

impulse Schwerpunkt: Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben - Beiträge zur Jahrestagung der BAG UB 2002

Liebe LeserInnen,

Anfang November 2002 kam die Erfolgsmeldung: Der Anteil der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten ging zwischen Oktober 1999 und Oktober 2002 um über 45.000 Personen zurück. Auf den ersten Blick sicher ein Erfolg. Die aktuellen Arbeitslosenzahlen vom Januar weisen jedoch leider einen erneuten Anstieg um über 11.000 Personen auf. Dies ist zum einen bedingt durch die allgemeine negative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, lässt aber auch befürchten, dass mit Ende der Kampagne die Arbeitslosenzahlen von Schwerbehinderten wieder überproportional ansteigen werden. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter darf jedoch nicht erneut hinter der Bekämpfung der allgemeinen Arbeitslosigkeit zurückfallen. Es wird darum gehen müssen, die positiven und erfolgreichen Ansätze weiterzuführen und weiterzuentwickeln.

Darum ging es auch bei der Jahrestagung der BAG UB vom 27.-29.11.02 in Kleinmachnow. Auf der Tagung wurden die verschiedenen Unterstützungsangebote zur Teilhabe behinderter Menschen am

Arbeitsleben von über 300 Teilnehmern in 21 Workshops diskutiert. Ein Schwerpunkt lag darauf, wie die Qualität dieser Angebote weiter entwickelt werden kann, um die Chancengleichheit und Selbstbestimmung schwerbehinderter Menschen zunehmend zu verbessern. Dabei geht es vor allem um eine verbesserte Zuständigkeitsklärung zwischen den Rehabilitations- und Leistungsträgern, eine effektive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Dienstleistern, die Gestaltung tragfähiger Rahmenbedingungen sowie um die aktive Einbeziehung der Menschen mit Behinderungen.

Letzteres könnte in der Zukunft insbesondere durch das persönliche Budget geschehen. In der Abschlussdiskussion der Tagung wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass hierin die Erkenntnisse aus Modellprojekten nicht zwingend abgewartet werden müssen. InteressentInnen müssten jedoch die Möglichkeit zur Beratung haben. Ansonsten bleibt das persönliche Budget ein privilegiertes weniger.

In dieser impulse-Ausgabe ist eine Vielzahl von Beiträgen zur Jahrestagung zusammengefasst. Zur kritischen Betrachtung der damit verbundenen "50.000-Job-Kampagne" siehe außerdem die aktuelle Stellungnahme der BAG UB zur Situation der Integrationsfachdienste in dieser Impulse-Ausgabe. Wir wünschen unseren LeserInnen eine anregende Lektüre!

Die Redaktion



Rolf Behncke: Begrüßung zur Jahrestagung 2002

impulse Themen:

**Jahrestagung
der BAG UB 2002:
Teilhabe und Selbstbestimmung /
Übergang Schule - Beruf /
Aufgabenspektrum und
Praxis der IFD /
Arbeitsassistenten
ab S. 3**

**Stellungnahme der
BAG UB zur Situation der
Integrationsfachdienste
S. 37 - 42**



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

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

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

Layout: Berit Blesinger

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

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

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

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben stets die Meinung
der AutorIn wieder.

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

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

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

Schwerpunktthema: Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben **Beiträge zur Jahrestagung der BAG UB 2002**

Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben - Aktueller Stand, Zukunftsperspektiven, Innovative Modelle - <i>Rolf Behncke</i>	3
Selbstbestimmt Leben und berufliche Teilhabe - <i>Barbara Vieweg</i>	5
Schule für Geistigbehinderte – was dann? - <i>Michaela Verena Schmid</i>	10
Arbeitsvorbereitungsjahr - Gedanken zu einem neuen Modell der beruflichen Integration junger Menschen mit einer Behinderung - <i>Konstantin Burschaeper</i>	13
Wege zur erfolgreichen Integration - Ein Integrationsfachdienst stellt sich vor - <i>Christine Giga</i>	15
Gemeinsam an einem Strang!?! Möglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit zwischen IFD-NutzerInnen und IFD-MitarbeiterInnen - <i>Carolin Emrich</i>	19
Chancen und Grenzen des IFD bei der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen - <i>Andreas Schnippering</i>	20
Gegenwart und Zukunft des psychosozialen/berufsbegleitenden Dienstes im Integrationsfachdienst - <i>Annekathrin Buda und Angela Ulrich</i>	23
Themenschwerpunkt „Arbeitsassistentz“ - <i>Berit Blesinger</i>	24
Erwartungen und Erfahrungen zur Integrationsvereinbarung - <i>D. Bernhard, A. Schmal, M., Niehaus, K., Kamrad, M. Kriesel</i>	29
„Betriebsberatung im Schwerbehindertenrecht“ - eine sinnvolle Ergänzung des IFD- Dienstleistungsangebotes - <i>Monika Berger</i>	32

Aktuelle Initiativen und Projekte

Ich fühle mich den Anforderungen gewachsen - Über die beruflichen Chancen in einem unabhängigen Integrationsunternehmen - <i>Ines Griebner</i>	35
Neues Modellprojekt AIM gestartet - <i>Joachim Herder</i>	36

Integrationsfachdienste

Stellungnahme der BAG UB zur Situation der Integrationsfachdienste - März 2003	37
--	----

Neues aus der BAG UB

Beendigung des Projekts „Arbeit durch Arbeitsassistentz“ der BAG UB	43
Fachtagung der BAG UB 2003	43

Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben

Aktueller Stand, Zukunftsperspektiven, Innovative Modelle

Eröffnungsrede zur Jahrestagung der BAG UB

Von Rolf Behncke

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich bin der Ansicht, dass der Zeitpunkt der Jahrestagung der BAG UB in einen interessanten Zeitabschnitt fällt:

- seit etwa 1 ½ Jahren ist das Sozialgesetzbuch 9 in Kraft und möglicherweise sind erste Bewertungen über dessen Wirksamkeit erlaubt;
- es war das anspruchsvolle Ziel der letzten Bundesregierung, bis Oktober diesen Jahres die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung um 50.000 zu reduzieren;
- mittlerweile sind flächendeckend Integrationsfachdienste installiert worden und die schwierige Anfangsphase dürfte in vielen Fällen überwunden sein.

Ein geeigneter Zeitpunkt, eine Tagung mit dem Titel *Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben - Aktueller Stand, Zukunftsperspektiven, Innovative Modelle* zu veranstalten.

Ich meine, der Veranstaltungstitel bietet auch Raum für einige verbandspolitische Betrachtungen.

Ohne Zweifel haben die Entwicklungen in der rehabilitationspolitischen Szenerie, von denen ich drei Stichworte eben genannt hatte, auch Einfluß auf die Diskussionen innerhalb der BAG UB und deren Selbstverständnis gehabt.

Im Folgenden möchte die Verfassung der BAG UB thematisieren, die in vielen Punkten einem Spagat zwischen weitreichenden Zielen und realpolitischen Verwirklichungsmöglichkeiten ähnelt. In diesem Zusammenhang geht es auch um unterschiedliche, manchmal sich widersprechende Ansprüche in der Mitgliedschaft.

„Jeder soll auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können!“

In ihrer Ursprungsphase war die BAG UB sehr weitgehend von Vorstellungen geprägt, die vorwiegend die Möglichkeiten der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung zum Gegenstand hatten. Also einem Personenkreis, dem man gemeinhin nur eine sehr geringe Chance zubilligt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bestehen. Die Phase war bestimmt durch das Engagement von Elterngruppen, einzelnen SonderschullehrerInnen und WfBs, Selbstbestimmungsgruppen und erste Eingliederungsprojekte. Dabei spielten auch Ideen, die unter dem Titel Supported Employment – Unterstützte Beschäftigung aus den USA zu uns kamen, eine gewichtige Rolle.

Es wurden sehr weitreichende Ziele formuliert, die mitunter auch den Charakter von Utopien hatten: Jeder, jede, der/die möchte, sollte auch das Recht und die Möglichkeit erhalten, unter normalen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein. Oder wie es als Handlungsempfehlung an Integrationsfachdienste damals von US-amerikanischen Kollegen formuliert wurde: Wenn wir nicht mit unserer Arbeit bei denen beginnen, die auf Grund der Schwere ihrer Behinderung nahezu chancenlos auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sein scheinen, haben wir schon verloren.

Der mit diesem Element verbundene Anspruch ist in der BAG UB nach wie vor vorhanden, wenn auch im Verlaufe der letzten Jahre mit deutlich weniger Grundsätzlichkeitspathos und neben und in Auseinandersetzung mit Konzepten, die sich am Machbaren orientieren.

Politisch agieren, ohne Ansprüche aufzugeben

Mit diesem gedanklichen Hintergrund einerseits und mit dem Verweis auf die erfolgreiche Arbeit einiger Modellprojekte andererseits hat sich die BAG UB auch in die sozialpolitischen Auseinandersetzungen begeben. Zielsetzung war die Schaffung von realen Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der beruflichen Perspektiven von Menschen mit Behinderung durch eine Veränderung der gesetzlichen Grundlagen und der Bereitstellung der erforderlichen Unterstützungsinstrumente. Der BAG UB ging es nicht nur um technokratische Lösungen, sondern wir legen Wert darauf, dass die Schaffung von geeigneten Unterstützungsinstrumenten immer auch eingebettet bleibt in einer Wertediskussion als Motor der Auseinandersetzung. Damit befinden wir uns übrigens in guter Gesellschaft mit dem Charakter des SGB 9, das bekanntlich ausdrücklich sich auf die Ideen von Selbstbestimmung und Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen insbesondere an Arbeit beruft.

Schwerpunkt der Arbeit der BAG UB war sicherlich die Mitwirkung an der Installierung der Integrationsfachdienste, und in der letzten Phase vorrangig die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen für die Arbeit der IFD.

Wir alle, vor allen Dingen die KollegInnen in den IFD wissen, dass wir es unter der Maßgabe der zu vermittelnden 50.000 mit Rahmenbedingungen zu tun hatten, die es nur schwer möglich machten, dem gesetzlichen Auftrag, wie er im SGB 9 formuliert ist, zu erfüllen oder gar noch weitergehende Integrationsforderungen zu entwickeln.

Eine sich verändernde Mitgliedschaft

Das Sichbegeben in diese politischen Auseinandersetzungen hat zweifelsfrei auch Rückwirkungen auf den eigenen Verband – das ist eine organisationspolitische Binsenweisheit.

Durch die politischen Auseinandersetzungen hat sich die BAG UB verändert. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Veränderungen in der Mitgliedschaft. In den letzten Jahren sind viele IFDs Mitglied in der BAG UB geworden - zu Recht, weil sich die BAG eben auch als Interessenvertreterin der IFD versteht und - wie ich meine - diesbezüglich sehr erfolgreiche Arbeit leistet.

Möglicherweise könnte man zu der Auffassung kommen, die in der BAG UB repräsentierte Szene würde sich aufteilen in einen Bereich von sich an den Anforderungen der Alltagsarbeit orientierenden IFDs und andererseits - wenn man so will – in fundamentalistischen Strömungen, die die Schwerpunktsetzung der Auseinandersetzungen auf die IFDs als eine unzulässige Verengung des politischen Anspruchs interpretieren.

Ich glaube, da dies nur bedingt zutreffend ist, möglicherweise kann dies auch ganz produktiv sein. Die Voraussetzung ist allerdings, dass ein Grundstock von gemeinsamen Überzeugungen nach wie vor besteht.

