserung dieser Arbeit, die nachhaltig und nachvollziehbar auf jede Qualifizierungsarbeit mit jungen behinderten Menschen wirken kann und soll.

B) Durch eine transparente und effektive Schnittstellenarbeit im Übergangsbereich Schule-Beruf sowie die Entwicklung von verbesserten Übergangsformen zwischen Schule, beruflichen Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen und Berufswelt:

Durch die Projekte der Integrationsfachdienste ACCESS (Erlangen) und Hamburger Arbeitsassistenten sowie der Gustav-Heinemann-Schule (Pforzheim) soll die Vorbereitung der SchülerInnen und die Unterstützung an der Schnittstelle Schule-Qualifizierung bzw. Arbeitswelt entscheidend effektiviert werden. Ergänzt durch die begleitende Evaluation (s. E)) sollen Stärken und Schwächen der vorhandenen Strukturen erkannt und die neuen (methodischen) Elemente sinnvoll implementiert werden. Bestehende Barrieren sind zu erkennen und im kooperativen Austausch zwischen allen Beteiligten abzubauen.

C) Durch die beteiligten Unternehmen, innerhalb der Kernpartnerschaft vertreten durch die Fraport AG (Frankfurt a. M.), ist gesichert, dass die Bedarfe und Interessen der Betriebe aktiv wahrgenommen und berücksichtigt werden.

D) Die Arbeitsverwaltung, als einer der zentralen Rehabilitationsträger, ist an den Standorten Emden, Merseburg und Pforzheim in allen Projekten nicht nur als Kostenträger, sondern auch als Kooperationspartner hinsichtlich der Abstimmung über die inhaltliche Gestaltung involviert.

E) Grundlagen- und Prozessevaluierung sowie Entwicklung und Implementierung von Qualitätskriterien auf der Basis eines **regionalen Qualitäts- und Casemanagements**:

Ein Partner, die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, wird in direkter Zusammenarbeit mit den weiteren Partnern Daten und Prozesselemente evaluieren, Qualitätskriterien benennen, die vor Ort erprobt und hier wiederum ausgewertet werden. Alle Projektbeteiligten erhalten entsprechende Schulungen und können sich in regelmäßigen Treffen

systematisiert und nachvollziehbar austauschen.

F) Ergänzung und Erweiterung bestehender Fördermaßnahmen und verbesserte Angebotserstellung und Diskriminierungsminderung für (junge) Menschen mit Behinderungen:

Neben dem jeweils regionalen sowie überregionalen Angebot der Qualifizierung und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen werden unter Einbeziehung aller Projektpartner neue Lernmethoden und -modelle, neue Qualifizierungs- und Beratungsangebote und neue Verbindungen zwischen denselben entwickelt und umgesetzt.

G) Beratung für behinderte Menschen sowie für Partner und Beteiligte der Entwicklungspartnerschaft zu Entwicklung, Umsetzung und Anpassungsprozessen.

H) Zur Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit und der Nachhaltigkeit übernimmt das IQZ Sangerhausen die EDV-gestützte Präsentation der Partnerschaft im Internet und sorgt für einen effektiven Informationsaustausch zwischen den Partnern.

I) Das Gender-Training nimmt innerhalb der Entwicklungspartnerschaft einen zentralen Stellenwert ein. Mit dem G/I/S/A Gender Institut in Magdeburg konnte ein fachkompetenter Ansprechpartner konzeptionell eingebunden werden.

Die **Zielgruppe** der Menschen mit Behinderungen umfasst: Lernbeeinträchtigte, sinnesbehinderte, geistig- und lernbehinderte, körperbehinderte, psychisch behinderte und mehrfachbehinderte Menschen. Innerhalb dieser Zielgruppe richtet sich das Projekt vorrangig an diejenigen Behinderten, denen aufgrund der Art und / oder Schwere ihrer Behinderung bisher eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und damit eine Teilhabe am Erwerbsleben nicht oder nur sehr eingeschränkt zuge- traut wurde. Dieses Nichtzutrauen kann alle an einem solchen Prozess Beteiligten umfassen, die Betroffenen selbst, die Eltern, Geschwister, die Freunde, Schulkolleg/-innen, Lehrer/-innen, po-

tentielle Arbeitgeber/-innen, Berater/-innen der Arbeitsverwaltung usw.

Arbeitsmarktpolitische Ziele

Nach Feststellungen der Arbeitsämter steigt die Zahl der jungen Behinderten, die dort mit dem Ersuchen einer beruflichen Ersteingliederung vorstellig werden, stetig. Die Mehrzahl dieser behinderten Menschen verfügt über keinen Hauptschulabschluss und wird mehrheitlich als lernbeeinträchtigt beschrieben. Weitere sind geistig behindert, haben Störungen des Nervensystems oder der Sinnesorgane, haben psychische Behinderungen wie Psychosen oder Neurosen u. v. m. Noch nicht berufstätig waren 96 % der einzugliedernden Rehabilitanden, stellt die Bundesanstalt für Arbeit 1995 fest.

Die arbeitsmarktpolitischen Ziele liegen vorrangig im Feld der Beschäftigungsfähigkeit und dort in den Bereichen

- **Abbau und Minimierung von Diskriminierungen behinderter Menschen im Zugang zum Erwerbsleben:**

Die Diskriminierung behinderter Menschen ist in allen gesellschaftlichen Bereichen und in der ihrer benachteiligten Teilhabe am Alltagsleben überall festzustellen. Jede einzelne Diskriminierung wirkt nachhaltig stigmatisierend nach innen und außen und erhöht die Gefahr eines nachfolgenden Mißerfolgs signifikant. Zusätzlich sind gerade bei der Eingliederung junger (behinderter) Menschen in den Arbeitsmarkt demographische Entwicklungen zu berücksichtigen.

Am stärksten und intensivsten aber wirkt die Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsleben. Die Teilhabe am Erwerbsleben wirkt positiv durch die Möglichkeiten persönlich existentieller Absicherung, der damit verbundenen sozialen Anerkennung und sozialen Kontakte, der erlebbaren Wertschätzung, des erfahrbaren eigenen Könnens und Vermögens besonders breit, tief und intensiv auf die gesamte Person des (behinderten) Menschen und seines Umfeldes. In Ermangelung dieser Möglichkeiten wirkt dies allerdings genauso negativ auf die Persönlichkeit und ihre selbst-

bestimmten Lebensmöglichkeiten.

Das oben skizzierte Konzept soll einen aktiven, nachhaltigen und nachvollziehbaren Beitrag leisten, Diskriminierungen von behinderten Menschen im Zugang zum Erwerbsleben zu minimieren oder abzubauen. Es tut dies durch neue und verbesserte Angebote der Qualifizierung für behinderte Menschen, durch verbesserte Beratungs- und Vermittlungsangebote für Unternehmen und behinderte Menschen sowie durch Entwicklung relevanter Qualitätskriterien, die nachhaltig wirken und durch systematische Zusammenarbeit der relevanten Akteure im neuen Netzwerk.

- **Erleichterter und verbesserter Zugang zu einem breiteren Spektrum individualtauglicher Tätigkeitsfelder:**

Zunächst kommt es darauf an, für den einzelnen behinderten Menschen aus dem perspektivisch erweiterten Spektrum von beruflichen Möglichkeiten, das Berufsfeld herauszufinden, für das sie / er unter Berücksichtigung auch einer vorhersehbaren Entwicklung ihrer / seiner Persönlichkeit mit seiner Behinderung das meiste Interesse, die höchste Motivation und die beste Eignung zeigt.

Im Weiteren wird der einzelne behinderte Mensch in diesem Berufsfeld individuell angepasst qualifiziert und Möglichkeiten geschaffen, die eventuell aufgrund seiner Behinderung zur Ausstattung des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Hier wird intensiv die Arbeitgeberseite einbezogen, um auch dort immer vor dem Hintergrund auch einer absehbaren wirtschaftlichen Zukunftsentwicklung den individuell richtigen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden.

Diese Maßnahmen verhindern die Zuordnung zu „falschen“ Berufsfeldern, die aus Unkenntnis, mangelhaftem Selbstvertrauen, falscher Einschätzung der Auswirkungen der Behinderung, des Umfeldes oder der Arbeitgeberseite zu häufig eine individuell „passgenaue“ Berufswahl und damit eine langfristige Perspektive derselben verhindern.

- **Abbau und Minimierung der überproportional hohen Arbeitslosig-**

keit schwerbehinderter (junger) Menschen:

Die überproportional hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen mit Behinderung verdeutlicht, dass gerade im Übergang zwischen Schule und Beruf Brüche und Mängel sind, die nicht ohne explizite Unterstützungsformen überwunden werden können.

Die Hilflosigkeit von beratenden Familienangehörigen, die oft zu geringen Kenntnisausschnitten bei Beratern in Institutionen und Verwaltungen, die individuellen Hemmnisse durch oft langjährig erfahrene Bevormundung, vielfältige Vorurteile bei Arbeit- oder Ausbildungsplatzgebern verhindern einen ungehinderten und direkten Übergang ins Berufsleben. Zudem müssen viele junge Menschen mit Behinderungen feststellen, dass sie ohne spezifische und individuelle Unterstützung nicht ausreichend durchhalten können.

- **Entwicklung langzeittauglicher Arbeitsfelder für Menschen mit Behinderungen mit hoher Präzision zwischen Individualprofil der/des Teilnehmer/in und Arbeitsplatzprofil:**

Langzeittaugliche Arbeitsfelder sind diejenigen, die so genau wie möglich auf den Menschen mit seinen Behinderungen abgestimmt sind, dass sie unabdingbare arbeitsplatzbedingte, persönliche, gesundheitliche und andere Höhen und Tiefen ohne Abbruch bestehen. Die erste Voraussetzung dafür ist die Individualtauglichkeit (siehe oben). Die zweite aber die vorhersehbare wirtschaftliche Entwicklung einer Branche, eines Sektors, eines Unternehmens in einer Region usw., die es sorgfältig abzuwägen und einzuschätzen gilt.

