

impulse Schwerpunkt:

Projekte zur Teilhabe am Arbeitsleben Liebe LeserInnen,

„Selbstbestimmung“ ist seit langem eine zentrale Forderung behinderter Bürgerinnen und Bürger. Ausgehend von US-amerikanischen Vorbildern wurden entsprechende Konzepte in Deutschland im Rahmen der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung insbesondere seit den 70er Jahren aufgegriffen und weiter entwickelt. „Selbstbestimmung“ ist mittlerweile als zentrale Leitlinie in § 1 des SGB IX verankert, gemeinsam mit dem Anspruch der „gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft“. Diese Zielsetzungen sind somit richtungsweisend für alle Bereiche, die von den Sozialgesetzbüchern erfasst werden. Anhand dieser Richtlinien ist die Lebenspraxis behinderter Bürgerinnen und Bürger zu reflektieren und kritisch zu beurteilen. Damit dies geschehen kann ist der Begriff „Selbstbestimmung“ jedoch zu definieren bzw. immer wieder zu diskutieren und möglicherweise neu zu klären; auf jeden Fall aber praxisrelevant zu bestimmen. Nur dann kann das Konzept „Selbstbestimmung“ handlungsleitend wirken und als Bewertungskriterium von den Beteiligten genutzt werden.

Im Zusammenhang mit „Selbstbestimmung“ wird auch von Normalisierung und Empowerment gesprochen. Ohne auf diese Begriffe, ihre Abgrenzung zueinander und historischen Hintergründe hier näher eingehen zu können, zielen die dahinter stehenden Konzepte letztlich auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Bürgerinnen und Bürger. Es geht im Kern um die (Wieder-) Herstellung bzw. Sicherung der Lebensautonomie, wie sie auch für nichtbehinderte Bürgerinnen und Bürger üblich ist. Ziel ist die barrierefreie Lebensgestaltung. Das SGB IX hat nun

verschiedene Neuerungen gebracht, die ein selbstbestimmtes Leben auch ermöglichen sollen. So z.B. das Wunsch- und Wahlrecht, bei dem die „persönliche Lebenssituation“ zu berücksichtigen ist (§ 9 SGB IX) und das persönliche Budget (§ 17 SGB IX), mit dessen Hilfe Leistungen von den Leistungsberechtigten eigenständig „eingekauft“ werden können. Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz (§ 102, Abs. 4 SGB IX) kann dabei als eine Konkretisierung dieser Vorgaben verstanden werden. Im Folgenden sollen anhand eines Einzelfalles die Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs verdeutlicht werden:

Gefördert durch die Aktion Mensch führt die BAG UB das Projekt „Arbeitsassistenz“ durch, in dem u.a. die Verwirklichung des Rechtsanspruchs dokumentiert wird (s. *impulse* Nr. 23, S. 12 ff.). Jörg Schulz, ein Mitarbeiter des Projektes, ist selbst auf Assistenz angewiesen und zwar im vollen Umfang seiner Arbeitszeit (20 Wochenstunden). Um seine Möglichkeiten zur „Selbstbestimmung“ im Sinne des SGB IX auszuschöpfen stellte er Ende 2000 einen Antrag zur Gewährung von Arbeitsassistenz. Bis Ende 2000 wurden ihm Assistenten über seinen Arbeitgeber, die BAG UB, zur Verfügung gestellt, bezahlt über die Hauptfürsorgestelle Hamburg im Rahmen der Erstattung außergewöhnlicher Belastungen (§ 27 Schw-bAV). Der Antrag von Jörg Schulz wurde dahingehend bearbeitet, dass die Hauptfürsorgestelle, mit Verweis auf die vorläufigen Empfehlungen und die dort angegebenen Budgets, die Leistungen um ca. 36 % kürzte. Die Kürzungen erfolgten somit mit der Umstellung von arbeitgeber- zu selbstorganisierter Arbeitsassistenz. Die Begründung enthielt

impulse Themen:

**Projekte zur Teilhabe
am Arbeitsleben**
Rehabilitation psychisch Kranker /
Frauenqualifizierungsprojekt /
Betriebliches Arbeitstraining u.a.
ab Seite 5

Konzeption eines Modellversuchs zum
Persönlichen Budget
ab Seite 27

Aktuelle Informationen
Kampagne Faire Assistenz
Neue Projekte u.a.
ab Seite 33



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
Jähner, 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>

Schwerpunktthema: Projekte zur Teilhabe am Arbeitsleben

„Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“ - Karl-Ernst Brill, Christian Gredig, Bernd Jäger	4
Das Frauenqualifizierungsprojekt - <i>Susanne Glasbrenner</i>	12
„Betriebliches Arbeitstraining“ als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt - <i>Andrea Seeger</i>	21
Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen - <i>Rainer Dolle</i>	23

Integrationsfachdienste

Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten (IFD) nach § 109 ff. SGB IX - <i>Jörg Bungart</i>	26
---	----

Projektberichte

Persönliches Budget für Menschen mit Behinderung in Hessen - <i>Paritätischer Wohlfahrtsverband Hessen</i>	27
Modellprojekt „Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden“	31
Entwicklungspartnerschaft „OPEN DOORS“ - <i>Hans-Reiner Bönning</i>	32

Infos und Meinungen

Impulse für die Sozialpolitik - <i>Stefan Burkhardt</i>	33
Eckpunkte der Arbeitsmarktreform	35
„Nur wer abseits eingefahrener Wege geht, hinterlässt bleibende Spuren“ - <i>Karl Grandt</i>	37
Für eine Faire Assistenz - <i>ForseA e.V.</i>	38
Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB	40

außerdem den Vermerk, dass die Arbeitszeit „auch pflegerische und betreuerische Tätigkeiten enthalte, die über andere Leistungsträger abzudecken wären“. Aus Sicht der BAG UB, sowohl als Interessenvertretung als auch als Arbeitgeber, ist dieser Bescheid nicht nachvollziehbar: Jörg Schulz hat einen Vertrag über 20 Wochenstunden, die er auch tatsächlich leistet! Zudem widerspricht der Bescheid deutlich dem verankerten Recht auf Selbstbestimmung.

Herr Haack, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, bezieht ebenfalls eine eindeutige Position: „Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz wurde geschaffen, um schwerstbehinderte Menschen mit höherer Qualifikation die Möglichkeit zur Berufstätigkeit zu geben. Es ist dabei sehr wohl auch die Überlegung einbezogen worden, dass die Arbeitsassistenz auch den schwerstbehinderten Menschen zugute kommen soll, die diese für die gesamte Arbeitszeit benötigen. Des Weiteren ist politisch nicht gewollt, bürokratische Hürden insofern aufzubauen, dass die Arbeitsassistenz in o.g. Fällen nicht für die gesamte Arbeitszeit gewährt wird, weil evtl. ein gewisser pflegerischer Anteil vermutet wird, der nach dem Wunsch der Integrationsämter aus der Pflegeversicherung gezahlt werden soll“ (Schreiben an die BAG UB vom 26.09.2002).

Es bleibt festzuhalten: Die Assistenzleistung, die Jörg Schulz zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigt ist unabhängig ob selbst- oder arbeitgeberorganisierte Assistenz gleich. Über die Umstellung von der arbeitgeber- zur selbstorganisierten Arbeitsassistenz bestand Einvernehmen zwischen Jörg Schulz und der

BAG UB. Aufgrund des nicht nachvollziehbaren Bescheids der Hauptfürsorgestelle Hamburg legte Jörg Schulz Widerspruch ein und im Juli 2002 erfolgte die Verhandlung beim Verwaltungsgericht Hamburg (AZ.: 5 VG 3700/2001). Im Urteil steht, dass der Bescheid der Hauptfürsorgestelle rechtswidrig ist und den Kläger in seinen Rechten verletzt. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass für die Berechnung der Zuschusshöhe ein Unterstützungsbedarf von mehr als drei Stunden anzusetzen ist. Zudem erfolgt ein Verweis darauf, dass die Empfehlungen der Hauptfürsorgestellen eine Öffnungsklausel enthalten, die im Einzelfall eine Abweichung von den Bemessungsstufen zugunsten des Antragstellers ermöglichen. Das Urteil scheint klar und eindeutig. Trotzdem erhielt Jörg Schulz im August 2002 einen neuen Bescheid, indem die Leistungen wiederum um ca. 34% gekürzt waren. Es wurde lediglich ein Bedarf an arbeitsplatzbezogener Assistenz von unter drei Stunden die Woche zugrunde gelegt. Deutlicher läßt sich ein Gerichtsurteil nicht ignorieren! Zu erwähnen bleibt noch, dass Jörg Schulz zwischen Januar 2001 und Juli 2002 aufgrund des Widerspruchsverfahrens keine Leistungen der Hauptfürsorgestelle Hamburg erhielt. Seine erforderliche Arbeitsassistenz konnte er nur aufgrund privater Darlehen und der Vorleistung des Sozialamtes des Landkreises Harburg (zu 64%) finanzieren und damit seine Arbeitsleistung aufrecht erhalten.

Als Interessenvertretung sieht die BAG UB in dem Verhalten der Hauptfürsorgestelle Hamburg, mittlerweile Integrationsamt, einen klaren Verstoß

gegen die Grundlagen des SGB IX. Zudem gefährdet sie die finanzielle Existenz eines behinderten Menschen. Die Idee der „Selbstbestimmung“ ist hier offenbar noch nicht angekommen! Wir laden die Verantwortlichen aber gerne ein mit uns darüber in einen Diskurs zu treten. Richtungsweisend sind hierzu die Ausführungen des „Forums selbstbestimmte Assistenz für behinderte Menschen“ (Forsea) mit ihren Forderungen für eine „Faire Assistenz“ (s. S. 38 in dieser Ausgabe).

Als Arbeitgeber sieht die BAG UB durch das Verhalten des Integrationsamtes Hamburg einen seit Jahren bestehenden Arbeitsplatz für einen qualifizierten behinderten Arbeitnehmer gefährdet. Anstatt effektive Unterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber anzubieten, geht sie das Risiko einer Kündigung ein, deren Vermeidung ihr eigentlicher Auftrag ist. Dies ist umso weniger verständlich, da die BAG UB und das Integrationsamt Hamburg im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und arbeitgeberorganisierten Assistenz bei einer anderen Mitarbeiterin reibungslos zusammenarbeiten. Es handelt sich somit auch nicht um eine pauschale Verurteilung, sondern um die Darstellung eklatanter Mängel in einem Einzelfall.

Ein aktueller Nachtrag:

Jörg Schulz hat sich bei der zuständigen Behörde beschwert und mit der Unterstützung verschiedener Reha-Fachleute kam es kurz vor Redaktionsschluss doch noch zu einer einvernehmlichen Lösung. Dies ist ein wichtiges Signal auch für andere Menschen mit Behinderungen!

Die Redaktion

Literaturhinweis zum Thema „Selbstbestimmung“:

Als Hintergrundinformation ein Auszug aus dem Artikel „Das Empowerment-Ethos“ von Norbert Herriger, erschienen in: sozialmagazin, Heft 11, November 1997, S. 29ff. [eckige Klammern enthalten Übersetzungen in „einfache“ Sprache]:

Einleitend bemerkt Herriger (S. 29): „Empowerment [Selbst-Aneignung] – das ist heute eine gebrauchsfertige Begriffsschulade für alle solchen Arbeitsansätze, die die Menschen zur Entdeckung eigener Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie [selbständige Lebensgestaltung] vermitteln. Handlungsziel der Empowerment-Praxis ist es, die vorhandenen (...) Fähigkeiten der Adressaten [Nutzer,

Verbraucher] sozialer Dienstleistung zu autonomer [selbständiger] Alltagsregie und Lebensorganisation [Alltags- und Lebensbewältigung] zu kräftigen und Ressourcen [Stärken] freizusetzen, mit deren Hilfe sie die eigenen Lebenswege und Lebensräume selbstbestimmt gestalten können. (...)“

Im Weiteren werden in Anlehnung an den amerikanischen Soziologen Frank Riessman u.a. folgende Elemente des Empowerment-Ansatzes beschrieben (S. 30):

- ◆ „Lebensautonomie: das Bemühen von Menschen (...) gemeinsam mit anderen Auswege aus Demoralisierung [Entmutigung] und sozialer Isolation [Einsamkeit] zu suchen und – Schritt für Schritt – Kontrolle [Macht] über Facetten [Teile] der eigenen Lebensgestaltung zu gewinnen (...);

- ◆ Eine kritisch-distanzierte Haltung gegenüber einer entmündigenden Expertokratie [angebliche Expertenschaft] und die Mobilisierung [Anregung] von Gegenmacht gegen übermächtig erscheinende Institutionen [Einrichtungen], Bürokratien [Verwaltungen] und Akteure [Beteiligte] (...);
- ◆ die Betonung der Betroffenenperspektive [Betroffensicht]: die Akzentuierung [Betonung] der ‚Expertenschaft in eigener Sache‘ von Menschen, die durch Selbstbetroffenheit die ‚Innenseite‘ spezifischer Lebensprobleme kennengelernt haben;
- ◆ die Akzentuierung [Betonung] der Konsumentenmacht [Verbrauchermacht]: die Wahloptionen [Wahlmöglichkeiten] der Konsumenten von Dienstleistungen als Quelle von Einfluß- und Entscheidungsmacht.“

„Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“

Zwischenbericht zum Projekt der Aktion Psychisch Kranke

Von Karl-Ernst Brill, Christian Gredig, Bernd Jäger

Auftrag, Ziele, Vorgehen

Anstoß für die Durchführung des Projekts waren die Unübersichtlichkeit, Intransparenz, regional unterschiedliche Entwicklung und Lückenhaftigkeit des gegenwärtigen Rehabilitationssystems. Es fehlt eine umfassende Bestandsaufnahme, die ein Gesamtbild der vorhandenen Angebote einschließlich deren Struktur und Arbeitsweise gibt, die Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation und zur Eingliederung im Kontext mit weiteren im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Krankenbehandlung und sozialen Eingliederung betrachtet und als Grundlage für Empfehlungen zur strukturellen Weiterentwicklung dienen kann. Die Leitfrage lautet: Wie muss berufliche Rehabilitation und Eingliederung organisiert sein, damit sie den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung trägt?

Bei der Rehabilitation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist von entscheidender Bedeutung, dass die im Einzelfall erforderlichen Hilfen wohnortnah verfügbar sind und entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalls abgestimmt erbracht werden. Vor diesem Hintergrund beschränkte sich die Arbeitsgruppe bei der Konkretisierung der Vorgehensweise auf folgende Schwerpunkte:

- Die Entwicklung und Diskussion von Strukturanforderungen und Qualitätskriterien in Form von Leitlinien.
- Die Durchführung von Regionalerhebungen, um exemplarisch die verfügbaren Hilfeangebote und

das rehabilitative Geschehen sowie die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in ausgewählten Regionen zu erfassen und zu bewerten.

- Die Ermittlung, Zusammenstellung und Auswertung bereits routinemäßig erhobener Daten sowie die Auswertung von aktuellen Studien.

Die Ausgangslage

Es ist davon auszugehen, dass aktuell etwa 400.000 bis 500.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland von einer chronisch verlaufenden psychischen Erkrankung betroffen sind und längerfristig, je nach den individuellen Erfordernissen, Leistungen zur Krankenbehandlung, Rehabilitation und Teilhabe benötigen.

Kennzeichnend für die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist, dass es auch während einer Rehabilitationsmaßnahme zum Auftreten akuter Krankheitssymptome unterschiedlicher Dauer und Ausprägung kommen kann. Rückschritte bei bereits erzielten Rehabilitationserfolgen sind jederzeit möglich und treten bei vielen Rehabilitanden auf. Eine strenge zeitliche Trennung von Akutbehandlung und Rehabilitation ist deshalb nicht möglich; vielmehr sind medizinische Behandlung und Rehabilitation in unterschiedlichem Ausmaß miteinander verflochten. Eine erfolgreiche Wiedereingliederung hängt letztlich davon ab, dass das reibungslose Zusammenwirken von Akutbehandlung und Rehabilitation für einen vergleichsweise langen Zeitraum gewährleistet wird.

Dieser Anforderung wird das gegenwärtig bestehende und vor dem Hintergrund der Leistungszuständigkeiten im gegliederten System der sozialen Sicherheit entwickelte Hilfesystem nur völlig unzureichend gerecht: Die Bestandsaufnahme wie auch die Regionalerhebungen ergaben, dass es insgesamt eine Vielzahl von Angeboten gibt, die allerdings nur auf den ersten Blick den Eindruck eines entwickelten und differenzierten Hilfesystems vermitteln.

Zentrale Strukturprobleme im Überblick

- Das System der rehabilitierenden Einrichtungen und Dienste ist insgesamt und gleichermaßen für psychisch beeinträchtigte Menschen, ihre Angehörigen wie für Fachleute sehr unübersichtlich. Hinter gleich bezeichneten Einrichtungen und Diensten verbirgt sich ein breites Spektrum unterschiedlicher konkreter Ausgestaltungen, Organisationsstrukturen und konzeptioneller Orientierungen.
- Die Verfügbarkeit von Hilfeangeboten ist regional sehr unterschiedlich. Als Beispiel sind die Rehabilitationseinrichtungen für psychisch Kranke (RPK) zu nennen, die nur an wenigen Orten bestehen. In den neuen Bundesländern gibt es nur eine Einrichtung dieser Art, die einen Vertrag mit den Krankenkassen hat. Damit sind die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Rehabilitation in erheblichem Umfang vom Wohnort des Rehabilitanden abhängig. Notwendig sind grundsätzlich gleiche Rahmenbedingungen für alle Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.

1 Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Laufzeit Mai 2000 bis April 2003. Der vorliegende Text basiert auf der Kurzfassung des Zwischenberichtes. Der Zwischenbericht kann unter www.psychiatrie.de/apk im PDF-Format heruntergeladen werden. Vorgestellt und diskutiert wurde der Zwischenbericht bei der Tagung der Aktion Psychisch Kranke am 14./15. Mai 2002. In der Ende des Jahres erscheinenden Tagungsband 29 wird neben den Referaten auch der Zwischenbericht veröffentlicht.

- Die Rehabilitationseinrichtungen haben Aufnahmevoraussetzungen für die Durchführung einer Rehabilitationsmaßnahme, die sich nicht primär an den Bedürfnissen der Rehabilitanden, sondern am Leistungsprofil der Einrichtung orientieren. Dies führt zu einer Fragmentierung des Rehabilitationsprozesses: Bei verändertem Hilfebedarf müssen jeweils andere Einrichtungen und Dienste in Anspruch genommen werden; die damit einhergehende Belastung birgt die Gefahr der Destabilisierung. Notwendig ist es, die Bedürfnisse der Rehabilitanden in den Mittelpunkt zu stellen (personenzentrierter Ansatz) und den Wechsel von therapeutischem Personal soweit wie möglich zu reduzieren.
- Die vorherrschende einrichtungsbezogene Organisation von Hilfen resultiert auch daraus, dass in den Finanzierungsvereinbarungen mit dem jeweiligen Leistungsträger ein institutionelles Auftrags- und Leistungsangebot geregelt wird. Notwendig ist es, in entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Leistungsträgern zu flexiblen Lösungen zu kommen, die den individuellen Hilfebedarf der Rehabilitanden in den Mittelpunkt stellen.
- Angebote zur medizinischen Rehabilitation sind nach der Entlassung aus dem Krankenhaus für den Personenkreis so gut wie nicht verfügbar. Die wenigen vorhandenen Einrichtungen können diese Aufgabe nicht ausreichend wahrnehmen. Notwendig ist der bedarfsgerechte Aufbau medizinischer Rehabilitationsangebote in Ergänzung zu den über die Eingliederungshilfe finanzierten Angeboten.
- Der Zugang von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben scheitert nicht zuletzt an den hohen Zugangsschwellen bei Rehabilitationsleistungen, insbesondere an der erforderlichen günstigen Prognose bezüglich der (Wieder-) Erlangung der Erwerbsfähigkeit sowie den hohen Anforderungen an die Belastbarkeit bereits zu Maßnahmebeginn.
- Die Schwerbehinderteneigenschaft beinhaltet für viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine

hohe Zugangsschwelle zu Leistungen zur Sicherung eines Arbeitsverhältnisses. Die förmliche Anerkennung wird häufig als Festschreibung bestehender Beeinträchtigungen empfunden und deshalb abgelehnt. Sie fördert eine resignative Einstellung und ist in vielen Fällen fachlich kontraindiziert.

Nach dem im Jahr 2001 vorgelegten Armutsbericht der Bundesregierung sind von den Menschen mit psychischen Erkrankungen insgesamt nur wenig mehr als die Hälfte erwerbstätig oder in Ausbildung und rund 43 % aus dem Erwerbsleben ausgeschieden [2]. Noch dramatischer fällt die „Beschäftigungsbilanz“ bei chronisch psychisch erkrankten Menschen aus: Es ist davon auszugehen, dass 10 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, rund 20 % einen geschützten Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, etwa 5 % Angebote zum beruflichen Training bzw. zur beruflichen Rehabilitation nutzen; Hilfeangebote, die auch Tagesgestaltung und damit Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, werden von rund 15 % genutzt. Aber: Die Hälfte aller chronisch psychisch Kranken Menschen ist ohne jegliches Arbeits- oder Beschäftigungsangebot „zur Untätigkeit verurteilt“.

Zur Bedeutung von Arbeit

Die Teilhabe an der Erwerbsarbeitsgesellschaft und das dadurch erzielbare Einkommen bestimmt die Lebenssituation der Menschen wesentlich. Arbeit verschafft aber auch „ein Gefühl von persönlichem Erfolg und persönlicher Sicherheit durch die gelungene Bewältigung von äußeren Anforderungen und die Erfüllung der Erwartungen anderer; eine Möglichkeit, sich in normalen sozialen Rollen (Nicht-Patientenrolle) zu engagieren und somit einer chronischen Krankenrolle entgegenzuwirken; ein leicht identifizierbares Kriterium für Genesung; ein Gefühl für sozialen Status und Identität; soziale Kontakte und Unterstützung; ein Mittel zur Tagesstrukturierung.“ [3, 4, 8]

Von entscheidender Bedeutung dafür ist, dass die Integration in ein den Neigungen und Fähigkeiten des Menschen mit psychischer Beeinträchtigung entsprechendes Arbeitsverhältnis gelingt, das Über- und Unterforderung vermeidet.

Formen der Integration in Arbeit und Beschäftigung

Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen kommt grundsätzlich die ganze Palette der produzierenden oder dienstleistenden Aufgaben und Tätigkeiten für Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in Betracht. Je nach Verlauf und Ausprägung der psychischen Störungen ergibt sich als zentrale Anforderung an die „behinderungsgerechte“ Ausgestaltung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, dass ein ggf. diskontinuierliches oder gemindertes Leistungsvermögen zu berücksichtigen ist.

Insgesamt ergibt sich, dass gegenwärtig nur bei einer Vollzeitstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt regelmäßig ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann. Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber (z.B. Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleich) sowie Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und -geber (z.B. im Rahmen der begleitenden Hilfe) sind nur im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse möglich.

Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Ziel der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist die Erwerbsfähigkeit behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern (§ 33 Abs. 1 SGB IX). Hieraus ergibt sich, dass sie – entsprechend der „Philosophie“ der Erwerbsarbeitsgesellschaft – in erster Linie auf eine Integration in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet sind.

Für einen großen Kreis aus der Gruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist die Aufnahme einer Vollzeitstätigkeit kein realistisches Ziel. Neuregelungen im Arbeitsrecht zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung und zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind wichtige Instrumente, die auch zur Förderung der Beschäftigung dieses Personenkreises genutzt werden können.

Zur Integration in das Arbeitsleben werden auch für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen die Förder-

möglichkeiten im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen (nach dem SGB III) oder im Rahmen der Hilfe zur Arbeit (§§ 18 ff BSHG) genutzt, wobei die hierdurch begründeten Arbeitsverhältnisse nicht als Arbeitsplatz im Sinne des Schwerbehindertenrechts angesehen werden (§ 73 SGB IX).

Beschäftigungsverhältnisse in Integrationsprojekten (-unternehmen, -betrieben, -abteilungen, §§ 132 f SGB IX) sind mit dem In-Kraft-Treten des SGB IX erstmals gesetzlich geregelt worden. In der Folge wurden teilweise Förderprogramme der Länder modifiziert oder eingestellt mit der Konsequenz, dass eine Förderung (für Minderleistungsausgleich, Betreuungsaufwand) nur noch im Einzelfall möglich und an das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft gebunden ist.

Die geringfügige Beschäftigung eröffnet insbesondere Menschen mit einer Belastbarkeit unterhalb der Schwelle einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit die Möglichkeit zu einer ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Teilhabe am Arbeitsleben. Für diese Beschäftigungsverhältnisse sind aber regelmäßig weder Leistungen an Arbeitgeber (z.B. für Minderleistungsausgleich) noch eine Unterstützung des geringfügig Beschäftigten (z.B. auch für Anleitung, Beratung) vorgesehen.

Beschäftigung auf dem besonderen Arbeitsmarkt

Beschützte Beschäftigungsverhältnisse auf dem besonderen Arbeitsmarkt kommen nur ausnahmsweise in Betracht, wenn auf Grund von Art und Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist.

Ein sehr großer Teil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen macht von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, weil sie als zusätzliche Stigmatisierung erlebt wird, weil das Angebot der Tätigkeiten in den WfbM häufig nicht ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht und weil die Arbeitszeitregelungen als zu starr angesehen werden.

Rehabilitative Beschäftigung

Neben der Tätigkeit auf dem allgemeinen oder besonderen Arbeitsmarkt sind bei den psychiatrischen Hilfeangeboten – mit erheblichen regionalen Unterschieden – Möglichkeiten zum Tätigsein geschaffen worden, die hier als „rehabilitative Beschäftigung“ bezeichnet werden. Dieses Angebot wird insbesondere von Tagesstätten gemacht, daneben aber teilweise auch von Wohnheimen, von Kontakt- und Beratungsstellen und anderen Begegnungstätten und umfasst ein Spektrum von tagesstrukturierender Tätigkeit bis hin zu Arbeitsgelegenheiten mit einem in der Regel geringen Entgelt.

Tätigkeiten im Dritten Sektor

Berücksichtigt werden Tätigkeiten der hauswirtschaftlichen Versorgung von Familienangehörigen einschließlich der Betreuung von Kindern sowie von pflegebedürftigen Angehörigen, die je nach Situation einen Umfang von einigen Stunden täglich bis hin zu einer Tätigkeit „rund-um-die-Uhr“ haben können; darüber hinaus ehrenamtliche Tätigkeiten und Tauschbörsen, die auch Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die zumeist vielfältige Kompetenzen und Fähigkeiten haben, die Möglichkeit zu einer sinnvollen und befriedigenden Tätigkeit eröffnen können, für die derzeit allenfalls Auslagenersatz oder eine Aufwandsentschädigung gewährt wird [7].