Kontroversen schaffen Entwicklung

Die Vielfältigkeit - eingeschlossen die polarisierenden Extreme – unter dem Dach der BAG UB ist wichtig, damit Entwicklungen angestoßen und weiter verfolgt werden, die im mainstream kaum eine Chance gehabt hätten. Damit beschränke ich mich nicht auf die innerverbandlichen Diskussionen, sondern begeben mich in einen größeren Kontext. Die BAG UB bietet ein Forum der Auseinandersetzung und des Wettbewerbes.

Hier nur einige Stichworte, die deutlich machen sollen, wie notwendig es ist unterschiedliche Standpunkte mit einander zu konfrontieren:

- Ambulantisierung

Beispielsweise trägt die Installierung von Fachdiensten, die Etablierung einer stärker ambulanten Tätigkeit dazu bei,



Mitgliederversammlung 2002 der BAG UB

dass große Institutionen wie z.B. Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsbildungswerke, psychiatrische Einrichtungen herausgefordert sind, sich öffnen müssen, Übergänge schaffen, die begleitet und unterstützt werden.

Oder

- Individuelle Lösungen

Es muss weiterhin nach individuellen Lösungen gesucht werden: Es gibt Menschen, die weder in einer Institution wie der WfbM arbeiten möchten, für die aber auch das Angebot der IFD unzureichend ist. Es ist auch von einem ehr utopischen Standpunkt aus zur Kenntnis zu nehmen, dass der erste Arbeitsmarkt unter den gegenwärtigen Voraussetzungen nicht für jeden die Perspektive eines sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bietet. Aber Ideen sind gefragt. Nachzudenken ist in zwei Richtungen: beispielsweise über die Umwidmung von Kostensätzen für die WfbM in dauerhafte Lohnkostenzuschüsse oder über integrative Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterhalb des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Oder

- Etablierung des Assistenzgedankens

Die Etablierung des Assistenzgedankens, der Begleitung am Arbeitsplatz, des job coachings können als wesentliche Bestandteile und Voraussetzungen

erfolgreicher und stabiler beruflicher Eingliederung mit der Vorstellung konfrontiert werden, dass der Prozess der beruflichen Eingliederung sich auf den Akt der Vermittlung beschränkt. Begleitung, auch Qualifizierung am Arbeitsplatz kann notwendig sein, ist legitim, ist ein selbstverständliches integratives Konzept und kein Akt der Betreuung oder gar der Fürsorge.

Oder

- Übergänge schaffen

Neben der Vermittlung von arbeitslosen Schwerbehinderten in Beschäftigungsverhältnisse muss der Blick erweitert werden auf weitere Felder der beruflichen Teilhabe an normalen Bezügen. Beispielsweise die Schaffung von integrativen Übergängen von der Schule in den Beruf, oder aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Oder

- Qualität schaffen und wahren

Auch wenn manch einer geneigt ist, bei der Diskussion von Werten müde abzuwinken, um schnell zum Tagesgeschäft überzugehen, besteht doch ein großes Interesse, für die eigene Arbeit bestimmte Qualitätsstandards zu sichern. Dabei ist die Rede von der Qualität nur eine Fortsetzung der Wertediskussion. Ich bin der festen Überzeugung, dass die Auseinandersetzung mit Werten oder Qualität mehr ist als nur eine akademische, schöngestige Aktivität. Für die IFD ist die Einforderung

von bestimmten Arbeitsstandards überlebenswichtig, weil sie auch für den unterstützten Personenkreis angemessen sind. Ansonsten werden sich die IFD zukünftig kaum noch von den bestehenden und zu erwartenden Vermittlungsagenturen unterscheiden können.

Die BAG UB bietet einen Rahmen für diese Auseinandersetzungen und die Mitgliedschaft spiegelt unterschiedliche, manchmal konträrer Standpunkte wider. In gewisser Weise findet das statt, was in einem anderen Zusammenhang in der Rehapolitischen Diskussion als Vernetzung bezeichnet und eingefordert wird.

BAG UB oder BAG IFD ?

Aber die BAG UB will mehr sein als nur ein Forum für den freien Austausch von interessanten rehabilitationspolitischen Handlungsansätzen. Dieses auch, aber darüber hinaus wollen wir eingreifen in die politische Meinungsbildung, in die Gesetzgebung, in die Verteilung von Ressourcen. Das setzt auch eine verbandliche Meinungsbildung voraus.

Es ist legitim, dass sich ein IFD, der im Verlauf der letzten zwei Jahre seine Arbeit aufgenommen hat und weitgehend unbelastet ist von den davor stattgefun-

denen Auseinandersetzungen, fragt, ob er sich durch die Politik der BAG repräsentiert fühlt und ausreichend seine Interessen vertreten sieht. Möglicherweise kann er mit dem Begriff Unterstützte Beschäftigung gar nichts oder nur wenig anfangen können. So in dem Sinne, die BAG UB ist ein Verband, der nur für die Menschen mit geistiger Behinderung eintritt und das mit etwas verträumten Selbstverständnis.

Es ist auch legitim, dass beispielsweise Eltern, die zu den bedeutenden Initiatoren und Motoren jeglicher Veränderung gehören, sich fragen, ob die BAG UB sich zunehmend darauf beschränken will, bei der Entwicklung angemessener Angebote für die Menschen mit weniger starken Behinderungen mitwirkt, dabei aber sozusagen an einer neuen Form der Ausgrenzung gegenüber Menschen mit stärkeren Behinderungen beteiligt ist.

Diese kritischen Fragen sind zulässig. Ich habe allerdings den Eindruck, dass es uns bisher gelungen ist, in unserer bisherigen Politik beide Ansprüche zu integrieren. Die eben aufgeführten Felder der Auseinandersetzung: Deinstitutionalisierung, Individualisierung des Ansatzes, Übergänge gestalten, Assistenz und Qualität sind für mich auch Bestärkungen,

dass der Blick über den Tellerrand sowie die Einbeziehung weiterer Perspektiven gerade die Stärke der BAG UB ausmacht.

Ohne Frage, die Auseinandersetzung um die Rahmenbedingungen der Arbeit der IFD ist in der Politik der BAG der letzten Jahre der Kristallisationspunkt, - er hat eindeutig Priorität. Bei der zähen Arbeit um die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Arbeit der IFD ist es uns aber bisher gelungen, die Ansprüche nicht zu vergessen, warum wir das ganze Geschäft überhaupt betreiben.

Eine BAG UB, die nicht der Arbeit der Integrationsfachdienste und der Verbesserung der Rahmenbedingungen einen hohen Stellenwert einräumt, würde zur Bedeutungslosigkeit verkommen. Ebenso würde eine BAG IFD, die nicht auch die Forderungen des SGB 9 nach Selbstbestimmung und Teilhabe für sich thematisiert und letztlich daraus auch ihre Orientierung gewinnt, viel an politischer Akzeptanz verlieren.

Kontakt:
Rolf Behncke
Hamburger Arbeitsassistentz
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/43 13 39
eMail: hamburger_arbeitsassistentz@t-online.de

Selbstbestimmt Leben und berufliche Teilhabe

Vortrag auf der Jahrestagung der BAG UB

Von Barbara Vieweg

1. Selbstbestimmt Leben: Begriff und Inhalt

"Selbstbestimmt Leben heißt Teilnahme am täglichen Leben und das Treffen von eigenen Entscheidungen die zu Selbstbestimmung führen." Lex Frieden, 1979. Selbstbestimmt Leben ist ein Prozess der Bewusstseinsbildung, der Entwicklung persönlicher und politischer Entscheidungsbefugnis sowie der Emanzipation. Dieser Prozess befähigt behinderte Menschen, gleiche Möglichkeiten, gleiche Rechte und die volle Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft zu erreichen. Behinderte Men-

schens müssen diesen Prozess individuell und kollektiv kontrollieren. Der deutsche Begriff „Selbstbestimmt Leben“ leitet sich her aus der von der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung geprägten Bewegung behinderter Menschen des Independent Living, wie sie als Bestandteil der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den 60-er Jahren entstanden ist. An dieser Stelle möchte ich zunächst einen Blick auf die Geschichte werfen.

1962: Ed Roberts, Student der Politikwissenschaften und Benutzer einer eisernen Lunge, erkämpft nach großem Widerstand die Zulassung zur Universität.

Mitte der 60-er: Roberts und andere Studenten mit Behinderungen, die seinem Beispiele folgten, gründeten die Rolling Quads, eine politische Aktionsgruppe.

1970: Gründung des Programms für körperbehinderte Studenten (PDSP) durch die Aktiven von Rolling Quads; es gibt Betroffenenunterstützung bei der Wohnungssuche, politischer Vertretung und der Organisation von persönlicher Assistenz.

Judith Heumann gründet Disabled in Action in New York City

1972: Roberts und seine Freunde gründen auf der Basis des PDSP das erste Zentrum für selbstbestimmtes Leben in Berkeley.

Mitte der 70-er: Erst Mitte der siebziger Jahre bekam die Bewegung verstärkt einen politischen Charakter durch die Gründung von *Krüppelgruppen*.

1976: Roberts wird Direktor der kalifornischen Rehabilitationsbehörde und fördert in diesem Amt die Gründung weiterer Zentren in Kalifornien

Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre fahren erste behinderte Aktivistinnen aus der Bundesrepublik in die USA und bekommen Kontakt zur ILB. Diese Impulse treffen in der alten Bundesrepublik auf eine schon bestehende Vereinsstruktur der Behindertenverbände. Zum einen gab es die aus den Kriegsopferverbänden hervorgegangenen Verbände, die Elterninitiativen von Eltern behinderter Kinder und Initiativen der Selbsthilfe. Um es hier kurz zu machen, war der Gedanke der Selbstvertretung behinderter Menschen für die Bundesrepublik neu und traf auch ein wachsendes Bedürfnis selbstbewusst auftretender Behinderter, die nach neuen Wege in der Behindertenarbeit suchten. Wesentlicher Impuls war dabei die Schaffung von Alternativen zu Sondereinrichtungen, behinderte Menschen wollten nicht mehr Objekt staatlicher Versorgung sein, sondern Akteur des eigenen Lebens werden. Ein wichtiges Jahr in diesem Zusammenhang war **1981**, das UNO-Jahr der Behinderten. Hier meldeten sich erstmals behinderte Menschen provokativ zu Wort, indem sie sich deutlich gegen eine Jubelveranstaltung von Politik und Rehabilitationsträgern aussprachen und auch die offizielle Veranstaltung der Bundesregierung störten. Mit dem „Krüppeltribunal“ zum UNO - Jahr der Behinderten fand 1981 ein erster Höhepunkt der deutschen Behindertenbewegung statt. Aus ganz Deutschland kamen behinderte Menschen in Düsseldorf zusammen, um ihre alltäglichen Diskriminierungen und menschenunwürdige Erfahrungen öffentlich zu machen.

1986 wurden die ersten deutschen Zentren für Selbstbestimmtes Leben in Bremen und Hamburg gegründet. In den nächsten Jahren folgten weitere.

1990 gründeten diese Zentren ihren eigenen Dachverband: die Interessenvertretung „Selbstbestimmtes Leben“ in Deutschland. 1991 verfasste die ISL Resolutionen zum Selbstbestimmten Leben, um erstens Kriterien für ein selbst-

bestimmtes Leben festzulegen, zweitens einen gewissen Namensschutz zu erreichen und drittens um sich von der konservativen Behindertenpolitik jener Jahre abzugrenzen und ihr Verhältnis zu dieser zu klären. Im Folgenden möchte ich Ihnen diese Grundsätze kurz vorstellen, um dann in einem zweiten Schritt Fragen der beruflichen Teilhabe zu beleuchten:

Den ersten Grundsatz habe ich schon eingangs erwähnt. Selbstbestimmtes Leben ist kein statischer Zustand, sondern ein Prozess der Bewusstwerdung des einzelnen behinderten Menschen vor dem Hintergrund konkreter gesellschaftlicher Verhältnisse. Dieser Prozess hat somit eine individuelle und eine politisch-gesellschaftliche Dimension.