- **Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen** der verschiedenen Akteure zur Verkürzung von Wegen und Verbesserung von Erfolgen:

Verschiedene Akteure unterschiedlicher Kompetenzen verfügen über ein jeweils breites und tiefes Spektrum an Erfahrungen, Einschätzungen, Bewertungen, Erkenntnissen sowohl situationsbedingt über einen einzelnen Menschen mit Behin-

derung als auch über eine konkrete Sachlage. Zu wenig und zu gering sind die Möglichkeiten und die Bereitschaften, diese miteinander auszutauschen, um eine weitestgehende Transparenz zur Effektivitäts- und Produktivitätserhöhung zum Nutzen für die Zielgruppe und den einzelnen behinderten Menschen zu erreichen.

• **Darstellung erprobter Qualitätskriterien:**

Selbstverständlich unterstellt die geplante Entwicklungspartnerschaft allen Akteur/innen in der Arbeit mit und für Menschen mit Behinderungen beste Absichten bei guter Kompetenz. Jedoch fehlt wie oft im Feld humaner Dienstleistungen die Möglichkeit der Nachvollziehbarkeit und Abprüfbarkeit, weil konkrete Qualitätskriterien fehlen.

Es ist in der sozialwissenschaftlichen Literatur durchaus kritisch diskutiert, inwieweit technisierte Qualitätsnormen (z.B. DIN EN ISO 9000 ff.) für humane Dienstleistungen anwendbar sein können und dürfen. Allerdings ist völlig unstrittig, wie notwendig, angepaßte Qualitätsstandards sind, um in der Vielfalt der Anbietenden qualitätsorientierte Arbeit zu erkennen. Es muss sicherlich nicht betont werden, wie wichtig eine solche Erkennung gerade auch in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen für alle Beteiligten ist.

Darüber hinaus können erst implementierte Qualitätskriterien sicherstellen, dass mögliche Erfolge nicht durch mangelhafte Wege verunmöglicht werden. Neben den organisationsinternen Qualitätskriterien sollen deshalb innerhalb der Entwicklungspartnerschaft zur Effektivierung der Vernetzungsstrukturen einrichtungsübergreifende bzw. regional Qualitätsmerkmale entwickelt und erprobt werden.

Geplante Tätigkeiten zur Umsetzung der Ziele

Die nachfolgend in den Punkten 1 - 7 skizzierten geplanten Tätigkeiten greifen im „Reißverschlussystem“ dergestalt ineinander, dass neue Erkenntnisse aus aktuellen Datenlagen und ihren Auswertungen unmittelbar in die weitere Arbeit einfließen können, so dass in einem sys-

tematisierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess die Arbeit an Schulen, die Arbeit in Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten, die Arbeit der Integrationsfachdienste, die Arbeit der Arbeitsverwaltungen und anderen beratenden Institutionen qualitätsorientiert verbessert wird.

Die geplanten **Tätigkeiten** im Einzelnen:

1. Entwicklung und Aufbau eines beruflichen Förderzentrums in Aurich / Niedersachsen und in Merseburg / Sachsen-Anhalt (West- / Ost-Vergleich) für junge Menschen mit Behinderungen
 - 1.1. Vorlaufphase / Schaffung integrativer Übergänge zwischen Schule und Beruf
 - 1.2. Orientierungsphase, Reflexion und Standortbestimmung
 - 1.3. Projektphase Arbeitstraining, Erprobung und Qualifizierung
 - 1.4. Praktikumsphase
 - 1.5. Sozialpädagogische Begleitung und Lernberatung
 - 1.6. Unterstützungsangebote für behinderte junge Frauen
 - 1.7. Bewerber/innenprofile
 - 1.8. Weiterführende Maßnahmen
 - 1.8.1. Förderlehrgänge
 - 1.8.2. Modulare Qualifizierung
 - 1.8.3. Betriebliche Anlern Tätigkeiten
2. Entwicklung, Evaluierung und Implementierung eines zielgruppenspezifischen Case- und Qualitätsmanagementsystems
 - 2.1. Erhebung regionaler Versorgungs- und Bedarfsstrukturen sowie die Bestimmung hemmender und fördernder Vermittlungsstrukturen
 - 2.2. Erfassung vorhandener Konzeptionen und Qualitätsmanagementsysteme der beteiligten Institutionen
 - 2.3. Entwicklung und Implementierung regionaler und institutionsübergreifender Qualitätskriterien zur beruflichen Integration
 - 2.4. Entwicklung und Implementierung eines regionalen Case-Management systems
 - 2.5. Erarbeitung eines Benchmarking-Verfahrens
 - 2.6. Schaffung von Strukturen zur Förderung aktiven Nutzerverhaltens
 - 2.7. Beratung und Qualifizierung der EP-Beteiligten

- 2.8. Moderation und Gestaltung eines systematisierten Informationsaustausches zur Sicherung des Mainstreamingtenors
- 2.9. Prozess- und Ergebnisevaluierung und vergleichende Auswertung der zielorientierten Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung des Ost-West- Vergleiches
3. Modellentwicklungen: Innovative Methoden und Strukturen zur Unterstützung der persönlichen Berufswegplanung im Abschlussbereich von Schulen
 - 3.1. Entwicklung von Schulungsmodulen zur persönlichen Zukunftsplanung
 - 3.2. Individuelle Unterstützung in Betriebspraktika durch job-coaching
 - 3.3. Beratung der Partner zur Einführung und Gestaltung eines „betrieblichen Arbeitstraining“ als ergänzendes Angebot zum Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen.
 - 3.4. Gezielte Vorbereitung der Schüler/innen auf die Arbeitswelt durch enge Kooperation und Abstimmung zwischen Arbeitsamt, IFD, Schule und Eltern
4. Einzel- und Gesamtabstimmungen mit Schulen und ihren Vertreter/-innen
5. Einzel- und Gesamtabstimmungen mit Unternehmen und ihren Kammern oder Verbänden
6. Beratung und Begleitung durch Integrationsfachdienste, Vereine und Initiativen sowie Behindertenbeauftragte
7. Prozessbeteiligung durch Befragungen der Teilnehmer/-innen

Wir freuen uns auf Ihre Anregungen, Meinungen und Stellungnahmen zu der skizzierten EQUAL-Partnerschaft!

Zum Schluss noch ein Hinweis:

Zum Themenbereich **Übergang Schule – Beruf** wurde außerdem auf der letzten Mitgliederversammlung der **BAG UB** im November 2001 ein **Arbeitskreis** gegründet, der sich aus 16 InteressentInnen zusammensetzt. Aktiv soll dieser Arbeitskreis **ab Sommer 2002** werden, begleitend zur EQUAL-Partnerschaft.

Kontakt
BAG UB

(s.S. 26)

Netscouts gGmbH

Integrationsfirma für Menschen mit Körperbehinderung in Nürnberg

Von Martin Sillig

Das Internet hat sich zu einem Mittel nicht mehr weg zu denkenden zur Informationsbeschaffung und Kommunikation entwickelt – gerade auch für Menschen mit Behinderung. Es bietet aber auch berufliche Chancen und Perspektiven. Das zeigt das Beispiel netscouts - eine Integrationsfirma für Menschen mit Körperbehinderung in Nürnberg.

Hier testen die ersten beiden Mitarbeiter/-innen, Petra Schaller und Jürgen Brunner als Internetscouts Websites auf ihre Funktionalität- inhaltlich und technisch. Die Zuverlässigkeit der Technik, die leichte und komfortable Bedienbarkeit der Benutzeroberfläche wird durch externe Dienstleister als Beitrag zur externen Qualitätssicherung immer wieder auf die Probe gestellt.

Neben diesen regelmäßigen Usability-Tests werden im Internet gezielte Recherchen betrieben, E-Shops gepflegt, Markt und Wettbewerber systematisch beobachtet und ausgewertet.

Entstanden ist die Idee durch eine Anfrage von Europas größtem Spezialversand für Elektronikteile: Conrad Electronics in Hirschau.

Gegründet wurde die Firma vom Verein für Menschen mit Körperbehinderung Nürnberg e.V., der auch Träger der Boxdorfer Werkstatt (WfbM) ist. Ziel ist, neben der Schaffung von festen, tarifgebundenen Arbeitsplätzen für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, auch der Wechsel in andere Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts.

„Die Arbeit entspricht meinen Qualifikationen und Fähigkeiten“ sagt Petra Schaller, studierte Soziologin und Philosophin. „Conrad ist ein europaweit agierendes Unternehmen mit Niveau. Wenn wir hier gute Arbeit leisten, ist das die beste Referenz auch für ei-

nen eventuellen Wechsel in andere Firmen“.

EDV und das Internet bieten interessante Arbeitsmöglichkeiten, da körperliche Einschränkungen durch ergonomische Anpassungen und spezielle Hard- und Software gut kompensiert werden können. „Da wir beide im Rollstuhl sitzen und in unseren Bewegungen eingeschränkt sind, müssen Rechner, Drucker etc. so angeordnet werden, dass wir sie erreichen können. Zudem arbeiten wir lieber mit einem Touchpad als mit der Maus, so können wir deutlich schneller und effektiver arbeiten“ erklärt Jürgen Brunner.