Ziele und Prioritäten der Weiterentwicklung

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind vorrangig auf den Erhalt von bzw. die Integration in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gerichtet. Diese Zielsetzung ist grundsätzlich auch für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gültig. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die hiermit verbundenen Anforderungen von diesem Personenkreis auf Grund der (stark) eingeschränkten bzw. diskontinuierlichen Arbeits- und damit Erwerbsfähigkeit vielfach – zumindest für einen längeren Zeitraum – nicht erfüllt werden. Eine große Herausforderung besteht daher darin, auch für diese Personengruppe die Möglichkeit des Zugangs zu Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten auch außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen zu schaffen. Es ist geradezu absurd, wenn ein „Recht auf Beschäftigung“ nur mit enormem Finanzierungsauf-

wand in einer Werkstatt für behinderte Menschen realisiert werden kann.

- Für einen großen Teil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen besteht ein Bedarf an Teilzeitbeschäftigung – auch unterhalb der Schwelle von 15 Stunden/Woche. Hier bedarf es der Absicherung des im Einzelfall bestehenden Anleitung- und Unterstützungsbedarfs.
- Daneben besteht auch ein Bedarf bezüglich des Zugangs zu Arbeits- und Beschäftigungsangeboten als „Überbrückungshilfe“, z.B. im Vorfeld oder im Anschluss an Qualifizierungsmaßnahmen, um Brüche und damit einhergehende Destabilisierungen im Rehabilitationsprozess zu vermeiden.
- Für die Inanspruchnahme der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sind Zugangswege zu eröffnen, die „den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter Menschen“ Rechnung tragen (§ 10 Abs. 3 SGB IX). Für einen größeren Teil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist die gegenwärtig geforderte formelle Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft kontraindiziert. Es ist daher erforderlich, für diesen Personenkreis beim Zugang zu dieser für sie zentralen Leistung Kriterien zu Grunde zu legen, die sich am konkreten Unterstützungsbedarf orientieren. Daneben sollte die Inanspruchnahme der begleitenden Hilfe auch im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ermöglicht werden.
- Integraler Bestandteil vorrangig anzustrebender sozialversicherungspflichtiger Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein dem individuellen Leistungsbeitrag angemessenes Entgelt, ggf. gestützt durch einen Subventionsanteil zum Ausgleich von Minderleistung oder bei der Aufnahme einer Beschäftigung im so genannten Niedriglohnssektor. Dabei sollte der Grundsatz gelten: Subvention des Arbeitsverhältnisses vor einer ggf. ergänzenden Inanspruchnahme von Sozialhilfe (Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz).
- Die Möglichkeit zur Zahlung eines **Minderleistungsausgleichs** als

Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber ist nur im Schwerbehindertenrecht vorgesehen. Zur Förderung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen für Menschen, deren Leistungsvermögen infolge einer psychischen Beeinträchtigung diskontinuierlich oder längerfristig vermindert ist, sollte die Zahlung eines Minderleistungsausgleichs auch dann möglich sein, wenn die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft kontraindiziert ist.

- Der Grundsatz „Subvention vor Sozialhilfe“ sollte auch für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung gelten, die auf Grund einer erheblich eingeschränkten Leistungsfähigkeit nur einer Teilzeitbeschäftigung – ggf. auch nur stundenweise – nachgehen oder nur auf dem besonderen Arbeitsmarkt tätig werden können. Hier sollte die Möglichkeit der Bündelung der Auszahlung von Leistungsentgelt und weiteren Leistungen (je nach Situation des Einzelfalles ,insbesondere Hilfe zum Lebensunterhalt, ab 1.1.2003 Leistungen der bedarfsorientierten sozialen Grundsicherung, (Teil-)Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) geprüft werden.

Anstöße zur Weiterentwicklung im Hilfesystem

Frühzeitiger Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Um einen frühzeitigen Zugang zu im Einzelfall notwendigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten, ist von den Mitarbeitern psychiatrischer Einrichtungen und Diensten als „Pflichtaufgabe“ systematisch zumindest eine elementare Abklärung vorzunehmen.

Die Abklärung des Bedarfs an Hilfe und Unterstützung, ggf. einschließlich der Motivierung und Begleitung zur Inanspruchnahme von Hilfen sowie Festlegung von (Teil-)Zielen und des geplanten Vorgehens erfordert regelmäßig die Beteiligung von Fachkräften, die über psychiatrische Erfahrung hinaus vor allem auch über Erfahrungen in der Arbeitsrehabilitation und Kenntnisse der Arbeitswelt und der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verfügen müssen. Als fachliche Anforderung ist zu be-

rücksichtigen, dass bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen die Fähigkeit zur selbstständigen Inanspruchnahme, Koordination und Abstimmung von Hilfen häufig beeinträchtigt ist. Ohne eine motivierende und unterstützende Begleitung besteht die Gefahr, dass die Betroffenen z.B. bei bloßer Über- oder Weiterverweisung auf andere Angebote „verloren gehen“, insbesondere bei einem Übergang von psychiatrischen zu arbeitsbezogenen Hilfen.

Für und mit Patienten bzw. Klienten mit komplexen Bedarf an Hilfen ist eine personenzentrierte und integrierte Hilfeplanung unter Beteiligung aller im Einzelfall beteiligten Leistungserbringer vorzusehen. Die Umsetzung der Hilfeplanung ist durch eine koordinierende Bezugsperson zu begleiten, die einrichtungs- bzw. angebots- und leistungsträgerübergreifend tätig wird und für eine abgestimmte Leistungserbringung Sorge trägt.

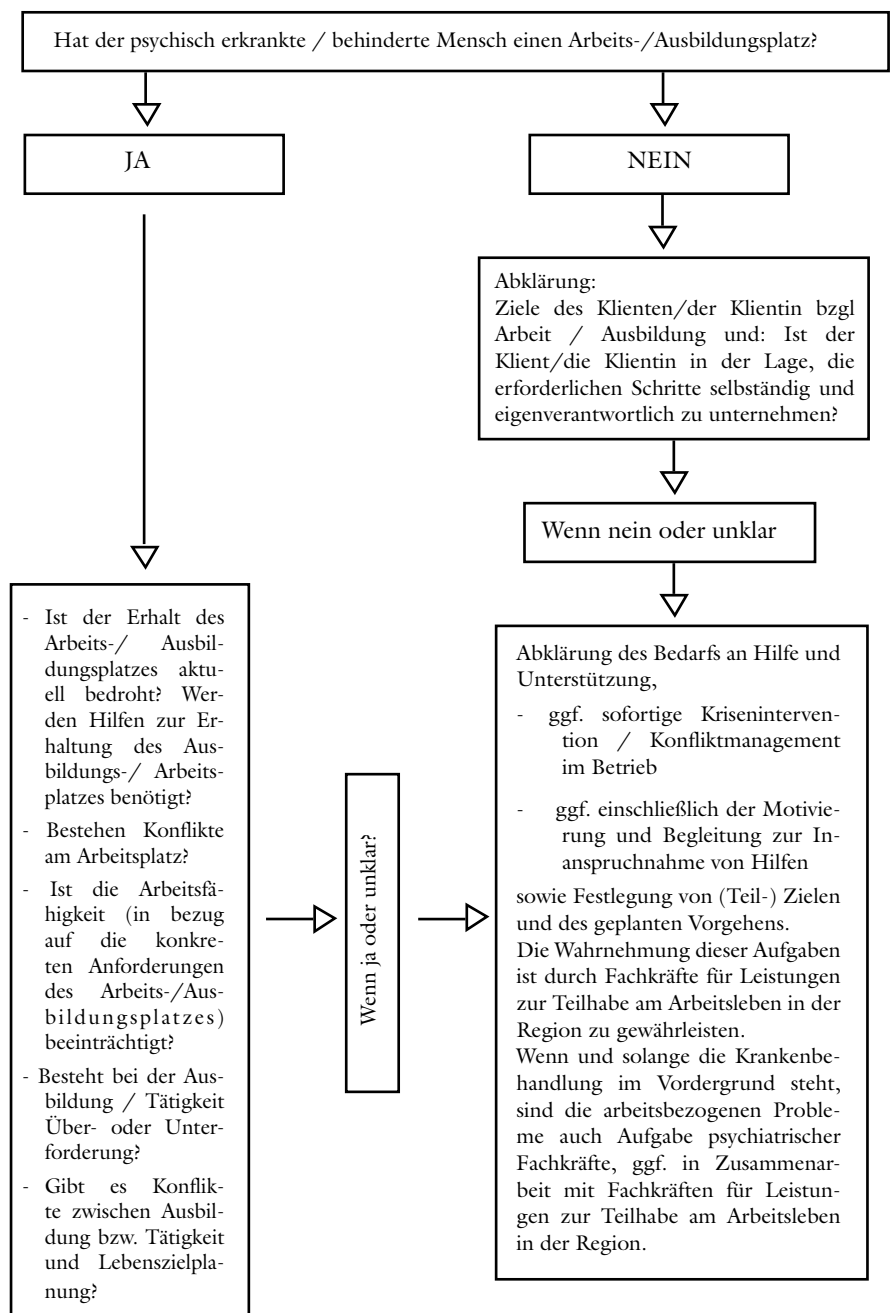


Abb. 1: Personenbezogene Perspektive von Abklärungs- und Entscheidungsfragen für Mitarbeiter psychiatrischer Dienste und Einrichtungen

Barrierefreier Zugang zu Rehabilitationsleistungen

Die Möglichkeiten des Zugangs zu Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen dringend der Verbesserung. Zur Überwindung von Barrieren beim Zugang zu und der Inanspruchnahme von Sozialleistungen wurde im SGB IX und im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen ein Anspruch auf einen Gebärdendolmetscher verwirklicht. Analog hierzu benötigen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine persönliche Assistenz durch eine Bezugsperson, die die Umsetzung der Hilfeplanung als „Lotse“ koordinierend begleitet.

Das System der Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist hochgradig selektiv und trägt nicht den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Rechnung. Die hier im Einzelfall notwendige Verknüpfung von psychiatrischen und arbeitsbezogenen Hilfen ist strukturell unterentwickelt und weithin eher von einem unverbundenen Nebeneinander geprägt. Das gegenwärtige System ist angebots- und maßnahmebezogen organisiert. Für den Zugang zu Leistungen müssen von den Rehabilitanden jeweils spezifische Voraussetzungen erfüllt sein. Zu den persönlichen Voraussetzungen gehört u.a. eine günstige Prognose bezüglich der (Wieder-)Erlangung der Erwerbsfähigkeit.

Soweit bekannt, sind die sich hieraus ergebenden Selektionsmechanismen in Deutschland noch nicht empirisch untersucht worden. Aus den Daten des in Bern entwickelten „PASS-Programms zur Wiedereingliederung psychisch Kranker in die Freie Wirtschaft“ ergibt sich, dass der größte Selektionseffekt mit deutlich über 50 % bereits im Vorfeld der Entscheidung über die Aufnahme in das Rehabilitationsprogramm eintritt und nach Ablauf der zweiwöchigen „Schnupper- und Abklärungsphase“ nur knapp 30 % überhaupt in das Rehabilitationsprogramm aufgenommen werden [6]. Für Deutschland dürfte die Situation strukturell vergleichbar sein, wonach nur eine vergleichsweise kleine Gruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen überhaupt Zugang zu Maßnahmen der Teilhabe am Arbeitsleben erhält.

Normalisierungsprinzip: Rehabilitation im betrieblichen Umfeld

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen werden gegenwärtig weithin in bzw. durch spezielle Rehabilitationseinrichtungen und in überbetrieblichen Maßnahmen erbracht und nur in Ausnahmefällen betrieblich, obwohl in mehreren Versuchen und Modellen positive Erfahrungen mit der betrieblichen Rehabilitation auch in Deutschland gemacht worden sind.

Einen besonders anschaulichen und nachdrücklichen Anstoß, die Rehabilitation im betrieblichen Umfeld nachhaltig zu stärken, geben die Ergebnisse einer in den USA von Drake et al. [5] durchgeführten Studie, bei der die Effektivität von zwei unterschiedlichen Ansätzen in der beruflichen der Rehabilitation von Personen mit schweren psychischen Störungen untersucht wurden: Einerseits der Weg der individuellen Platzierung und Unterstützung durch eine Fachkraft (employment specialist) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und andererseits die schrittweise Rehabilitation durch Rehabilitationseinrichtungen.

Als wichtigstes Ergebnis der Studie wird festgehalten, dass die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (competitive employment) mit dem Ansatz der individuellen Platzierung und Unterstützung wesentlich besser gelang als auf dem herkömmlich „gestuften“ Weg in und durch Rehabilitationseinrichtungen.

Der Ansatz der individuellen Platzierung und Unterstützung entspricht dem Normalisierungsprinzip und den Prinzipien unserer sozialrechtlichen Regelungen, nach denen „allgemeine“ – hier insbesondere betriebliche – Maßnahmen Vorrang vor denen in speziellen Einrichtungen haben. Allerdings stellt sich häufig das Problem, dass die im Einzelfall erforderliche spezielle Handlungskompetenz von Fachkräften vorwiegend in speziellen Einrichtungen zu finden und dort „institutionell“ abgesichert ist. Es sind Struktur-/Organisationskonzepte zu entwickeln, wie die derzeit unter dem Dach einer Einrichtung gebündelte Kompetenz personen- und bedarfsorientiert „laufen lernen“ kann (unterstützte Erprobung, Qualifizierung, Beschäftigung).

Funktionale und personenzentrierte Organisation von Hilfen

Im Zuge der Weiterentwicklung fachlicher Konzepte und Erkenntnisse in der beruflichen Rehabilitation ist auch im Bereich der Leistungen zur Teilhabe ein Paradigmenwechsel von einer einrichtungs- und maßnahmebezogenen Organisation von Hilfen zur einer personenzentrierten Organisation zu vollziehen. Eine solche Umorientierung wird inzwischen auch bei den Eingliederungsstrategien zur Beschäftigungsförderung zu Grunde gelegt [1].

Gegenwärtig sind Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weithin angebotsorientiert organisiert, mit der Folge, dass für die Maßnahmen jeweils die passenden Klienten gesucht werden. Bei einer personenzentrierten Organisation und Erbringung von Hilfen wird dagegen gefragt:

Welche Unterstützung und Förderung braucht der Mensch mit psychischer Beeinträchtigung aktuell, um seine Arbeitsfähigkeit zu erproben, zu erhalten oder wieder zu erlangen, seine beruflichen Neigungen zu entdecken und seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln, einen seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Zugang zu Arbeit und Beschäftigung zu erhalten und zu sichern?

Die Realisierung der auf den individuellen Bedarf abgestimmten und damit personenzentrierten Hilfen erfordert eine Weiterentwicklung der Finanzierungsvereinbarungen der Rehabilitationsträger. Ziel muss das reibungslose Ineinandergreifen von Akutbehandlung und Rehabilitation sein, unter Berücksichtigung des individuellen Hilfebedarfs der einzelnen Behinderten. Herkömmliche Maßnahmen, wie z.B. Förderlehrgänge mit festgelegten Teilnahmevoraussetzungen, festgelegter Teilnehmerzahl und definierter Dauer erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Außerdem sind Anreize und Rahmenbedingungen für eine verstärkte Hinwendung zur betrieblichen Rehabilitation (platziert rehabilitieren) und Beschäftigung und damit einhergehend zur Entwicklung von Kooperationsstrukturen zwischen Rehabilitationseinrichtungen und Bildungsträgern sowie Betrieben zu schaffen. In diesem Zu-

sammenhang ist insbesondere zu prüfen, wie die Finanzierung von funktionalen Leistungen zur Teilhabe gestaltet werden könnte.

Elementare Hilfsfunktionen

Beratung – Diagnostik – Planung

Bei Menschen mit einer (drohenden) psychischen Behinderung wird in der Regel eine „allgemeine“ Beratung z.B. durch die Leistungsträger über Möglichkeiten und Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht ausreichen. Eine eingehende Abklärung von Zielen und des Bedarfs an Hilfen als Grundlage für die Erstellung eines Rehabilitationsplans wird notwendig sein.

Dabei geht es um die Klärung von Wünschen und Zielen des Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, unter Berücksichtigung seiner biografischen Entwicklung, seiner Erfahrungen und seiner Lebenszielplanung, insbesondere der vorausgegangenen Ausbildung und beruflicher Erfahrungen sowie der vorhandenen und verfügbaren sowie beeinträchtigten oder noch nicht entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Diese Aufgabe kann nicht allein im Rahmen von Gesprächen wahrgenommen werden, sondern erfordert regelmäßig auch Möglichkeiten der praktischen Erprobung von Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Klärung und Entwicklung von Neigungen und Interessen. Auf dieser Grundlage ist gemeinsam mit dem Menschen mit psychischer Beeinträchtigung eine Rehabilitationsplanung zu erarbeiten, die sich auf überschaubare Zeitabschnitte und Rehabilitationsziele bezieht und im Rehabilitationsprozess fortgeschrieben wird.

Unterstützung, Koordination und Abstimmung im Verlauf (Rehabilitationsmanagement)

Bedingt durch den häufig wechselnden Verlauf chronischer psychischer Erkrankungen und Behinderungen und den hiermit einhergehenden Schwankungen in der psychischen Stabilität und Belastbarkeit handelt es sich bei dem Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben meist um einen längerfristigen Prozess, in dem unterschiedliche Hilfen nicht nur nacheinander, sondern ggf. auch wiederholt bzw. gleichzeitig in Anspruch genommen werden müssen.

Es ist zu berücksichtigen, dass bei diesem Personenkreis zumeist in Folge der

Erkrankung die Fähigkeit zur selbstständigen Inanspruchnahme, Koordination und Abstimmung von Hilfen beeinträchtigt ist. Häufig äußern sich Antriebsschwäche, emotionale Instabilität und gestörtes Selbstwertgefühl in einem ausgeprägten Rückzugsverhalten. Es entsteht eine Barriere, insbesondere neue soziale Kontakte zu knüpfen und notwendige Hilfen in Anspruch zu nehmen.

Erforderlich ist daher eine kontinuierliche begleitende Unterstützung, insbesondere mit der Aufgabe der Koordination und Abstimmung der im Einzelfall erforderlichen Hilfen und der Fortschreibung des Rehabilitationsplans, wie sie für den Bereich der psychiatrischen Behandlung und Rehabilitation eingehend in dem Konzept der „integrierten Behandlungs- und Rehabilitationsplanung“ dargestellt worden ist. Danach ist zur Umsetzung des Behandlungs- und Rehabilitationsplans eine „therapeutische Bezugsperson“ verbindlich festzulegen.

Die Unterstützung und Koordination der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfordert neben Kenntnissen der (Förder-) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und der regionalen Umsetzungsmöglichkeiten vor allem Kenntnisse der regionalen betrieblichen Landschaft und Erfahrungen mit dem betrieblichen Alltag. Der mit der Aufnahme einer Arbeit bzw. dem Eintreten in den Prozess der beruflichen Rehabilitation verbundene Übergang von der Rolle als Patienten bzw. Klienten zum (künftigen) Arbeitnehmer ist zu beachten und bei der Organisation von Hilfen Rechnung zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, mit dem Eintritt eines Menschen mit psychischer Beeinträchtigung in das System der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch einen gesonderten Ansprechpartner als „Unterstützungsperson“ zur Seite zu stellen. Dieser hat für alle arbeitsbezogenen Fragen beratend zur Verfügung zu stehen, den Verlauf als „Lotse“ koordinierend zu begleiten, den Zugang zu rehabilitativen Hilfen zu ermöglichen, die Integration in und den Erhalt von Arbeitsverhältnissen zu sichern.

Es handelt sich um ein spezifisches, den Bedürfnissen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Rechnung tragendes Aufgabenprofil, wie es für die Integrationsfachdienste (§ 110

SGB IX) beschrieben ist. Dabei hat die Unterstützungsperson keine im engeren Sinne therapeutische Funktion zu übernehmen, aber gleichwohl die Verknüpfung und Abstimmung mit den im Einzelfall erforderlichen psychiatrischen Hilfen zu leisten.

Vorbereitende Hilfen

Die vorbereitenden Hilfen umfassen ein Spektrum von Leistungen, das von der (Wieder-) Erlangung von Grundfähigkeiten bis hin zu arbeitsspezifischen Kompetenzen reicht. Diese gegenwärtig maßnahmebezogen definierten Hilfen sind hinsichtlich Inhalt, Intensität und Dauer entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalles zu gestalten und können in den unterschiedlichsten Beschäftigungsfeldern (allgemeiner oder besonderer Arbeitsmarkt, Dritter Sektor, rehabilitative Beschäftigung) realisiert werden.

Die Verwirklichung personenzentrierter „maßgeschneiderter“ Hilfen im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer flexiblen an den individuellen Erfordernissen orientierten Ausgestaltung erfordert auch eine Umorientierung bei den Maßnahmenträgern (Einrichtungen und Diensten) wie bei den Leistungsträgern: Denn: Wenn und solange „Maßnahmenprogramme“ finanziert werden, geht von diesen eine angebotsbezogene Sogwirkung aus, ohne dass die Leistung dem tatsächlichen Bedarf der chronisch Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entspricht.

Qualifizierung

Bei den Leistungen zur Qualifizierung handelt es sich neben Ausbildung/ Umschulung um ein breites Spektrum von unterschiedlich ausgestalteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb spezifischer beruflicher Kompetenzen. Die gegenwärtig in diesem Bereich angebotenen Maßnahmen für behinderte Menschen sind noch nahezu ausnahmslos als Vollzeitmaßnahmen konzipiert. Eine Flexibilisierung der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in Teilzeit und / oder in Teil-/Vollzeit entsprechend der aktuellen individuellen Belastbarkeit ist dringend erforderlich.

Arbeit und Beschäftigung

Für Arbeit und Beschäftigung sind vor allem Hilfen zur Erlangung und Erhal-

tung eines Arbeitsplatzes sowie begleitende Hilfen von grundlegender Bedeutung, die Beratung und Unterstützung des Menschen mit psychischer Beeinträchtigung beinhalten, wie auch die Beratung und ggf. Anleitung von Vorgesetzten und Kollegen.

In einem regionalen System zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist neben rehabilitativen und qualifizierenden Hilfen auch die Schaffung und Vorhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsangeboten erforderlich. Insbesondere Teilzeitarbeits-/Beschäftigungsmöglichkeiten – auch unter 15 Stunden die Woche (Zuverdienst) und Überbrückungshilfen“ (bis zum Beginn oder im Anschluss an eine Qualifizierungsmaßnahme) sind zu schaffen.

Anforderungen an die Ausgestaltung

Die Organisation von Hilfen unter besonderer Berücksichtigung der Abklärung des Rehabilitationsbedarfs, der Rehabilitationsplanung und des Rehabilitationsmanagements, einschließlich der Vernetzung zu/Abstimmung mit im Einzelfall erforderlichen Leistungen der medizinischen Rehabilitation, der Krankenbehandlung und der sozialen Eingliederung, soll insbesondere folgenden Anforderungen entsprechen:

- Zielorientierte Planung der im Einzelfall erforderlichen Hilfen entsprechend dem aktuellen Bedarf für überschaubare Zeiträume;
- Bestimmung der notwendigen Leistungen unter Berücksichtigung der Prinzipien der Selbsthilfeorientierung und Normalisierung;
- Koordination und Abstimmung im Verlauf.

Flexibel und barrierefrei

Rehabilitationsmaßnahmen sollen entsprechend den im Einzelfall bestehenden Erfordernissen flexibel gestaltet sein und durchgeführt werden. Es muss die Möglichkeit der Anpassung an eine diskontinuierliche Leistungsfähigkeit und einen möglicherweise fluktuierenden Krankheitsverlauf bestehen, um strukturbedingte Abbrüche zu vermeiden und die Chance des Eingliederungserfolges zu maximieren. Die Rehabilitationsplanung und das Rehabilitationsmanagement sollen die Kontinuität der notwendigen therapeutischen Beglei-

tung des Rehabilitanden über Maßnahme- und Leistungsträgergrenzen hinweg und im Sinne des Integrationserfolges bis zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und der Stabilisierung am Arbeitsort gewährleisten.

Weiter ist das Gebot der „barrierefreien Leistungserbringung“ zu beachten. Soweit einerseits für den Zugang zu speziellen Leistungen spezifische Voraussetzungen erfüllt sein müssen, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese nicht zu einer Zugangsbarriere zum System werden; erforderlich ist auch die Vorhaltung von „niedrigschwelligen“ Angeboten, die darauf zielen, überhaupt eine Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit zu entwickeln und Neigungen, Fähigkeiten und Belastbarkeit zu erproben.

Netzwerkorientierung (Wohnortnähe)

Die Bedeutung wohnortnaher Hilfen gerade auch im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist wiederholt und eingehend beschrieben worden. Ein wesentliches Kriterium für die Wohnortnähe ist, ob die Hilfen bzw. Arbeits-, Erprobungs- oder Qualifizierungsmöglichkeiten im Tagespendelbereich erreichbar sind. Ein Ortswechsel darf nur dann infrage kommen, wenn er von dem Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ausdrücklich in Betracht gezogen wird. Hierzu ist in jedem Fall wohnortnah die Abklärung von Rehabilitationszielen und des Bedarfs an Unterstützung und Förderung vorzunehmen.

Regionale Umsetzung

In Anbetracht der gegenwärtig bestehenden erheblichen regionalen Unterschiede in der Entwicklung und Verfügbarkeit von Hilfen und dem weit verbreiteten Nebeneinander von Angeboten ist einerseits, analog zum Aufbau gemeindepsychiatrischer Verbände, auch für die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Entwicklung von Verbundsystemen zu fördern und zu fordern und andererseits, strukturell wie auch im Einzelfall, die ggf. erforderliche Verknüpfung von psychiatrischen Hilfen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Zur wohnortnahen Vorhaltung und bedarfsgerechten Ausgestaltung der vorstehend beschriebenen elementaren Hilfen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Förderung

von Arbeits- und Beschäftigungsangeboten sind verbindliche Strukturen zur Koordination und Steuerung auf regionaler Ebene zu entwickeln und umzusetzen, in denen sich die jeweiligen Leistungsanbieter und -träger zu einer gemeinsam getragenen Leistungsverpflichtung insbesondere für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zusammenfinden. Qualitätsstandards für die Hilfeangebote und für die Leistungserbringung sind zu erarbeiten und zu implementieren. Die Wahrnehmung der regionalen Koordinations- und Steuerungsfunktion erfordert die Entwicklung und Implementation von Instrumenten und Verfahren zur Bedarfsermittlung und -planung, verknüpft mit einer regelmäßigen Berichterstattung.

Leitlinien zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben als vorrangiges Ziel

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist nicht nur für die Erzielung eines Einkommens von zentraler Bedeutung, sondern vor allem auch für soziale Anerkennung und Teilhabe und für das Selbstwertgefühl. Ausschluss vom Arbeitsleben und erzwungene Untätigkeit führen zu psychischen Belastungen und bei langer Dauer zu zusätzlichen Störungen mit weitergehendem Hilfebedarf.

Dies gilt auch für Menschen psychischer Beeinträchtigungen. Daher ist für diesen Personenkreis das Ziel, „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“ (§ 4 SGB IX, § 10 SGB I) konsequent und nachhaltig zu verfolgen: von geringfügiger Teilzeitbeschäftigung bis zur Vollzeitbeschäftigung, vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch im besonderen Arbeitsmarkt und im Dritten Sektor.