2. Punkt der Grundsätze: *Zur Verwirklichung eines selbstbestimmtes Lebens müssen gezielte Unterstützung und Beratung von behinderten Menschen für behinderte Ratsuchende angeboten werden.*

Hier wird darauf hingewiesen, dass ein selbstbestimmtes Leben sich nicht von selbst einstellt. Beratung von Behinderten für Behinderte, das Peer Counseling, ist erforderlich um behinderte Menschen zur Führung eines eigenverantwortlichen Lebens zu ermächtigen. Viele Behinderte haben ein Leben in Sondereinrichtungen führen müssen oder sind nach einem Unfall oder einer Krankheit mit der Tatsache konfrontiert, dass ihnen das Recht auf Selbstbestimmung beschränkt und ganz verweigert wird. Dies sowohl im Rahmen der Familie als auch durch gesellschaftliche Strukturen wie der Schule, Berufsausbildung oder am Arbeitsplatz bzw. durch den jeweiligen Kostenträger. Durch jahrelange Bevormundung geht das Vertrauen in die Kraft der eigenen Fähigkeiten verloren. Hier können andere behinderte Menschen, die ähnliche Diskriminierungserfahrungen haben, Vorbild sein und einen Prozess der Bewusstwerdung der eigenen Fähigkeiten in Gang setzen.

3. *Als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger müssen behinderte Menschen den gleichen Zugang zu den grundlegenden Dingen des Lebens haben. Dazu gehören: Das Recht auf Nahrung, Kleidung, Wohnraum, Gesundheitsvorsorge, Hilfsmittel, Dienstleistungen zur persönlichen Unterstützung, Mobilität, Kommunikation, In-*

formation, Bildung, Arbeit, politischer Betätigung, Zugänglichkeit aller gesellschaftlichen Bereiche sowie das Recht auf freie Sexualität, Kinder und Frieden.

Vieles erscheint völlig selbstverständlich und nicht der besonderen Hervorhebung wert. Dennoch, solange behinderten Menschen der Auszug aus einem Heim, die Berufsausbildung außerhalb von Sondereinrichtungen verwehrt wird, gilt auch das Recht auf Wohnraum beispielsweise nicht uneingeschränkt. Die Bereiche der Mobilität, Kommunikation, Information werden jetzt mit dem seit 1. Mai in Kraft getretenen Bundesgleichstellungsgesetz geregelt. Trotzdem bestehen in fast allen diesen Bereichen noch Ungleichbehandlungen behinderter Menschen - Diskriminierungen.

4. *Die Initiativen für ein selbstbestimmtes Leben sind eine behinderungsübergreifende Bewegung, die sich für die Befriedigung der Bedürfnisse von allen behinderten Menschen einsetzt. Um dies gewähren zu können, müssen behinderte Menschen sich von Vorurteilen befreien, die sie gegen Personen mit anderen Behinderungen als ihrer eigenen haben und das Engagement unterrepräsentierter Gruppen fördern.*

Selbstbestimmtes Leben muss, wenn es behinderungsübergreifend sein will, sich beispielsweise auch den Menschen mit Lernschwierigkeiten (Menschen mit geistiger Behinderung) zuwenden und einen Teil ihrer Texte und Veröffentlichungen in leichter Sprache abfassen, denn sonst bleibt der Gedanke von Selbstbestimmtes Leben ungehört und damit wirkungslos. Behinderungsübergreifend auch deshalb, weil die Erfahrung der Diskriminierung fast allen Behinderten gemeinsam ist und diese Erfahrung nicht immer auf eine konkrete Behinderung zurückgeführt werden muss.

5. *Behinderte Menschen müssen alle Voraussetzungen bekommen, die ihnen gleiche Chancen, wie sie Nichtbehinderte haben, einräumen und ihnen damit eine volle Teilhabe am Leben der Gemeinschaft ermöglichen, indem sie ihre Bedürfnisse, die Kompensationsmöglichkeiten und den Grad der Kontrolle über die notwendigen Dienstleistungen selbst bestimmen.*

Behinderte Menschen müssen Zugang zu allen Entscheidungen haben, die sie

selbst betreffen. Hier sind alle Vorhaben verdienstvoll, die den Weg finden von einer institutionellen Hilfeplanung zu einer individuellen, am einzelnen behinderten Menschen orientierten. Nicht die Institution darf im Mittelpunkt stehen, sondern der behinderte Mensch mit seinen Fähigkeiten. Gerade die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung, wie sie durch die BAG UB gefördert wird, trägt dazu bei, dass behinderte Menschen eigene Bedürfnisse artikulieren lernen und damit auch die Institutionen verändern, mit denen sie es zu tun haben. Wichtig ist auch die Kontrolle über die notwendigen Dienstleistungen. Eine Dienstleistung, die ein behinderter Mensch selbst kontrolliert, wird eine bessere, wirkungsvollere Dienstleistung werden und nicht so sehr der Gefahr der Verselbständigung unterliegen.

6. Kinder mit Behinderung müssen von ihren Familien und der Gesellschaft dahingehend unterstützt werden, dass sie ein eigenständiges Leben entwickeln können. Unsere Bürgerrechtsbewegung für ein selbstbestimmtes Leben lehnt den Aufbau und Erhalt von Einrichtungen ab, die behinderte Menschen durch Aussonderung diskriminieren oder durch ihre Angebote in besonderer Abhängigkeit bringen und halten.

Hierbei handelt es sich um eine Weiterführung des unter 5. genannten Grundsatzes. Soviel ambulante Angebote wie möglich. Sondereinrichtungen sollten zukünftig die Ausnahme darstellen, da sie behinderte Menschen nicht mit allen ihren Fähigkeiten fördern können und der behinderte Mensch immer gezwungen wird, sich den Maßstäben einer solchen Einrichtung zumindest anzupassen, wenn nicht unterzuordnen. Nun kommt hier oft der Einwand, dass auch nichtbehinderte Menschen sich anpassen und unterordnen müssen. Nur betrifft dies nicht existentielle Lebensbereiche wie Wohnen und Leben und zwischenmenschliche Beziehungen. Deshalb beinhaltet diese Forderung nicht mehr und nicht weniger als die Chancengleichheit behinderter Menschen gegenüber ihrer nichtbehinderten Umwelt.

7. Behinderte Menschen müssen die Möglichkeiten haben, sich selbst in der Forschung, Entwicklung, Planung und im Treffen von Entscheidungen in allen Bereichen und Angelegenheiten, die ihr Leben berühren, zu engagieren. Ent-

scheidungen, die die Belange behinderter Menschen betreffen, dürfen nicht ohne Beteiligung derselben getroffen werden.

Welche Entwicklungen hier mit dem Sozialgesetzbuch IX eingeleitet worden sind, möchte ich dann noch in einem separaten Punkt aufgreifen.

Auf einer kürzlich in Köln stattgefundenen Tagung zum Thema „Selbstbestimmtes Leben in Deutschland eine Zwischenbilanz mit Blick nach vorn“, haben wir festgestellt, dass der Begriff SL in den letzten 10 Jahren sehr viel Veränderung zu Gunsten behinderter Menschen bewirkt hat, Selbstbestimmtes Leben hat vieles Erreicht, hat selbstbestimmte Lebensformen behinderter Menschen gefördert und wurde aber auch von traditionellen Anbietern der Behindertenhilfe aufgegriffen. Hier müssen wir dann doch feststellen, dass nicht überall, wo „SL“ draufsteht, auch „SL“ drin ist.

Der Begriff klingt modern, scheint den behinderten Menschen in den Mittelpunkt aller Bemühungen zu rücken und SL wird seit einigen Jahren auch von der Politik gefordert. Dennoch bleibt festzuhalten, dass viele Einrichtungen, in denen behinderte Menschen leben, lernen und arbeiten, diesen Begriff verwenden, ganz zentrale Anforderungen an das Selbstbestimmte Leben behinderter Menschen aber nicht zu leisten vermögen. Hauptursache ist oft, dass die Interessen der Institutionen so wirkungsmächtig, so dominant sind, dass auf die dort Wohnenden, Lernenden oder Arbeitenden ein erheblicher Anpassungsdruck ausgeht, der das Vertrauen in die Kraft der eigenen Fähigkeit nur unzureichend entwickelt.

Selbstbestimmtes Leben ist natürlich hier von mir in gewisser Weise auch idealtypisch dargestellt worden, oft wird es sich aus individueller Sicht um eine Annäherung an selbstbestimmte Lebensformen handeln, dennoch ist es mein Anliegen, gegen eine schleichende Verwässerung des Begriffes anzukämpfen. Hier noch einmal die zentralen Punkte:

- Der behinderte Mensch steht im Mittelpunkt und zwar mit seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten.
- Behinderte Menschen benötigen Unterstützung und Beratung bei der Entwicklung selbstbestimmter Le-

bensformen. Besondere Bedeutung haben dabei selbstbehinderte Beraterinnen, die durch ihre Vorbildrolle den Emanzipationsprozess positiv beeinflussen.

- Behinderte Menschen müssen an allen Entscheidungen, die sie selbst betreffen, mitwirken können und dies in der ihnen möglichen Form.
- Behinderte Menschen müssen in politische Entscheidungsprozesse eingreifen und diese gestalten können.

2. Individuelle und gesellschaftspolitische Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben

Wie bereits ausgeführt, ist der Prozess des selbstbestimmten Lebens eine Entwicklung in individueller und gesellschaftlich-politischer Hinsicht.

Berufliche und berufsbildende Angebote für behinderte Menschen müssen die individuelle Situation berücksichtigen. Ich zitiere hier im Folgenden Lothar Sandfort: „Sonderpädagogik in Schulen und insbesondere in der Berufsbildung hat den Betroffenen ihre eigene Behinderung eher als zu überwinden“ vermittelt, als Grund zur Besonderung und Grund zu besonderer Anstrengung. Behinderung wurde zum Feind, den es zu besiegen galt. Emanzipatorische Modelle richten sich auf Versöhnung mit den entfremdenden behinderten Anteilen der eigenen Persönlichkeit und auf grundsätzliche Annahme der körperlichen, geistigen und seelischen Gegebenheiten.“ Hier geht Emanzipation über reine Integration hinaus. Integration vermittelt in diesem Zusammenhang zu sehr den Vorgang der Anpassung an die Nichtbehindertenwelt. So verdienstvoll die Integrationsbewegung mit ihrem Grundgedanken der Normalisierung gewesen ist, wurde Behinderung dort nicht als besondere Eigenschaft, vielleicht auch Fähigkeit eines Menschen betrachtet. Behinderung war die Eigenschaft, die eine Regelbeschulung, Regelberufsausbildung verhinderte. Dieses Denken wurde von vielen, gerade auch jungen behinderten Menschen, verinnerlicht. Damit wurde das Vertrauen in die Kraft der eigenen Fähig-

keiten teilweise verschüttet. Wir sprechen deshalb jetzt eher von Emanzipation, weil wir damit dem Prozess des „Ability Mainstreaming“ fördern wollen. Was ist unter Ability Mainstreaming zu verstehen? „Die Orientierung an den Fähigkeiten, Kenntnissen und Ressourcen des behinderten Menschen soll Eingang finden in alle Bereiche, die behinderte Menschen fördern wollen. Dazu zählen wir insbesondere auch Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, Werkstätten für bM, Behörden die Förderungen ausreichen usw. usf. Ein konsequentes Umdenken vom defizitorientierten Beurteilen