Alternierende Telearbeit sorgt außerdem dafür, dass Einschränkungen in der Mobilität keine Rolle mehr spielen. Die Mitarbeiter/-innen von netscouts haben

teten Arbeit von Bedeutung: „Ich bin Kaufmann. Aus Mitleid würde ich das nicht machen. Hier wird Qualität abgeliefert. Davon profitieren beide Seiten“, so formulierte das Werner Conrad, Geschäftsführer von Conrad Electronics in Hirschau.

Neben der Erstellung und Pflege und Optimierung von Internetpräsenzen bietet netscouts auch individuelle EDV-Schulungen am Arbeitsplatz an. Einzige Voraussetzung: die Räume müssen barrierefrei zugänglich sein.

Stichwort „Barrierefrei“: Das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGG), das zum 01. Mai 2002 in Kraft getreten ist, hat für netscouts ein neues Geschäftsfeld eröffnet. Viele Internetseiten enthalten Barrieren, die eine Nutzung auch und gerade für Menschen mit

Behinderung erschweren oder gar unmöglich machen. Websites auf Barrieren zu überprüfen, und Firmen bei der barrierefreien Gestaltung und Programmierung zu unterstützen ist ein weiterer Arbeitsbereich für netscouts.

„Die Ausgangssituation ist eigentlich ideal“ so der Geschäftsbereichsleiter Martin Sillig, „Menschen mit Behinderung überprüfen Internetauftritte, ob sie für Menschen mit Behinderung zugänglich sind. Gleichzeitig bieten sie das

Know-how an, um Websites barrierefrei zu gestalten!“

Insgesamt sollen bei netscouts mittelfristig 6 Arbeitsplätze für Menschen mit Körperbehinderung entstehen.

Kontakt
netscouts gGmbH
Am Spund 4, 90427 Nürnberg
Tel. 0911/300319-0
<http://www.netscouts-ggmbh.de>
Email: info@netscouts-ggmbh.de



Internetscout Jürgen Brunner (Foto netscouts)

sowohl in den Firmenräumen als auch in ihren Privatwohnungen einen voll ausgestatteten EDV-Arbeitsplatz. Je nach Bedarf und Anforderung kann die Arbeit im Büro oder aber von zu Hause aus erledigt werden

Insgesamt haben die berufliche Qualifikation und die Erfahrung Priorität, die Behinderung ist für die Arbeit entweder nicht relevant, oder kann durch Technik und Assistenz am Arbeitsplatz ausgeglichen werden. Für Auftraggeber ist letztlich nur die Qualität der geleis-

Projekt BIBS

Spezifische Beratungsdienstleistung für Integrationsfachdienste zu Gunsten Blinder und Sehbehinderter Menschen

Von Holger Stoek

1. Projektbeschreibung

Das im Folgenden beschriebene Projekt hat wie fast jedes Projekt einen kurzen und prägnanten Namen, der Außenstehenden hoffentlich dabei hilft, dieses in Erinnerung zu behalten: BIBS.

Das Anliegen des durch das BMA finanzierten Projekts, dessen Laufzeit 24 Monate beträgt und das im Oktober 2003 endet, lässt sich wie folgt beschreiben: Ziel ist es, den Integrationsfachdiensten (IFD) eine Beratungsdienstleistung im Interesse einer nachhaltigen Integration von sehgeschädigten Personen anzubieten. Diese Beratungsdienstleistung wird durch insgesamt 12 Mitarbeiter in und außerhalb der sechs Spezialeinrichtungen der Blindenbildung (BFW, BBW)¹ bundesweit und kostenfrei angeboten.

Seit Installation der IFD suchten die genannten Einrichtungen nach einer Möglichkeit, ihr über Jahre erworbenes Wissen bei der Integration blinder und sehbehinderter Menschen den IFD (vermittelnde und begleitende Dienste) zur Verfügung zu stellen. Der quantitativ geringen und hochkomplexen Zielgruppe konnten die IFD nur begrenzt gerecht werden. Daraus ergab sich zugleich ein Beratungsbedarf. Mit der Bewilligung des Projektes BIBS war nun die Gelegenheit gegeben, die Integration blinder und sehbehinderter Menschen weiter zu befördern.

Den IFD kommt dabei eine ganz bedeutende Rolle zu. Sie sind das Bindeglied zwischen dem Projekt und denen die direkt oder indirekt von der Problematik einer Sehschädigung betroffen sind.

BIBS unterstützt den IFD bei seinen Gesprächen mit:

- den betroffenen blinden oder sehbehinderten Menschen selbst,
- Arbeitgebern, Vorgesetzten oder Arbeitskollegen,
- Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte,
- Vertretern von Arbeitsämtern und Rentenversicherungsträgern und

- Vertretern von Integrationsämtern.

2. Fallbeispiele

Fallbeispiel 1: Im Januar 2002 erhielten wir einen Anruf eines IFD aus Mecklenburg-Vorpommern. Der dort ansässige IFD war über das Arbeitsamt mit Herrn A., einem stark sehbehinderten jungen Mann, in Kontakt gekommen. Dieser verfügte über eine Ausbildung zum Bürokaufmann. Letztmalig im Beruf gearbeitet hatte Herr A. 1995. Er war motiviert, mobil und signalisierte auch die Bereitschaft zu einem Umzug. Trotz seiner recht guten Voraussetzungen war eine Arbeitsvermittlung bisher jedoch erfolglos geblieben.

Nach einer Analyse des momentanen Sehrestes und der Interpretation des augenärztlichen Gutachtens (starker Kurzsichtigkeit) entschieden wir uns im Gespräch mit dem IFD und dem Betroffenen für die Beantragung einer Qualifizierungsmaßnahme. Diese wurde durch Rehabilitationsträger bewilligt und wird mit Hilfe elektronischer und optischer Hilfsmittel, die das Projekt leihweise zur Verfügung stellt, bei einem regionalen Bildungsträger durchgeführt.

In der Maßnahme kann Herr A. u.a. seine Kenntnisse im Gebrauch der neuen deutschen Rechtschreibung und im Umgang mit aktueller kaufmännischer Software auffrischen. Für die Zeit nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme hat Herrn A. bereits eine Stellenzusage in einer Anwaltskanzlei.

Fallbeispiel 2: Frau B. ist in einer Einrichtung der Tierproduktion in Sachsen-Anhalt beschäftigt. Auf Grund einer Augenerkrankung wurde sie durch ihren Augenarzt arbeitsunfähig geschrieben. Außerdem wurde Frau B. das Führen ihres Autos untersagt, mit dessen Hilfe sie zwei Mal täglich ihren Arbeitsplatz aufsuchte.

Die Ärztin verwies Frau B. an unser Haus, worauf hin das Projekt Kontakt mit dem zuständigen IFD aufnahm. Mit Unterstützung des IFD Mitarbeiters und des Arbeitgebers erstellten die Mitarbeiter des Projektes BIBS ein Profil

von Frau B., in dem wir ihre Bedarfe an blindenspezifischen Hilfsmitteln ermittelten. Daraus ergaben sich verschiedene Notwendigkeiten. Zuerst beantragte sie die Anerkennung ihrer Schwerbehinderung. Des Weiteren erhielt Frau B. nach Bewilligung eines Antrages auf behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung vom Integrationsamt eine Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit geeigneter Beleuchtung und diverse Hilfsmittel (Tritterhöhung, transparente tastfähige Orientierungspunkte auf Bedienelementen) zum besseren Ablesen der Messinstrumente. Das Transportproblem wurde über die Finanzierung (Rehabilitationsträger) eines Fahrdienstes realisiert.

3. Bemerkungen

Die sechs Spezialeinrichtungen der Blindenbildung bieten wie bereits erwähnt ihre Beratungsdienstleistung vor Ort beim Arbeitgeber, Arbeitnehmer, IFD oder auch im eigenen Hause an. Die geografischen Regionen, für die jede Einrichtung verantwortlich ist, entnehmen sie bitte unserer Internetseite (s.u.).

Die Erfahrungen des Projektes haben gezeigt, dass bei den IFD, den blinden oder sehbehinderten Arbeitslosen oder Arbeitnehmern, den Arbeitgebern sowie Kollegen und anderen Akteuren ein großes Potential an Unsicherheit im Umgang mit Sehgeschädigten und den sich daraus ergebenden Konsequenzen vorherrschen. Wir haben aber auch erfahren, dass eine Vielzahl der Probleme in Kooperation mit engagierten Beteiligten durchaus lösbar ist. Was wir uns für die Zukunft wünschen, wäre ein Abbau oder zumindest eine Reduktion bürokratischer Hindernisse, die den Beratungs- und Vermittlungserfolg entscheidend erhöhen würden.

¹ BFW: Düren, Halle, Würzburg; BBW: Chemnitz, Soest, Stuttgart

Kontakt
 Holger Stoek
 BFW Halle (Saale) gGmbH / Projekt BIBS
 Bugenhagenstraße 30, 06110 Halle
 Fon: 0345/1334-504 Fax: - 526
 eMail: stoek@bfw-halle.de
 www.bfw.halle.de

Der Verband deutscher Rentenversicherungsträger hat eine Zusammenstellung der Servicestellen veröffentlicht, die seit dem Juli 2001 gemäß dem SGB IX bundesweit eingerichtet sind. Wir dokumentieren dieses Verzeichnis nach Bundesländern geordnet.

Servicestellen haben nach § 22 - 25 SGB IX die Aufgabe, über die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Unterhaltssicherung und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu informieren, entsprechende Leistungsanträge entgegen zu nehmen und zu bearbeiten. Dieses Serviceangebot befindet sich bundesweit in der Aufbauphase - wir freuen uns, wenn LeserInnen ihre Erfahrungen mit den regionalen Servicestellen an uns weiter geben.

Im Internet ist diese Liste zu finden unter www.vdr.de. Dort finden Sie auch noch weitere Informationen: Telefonnummern, Öffnungszeiten und Träger der Servicestellen.

Gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger nach dem SGB IX

Ort	Straße	Ort	Straße
Baden-Württemberg			
68159 Mannheim	E 1. Nr 16	85354 Freising	Wippenhauser Str6
68163 Mannheim	Steubenstr 32-34	85435 Erding	Friedrichstr. 26
70174 Stuttgart	Kronenstr 25	85560 Ebersberg	Eichthalstr. 1 ,
70197 Stuttgart	Rotebühlstr 133	86150 Augsburg	Bahnhofstr 7
72672 Reutlingen	Ringelbachstr. 15	86150 Augsburg	Prinzregentenplatz 1 .
73430 Aalen	Bahnrofstr. 24-28	86154 Augsburg	Dieselstr 9
74072 Heilbronn	Bahnrofstr. 27+29	86609 Donauwörth	Obermayerstr 6
74072 Heilbronn	Lohtorstr 2 Kätchenhof	86899 Landsberg	Waitzinger Wiese 1
74523 Schwäbisch-Hall	Bahnhofstr 28	87435 Kempten	Beethovenstr 8
76133 Karlsruhe	Kaiserstr. 215	87600 Kaufbeuren	Joh-Haag Str. 26
76135 Karlsruhe	Gartenstr. 105	87700 Memmingen	Hopfenstr. 26
78048 Villingen-Schwenningen	Am Bickeberg 6	88131 Lindau	Friedrichshafener Str 43
79098 Freiburg	Friedrichring 1	89312 Günzburg	Jahnstr 6
79104 Freiburg	Habsburger Str. 2	90330 Nürnberg	Frauentorgraben 49
79539 Lörrach	Feldbergstr. 16	90402 Nürnberg	Kornmarkt 8
88212 Ravensburg	Eisenbahnstr 37	92224 Amberg	Herrnstr.12
89J73 Ulm	Karlstr. 33	92224 Amberg	Raigeringer Str 18
89J73 Ulm	Wichemstr. 10	92318 Neumarkt	Mariahilfstr 39
		92637 Weiden	Bahnhofstr.13
		93047 Regensburg	Maximilianstr. 9
		93055 Regensburg	Bruderwöhrdstr. 9
Bayern		93309 Kelheim	Schäfflerstr. 5
63741 Aschaffenburg	Goldbacherstr.57	93413 Cham	Goethestr 15
80331 München	Viktualienmarkt 8	94032 Passau	Neuburger Str 92
80337 München	Maistraße 43-47	94209 Regen	Bahnhofstr. 33
80801 München	Friedrichstr 19	94315 Straubing	Bahnhofplatz 17
81737 München	Thomas-Dehler-Str.3	94469 Deggendorf	Bahnhofstr.94
82256 Fürstenfeldbruck	Bahnrofstr. 17	95030 Hof	Ernst-Reuter-Str. 117
82319 Starnberg	Wittelsbacherstr.16	95444 Bayreuth	Friedrich- Pluchta-Str. 27
82467 Garmisch-Partenkirchen	Hauptstr 88	95444 Bayreuth	Wittelsbacherring 11
83022 Rosenheim	Aventinstr.2	95632 Wunsiedel	Egerstr.47
83022 Rosenheim	Luitpoldstr	95643 Tirschenreuth	St.-Peter-Str.35
83435 Bad Reichenhall	Wlttelsbacherstr8	96052 Bamberg	Pödeldorier Str 75
83646 Bad Tölz	Jahnstr. 6	96450 Coburg	Gärtnersleite 14
84028 Landshut	Am Alten Viehmarkt 2	97070 Würzburg	Friedensstr 12-14
84034 Landshut	Luitpoldstr 28	97070 Würzburg	Kardinal-Faulhaber-Platz 1
84347 Pfarrkirchen	Schäfflerstr 16	97070 Würzburg	Schönbomstr 4-6
84453 Mühldorf	Tögingerstr. 9	97318 Kitzingen	Paul-Eber-Str.6
85049 Ingolstadt	Harderstr 43	97424 Schweinfurt	Bahnhofplatz 2
85221 Dachau	Münchner Str 60		

Ort	Straße
Berlin	
10179 Berlin	Wallstr.9-13
10713 Berlin	Hohenzollemdamm 47
10969 Berlin	Markgrafenstr.62
12277 Berlin	Cuhlemeyerstr.2
14059 Berlin	Knobelsdo~str.92
Brandenburg	
01968 Senftenberg	Am Neumarkt 4
03046 Cottbus	August-Bebel-Str. 85
03046 Cottbus	Sprembergerstr. 13/15
03050 Cottbus	Thiemstr.125
14473 Potsdam	Lange Brücke 2
14943 Luckenwalde	Käthe-Kollwitz-Str.71
15230 Frankfurt (Oder)	Karl-Marx-Str 2
15236 Frankfurt (Oder)	Bertha-von-Suttner-Str.1
15344 Strausberg	August-Bebel-Str 12
16225 Eberswalde	Friedrich-Engels-Str.5
16515 Oranienburg	Poststr 1
19348 Perleberg	Karl-Liebknecht-Str 35
Hamburg	
20535 Hamburg	Bürgerweide 4
22765 Hamburg	Museumstr.35
Hessen	
35039 Marburg	Afföllerstr 25
Niedersachsen	
27283 Verden / Aller	Hospitalstr 3
29225 Celle	Welfenallee 6
29525 Uelzen	Bahnhofstr 6
Nordrhein-Westfalen	
40215 Düsseldorf	Königsallee 71
41065 Mönchengladbach	Lünipper Str .52
42103 Wuppertal	Wupperstr. 14
42853 Remscheid	Alleestr 70
44534 Lünen	Amdtstr 4
45127 Essen	Lindenallee ~
47052 Duisburg	Hohe Str 32
47533 Kleve	Bensdorpstr.12
47799 Krefeld	Grenzstr 140
50676 Köln	Lungengasse 35
51373 Leverkusen	Heinrich-v.-Stephan-Str.24
51643 Gummersbach	Singerbrinkstr. 41
52066 Aachen	Benediktiner Str 39
52349 Düren	Goethestr. 4
53111 Bonn	Rabinstr 6
58507 Lüdenscheid	Knapper Str. 59
50065 Hamm	Sedanstr 4
59423 Unna	Märkische Str. 2
Rheinland-Pfalz	
54290 Trier	Domfreihof 1
67346 Speyer	Eichendorffstr 4-6
Saarland	
66111 Saarbrücken	Großherzog-Friedr.-Str.16-18
66111 Saarbrücken	St Johanner Str 46-48

Ort	Straße
66121 Saarbrücken	Halbergstr. 1
66424 Homburg	Talstraße 35-37
66538 Neunkirchen	Boxbergweg 3
66538 Neunkirchen	Knappschaftstraße
66606 St Wendel	Wendalinusstr 5-7
60006 St Wendel	Wendalinusstr.8
66663 Merzig	Schwarzenbergstr. 7
66740 Saarlouis	Am Saarlarm 3
66740 Saarlouis	Henry-Ford-Straße
Sachsen	
01099 Dresden	Schützenhöhe 26
01307 Dresden	Fetscherstr.34
01558 Großenhain	C.-M.-v.-Weber-Allee 41
01662 Meißen	Teichertring 8
01705 Freital	Mühlenstr.10
01744 Dippoldiswalde	Nikolaistr. 6
01855 Sebnitz	Schandauer Straße 4
01917 Kamenz	Auenstr 10
02628 Bautzen	Muskauer Str. 2Oc
02708 Löbau	Georgewitzer Straße 25
02763 Zittau	Villingenring 3
02906 Niesky	Hausmannstr 1 b
02943 Weißwasser	Straße der Glasmacher 20
02977 Hoyerswerda	Albert-Einstein-Str. 47
04105 Leipzig	Nordstr.17
04109 Leipzig	Friedrich-Ebert-Str.61
04509 Delitzsch	Schkenditzer Str. 80
04552 Borna	Wettinstr.7
04720 Döbeln	Äußere Dresdner Straße
04758 Oschatz	Blomberger Str. 6
04808 Wurzen	Badergasse 1 -9
04838 Eilenburg	Bergstr. 62
04860 Torgau	Leipziger Str. 42
08056 Zwickau	Hauptmarkt 24/25
08209 Auerbach	Robert-Blum-Str. 2
08340 Schwarzenberg	Straße der Einheit 55
08371 Glauchau	Hoffnung 81-83
08412 Werdau	Leipziger Str. 21
08468 Reichenbach	Bahnhofstr. 8
08523 Plauen	Weststraße 33
08606 Oelsnitz	Adolf-Damaschke-Str.2)
09108 Chemnitz	Jagdschänkstr. 50
09111 Chemnitz	An der Markthalle 3-5
09306 Rochlitz	Leipziger Str. 34-36
09337 Hohenstein-Ernstthai	Am Bahnhof 3
09366 Stollberg	Parkstr. 10
09405 Zschopau	Johannisstr 58
09456 Annaberg-Buchholz	Geyersdorfer Str 9a
09526 Olbernhau	Markt 5
09557 Flöha	Kohlenstraße 1a
00061 Hainichen	Bahnroffstr 35
Sachsen-Anhalt	
06108 Halle	Große Ulrichstr. 60 ,
06108 Halle	Leipziger Str. 91/Ritterhaus
06108 Halle	Robert-Franz-Ring 16
06114 Halle	Paracelsusstr. 21
06217 Merseburg	Hölle 1
06295 Lutherstadt Eisleben	Klosterplatz 24