Wirtschaftliche Sicherung

Jeder Mensch mit einer psychischen Beeinträchtigung, der im Rahmen seiner Leistungsfähigkeit seine Arbeitskraft einsetzt, sollte ein dem individuellen Leis-

tungsbeitrag angemessenes Einkommen erzielen. Hierfür sind leistungsmotivierende Entgeltmodelle unter Berücksichtigung des Grundsatzes „Subvention vor Sozialhilfe“ (einschließlich der Bündelung von Sozialhilfe – Hilfe zum Lebensunterhalt - und Leistungsentgelt bei der Beschäftigung in einer WfbM) zu entwickeln und umzusetzen; hierzu gehört auch, für diesen Personenkreis einen Anspruch auf Minderleistungsausgleich ohne förmliche Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu schaffen.

„Den besonderen Bedürfnissen wird Rechnung getragen“

Zu den Besonderheiten schwerer und chronischer psychischer Erkrankungen gehören ein fluktuierender Verlauf mit wechselnder Stabilität und Belastbarkeit. Diese besonderen Beeinträchtigungen lassen sich durch Behandlung und Rehabilitation positiv beeinflussen, aber nicht vermeiden. Hieraus ergibt sich ein komplexer Bedarf an Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Behandlung, zur Förderung alltagspraktischer Fähigkeiten und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Diesem ist durch integrierte personenzentrierte Rehabilitationsprogramme Rechnung zu tragen.

Qualitätskriterien

- Für jeden Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ist gemeinsam mit ihm frühzeitig eine **integrierte Behandlungs- und Rehabilitationsplanung** zu erarbeiten, ausgehend von seinen Neigungen, Interessen, Fähigkeiten und Zielen und unter Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes, die in jeweils überschaubaren Zeiträumen überprüft und fortgeschrieben wird.
- Zur Umsetzung ist eine **fortlaufende kontinuierliche Begleitung** und Koordination durch **eine** Bezugs-/Unterstützungsperson verbindlich festzulegen und zu gewährleisten.
- Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist das **Normalisierungsprinzip** zu berücksichtigen. Die Erbringung von Leistungen im betrieblichen Kontext hat Vor-

rang vor Leistungen in Rehabilitationseinrichtungen, die Nutzung von Ressourcen im betrieblichen Umfeld (Unterstützung und Anleitung durch Kollegen und Vorgesetzte) Vorrang vor Leistungen durch Rehabilitations-Fachkräfte und vor psychiatrischen Hilfen.

- Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen **wohnortnah** verfügbar sein, um Desintegrationsrisiken zu mindern und die Kontinuität tragender therapeutischer Beziehungen zu ermöglichen.
- Der Zugang zu Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben muss entsprechend dem im Einzelfall bestehenden Bedarf an Unterstützung und Förderung **barrierefrei** möglich sein und auch „**niedrigschwellige**“, motivierende Angebote zur Entwicklung und Entdeckung von Neigungen und Fähigkeiten umfassen.
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind **frühzeitig** in Betracht zu ziehen und mit ihnen ist entsprechend dem individuellen Bedarf rechtzeitig – bereits in der Akutbehandlung – und **ohne Wartezeit** zu beginnen.
- Die **flexible Anpassung** der Hilfen an wechselnde Bedarfssituationen und der Anforderungen an eine diskontinuierliche Leistungsfähigkeit müssen gewährleistet sein. Schwankungen in der Leistungsfähigkeit bzw. Belastbarkeit oder der Übergang von Maßnahmen sollten nicht zwangsläufig einen Wechsel des Arbeitsortes nach sich ziehen.
- Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind **berufsgruppen- und einrichtungsübergreifend** zu erbringen.

Finanzierung der Hilfen

Die Realisierung personenzentrierter „maßgeschneiderter“ Hilfen auch bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfordert eine Weiterentwicklung von Finanzierungsvereinbarungen, um eine bedarfsorientierte und leistungsträgerübergreifende Leistungserbringung sicher zu stellen. Die Leistungsvereinbarungen müssen die vor-

stehend genannten Qualitätskriterien durchsetzen, insbesondere die frühzeitige, verbindliche und komplexe Gewährung und Durchführung der im Einzelfall erforderlichen Leistungen.

Regionale Koordination und Steuerung

Analog zum Aufbau gemeindepsychiatrischer Verbünde und hiermit vernetzt sind verbindliche und vertraglich Verbundsysteme für den Bereich der Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu schaffen. Diese haben dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend dem (nicht immer gleichmäßigen) Bedarf für jeden Menschen mit psychischer Beeinträchtigung in der Region die geeigneten Hilfen zur Verfügung stehen.

Dazu gehören arbeitsbezogene Beratung und Unterstützung, (Wieder-) Erlangung und Erprobung von arbeitsbezogenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Qualifizierung einschließlich Ausbildung sowie ein ausreichendes Angebot an Möglichkeiten zur unterstützten oder geschützten Beschäftigung. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass strukturell wie auch im Einzelfall die ggf. erforderliche Verknüpfung von psychiatrischen Hilfen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet ist.

Zur Entwicklung einer wirksamen regionalen Koordination und Steuerung ist eine verbindliche Kooperation der Leistungsträger durchzusetzen, die Entscheidungen „vor Ort“ ermöglicht.

Literatur

- BERTELSMANN STIFTUNG, BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, DEUTSCHER LANDKREISTAG, DEUTSCHER STÄDTETAG, DEUTSCHER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND (Hg.): Handbuch Beratung und Integration. Fördern und Fördern – Eingliederungsstrategien in der Beschäftigungsförderung, Gütersloh 2002
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (Hg.): Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn 2001
- BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE, FRAUEN UND GESUNDHEIT (Hg.): Empfehlungen der Expertenkommission der Bundesregierung zur Reform im psychiatrischen und psychotherapeutisch/psychosomatischen Bereich, Bonn 1988
- CRANACH, M., FINZEN, A. (Hg.): Sozialpsychiatrische Texte, New York, Heidelberg, Toronto, 1972

DRAKE, R.E., MCHUGO, G.J., BEBOUT, R.R. ET AL: A Randomized Clinical Trial of Supported Employment for Inner-city-Patients With Severe Mental Disorders. Arch Gen Psychiatry 56, 1999, S. 627-633
HOFFMANN, H.: Berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt – Ein realistisches Ziel für chronisch psychisch Kranke? Psychiatrische Praxis 26, 1999, S. 211-217

LEHMANN, K: Grundsätzliche Bemerkungen zur beruflichen Rehabilitation psychisch Behinderter. In: Bundesministerium für Gesundheit: Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung für psychisch Kranke und seelisch Behinderte, Baden-Baden 1999, S. 25-47
SHEPHERD, G.: Institutional Care and Rehabilitation, London 1984

Kontakt:
Karl-Ernst Brill
Christian Gredig
Bernd Jäger
Aktion Psychisch Kranke
Brungsgasse 4 -6, 53117 Bonn
Tel.: 0228/6767-40
eMail: apk-bonn@netcologne.de

Das Frauenqualifizierungsprojekt

Berufliche Qualifizierung für Frauen in der Werkstatt für behinderte Menschen

Von Susanne Glasbrenner

Hintergrund und Ziele

Frauen, behinderte Frauen, geistigbehinderte Frauen – eine Steigerung der Diskriminierung, wie sie ihresgleichen sucht.

Frauen – über 100 Jahre nach Beginn einer wahrnehmbaren Frauenbewegung immer noch auf dem Weg zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung, immer noch überwiegend für „Familienarbeit“ zuständig, immer noch kaum in Spitzenpositionen zu finden, immer noch im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer. Sicherlich hat sich im vergangenen Jahrhundert viel getan – aber dennoch...

Behinderte Frauen – erst in den letzten beiden Jahrzehnten finden sie sich zunehmend in Selbsthilfegruppen zusammen, erkennen diese Frauen, dass sie nur dann wahrgenommen werden, wenn sie sich zusammenschließen und ihre Bedürfnisse formulieren. Vereinzelt gibt es bereits Angebote, wie wohnortnahe Reha-Angebote, Unterstützung bei „Familienarbeit“, Selbsthilfeprojekte u.ä. – es hat sich auf Initiative dieser Frauen in den letzten Jahren etwas getan, auch in der Gesetzgebung – aber dennoch...

Geistigbehinderte Frauen – arbeiten traditionell in Werkstätten für Behinderte und arbeiten und arbeiten. Integrationsprojekte, Vermittlungsdienste, Integrationsfachdienste, die in den letzten 10 Jahren entstanden sind, haben Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit einer geistigen Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen – allerdings für Männer in einem weitaus höherem Ma-

ße als für Frauen. Einzelne Werkstätten haben in den letzten Jahren das Amt der Frauenbeauftragten eingeführt, sehr vereinzelt sind gezielte Angebote entstanden, aber dennoch ...

Vor diesem Hintergrund sind wir 1999 mit dem „Frauenqualifizierungsprojekt“ gestartet. Ein derartiges Angebot hat es unseres Wissens bisher an keiner Werkstatt für behinderte Menschen (im folgenden WfB) in Deutschland gegeben. Selbst europaweit war es nicht möglich, ein Partnerprojekt zu finden, das genau diese Zielgruppe hatte: entweder ging es um die berufliche Qualifizierung (benachteiligter) Frauen oder um die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer geistigen Behinderung. In beiden Zielgruppen konnten wir uns zwar ansatzweise wiederfinden, keine traf allerdings den Kern unserer Fragen, die wir uns vor Projektbeginn stellten:

1. Was sind die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit einer geistigen Behinderung?
2. Welches sind zentrale Problemfelder, die bearbeitet werden müssen, um diese Gruppe adäquat auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten?
3. Ist eine berufliche Vorbereitung in einer reinen Frauengruppe erfolgreicher als in einer gemischten Gruppe?
4. Kann durch eine sorgfältige Qualifizierung erreicht werden, dass die Frauen höher bewertete Arbeitsplätze erhalten, um finanziell unabhängig zu sein?
5. Ist die Zahl der Vermittlungen hö-

her, wenn es ein spezifisches Angebot gibt?

6. Welche Instrumentarien können innerhalb der WfB dazu führen, den Frauen Mut zu machen, ein selbständiges Leben zu führen?

„Aber wenn uns niemand etwas zutraut, können wir nie beweisen, dass wir etwas können. Denn wenn wir bessere Arbeit hätten, wären wir auch zufriedener, weil wir sehen könnten, dass wir die Leistung erbringen können. Wenn wir mehr Geld verdienen würden, könnten wir normaler leben, eben auch Miete bezahlen oder uns von dem Geld ernähren. Aber da das nicht so ist, muss die Behörde uns einen Zuschlag bezahlen. Das gibt mir das Gefühl, dass ich nicht selbst für mich sorgen kann. Es ist kein schönes Gefühl, immer auf andere angewiesen zu sein. Und schon gar nicht wenn ich weiß, ich könnte auch selbst für mich sorgen.“¹

Zur Konzeption Zielsetzungen

Das Projekt wurde im Rahmen des Europäischen Sozialfonds innerhalb der „Gemeinschaftsinitiative Horizon“ gefördert. Kernziel des für 28 Monate bewilligten Projektes war die berufliche Integration von 18 besonders benachteiligten schwerbehinderten Frauen am allgemeinen Arbeitsmarkt, die bisher in der Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt waren und die ohne eine spezielle Förderung dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt bleiben würden.

Aus diesem übergeordneten Ziel ergaben sich weitere Zielbereiche:

1. Erhöhung bzw. Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation,
2. Entwicklung eines frauenorientierten Qualifizierungsinstrumentariums in den gewünschten Arbeitsbereichen unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen,
3. Erhöhung der Chancen zur beruflichen Ausbildung durch gezielte Vorbereitung sowie durch die Schaffung von Lern- und Beschäftigungsbrücken zu Institutionen/Trägern beruflicher Bildung und Weiterbildung, Betrieben und Einrichtungen des Arbeitsmarktes,
4. Erweiterung des Spektrums der beruflichen Perspektiven,
5. Erhöhung der Chancen zur beruflichen Eingliederung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Diese Ziele ergaben sich nicht nur aus der in der Einleitung beschriebenen Situation der Frauen selbst, sondern auch aus den Erfahrungen, die bei Werkstatt Bremen, deren WfB - der Martinshof - bereits seit 50 Jahren besteht, mit unterschiedlichen Eingliederungsinstrumentarien gemacht wurden. So wurden bereits vor 15 Jahren Kleinwerkstätten und Einzelaußenarbeitsplätze eingerichtet, die zunächst den Bedürfnissen psychisch kranker Menschen entgegenkommen sollten. Später folgten Außenarbeitsgruppen für geistig-, lern- und mehrfachbehinderte Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Parallel zu dieser Entwicklung wurde schon 1991 das erste **Berufliche Eingliederungsprojekt** durchgeführt, bei dem über 30% der TeilnehmerInnen vermittelt werden konnten. Ein zweites Projekt mit stärkeren beruflichen Qualifizierungsanteilen erreichte eine Vermittlungsquote von knapp 50% in weiterführende Maßnahmen und auf Arbeitsplätze am allgemeinen Arbeitsmarkt. 1993 wurde ein spezieller **Vermittlungsdienst** eingerichtet, der alle Beschäftigten der WfB (z.Zt. ca. 1550 Personen), die einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen, bei ihrem Vorhaben unterstützt und fachlich begleitet.

Alle diese Maßnahmen hatten eine auffällige Gemeinsamkeit: sie wurden in ers-

ter Linie von Männern besucht und führten bei diesen auch eher zum Erfolg. In den Projekten lag die Teilnehmerzahl bei 75% Männer zu 25% Frauen, bei den Vermittlungen ergab sich das gleiche Bild. (Anmerkung: der Anteil der vermittelten nichtbehinderten Frauen im Arbeitsamtbezirk Bremen betrug in den Jahren 1998/99 knapp über 30%!)² Aus diesem breiten Spektrum von Vorerfahrungen

kristallisierte sich zum einen die Notwendigkeit der Entwicklung eines frauenspezifischen und frauenorientierten Ansatzes heraus, zum anderen konnten einzelne Elemente der bisherigen Arbeit in diese Konzeption einfließen.

Ablauf

Die folgende Grafik zeigt den zeitlichen Ablauf des Projektes:

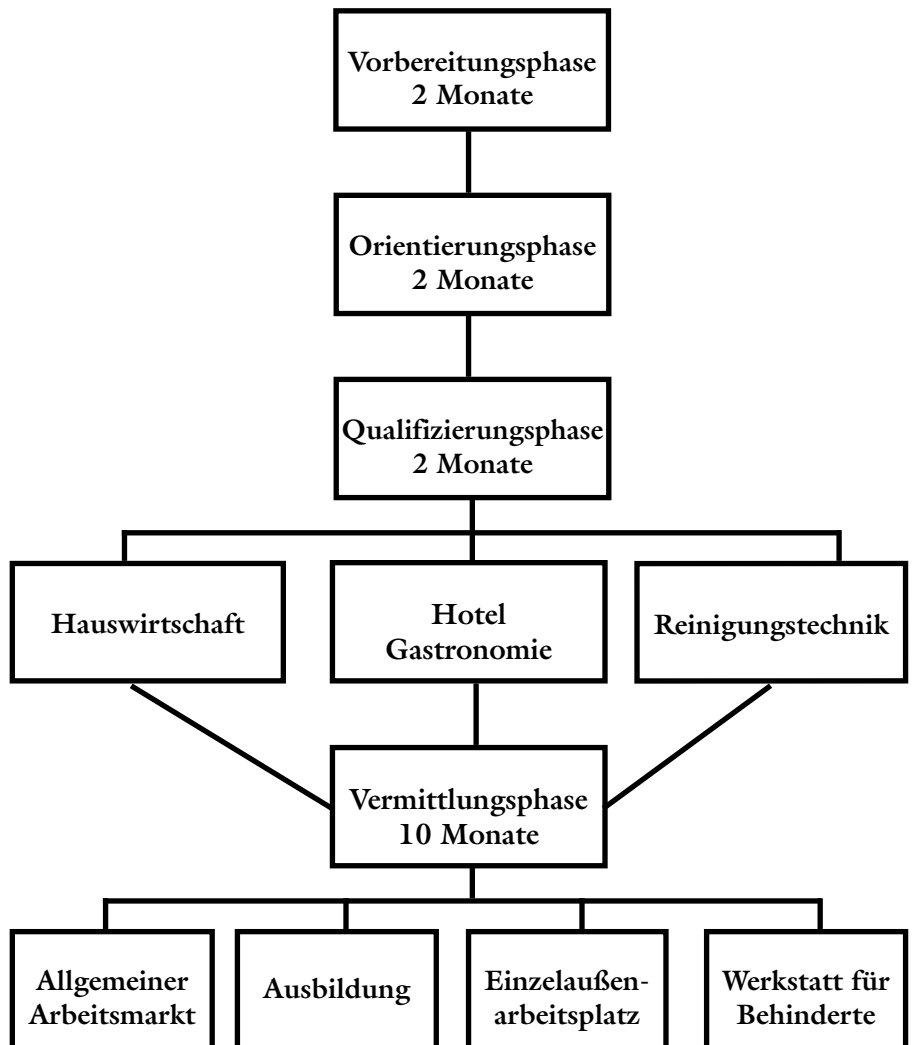


Abbildung 1

Die Grundidee des Projektes war, nach einer Kennenlern- und Orientierungsphase eine fundierte Qualifizierung bei KooperationspartnerInnen außerhalb der WfB durchzuführen. Wichtig war uns, dass diese Ausbildungs- und Qualifizierungseinrichtungen für alle Menschen zugänglich waren und das die Lerninhalte denen der angebotenen Ausbildungsgänge angeglichen war. Die Kontakte der KooperationspartnerInnen zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sollten für

die anschließende Vermittlung genutzt werden.

Die drei Qualifizierungsbereiche „Hauswirtschaft“, „Hotel/Gastronomie“ und „Reinigungstechnik“ wurden auf Wunsch vieler Frauen als Schwerpunkte gewählt. Hier hatten sie im Laufe ihres Lebens berufliche Erfahrungen gesammelt und fühlten sich sicher. Hinzu kam als Vorteil der geringe Anteil an Männern in diesen Berufsfeldern und die Tatsache, dass der Dienstleistungssektor z.Zt.

noch expandiert, wenn auch teilweise zu schlechten Bedingungen.

Zur praktischen Projektarbeit

Teilnehmerinnenstruktur

Es nahmen insgesamt 24 Frauen am Projekt teil (fünf Nachrückerinnen wurden bei der Projektauswertung nicht berücksichtigt). Der überwiegende Anteil der Frauen war bereits über 30 Jahre alt. Dies war in den vorhergehenden Projekten ähnlich und scheint darauf hinzuweisen, dass bei vielen WfB – Beschäftigten erst in diesem Alter der Wunsch nach einer Berufstätigkeit in einem regulären Arbeitsumfeld entsteht.

Alle Frauen hatten einen Schwerbehindertenausweis, über die Hälfte mit einem GdB über 80%. Dies war in den gemischten Projekten und auch im Vermittlungsdienst noch nie vorgekommen und bei genauerer Durchsicht der Akten zeigte sich, dass es überwiegend Männer waren, die keinen Ausweis hatten. Dies würde die These bestätigen, dass Frauen mit Behinderungen sich in ihrem Selbstbild eher als „Behinderte“ sehen als als „Frau“.

Bis auf eine hatten alle Frauen eine Sonderschule für Lern- und Geistigbehinderte besucht und keine Berufsausbildung absolviert, die meisten waren direkt nach der Schule in den Arbeitsbereich (jetzt Berufsbildungsbereich) der WfB aufgenommen worden. Dort waren fast alle Frauen in den mittleren Lohnstufen zwei und drei eingruppiert (von insgesamt vier Lohnstufen). Dies bedeutet entweder, dass die Arbeitsleistung dieser Frauen eher durchschnittlich war (wir es also nicht mit den Leistungsträgerinnen zu tun hatten!) oder dass die Arbeitsleistung von Frauen auch innerhalb der WfB zu niedrig bewertet wird.

Projektverlauf

Das Projekt war in vier Phasen unterteilt (siehe Abb.1):

- Vorbereitungsphase
- Orientierungsphase
- Qualifizierungsphase
- Vermittlungsphase

Die **Vorbereitungsphase** umfasste die inhaltliche Vorbereitung, die Verhandlungen mit den potentiellen Kooperati-

onspartnerInnen, die Teilnehmerinnenauswahl sowie die Besetzung der freien Stellen im Projekt (je eine Stelle Projektleitung, Sozialpädagogin, Gruppenleiterin sowie eine Anerkennungspraktikantin).

Die **Orientierungsphase** sollte die Grundlage bilden für den Qualifizierungsblock. Alle Teilnehmerinnen absolvierten ein erstes Erfahrungspraktikum am allgemeinen Arbeitsmarkt und erhielten Unterricht mit folgenden Schwerpunkten: räumliche und zeitliche Orientierung, frauenspezifische Themen (z.B. historische und gesellschaftliche Bedingungen, Rollenbilder, Selbstbild, Rechte usw.), Berufskunde und Grundbildung.

Die **Qualifizierungsphase** bildete das Kernstück des Projektes. Mit den KooperationspartnerInnen wurden die fachspezifischen Inhalte vorbereitet und von je einer Projektmitarbeiterin begleitet. Von den Bildungsträgern wurde jeweils ein/e Mitarbeiter/in für unsere Maßnahme freigestellt, die bereits ähnliche Maßnahmen oder Ausbildungsgänge für andere Personengruppen durchgeführt hatten.

Geplant war eine enge Vernetzung von praktischen und theoretischen Anteilen, wobei letztere nicht den Umfang anderer Maßnahmen hatten. Die Teilnehmerinnen wurden in betriebliche Abläufe eingebunden und konnten so die erlernten Fähigkeiten in einer realen Arbeitssituation erproben. Hinzu ka-

men eng begleitete Praktika am allgemeinen Arbeitsmarkt. Parallel zur beruflichen Qualifizierung wurde das Grundbildungsangebot einmal wöchentlich fortgesetzt. In diesem Rahmen bildeten die frauenspezifischen Themen einen Schwerpunkt.

Die **Qualifizierungsphase** brachte wie erwartet zum einen höhere berufliche Kompetenzen für die Teilnehmerinnen, zum anderen gewannen die meisten an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit. Das Eingehen auf frauenspezifische Probleme insbesondere in den Bereichen „Sexueller Missbrauch“ sowie „Situation und Rolle als Frau“ und die Auseinandersetzung mit der Behinderung hat bei den meisten Frauen dazu geführt, dass sie zu einer realistischeren Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten und zu einem Erkennen ihrer Bedürfnisse gekommen sind. Dadurch war eine weitaus bessere Grundlage der zukünftigen Berufswegeplanung der Einzelnen vorhanden als zu Beginn des Projektes. Zum Abschluss der Qualifizierungsphase erhielten alle Teilnehmerinnen von den KooperationspartnerInnen Zertifikate, die die Inhalte der Maßnahme dokumentieren und bei späteren Bewerbungen eingesetzt werden können.

In den letzten zehn Monaten des Projektes sollte die **Vermittlung** auf einen geeigneten Arbeitsplatz oder in eine Ausbildung erfolgen. Folgende Abbildung zeigt den Verbleib der Teilnehmerinnen bei Projektende:

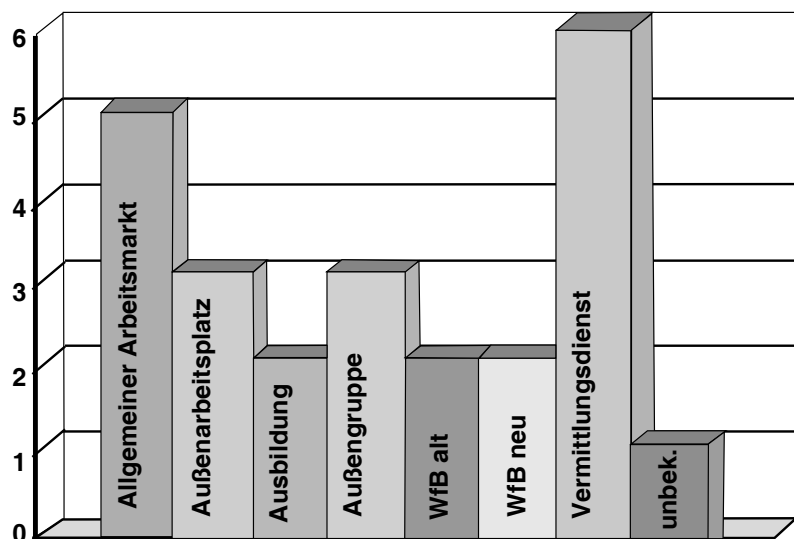


Abbildung 1

Die Teilnehmerinnen wurden über Praktika auf ihre zukünftigen Arbeitsplätze vorbereitet. Die Außenarbeitsplätze dienten der weiteren Qualifizierung und waren zunächst auf ein Jahr befristet. Bei den sechs Frauen, die in den WfB-Vermittlungsdienst wechselten, erhielten vier einen Außenarbeitsplatz und je eine weitere begann eine Ausbildung bzw. wechselte in eine Außenarbeitsgruppe. Die Projektdauer von zwei Jahren erwies sich bei einigen Teilnehmerinnen als zu kurz, um eine Eingliederung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, insbesondere dann, wenn Verhaltensänderungen notwendig waren.

Pädagogische Grundlagen der Projektarbeit

Das Projekt sollte dazu beitragen, ein frauenorientiertes Qualifizierungsinstrumentarium zu entwickeln, das auch zukünftig in der Arbeit mit Frauen innerhalb aber auch außerhalb der WfB die Eingliederungschancen erhöht. Auf der Grundlage des Normalisierungsprinzips, das in den letzten 20 Jahren häufig Grundgedanke pädagogischer Arbeit mit Menschen mit geistigen Behinderungen war, scheint dies jedoch nicht möglich zu sein, denn Frauen, insbesondere behinderte Frauen, kommen mit ihren besonderen Bedürfnissen nicht vor bzw. ihre Lebenssituation wird durch „Normalität“ nicht gerade verbessert. „Diese hierarchische Normalität, in der Frauen und Menschen mit Behinderung keinen oder einen randständigen, minderwertigen Platz haben, eben keinen selbstverständlichen und gleichberechtigten, ist für sie sehr fragwürdig und nicht unbedingt erstrebenswert, weil diese Art von Normalität, die im wesentlichen von nichtbehinderten Männern definiert und bestimmt wird, nicht für Lebensqualität von Frauen und Menschen mit Behinderung steht.“³

Mit dem Normalisierungsprinzip als Grundlage hätten wir das Projekt nicht durchführen müssen, den mit unseren Teilnehmer- und Vermittlungszahlen befanden wir uns durchaus im Rahmen der „Normalität“. Aus unserer Sicht bietet das von Gertrud Meuth entwickelte **Lebensqualitätskonzept** eine weitaus geeignetere Grundlage, die nicht nur den Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung trägt, sondern allen entgegenkommt, die nicht eine oftmals fragwürdige Normalität anstreben.