der „Resterwerbfähigkeit“ hin zu individuellen Regellösungen der beruflichen Eingliederung. Bei der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen soll es nicht mehr vordergründig um die Überwindung der Behinderung mittels Berufstätigkeit gehen. Die Behinderung ist ein wesentliches Merkmal der Persönlichkeit, die einen Platz im Erwerbsleben sucht. Diese „Versöhnung“ mit der Behinderung wird dann wohl auch dazu führen, dass ein Arbeitsplatz nicht nur gewonnen wird, sondern dass der behinderte Mensch diesen Arbeitsplatz auch behalten kann. Die Untersuchung zum Modellprojekt der IFD hat beispielsweise gezeigt, dass für einen Teil der zu vermittelnden Behinderten die fehlende Motivation ein schwieriges Hemmnis für die Arbeitsplatzvermittlung darstellt. Behinderte mit fehlender oder schwacher Motivation haben aus unterschiedlichen Gründen das Vertrauen in die eigenen Kraft verloren, erleben ihre Behinderung als Feind, der sie an einem gleichberechtigten und erfolgreichen Berufsleben hindert. Da der Erfolg sich nicht einstellen will, gelingt keine erfolgreiche berufliche Teilhabe. Es besteht eine geringe Frustrationstoleranz, da aus anderen Erfahrungen heraus die Erkenntnis gewachsen ist, dass Schwierigkeiten schnell zum Ausschluss führen. Behinderte Menschen müssen gestärkt werden, Schwierigkeiten zu überwinden. Ein starkes Selbstbewusstsein setzt die Annahme der Behinderung vo-



Während der Pausen wurde der Büchertisch im Foyer besucht

raus, damit können auch Konflikte besser bewältigt werden. Hier greift die im Sozialgesetzbuch IX formulierte Aufgabenstellung der IFD leider oft zu kurz, da dort im Vordergrund die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt steht und der behinderte Mensch mit seinen Stärken und Schwächen zu kurz kommt. Eine erfolgreiche Vermittlung richtet sich an der Verweildauer auf der Arbeitsstelle aus, diese Dauer ist jedoch oft zu kurz, um eine erfolgreiche berufliche Teilhabe beurteilen zu können. Die Aufgabenbeschreibung der IFD lässt kein ganzheitliches Beratungsangebot zu. Anfangs habe ich hervorgehoben, wie wichtig Beratung und Unterstützung für die Entwicklung selbstbestimmter Lebensformen Behindertener ist. Hier sollte die lokale und regionale Zusammenarbeit mit Beratungsstelle für Behinderte gepflegt werden, um den vermittlungssuchenden behinderten Menschen ein Unterstützungsangebot zu öffnen, das die ganze persönliche Situation berücksichtigt, insbesondere auch die vielen beruflichen Niederlagen, die zu einer erschwerten Vermittlung geführt haben.

Hier verzahnen sich die individuellen Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben mit den gesellschaftlichen, denn nur durch entsprechende Rahmenbedingungen haben behinderte Menschen die Möglichkeit Chancengleichheit zu erlangen.

3. Forderungen und Anforderungen die Umsetzung des Sozialgesetzbuches IX

Gleichzeitig gibt es aber auch ein Prozess, der zunächst unabhängig von persönlichen Fragen behinderter Menschen ist.

Das Sozialgesetzbuch IX stellt einen wichtigen Meilenstein in der Behindertenpolitik der Bundesrepublik dar. Es fasst alle für die Rehabilitation und Teilhabe relevanten gesetzlichen Vorschriften zusammen. Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz, die Einrichtung der Integrationsfachdienste oder Integrationsfirmen, die umfassenden Beteiligungsrechte sind Zeichen eines beginnenden Paradigmenwechsels in der Behindertenpolitik. Gegenwärtig müssen wir aber bei der Einführung des SGB IX erfahren, dass dieses Gesetz gegen den teilweisen Widerstand der Reha-Träger eingeführt wurde. Die Anfangsdiagnose (aufwändige Zuständigkeitsprüfung, der Antragsteller fühlt sich den Behörden oft ausgeliefert, mangelnde Zusammenarbeit der Reha-Träger auf Kosten des behinderten Menschen, fehlende Einbeziehungen der Jugend- und Sozialhilfe...) die zu einer Neufassung des Reha-Rechtes in einigen Punkten geführt hat, wurden von den Reha-Trägern nicht geteilt. Eigentlich alle Regelungen, die die Rechte behinderter Menschen stärken, stoßen auf den nicht unerheblichen Widerstand der

Reha-Träger. Deutlich wird das an der Auslegung des § 9 und § 17 (Wunsch- und Wahlrecht des Versicherten, persönliches Budget). Es ist kaum davon auszugehen, dass die Kostenträger hier mit innovativen Vorschläge vorangehen wollen. Gerade bei der Frage der ambulanten Erbringung von Leistungen, die in der Regel bisher stationär erfolgten, werden die Reha-Träger ihren Widerstand entgegenbringen. Wann wird der erste Mitarbeiter der Werkstatt für bM mit seines Tagessatz als Rucksack eine Stelle auf dem freien Arbeitsmarkt annehmen? Hier existieren umfangreiche Vorbehalte gegenüber den Kompetenzen behinderter Menschen, deren Angehörigen oder Unterstützungspersonen. Seitens der Reha-Träger gibt es eine – vielleicht auch verständliche – Scheu, offene Angebote als Alternative zu stationären Maßnahmen zu finanzieren. Diese Scheu rührt wohl auch daher, dass die Landschaft der beruflichen Teilhabe dann bunter und vielfältiger wird. Diejenigen, die sich für solche offenen Angebote auch in Modellprojekten einsetzen, müssen die Chance erhalten ohne großen quantitativen Erfolgsdruck neue Wege auszuprobieren, gleichzeitig müssten aber auch die Kostenträger Angebote unterbreiten, wie eine Qualitätskontrolle jenseits von Erbsenzählerei stattfinden kann.

Die gegenwärtigen Auseinandersetzungen der im Deutschen Behindertenrat zu-

sammengeschlossenen Verbände und den Reha-Träger über die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Behindertenverbände im Rahmen der Erarbeitung der gemeinsamen Empfehlungen gm. § 13 SGB IX zeigt zweierlei:

1. Die Reha-Träger sind kaum bereit den Willen des Gesetzgebers in diesem Punkt umzusetzen und
2. behinderte Menschen werden von ihnen immer noch nicht als gleichberechtigte Partner und als Kundinnen und Kunden eines gegliederte Reha-Systems begriffen.

Nach wie vor gibt es noch nicht ausreichende Möglichkeiten Selbstbestimmten Lebens Behinderter in allen Bereichen der beruflichen Teilhabe, hierbei insbesondere bei stationären Einrichtungen.

1. Gegenwärtig können behinderte TeilnehmerInnen die Angebote / Dienstleistungsangebote (viele Reha-Träger tun sich mit dem Gedanken schwer, dass sie Dienstleister für Behinderte sind) zu wenige beeinflussen und mitgestalten.
2. Zu oft muss sich der behinderte Mensch auf einige wenige Berufe hin testen lassen, ohne dass seitens des

Anbieters der Blick auf die Fähigkeiten des Menschen gerichtet wird.

3. Hieraus kann es u. E. nur eine Schlussfolgerung geben: neue Wege beschreiten, auch wenn sie zunächst so überhaupt nicht in die bekannten Förderwege passen wollen. Behinderte Menschen ernst nehmen, ihre (Selbst-) Vertretungsrechte stärken, sie nicht zu einer vordergründigen Anpassung an die nichtbehinderte Umwelt bewegen (hier besonders bei jungen Menschen) – auch wenn dies mit den besten (förderpädagogischen) Absichten geschieht.
4. Behinderte Expertinnen und Expertinnen müssen als MitarbeiterInnen für das Reha-system gewonnen werden. Auf ihre Funktion als Vorbild und Motor sollte nicht länger verzichtet werden. Das könnten wir uns als ein weiteres Qualitätskriterium vorstellen.

Die ISL e. V. ist Träger einer Equal-Entwicklungspartnerschaft mit dem Namen OPEN DOORS. Mit diesem Projekt wollen wir den Nachweis erbringen, dass behinderte Menschen auch selbst Dienstleistungen zur beruflichen Teilhabe entwickeln können. OPEN DOORS mit 9 Partnern aus den verschiedenen Selbstbestimmt Leben-Zusammenhängen im ganzen Bundesgebiet will Alternativen / Ergänzungen entwickeln zu bestehenden Angeboten. So beim Übergang von der Schule in den Beruf, Aktivierung und Sensibilisierung von Arbeitgebern und Multiplikatorinnen, Bildung von Expertennetzwerken, Entwicklung neuer Berufsbilder für Behinderte.

OPEN DOORS will das von mir schon angeführte Ability Mainstreaming weiterentwickeln, in verschiedene Praxisfelder überführen und damit den Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik fördern.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit. Der BAG UB ist es wesentlich zu verdanken, dass in den Fragen der beruflichen Teilhabe Behinderter neues Denken eingezogen ist.

Kontakt:
Barbara Vieweg, ISL Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben
Tel. 03641/234795, Fax: 03641/396252
eMail: bvieweg@isl-ev.org

Tagungshinweis

Behinderung Internet? Chancengleichheit für @lle

7./8. April 2003 in Berlin

Es ist bemerkenswert: 80 Prozent der Menschen mit Behinderung im Vergleich zu 42 Prozent der Gesamtbevölkerung nutzen regelmäßig das Web – das hat jüngst eine Studie belegt. Dank Internet haben sie die Möglichkeit, am sozialen und beruflichen Leben teilzuhaben. Sie werden allerdings von meist vermeidbaren technischen Barrieren daran gehindert. Diese Probleme sind Anbietern von Webseiten selten bewusst.

„Behinderung Internet?“ lautet der Titel einer Tagung, die vom GEP, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Internetarbeit der EKD ausgerichtet wird. Referenten verschiedener Initiativen und des Deutschen Bundestages werden berichten, welche Gruppen von Behinderten das Web nutzen, mit welchen Problemen sie konfrontiert sind und was dagegen unternommen werden kann.

Günstig gelegene Hotels finden Sie unter www.gep.de/internet/urbi/hotels.pdf

Teilnahmegebühr EUR 98,60

Ermäßigte Teilnahmegebühr für Studierende EUR 70,00

Anmeldung und weitere Informationen: Telefon 069/58098-229
oder per eMail: internet@gep.de (Betreff: anmeldung_urbi_et_orbi)

Schule für Geistigbehinderte – was dann?

Familien als Partner im Übergang zum nachschulischen Leben

Teil des Workshops 5 der Vorkonferenz am 27.11. 2002

Von Michaela Verena Schmid

Der Workshop stand unter dem Thema „Innovative Projekte am Übergang von der Schule in die Arbeit“. In diesem Rahmen wurden von Matthias Küchler Ergebnisse eines Forschungsprojektes zur „Berufsvorbereitung in der Schule für Geistigbehinderte“ (Leitung Prof. Dr. Trost, Fakultät für Sonderpädagogik, Reutlingen) aus sechs Schulen für Geistigbehinderte des Landes Baden-Württemberg vorgestellt. Anhand dieser Ergebnisse wurden zwei Vertiefungen vorgenommen. So stellte Klaus-Peter Böhringer, Rektor der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim, einer der sechs Projektschulen, einen ganzheitlichen Ansatz zur schulischen Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler in den Bereichen Wohnen und Arbeiten dar. In einem weiteren Teil fand die Thematik der Familien als Partner im Übergang zum nachschulischen Leben ihren Platz, welche nun im weiteren Verlauf näher dargestellt wird.