Ort	Straße	Ort	Straße
Sachsen-Anhalt Forts.			
06366 Köthen	Weintraubenstr. 27a/28	24103 Kiel	Haßstr 17
06406 Bernburg	Bahnhofstr. 10	24105 Kiel	Preußerstr. 1-9 Merkurhaus
06449 Aschersleben	Bahnhofstr 30	24145 Kiel	Edisonstr 70
06449 Aschersleben	Hinter dem Turm 11	24S34 Neumünster	Großflecken 51-53
06484 Quedlinburg	Weberstr.15	24S34 Neumünster	Rudolf-Weißmann-Str. 13
06526 Sangerhausen	Dr.-Wilhelm-Külz-Str.2	24768 Rendsburg	Jungfernstieg 11-13
06526 Sangerhausen	Göpenstr.37	24837 Schleswig	Schwarzer Weg 9
06618 Naumburg	Markgrafenweg 48	24937 Flensburg	Große Str 63
06667 Weißenfels	Merseburger Str. 36	24937 Flensburg	Rathausplatz 15
06749 Bitterfeld	Watter-Rathenau-Str.38		
06842 Dessau	Am Atten Theater 9	Thüringen	
06842 Dessau	Gliwicer Str. 1	07318 Saalfeld	Am Blankenburger Tor 12
06886 Lutherstadt	Wrttenberg Berliner Str. 3	07407 Rudolstadt	Mangelgasse 7
38820 Halberstadt	Breiter Weg 21 D	07545 Gera	Reichsstr 5
38820 Halberstadt	Woort 3	07743 Jena	Goethestr 1
3885S Wemigerode	Salzbergstr.2	07907 Schleiz	Rudolf-Breidscheid-Str 6
39106 Magdeburg	Lüneburgerstr. 4	36433 Bad Salzungen	Pleißtr. 8
39108 Magdeburg	Maxim-Gorki-Str. 14	37327 Leinefelde	Bahnhofstr 1
39218 Scronebeck	Böttcherstr. 4	96515 Sonneberg	Bahnhofplatz 5
39261 Zerbst	Breite 20 a	98527 Suhl	Marienstieg 3
39288 Burg	Bahnhofstr. 7	98529 Suhl	Werner-Seelenbinder-Str.21
39340 Haidersleben	Gerikestr 9	98574 Schmalkalden	Stjllergasse 8-10
39387 Oschersleben	Homhäuser straße 85	90092 Erfurt	Parsevalstr 2
39576 Stendal	Breite Straße 14	90097 Erfurt	Kranichfelder Str. 3
39576 Stendal	Von-Schi"-Str. 1	99310 Arnstadt	Krappgartenstr 20
39638 Gardelegen	Sandstr 59	99423 Weimar.	Erfurter Straße 38
		99423 Weimar .	Gehard-Hauptmann-Str.6
Schleswig-Holstein		99610 Sömmerda	August-Bebel-Str.3
22850 Norderstedt	Berliner Allee 40c Herold-Center	99706 Sondershausen	Nordhäuserstr. 1
23552 Lübeck	Beckergrube 2	99734 Nordhausen	Blasilstr 17
23556 Lübeck	Ziegelstr 150	99817 Eisenach	Schillerstr 1
23558 Lübeck	Moislinger Allee 1-3	99867 Gotha	Lutherstr 8
		99974 Mühlhausen	Obermarkt 1

„Betriebliche Integrationsvereinbarung als prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen: Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie“ Forschungsprojekt zu betrieblichen Integrationsvereinbarungen

Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes wurde die Integrationsvereinbarung als neues Instrument für die betriebliche Integrations- und Rehabilitationsarbeit eingeführt. Zur Gestaltung und Realisierung von Integrationsvereinbarungen liegen bislang jedoch noch keine systematischen Erfahrungswerte vor.

Zur Schließung dieser Lücke soll das Forschungsprojekt „Betriebliche Integrationsvereinbarung als prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen – Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie“ maßgeblich beitragen. Das Projekt wird unter der Leitung von Prof. Dr. Mathilde Niehaus und Dr. Andreas Schmal an der Universität Trier im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführt.

Ziel ist, die innerbetriebliche Akzeptanz, die Implementierung und den Nutzen von Integrationsvereinbarungen zu untersuchen und Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen abzuleiten und ein effizientes Rahmenmodell für die betriebliche Integrationsarbeit zu entwickeln. Die Studie findet in Kooperation mit dem Vorstand des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie statt.

Weitere Informationen über das Projekt finden Sie im Internet unter: www.psychologie.uni-trier.de/abo/projekt/integrationsvereinbarung/index.html

Projektadresse:
Dr. Andreas Schmal / Prof. Dr. Mathilde Niehaus
Universität Trier, FB I – ABO-Psychologie
D-54286 Trier

Der neue aktuelle Kommentar zum SGB IX

Wer sich mit dem Rehabilitations- und Behindertenrecht befasst, weiß um die Komplexität der Materie. Gerade nach dem In-Kraft-Treten des neuen SGB IX wurden viele Bereiche völlig neu geregelt und die Basis für ein gemeinsames Recht aller gesetzlichen Leistungsträger geschaffen.

Der neue Kommentar will allen mit der Durchführung dieses Gesetzes befassten Behörden, den Sozial- und Verwaltungsgerichten, Rechtsanwälten, Personalabteilungen, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräten sowie den Verbänden behinderter Menschen eine praxisnahe Hilfe bieten.

Die Autoren sind Praktiker aus nahezu allen Bereichen der gesetzlichen Leistungsträger, so dass den besonderen Bedürfnissen der unterschiedlichsten Nutzer Rechnung getragen werden kann.

Die aktuellen Änderungen durch das Behindertengleichstellungsgesetz sind bereits vollständig eingearbeitet worden. Aktuelle Aspekte der bundesweiten Umsetzungsdiskussion des Gesetzes konnten berücksichtigt werden und alle Arbeitspapiere und Empfehlungen werden aufgenommen.

Ernst/Adlhoch/Seel
Sozialgesetzbuch IX
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
Loseblattausgabe, 1. Lieferung
388 Seiten, incl. Ordner
54,- €
ISBN 3-17-017233-6
Kohlhammer Kommentare

Besonderer Kündigungsschutz

Kein Risiko für Arbeitgeber

Betriebsbedingte Entlassungen können auch Schwerbehinderte betreffen

BMA-Pressestelle

Berlin, den 18. April 2002

„Die wird man nicht wieder los“, ist ein häufig gebrauchter Einwand gegen die Einstellung schwerbehinderter Stellenbewerberinnen und -bewerber. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen schreckt immer noch viele Arbeitgeber ab. Tatsache allerdings ist, dass der Schwerbehinderten-Ausweis keine Garantie auf Dauerbeschäftigung birgt. Das seit Juli 2001 novellierte Schwerbehindertenrecht (SGB IX) sieht Fälle vor, in denen dem Kündigungsantrag des Arbeitgebers zugestimmt werden muss. Im Rahmen der Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ klärt das Bundesministerium auch über Rechte und Pflichten auf. Den meisten Kündigungsanträgen von Unternehmen stimmen die Integrationsämter zu - vorausgesetzt, der Arbeitgeber nennt plausible Gründe.

Geschäftsbilanz entscheidet mit

Von insgesamt 27.057 Kündigungsanträgen im Jahr 2000 haben in 76 Prozent der Fälle die Integrationsämter einer Trennung vom Mitarbeiter zugestimmt. Knapp jeder vierte Arbeitsplatz (24 Prozent) konnte erhalten werden - der Arbeitgeber hatte die Kündigung zurückgenommen. Denn durch zusätzliche Förderung und Umschulungen ist es oft möglich, behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb selbst weiter zu qualifizieren oder die finanziellen Nachteile für das Unternehmen auszugleichen.

Betriebsbedingte Kündigungen sind zurzeit bundesweit der wichtigste Grund für Unternehmen, Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu lösen. Das

zuständige Integrationsamt muss nach dem Gesetz zunächst den Antrag des Arbeitgebers prüfen. Als neutrale Einrichtung vermittelt es zwischen den Interessen beider Vertragspartner. Hierin liegt die Besonderheit des Kündigungsschutzes: Vor einer Entlassung vergewissert sich die Fachstelle, dass Beschäftigte nicht etwa aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden.

Ausnahme: Lange Kündigungsverfahren

Gerade kleinere Unternehmen oder Handwerksbetriebe sehen oft - trotz hoher sozialer Verantwortung für ihre Beschäftigten - die Notwendigkeit einer Kündigung, mit der der/die schwerbehinderte Beschäftigte aber nicht einverstanden ist. Beispiel: ein Bäckerbetrieb in Nordrhein-Westfalen, der insgesamt

12 Mitarbeiter beschäftigt. Der Bäcker-
geselle H. Sanders muss sich plötzlich
einer langwierigen Krebstherapie unter-
ziehen. Seit vier Monaten schon ist er
arbeitsunfähig. Inzwischen hat sich San-
ders als schwerbehinderten Menschen
anerkennen lassen, denn er möchte - sei-
nem späteren Leistungsvermögen ge-
mäß - bald wieder arbeiten gehen. Sein
Chef entscheidet sich jedoch, ihm zu
kündigen. Für ihn ist es finanziell nicht
möglich, den Arbeitsplatz monatelang
unbesetzt zu halten, allerdings wird in
einem benachbarten Betrieb in einigen
Monaten ein Arbeitsplatz frei, der für
den schwerbehinderten Menschen ge-
eignet ist. Das zuständige Integrations-
amt stimmt der Kündigung zu.

Die Zustimmung des Integrationsam-
tes soll innerhalb eines Monats erfolgen.
In strittigen Fällen kann es drei bis sechs
Monate dauern, bis eine Entscheidung
fällt. Für den Arbeitgeber kann es sich
daher durchaus lohnen, Alternativen zur
Kündigung zu erwägen: Für einen Auf-
hebungsvertrag zum Beispiel braucht er
nur die Zustimmung des schwerbehin-
derten Angestellten.