Das Konzept der Lebensqualität

Definition: *Lebensqualität ist ein Zusammentreffen von objektivem und subjektivem Wohlergehen.*

Diese Definition beinhaltet zwei Ebenen bzw. Dimensionen:

1. „Die erste Dimension betrifft objektive, beobachtbare Aspekte des Wohlergehens, der Versorgungsqualität, des ökologischen Kontextes, die festgemacht werden (auch quantifizierbar sind) an sozialen Indikatoren und immateriellen Komponenten.“⁴

Dies bedeutet zum einen, dass alle Möglichkeiten zur Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse vorhanden sind sowie sämtliche Standards an sozialen Lebensbedingungen erfüllt sein müssen. Beispielsweise war bis zu Beginn der 70er Jahre der Schulbesuch für Kinder mit einer geistigen Behinderung nicht verpflichtend. Der heutige Standard ist die allgemeine Schulpflicht, die für alle Kinder gilt.⁵

2. Die zweite Dimension betrifft die subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der zur Verfügung stehenden Lebensbedingungen.

Hier ist die Einschätzung der betroffenen Männer und Frauen die Grundlage pädagogischen Handelns. Es wird davon ausgegangen, dass nur sie als „Ex-

perten“ Auskunft darüber geben können, was sie als „gut“ oder „schlecht“ in ihrem Leben bewerten, und zwar unabhängig von der Einschätzung Außenstehender (Eltern, Betreuer, Lehrer). Sie werden somit in die Lage versetzt, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen, selbst zu bestimmen, aber auch die Verantwortung für ihr eigenes Leben bzw. ihren Lebensweg zu tragen. Sie definieren ihre „Lebensqualität“ selbst. Ein Weg, diese zu erreichen, kann die Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt sein.

Das Lebensqualitätskonzept und Frauenförderung

Innerhalb der **ersten Dimension**, der objektiven Voraussetzungen, stellt allein die Tatsache, dass mit diesem Projekt nur Frauen angesprochen wurden, einen zentralen Aspekt dar. Weitere Schwerpunkte waren:

Berufliche Orientierung:

- Entdecken von und Experimentieren mit verschiedenen Möglichkeiten der Berufstätigkeit
- Individuelle Zukunftsplanung
- Aufbau beruflicher und persönlicher Kontakte

Qualifizierung:

- Berufliche Identitätsentwicklung
- Verselbständigung
- Anerkennung von weiblicher Kompetenz
- Aufbau von beruflichen Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen
- Erfahrung von Solidarität und Gleichbehandlung

Vermittlung:

- Vertiefung der beruflichen Kontakte
- Berufliche Verselbständigung an einem gewünschten Arbeitsplatz / Ausbildungsplatz
- Aufzeigen weiterer Entwicklungsmöglichkeiten

Neben diesen Zielen und Inhalten sollte zukünftig die Frauenförderung innerhalb der WfB verankert werden, um auch nach Abschluss des Projektes die objektiven Voraussetzungen zu erfüllen.

Kommen wir nun zur **zweiten Dimension**, der subjektiven Wahrnehmung. Zwar lag zu Beginn der Projektarbeit nicht das Lebensqualitätskonzept

als theoretische Grundlage zugrunde, dennoch war die subjektive Einschätzung der Teilnehmerinnen von Anfang an Bestandteil der Planungen:

1. Durch die Arbeit in Kleingruppen und einem guten Betreuungsschlüssel konnten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht werden.
2. Die notwendige Unterstützung war individuell angepasst.
3. Die Lerngruppen konnten in der Qualifizierungsphase dem jeweiligen Niveau angepasst werden.
4. Den Bedürfnissen der Frauen in den Bereichen Aufbau von Selbstsicherheit, Selbstverteidigung und der Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexuelle Gewalt“ konnte entsprochen werden.
5. Schutz und Unterstützung bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz konnte gewährleistet werden.
6. Die Teilnehmerinnen wurden immer wieder nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten befragt, um ein hohes Maß an Selbstbestimmung zu erreichen.
7. Die Teilnehmerinnen wurden in den beiden Hauptphasen des Projektes anonym zur Arbeit der ProjektmitarbeiterInnen befragt.
8. Die Teilnehmerinnen wurden auch zur Verselbständigung in Bereichen, die über die beruflichen Aspekte hinausgehen, ermutigt (z.B. gegenüber den Eltern und Ehemännern).

Aufgrund der sehr großen individuellen Unterschiede der Frauen bezüglich ihrer Wünsche, Fähigkeiten und Ziele lässt sich zusammenfassen, dass der gleichwertige Dialog und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Ausgangspunkt für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung ist.

Zur Arbeitssituation von Frauen mit geistiger Behinderung

In Statistiken der Arbeitsämter werden Männer und Frauen in den letzten Jahren getrennt dargestellt. Wie aber stellt sich nun die Situation von Frauen mit Behinderungen dar? Die Bremer Statistik hilft in diesem Punkt nicht weiter, weil sie Frauen mit Behinderungen nicht gesondert erfasst. Bleibt also ein Blick auf die Zahlen für Schwerbehinderte: 1999 waren 17,7 % in den alten und 24,3 % in den neuen Bundesländern

arbeitslos gemeldet (zum Vergleich: die Quote für alle Bundesbürger lag bei 9,9%).⁶ Wiederum sind schwerbehinderte Frauen nicht erfasst.

Deutlicher sind die Erfolgsmeldungen des BMA: im März 2000 wurde mitgeteilt, dass 5.694 Menschen mit einer Schwerbehinderung weniger arbeitslos seien als ein Jahr zuvor. Aufgeteilt nach Männern und Frauen ergab sich allerdings ein anderes Bild: „So ging die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Männer sogar um 5.745 zurück, während die Zahl schwerbehinderter arbeitsloser Frauen im gleichen Zeitraum um 51 zunahm.“⁷

Wo aber stehen Frauen mit einer geistigen Behinderung? Diese Gruppe wird von keiner Statistik gesondert ausgewiesen, die Vermutung liegt jedoch nahe, dass nahezu alle Frauen dieser Gruppe, sofern sie nicht zu Hause bleiben und/oder in den (wohl eher weniger verbliebenen) Familienbetrieben tätig sind, in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden. Das bedeutet eine mindestens 20jährige Abhängigkeit (Beginn: Eintritt WfB) von Eltern und Sozialämtern. Nach 20jähriger Tätigkeit in der WfB wird z.Zt. in der Regel eine Erwerbsminderungsrente gezahlt, die gemeinsam mit dem WfB-Lohn ein unabhängiges Leben ermöglicht, allerdings nur dann, wenn keine Betreuung notwendig ist. Nur – wie soll das möglich sein nach so vielen Jahren Abhängigkeit?

Das bestehende berufliche Rehabilitationssystem führt die Frauen also direkt in die WfB. Für die meisten bleibt dies der Arbeitsplatz bis zur Rente. Die Vermittlungsquote aller Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt lag 1990 nach einer exemplarischen Umfrage der Lebenshilfe e.V. bei 0,3 – 0,6 %. Der Anteil von Frauen an dieser Quote wurde nicht ermittelt. Nach den Erfahrungen aus vorhergehenden Projekten bei WERKSTATT BREMEN machte der Anteil der Frauen maximal ein Viertel aus.

Ursache dafür sind letztendlich auch die Bereiche, in denen innerhalb der WfB gearbeitet wird. Für WERKSTATT BREMEN liegen in dieser Hinsicht keine Zahlen vor, es ist aber anzunehmen, dass sie sich nicht erheblich von anderen WfBs unterscheidet. Eine Untersuchung in der Region Reutlingen – Tübingen⁸

sowie eine Untersuchung im Bundesland Hessen⁹ ergab folgendes Bild: in den Bereichen Metall, Holz und Elektro ist nur ein kleiner Teil der beschäftigten Frauen zu finden, größer wird der Anteil im hauswirtschaftlichen Bereich und besonders hoch ist er im Bereich der Kleinserienfertigung, die den größten Umfang der WfB-Arbeiten ausmacht. „Hier sind überwiegend einfach strukturierte, manuelle Tätigkeiten gefordert, mit deren Inhalten sie (die Frauen, S.G.) sich in der Regel nicht identifizieren können und die ihnen weder die Chance auf ein gestärktes berufliches Selbstvertrauen noch auf ein berufliches Weiterkommen bieten.“¹⁰

Dies erklärt u.a. die geringe Anzahl von Bewerberinnen in den gemischten Projekten sowie im Vermittlungsdienst. Hier sind die WfBs gefordert, beschäftigte Frauen auf allen Ebenen für qualifizierte Tätigkeiten in allen vorhandenen Bereichen vorzubereiten, wobei dem Berufsbildungsbereich als Weichenstelle eine besondere Bedeutung zukommt. Bereits nach Abschluss der Schule sollte es die Möglichkeit geben, verschiedene Arbeitsbereiche innerhalb und außerhalb der WfB kennen zu lernen, um dann eine fundierte Entscheidung hinsichtlich der beruflichen Zukunft treffen zu können. Die frühzeitige Zuweisung in die traditionellen „Frauenbereiche“ führt dazu, dass die Frauen sich auch dann, wenn sie sich beruflich verändern wollen, nur eine Tätigkeit in diesen Bereichen vorstellen können. Allerdings spielt es abgesehen von den Vorerfahrungen eine bedeutende Rolle überwiegend mit Frauen zusammenzuarbeiten. Vor dem Hintergrund häufiger negativer Erfahrungen mit Männern streben Frauen aus der WfB selbst dann traditionelle Frauenbereiche am allgemeinen Arbeitsmarkt an, wenn sie vorher in anderen Bereichen eingesetzt waren. Die Auswahl der Qualifizierungsbereiche im Projekt resultierte dann auch aus den von vielen Frauen geäußerten Wünschen. Es sollte an die Erfahrungen angeknüpft und darauf aufgebaut werden.

Sozialisation

Die Gründe für das geringe Interesse an einer Vermittlung oder auch für andere Qualifizierungsangebote innerhalb einer WfB sind jedoch wesentlich komplexer und hängen nicht nur mit der Angebotsstruktur der WfB zusam-

men. Ganz deutlich wurden im Projekt die Folgen von Überbehütung und geschlechtsspezifischer Sozialisation. Viele Teilnehmerinnen hatten immense Probleme, eigene Bedürfnisse zu erkennen bzw. zu formulieren. Auch anderen Frauen mit Behinderungen geht es so: „Also viele haben irgendwie ihr ganzes Leben nie die Möglichkeit gehabt, diese Bedürfnisse wahrzunehmen und sie zu formulieren. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass über sie und nicht mit ihnen entschieden wurde. Eine Erfahrung, die nicht nur für den privaten Bereich gilt, sondern ebenso im Bereich des Erwerbslebens.“¹¹ Weiterhin äußerte sich die Sozialisation beispielsweise in kindlichen Verhaltensweisen, im Selbstbild, in der Angst vor Dunkelheit, vor neuen Situationen usw. Dabei waren die Teilnehmerinnen bereits die ‚Mutigen‘ unter den beschäftigten Frauen, die den Schritt in das Projekt gewagt hatten. Schwerpunkt der arbeitsbegleitenden Projektarbeit war deshalb auch der Aufbau von Selbstsicherheit, die Übernahme der Erwachsenenrolle und die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten.

Besonders problematisch erwies sich die Entwicklung einer individuellen Frauenrolle, da Frauen mit einer geistigen Behinderung anderen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen ausgesetzt sind als Frauen ohne Behinderungen. Diese Unterschiede werden in folgender Darstellung deutlich:¹²

Für nichtbehinderte Frauen gilt:	Für Frauen mit geistiger Behinderung gilt:
Hausarbeit statt Erwerbsarbeit	Erwerbsarbeit statt Hausarbeit
Ehegebot	Eheverbot
Gebärzwang	Gebärverbot
Sterilisation muss erkämpft werden	Zwangsterilisation
Abtreibung ist verboten (§ 218 StGB)	Abtreibung ist geboten (§ 218 StGB)

Die Frauen sind aufgrund dieser unterschiedlichen Erwartungen Widersprüchen in ihrer Lebensplanung ausgesetzt, die kaum lösbar sind. So wurde bei den Teilnehmerinnen immer wieder deutlich, wie hin- und hergerissen sie sind zwischen ihren beruflichen Wünschen und ihrem Bedürfnis, den Normen, die an nichtbehinderte Frauen gestellt wer-

den, zu entsprechen. Allem voran steht hier der Wunsch, eigene Kinder zu haben und diese, nebst Ehemann, zu versorgen. Den meisten Frauen ist bewusst, dass sie bis ins Alter ohne ‚Familienpause‘ oder andere Unterbrechungen berufstätig sein werden, sie räumen dieser Tatsache jedoch nicht die Bedeutung ein, wie es eine Frau täte, die sich bewusst für diesen Weg entschieden hat. Tatsächlich wurden den meisten Frauen bereits in der Jugend diese Entscheidung von Eltern oder Ärzten „abgenommen“.

Viele leiden für den Rest ihres Lebens darunter, keine eigene Familie gründen zu können. Bezogen auf die zukünftigen Arbeitsbereiche wurde von sehr vielen Frauen der Wunsch geäußert, mit Kindern zu arbeiten (oder auch mit alten Menschen). Ganz eindeutig ging es den meisten darum, andere zu pflegen und zu versorgen, wie sie es selbst erlebt haben. Der Wunsch, in Altenheimen, Kindertagesheimen oder Krabbelgruppen zu arbeiten, stellte für die Projektmitarbeiterinnen immer ein Problem dar, da eine selbständige und verantwortungsvolle Übernahme von Aufgaben in diesen Bereichen selten möglich erschien – lediglich für eine Teilnehmerin wurde ein Praktikum direkt in einer Krabbelgruppe organisiert, auch wenn die Chance auf einen festen Arbeitsplatz in diesem Bereich sehr gering ist. Leider kam auch für keine Teilnehmerin eine Ausbildung (beispielsweise als Kinder- oder Altenpflegerin) in Betracht, da die

formalen Voraussetzungen (z.B. Hochschulabschluss) bei allen Frauen fehlten, die sich für diesen Bereich interessierten. Aus diesem Grund wurden eine Reihe von Praktika in Küchen von Kindertagesheimen und Altenpflegeheimen durchgeführt, die teilweise in Außenarbeitsplätze mündeten, bei denen eine Aussicht auf Festeinstellung besteht.

Gewalt gegen Frauen mit geistiger Behinderung

Tatsache ist, dass viele Frauen mit geistiger Behinderung lebenslang auf Hilfe angewiesen sind. Das bedeutet gleichzeitig, dass sie immer in Abhängigkeiten leben: von ihren Eltern, von ihren BetreuerInnen und nicht zuletzt von Ämtern, die jeden Lebensbereich finanzieren, sofern die Frau nicht in der Lage ist, ihren Lebensunterhalt selbst zu erwirtschaften. Immer da, wo Abhängigkeiten bestehen, ist die Gefahr, dass von den zuständigen Personen Gewalt ausgeübt wird, besonders groß. „Gewalt liegt immer dann vor, wenn Menschen so beeinflusst werden, dass ihre aktuelle somatische und geistige Verwirklichung geringer ist als ihre potentielle Verwirklichung.“¹³ Diese Gewalt bleibt häufig verborgen, denn sie äußert sich in Strukturen, in Sachzwängen, Normen und Regeln und nicht nur (oder sogar eher selten) in körperlicher Form. Strukturelle Gewalt hat viele Gesichter und ist für Menschen mit einer geistigen Behinderung so vertraut, dass Einschränkungen größtenteils noch nicht einmal als solche wahrgenommen werden.

In diese Kette von erlebter Gewalt reiht sich sexuelle Gewalt in Bezug auf Frauen mit geistiger Behinderung ein. „Es gibt im deutschsprachigen Raum noch keine offizielle Statistik, in der behinderte Frauen als Opfer sexueller Gewalt berücksichtigt werden. Von amerikanischen und britischen Untersuchungen wissen wir aber, dass behinderte Frauen besonders häufig Opfer sexueller Gewalt werden. Bei gehörlosen und geistigbehinderten Frauen ist die Betroffenenquote erschreckend hoch.“¹⁴ Eine Studie der Universität Utrecht zeigt, dass 85% aller behinderten Frauen schon einmal sexuellen Übergriffen ausgesetzt waren.¹⁵

Dass ein hoher Anteil der beschäftigten Frauen bei WERKSTATT BREMEN sexuelle Gewalt erlebt hat, war vor Projektbeginn bekannt. Dennoch ist für alle Beteiligten das gesamte Ausmaß erschreckend. Die Ergebnisse der o.g. Utrechter Studie finden in dem vergleichsweise kleinen Rahmen unseres Projektes Bestätigung. Die Auswirkungen sind immens und äußern sich auf unterschiedlichste Weise: durch Vertrauensverlust (in sich selbst und die Umwelt), Sprach-

losigkeit, Schuld- und Schamgefühle, Angst, Rückzug und Zweifel an der eigenen Wahrnehmung. „Auf emotionaler Ebene reagieren die Betroffenen z.B. mit regressivem, überangepasstem, aber auch aggressivem Verhalten, mit diffusen Ängsten bis hin zu Depression und Psychose. Das soziale Verhalten kann ebenso durch distanzloses Verhalten wie durch Verschlossenheit und Mißtrauen geprägt sein.“¹⁶

Bezogen auf die Vorbereitung auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt wurden unterschiedlichste Auswirkungen von sexueller Gewalt schnell deutlich: so wurden Praktika mit Arbeitszeiten, die entweder in den frühen Morgen- oder in den späten Abendstunden lagen, abgelehnt; es wurden Arbeitsbereiche gewünscht, in denen überwiegend Frauen arbeiten; es kam zu Abbrüchen, denen eine Belästigung vorangegangen war; es wurden sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz thematisiert, die tatsächlich nicht stattgefunden hatten (sondern in der Vergangenheit mit anderen Personen).

In einer reinen Frauengruppe fiel es einzelnen Frauen nicht schwer, über ihre Erlebnisse zu reden, im Gegenteil, bei einigen war ein sehr großes Bedürfnis vorhanden, ihre Geschichte mitzuteilen. Das wiederum führte zu Problemen bei anderen Frauen, die in solchen Situationen den Raum verlassen mussten. In den unterschiedlichsten Situationen wurde sexuelle Gewalt zum Thema: bei Betriebsbesichtigungen, in Praktika, im Unterricht und selbstverständlich auch bei der Auseinandersetzung mit dem Selbstbild.

Schnell wurde klar, dass eine professionelle Herangehensweise an dieses Thema notwendig ist, die zum einen den Frauen hilft, ihre Gewalterfahrungen zu verarbeiten und zum anderen präventiv vor weiteren Übergriffen schützt und das Bewusstsein für ein Selbstbestimmungsrecht aufbaut. Hierzu wurde Kontakt zum Verein „Schattenriss“ aufgenommen. Dieser Verein arbeitet seit 1985 in Bremen als autonome feministische Beratungsstelle für Mädchen und Frauen. Es werden unterschiedlichste Angebote zum Thema „sexuelle Gewalt“ gemacht.

Im Rahmen des Projektes wurden zwei Kurse zur Prävention sexueller Ge-

walt für jeweils neun Teilnehmerinnen mit zwei Dozentinnen von Schattenriss durchgeführt. Die Kurse umfassten den letzten Unterrichtsblock des Schultages, wurden also über je vier Monate einmal wöchentlich angeboten. Die Teilnahme an den Kursen war freiwillig. Es gab zwei Teilnehmerinnen, die das Angebot zunächst nicht wahrnehmen wollten, da sie befürchteten, sie müssten über ihren erlebten Missbrauch berichten. Diese Bedenken konnten aber mit den beiden Dozentinnen ausgeräumt werden. Sie stellten von vornherein klar, dass es nicht um die Bearbeitung individueller Erfahrungen geht (dafür gibt es die Einzelberatungsmöglichkeit im Verein), sondern in erster Linie um den Aufbau von Selbstachtung und Selbstbestimmung, um Aufklärung und Informationen über Hilfsangebote. Es wurde innerhalb der jeweiligen Gruppe ein Stillschweigen über die Gesprächsinhalte vereinbart, das auch eingehalten wurde.

Die einzelnen Themenfelder der Kurse waren:

- Wünsche und Befürchtungen (bezüglich des Kurses)
- Gefühle (Gefühle benennen)
- Frau-sein (Frauenbilder, „Was ist schön daran, eine Frau zu sein?“, Frau und Behinderung)
- Problembearbeitung (kritische Situationen, Verhaltensmöglichkeiten)
- Wohn- und Lebenssituation („Gibt es Verbündete, Vertrauenspersonen?“)
- Selbstwahrnehmung (angenehme/unangenehme Gefühle, angenehme/unangenehme Berührungen, Grenzen)
- Körperlichkeit („Welche Körperteile magst du?“, „Was tut deinem Körper gut?“)
- Nein – sagen (Distanz erkennen und benennen)
- Körperpflege
- Kennenlernen der Räumlichkeiten des Vereins „Schattenriss“ (um Hemmschwellen abzubauen)

Den Mitarbeiterinnen von Schattenriss fiel bei der Durchführung des Kurses auf, dass die Frauen überwiegend in der Lage waren, ihre Gefühle sehr differenziert wahrzunehmen und zu beschreiben. Es wurden Konflikte angesprochen, die für die Gruppe tragbar waren. Im anderen Fall wurde auf die Möglichkeit der Einzelberatung hingewiesen. Allgemein wurde eine große Körperunsicherheit deutlich, die z.T. Rückschlüsse auf die allgemeine Lebensunsicherheit zulässt. Insbesondere in der zweiten Gruppe konnte keine Frau positive Aspekte ihrer Körperlichkeit benennen. Die Behinderung stand in Zusammenhang mit dem eigenen Körper ganz deutlich im Vordergrund.

Eine MitarbeiterInnenfortbildung fand im gleichen Zeitraum wie die Kurse statt. Zusätzlich wurde die Arbeit mit den Frauen nach jedem Kurs gemeinsam von den Dozentinnen und Projektmitarbeiterinnen reflektiert und ausgewertet. Alle Teilnehmerinnen hatten außerdem die Möglichkeit, an einem Wen-Do Kurs teilzunehmen.

Im Projekt wurde deutlich, dass Gewalterfahrungen, insbesondere sexuelle Gewalt, dazu führen, dass die dadurch aufgebauten Ängste und andere Auswirkungen potentielle Fähigkeiten, aber auch alternative Lebensmöglichkeiten vieler Frauen behindern, wenn nicht sogar verhindern. Das bedeutet auch, dass erlebte und potentielle Gewalt verhindert, dass sich Frauen aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt trauen.

Zusammenfassung der Projektergebnisse

1. Die **Qualifizierung im Dienstleistungssektor** war zum einen bezogen auf den Arbeitsmarkt in Bremen sinnvoll, zum anderen traf sie die Vorerfahrungen und Wünsche vieler Frauen aus der WfB.
2. Das **Phasenmodell** erwies sich als sehr geeignet für eine aufbauende Qualifizierung.
3. Es konnten folgende **Ursachen für das geringe Interesse** von Frauen mit einer geistigen Behinderung an einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermittelt werden:

- Gewalterfahrungen und Ängste u.ä.
 - Die allgemeine Sozialisation, wenig Selbständigkeit,
 - Wenig Vorbereitung bzw. Qualifizierung innerhalb der WfB für Frauen
 - Wenig Unterstützung aus dem Umfeld.
4. Die **Vermittlungschancen** wurden durch die gezielte Qualifizierung deutlich erhöht. Bis Mai 2001 wurden fünf Frauen in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt, drei Frauen in eine Ausbildung, sieben Frauen auf einen Außenarbeitsplatz (z.T. mit Einstellungsperspektive), drei Frauen in eine Außenarbeitsgruppe und zwei Frauen auf qualifizierte Arbeitsplätze innerhalb der WfB. Zwei Frauen wurden weiterhin vom Vermittlungsdienst auf den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet (beide haben im August 2002 einen qualifizierenden Außenarbeitsplatz mit Einstellungsperspektive). D.h., dass lediglich zwei von 24 Teilnehmerinnen auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehrten, insgesamt 22 Frauen konnten sich beruflich verbessern, das sind 92%!
 5. Für einzelne Teilnehmerinnen erwies sich die **Projektlaufzeit** als zu kurz, um Verhaltensprobleme abzubauen bzw. genügend Selbstsicherheit aufzubauen. Für diese Frauen war die Zwischenlösung „Außenarbeitsplatz“ die geeignete Form, den Schritt aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen.
 6. Es konnte ein umfangreiches **Förderinstrumentarium** entwickelt werden, das die Bedürfnisse von Frauen mit geistiger Behinderung berücksichtigt.
 7. Als pädagogische Grundlage eignet sich das **Lebensqualitätskonzept**, weil es subjektive und objektive Kri-

terien berücksichtigt und sich nicht an einer sog. „Normalität“ orientiert.

8. Ein sehr hoher Anteil der Teilnehmerinnen hat **Erfahrungen mit Gewalt** bzw. sexueller Gewalt gemacht. Es gab bisher sehr wenige Möglichkeiten für diese Frauen, sich mit diesen Erfahrungen auseinander zu setzen.
9. Es gab eine sehr hohe Bereitschaft seitens vieler **Betriebe**, Frauen mit geistiger Behinderung im Rahmen eines Praktikums zu beschäftigen. Die Bereitschaft, feste Stellen einzurichten, war deutlich niedriger.

Umsetzung der Projektergebnisse

Die Ergebnisse des Projektes führen zu Verbesserungsvorschlägen bzw. Forderungen auf unterschiedlichen Ebenen: da sind zum einen die Forderungen an die WfB, in denen der überwiegende Anteil von Frauen mit geistiger Behinderung beschäftigt ist, und da sind zum anderen gesamtgesellschaftlichen Forde-

rungen, die sich auf die allgemeine Situation behinderter Frauen beziehen. Beginnen wir mit den Veränderungen innerhalb der WfB, die die Situation der betroffenen Frauen verbessern können:

1. Zunächst einmal muss die frauenspezifische Benachteiligung innerhalb der WfB erkannt werden. Hier gilt es, genau zu ermitteln, in welchen Bereichen und zu welchen Bedingungen Frauen beschäftigt werden.
2. Frauen müssen ein berufliches Selbstbewusstsein entwickeln. Dies

kann durch die Übernahme anspruchsvoller Tätigkeiten geschehen, deren Sinn und Zweck deutlich wird. Insbesondere ist dieses Selbstbewusstsein aber durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen, die auch für reine Frauengruppen angeboten werden sollten (z.B. Einsatz einer Frauengruppe z.B. im Metallbereich). Ein Frauenförderplan für beschäftigte Frauen wäre zur besseren Strukturierung und Vernetzung der Angebote denkbar, ebenso eine Quotenregelung.