Zur Begründung der Thematik

Seit Beginn der 90er Jahre nimmt die Diskussion um die Beschäftigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu. Zahlreiche Studien (BARLSEN u.a. 1999; MEUTH 1996; SCHÖN 1993; TROST/SCHÜLLER 1992, u.a.) bestätigen, dass dies möglich ist. Für ein gutes Gelingen spricht jeweils die intensive Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Partnern. Wichtige Partner heißen dabei Arbeitsamt, Integrationsfachdienste, Arbeitgeber, Schule für Geistigbehinderte. Immer wieder wird in den Untersuchungen auch die Wichtigkeit der Eltern von Jugendlichen und Erwachsenen mit einer geistigen Behinderung betont. Allerdings enden die meisten Ausführungen damit, dass diese hervorgehoben wird und gegebenenfalls praktische Umsetzungen (MEUTH; SCHÖN; TROST/SCHÜLLER) benannt werden. Nur wenige Studien aus dem US-amerikanischen Raum (WESTLING/FOX 2000; WEYMEYER 1999) analysieren die In-

volvierung der Eltern im Übergangsfeld Schule für Geistigbehinderte und nachschulisches Leben. Dazu nennen sie 15 bzw. acht Punkte, wie diese umgesetzt werden kann.

Auf der anderen Seite gibt es im deutschsprachigen Raum Untersuchungen zur Zusammenarbeit mit Eltern an Schulen für Geistigbehinderte (KL-AUSS 2000; BREITENBACH/EBERT 1998; THEUNISSEN u.a. 1997 und PLAUTE/WESTLING 1996), welche sich auf die Schule für Geistigbehinderte an sich beziehen.

Eine Beschreibung des Ist-Zustandes der Zusammenarbeit von Eltern und Lehrer/innen findet sich bisher im Bezug auf das Übergangsfeld m.E. gar nicht. Dies soll ein Projekt, welches sich genau mit dieser Thematik beschäftigt, in differenzierter Sichtweise leisten. Dabei werden folgende Schwerpunkte besonders verfolgt und zu klären versucht:

- a) Beziehungen zwischen Eltern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Schülerinnen und Schülern aufzuklären. Ein besonderes Interesse liegt an der Aufarbeitung von Problemen in der Zusammenarbeit von Elternhaus und Schule hauptsächlich im Hinblick auf den Übergang ins nachschulische Leben.
- b) Erarbeitung einer Konzeption für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen Lehrerinnen und Lehrern, Eltern sowie Schülerinnen und Schülern im Übergang ins nachschulische Leben.

Projektverlauf

Von April 2001 bis April 2002 wurden sechs ausgewählte Schulen für Geistigbehinderte in Baden-Württemberg (Karl-Wacker-Schule in Donaueschingen, Graf von Galen Schule in Heidelberg, Friedrich-Fröbel-Schule in Herrenberg, Kaywaldschule in Lauffen, Karl-Georg-Haldenwang-Schule in Le-

onberg, und die Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim), mit dem speziellen Blick auf die Zusammenarbeit von Eltern, Lehrer- und Schülerschaft im Übergang ins nachschulische Leben begleitet und anhand von Interviews (22 Interviews mit Eltern und 17 Interviews mit Lehrern und Lehrerinnen) befragt. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf der Entwicklung und Durchführung eines Unterrichtsvorhabens für Schülerinnen und Schüler der Werkstufe. Mit dessen Hilfe wurde anhand verschiedener didaktischer Zugänge untersucht, wie sie sich ihre Zukunft vorstellen und in welcher Weise und von wem sie in diesem Zusammenhang Hilfe erwarten bzw. benötigen. Dieses Unterrichtsvorhaben wurde mit gezielten Lehrer- und Elternfragebögen untermauert, um den Realitätsbezug des Schülers zu evaluieren. 40 Schülerinnen und Schüler konnten in sechs Unterrichtseinheiten, sowie Einzelgesprächen befragt werden.

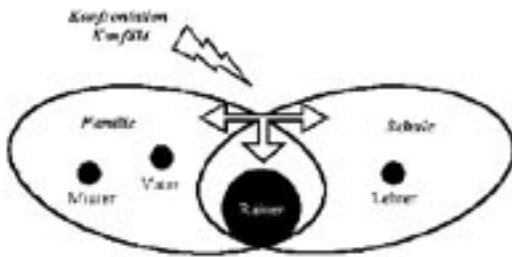
Die Erhebung befindet sich derzeit in der Auswertung der Untersuchungsteile. Die teilnehmenden Projektschulen werden über die Ergebnissen informiert werden. Im Rahmen von regelmäßigen Projekttreffen finden ein Austausch und eine Diskussion der Resultate statt.

So wurden auch im Rahmen des Workshops erste Interpretationen der Untersuchungsergebnisse vorgestellt.

Erste Ergebnisse

Ein zentrales Ergebnis liegt in den Kommunikationsstrukturen, welche das Vorhandensein eines mehr oder weniger stark ausgeprägten Spannungsfeldes zwischen Eltern sowie Lehrern und Lehrerinnen implizieren. Dieses kann durch gegenseitige Schuldzuweisungen entstehen. In einem Beispiel, welches die unterschiedlichen Sichtweisen auf das aggressive Verhalten eines Schülers namens Rainer schildert, zeigen HENNIG/EHINGER auf, dass „der Konflikt sich verschärft, und auf Rainer ‚umgeleitet‘ wird, der sich aufgrund

seiner Zugehörigkeit zu beiden Systemen nicht entziehen kann“ (HENNIG/ EHINGER 1999, 109). Die folgende Abbildung der ebengenannten Autoren zeigt dies auf.



Im Workshop wurde deshalb versucht diese Spannungen anhand der Abbildung näher zu untersuchen. Dazu wurde diese in zwei Teile untergliedert, welchen einmal die Lebenswirklichkeit Elternhaus/Familie und einmal die Lebenswirklichkeit Schule für Geistigbehinderte zugeordnet wurden. Deren inhaltliche Ursachen untersuchten wir im Workshop genauer. Rainer (Name aus Grafik) diente dabei als Fallbeispiel.

Lebenswirklichkeit Elternhaus/Familie

Drei Bereiche prägen diese Lebenswirklichkeit besonders:

- Die Verarbeitungs- und Lösungsproblematik sowohl der Eltern als auch des Jugendlichen
- Die Elternbildung / Elterninformation zum Übergang Schule für Geistigbehinderte und nachschulisches Leben
- Die Einstellung der Eltern und des Jugendlichen zur Berufsfindung

Im Rahmen dieser Lebenswirklichkeit wurde insbesondere die relativ geringe Rolle des Integrationsfachdienstes bei der Berufsfindung des Jugendlichen diskutiert, da lediglich 8% der Interviewten (Lehrer/innen und Eltern, N=39) von sich aus den Integrationsfachdienst als Hilfe in der Berufsfindung erwähnten.

Lebenswirklichkeit Schule für Geistigbehinderte

Drei Bereiche prägen diese Lebenswirklichkeit besonders:

- Schülerorientierte Planung (individuelle Erziehungsplanung, persönliche Zukunftsplanung, Berufswegeplanung)

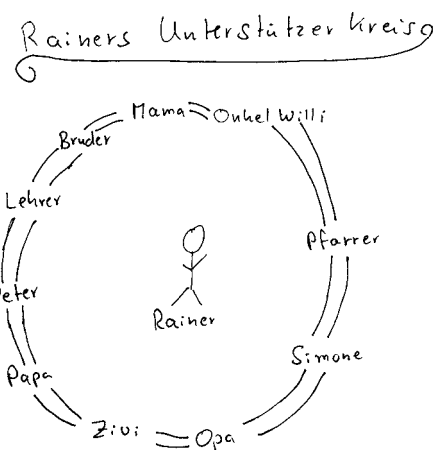
- Unterricht
- Mit- und Selbstbestimmung der Schüler und Schülerinnen im Schulalltag

Im Rahmen dieser Lebenswirklichkeit wurden vor allem die Schüler(innen) aussagen aus den Mandalas der Untersuchung von den Mitgliedern des Workshops beachtet. Als Fazit konnte festgestellt werden, dass die Antworten der einzelnen Schüler und Schülerinnen vielseitig und vielschichtig waren. Sie unterschieden sich eigentlich nicht von denen, wie man sie von gleichaltrigen Jugendlichen ohne Behinderung erwarten würde. So gab es bei 40 befragten Schülern und Schülerinnen 20 verschiedene Berufswünsche, bei 60% ließ sich ein Heirats- und/oder Kinderwunsch ausmachen und 27% gaben auf die Frage nach ihrer Selbstbestimmung an, dass sie über ihre Freizeitgestaltung selbst entscheiden wollen. Lediglich im Bezug auf das Lernen werden sich die befragten Schüler und Schülerinnen von ihren Altersgenossen unterscheiden, da 66% noch die Kulturtechniken erlernen bzw. verbessern wollen. Die Workshopteilnehmer waren der Meinung, dass diese Ergebnisse von den jeweiligen Lehrern und Lehrerinnen ernst genommen werden sollten. In wie weit diese für den Unterricht und den Schulalltag Konsequenzen haben, wurde kontrovers diskutiert. Jedoch, dass die Eltern darum wissen müssen, darin war man sich einig.

Folgerungen und Umsetzungsmöglichkeiten

Das Ziel nach einer Analyse der Lebenswirklichkeit Elternhaus/Familie und der Lebenswirklichkeit Schule sollte eine Reduzierung des Spannungsfeldes und ein konstruktives Umgehen damit sein, so dass gemeinsam mit Rainer z.B. über seine Zukunft nachgedacht werden kann. Als eine Möglichkeit wurden den Beteiligten am Workshop die Umsetzung von Unterstützerkreisen aufgezeigt, wie sie u.a. von WESTLING/ FOX 2000 und NIEDERMAIR/ TSCHANN 1999 beschrieben wurden. Solch eine Umsetzung wurde anhand des Fallbeispiels von Rainer wie folgt kurz vorgestellt und erläutert:

In einem ersten Schritt werden alle die Personen von Rainer eingeladen, mit welchen er sich über seine Zukunft austauschen möchte.



Tagungshinweis

Symposium:

MENSCHEN MIT AUTISMUS

in WERKSTÄTTEN und BERUFSBILDUNGSWERKEN

Anforderungen an Arbeit und berufliche Bildung

am 24. und 25. Oktober 2003 in Magdeburg

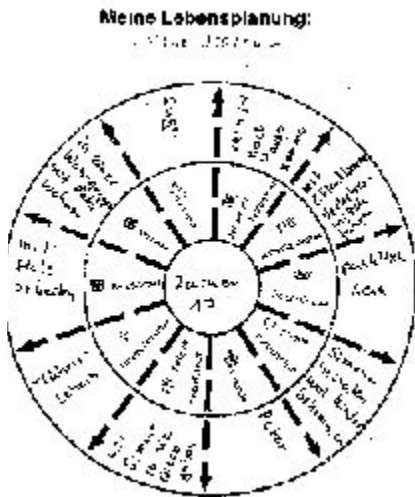
Veranstalter: Bundesverband Hilfe für das autistische Kind

Tagungskosten: 130 Euro für 2 Tage inkl. Verpflegung

Nähere Informationen: Tel. 040-5115604 ; eMail: autismus-bv-hak@t-online.de

Tagungsprogramm sowie Anmeldeformular sind ab sofort im Internet abrufbar unter: www.autismus.de

In einem zweiten Schritt stellt Rainer Überlegungen für sein zukünftiges Leben an. Dabei ist das Ausfüllen eines Mandalas eine mögliche Form neben weiteren, wie sie z.B. von DOOSE und GÖBEL 1999 beschrieben wurden.