Weitere Informationen zum besonderen
Kündigungsschutz:
Redaktionsbüro „50.000 Jobs für
Schwerbehinderte“
Tel.: 0211 - 600 46 165
Fax 0211 _ 600 46 200
redaktion@jobs-fuer-schwerbehinderte.de
www.integrationsaemter.de

Internet-Tipps

www.geseb.de

Die Gesellschaft Erwachsenenbildung
und Behinderung e.V. setzt sich für das
Recht behinderter Menschen auf le-
bensbegleitende Bildung, auf Qualifi-
zierung, Fortbildung und Erfahrungsaus-
tausch ein. Das Angebot umfasst u.a. eine
Weiterbildung zur Fachpädagogin /
zum Fachpädagogen für Erwachsenen-
bildung und Freizeitgestaltung für Men-
schen mit geistiger Behinderung

www.teilzeit-info.de

Auf dieser barrierefrei gestalteten Sei-
te des **Bundesministeriums für Ar-
beit und Soziales** finden sich aktuel-
le Rechtsurteile, Infos zum Stellenwert
von Teilzeitarbeit in anderen europäi-
schen Ländern und neue kommentierte
Webseitenadressen.

www.lebenshilfe.de

Die **Bundesvereinigung Lebenshilfe
für Menschen mit geistiger Behinder-
ung e. V.** versteht sich als Selbsthilfever-
einigung, Eltern, Fach- und Trägerver-
band für Menschen mit geistiger Behin-
derung und ihre Familien. Mit insgesamt
130.000 Mitgliedern ist die Lebenshilfe
die größte Selbsthilfeorganisation für
diese Personengruppe in Deutschland.
Die Internetseite umfasst u.a. Fachinfor-
mationen, Fortbildungsangebote, ver-
schiedenste Materialien und Informati-
onen in leichter Sprache.

www.bvkm.de

Die Internetseite des **Bundesver-
bands für Körper- und Mehrfachbe-
hinderte** beinhaltet regionale Kontakta-
dressen, Literaturhinweise, aktuelle Ter-
mine sowie einen Themenschwerpunkt
Pränataldiagnostik.

www.lmbhh.de

Leben mit Behinderung Hamburg
ist ein Zusammenschluss von mehr als
1.200 Familien mit einem behinderten
Angehörigen. Der Verein setzt sich für
eine umfassende rechtliche und soziale
Gleichstellung und Integration behin-
deter Menschen ein. In stadtteilinte-
grierten Wohngruppen, in 8 Tagesstät-
ten, im Betreuten Wohnen und in ihren
Familien werden Menschen mit Behin-
derungen soweit unterstützt und ge-
fördert, wie für ein möglichst selbstbe-
stimmtes Leben notwendig ist.

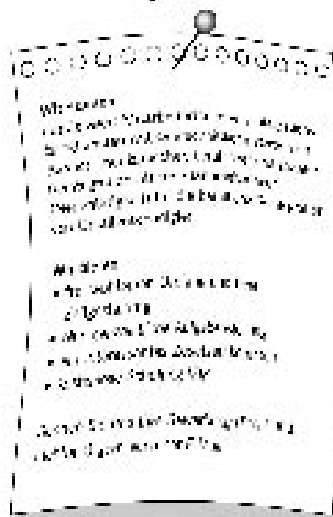
www.imew.de

Das **Institut Mensch, Ethik und Wis-
senschaft** untersucht Auswirkungen der
modernen Biomedizin, insbesondere auf
behinderte und chronisch kranke Men-
schen. Es entwirft unter Berücksichtigung
der jeweiligen Perspektive der Betroffe-
nen ethische Konzepte und entwickelt
Positionen, die auf den grundlegenden
menschlichen Fähigkeiten zu Mitgefühl
und Kooperation beruhen. Die Webseite
wurde barrierefrei programmiert.

Anzeige

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

Unser Schwerpunkt liegt auf
prozessbegleitenden Beratungs- und
Dienstleistungsangeboten. Wir
fordern die berufliche Reintegration
von unfallgeschädigten und lang-
zeiterkrankten Menschen, indem wir
Prozesse anregen, begleiten, stützen,
auswerten oder auch steuern.
Unser Konzept ist das **Integrative
Fallmanagement (IFM)**.
Fordern Sie Informationen an und
besuchen Sie uns im Internet:



Die wichtigsten Maßnahmen in der
Rehabilitation sind die Abbildungen



Hanflinger Weg 8-a
21031 Hamburg
Tel. 040 - 72004 08-0
Fax 040 - 72004 08-8
E-mail Info@inreha.net
Internet www.inreha.net

Unterstützte Arbeitnehmer unterstützen die BAG UB

Von Angelika Thielicke

Seit Mai 2001 gibt es innerhalb der BAG UB das Projekt „Beteiligungsformen für Menschen mit Lernschwierigkeiten“. Mitglieder dieses Projektes sind Robert Gießelmann, Doris Haake, Alfonso Roman, Nadja Tavcar und seit Mai 2002 als Nachrücker für Jeannette Hegmann Thorsten Schediwy. Begleitet und moderiert wird dieses Projekt von Angelika Thielicke.

Nachdem die Selbstvertretung von Menschen mit Lernschwierigkeiten über die üblichen Vertretungs- und Beteiligungsstrukturen in den Mitgliederversammlungen der Jahre 1999 und 2000 weder durch die Kandidatur eines Werkstattbeschäftigten zur Vorstandswahl noch durch einen Antrag auf Satzungsänderung gelang, ermöglichte eine Finanzierung der Stiftung für Bildung und Behindertenförderung GmbH in Stuttgart das Projekt „Erprobung von Beteiligungsformen für Menschen mit sogenannter Lern- und geistiger Behinderung in Gremien einer Bundesorganisation“.

Aufgrund ihrer finanziellen Benachteiligung und ihres individuellen Unterstützungsbedarfs scheitern Beteiligungsprozesse für Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht selten an den damit verbundenen Kosten und der nicht bereitgestellten Unterstützung. Bei bundesweiten Zusammenschlüssen ist der zeitliche und finanzielle Aufwand ehrenamtlicher Gremienarbeit erheblich. Die Übernahme von Reise, Unterkunft- und Verpflegungskosten der Teilnehmer war daher notwendige Voraussetzung der Beteiligung. Obwohl eine Person zusätzlich erheblich körperbehindert ist und nur mit Persönlicher Assistenz an dem Projekt teilnehmen kann, konnte auch hier die notwendige Unterstützung geleistet und finanziert werden. Keine Person musste aufgrund der Schwere ihrer Behinderung von dem Projekt ausgeschlossen werden.

Die inhaltliche Ausgestaltung war wesentlich von den Wünschen, Bedürfnis-

sen und Möglichkeiten der Menschen mit Lernschwierigkeiten geprägt und hat sich erst im Laufe der Zusammenarbeit entwickeln können.

Geplant sind acht vorbereitete, mindestens zweitägige Arbeitstreffen an einem von allen Teilnehmern gut zu erreichenden, behindertengerechten Tagungsort. Bisher fanden sechs Treffen zumeist in Hamburg, aber auch in Marburg und Leipzig statt. Als Ergebnis soll mit Ablauf dieses Projektes deutlich werden, wie und in welcher Form Menschen mit Lernschwierigkeiten bundesweit ihre spezifischen Interessen an Unterstützter Beschäftigung einbringen können.

Ziele des Projektes sind:

- Gewinnung von interessierten Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Entwicklung von Rahmenbedingungen für die inhaltliche Beteiligung (einfache Sprache, viel Zeit, Unterstützung bei individuellen Schwierigkeiten)
- Schaffung einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre
- Herausfinden der spezifischen Interessen von Menschen mit besonderen Behinderungen an der Arbeit der BAG UB
- Erprobung der Teilhabe bestehender Gremien
- Entwicklung besonderer Gremienstrukturen zur Teilhabe
- Abbau von besonderen, insbesondere sprachlichen Barrieren
- Stärkung der Präsenz von Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Stärkung der Kompetenzen von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Bereits jetzt, ein halbes Jahr vor dem Ende des Projektes, steht für die beteiligten Personen fest, dass ihre Arbeit in der BAG UB "irgendwie weitergehen soll". Für sie steht fest, dass sie viel Zeit und Unterstützung, manchmal auch zusätzliche Informationen brauchen, um die Dinge, die ihnen in der BAG UB am wichtigsten sind, zu erarbeiten. Sie halten es für notwendig, dass sie als Betroffene ihre Interessen direkt in die BAG UB einbringen können und den Vorstand bei wichtigen Entscheidungen beraten „ohne diesen ganzen Vorstandskram mit den Zahlen und so, der zu kompliziert und langweilig ist“. „Wir haben viel gearbeitet“ und „Mir hat das bisher viel gebracht und ich möchte auf jeden Fall, dass es weitergeht“ sind die beiden Sätze, die einhellig von allen teilnehmenden Personen an erster Stelle genannt werden. Erste Ideen, wo und wie sie als Betroffene Schwerpunkte setzen wollen, liegen vor und sollen auf der Jahrestagung vertieft und präzisiert werden.

Ob es jedoch weitergehen kann, hängt leider wesentlich davon ab, ob es der BAG UB gelingt, für ein Projekt der Unterstützten Arbeitnehmer erneut Gelder zu akquirieren.