3. Frauen sollten innerhalb ihrer Gruppen besonders ermutigt werden, einmal neue und andere Wege auszuprobieren, mit ihren beruflichen Fähigkeiten zu experimentieren und alte Pfade zu verlassen.
4. In allen WfB's sollte es Frauenbeauftragte geben, die sich für die Interessen der Frauen einsetzen können (diese ist bei WERKSTATT BREMEN bereits seit mehreren Jahren vorhanden).
5. Die Tatsache, dass ein hoher Anteil der Frauen (sexuelle) Gewalt erlebt hat, sollte größeren Einfluss auf die Begleitdienstangebote und die psychologischen Betreuungsangebote der WfB haben. Hier sollten zunehmend Expertinnen ausgebildet und eingesetzt werden, die ein therapeutisches Angebot für Frauen machen können, um den Frauen zu helfen, ihre Erfahrungen zu verarbeiten. Gewalterfahrungen haben ganz eindeutig auch erhebliche Auswirkungen auf die Berufstätigkeit. Auch eine entsprechende Präventionsarbeit sollte geleistet werden. Weiterhin sollten innerhalb der WfB klare Handlungsanweisungen für den Umgang mit sexuellen Übergriffen formuliert werden.
6. Das Selbstwertgefühl der Frauen sollte auf allen Ebenen gestärkt werden. Die Einrichtung von Frauengruppen in Begleitmaßnahmen wäre sinnvoll, da ein frauenspezifischer Ansatz nur so durchführbar ist.
7. Auf Schlüsselqualifikationen sollte innerhalb der WfB verstärkt Wert gelegt werden, da sich damit die

Vermittlungschancen erhöhen (dies gilt auch für Männer).

8. Die WfB sollte bereits im Berufsbildungsbereich eine gezieltere Förderung für Frauen anbieten und frühzeitig auf Tätigkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine Ausbildung vorbereiten. Dies wurde im Jahr 2000 durch die Einrichtung der Maßnahme „Arbeitsstraining im Betrieb“ bei WERKSTATT BREMEN begonnen.
9. Auch im Rahmen der WfB sollte die Möglichkeit bestehen, schulisch gefördert zu werden. Die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen würden dadurch entscheidend verbessert werden.
10. Der Vermittlungsdienst der WfB sollte zukünftig mindestens 50% seiner Plätze für Frauen reservieren. Eine entsprechende Quotierung auch bei anderen weiterführenden Maßnahmen wäre sinnvoll.

Die Vorschläge, die die WfB betreffen, können natürlich nicht alleine stehen, sondern machen nur Sinn, wenn sich auch insgesamt an der Situation behinderter Frauen etwas ändert. Dies kann folgendermaßen realisiert werden:

1. Der Frauenfördergrundsatz sollte auch in den Gesetzen der Reha-Träger (also auch der WfB) ausdrücklich Anwendung finden.
2. Statistiken, Erhebungen und ähnliches sollten geschlechterdifferenziert erstellt werden, um Handlungsbedarfe aufzuzeigen.
3. Teilzeitmaßnahmen sollten in größerem Umfang möglich sein.
4. Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sind hälftig für Frauen einzusetzen.
5. Die Hälfte der Pflichtplätze nach dem SGB IX § 71 sind mit behinderten Frauen zu besetzen.
6. Zur Prävention gegen sexuelle Gewalt sind Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse flächendeckend zu fördern.

7. Spezielle Beratungsprogramme für betroffene Frauen wären wünschenswert.

8. Das Vorhandensein behinderter Frauen muss deutlicher werden, besonders auch sprachlich, z.B. in Gesetzestexten, in Berichten, in grundsätzlichen pädagogischen Überlegungen usw.

Dies sind nur einige Aspekte, die sich aus der Arbeit des Frauenqualifizierungsprojektes ergeben haben. Sicherlich ließe sich die Liste unter anderen Schwerpunktsetzungen deutlich verlängern.

Das Projekt hat eindeutig die Situation der meisten Teilnehmerinnen verbessert und sie auf den Weg gebracht, ihr Leben selbständig in die Hand zu nehmen. Es hat gezeigt, dass auch Frauen mit einer geistigen Behinderung, wenn sie entsprechend gefördert werden, in der Lage sind, am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Dass dazu eine frauenspezifische Unterstützung notwendig ist, war eine der Grundtheorien vor Beginn des Projektes, die sich bestätigt hat. Schließlich war diese Tatsache bei nichtbehinderten Frauen schon seit Jahrzehnten bekannt, und mündete in entsprechende Weiterbildungsangebote.

Was bleibt also noch zu tun, um die Situation für WfB-Mitarbeiterinnen dauerhaft zu verbessern:

Da ist zum einen der Forderungskatalog (siehe oben), der die aktuelle Situation erheblich verbessern würde. Im nächsten Schritt ginge es um Veränderungen im Berufsbildungsbereich, bei der vor allem die berufliche Qualifizierung für Tätigkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt und die Erhöhung des Selbstbewusstseins für junge Frauen im Vordergrund stehen sollten. Im Vorfeld sind die (Sonder-) Schulen gefordert, die Selbständigkeit, das Selbstbewusstsein und das Erkennen eigener Bedürfnisse bei den Mädchen zu fördern.

Das heißt nicht, dass der allgemeinen Arbeitsmarkt für jede Frau die geeigneten Perspektiven bietet. Wichtig ist das Erkennen der eigenen Fähigkeiten, die Entwicklungsmöglichkeiten von individuellen Perspektiven und die Wahl

möglichkeit zwischen verschiedenen beruflichen und privaten Lebensmöglichkeiten für alle Frauen. Das Lebensqualitätskonzept bietet eine geeignete theoretische Grundlage, die Rahmenbedingungen müssen allerdings noch geschaffen werden. Die Ergebnisse und Empfehlungen des Projektes zur Verbesserung der Situation der Frauen sollen bei WERKSTATT BREMEN in naher Zukunft praxisnah umgesetzt werden.

¹ Elbe-Werkstätten GmbH: Traum und Wirklichkeit - Ein Theaterstück, Hamburg 1992, S. 52

² Bremische ZGF: Zur Arbeitsmarktsituation von Frauen im Lande Bremen, Bremen, November 2000

³ Meuth, Gertrud: Beratungskonzept zur beruflichen Integration, Reutlingen 1998, S. 24

⁴ vgl. Wacker, Elisabeth: Qualitätssicherung in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Grundfragestellungen und ihr Transfer in die bundesdeutsche Behindertenhilfe; in: Geistige Behinderung, 33 Jg., Heft 4, S. 267-281

⁵ vgl. Meuth, S. 27

⁶ vgl. Dt. Bundestag, 76. Sitzung, 2. Dezember 1999

⁷ Arnade, Sigrid: Schlußlicht auf dem Arbeitsmarkt. In: Mixed Pickles: Behinderte Arbeit !?, Lübeck, Dez. 2000

⁸ Schön, Elke: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region Reutlingen - Tübingen, Reutlingen 1993 (unveröffentlicht)

⁹ Jacobs, Kurt u.a.(Hrsg.): Betrifft: Berufliche Integration, Zwei Jahre PBI, Frankfurt 1995, S.74

¹⁰ Wegner, Karola: Benachteiligung von Frauen mit geistiger Behinderung im Erwerbsleben, in: Mixed Pickles, Lübeck, Dez. 2000

¹¹ Niehaus, Mathilde: Die soziale Lage behinderter Frauen, in: www.admin.uni-oldenburg.de/presse

¹² vgl. Schön, Elke: Als Frau geistig behindert sein (1995), S. 206

¹³ Gisper/Stein-Hilbers: Wenn Frauen aus der Rolle fallen, Weinheim 1980, S. 235

¹⁴ Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen: Das Tabu im Tabu, Bonn 1996, S.22

¹⁵ ebenda, S.31

¹⁶ Andrea Friske, Als Frau geistig behindert sein, 1995, S. 178

Kontakt
Werkstatt Bremen
Susanne Glasbrenner
Buntentorsteinweg 94, 28201 Bremen
Tel.: 0421/361-5782
Fax: 0421/361-5848
eMail: sglasbrenner@werkstatt.bremen.de

"Betriebliches Arbeitstraining" als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt

Erfolgreiche Vermittlung durch den Integrationsfachdienst ACCESS gGmbH, Erlangen

Von Andrea Seeger

Das Projekt „Betriebliches Arbeitstraining“ des Integrationsfachdienstes ACCESS existiert seit Januar 2001 (siehe auch Impulse Nr. 19, Juni 2001). In Kooperation mit 8 Werkstätten für behinderte Menschen im Arbeitsamtsbezirk Nürnberg werden die TeilnehmerInnen durch FachdienstmitarbeiterInnen von ACCESS in Be-

trieben des allgemeinen Arbeitsmarktes qualifiziert. Bisher schlossen 12 TeilnehmerInnen die Qualifizierungsmaßnahme ab, davon wechselten 7 in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Einer von ihnen ist Markus Hirschmann. Er hat einen unbefristeten Ar-

beitsvertrag als Innerbetrieblicher Helfer von der Firma Sympalog Speech Technologies AG in Erlangen bekommen. Wie es dazu kam, was die Motive von Markus Hirschmann und den MitarbeiterInnen der Firma Sympalog waren und welche Rolle dabei der Integrationsfachdienst ACCESS spielte, ist in folgenden Interviews nachzulesen.

Interview mit Markus Hirschmann, Innerbetrieblicher Helfer bei der Firma Sympalog Speech Technologies AG

Markus, Sie haben seit 01.06.02 einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Firma Sympalog Speech Technologies AG. Wie kam es dazu?

Markus Hirschmann:

Ich war im Berufsbildungsbereich des Behinderten-Zentrum-Boxdorf eingliedert und habe am „Betrieblichen Arbeitstraining“ der Firma ACCESS teilgenommen. Am 16.01.01 habe ich bei Sympalog ein Praktikum begonnen und dann habe ich ab Juni einen Arbeitsvertrag bekommen.

Wenn Sie an die ersten Praktikumstage zurückdenken. Wie war das?

Markus Hirschmann:

Also als ich angefangen hatte, ist mir einiges schwer gefallen. Alles war neu. Ich kannte meine Aufgaben nicht und musste sie lernen. Mir haben dabei die Andrea Seeger und der Stefan Bauer von ACCESS geholfen und meine Kollegen. Ganz am Anfang war die Andrea Seeger jeden Tag da und hat mich unterstützt. Das ist dann immer weniger geworden, weil ich immer selbständiger geworden bin. Die Leute von ACCESS haben mit mir meine Aufgaben eingeübt.

Können Sie mal einen Arbeitstag von sich beschreiben?

Markus Hirschmann:

Montag morgens, wenn ich in die Firma komme, dann schnapp‘ ich mir erst mal den Briefkastenschlüssel. Sperr‘ den Briefkasten auf und hol‘ die Wochenendpost hoch. Dann verteile ich die Post und sag‘ den Kollegen dabei „Guten Morgen“.

Dann schau‘ ich erst mal in die Küche, ob da alles aufgeräumt ist. Danach geh‘ ich ins Bespre-

chungszimmer, um Ordnung zu machen. Wenn ich mit all dem fertig bin, dann verschrifte ich am Computer unser Kinosystem "Fränki".

Und wenn das fertig ist, dann gehe ich mit ‘ner Brotzeitliste ‘rum und frag die einzelnen Kollegen, ob sie was benötigen zum Mittagessen und dann schreiben die es auf. So um 10.45 Uhr bestelle ich per Telefon das Essen.

Um 11.00 Uhr gehe ich zum Bus und fahre in die Stadt und um 12.00 Uhr bin ich wieder da. In der Stadt hole ich das Essen beim Bäcker oder beim Chinesen. Dann gibt’s gemeinsames Essen und nach dem Essen räume ich die Küche auf. Ich muss z. B. Tische und Arbeitsflächen abwischen, die Spüle reinigen und die Spülmaschine einräumen und einschalten. Dann mache ich die Geld-Abrechnung mit den Kollegen.

Danach schaue ich, ob noch alle Vorrate da sind. Hier habe ich eine Liste, die ich gemeinsam mit Stefan Bauer erstellt habe. Dann mache ich nochmal einen Gang ins Besprechungszimmer. Wenn wieder eine Besprechung war, muss ich abräumen. Wenn Kunden kommen, decke ich den Tisch.

Und dann so um 15.00 Uhr räume ich meistens die Spülmaschine aus,

Bild: Markus Hirschmann

die ist dann schon fertig und dann mache ich jeden Tag unsere italienische Kaffeemaschine sauber.

So ab 15.45 Uhr frage ich die Kollegen, ob sie noch was für den Briefkasten haben und meistens muss ich dann noch auf die Sparkasse oder auf die Dresdner Bank, um Überweisungen abzugeben.

Sie haben ganz schön viel verschiedene Aufgaben. Was ist eigentlich Ihre Behinderung?

Markus Hirschmann:

Ich hab' eine Zyste im Kleinhirn, das wirkt sich auf mein Gleichgewicht aus. Ich habe Gleichgewichtsstörungen. Ich rede halt langsamer als normal und bin in meinem Arbeitstempo eingeschränkt. Außerdem bin ich lernbehindert. Ich war in einer Schule für Körperbehinderte und wurde nach dem Lehrplan zur individuellen Lernförderung unterrichtet.

Gehen wir nochmal weit zurück. Wa-

rum haben Sie nach der Schule den Wunsch gehabt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten?

Markus Hirschmann:

Weil ich mit nichtbehinderten Kollegen in Kontakt kommen wollte und weil ich Geld verdienen wollte.

Wie kommen Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen zurecht?

Markus Hirschmann:

Ich habe im Moment 15 Kollegen und Kolleginnen und da komme ich recht gut aus. Die sind ganz nett. Ich fühle mich akzeptiert und geborgen.

Wenn Sie zurückdenken, wie hat sich in den letzten 2 Jahren Ihr Leben verändert?

Markus Hirschmann:

Also, früher war ich sehr schüchtern Menschen und Kollegen gegenüber. Und hab' nicht alles alleine geschafft mit der Arbeit. Und jetzt trau' ich mich

eigentlich, auf Kollegen zuzugehen und auch auf andere Leute und bin eigentlich selbständiger als vor 2 Jahren.

Über was freuen Sie sich besonders, wenn Sie zurückdenken?

Markus Hirschmann:

Dass ich ein langes Praktikum gemacht hab' und dass ich nie den Kopf hängen hab' lassen. Und dass ich immer weiter gemacht hab' mit meinem Praktikum und am meisten freue ich mich, dass ich jetzt seit einem Monat und ein paar Tagen einen Arbeitsvertrag habe.

Gibt es noch etwas, was Sie sagen möchten?

Markus Hirschmann:

Ja, es macht mir hier tierisch Spaß in der Firma und ich würde mich freuen, wenn die Firma noch weiter expandiert.

Gäbe es ACCESS nicht, so hätte das mit der Arbeit bei mir nicht geklappt. Ihr seid einfach die Besten!

Vielen Dank für das Interview.

Interview mit Manuela Boros, Mitarbeiterin und Personalverantwortliche bei der Firma Sympalog Speech Technologies AG, Erlangen.

Die Firma Sympalog Speech Technologies gilt als ein führendes Unternehmen im Bereich der Sprachtechnologie. Was sind das für Produkte, die Ihre Firma entwickelt?

Manuela Boros:

Die Sympalog AG ist eine Firma, die Sprachtechnologie herstellt, unsere Produkte sind Spracherkennungs- und Sprachdialogsysteme.

Unser Ziel ist es, Systeme zu bauen, die es dem Nutzer ermöglichen per Umgangssprache mit dem Computer zu reden so wie er auch mit einem anderen Menschen redet. So kann man zum Beispiel ganz einfach Informationen vom Computer erfragen. Wir haben als Demo-Applikation u.A. ein Kino-Auskunftssystem gebaut, bei dem man anruft und das dann auf ganz normal gesprochene Sätze reagiert und sagt, welcher Film wo läuft. Das Programm ist von jedem benutzbar. Man muss es nicht erst lernen, man muss sich auch nicht erst daran gewöhnen.

Was waren die Gründe für Ihre Beteiligung am Projekt „Betriebliches Arbeitstraining“ des Integrationsfachdienstes ACCESS?

Manuela Boros:

Sympalog ist eine relativ junge Firma. Uns gibt es erst seit März 2000 und wir haben uns von uns aus eigentlich nicht mit solchen Fragen beschäftigt. Aufmerksam geworden sind wir durch einen Mitgründer unserer Firma, der ein Nachbar von Markus ist und der uns von diesem Integrationsfachdienst erzählt hat. Dieser Mitgründer wusste, dass Markus ein Praktikum sucht und hat uns vorgeschlagen, Markus bei uns als Praktikanten aufzunehmen.

Zunächst waren wir ein bisschen skeptisch, weil wir dadurch dass wir so klein sind, befürchtet haben, nicht die Möglichkeit zu haben, Markus auch or-

dentlich zu betreuen. Es war also nicht die Angst, einem behinderten Menschen ein Praktikum anzubieten, sondern eher die Sorge, ihm nicht die Umgebung und die Voraussetzungen bieten zu können, die er für sein Praktikum braucht.

Ansonsten hat uns die Idee sehr gut gefallen, weil es auch unse-

Bild: Manuela Boros

rer Unternehmenskultur und unserer Unternehmensethik entspricht, dass wir auch behinderte Mitmenschen ganz normal betrachten und auch ganz normal bei uns integrieren möchten.

Wie wurden Sie als Unternehmen durch den IFD ACCESS unterstützt?

Manuela Boros:

Also zunächst muss ich sagen, wir wurden sehr, sehr gut unterstützt.

Wir haben nämlich überhaupt nichts selber machen müssen. Das fing damit an, dass ACCESS vor der Anstellung alle Formalitäten für uns übernommen hat, d.h. Anträge, Formulare wurden von ACCESS ausgefüllt und wir mussten nur noch unterschreiben. Als Markus mit seinem Praktikum im Januar 2001 anfang, wurde er jeden Tag betreut, d. h. jemand von ACCESS kam vorbei und ist mit Markus seine Aufgaben durchgegangen und hat ihn dabei betreut. Das bedeutet, wir mussten niemanden abstellen, der sich täglich mehrere Stunden mit Markus beschäftigt hätte. Das war ja genau die Befürchtung, von der ich vorhin sprach, dass wir uns das nämlich gar nicht hätten leisten können. Hier sind wir sehr entlastet worden. Wir mussten eigentlich nur sagen, was Markus tun soll und dann war jemand da, der es mit ihm durchgesprochen und eingeübt hat.

Insofern würde ich sagen, war die Betreuung optimal.

Es ist leider keine Selbstverständlichkeit Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Was hat letztendlich dazu geführt, dass Markus Hirschmann bei Ihnen einen Arbeitsvertrag bekam?

Manuela Boros:

Ja, letztendlich hat eine gewisse Abhängigkeit unsererseits von Markus dazu geführt.

Wir haben uns so an ihn gewöhnt und er ist mittlerweile so gut in die Firma integriert, dass, als wir uns überlegten, ob wir in Zukunft auf ihn verzichten wollen, die einhellige Meinung, war, eben nicht auf ihn verzichten zu wollen.

Er ist für uns ein sehr, sehr wichtiger Mitarbeiter geworden. Nicht nur weil er uns viele lästige kleine Aufgaben abnimmt sondern auch weil er ein netter Kumpel geworden ist, mit dem man sehr gut zurechtkommt und der sehr fröhlich ist.

Wurden Sie außer von ACCESS auch von anderen Stellen bei der Arbeitsplatzschaffung unterstützt?

Manuela Boros:

Ja, wir haben für die Beschäftigung

von Markus einen Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte beim Arbeitsamt beantragt, der einen Teil seines Gehalts abdeckt. Außerdem bekommen wir einen Zuschuss vom Integrationsamt für seinen Arbeitsplatz - für den Rechner, für den Schreibtisch und für den Stuhl, den wir für ihn angeschafft haben.

Ansonsten kann ich noch sagen, dass wir auch hier nichts selber machen mussten. Hier hat uns ACCESS geholfen. Wir hätten auch gar nicht gewusst, dass es all' diese Fördermöglichkeiten gibt. ACCESS ist von sich aus auf uns zugekommen und hat gesagt, man könne das Alles fördern lassen. ACCESS hat uns die Anträge besorgt, hat sie auch ausgefüllt, hat den Kontakt mit dem Arbeitsamt übernommen, so dass wir damit relativ wenig Arbeit hatten.

Vielen Dank für das Interview.

Die Interviews wurden von Andrea Seeger vom IFD ACCESS geführt.

Kontakt:

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

Integrationsbetriebe und Integrationsabteilungen

Erfolgreiche berufliche Eingliederung und Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitslose Behinderte

Von Rainer Dolle

Am 29. September 2000 hat der Deutsche Bundestag das Schwerbehindertengesetz novelliert und mit diesem „Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft“ die neueren Bestrebungen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen sowohl im Hinblick auf die Integrationsfachdienste als auch auf die weitere Innovation, nämlich die Inte-

grationsabteilungen und -firmen, aufgegriffen.

So werden erstmals in der deutschen Geschichte neben den beschützenden Werkstätten jetzt auch **Integrationsunternehmen, Integrationsbetriebe oder Integrationsabteilungen** zur Beschäftigung für Schwerbehinderte gesetzlich geregelt und finanziell gefördert, wobei mindestens 25 % und höchstens 50 % der Be-

schäftigten Schwerbehinderte sein sollen.

Der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, K. Hermann Haack, hat damals die Vision in den Raum gestellt, dass der behinderte Mensch selbst entscheiden soll, ob er

1. über das Arbeitsamt eine Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt anstrebt oder

2. eine Werkstatt für Behinderte besucht oder
3. in einem Integrationsbetrieb zusammen mit nicht behinderten Menschen arbeiten möchte oder
4. mit Hilfe der Beratung und Vermittlung spezieller Integrationsfachdienste die für ihn geeignete Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt, z.T. unter Zuhilfenahme von Jobcoachs zu finden sucht.

Die im Schwerbehindertengesetz § 53 a aufgenommenen Regelungen zu den Integrationsfirmen wurden in das neue Sozialgesetzbuch IX dann übernommen. In Hessen waren beispielsweise auf dieser Basis im April 2002 bereits 34 anerkannte Integrationsprojekte mit 471 Arbeitsplätzen identifizierbar.

Nach Augenschein steigt diese Zahl weiter an und die etablierten Betriebe in diesem Bereich erhalten Konkurrenz durch interessierte Behindertenverbände, die hier mit den Firmen neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze für ihr Klientel sehen.

Mitten in dieser Entwicklung ehemals eher „alternativ“ ausgerichteter Behindertenbetriebe mit einer vorherrschenden Zielgruppe der psychisch kranken Menschen, hat das Bundesministerium ein 4-jähriges Modellprojekt aufgelegt, um herauszufinden, welche Arten von Integrationsbetrieben oder –abteilungen sich am Markt halten können bzw. welchen Zuschussbedarf sie haben.

Das hessische Modellprojekt ging an die **Praxis GmbH** in Marburg mit den Hauptgesellschaftern Arbeit und Bildung e.V., einem Bildungs- und Beschäftigungsträger der freien Wohlfahrtspflege sowie den Städten Stadt Marburg und Stadt Stadtallendorf.

Arbeit und Bildung e.V. hatte sich im Bereich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen bereits mehrfach einen Namen gemacht, so z.B. im sogenannten Marburger Modell, einer Konzeption, die durch berufliche Qualifizierung und Training on the Job innerhalb von 5 Jahren über 110 ehemalige Mitarbeiter aus Werkstätten für Be-

hinderte in den regulären Arbeitsmarkt vermittelt hatte.

Der Kernbereich der Praxis GmbH ist ein Gebrauchtwarenkaufhaus für insbesondere gebrauchte Möbel sowie Dienstleistungen im Garten- und Landschaftsbau und im Baunebenbereich, hier vorzugsweise im Auftrag der Kommunen.

Arbeit und Bildung e.V. mit seinen GmbHs und Zweckbetrieben beschäftigte schon immer ca. 10 % Behinderte und bewarb sich als **hessische Modellintegrationsfirma „relectro“** mit einem Konzept der Aufarbeitung und des **Verkaufs von Elektroaltgeräten** zusammen mit Reparaturwerkstatt, Ab- und Zulieferdienst, mitten im größten Einkaufszentrum der mittelhessischen Region und mit der Schaffung von 16 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen, vor allem für schwerbehinderte arbeitslose Frauen.

Wir dockten uns sozusagen an den größten Multimedia-Markt der Region an und konnten somit auf großer Fläche für die interessierten Kunden gemeinsam Neugeräte, Altgeräte und Dienstleistungen anbieten.

relectro arbeitet sehr eng am Markt und unterliegt allen normalen unternehmerischen Marktentscheidungen, Schwankungen und auch entsprechend straffer Erlösorientierung.

11 Behinderte und 7 Nichtbehinderte sind bei dieser Integrationsabteilung relectro angestellt und verdienen durchschnittlich ca. 1.500,00 € im Rahmen normaler tariflicher Entlohnung.

Die Handicaps der ehemals arbeitslosen Behinderten sind sehr unterschiedlich: Epilepsie, Gehörlosigkeit, psychische Behinderung, Schizophrenie, Krebserkrankung und in Folge körperliche Einschränkung, Sehbehinderung, Hirnaneurysma, geistige Behinderung, Lernbehinderung.

Im vergangenen Jahr 2001 konnte 600.000,00 € Umsatz erzielt werden, wobei 130.000,00 € als Verkaufserlös am Markt erwirtschaftet werden mussten. Nach Ablauf der Modellfinanzierung hat das Bundesministerium für Ar-

beit für die ehemaligen Modellträger eine Übergangsphase vorgegeben, die es ihnen ermöglichen soll, nach 3-jähriger Übergangsförderung ohne die ehemals höheren Zuschüsse am Markt zu bleiben.

Die von der Integrationsabteilung relectro vorgelegte Konzeption umfasst daher eine **Verdoppelung des Verkaufserlöses** und der Einnahmen aus den Dienstleistungen auf dann mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes. Erreicht werden soll dies durch

1. Ausweitung des Kerngeschäftes durch Ausweitung der Verkaufsfläche und der dafür nötigen Lagerfläche
2. Sortimentserweiterung der Elektroaltgeräte um insbesondere Personalcomputer und eine neu aufzubauende Ersatzteillöse und
3. Internetvermarktung mit dem Ziel des späteren Verkaufs über das Internet.

Die Hälfte der Vorhaben sind z.Z. bereits umgesetzt, bis Ende 2005 hoffen wir auf die Restumsetzung.

Ähnlich wie die anderen Integrationsfirmen in Deutschland müssen auch wir die durchschnittliche **Arbeitsproduktivität** der Mitarbeiter mit ca. 50 % angeben, der Krankenstand liegt z.Z. bei durchschnittlich 50 %, es kommt zu erheblichen **Ausfallzeiten** durch berufsbegleitende und sprachliche Schulung bzw. Qualifizierung, zu **Minderleistungen** durch fehlende Fachkompetenz, geringere Belastbarkeit und höhere Stressanfälligkeit.

Es gibt keine besondere Behandlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern die normale **Personalentwicklung** mit Motivations- und Leistungsanreizen, die in unserem Haustarifvertrag sowie im Förderplan festgelegt sind. Wie für alle anderen Beschäftigten unserer Beschäftigungsbetriebe auch, erfolgt eine hohe **Betreuung und sozialpädagogische Einzelberatung, Qualifizierung am Arbeitsplatz und Vermittlung** in berufliche Praktika mit dem Ziel, jährlich mindestens 20 % der Belegschaft in den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Im Jahr 2001 konnten so 4 von 13 ehemaligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vermittelt werden.