Innenkreis	Außenkreis
Das will ich bestimmen	wann ich nach Hause komme
Selbstständigkeit	mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren
Persönlichkeit	pünktlich sein
Familie/Partnerschaft	Simone heiraten und Kinder bekommen
Freunde	Peter
Freizeit/Öffentlichkeit	mit Simone in die Disco gehen
Träume/Visionen	Führerschein
Beruf/Arbeit	mit Holz arbeiten
Wohnen	in einer Wohngruppe mit Peter wohnen
Lernen	sägen

In einem dritten Schritt wird gemeinsam im Unterstützerkreis überlegt, wie diese „Lebensplanung“ nun mit wessen Hilfe umgesetzt werden kann. Dabei könnte folgender Plan zur Umsetzung entstehen.

Plan zur Umsetzung

- + Mutter kauft Wecker
- + Vater trainiert Schulweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- + Pfarrer nimmt Kontakt mit Caritas wegen einer Wohngruppe auf
- + Onkel Willi fragt in Schreinerei wegen eines Praktikums an
- + Lehrer stellt Kontakt mit IFD her
- + Zivi geht mit Rainer und Freundin in Disco
- + Bruder lädt Rainer ein, ein paar Tage mit ihm in seiner Studentenbude zu wohnen
- + Simone möchte gerne Rainers Freundin bleiben

In weiteren Treffen des Unterstützerkreises kann dann geprüft werden, in wie weit sich einzelne Punkte haben umsetzen lassen, aber auch ob neue Ideen bei Rainer aufgekommen sind.

Den Beteiligten schien dies weitgehend eine praktikable Möglichkeit. Allerdings zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass manche Eltern sich mit einem Unterstützerkreis schwer tun. „Ich möchte die Zukunft meines Kindes nicht ganz aus der Hand geben.“ Oder „das ist eine Sache zwischen mir und meinem Sohn, da möchte ich nicht, dass andere sich einmischen.“ Ebenso geben ein Großteil der Schüler und Schülerinnen an, dass sie ihre Zukunft allein mit Ihren Eltern planen möchten.

Fazit

Ein mögliches Fazit wäre deshalb, dass für Unterstützerkreise geworben werden muss. Es sollen positive Beispiele benannt werden, damit Eltern und Schüler/innen sich das (von sich aus) wünschen. Als Übungsfeld bietet sich dazu die schülerorientierte Planung an, welche die individuelle Erziehungsplanung, die persönliche Zukunftsplanung und die Berufswegeplanung intendiert. Dadurch werden Eltern, Lehrer/innen und zunehmend Schüler/innen daran gewohnt miteinander zu sprechen. Dazu muss dann jedoch noch einiges in der Lehreraus- und -fortbildung getan werden, da die Thematik der Zusammenarbeit mit Eltern noch wenig von Interesse scheint (von 32 befragten Lehrern und Lehrerinnen gaben 72 % an, keine Fortbildung zu dieser Thematik besucht zu haben, und von 50 Absolvent/innen des Studiengangs Sonderpädagogik gaben 51 % an, nur wenig über diese Thematik während ihres Studiums informiert worden zu sein).

Deshalb ein großes Lob an die Teilnehmer. Der Workshop war intensiv, vor allem durch das engagierte Nachfragen und Diskutieren.

Literaturhinweise sind bei der Verfasserin zu erfragen.

Kontakt:
 Michaela Schmid
 Pädagogische Hochschule Ludwigsburg,
 Fakultät für Sonderpädagogik, Reutlingen
 Pestalozzistraße 53
 72762 Reutlingen
 Tel. 07121/271272
 eMail: schmid_michaela@ph-ludwigsburg.de

2. übergreifende Fachtagung für Integrationsunternehmen, Werkstätten für behinderte Menschen und Tagesförderstätten

Die Teilhabe am Arbeitsleben

08.-10. April 2003, Erkner bei Berlin

Veranstalter: BEB - Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe

Tagungsbeitrag: 234,- Euro inkl. Unterkunft und Verpflegung

Informationen und Anmeldung:

BEB-Geschäftsstelle, Postfach 10 11 42, 70010 Stuttgart

Tel. 0711/24 03 84 Internet: www.beb-ev.de

Arbeitsvorbereitungsjahr

Gedanken zu einem neuen Modell der beruflichen Integration junger Menschen mit einer Behinderung

Von Konstantin Burschaepfer

Frühjahr 2001: *Sebastian, Rebecca, Benjamin* und so manch andere(r) lern- oder geistigbehinderte SchülerInnen aus Lüneburg fragt sich, was er oder sie nach dem Abschluss der Schule im Sommer machen wird. Ist der Besuch der Werkstatt für behinderte Menschen wirklich die einzige Lösung? Für diese Schüler ist es keine Lösung – sie wollen es zumindest mal probieren, wie es so ist, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten! Diese SchülerInnen kommen in die glückliche Lage und

nehmen ab Sommer 2001 am ersten Durchgang des zweijährigen Arbeitsvorbereitungsjahres teil.

Denn zu dieser Zeit hatte die **Lüneburger Assistenz gGmbH** in Kooperation mit der ansässigen **Sonderschule für geistig behinderte Schüler** in Lüneburg (Kniebergerschule) und der **Berufsbildenden Schule (BBS II)** am Schwalbenberg das vorliegende Konzept entwickelt und es wurde als Modellprojekt für den Zeitraum von August 2001 bis

Juli 2005 durch das Niedersächsische Kultusministerium bewilligt.

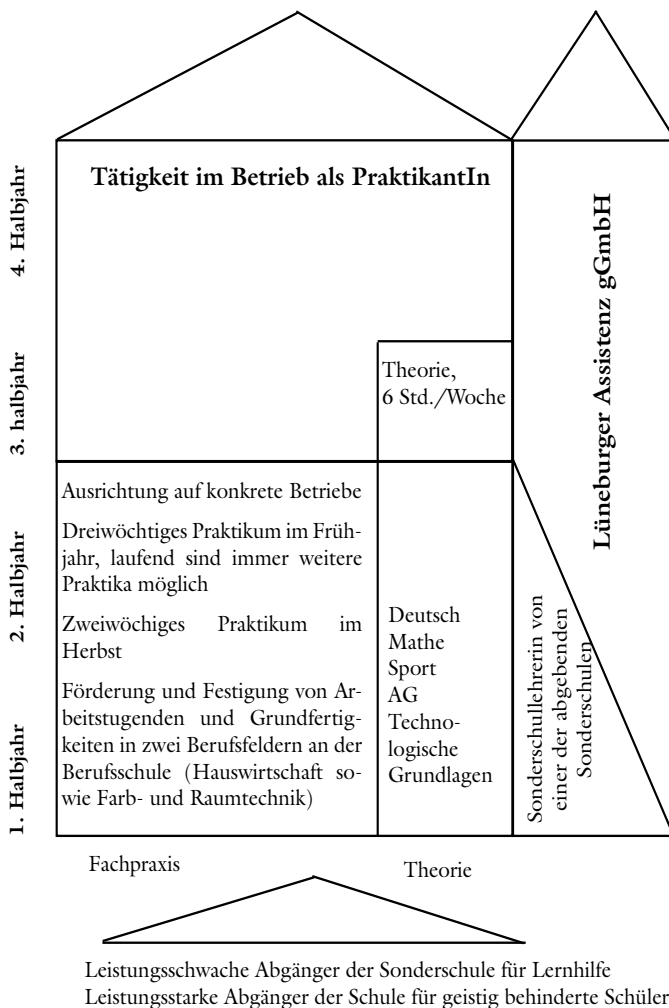
Die Teilnahmezahl liegt bei neun SchülerInnen. Die SchülerInnen werden in zwei Fachpraxisfeldern (Hauswirtschaft sowie Farb und Raum) und in der Theorie (Mathematik, Deutsch, Politik) mit 30 Unterrichtsstunden wöchentlich unterrichtet. Eine Doppelbesetzung hinsichtlich der Lehrkräfte ist in der Fachpraxis gewährleistet. Die Lüneburger Assistenz gGmbH erhält als Maßnahmeträger von der Bundesanstalt für Arbeit eine teilnehmerbezogenen Vergütung, womit eine Vollzeitstelle finanziert werden kann.

Voraussetzung für die Teilnahme ist das Vorhandensein einer geistigen Behinderung oder einer Lernbehinderung und die Vorlage der schulischen Eignungsvoraussetzungen für eine weitere Beschulung und die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein weiteres Kriterium ist u.a., die Bereitschaft arbeiten zu wollen und dementsprechende Eigenschaften, wie z.B. Pünktlichkeit, Konfliktfähigkeit und auch die Bereitschaft zur Selbständigkeit einzubringen. Zu beachten ist, dass diese Kriterien in Abhängigkeit zu möglichen Praktikumsplätzen stehen, die der Jugendliche anhand seiner Fähigkeiten bedienen könnte. Einzubeziehen sind auch das individuelle Entwicklungspotential und möglicherweise vorhandene besondere individuelle Fähigkeiten der einzelnen Jugendlichen.

Das Arbeitsvorbereitungsjahr gliedert sich in eine zweijährige Maßnahme, die von den abgehenden Schülern der Sonderschulen im Landkreis Lüneburg und Umgebung wahrgenommen werden kann (vgl. Modell Abb. 1). Die Jugendlichen besuchen zunächst ein Jahr den theoretisch/praktischen Unterricht der BBS. Anschließend absolvieren sie ein einjähriges Praktikum mit dem Ziel der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei sie durch die Lüneburger Assistenz gGmbH betreut werden.

Herbst 2001: Es geht los, der Wechsel von der vertrauten Schule in die Berufsschule ist eine Hürde, die alle SchülerInnen nehmen müssen. Aber erstaunlicherweise nehmen es gerade die geistig behinderten SchülerInnen mit sehr viel Gelassenheit! Unterstützt werden sie bei dieser Herausforderung auch von der Mitarbeiterin der Lüneburger Assistenz gGmbH, die am Unterricht in der BBS mit dem Ziel der Kontaktaufnahme zu den Schülern und der Praktikumsplatzsuche teilnimmt. Die Herstellung eines vertrauensvollen Arbeitsverhältnisses ist aus bisherigen Erfahrungen eine wichtige Kompo-

Lüneburger Arbeitsvorbereitungsjahr an der Berufsschule (Georg-Sonnin-Schule) in Kooperation mit der Lüneburger Assistenz gGmbH



te für die spätere Einarbeitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Die inhaltliche Arbeit der Mitarbeiterin während des ersten Jahres des Arbeitsvorbereitungsjahres bezieht sich u.a. auf die Durchführung verschiedener Themen wie z.B. die Akzeptanz der eigenen Behinderung, das Kennenlernen der allgemeinen Arbeitsanforderungen, Berufswahl und das Gruppentraining Sozialer Kompetenzen.