Kontakt
Angelika Thielicke
s.S. 11

Fehlerteufel

Wir wissen selbst nicht wie, aber es ist geschehen: In die letzte Ausgabe der impulse hat sich ein Fehler eingeschlichen. Auf Seite 35 der Nr. 22 steht:

„Wenn 8 Prozent der Bevölkerung schwerbehindert sind, zeigt dies, dass Behindertenpolitik ein Randbereich politischen Handelns sein kann und darf.“

Das können wir so nicht stehen lassen: Es muss natürlich „**kein Randbereich**“ heißen!

Ich heiße **Nadja Tavcar**, bin 40 Jahre alt und lebe in der Nähe von Pforzheim in Baden-Württemberg. Ich arbeite seit fast vier Jahren im Versand der Stanzerei der Firma Härter in Königsbach-Stein. Vorher habe ich mehr



als 16 Jahre in der Hauswirtschaft und in der Montage einer Lebenshilfe-Werkstatt gearbeitet. Ich war auch im Werkstattrat Vorsitzende und Schriftführerin. Davor war ich an der Gustav-Heinemann-Schule, einer Schule für Geistigbehinderte, in Pforzheim. Meine

Arbeit jetzt ist mein „Traumjob“.

Seit einiger Zeit lebe ich selbständig im Wohnprojekt Stein und fahre auch alleine in den Urlaub nach Südtirol oder in den Schwarzwald. Ich habe zwei Nymphensittiche, singe im Chor und gehe zum Roten Kreuz.



Ich heiße **Thorsten Schediwy**, bin 28 Jahre alt und lebe in Marburg in Hessen. Ich habe die Hauptschule besucht, eine Ausbildung zum Maler und Lackierer gemacht und bis zu meinem Unfall 1997 auch in diesem Beruf gearbeitet. Erst seit diesem Unfall bin ich behindert und vieles geht nicht mehr so, wie ich das möchte. Ich arbeite in einer Werkstatt, will aber auf keinen Fall dort weiter arbeiten, obwohl es jetzt in der Reha-Werkstatt schon besser ist als vorher in der Werkstatt. Ich habe drei Monate lang bei Wagner und Co., einem Solaranlagenhersteller in Cölbe bei Marburg, ein Praktikum gemacht und möchte dort gerne weiter arbeiten, wenn es geht. Ich brauche aber viel Unterstützung dabei.

Ich lebe alleine in einer Wohnung und werde von Wohnbetreuern unterstützt. Ich möchte gerne richtig arbeiten und eine Familie mit Kindern haben.

Ich heiße **Jeanette Hegmann**, bin 24 Jahre alt und lebe in Chemnitz in Sachsen. Ich arbeite seit 1996 zusammen mit anderen behinderten Mitarbeitern in einem Hotel, das die Lebenshilfe in Sachsen hat. Erst war es das „Landhaus Wunsch“, jetzt ist es umgezogen in das „Gästehaus ‚An der Burg Rabenstein‘“. In dem Hotel finden Tagungen und Seminare statt. Ich arbeite dort im Service. Vorher habe ich eine zweijährige Ausbildung zur hauswirtschaftlichen Helferin gemacht.



Ich lebe noch bei meiner Mutter und meinen Geschwistern.

Leider musste ich nach einem Jahr in dem Projekt aufhören, weil ich am Wochenende meistens arbeiten muss.

Ich heiße **Robert Gießelmann**, bin 39 Jahre alt, verheiratet und habe einen zwei Jahre alten Sohn. Ich lebe in Marburg in Hessen und habe über zwanzig Jahre in einer Werkstatt der Lebenshilfe gearbeitet. Jetzt bin ich EU-Rentner, passe auf meinen Sohn auf und trage eine Zeitung aus.

Ich lebe mit meiner Frau und meinem Sohn in einer eigenen Wohnung

und werde dabei unterstützt. Ich gucke gerne Fußball, arbeite gerne in dem Projekt mit und bin seit neustem auch noch Mitglied im Behindertenrat der Stadt Marburg.





Ich heiße **Alfonso Roman**, bin 34 Jahre alt und lebe in Düsseldorf in Nordrhein-Westfalen. Ich wohne seit zehn Jahren in einer Wohngemeinschaft mit Körperbehinderten. Ich arbeite seit 14 Jahren in der Werkstatt für angepasste Arbeit und bin seit

Mehrfachbehinderte und mache immer mal wieder Workshops zur Persönlichen Assistenz.

Ich bin ein leidenschaftlicher Erfinder und plane zur Zeit mein Alleinwohnen.



Ich heiße **Doris Haake**, bin 28 Jahre alt und lebe in Hamburg. Nach der Sprachheilschule und der Förderschule und einer zweijährigen Berufsvorbereitung habe ich im Berufsbildungswerk eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschafterin gemacht. Danach habe ich versucht, über eine Zeitarbeitsfirma Arbeit zu finden. Das war aber zu schwer für mich. Seit Mai 1996 bin ich bei der Hamburger Arbeitsassistenz, habe Praktika gemacht, war aber danach arbeitslos. Dann habe ich manchmal bei der BAG UB im Büro und auf Tagungen mitgeholfen.

Ich bin Vorsitzende von People first in Hamburg. In meiner Freizeit fahre ich gerne Inliner und spiele im Posauenchor. Seit dem 28. Juni 2002 bin ich verheiratet.

Meine Ziele sind mehr Informationen in einfacher Sprache und aus Gesetzen herausfinden, was für Menschen mit Behinderung wichtig ist. Mein „Traumjob“ ist bezahlte Geschäftsführerin von „People first“.

neuestem Vorsitzender des Werkstattrates.

In meiner Freizeit beschäftige ich mich mit Behindertenpolitik, bin Mitglied des Arbeitskreises „Werkstätten“ beim Bundesverband für Körper- und

Neue Fortbildung für Integrationsberater und -beraterinnen

Die BAG UB startet in diesem Jahr zwei weitere Durchgänge der „berufsbegleitenden Qualifizierung für Integrationsberater und -beraterinnen in Unterstützter Beschäftigung“.

Die Fortbildung ist als **berufsbegleitendes Fernstudium** mit Kompaktseminaren konzipiert und besteht aus **acht aufeinander aufbauenden Modulen**. Ziel der Qualifizierung ist es, den TeilnehmerInnen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden **praxisnah** zu vermitteln, im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren und weiterzuentwickeln, die gewonnenen **Handlungskompetenzen zu stärken und zu erweitern** sowie die qualitative Weiterentwicklung der Integrationsarbeit zu fördern.

Das Fortbildungsangebot richtet sich an MitarbeiterInnen aus **Integrationsfachdiensten, Werkstätten für behinderte Menschen** und anderen **Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation**, die im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung arbeiten oder planen dies zu tun.

Start der aktuellen Fortbildungslehrgänge

- **Juni 2002 in Merseburg bei Halle** (nachträglicher Einstieg noch möglich) und
- **Oktober 2002 in Grünberg bei Gießen**

Fortbildungskosten

Teilnahmegebühren für die gesamte Fortbildung: 2.815,00 €, für Mitglieder 2.730,- € pro Teilnehmer, für MitarbeiterInnen eines Integrationsamtes ermäßigt 704,00 €, (Bescheinigung des zuständigen Arbeitsamtes oder Integrationsamtes notwendig). Zusätzlich fallen Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie An- und Abreise an.

Informationen und Anmeldung:
BAG UB, Ulrike Braczko
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg,
Tel. 040/432 53-123, Fax: -125
eMail: ulrike.braczko@bag-ub.de
www.bag-ub.de

Anmeldeformular (per Fax 040 / 432 531 25)

Ich melde mich hiermit zur Fachtagung an:

Teilnahmebeitrag bitte ankreuzen ! →	Mitglieder		Nichtmitglieder	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
ACHTUNG!! bei Anmeldung bis 15.9.02 ermäßigter Beitrag!	Anmeldung bis 15.09.02	Anmeldung ab 16.09.02	Anmeldung bis 15.09.02	Anmeldung ab 16.09.02
<input type="checkbox"/> Vor- u. Hauptkonferenz 27.-29.11.02	149,- €	159,- €	169,- €	179,- €
<input type="checkbox"/> nur Vorkonferenz 27.11.02	75,- €	80,- €	85,- €	90,- €
<input type="checkbox"/> nur Hauptkonferenz 28.-29.11.02	99,- €	106,- €	114,- €	121,- €

(Die Übernahme der Teilnahmekosten für unterstützte ArbeitnehmerInnen ist beantragt)

Ich nehme an der Mitgliederversammlung teil

Ich möchte an folgenden Workshops teilnehmen:

Mi. 13.00 - 19.00 Workshop Nr.: ____ (1. Wahl) ____ (2. Wahl)

Do. 15.30 - 18.30 Workshop Nr.: ____ (1. Wahl) ____ (2. Wahl)

Fr. 09.00 - 12.00 Workshop Nr.: ____ (1. Wahl) ____ (2. Wahl)

Ich benötige folgende Unterkunft im ASTRON Hotel

27.-28.11.02

28.-29.11.02

Einzelzimmer (60,- € ÜF)

Doppelzimmer (77,- € ÜF) mit Herr/Frau

Zimmer mit behindertengerechter Ausstattung

Ich benötige keine Unterkunft

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Strasse: _____

Plz, Ort: _____

Tel.: _____

Fax: _____

Email: _____

Ort, Datum, Unterschrift

Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung „Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben“

Aktueller Stand – Zukunftsperspektiven – innovative Modelle

VOM 27. bis 29. November 2002

im ASTRON Hotel Berlin / Potsdam in Kleinmachnow

Vorkonferenz

Mittwoch 27.11.2002

13.00 Uhr – 19.00 Uhr

Methodische Workshops mit Pause:

1. Forum zur Weiterentwicklung der IFD-Arbeit nach Abschluss der 50.000-Job-Aktion (§71 SGB IX (2))
 - *Es sollen die fachliche Gestaltung, Professionalisierung und Absicherung der Arbeit der IFD in Arbeitsgruppen diskutiert werden. Themen wie z.B. Begleitung unterschiedlicher Zielgruppen, Zugang zum IFD, Dokumentation, Marketing, Beratung und Begleitung im Betrieb richten sich nach den Anliegen der TeilnehmerInnen.*
 - *VertreterInnen aus IFD, Arbeitsverwaltung, Integrationsamt, Reha-Träger und BAG UB*
2. Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen I
 - *Neue Formen der Mitgestaltung zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben*
 - *A. Thielicke (Projekt BAG UB)*
3. Arbeitsassistenz und Selbstbestimmung
 - *Gegenwärtige und zukünftige Bedeutung von Arbeitsassistenz: Sichtweisen und Forderungen von AssistenznutzerInnen, Leistungsträgern und Arbeitgebern*
 - *B. Blesinger, J. Schulz (BAG UB); K.-F. Ernst (Integrationsamt, angefragt)*
4. Integrationsprojekte zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
 - *Überblick über die Situation in den Bundesländern und Beratung beim Aufbau von Projekten*
 - *A. Senner (BAG Integrationsfirmen); M. Weiß (FAF Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte); N.N. (Integrationsamt)*
5. Innovative Projekte zum Übergang von der Schule in Arbeit
 - *Ergebnisse eines Forschungsprojektes an 6 Schulen für geistig Behinderte – Bildung von Netzwerken im Übergang Schule-Beruf – Ganzheitlicher Ansatz Wohnen und Arbeiten*
 - *K.-P. Böhringer (Schule für geistig Behinderte Pforzheim), M. Küchler (PH Ludwigsburg, FB Sonderpädagogik)*

ca. 20.00 Uhr: Abendessen

Hauptkonferenz

Donnerstag 28.11.2002

9.00 – 12.00 Uhr:

Mitgliederversammlung der BAG UB

13.00 Uhr: Tagungseröffnung

- **Begrüßung** zur Jahrestagung 2002

Rolf Behncke (BAG-UB)

- **Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben**

Barbara Vieweg (Interessenvertretung Selbstbestimmte Leben e.V.)

- **Theatergruppe „Klabauter“**

(Rauhes Haus, Hamburg)

14.45 Uhr – 15.30 Uhr: Kaffeepause

15.30 Uhr – 18.30 Uhr: Workshops mit Pause

1. Arbeitsassistenz für besondere Zielgruppen
 - *Möglichkeiten regelmäßiger Unterstützung am Arbeitsplatz für psychisch Kranke und Menschen mit Lernbehinderung*
 - *B. Blesinger, J. Schulz (BAG UB); N.N. (Integrationsamt)*
2. Erwartungen und Erfahrungen zur Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX
 - *Zur Umsetzung der betrieblichen Integrationsvereinbarung am Beispiel der Automobilindustrie*
 - *D. Bernhard, Dr. A. Schmal (Universität Trier)*
3. Gestern-Heute-Morgen: Die Zukunft des PSD/BBD im Integrationsfachdienst?!
 - *Entwickeln von Perspektiven und Möglichkeiten*
 - *A. Ulrich, A. Buda (Fachdienst Arbeit Lübeck und Ostholstein)*
4. Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen II
 - *Gemeinsam an einem Strang!?! – Möglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit zwischen IFD-NutzerInnen und –MitarbeiterInnen auf dem Weg zum individuellen Berufsziel*
 - *C. Emrich (IFD Bremerhaven)*
5. Menschen mit Hörbehinderung als Fachkräfte im Berufsfeld der Heilerziehungspflege
 - *Möglichkeiten und Grenzen der Inclusion*

Hauptkonferenz (Fortsetzung)

- E. Luntz, M. Mendler, Ch. Rausch (Universität Halle-Wittenberg, Institut f. Rehabilitationspädagogik)
- 6. Chancen und Grenzen des IFD bei der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen
 - Ein abgestuftes Konzept betrieblicher Integration und Begleitung
 - A. Schnippering (IFD Lüdenscheid)
- 7. Kriterien und Verfahren der Qualitätssicherung in IFD
 - Wie sollte ein einheitliches Qualitätssicherungssystem für IFD aussehen und welche Ressourcen werden benötigt?
 - VertreterInnen aus IFD, Arbeitsverwaltung, Integrationsamt, Reha-Träger und BAG UB
- 8. Teilhabe am Arbeitsleben in Tagesförderstätten
 - Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit schwersten Behinderungen
 - I. Maulwurf, N.N. (Behindertenhilfe Rauhes Haus, Hamburg)
- 9. Modellprojekt Unternehmensforum für behinderte Arbeitnehmer und Kunden (angefragt!)
 - Eine bundesweite Initiative von Unternehmen
 - N.N. (VertreterInnen aus Unternehmen)
- ternehmen
 - M. Berger, N.N. (IFD Trier)
- 4. Beratungsangebote für IFD zur Unterstützung blinder und sehbehinderter Menschen
 - Lösungsansätze und Erfahrungen aus der Praxis
 - U. Grube, E. Wiese (Projekt BIBS)
- 5. Betriebsintegrierte Berufsvorbereitung als Brücke zwischen Schule und Arbeit
 - Konzepte zur beruflichen Integration von SchulabgängerInnen
 - J. Radatz (ISB, Gesellschaft f. Integration, Sozialforschung u. Betriebspädagogik)
- 6. Die IFD-Bundesmodellprojekte - Was lässt sich aus ihren Erfahrungen lernen?
 - Zentrale Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung
 - Prof. Dr. R. Trost (Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik)
- 7. Das Leistungsangebot des IFD an seine unterschiedlichen Auftraggeber
 - Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen zwischen Integrationsamt, Arbeitsamt u.a. Reha-Träger
 - VertreterInnen aus IFD, Arbeitsverwaltung, Integrationsamt, Reha-Träger und BAG UB

ca. 20.00 Uhr Abendessen

Freitag 29.11.2002

9.00 – 12.00 Uhr: Workshops mit Pause

- 1. Ebenen des Umgangs mit Veränderungen in Organisationen
 - Die Steuerung von Veränderungsprozessen
 - C. Christmann (Unternehmensberaterin)
- 2. Qualität von Unterstützter Beschäftigung aus der Sicht der Prozeßbeteiligten
 - Ergebnisse eines europäischen Projektes im Rahmen des LEONARDO-Programms
 - W. Lackner (Lebenshilfe Ennstal; Österreich), Ch. Strümpel (Europäisches Zentrum f. Wohlfahrtspolitik u. Sozialforschung, Wien)
- 3. Modellprojekt Betriebsberatung im Schwerbehindertenrecht
 - Förderung der Selbstbestimmung und Integration durch professionelle und passgenaue Beratung im Un-

- 8. QUBI: Qualifizierung-Unterstützung-Begleitung-Integration
 - Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - B. Litzinger, Ch. Lange (regionale Projektleitung QUBI, WfbM Nürnberg und Hof)

12.00 – 13.00 Uhr: Mittagessen

13.00 Uhr – 15.00 Uhr: Abschlussplenum

Die Aktion 50.000 neue Job's - Ergebnisse und Perspektiven der selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben

Moderierte Diskussion mit Experten (angefragt): Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, BAG der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Bundesanstalt für Arbeit, BAG WfB, BAG Integrationsfirmen, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben e.V., BAG UB u.a.

Moderation: Sigrid Arnade und Hans-Günther Heiden (JoB.-Medienbüro Berlin)

KONTAKT:

Anmeldung und inhaltliche Rückfragen bei der BAG für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Schulterblatt 36, 20357 Hamburg, Fon: 040 / 432 53 123, Fax: 040 / 432 53 125, Email: info@bag-ub.de

Internet: www.bag-ub.de

Anmeldungen werden nach Datum des Eingangs berücksichtigt!

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Adressaufkleber -

gültig seit: 1.1.2001

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> persönliches Mitglied | 60 € |
| <input type="checkbox"/> ermäßigt | 30 € |
| <input type="checkbox"/> Ja, ich möchte die BAG UB als Fördermitglied unterstützen: | ab 250 € |

Mein Betrag ist _____ €

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

Mitgliedschaft als juristische Person

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. € Umsatz) | 500 € |
| <input type="checkbox"/> Organisation regulär | 350 € |
| <input type="checkbox"/> ermäßigt | 150 € |

Die Ermäßigung ist notwendig, weil _____

Wir sind eine juristische Person mit Fachdienst

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

- | | |
|---|--------|
| <input type="checkbox"/> 1 IntegrationsberaterInnstelle | 250 € |
| <input type="checkbox"/> 2-3 IntegrationsberaterInnenstellen | 350 € |
| <input type="checkbox"/> 4-5 IntegrationsberaterInnenstellen | 500 € |
| <input type="checkbox"/> 6-10 IntegrationsberaterInnenstellen | 600 € |
| <input type="checkbox"/> 11-15 IntegrationsberaterInnenstellen | 700 € |
| <input type="checkbox"/> 16- 20 IntegrationsberaterInnenstellen | 800 € |
| <input type="checkbox"/> 21- 25 IntegrationsberaterInnenstellen | 900 € |
| ___ Stellen jede weitere 5 Stellen | 100 € |
| <input type="checkbox"/> Höchstbeitrag (über 50 Stellen) | 1500 € |

Wir möchten die BAG UB als Fördermitglied unterstützen

ab 1000 €

Unser Betrag ist _____ €

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem Konto

Nr. _____ bei der Bank _____ BLZ _____
von der BAG UB abgebucht werden.

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____ eMail: _____

Ich bin als neues Mitglied im Rahmen der 1+1=2 Aktion geworben worden von:

Name: _____

Adresse: _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____