Eine Rückschau auf alle beschäftigten Behinderten seit 1998 bei Praxis GmbH ergibt, dass z.Z. noch 12 beschäftigt sind, 6 wurden vermittelt, 3 wurde gekündigt und 9 sind arbeitsuchend ausgeschieden.

Wir halten dies für eine erfolgreiche Arbeit.

Wichtig für unseren Ansatz ist uns unser Betriebsprofil und unsere **Betriebsphilosophie**:

Aus unserer Sicht ist es unerheblich, welches Handicap ein Arbeitsloser oder ein Arbeitsuchender hat, ob er zu alt ist (über 50), ob er zu jung ist (unter 20), ob er Ausländer ist oder keine Ausbildung hat, ob er drogenabhängig ist oder kein Deutsch spricht, ob er seit 20 Jahren aus dem Beruf oder als langzeitarbeitslos eingestuft werden muss oder ob er eben als behinderter Mensch ein besonderes Arbeitsmarktrisiko hat.

In allen Fällen haben wir uns auszurichten an der individuellen Biographie und müssen jeweils den „richtigen Deckel“ für den „einzelnen Topf“ finden.

Diese Betrachtung setzt gleichzeitig voraus, dass wir uns nicht in erster Linie mit dem jeweiligen Handicap beschäftigen, sondern vor allem mit den **produktiven Potenzen des Einzelnen**, der Wiedererweckung seines Arbeitsvermögens und der Erkenntnis seiner Leistungsfähigkeit.

Im Unterschied zu allen anderen Förderungsformen ist in der Integrationsfirma die Auszahlung eines **normalen sozialversicherungspflichtigen Lohnes** von enormem Vorteil. Für viele aus ehemals in einem Wohnheim lebend, kommt jetzt erst ein normales Leben und ein normales Wohnen über das Lohneinkommen in Frage, berufliche Normalität evoziert normales soziales Leben.

Folgende **Probleme** werden uns in der Zukunft beschäftigen:

1. Der Normalitätsanspruch an Betriebe unserer Art hat dazu geführt,

dass man keine sozialpädagogische Arbeit mehr finanzieren möchte, obwohl man dabei übersieht, dass auch so genannten normale Betriebe natürlich einen Sozialdienst und entsprechend pädagogische Fachkräfte haben.

2. Die erheblichen Leistungsminderungen und Einschränkungen führen zu einem erheblichen betriebswirtschaftlichen Nachteil im Unterschied zu anderen am Markt befindlichen Betrieben. Dieser müsste durch einen dauerhaften Ausgleich kompensiert werden. Statt dessen werden wir hier von den Kostenträgern über Gebühr ausgereizt und der Bogen möglicherweise überspannt im Hinblick auf die wirtschaftliche Rentabilität.

3. Leistungsstärkere behinderte Mitarbeiter/-innen werden leichter in den regulären Arbeitsmarkt vermittelt, führen auf der anderen Seite aber auch sofort zu einem Verlust an Produktivität in unserer Abteilung (hier haben wir also auch wieder das klassische Problem der beschützenden Werkstätten). Dies darf aber nicht zu einem Festhalten bei den Leistungsträgern führen und kann m.E. ebenso durch Ausgleichszahlungen kompensiert werden, wie wir es ja auch vergleichsweise bei der Arbeitsverwaltung finden durch Fortzahlung der Gelder bis zu einem bestimmten Datum.

4. Die Vermittlung der Arbeitslosen aus unserem Betrieb heraus gelingt meist nur durch Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber des 1. Marktes. Diese Zuschüsse geraten aber zunehmend in Konkurrenz zum regional verfügbaren Budget der Arbeitsämter und somit zu anderen Arbeitsamtsaufgaben. In Hessen schwanken vor einem halben Jahr diese Eingliederungszuschüsse zwischen 30 % und 100 %, je nach Arbeitsamtsbezirk. Bei dieser niedrigen Zuschusshöhe sind allerdings die behinderten Menschen kaum, angesichts der Arbeitgebervorurteile, zu vermitteln.

5. Dem Auftrag der Weitervermittlung kann nur nachgegangen werden, wenn hierfür ausreichendes

Fachpersonal zur Verfügung steht. Letzteres wird vom Landeswohlfahrtsverband nicht finanziert mit Verweis auf die Existenz der Integrationsfachdienste. Diese wiederum sind bei uns mit der Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter der Arbeitsverwaltung mehr als bedient.

6. Soziale Unternehmen unserer Art weisen in der Regel gut ausgestattete Arbeitsplätze mit tariflicher Bezahlung auf. Hierdurch entsteht ein gewisses Anspruchsniveau an einen Arbeitsplatz, der in der Privatwirtschaft vielfach nicht gehalten werden kann, weder im Hinblick auf die Bezahlung noch im Hinblick auf die Qualität des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit und der Erfordernisse. Dieses Problem ist nur lösbar durch den Wissenstransfer an den behinderten Beschäftigten, dass seine Zeit in jedem Fall befristet ist und er bald wieder gehen muss zu möglicherweise eben anderen Bedingungen.

7. Der Modellversuch hatte vorgegeben, die Schwerbehinderten unbefristet einzustellen. Es ist eine erhebliche Erschwernis in der Weitervermittlung, da natürlich für den Einzelnen nicht einzusehen ist, warum er angesichts seines unbefristeten schönen Arbeitsvertrages freiwillig sich einen neuen Arbeitgeber suchen soll.

Dies muss für die Zukunft unbedingt geändert werden – nur befristete Arbeitsverträge.

Trotz aller kritischen Betrachtung bleibt:

Die Integrationsfirmen in Deutschland haben sich in den letzten 20 Jahren etabliert, sie haben eine gesetzliche Grundlage erhalten und müssen nun weiter entwickelt werden.

Hierfür ist vor allem wichtig, dass sich die Akteure dieser Betriebe zu Wort melden und auf Gelungenes und Misslungenes hinweisen, so wie auch in diesem Artikel versucht.

Kontakt:
Rainer Dolle
Arbeit und Bildung e.V.
Krummbogen 3 - 35039 Marburg
Telefondurchwahl 06421-9636-0
eMail AUBMR@t-online.de
<http://home.t-online.de/home/AUBMR>

Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten (IFD) nach § 109 ff. SGB IX

Von Jörg Bungart

Die positive Meldung zuerst: Der aktuelle Runderlass der BA zur Zusammenarbeit mit den IFD vom 19.08.2002 (Geschäftsanweisung 30/2002), hat verschiedene, der von der BAG UB gestellten Forderungen, die auch im Gespräch der IFD-Ländervertretungen am 10.04.02 bei der BA erörtert wurden, aufgenommen (vgl. *impulse* Nr. 22, S. 12ff. sowie *impulse* Nr. 23, S. 24ff. oder unter www.bag-ub.de). Dazu gehören u.a.: mindestens dreijährige Vergütungsvereinbarungen (s. Punkt 1.); kooperative und realistische Zielvereinbarungen (s. Punkt 3); Zuweisungsdauer mindestens sechs Monate plus Ausnahmeregel wie „z.B. bei Werkstattbeschäftigten, psychisch behinderten oder gehörlosen Menschen“ (längere Zuweisungsdauer, s. Punkt 4 a)); die Möglichkeit der Verlängerung der Zuweisungsdauer – nach schriftlicher Begründung – ist ausdrücklich festgehalten (s. Punkt 4 b)); die Vermittlungsvergütung erfolgt bereits nun, wenn Beschäftigungsverhältnisse von mind. drei Monaten abgeschlossen wurden (s. Punkt 6 b) 1. Abs.), dazu zählen nach Auskunft der BA auch dreimonatige Probebeschäftigungen nach § 238 SGB III; Anerkennung der Vermittlungsleistung des IFD (s. Punkt 6 b), 3. Abs.); Übernahme der Kosten für Gebärdensprachdolmetscher (s. Punkt 11).

Neben diesen positiven Aspekten befürchten jedoch verschiedene IFD einen zunehmenden Verwaltungsaufwand durch die Erstellung eines Abschlussberichtes bei Beendigung der Zuweisung ohne berufliche Integration (s. Punkt 4 c)). Hier sollten – und dies betont auch die BA – praktikable Formen gefunden werden. Deutlich negativ zu beurteilen ist, dass der Runderlass keine generelle Erhöhung der Betreuungspauschale sowie keine Anhebung des Vermittlungs- und Erfolgshonorars enthält. Letzteres war zumindest noch im Entwurf des Runderlasses vorgesehen. Dort hieß es unter Punkt 6 b): „Nach § 421g Abs. 2

SGB III erhält der eingeschaltete Vermittler bei dauerhafter Vermittlung eines neun Monate lang Arbeitslosen eine Vergütung von 2.500,- € (1.000,- € Vermittlungsvergütung; 1.500,- € Erfolgsvergütung). Im Hinblick auf die unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit eine Vermittlung deutlich erschwerenden besonderen Handicaps des Personenkreises nach § 109 Abs. 2 Satz 3 SGB IX wird die Vermittlungsvergütung für IFD auf insgesamt 2.500,- € angehoben; § 421g Abs. 2 Satz 3 SGB III ist entsprechend anzuwenden.“ Dieser wichtige Teilaspekt wurde auf der Sitzung des Ausschusses nach § 105 SGB IX (Beratender Ausschuss für behinderte Menschen bei der BA) am 08.08.2002 ebenfalls verhandelt. Leider wurde die genannte Passage später gestrichen. Übrig geblieben ist folgende Aussage in Punkt 14: „Zur Höhe der Vermittlungsvergütung – ggf. Angleichung an die Leistungen nach § 421g SGB III – und zur Vereinheitlichung des Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und IFD ergeben demnächst gesonderte Weisungen.“

Es bleibt festzuhalten, dass die Finanzierung der IFD unzureichend und ungesichert bleibt, gerade auch zur Erfüllung der erforderlichen Querschnittsaufgaben. Außerdem können nach wie vor bestimmte fachliche Inhalte für Zielgruppen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf nicht vorgehalten werden, da die finanziellen und damit personellen Ressourcen fehlen. Sollen z.B. SchulabgängerInnen effektiv unterstützt werden, muss, darauf verweisen Praxis und empirische Ergebnisse übereinstimmend, eine Beratung zwei Jahre vor Schulentlassung erfolgen. Nach wie vor ist die Phase der Einarbeitung im Betrieb nach Abschluss eines Arbeitsvertrages nur unzureichend abgesichert, zumal den MitarbeiterInnen in den IFD ab diesem Zeitpunkt neue KlientInnen zugewiesen werden.

Die o.g. Entwurfspassage wäre hier ein Schritt in die richtige Richtung gewesen.

Die zukünftige Absicherung der Finanzierung der IFD bleibt somit eine aktuelle Forderung! Diese muss im Wesentlichen über die Ausgleichsabgabe erfolgen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang die Kann-Regelung nach § 113 SGB IX. Dabei gilt, dass insbesondere die IFD aufgrund ihrer Nähe zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ein gezieltes Instrument zur effektiven und effizienten Nutzung der Ausgleichsabgabe bzw. des Ausgleichsfonds (vgl. §§ 77 (5) und 78 SGB IX) sind. Dies verdeutlicht auch § 41 (1) Abs. 3, der als Verwendungszweck ausdrücklich den „Aufbau und die Förderung von IFD“ benennt. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang wofür die Mittel des Ausgleichsfonds verwendet werden. Zum Vergleich seien zwei Positionen genannt, die im Wirtschaftsplan des Ausgleichsfonds für das Jahr 2002 aufgeführt sind: 1. Zuschüsse für IFD = 51,1 Mio €. 2. Leistungen für Wohnstätten = 71,5 Mio €. Ein großer Teil der Mittel wird somit höchstens indirekt zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Außerdem stehen für 2002 planmäßig insgesamt 317 Mio € zur Verfügung. Eine deutliche Steigerung gegenüber 2001 mit umgerechnet ca. 232,6 Mio €. Es stehen offenbar ausreichend Mittel zur Verfügung, die IFD endlich finanziell so auszustatten, das sie ihrem Auftrag auch im vollem Umfang nachkommen können.

Ungeachtet der immer noch unklaren Finanzsituation der IFD, zeigt der aktuelle Runderlass (-Entwurf), dass fachliche Argumente durchaus Verbesserungen erzielen können und die Arbeit der BAG UB zu tatsächlichen Erfolgen führt. Eine breite Mitgliedschaft sichert dies auch für die Zukunft!

Persönliches Budget für Menschen mit Behinderung in Hessen

– Konzeption eines Modellversuches –

Frankfurt, April 2002

Paritätischer Wohlfahrtsverband Hessen

Inhaltsübersicht

1. Präambel
2. Forderung
3. Eckpunkte zu einem Modellversuch für das „Persönliche Budget“
 - 3.1 Zusammensetzung des „Persönlichen Budgets“
 - 3.2 Teilnahme am „Persönlichen Budget“
 - 3.3 Gestaltung des Modellversuchs
4. Ziele und Begründungen
 - 4.1 Subjekt statt Objekt
 - 4.2 Autonomie und Eigenverantwortung
 - 4.3 Kundenorientierung und Angebotsstruktur
 - 4.4 Wahlmöglichkeit
 - 4.5 Entbürokratisierung und Effektivität
5. Grundsätze (Zusammenfassung)
6. Appell

1. Präambel

Am 15. November 1994 trat eine Änderung des Grundgesetzes in Kraft. In Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes wurde der Satz angefügt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

In der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ wurde ebenfalls die Nichtdiskriminierung behinderter Menschen (Artikel 21 Absatz 1) sowie die Integration von Menschen mit Behinderungen (Artikel 26) aufgenommen.

Die Verfassungsänderung drückt auch ein verändertes Selbstbewusstsein von Menschen mit Behinderungen aus. Die-

ser Paradigmenwechsel wurde von den Behinderten-Selbsthilfeorganisationen in langen Jahren erkämpft. Menschen mit Behinderungen wollten nicht länger als „Sorgenkinder“ betrachtet und deshalb gänzlich von der Fürsorge der Wohlfahrtspflege umgeben werden. Vielmehr wollen Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger in unserer Gesellschaft leben und demzufolge selbst verantwortlich für ihr Leben sein – weg vom „Objekt der Fürsorge“ hin zum „Subjekt des Handelns“. Die Bundesregierung greift diesen Paradigmenwechsel in ihren Gesetzen zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) mit dem Titel „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ auf.

So setzt Teilhabe auch Teilnahme voraus – bei Entscheidungsprozessen über Leistungen und gleichermaßen bei der Auswahl und Ausführung von Leistungen. Dies ist im § 9 des SGB IX „Wunsch- und Wahlrecht“ verankert. Wie, neben den angebotenen Sachleistungen dieses „Wunsch und Wahlrecht“ umgesetzt werden kann, wird im § 17(1) 4. (2) beschrieben. Mit dem „Persönlichen Budget“ können behinderte Menschen den „Einkauf“ von Leistungen künftig eigenverantwortlich regeln. In Modellprojekten sollen die Rehabilitationsträger prüfen, welche Leistungen sich dafür eignen und wie die Budgets konkret bemessen sein müssen.

Bereits das BSHG verfolgt seit seiner Einführung das Ziel der „Hilfe zur Selbsthilfe“: „Art, Form und Maß des Sozialhilfe richten sich nach der Besonderheit des Einzelfalles, vor allem nach der Person des Hilfeempfängers, der Art seines Bedarfs und den örtlichen Verhältnissen.“ - § 3 Absatz 1 BSHG beschreibt damit zutreffend die zu Recht geforderte selbstbestimmte Hilfe. Die in § 101 a BSHG formulierte Experimentierklausel ruft ausdrücklich zur Weiterentwicklung der Sozialhilfe auf. Statt Sachleistungen sollen und können Hil-

fen auch als Geldleistungen pauschal gewährt werden – sofern sie den Grundsatz der Bedarfsdeckung erfüllen.

Die Zeit ist daher reif, auch in Hessen für Menschen mit Behinderungen das Konzept eines „Persönlichen Budgets“ einzuführen, damit sie selbst über Art, Weise und Umfang den von ihnen benötigten Hilfen bestimmen können. Der Paritätische Landesverband hat unter Berücksichtigung bereits vorliegender Entwürfe ein Konzept für ein „Persönliches Budget“ entwickelt, das den Belangen behinderter Menschen Rechnung trägt.

Der Landesverband fordert daher einen hessischen Modellversuch „Persönliches Budget“.

2. Forderung

Der Paritätische Landesverband Hessen fordert, ermutigt auch durch die einhelligen positiven Voten aller Fraktionen der Verbandsversammlung des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen entsprechend § 17 Abs 3 SGB IX die schnellstmögliche Einrichtung von Modellversuchen zur Erprobung eines „Persönlichen Budgets“ für Menschen mit Behinderungen.

In insgesamt sechs unterschiedlich strukturierten Modellregionen sollen die Voraussetzungen, unter denen „Persönliche Budgets“ für Menschen mit Behinderungen zu einer erhöhten Lebensqualität und zu verbesserten Möglichkeiten der Selbstbestimmung führen, erprobt werden.

Nach einer gemeinsamen Bewertung der Ergebnisse eines 3-jährigen Modells unter Beteiligung von Landesregierung, Leistungsverpflichteten (Rehabilitationsträger), Leistungserbringern, der Wohlfahrtsverbände und der Selbsthilfereverbände behinderter Menschen, soll entschieden werden, wie das „Persönliche Budget“ als Wahlmöglichkeit ne-

ben der Inanspruchnahme von Sachleistungen flächendeckend in Hessen eingeführt werden kann.

3. Eckpunkte zu einem Modellversuch für das „Persönliche Budget“

3.1 Zusammensetzung des „Persönlichen Budgets“

Es wird ein Gesamtbudget bestimmt, welches alle Hilfen beinhaltet, auf die der behinderte Mensch einen Leistungsanspruch nach dem BSHG hat. Dazu gehören vor allem:

a) Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (die persönliche Assistenz)

- Der Umfang der Leistungen (Assistenz) wird entsprechend dem individuellen Hilfebedarf nach Stunden festgelegt. Dabei ist auch der Bedarf an Unterstützung bei der Inanspruchnahme des „Persönlichen Budgets“ zu berücksichtigen.
- Die Höhe der Vergütung je Stunde wird für Fachkräfte (z. B. pädagogische Fachkräfte, pflegerische Fachkräfte, hauswirtschaftliche Fachkräfte) sowie für Nichtfachkräfte („Laienhelfer“) pauschaliert.

b) Sachkosten

- Sachleistungen zur selbstständigen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und am Arbeitsleben (z. B. Beratung, Regiekosten, Bildungs- und Freizeitangebote).
- Diese Hilfen werden mit einer monatlichen Pauschale abgegolten.
- Mobilitätshilfen (z. B. Taxi, Sonderfahrdienste). Hierzu wird eine Anzahl von Fahrten pro Monat pauschal festgelegt.
- Hilfen zur Kommunikation nach individuellem Bedarf.

c) Teilhabe am Arbeitsleben, siehe auch § 33, SGB IX, z. B.:

- Hilfen zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes (Beratung und Vermittlung ...)
- Qualifizierung: Fort- und Weiterbildung

- Zuschuss zum Arbeitslohn
- Arbeitsassistenz
- Arbeitsplatz in einem Integrationsprojekt
- Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- d) medizinische Rehaleistungen
- e) Budgetassistenz

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Budgetassistenz als unabhängige Begleitung und Unterstützung des Budgetnehmers, ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Einlösung des Anspruchs, dass das persönliche Budget allen behinderten Menschen unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung zur Verfügung steht. Sie leistet weiterhin einen unverzichtbaren Beitrag zur Qualitätssicherung für Leistungen für Menschen mit Behinderung.

Budgetassistenz ist ein Angebot für die Budgetnehmer, die diese in Anspruch nehmen können. Der Einzelne entscheidet auch, wie viel Hilfestellungen aus der Budgetassistenz er nutzen will.

Die Budgetassistenz muss eine anwaltschaftliche Beratung, unabhängig von den Interessen von Leistungsträgern und Leistungsanbietern, gewährleisten.

Es ist sicher zu stellen, dass den Leistungsberechtigten kostenfreie Budgetassistenz bereit gestellt wird.

Die Budgetassistenz soll mit einer eigenen Infrastruktur ergänzend zur gesetzlichen Betreuung aufgebaut werden.

Budgetassistenten müssen Qualifizierungen erhalten (z.B. über Qualitätskriterien der ambulanten Dienste und anderer Leistungserbringer, rechtliche Rahmenbedingungen, Strukturen der Selbsthilfe, Gesprächsführung). Zu den vorbereitenden Aufgaben für das Modellprojekt gehört die Erarbeitung eines Qualifizierungskonzeptes.

3.2 Teilnahme am „Persönlichen Budget“

- Alle volljährigen Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG und § 2, SGB IX können, unabhängig davon, ob sie im privaten Haushalt oder einer vollsta-

tionären Einrichtung leben, ein „Persönliches Budget“ erhalten.

- Für das „Persönliche Budget“ gilt das Antragsprinzip. Die Teilnahme am Modellversuch ist freiwillig.

- Ein „Persönliches Budget“ ist möglich, wenn zuvor ein Gesamtplan nach § 46 BSHG aufgestellt und darin der Bedarf mit dem Hilfeempfänger gemeinsam festgelegt wurde. Der Hilfeempfänger kann hierzu auf Wunsch eine Vertrauensperson seiner Wahl hinzuziehen.

- Es gibt eine Rückkehrmöglichkeit zur vorherigen Form der Hilfeleistung.

3.3 Gestaltung des Modellversuchs

- Der Modellversuch startet zum 01.07.2003. Seine Praxisphase endet so rechtzeitig, dass die Ergebnisse des Modellversuches spätestens bis zum 30.06.2005 ausgewertet sind.

- Der Modellversuch wird in vier Landkreisen und zwei kreisfreien Städten des Landes Hessen eingerichtet.

- Zur Auswertung des Modellversuches ist eine wissenschaftliche Begleitung notwendig. Ferner wird ein Modellbeirat unter Einbeziehung der Selbsthilfeverbände behinderter Menschen eingerichtet, in dem auch Menschen mit Behinderung selbst mitarbeiten. Wesentlicher Bestandteil der Evaluation ist die Befragung der Teilnehmer am Modellversuch.

- Die ausgewerteten Ergebnisse des Modellversuchs bilden die Grundlage für die Entscheidung über eine flächendeckende Einführung des „Persönlichen Budgets“ in Hessen.

4. Ziele und Begründungen

4.1 Subjekt statt Objekt

Viele Jahre lang wurden Menschen mit Behinderungen ausschließlich über ihre Behinderung definiert und wurden in die Rolle des „bemitleidenswer-

ten armen Geschöpfes“ gedrängt, das auf die Fürsorge Anderer angewiesen ist. Die Selbsthilfeorganisationen haben lange Jahre für einen Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe gekämpft. Menschen mit Behinderungen wollen – trotz oder gerade auch wegen ihres Handicaps – selbst über ihr Leben bestimmen. Diese Selbstbestimmung ist ein wesentlicher Teil der Menschenwürde und zugleich Teil des im Grundgesetz verankerten allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 GG). Menschen mit Behinderungen wollen als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft mit ihren Bedürfnissen und Wünschen ernst genommen werden.

„Ich weiß doch selbst, was ich will!“ – Menschen mit Behinderungen treten heute wesentlich selbstbewusster auf und formulieren ihre Wünsche an ihre persönliche Lebensgestaltung. Sie sind Experten in eigener Sache. Einrichtungen und Dienste in der Behindertenhilfe müssen sich auf diese „neuen“ Menschen mit Behinderungen einstellen; sie müssen sie als „Kunden“, deren Zufriedenheit oberste Maxime des Handelns ist, wahrnehmen und entsprechend handeln. Kundenorientierung und eine Stärkung des Verbrauchers ist zudem politisch gewollt.

Menschen mit Behinderungen sind bereit und – ggfs. mit Unterstützung und Beratung durch eine Person ihres Vertrauens (Budgetassistent) - in der Lage, eigenverantwortlich für ihr Leben Entscheidungen zu treffen. Damit ge-

winnen sie Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Die Stärkung der Leistungsempfänger und ihre Befähigung, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen, steht im Mittelpunkt des Modells „Persönliches Budget“.

Die seitherige starre Pflegesatz-/Entgeltstruktur verhindert häufig, dass selbst kleinere individuelle Bedürfnisse behinderter Menschen erfüllt werden (können). Menschen mit Behinderungen werden vertröstet, wenn sie ganz besondere Wünsche hegen. Doch auch oder gerade die Erfüllung kleiner „Alltagsfreuden“ ist Teil der Lebensqualität.

Mit einem „Persönlichen Budget“ werden Menschen mit Behinderung in die Lage versetzt, selbst zu bestimmen, wie sie ihren Alltag gestalten. Sie können Art, Umfang und Zeitpunkt der Hilfe fest legen. Die rechtlichen Voraussetzungen sind bereits heute erfüllt z.B. § 3 BSHG. Sie wurden durch das Sozialgesetzbuch IX § 9 (speziell § 17) noch weiter gestärkt.

4.2 Autonomie und Eigenverantwortung

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“. Das Grundgesetz räumt allen Menschen - mit und ohne Behinderung – das Recht ein, sich ihr Leben selbst zu gestalten. Für Menschen ohne Behinderung ist es selbstverständlich, dass sie autonom, selbst bestimmt, selbstständig, unabhängig leben und eigenverantwortlich ihr Leben gestalten. Dieses

Grundrecht muss auch für hilfebedürftige Menschen mit Behinderung erlebbar sein. Ein „Persönliches Budget“ trägt dazu wesentlich bei, da der Einzelne auch Schwerpunkte bei seinen Ausgaben setzen kann.

Sozialhilfe wird nach den Besonderheiten des Einzelfalls gewährt (§ 3 BSHG). Menschen mit Behinderungen wissen sehr genau, welche Art, Form und Maß der Hilfe sie benötigen. Sie wollen eine bedarfsgerechte Hilfe, die ihrer individuellen Lebenslage entspricht. Mit dem „Persönlichen Budget“ werden die (vorhandenen) persönlichen Hilfen konsequent weiterentwickelt. Diese passen sich damit dem gesellschaftlichen Wertewandel an (hin zu „Selbst bestimmtem Leben“).


Mit einem persönlichen Budget können Menschen mit Behinderungen als Verbraucher agieren und sich den entsprechend ihren Bedürfnissen passenden Anbieter von Hilfeleistungen auswählen. Einrichtungen und Dienste in der Behindertenhilfe müssen sich auf das veränderte Kundenverhalten einstellen und lernen, unterstützungsbedürftige Menschen mit Behinderungen als ihre Kunden wahrzunehmen.