Die Orientierungsphase beinhaltet des weiteren die Erstellung von Fähigkeits- und Leistungsprofilen, welche jeweils arbeitsplatzbezogene vorhandene Fähigkeiten, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsschüler wiedergeben. Die Fähigkeits- und Leistungsprofile ermöglichen einerseits eine gezielte schulische Vorbereitung auf den zukünftigen Arbeitsplatz und werden andererseits Grundlage der gezielten Akquirierung von Praktikumsplätzen durch die Lüneburger Assistenz gGmbH. Die Orientierungsphase umfasst ein zweiwöchiges Praktikum im Herbst und ein dreiwöchiges Praktikum im Frühjahr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die flexible Gestaltung des zeitlichen Ablaufs im Modellprojekt ermöglicht jederzeit auch weitere zusätzliche Orientierungspraktika, je nach individuellen Bedürfnissen und Erfordernissen.

Sommer 2002: Nun beginnt das Praktikum für *Sebastian*, *Rebecca*, *Ben-*

jamin und ihre MitschülerInnen. Die zweite Phase bezieht sich auf das 3. und 4. Halbjahr des Arbeitsvorbereitungsjahres. Auf der Grundlage der in der Orientierungsphase eröffneten Arbeitsfelder steht das gesamte zweite Ausbildungsjahr unter dem Schwerpunkt der praktischen Tätigkeit in den jeweiligen Betrieben mit dem Ziel der Übernahme in tarifliche Arbeitsverhältnisse in den Firmen. Die Übernahme der Schüler in ein reguläres Arbeitsverhältnis führt in der zweiten Phase zu der notwendigen und intensiven Unterstützung Beschäftigung. Dabei liegt der Focus auf der Einarbeitung und dauerhaften Begleitung am Arbeitsplatz sowie der Begleitung des betrieblichen Bezugspersonals. Die Erledigung formaler Aspekte, die mit der Übernahme in ein tarifliches Arbeitsverhältnis verbunden sind, wie z.B. mögliche Meldungen und Antragsverfahren beim zuständigen Arbeitsamt etc., gehört ebenfalls zu den Aufgaben der Lüneburger Assistenz gGmbH. Die Mitarbeiter der Lüneburger Assistenz stehen zudem dem betrieblichen Bezugspersonal in krisenhaften Situationen kurzfristig zur Verfügung.

Winter 2002/2003: Was ist nun ca. 1,5 Jahre nach Beginn ihres Arbeitsvorbereitungsjahres mit den SchülerInnen passiert? Für *Sebastian* hat sich die Teilnahme als Glücksgriff bewiesen: er hat schon jetzt zum

01.02.03 vor Ablauf der Maßnahme einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Tasche. Er arbeitet als Entsorger beim *Umweltteam* in Lüneburg. Und *Rebecca*? Die junge Frau mit Downsyndrom absolviert ihr Praktikum zur Zeit in der Küche einer Waldorfschule, Verhandlungen über ein Festanstellung laufen. Der lernbehinderte *Benjamin* hat seinen Platz in einer Bibliothek gefunden, auch hier bleibt abzuwarten, wie sich der Arbeitgeber entscheidet.


In vielen Gesprächen ist deutlich geworden, dass alle TeilnehmerInnen der beiden bisherigen Durchgänge und auch deren Eltern das Arbeitsvorbereitungsjahr als einmalige Chance ansehen. Sicherlich – es werden nicht alle von ihnen eine Festanstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Dafür haben alle TeilnehmerInnen in diesen zwei Jahren ihre beruflichen Fähigkeiten kennenlernen und berufliche Perspektiven entwickeln können. Nach Abschluss des Arbeitsvorbereitungsjahres wird jede(r) wissen, wie es für ihn oder sie weiter geht.

Kontakt:
Konstantin Burschaepfer
Lüneburger Assistenz gGmbH
21335 Lüneburg
Tel. 04131/981 723
Fax: 04131/981 725
eMail: info@lueneburger-assistenz.de
www-lueneburger-assistenz.de


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. 040 · 7 20 04 08-0
Fax 040 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

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!

Wege zur erfolgreichen Integration

Ein Integrationsfachdienst stellt sich vor

Von Christine Giga

Herr K., ein Mann von Mitte Dreißig, fand gemeinsam mit zwei weiteren Schwerbehinderten einen Arbeitsplatz an einem Leergutautomaten in einem Großmarkt durch den Integrationsfachdienst im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder) im Land Brandenburg.

Lange haben Herr K., Herr L. und Frau S. gemeinsam mit ihrer Integrationsberaterin eine Arbeit gesucht, die ihren Fähigkeiten und ihren Möglichkeiten entspricht.

Einfach strukturiert sollte sie sein, in einem netten verständnisvollen Team, in dem Kollegen auch die Anleitung übernehmen konnten, und möglichst in der Nähe des Wohnortes.

Leicht war es nicht, denn die drei jungen Leute gehören zu dem Personenkreis des Integrationsfachdienstes, die einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Unterstützung aufweisen. Durch ihre Lern- bzw. geistige Behinderung und die wenigen praktischen beruflichen Erfahrungen war eine intensive, individuelle Arbeit mit jedem einzelnen Klienten nötig, um einen Versuch in Richtung Arbeit zu starten.

Vom Modellprojekt in die Regelfinanzierung

Seit 1998 arbeitete der Integrationsfachdienst, dessen Träger die ISB gGmbH ist. Zuerst als Modellprojekt des BMA im Land Brandenburg. Vielfältige praktische Erfahrungen sammeln die vier Integrationsberater und die Projektleitung.

Auf Grund der guten Ergebnisse und der sehr guten kooperativen Zusammenarbeit mit den sieben Arbeitsamtsgeschäftsstellen setzte der IFD seine Arbeit als regelfinanzierter Fachdienst nach SGB IX fort. Der Träger, die ISB – gGmbH, schloss sich mit dem Kreisverband der Gehörlosen Frankfurt/Oder, dem ANIMA – Landesverband Brandenburg e.V. und dem Blinden- und Sehbehindertenverband Branden-



Herr K. mit Arbeitsbegleiterin am Arbeitsplatz

burg e.V. zu einem Trägerverbund zusammen mit dem Ziel, die Bereiche des IFD Vermittlung und Begleitung unter einem Dach anzubieten. Dadurch wurden Kompetenzen gebündelt, Angebote und Wege für Menschen mit Schwerbehinderung konzentriert und nahtlose Übergänge geschaffen.

An drei Standorten arbeiten jetzt insgesamt elf Integrationsberater und Integrationsberaterinnen. Um Fahrwege zu vermeiden, werden in den anderen Arbeitsamtsgeschäftsstellen regelmäßige Sprechstunden angeboten.

Inhaltliche Arbeit

Arbeit mit Klienten:

Die Klienten werden vom Arbeitsamt bzw. anderen Auftraggebern zugewiesen.

In der Phase der Abklärung lernen die Integrationsberater die Klienten gut

terstützung ermittelt. Gruppenangebote wie z.B. Bewerbungstraining, Motivationstraining können als zusätzliches Angebot von den Klienten genutzt werden.

Bei Klienten mit geringer Berufserfahrung und wenn diese durch ihre Lerngeistige oder psychische Behinderung stark eingeschränkt sind, organisieren die Integrationsberater Trainingsmaßnahmen zur Eignungsfeststellung.

Klienten haben dann die Möglichkeit, in Firmen des ersten Arbeitsmarktes praktische Erfahrungen zu sammeln und sich auszuprobieren. Für die Integrationsberater ist es wichtig, die Klienten in der betrieblichen Praxis zu sehen und festzustellen, welche Stärken sie haben, welche Arbeitsgänge sie beherrschen und wie sie sich ins Team einbringen.

Wenn aus Sicht der Integrationsberater Zwischenschritte notwendig sind, werden die Netzwerkpartner aktiviert und weitergehende Unterstützung organisiert.

zu schaffen, organisierten wir Unterstützung durch das ambulante Betreute Wohnen der AWO. Herr K. und Herr L. wurden durch uns schon einmal in Arbeit vermittelt. Am konkreten Arbeitsplatz konnten wir ihre Stärken und Fähigkeiten ermitteln. Das erste Arbeitsverhältnis scheiterte, weil es ihnen schwer fiel, sozialen Normen gerecht zu werden und weil es im lebenspraktischen Bereich Probleme gab.

Aus dieser Erfahrung heraus bereiten wir eine mögliche Arbeitsaufnahme gründlich vor. Gemeinsam mit der Sozialpädagogin der AWO ermittelten wir den Bedarf an Unterstützung im lebenspraktischen Bereich. Wichtig war uns, dass persönliche Probleme geklärt werden und dass die Klienten Strategien für die Bewältigung von alltäglichen Problemen erarbeiten. Sie lernten ihr persönliches Leben mit Hilfe zu organisieren, wie z.B. Haushalten mit Geld, Einkaufen, im eigenen Wohnraum leben, mit allen Verpflichtungen und Freiheiten, die dazu gehören. Aus der Erfahrung war uns wichtig, ein enges Netz zu stricken, um Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration zu schaffen.

Arbeit mit Arbeitgebern

Parallel zur Arbeit mit den Klienten sprechen Integrationsberater Firmen und Arbeitgeber an. Durch die Zusammenarbeit mit der IHK und der Handwerkskammer, den Unternehmerverbänden und durch eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit ist der Integrationsfachdienst schon bei vielen Arbeitgebern bekannt.

Nicht nur auf Stellenangebote reagieren die Kollegen, sondern regelmäßig werden Firmen angesprochen, die keine Stellenangebote veröffentlicht haben. Zum einen soll der Integrationsfachdienst dadurch bei Arbeitgebern noch bekannter werden, zum anderen ergeben sich durch Vorortgespräche manchmal Nischen und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung.

Zum Dienstleistungsangebot des IFD für Arbeitgeber gehören u.a.:

- Beratung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung
- Beratung zu Fördermitteln
- Herstellen der Kontakte zu Ämtern

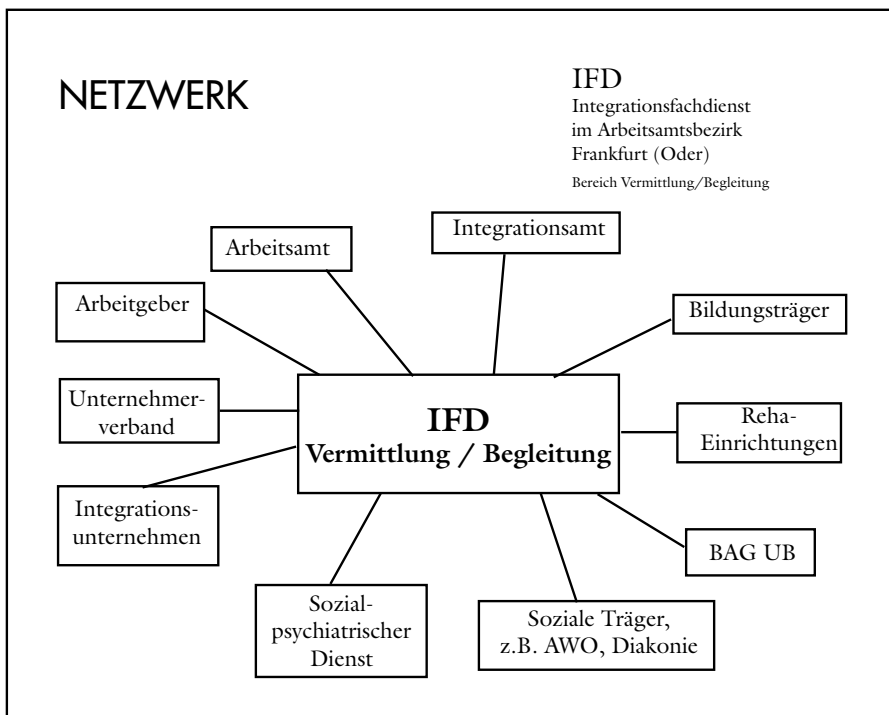


Abbildung: Netzwerk des IFD im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder)

kennen. In Gesprächen ermitteln zuerst Wünsche, Berufserfahrungen und Qualifikationen, erfragen Stärken, Interessen und Neigungen. Danach wird ein Fähigkeitsprofil erstellt. Die Bewerbungsunterlagen werden, wenn der Bedarf besteht, gemeinsam erarbeitet. In den folgenden Gesprächen werden Stellenangebote durchgesehen, Arbeitsanforderungen von akquirierten Arbeitsplätzen besprochen, der Bedarf an Un-

Dazu zählen nicht nur Trainingsmaßnahmen, Fortbildungen bzw. Beratungsgespräche. Selbst Hilfe im lebenspraktischen Bereich kann mit Hilfe von Kooperationspartnern organisiert werden, wenn diese zum Erlangen bzw. Erhalt eines Arbeitsplatzes notwendig ist.