Sicherlich kann eingewandt werden, dass aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung zahlreiche Menschen mit Behinderung überfordert sind, ein „Persönliches Budget“ zu verwalten. Deshalb bedarf es als flankierender Maßnah-


Anzeige

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

Unser Schwerpunkt liegt auf prozessbegleitenden Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Wir fördern die berufliche Reintegration von unfallgeschädigten und langzeiterkrankten 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 klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen



Havighorster Weg 8 a
21031 Hamburg
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

me geeigneter Unterstützungsstrukturen (siehe Budgetassistenz 3.1c). Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige (z.B. Eltern, Lebenspartner) müssen in die neue Form der Hilfeleistung eingeführt werden. Sie müssen befähigt werden, Zug um Zug mit Hilfe des „Persönlichen Budgets“ sich die notwendige bedarfsgerechte Hilfe „einzukaufen“.

Menschen mit Behinderungen begreifen das Modell „Persönliches Budget“ als Chance zur Selbstbestimmung. Sie nehmen freiwillig an diesem Modell teil. Sie haben die Möglichkeit, zur bisherigen Hilfeleistung zurückzukehren, wenn sich zeigt, dass sie – auch mit Unterstützung – überfordert sind mit einem solchen Modell.

4.3 Kundenorientierung und Angebotsstruktur

Leistungsempfänger definieren die Qualität der Hilfeangebote und deren Struktur selbst nach individuellen Kriterien bzw. Vorlieben. Sie wählen sich aus den am Markt agierenden Einrichtungen und Diensten die Unterstützungsangebote aus, die ihren persönlichen Bedarf am besten abdecken. Entscheidend ist hier die subjektive Einschätzung. Qualität bedeutet, dass der Anbieter einhält, was er mit dem Kunden vereinbart hat.

Zur Qualität eines Modells „Persönliches Budget“ zählt unabdingbar die Einrichtung eines unabhängigen Verbraucherschutzes, um die persönliche Beratung und Information der Budgetnehmer zu sichern (vgl. „PerSaldo“ in den Niederlanden). Diese Aufgabe könnten die Behinderten-Selbsthilfeorganisationen übernehmen.

Die Erfahrungen in den europäischen Ländern, die das Modell „Persönliches Budget“ bereits praktizieren, zeigen, dass die Kundenzufriedenheit – als Indikator für die Qualität der Leistungen – gestiegen ist.

4.4 Wahlmöglichkeit

Menschen mit Behinderungen werden derzeit in ihrer Freizügigkeit stark eingeschränkt – sei es bei der Wahl ihrer Unterstützungsangebote, bei der Wahl ihres Wohnortes oder ihres Arbeitsplatzes. Dies gilt sowohl aufgrund fehlender Wahlmöglichkeiten zwischen allgemeinen Angebo-

ten mit Assistenz oder Sondereinrichtungen als auch für die Auswahl unter einzelnen Sondereinrichtungen.

Mit der Einführung des „Persönlichen Budgets“ als neuem Instrument der Hilfeleistung wird die Angebotslandschaft vielfältiger und bunter. Menschen mit Behinderungen erhalten damit erstmals echte Wahlmöglichkeiten in Bezug auf Leistungsanbieter und Leistungsangebote.

Das Modell „Persönliches Budget“ muss allen Menschen mit Behinderungen zugänglich sein – unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung. Menschen mit höherem Hilfebedarf dürfen – schon nach dem Prinzip der Nichtdiskriminierung (Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) – nicht von der Möglichkeit auf ein selbst bestimmtes Leben ausgeschlossen werden. Deshalb ist nach unserem Selbstverständnis das Modell „Persönliches Budget“ nicht nur im ambulanten Bereich möglich, sondern auch in stationären Einrichtungen. So müssen z.B. auch Heimbewohnerinnen und –bewohner die Chance erhalten, selbst über die Art und den Umfang ihrer benötigten Unterstützung zu entscheiden – und zwar mittels des Instruments „Persönliches Budget“.

4.5 Entbürokratisierung und Effektivität

Sich im Dschungel der Hilfeangebote, der Dienste und Einrichtungen sowie deren Financiers zurecht zu finden, ist – nicht nur – für Menschen mit Behinderungen immer schwieriger. Durch die Aufgabenfülle innerhalb der Sozialhilfeverwaltung ist in den letzten Jahren kaum noch Zeit und Raum geblieben, die persönliche Beratung der Hilfesuchenden (§ 8 Abs. 2 BSHG) zu sichern.

Schon seit langem fordert auch der Paritätische niederschwellige Angebote, einfache Handhabungen und mehr Transparenz. Menschen mit Behinderungen benötigen eine kompetente Anlaufstelle für alle Fragen rund um die benötigten Hilfen („Clearingstelle“, „Bürgerbüro“). Schlagworte wie „Verwaltungsvereinfachung“ machen – nicht nur – in der Behindertenhilfe die Runde; auch die Politik fordert seit langem eine schlanke Verwaltung auf allen Ebenen.

Das Modell „Persönliches Budget“ liefert Voraussetzungen zur Verwaltungsvereinfachung in der Sozialhilfe. Wir sind davon überzeugt, dass längerfristig eine Optimierung von Kosten und Nutzen erreicht wird. Einsparungen im Verwaltungsbereich können zur Schaffung neuer Beratungs- und Serviceangebote genutzt werden, die dann erforderlich werden.

5. Grundsätze (Zusammenfassung)

Als wichtigste Grundsätze für das Modellprojekt „Persönliches Budget“ fassen wir zusammen:

1. Das „Persönliche Budget“ darf kein elitäres Modell für „fitte“ Menschen mit Behinderung sein. Vielmehr ist der Zugang zum „Persönlichen Budget“ unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung zur Verfügung zu stellen.
2. Demgegenüber sind alle Formen der Deckelung und damit des Ausschlusses von Menschen mit schweren Behinderungen zu vermeiden.
3. Das „Persönliche Budget“ muss den individuellen Hilfebedarf des Einzelnen decken.

Tagungshinweis:

Alles unter einem Dach

Tagung für Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten

17.-19.03.03 in Bad Boll

Leitung: Gerlinde Barwig, Ulrike Leipersberger
Sekretariat: Susanne Buchwald, Tel. (07164) 79 211, Fax 79 5211
susanne.buchwald@ev-akademie-boll.de
Weitere Informationen auf Anfrage

4. Menschen mit Behinderung muss es jederzeit möglich sein, zwischen Sachleistungen einerseits und Teilleistungen des „Persönlichen Budgets“ bzw. dem Gesamtpaket wählen zu können.

5. Für die Beratung und Begleitung zum „Persönlichen Budget“ kann der Mensch mit Behinderung sich eine, für ihn kostenfreie, Budgetassistentin zu Hilfe nehmen.

6. Die Teilnahme am Modellversuch ist freiwillig.

7. Die Gewährung des „Persönlichen Budgets“ hat, wie im SGB IX festgeschrieben, zeitnah und mit einem vereinfachten Verwaltungsaufwand zu erfolgen.

6. Appell

Um bis zum 1. Juli 2003 den Modellversuch „Persönliches Budget“ einrichten zu können, schlagen wir die schnellstmögliche Bildung einer Arbeitsgruppe vor, welche die Modalitäten festlegt. Die Federführung für diese Arbeitsgruppe sollte beim Sozialministerium

oder beim Landeswohlfahrtsverband liegen. Der Paritätische, der diese Konzeption erarbeitet hat, erwartet, dass er und alle oben genannten Gruppierungen an der Arbeitsgruppe und am Modellversuch „Persönliches Budget“ beteiligt werden.

Kontakt

Der Paritätischen Wohlfahrtsverband
Landesverband Hessen e.V.
Auf der Körnerwiese 5
60322 Frankfurt
Tel. 069/955262-35
Fax 069/955262-38

Modellprojekt „Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden“

An dem von der Fraport AG (Flughafen Frankfurt) initiierten Projekt „Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden“ nehmen zur Zeit neun weitere Unternehmen teil: Bahn AG, Deutsche Bank, Deutsche Lufthansa, Kraftwerke Mainz-Wiesbaden, Lintec IT, Mainova, Schott Glas, Verlagsgruppe Rhein Main und ZDF. Nach und nach sollen weitere Unternehmen hinzu kommen. Beteiligte Partner sind ausserdem IBW (Interessengemeinschaft Behindertenvertreter deutscher Wirtschaftsunternehmen), RE-INTEGRA Mainz und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB).

Im Rahmen der Vorbereitungen unterstützte Fraport die Initiative mit finanziellen Vorleistungen, u.a. durch einen Vertrag mit Jörg Bungart von der BAG UB zur Entwicklung eines Rahmenkonzepts und der Aufstellung eines Kosten-Nutzen-Plans. Weiterhin stellte sie die Räumlichkeiten und einen Koordinator für die Treffen der Projektgruppe zur Verfügung. Die übrigen Projektmitglieder engagierten sich finanziell durch Personalfreistellung.

Ziel des Projektes ist die Zugänge zu Arbeitsplätzen und Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen auf der Basis unternehmerischer Leitlinien aktiv und flexibel zu gestalten. Das Unternehmensforum bereitet Modelle erfolgreicher unternehmerischer Praxis zur (fach-) öffentlichen Präsentation auf und fördert damit die Darstellung beispielhafter Aktivitäten („best practice“) von Unter-

nehmen im Umgang mit schwerbehinderten Arbeitnehmern und Kunden. Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt diese Initiative nachdrücklich.

Die beteiligten Unternehmen gehen davon aus, dass eine konsequente Unternehmenspolitik für schwerbehinderte Arbeitnehmer und Kunden sowohl wirtschaftlich und unternehmenspolitisch sinnvoll ist als auch die soziale Dimension von Unternehmen berücksichtigt. Besonderes Augenmerk ist daher auf die Personalrekrutierung und -qualifizierung im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit schwerbehinderter Menschen zu legen.

Das Unternehmensforum unterstützt mit seinem Konzept die Arbeit aller am Integrationsprozess Beteiligten (SGB IX) wie zum Beispiel

- die Tätigkeit der Integrationsfachdienste,
- die Arbeit der Personal- und Betriebsräte sowie
- der Schwerbehindertenvertretungen bei der Umsetzung der Integrationsvereinbarung in den Unternehmen.

Zur Veranschaulichung des Konzepts „Unternehmensforum“ sei auf das „Employers' Forum on Disability“ in Großbritannien verwiesen: In dem Forum haben sich über 360 Unternehmen - z.B. IBM, IKEA und British Airways - zusammengeschlossen, die aktiv die Situation von behinderten Kunden und Arbeitnehmern verbessern wollen. So führt die englische Supermarktkette Sainsbu-

ry Schulungen für alle neuen Mitarbeiter durch, wie sie behinderte Kunden zukünftig bedienen können; und große Unternehmen berücksichtigen in ihren Praktikumsprogrammen gezielt die Gruppe behinderter Schüler und Studenten. Das Forum organisiert u.a. den Erfahrungsaustausch über solche Projekte, berät die Unternehmen bei der Umsetzung eigener Ideen, erstellt Informationsmaterial für interessierte Betriebe und erarbeitet Agendas, in denen Leitlinien für eine „neue“ Unternehmenspolitik festgelegt werden.

Das „Unternehmensforum“ wird als Modellprojekt seit dem Sommer 2002 zu 70% aus Mitteln der Ausgleichsfonds gefördert und zu 30% über Beiträge der beteiligten Unternehmen getragen. Ziel ist es, dass nach dem Ende der Modellphase ein Verein gegründet wird, der sich durch Beiträge der Mitgliedsunternehmen selbst finanziert. Die Trägerschaft für das „Unternehmensforum“ übernimmt innerhalb der dreijährigen Modellphase die RE-INTEGRA GbR (Mainz).

Kontakt

Lothar Bertrand
Beiratsvorsitzender „Unternehmensforum“
Fraport AG, 60547 Frankfurt am Main
Fon: 069/690-669 39, Fax: -602 96
eMail: l.bertrand@frankfurt-airport.de

Hadumoth Levy
Geschäftsführerin „Unternehmensforum“
Hindenburgstr. 32, 55118 Mainz
Fon: 06131/275 62-20, Fax: -15
eMail: levy@reintegra.de

Entwicklungspartnerschaft „OPEN DOORS“ der Interessenvertretung „Selbstbestimmt Leben“ in Deutschland e.V.

Schlüsselqualifikationen und Chancengleichheit für behinderte Menschen

Von Hans-Reiner Bönning

Die Entwicklungspartnerschaft „OPEN DOORS“ will behinderten Menschen neue Wege in das Arbeitsleben aufzeigen. Im Mittelpunkt steht dabei der behinderte Mensch mit seinen Fähigkeiten und Ressourcen.

Das Lernen in Sonderschulen, das Arbeiten in Sonderwerkstätten, das Wohnen in Heimen hindert viele behinderte Menschen am Erwerb wichtiger Fähigkeiten, die sie für ein selbstbestimmtes Leben benötigen.

Hier wird „OPEN DOORS“ Türen öffnen und Neues wagen - Entwicklung von Persönlichkeiten für eine dauerhafte Berufstätigkeit. Entscheidend für die Verwirklichung von Chancengleichheit ist nicht nur das Vermitteln von Arbeitsplätzen, sondern auch deren Erhaltung und die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit (Lebenslanges Lernen). Hier ist der ganzheitliche Ansatz des Peer Counseling besonders erfolgreich, weil behinderte MitarbeiterInnen am eigenen Beispiel zeigen, dass ein erfolgreiches Berufsleben auch mit (schwerer) Behinderung möglich ist.

Die Entwicklungspartnerschaft „OPEN DOORS“ will auch für Arbeitgeber, Behördenvertreter, Politiker Türen öffnen. Sie sollen sensibilisiert und aktiviert werden, um behinderte Menschen zu beschäftigen, zu fördern und Behindertenpolitik zu gestalten.

Die zentralen Methoden der Entwicklungspartnerschaft „OPEN DOORS“ sind die „Persönliche Zukunftsplanung“, das Peer Counseling und besonders hervorzuheben das „Ability Mainstreaming“; dessen Weiterentwicklung steht im Mittelpunkt der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft und aller Teilprojektpartner.

Die Entwicklungspartnerschaft besteht aus 9 Teilprojektpartnern. Diese Träger sind rechtlich selbstständig und tragen mit ihren Projektaufgaben zum

integrierten Handlungsansatz der Entwicklungspartnerschaft bei.

Hier seien sie kurz vorgestellt:

- *Berliner Zentrum für selbstbestimmtes Leben e.V.*: Förderung von SchülerInnen aus Integrations- und Förderschulen beim Übergang von der Schule in den Beruf durch mobilitätsfördernde Unterstützung bspw. im Umgang mit persönlicher Assistenz. Beratung und Unterstützung von behinderten SchülerInnen bei Antragsstellungen, Einzelberatung und Coaching unter dem Aspekt der Einbeziehung wichtiger außerschulischer Bezugspersonen.
- *Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben e.V.*: Nutzung der persönlichen Ressourcen behinderte SchülerInnen, damit sie den Weg in ein „normales“ Berufsleben finden können. Hierbei sollen in Zusammenarbeit mit Trägern der beruflichen Bildung besonders theoriereduzierte Berufsbildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten erprobt werden.
- *Access gGmbH Erlangen*: Schwerbehinderte Moderatoren werben für die Beschäftigung Schwerbehinderter und begleiten den Prozess der Strukturverbesserung in Betrieben. Es werden regionale Unterstützungsstrukturen für Arbeitgeber und Unternehmen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung aufgebaut.
- *Verein zur beruflichen Integration Behinderter VfBl, Berlin*: Entwicklung neuer Berufsbilder für behinderte Menschen aus dem Bereich des Peer Counseling. Hier ist die Behinderung nicht Hemmnis sondern Voraussetzung, wie z. B. Behördencoachs, Soziallotsen, alternativer Gesundheitsberater. Darüberhinaus sollen in Schulungen behinderte Menschen sollen befähigt werden, einen Arbeitsplatz erfolgreich anzustreben und dann dauerhaft zu erhalten.
- *Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter, fab e.V.Kassel*: Durchführung von Schulungen von Menschen die persönliche Assistenz (auch Arbeitsassistenz) nutzen wollen und von Personen, die persönliche Assistenz leisten wollen (Assistenten). Die persönliche Assistenz soll als Rechtsanspruch gesetzlich verankert werden. Beratung von behinderten AssistenznehmerInnen und AssistentInnen soll zur Verbesserung der Qualifikation und Assistenz beitragen.
- *Tauschsysteme, Kassel*, Nutzung der Tauschsysteme als Erprobungsfeld für die Anbahnung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für behinderte Menschen, die lange arbeitslos gewesen sind. Modellhafte Kooperationen mit Tauschsystemen in mehreren Städten.
- *FEN e.V., Erlangen-Nürnberg*: Aufbau eines Kompetenzzentrum für barrierefreies Internet im Großraum Nürnberg, Aufbau und Bereitstellung von Beratungsstrukturen für lebenslanges Lernen behinderter Menschen und Entwicklung integrativer Schulungen.
- *Verbund behinderter Arbeitgeber VbA e.V. München*: Konzipierung und Durchführung von barrierefreien Bildungsreisen für mobilitätsingeschränkte Menschen. Die modellhafte Beschäftigung behinderter Menschen im Reisedienst und in der As-

sistenzvermittlung. Die Entwicklung und Einführung eines kommunalen internetbasierten Modells für die Vermittlung von kurz- und langfristigen Assistenzdienstleistungen für behinderte Arbeitgeber.

- *Integrative-kooperative Gesamtschule Birkenwerder*: Schwerbehinderte SchülerInnen, die sonst auf Grund fehlender Hilfen und Helfer nur eingeschränkt an Exkursionen,

Praktika u.ä. teilnehmen können, werden durch ProjektmitarbeiterInnen „fit“ gemacht zum eigenständigen Mobilitäts- und Assistenztraining. Dazu werden in der Schule und auf Schulfahrten praktische Erprobungsmöglichkeiten geschaffen.

Kontakt:
EP-Koordination (national und gesamt)
Barbara Vieweg, ISL e.V.
Hermann-Pistor-Straße 1, 07

745 Jena
Tel: 03641 234 795,
Fax: 03641 396 252
eMail: bvieweg1@aol.com

Transnationale EP-Koordination:
Hans-Reiner Bönning, BZSL e.V.
Prenzlauer Allee 36 (Gewerbehof)
10405 Berlin
Tel. 030 4405 4425
Fax: 0303 4405 4426
eMail: bzsl@aol.com

www.open-doors.de

Impulse für die Sozialpolitik

Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderung

Von Stefan Burkhardt

Arbeit ist mehr als acht Stunden am Tag in der Firma zu sein: sie bedeutet wirtschaftliche Unabhängigkeit und aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Viele Menschen mit schweren Behinderungen aber sind davon ausgeschlossen. Ihre Arbeitslosenquote liegt weit über dem Bundesdurchschnitt. Gegen diesen Missstand will die Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Mensch etwas tun. Im Rahmen ihrer Impulsförderung unterstützt sie Projekte freier gemeinnütziger Organisationen, die die Chancen für die Integration von Menschen mit Behinderung in den regulären Arbeitsmarkt verbessern.

Die Impulsförderung gibt es seit rund zweieinhalb Jahren. Sie wurde möglich durch den überwältigenden Erfolg des Superloses. Das nämlich sorgte für zusätzliche Einnahmen der Aktion Mensch-Lotterie und eröffnete der Deutschen Behindertenhilfe so die Möglichkeit, ihr Förderspektrum zu erweitern. Seit dem 1.1.2000 gibt es daher zwei Förderkomplexe: Die bisherige Basisförderung, durch die vor allem Projekte der klassischen Behindertenhilfe, wie beispielsweise ambulante und Familien entlastende Dienste, unterstützt werden, und die Impulsförderung.

Ziel des neuen Förderinstrumentes ist es, innovative und aktionsbezogene Vorhaben der Behinderten- sowie der Kinder- und Jugendhilfe zu unter-

stützen, für die es sonst keine Finanzierungsmöglichkeit gibt. Jährlich stehen dafür 12,8 Millionen Euro zur Verfügung. Doch nicht jeder Antrag, der formal den Förderrichtlinien entspricht, wird auch bewilligt. Entscheidend ist vielmehr, ob von einem Projekt tatsächlich neue sozialpolitische Impulse für einen der folgenden Bereiche zu erwarten sind:

- Förderung von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen
- Förderung zum Auf- und Ausbau von Basisstrukturen in Zentral-, Ost- und Südosteuropa
- Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderung.

Einen Großteil der Anträge und Bewilligungen gab es bisher im letztgenannten Bereich. Diese positive Reaktion unterstreicht den hohen Stellenwert, den das Thema Arbeit für die Integration hat. Denn der Ausschluss von der Erwerbsarbeit bedeutet für viele Menschen den Ausschluss von wesentlichen Teilen des gesellschaftlichen Lebens. Um so wichtiger ist es, neue Wege abseits ausgetretener Pfade auszuprobieren, um Menschen in Arbeit zu bringen. Im Rahmen der Impulsförderung unterstützt die Aktion Mensch deshalb

- Beschäftigungsprojekte und Integrationsfirmen, also gemeinnüt-

zige Firmen, die mindestens 30 Prozent Menschen mit Behinderungen beschäftigen,

- Kooperationsvorhaben zwischen freien Trägern und Integrationsfachdiensten mit dem Ziel, die Vermittlungschancen besonders benachteiligter Zielgruppen zu verbessern,
- Arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote außerhalb bestehender Ausbildungsberufe sowie die
- Entwicklung und Erprobung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder für Menschen mit Behinderungen.

Etwa 100 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 9,8 Euro wurden bisher gefördert. Allen gemeinsam ist, dass sie sehr praktische Maßnahmen anbieten, die die Chancen der Teilnehmenden auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt konkret verbessern. Der Kartoffelschälbetrieb Mainfrankenhof beispielsweise, eine gemeinnützige Firma, bietet Menschen mit Behinderung, die zuvor arbeitslos waren oder in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiteten, einen regulären Arbeitsplatz. Im Projekt des Kasseler Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbst bestimmten Leben Behinderter (bifos) werden Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zum Tourismusberater ausgebildet. Sie können später

Reiseveranstalter als Fachexperten für barrierefreien Tourismus beraten. Ein freier Träger aus dem süddeutschen Raum plant in Kooperation mit einem Integrationsfachdienst die psychische Stabilisierung von Personen, die zwar bereits einen regulären Arbeitsplatz innehaben, dort aber sozial isoliert sind,

da sie bislang in einer betreuten Einrichtung gelebt haben.

Die Förderhöchstdauer beträgt 36 Monate. Eine Verlängerung ist nicht möglich, da die Impulsförderung selbst befristet ist. Sie läuft zum 31.12.2003 aus. Dann werden Experten über die Erfahrungen aus dem vierjährigen Er-

probungszeitraum beraten und entscheiden, ob und wie das Förderinstrumentarium optimiert werden muss, um das fest gesetzte Ziel zu erreichen: den betroffenen Menschen einen ungehinderten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt sowie größtmögliche Selbstbestimmung und Selbständigkeit zu ermöglichen.

Auf einen Blick: Förderung von Arbeit für Menschen mit Behinderung

Anschrift	Deutsche Behindertenhilfe Aktion Mensch e.V. Abteilung Förderpolitik Holbeinstraße 15 53175 Bonn
Fax und E-mail	0228/20 92 130; impulsfoerderung@aktion-mensch.de
Ansprechpartner	Stefan Burkhardt, Referent Impulsförderung, Tel.: 0228/ 20 92 149, E-mail: stefan.burkhardt@aktion-mensch.de
Antragsfristen	31.03., 30.06., 30.09., 31.12. eines Jahres
Förderfähige Maßnahmen	Beschäftigungsprojekte, Integrationsfirmen als freie gemeinnützige Unternehmen und Sozialbetriebe (Zuschuss max. 130.000 Euro) Förderung von Kooperationsvorhaben zur beruflichen Eingliederung besonders benachteiligter Zielgruppen (Zuschuss max. 130.000 Euro) Arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderungen außerhalb bestehender Ausbildungsberufe (Zuschuss max. 110.000 Euro) Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitsmöglichkeiten sowie Erschließung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder für Menschen mit Behinderung (Zuschuss max. 110.000 Euro) Für alle Projektbereiche gilt eine Zuschussobergrenze von 80% der anerkennungsfähigen Gesamtkosten, eine Projektdauer von max. 36 Monaten sowie eine Sachkostenpauschale von 10% des bewilligten Zuschusses.
Information	Informationen zur Impulsförderung geben die im Kuratorium der Aktion Mensch vertretenen Bundes- und Spitzenverbände. Träger, die keinem dieser Verbände angehören, wenden sich bitte an die Geschäftsstelle der Aktion Mensch, Abteilung Förderpolitik (Adresse und Ansprechpartner siehe oben) Wir empfehlen Ihnen auch die Homepage der Aktion Mensch. Unter www.aktion-mensch.de erhalten Sie nicht nur Informationen und Unterlagen zur Förderung, sondern darüber hinaus zu unterschiedlichen geförderten Arbeits- und Qualifizierungsprojekten.

Eckpunkte der Arbeitsmarktreform

Nur wenige Tage nach der Veröffentlichung des Reformkonzeptes der Hartz-Kommission legte die Bundesregierung ein Eckpunktepapier vor, das einen „Fahrplan“ für die Realisierung der Hartz-Vorschläge aufstellt. Drei Ziele werden in den Vordergrund gestellt:

1. **Neue Arbeitsplätze schaffen**
2. **Arbeitslose und offene Stellen zusammenbringen**
3. **Neue Strukturen für die Bundesanstalt für Arbeit schaffen**

Angestrebt wird eine grundlegende Reform des Arbeitsmarktes, wobei mit wohlklingenden Wortneuschöpfungen wie immer nicht gespart wird. Die Bundesregierung verspricht sich von der Reform eine grundlegende und schnelle Verbesserung der Vermittlungserfolge der Arbeitsämter, optimierten Kundenservice sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Wie immer bleibt indes abzuwarten, wie die Resultate bei der praktischen Umsetzung solch umfangreicher Vorhaben aussehen werden.

Wir wollen an dieser Stelle eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Begriffe und Vorhaben geben, um unsere LeserInnen Schlagworte wie „PersonalServiceAgenturen“ oder „JobFloater“ etwas näher zu bringen.

Der Text kann auch unter <http://www.bma.bund.de/indexcfm?28913F138AE2433DA39B5DC1EA3A8B0B> nachgelesen werden. Auf den Internetseiten des BMA finden sich auch weitere Informationen zur geplanten Arbeitsmarktreform.

Die grundlegende Reform des Arbeitsmarktes verfolgt drei Ziele:

1. Neue Arbeitsplätze schaffen

Über neue Ansätze sollen bisher ungenutzte Bereiche für reguläre Beschäftigung erschlossen werden.

PersonalServiceAgenturen (PSA)

Eine PSA ist eine eigenständige Firma, deren Ziel es ist, Arbeitsuchende in Betriebe auf Zeit zu entleihen. Grundsätzlich können alle Arbeitslosen vom Arbeitsamt der PSA zur Einstellung vorgeschlagen werden. Die Bezahlung und die Beschäftigung müssen in tarifliche Strukturen eingebunden sein. Die ersten Erfahrungen mit „vermittlungsorientierter Zeitarbeit“ (siehe unten) zeigen, dass viele Leiharbeiter durch sie wieder eine Festanstellung finden können. Die Bundesanstalt für Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, bis Mitte 2003 in jedem Arbeitsamtsbezirk eine PSA zu gründen.

Beschäftigung in Privathaushalten

In etwa 3,3 Millionen Haushalten arbeiteten im Jahr 2000 bezahlte Hilfskräfte - meist illegal. Um „hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse“ für die legale Beschäftigung zu erschließen, werden sie billiger und einfacher gemacht. Bis zu einem Einkommen von 500 Euro müssen keine Steuern gezahlt werden. Der Haushalt muss seine Hilfe mit einem vereinfachten „Haushaltscheck“ anmelden, und pauschal 10% Sozialbeiträge abführen. Die Beschäftigten bekommen ihren Lohn brutto für netto. Um den Preisvorteil der illegalen Arbeitskräfte zu verringern, können Haushalte für regulär gezahlte Löhne einen Abzug von der Steuerschuld bis zu 2000 Euro erhalten.

Ich-AG und Familien-AG

Ein Großteil der Schwarzarbeit sind einfache Dienstleistungen wie Reparaturen oder Gartenarbeit. Hier soll für Arbeitslose die Möglichkeit geschaffen werden, sich sozial abgesichert selbstständig zu machen. Als Ich-AG zahlen sie nur 10% Steuern auf ihre Einnahmen, wenn sie mit einfachen Service-Angeboten im Jahr nicht mehr als 25 000 Euro einnehmen. Vom Arbeitsamt erhalten sie drei Jahre lang einen Zuschuss zur Sozialversicherung.

Regionale Kompetenzzentren

Die Landesarbeitsämter werden zu regionalen Kompetenzzentren. Ihre Aufgabe ist es, Existenzgründer und Unternehmen bei Beschäftigungsproblemen und Neuansiedlung zu unterstützen. Sie sind Ansprechpartner für die Landesregierungen, wenn beschäftigungspolitische Maßnahmen in der Region umgesetzt werden sollen. So können sie insbesondere in den neuen Bundesländern zur wirkungsvollen Verzahnung von regionaler Strukturpolitik und Arbeitsmarktpolitik genutzt werden.

JobFloater finanziert Arbeitsplätze

Kleine und mittlere Unternehmen sind Vorreiter bei der Schaffung von Arbeitsplätzen. Aber gerade sie haben Schwierigkeiten, Kapital für Investitionen zu bekommen. Beim JobFloater bringt jeder Arbeitslose, den das Unternehmen einstellt, einen Gutschein für einen Kredit mit. Bis zu 100000 Euro kann das Unternehmen damit zu günstigen Zinsen aufnehmen. Diesen Kredit können auch die Arbeitslosen selbst bekommen, wenn sie sich selbstständig machen. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) legt zusätzlich ein Kreditprogramm von 10

Milliarden Euro für mittelständische Unternehmen auf und startet ein Infrastrukturprogramm mit günstigen Kommunaldarlehen. Hierdurch soll vor allem das Wachstum in den neuen Bundesländern gefördert werden.

Beschäftigungsbonus für Betriebe

Durch Zeitkonten oder Zeitwertpapiere können Betriebe „atmen“. Sie können die Beschäftigung der Auftragslage anpassen, ohne Arbeitsplätze abzubauen. Bisher werden diese Möglichkeiten noch zu selten genutzt. Die JobCenter (s. unten) sollen Unternehmen Beratung zum Erhalt von Arbeitsplätzen anbieten. Die Bundesanstalt für Arbeit wird einen Bonus für Unternehmen einführen, die Beschäftigung ausbauen. Maßstab ist der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

2. Arbeitslose und offene Stellen zusammenbringen

Eine Anlaufstelle für alle Arbeitsuchenden, weniger Verwaltung und mehr Kundenservice - so kann die Vermittlung beschleunigt werden.

JobCenter für bessere Dienstleistung

Die JobCenter lösen die doppelte Zuständigkeiten von Arbeits- und Sozialamt auf. Alle Arbeitsuchenden - auch die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger - erhalten hier persönlich zugeschnittene Beratungs-, Unterstützungs- und Integrationsleistungen. Auch für Arbeitgeber sind die JobCenter künftig die erste Anlaufstelle. Sie sollen von speziell geschulten Teams betreut werden, die über Branchen-Know-how verfügen. Hierzu werden verstärkt Fachleute von Außen eingesetzt.

Die Bundesanstalt für Arbeit plant, bis Mitte 2003 flächendeckend JobCenter einzurichten. Sie kann dabei auf die positiven Erfahrungen des Modellvorhabens zur Zusammenlegung von Arbeits- und Sozialämtern (MoZArT) zurückgreifen, das vom Bundesarbeitsministerium gefördert wird.

Schneller zum neuem Job

Geht der Arbeitsplatz verloren, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig verpflichtet, sofort nach der Kündigung die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitgeber müssen sie während der Kündigungsfrist für die Job-Suche oder für Qualifizierungen bei vollem Lohn freistellen.

Die Vermittlerinnen und Vermittler werden von Verwaltungsarbeit entlastet, um ihre Kunden schneller in neue Arbeit bringen zu können. Die Daten, die zur Leistungsberechnung notwendig sind (Beschäftigungszeiten, Höhe des Entgelts) können künftig mit einer Signaturkarte (JobCard) abgerufen werden.

Zumutbarkeit und Sanktionen

Wer eine zumutbare Stelle ablehnt, muss mit der Sperre der Leistungen rechnen. Das ist geltendes Recht. Was zumutbar ist, soll jetzt eindeutiger geregelt werden. Dass etwa einem ledigen Arbeitslosen eher zuzumuten ist, eine Arbeit in einer anderen Stadt anzunehmen als jemand mit Familie, ist klar. Klar sein muss auch, welche Sanktionen folgen, wenn eine Arbeit abgelehnt wird. Bisher sind die Strafen sehr hart, ihre praktische Anwendung daher schwierig. Künftig wird es für erste Verstöße kürzere Sperrzeiten geben. Wenn Arbeitsuchende ein Angebot aus wichtigem Grund ablehnen, müssen sie den

Grund nachweisen, der sie an der Arbeit hindert.

Jobs für Menschen mit Familie

Eine Vermittlung darf nicht an fehlender Kinderbetreuung scheitern. Das Arbeitsamt hilft deshalb nicht mehr nur bei der Suche nach einem Job, sondern auch bei der Suche nach einem Kindergartenplatz. Die Bundesregierung wird darüber hinaus bis 2007 vier Milliarden Euro für etwa 10000 Ganztagschulen bereitstellen.

Perspektiven für junge Menschen

Jeder Jugendliche soll ein Ausbildungsangebot erhalten. Dazu werden bestehende Angebote, wie die Beschäftigungsbrücke Ost oder das Jugendsofortprogramm weitergeführt und um neue Elemente ergänzt. So wird ein System von Qualifikationsbausteinen entwickelt, die auf einen Ausbildungsplatz vorbereiten und später auf eine Ausbildung angerechnet werden können. Außerdem sollen Stiftungen durch den Verkauf von „Ausbildungszeitwertpapieren“ helfen, Ausbildungsplätze zu finanzieren.

Brücke für ältere Beschäftigte

Wenn ältere Arbeitsuchende eine Stelle mit geringerem Verdienst annehmen, kann der Einkommensverlust durch eine „Lohnversicherung“ für eine Zeit abgemildert werden. Arbeitgeber können Verträge mit Arbeitslosen ab dem 50. Lebensjahr unbegrenzt befristen. Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung wird ihnen erlassen, wenn sie einen Arbeitslosen ab dem 55. Lebensjahr einstellen.

Solange der Arbeitsmarkt älteren Arbeitsuchenden aber kaum Chancen bietet, sollen diejenigen, die sich nicht mehr vermitteln lassen wollen, statt des Arbeitslosengeldes eine kostenneutral er-

rechnete monatliche Leistung beziehen können.

3. Neue Strukturen für die Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit wird ein Dienstleister, der seine Leistungen so kundennah wie möglich ausrichtet.

Wettbewerb in der Weiterbildung

Die Arbeitslosen erhalten ein stärkeres Wahlrecht bei der beruflichen Weiterbildung, um den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern zu verstärken. Mit den Trägern sollen künftig „Integrationsverträge“ abgeschlossen werden, bei denen ein Eingliederungsziel im Vordergrund steht.

Einheitliche Leistungen

Das Arbeitslosengeld bleibt unverändert. Die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für Erwerbsfähige werden zum „Arbeitslosengeld II“ zusammengelegt. Es wird über dem Niveau der Sozialhilfe liegen. Wer die neue Leistung erhält, ist auch gesetzlich kranken- und pflegeversichert. In das Arbeitslosengeld II werden Anreize zur Aufnahme einer Arbeit eingebaut. Wer arbeitet, wird mehr Geld in der Tasche haben, als derjenige, der trotz Erwerbsfähigkeit nicht arbeitet.

Neues Leitbild für die Bundesanstalt

Die Bundesanstalt für Arbeit soll die erste Adresse am Arbeitsmarkt werden. Dazu wird eine neue Personalstruktur mit besseren Leistungsanreizen geschaffen. Auf Verbeamtungen wird weitgehend verzichtet. Quereinsteigern wird der Einstieg erleichtert. Ein transparentes Controlling- und Steuerungssystem wird installiert.

impulse-AutorInnen gesucht

Die Redaktion der *impulse* hat ein Interesse daran, eine breite Vielfalt an qualifizierten Beiträgen zu präsentieren. Dafür bedarf es kompetenter AutorInnen aus den verschiedenen Bereichen der Behindertenarbeit und -politik, die Informationen gebündelt und praxisnah darstellen können.

Wir suchen daher AutorInnen, die sachliche und kritische Berichte zu verschiedenen Themen im Rahmen des Themenkomplexes „Gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen“ mit Schwerpunkt berufliche für die *impulse* verfassen. Aktuell suchen wir insbesondere Beiträge zu den Themen Integrationsfachdienste, Servicestellen, Wohnen, neue Projekte sowie zu anderen Aspekten des SGB IX.

Leider können keine Honorare gezahlt werden. Die Redaktion behält sich die Veröffentlichung eingesandter Beiträge vor. Die Beiträge müssen als Word-Vorlage per eMail oder auf Diskette zugeschickt werden. Fotos können nur verwendet werden, wenn sie als Originale oder auf Fotopapier gedruckt vorliegen.

Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit!

„Nur wer abseits eingefahrener Wege geht, hinterlässt bleibende Spuren“

Ziele und Projekte des Behinderten-Ratgeber e.V.

Von Karl Grandt

Der gemeinnützige Behinderten-Ratgeber e.V. ist vor 2 Jahren in Hamburg gegründet worden und verfügt mittlerweile auch über Geschäftsstellen in Schleswig-Holstein und im Saarland. Das Zusammenführen behinderter sowie nicht-behinderter Menschen gehört zu den vorangegangenen Zielen der Vereinsarbeit.

2 Jahre Behinderten-Ratgeber e.V. - eine kurze und gleichwie lange Zeit. Kurz, bezogen auf „nur“ zwei Jahre. Lang jedoch in der Vielzahl der Aufgaben und Projekte, die seitdem geplant und umgesetzt wurden.

Unsere verschiedenartigen Aktivitäten, Projekte und Veranstaltungen sollen dazu beitragen, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen ins öffentliche Bewusstsein zu rufen; sie mehr mit ins „Leben der Gesellschaft“ integriert werden zu lassen und dazu, dass behinderte und nicht-behinderte Menschen mehr zusammen agieren und zueinander finden!

Somit ist es auch eines der Hauptziele unserer Vereinsarbeit, auf mehr Verständnis und Solidarität zwischen den Menschen mit - und Menschen ohne Behinderungen hinzuwirken.

„Barrierefreiheit beginnt in den Köpfen“

Der Behinderten-Ratgeber e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, durch öffentliche Aktionen und Projekte neue Wege zu beschreiten, um behinderten Menschen zu mehr Aufmerksamkeit und Akzeptanz zu verhelfen und sie dabei zu unterstützen, soziale Ausgrenzungen zu überwinden.

Dass in Deutschland mehr als 6,5 Millionen Menschen mit Behinderungen leben, sollte erkennen lassen, wie sehr notwendig es ist, dass es Vereine gibt, die sich um die verschiedenartigen Behinderungsarten kümmern und nicht „nur“ um eine spezielle.

Projekte des Behinderten-Ratgeber e.V. :

- **2001** wurde damit begonnen, www.behinderten-ratgeber.de - ein Internet-Portal für Menschen mit Handicap - zu erstellen, welches sich

innerhalb von 2 Jahren zum größten seiner Art in Deutschland etabliert hat.

- **2001** wurden dafür vom Behinderten-Ratgeber e.V. 3 öffentliche Aktionen / Events für Menschen mit Handicap veranstaltet (u.a. der 1. Behindertentag im Tierpark Hagenbeck Hamburg).
- **2002** wurde am 17. August in Kaltenkirchen /b. Hamburg die 1. Open-Air-Veranstaltung „Kaltenkirchen verbindet“ für Menschen mit und ohne Handicap ausgerichtet.
- **2003** - dem „**Europäischen Jahr der Behinderten**“ werden bundesweit Integrations-Veranstaltungen ausgerichtet, u.a. das „1. Europäische Konzert“ für Interpreten mit Handicap.
- **2003** wird die TV-Sendung „einander verstehen - miteinander leben“ produziert werden bzw. entsprechendes Filmmaterial für die Ausstrahlung im Fernsehen erstellt werden .
- **2003** werden durch die europaweite Hilfsaktion „Sierra Leone“ Rollstühle, Prothesen und andere Hilfsgüter gesammelt und an bedürftige Behinderte in Osteuropa und Sierra Leone übergeben.
- **2003** wird das erste europaweite Internet-Netzwerk für Menschen mit Handicap erstellt werden.

Der Behinderten-Ratgeber e.V. hofft, mit diesen Projekten auch interessierten Unternehmen und Herstellern behinderten-relevanten Equipments, Schirmherren, Förderern, Projekt-Paten und Sponsoren interessante Aspekte zu einem sozialen Engagement zu eröffnen und zukünftig dabei von selbigen - in welcher Form auch immer - aktive Unterstützung zu erhalten.

Mit all diesen Aktionen und Aktivitäten möchten wir - im Rahmen unserer Möglichkeiten - unseren Anteil dazu beitragen, die Lebensqualität behinderter Menschen ein klein wenig zu verbessern.

Das sind wir ihnen einfach „schuldig“, denn

„Nicht behindert zu sein, ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das uns jederzeit genommen werden kann.“

www.behinderten-ratgeber.de

Deutschlands größtes Internet-Portal für Menschen mit Handicap

Der Behinderten-Ratgeber e.V., möchte mit dem Projekt www.behinderten-ratgeber.de erreichen, dass behinderte Menschen nicht noch mehr in die soziale Isolation geraten.

Internet-Suchkataloge und Datenbanken relevanter Adressen für Menschen mit Handicap waren bislang nur sehr unvollständig im globalen Netz vorhanden und ein Interessierter musste sich durch viele „kleine“ Angebote - die meistens nur eine Behinderungsart behandeln - durcharbeiten, um zu entsprechenden Infos sowie einem umfassenden und zufriedenstellenden Ergebnis zu gelangen. Hinzu kommt, dass die wenigsten dieser Webseiten sehbehinderten- und blindengerecht programmiert sind.

Anfang 2000 wurde vom Team des Behinderten-Ratgeber e.V. damit begonnen, eine entsprechende Plattform zu entwickeln, die allen diesen Anforderungen gerecht werden würde. Die Webseiten enthalten selbstverständlich auch eine Text-Version für Sehbehinderte und Blinde.

Seit der online-Verfügbarkeit wurde der Ratgeber ständig weiter entwickelt und beinhaltet nach fast 3 jähriger Entwicklungszeit und ca. 25.000 Arbeitsstunden mittlerweile mehr 4.500 Webseiten, - weitere 5.000 befinden sich in der Optimierungsphase und werden mit freundlicher und ehrenamtlicher Unterstützung der Leipziger Behinderten-Werkstätten, welche die umfangreichen Recherchen- und Eintragungsarbeiten weiterer ca. 12.000 Auflistungen, Verlinkungen u.a.m. ausführen werden, in den kommenden Monaten fertig erstellt. Anschließend wird www.behinderten-ratgeber.de das größte Internet-Portal für Menschen mit Behinderungen in ganz EUROPA sein!

Über **10.000 Zugriffe** pro Monat (Stand 01.09.2002) belegen zweifelsfrei die hohe Nachfrage und den benötigten Informationsbedarf im behinderten-relevanten Bereich.

Kontakt:

Karl Grandt

redaktion@behinderten-ratgeber.de

Telefon: 04193 - 98 08 44

Für eine Faire Assistenz

Wir streiten für eine „faire Assistenzsicherung“

Zur Kampagne des Forums selbstbestimmter Assistenz
behinderter Menschen - Forsea e.V.

Während der letzten Jahre ist immer deutlicher geworden, dass die Sicherung der Assistenz/Pflege nach wie vor nicht gewährleistet ist und immer wieder eklatante Menschenrechtsverletzungen stattfinden. Die Probleme mit der Pflegeversicherung sind offenkundig und die Reform des § 3a des Bundessozialhilfegesetzes hat darüber hinaus die Situation einer Reihe auf Assistenz Angewiesener noch verschärft. Sie sind nunmehr zunehmend - ausschließlich aus Kostengründen - von Heimeinweisungen bedroht. Der Auszug aus Einrichtungen wurde durch diesen Paragraphen ebenfalls erheblich erschwert.

Im Rahmen der verschiedenen Gesetzesinitiativen der Bundesregierung während der Legislaturperiode haben das Forum selbstbestimmter Assistenz behinderter Menschen - Forsea e.V. - sowie andere Verbände immer wieder für adäquate Verbesserungen der Rahmenbedingungen für assistenznehmende Menschen geworben. Im Rahmen der Reform des Schwerbehindertengesetzes und der Schaffung des Sozialgesetzbuches IX gelang es zwar, einen Einstieg in die Anerkennung und Förderung der Arbeitsassistenz durchzusetzen. Doch hinsichtlich der Rahmenbedingungen für die allgemeine Assistenz wurden keinerlei Verbesserungen vorgenommen. Auch im Gleichstellungsgesetz konnte hier nichts erreicht werden.

Bei diversen Gesprächen und Anhörungen wurde deutlich, über welche oberflächliche Wahrnehmung und Kenntnis der konkreten Situationen von AssistenznehmerInnen und den Rahmenbedingungen, in die sich diese einfügen müssen, PolitikerInnen und VerwaltungsmitarbeiterInnen verfügen. So sind zum Beispiel die engen Grenzen, mit denen AssistenznehmerInnen durch Einkommens- und Vermögensgrenzen regelrecht arm gehalten werden, genau so wenig bekannt wie die latente Bedrohung der Einweisung in Einrichtungen aufgrund der Pflegekosten. Über die mit diesen Regelungen verbundenen Gerichtsverfahren

gibt es ebenfalls immer noch viel zu wenig öffentliche Aufmerksamkeit.

Andererseits zeigten die Diskussionen der letzten Monate, dass es seitens der Politik durchaus eine parteiübergreifende Bereitschaft gibt, über ein Leistungsgesetz zu diskutieren und für entsprechende Regelungen einer Verbesserung der Assistenzsituation einzutreten.

Im Rahmen der von der *Aktion Mensch* unterstützten Aufklärungskampagne mit dem Slogan „Faire Assistenz“ wollen wir von Forsea zusammen mit über 40 Behindertenorganisationen, die diese Kampagne unterstützen, daher für Regelungen werben, durch die eine echte und faire Assistenzsicherung für Menschen mit Assistenzbedarf geschaffen und die entsprechenden Gesetzesinitiativen anvisiert und vorbereitet werden.

Dabei gilt es nun, die im Koalitionsvertrag der rot-grünen Bundesregierung formulierte Zielrichtung der Überprüfung der Fortentwicklung der Eingliederungshilfe konkret voran zu treiben und für ein Assistenzsicherungsgesetz zu werben - packen wir's an!

Unterstützen auch Sie unsere Forderungen und Aktivitäten und werben Sie mit uns für eine „Faire Assistenz“

Die überaus große Unterstützung und Befürwortung unserer Kampagne für eine „Faire Assistenz“ hat bewiesen, wie wichtig es ist, sich für entsprechende gesetzliche Regelungen zur Assistenzsicherung einzusetzen. Nach Schaffung des SGB IX und des Bundesgleichstellungsgesetzes für behinderte Menschen ist es nun an der Zeit, diesen für die betroffenen Menschen so elementaren Lebensbereich zufriedenstellend und menschenwürdig zu sichern. Was nützt auf Assistenz angewiesenen Menschen die schönste Barrierefreiheit, was die besten Bildungsmöglichkeiten, wenn sie mangels personeller Hilfen zu Hause erst gar nicht aus dem Bett kommen!

Wir danken allen ideellen und finanziellen Unterstützern dieser Kampagne und vertrauen auf eine künftige Zusammenarbeit mit dem Gesetzgeber, um das Ziel eines umfassenden Assistenzsicherungsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode zu erreichen. Nur so kann die gleichberechtigte Teilhabe assistenznehmender Menschen am Leben in der Gemeinschaft gesichert werden.

Angesichts der enormen Benachteiligungen und nicht nur finanziellen Belastungen von behinderten und chronisch kranken, auf Assistenz angewiesenen Menschen und deren Angehörigen, fordern wir die Verantwortlichen in Bund, Ländern und Gemeinden auf, folgende gesetzliche Regelung der Assistenz und Teilhabe behinderter Menschen zu schaffen und zu gewährleisten:

Eckpunkte für gesetzliche Regelungen zur Sicherung der Assistenz und Teilhabe behinderter Menschen

1. Individuelle bedarfsgerechte Leistungen unabhängig von Art und Ursache der Behinderung sowie des Alters
2. Umfassendes Wahlrecht bei der Inanspruchnahme von Leistungen als Kostenerstattung im Arbeitgebermodell, als Sachleistung und/oder als Persönliches Budget
3. Abschaffung der Einkommens- und Vermögensanrechnung bei den Leistungen der Eingliederungshilfe, Blindenhilfe und Hilfe zur Pflege
4. Recht auf gleichgeschlechtliche Assistenz
5. Weitergewährung der Leistungen auch bei Unterbrechungen durch stationäre medizinische Versorgung, sowie bei medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen
6. Kostenerstattung für Assistenzleistungen und Persönliche Budgets auf der Basis tariflicher Entgeltzahlungen

Kontakt:
Forsea e.V. - Elke Bartz
Nelkenweg 5, D-74673 Muldingen
Tel.: 07938 / 515, Fax: 07938 / 8538
eMail: info@forsea.de
Internet: www.forsea.de

Projekt: Als schwerbehinderter Arbeitnehmer Karriere machen

Karriere zu machen ist eine große Herausforderung an einen Arbeitnehmer. Wenn er dann auch noch einer Schwerbehinderung unterliegt, sind die Hürden doppelt hoch. Diese sind jedoch zu bewältigen.

Geplant wird ein Projekt, das berufsbegleitend eine Gruppe von schwerbehinderten Arbeitnehmern aus Deutschland unterstützt, Karriere zu machen, Führungspositionen zu erlangen bzw. auszubauen.

Dr. Jörg Kopp, der seit einigen Jahren mit schwerbehinderten Führungskräften zusammenarbeitet, hat ein Konzept erstellt, das in den nächsten Wochen Sponsoren, Fördermittelgebern und möglichen Partnern vorgestellt wird. Grundlage des Programms sind Einzel-Coachings, Coaching-Workshops, Zusammentreffen mit Topmanagern und mehr.

Das Projekt wird berufsbegleitend 1-2 Jahre laufen: Start 2003. Termine zu denen Anreisen notwendig sind werden an Wochenenden liegen. Das Programm soll kostenlos für die Teilnehmer sein.

Interessenten an dem Programm können sich unverbindlich in eine Liste aufnehmen lassen. Sie werden dann zu einem Chat-Termin eingeladen, um festzustellen, ob das Programm für sie in Frage kommt.

Kontakt: Dr. Jörg Kopp
Am Pützberg 2, 51674 Wiehl
Tel. (0 22 62) 75 10 86
eMail: jk@jkc.de

www.karriere-mit-handicap.de
www.jkc.de/ehb.html
www.Dr-Kopp.com

Eine neue Mitarbeiterin bei der BAG UB

Die BAG UB hat seit dem 15.07.02 eine neue Mitarbeiterin, die sich hier kurz vorstellen möchte.

Kirsten Hohn, 38 Jahre, Diplom-Soziologin; Studium der Soziologie in Hamburg; zuletzt Evaluation eines Projektes des Bremer Frauengesundheitszentrums zur psychosomatischen Rehabilitation; bei der BAG UB zuständig für die Evaluation und transnationale Zusammenarbeit der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“.

Das Team der BAG UB besteht damit aus nunmehr sechs MitarbeiterInnen plus Jasmin Hilpert und Manuela Fendt, unseren Hilfskräften.

Foto: Kirsten Hohn

Internet-Tipps: Behinderung, Beruf und mehr

www.stellenmarkt-sba.de

Hier entsteht ein Stellenmarkt für AssistenznehmerInnen und AssistenzgeberInnen. Unter Assistenz versteht sich auf dieser Internetseite die Unterstützung, welche die AssistentIn der AssistenznehmerIn gibt, damit diese/r ihren Alltag selbstbestimmt gestalten kann. Selbstbestimmung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die AssistentIn ArbeitnehmerIn und die AssistenznehmerIn ArbeitgeberIn ist. Bei diesem Stellenmarkt können sowohl Menschen mit Assistenzbedarf als auch AssistentInnen Angebote suchen oder auch selbst Anzeigen aufgeben.

www.vba-muenchen.de

Der VbA-Selbstbestimmt Leben (Verband behinderter ArbeitgeberInnen - Selbstbestimmt Leben e.V.) ist eine Initiative von Menschen mit Behinderungen, die sich 1990 gegründet hat. Der Verband ist dem Dachverband „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben Deutschland e.V.“ angeschlossen. Für den Bereich München werden Beratung und Unterstützung bei allen Aspekten einer selbstbestimmten Lebensführung angeboten. Der Arbeitsschwerpunkt liegt in der Unterstützung derjenigen

Menschen, die zur Durchführung eines selbstbestimmten Lebens praktische Hilfen benötigen und zu diesem Zweck selbst ausgewählte und ausgebildete AssistentInnen beschäftigen, d.h. Arbeitgeberfunktionen ausüben („Arbeitgebermodell“).

www.rollstuhl-urlaub.de

Damit neben der Arbeit auch andere Aspekte des Lebens nicht zu kurz kommen: Auf diesen Seiten finden Sie Adressen von rollstuhlgerechten Urlaubsquartieren in Deutschland, geordnet nach Bundesländern. Zur Zeit können Sie aus über 220 rollstuhlgerechten oder behindertenfreundlichen Quartieren Ihre Auswahl treffen.

www.solicom.de

solicom ist eine Plattform für die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung. Hier können Sie Informationen finden und austauschen, an Diskussionen und Chats teilnehmen sowie Links zu anderen interessanten Websites ausprobieren. Alle Informationen sind auch in Englisch, Französisch, Italienisch und Dänisch verfügbar.

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 _____