Am praktischen Beispiel:

Um optimale Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme für die drei Klienten

- Zuarbeiten für das Arbeitsamt und das Integrationsamt (fachdienstliche Stellungnahme)
- Ausfüllen der Antragsunterlagen
- Beratung des Arbeitgebers und der Kollegen zum Umgang mit dem neuen Arbeitskollegen und seiner Behinderung
- Unterstützung während der Einarbeitungszeit
- Betreuung des Arbeitnehmers bis sechs Monate nach Abschluss des Arbeitsvertrages
- Organisieren der weiteren Betreuung durch den IFD Berufsbegleitung
- Unterstützung bei Krisen.

Am praktischen Beispiel:

Durch erste praktische Erfahrungen in der Zusammenarbeit hatten wir die Möglichkeit, den IFD, unsere Dienstleistungsangebote und praktischen Erfahrungen auf der Dienstberatung der Marktleiter der Real – SB Märkte Berlin/ Ostbrandenburg vorzustellen. Persönliche Gespräche in den Märkten, die danach folgten, ergaben vielfältige Möglichkeiten einer Zusammenarbeit.

So hatte der Geschäftsführer des Real SB Marktes Gosen vor, diesen Markt zu verändern und einen Getränkemarkt auszubauen. Durch diese baulichen Veränderungen wollte er zum einen für die Kunden ein besseres Angebot schaffen, zum anderen ergab sich aus der Idee auch die Möglichkeit, neue Mitarbeiter einzustellen.

Im Gespräch und beim Ansehen der Arbeitsplätze ermittelten wir die Anforderungen und stellten fest, dass diese Arbeitsplätze durchaus für die drei Klienten mit besonderem Unterstützungs-

bedarf geeignet wären. Der Arbeitgeber lernte mehrere Klienten kennen und konnte sich durch das Kurzprofil, die Bewerbungsunterlagen und im persönlichen Gespräch ein Bild von den Bewerbern machen. In einer vierwöchigen Trainingsmaßnahme wurde die Eignung der Bewerber getestet. Eine geschulte Arbeitsbegleiterin, die im Zuverdienst für unseren Fachdienst arbeitet, unterstützte die Klienten während der Trainingsmaßnahme und in der Einarbeitungszeit. Fahrtraining mit öffentlichen Verkehrsmitteln (siehe Foto S. 18), Anleitung am Arbeitsplatz (Coaching), Erarbeiten sozialer Kompetenzen, Zusammenarbeiten mit den Kollegen des Bereiches gehörte zu den Arbeitsaufgaben der Arbeitsbegleiterin.

In enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsbegleiterin, der Geschäftsführung und uns Integrationsberaterinnen konnten wir auftauchende Probleme rechtzeitig erkennen und schnell aus dem Weg räumen.

Schnell wurde uns klar, dass der Arbeitsplatz für die schwerbehinderten Klienten angepasst und gestaltet werden muss. Ein Leergutautomat würde die Arbeit erleichtern und für die Mitarbeiter optimale Arbeitsbedingungen schaffen. Wir unter-

stützten den Arbeitgeber beim Beantragen von Fördermitteln für die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze beim Integrationsamt. Das Vorortgespräch mit dem Sachbearbeiter des Integrationsamtes wurde vorbereitet und durchgeführt.

Beim zuständigen Arbeitsamt wurden nach der Auswertung der Trainingsmaßnahme Eingliederungszuschüsse beantragt.

Alle drei Klienten bekamen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Leergutautomat wurde angeschafft und vom Integrationsamt bezuschusst.

Seit mehr als sechs Monaten arbeiten die drei Klienten am Leergutautomaten. Sie haben sich sehr gut eingearbeitet und fachlich weiterentwickelt. Sie gehören fest ins Team des Real – SB Marktes. Die Kollegen und der Geschäftsführer freuen sich über die positive Entwicklung und sind gern bereit zu unterstützen, wenn Hilfe notwendig ist z.B. dabei, die Dienstpläne zu erklären oder neue Arbeitsaufgaben mit einfachen Worten zu formulieren.

Bis zum Ende der Probezeit war die Arbeitsbegleiterin unseres Fachdienstes tätig.

Gemeinsam überlegten wir mit der Geschäftsführung, welche Perspektiven



Abbildung: Coaching - die verschiedenen Bausteine



Fahrtraining mit drei Klienten während der Trainingsmaßnahme

es für eine künftige Zusammenarbeit gibt. Wir stellten u.a. die Möglichkeiten des Bereiches Begleitung dar, die Finanzierung einer arbeitgeberseitigen Arbeitsassistenten bzw. die Möglichkeit, ein Integrationsprojekt zu beantragen.

Die Idee, ein Integrationsprojekt zu bilden, nahm der Geschäftsführer mit großem Interesse auf. Die drei schwerbehinderten Mitarbeiter gehören zu der Zielgruppe, für die nach SGB IX ein Integrationsprojekt gefördert werden könnte. Der Aufwand an arbeitsbegleitender Unterstützung und Betreuung kann so für die Firma ausgeglichen werden, die Arbeitsplätze werden dauerhaft gefestigt und weitere Möglichkeiten ergeben sich, schwerbehinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Gedanken einer Integrationsberaterin

Seit mehr als vier Jahren arbeite ich im IFD im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt/ Oder als Integrationsberaterin. Das Spannende an dieser Arbeit ist, dass ich als Integrationsberaterin mit Menschen arbeiten kann, die verschiedene Voraussetzungen haben, mit unterschiedlichen Berufen, Charakteren, Stärken und Behinderungen. Jeder Tag bedeutet eine neue Herausforderung, jedes Gespräch ein anderes Schicksal, jeder Versuch eine neue Chance.

Wichtig ist für mich, den Klienten so anzunehmen, wie er ist, gut zuzuhören, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen

und ihm die Chance zu geben, sich zu entwickeln.

Oft ergibt sich im Gespräch ein Anhaltspunkt, eine Idee, die wir dann weiter verfolgen können.

In den vier Jahren haben wir als Team ein gutes Netzwerk aufgebaut.

Wichtige Partner sind natürlich die Arbeitgeber. Zu vielen Firmen in der Region haben wir persönliche Kontakte. Durch regelmäßige Betriebskontakte ergeben sich manchmal Gespräche über neue Arbeitsplätze oder Empfehlungen. Wichtig ist für mich auch, an den Veranstaltungen des Unternehmensverbandes teilzunehmen. Dort können wir mit Arbeitgebern ins Gespräch kommen, aber auch von Entwicklungen, Sorgen und Nöten der Wirtschaft hören. Manchmal ergeben sich dann Kontakte, Gespräche mit Arbeitgebern.

Aber diese Arbeit hat nicht nur Sonnenseiten.

Manchmal bin ich auch ziemlich frustriert. Ich glaube, so geht es auch meinen Kollegen und Kolleginnen.

Jeder hat von uns im Schnitt 40 Klienten zu betreuen. Nach der Vermittlung betreuen wir ein halbes Jahr die Klienten zum Festigen des Arbeitsverhältnisses nach. Dazu kommen die Netzwerkarbeit, das Dokumentieren, viel Bürokratismus, Veranstaltungen... manchmal also viel Stress. Nicht immer sind die Integrationen - trotz viel Aufwand und viel Arbeit - erfolgreich. Doch aus Erfahrungen lernen wir und wir werden immer besser!

Wir denken nach, wie wir mit Problemen umgehen, wie wir in der inhaltlichen Arbeit voran kommen, welche Projekte wir an den IFD andocken.

Wir haben z.B. übergreifende Arbeitsgruppen gebildet, die Themen wie Öffentlichkeitsarbeit, Akquisition, Qualitätsentwicklung bearbeiten. So bleiben wir zu inhaltlichen Schwerpunkten im Gespräch und entwickeln uns weiter.

Ein weiteres Angebot ist die Beratung von Firmen, die erfolgreich mehrere Schwerbehinderte integriert haben, zur Schaffung von Integrationsprojekten. Ein Integrationsberater unseres Fachdienstes hat sich auf diese Arbeit spezialisiert.

Eine Möglichkeit, Menschen mit geistiger Behinderung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, ist die Arbeit mit einem Arbeitsbegleiter (Coaching). In der Modellphase konnten wir gute Erfahrungen in diesem Bereich sammeln und jetzt, siehe oben, auch.

Im Zuverdienst haben wir zwei schwerbehinderte Männer als Telefonakquisiteure beschäftigt.

Wir sind also in Bewegung und immer dabei, Neues auszuprobieren.

Eine Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand zu gucken und sich mit anderen auszutauschen, ist für mich auch immer wieder die Jahrestagung der BAG UB. Interessante Themen, Diskussion in Arbeitsgruppen, persönliche Gespräche in den Pausen geben Denkanstöße, die wir im Team weiter denken.

* Verwendung der männlichen Schreibweise schließt die weibliche Form ein.

Kontakt:
Christine Giga
Integrationsfachdienst im
Arbeitsamtsbereich Frankfurt/Oder
Eisenbahnstr. 9
15517 Fürstenwalde/Spree
Tel.: 03361 / 7110907
eMail ifd@isb-berlin.de

Fehlerteufel

Wir haben in der in der letzten Ausgabe der impulse einen Fehler gefunden: Die Internetseite der Entwicklungspartnerschaft OPEN DOORS hat kein .de, sondern ein .info am Ende. Sie heißt also: www.opendoors.info

Gemeinsam an einem Strang!?!

Möglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit zwischen IFD-NutzerInnen und IFD-MitarbeiterInnen auf dem Weg zum individuellen Berufsziel

Kurzdarstellung des Workshops Nr. 4 bei der BAG UB-Jahrestagung 2002

Von **Carolin Emrich**

Der Workshop **Gemeinsam an einem Strang!?!** richtete sich an

- Menschen mit Behinderungen, die bereits von Integrationsfachdiensten (IFD) bei der Arbeit(ssuche) unterstützt werden / wurden;
- Fachkräfte, die in IFD arbeiten;
- Menschen mit Behinderungen, die gerne auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten, bisher aber (noch) keine TeilnehmerInnen von IFD sind.

Im Mittelpunkt sollte der Austausch stehen. Einerseits der Austausch über Erwartungen, Bedarfe und Vorstellungen von hilfreicher Unterstützung sowie über bereits gesammelte Erfahrungen. Andererseits der Austausch über das Selbstverständnis der IFD sowie bestehende Rahmenbedingungen und deren Einfluss auf die Arbeit der IFD.

Angeregt wurde das Workshopthema von Mitgliedern des Beirats der BAG UB (Projekt „Beteiligungsformen für Menschen mit Lernschwierigkeiten“). Ihr Wunsch war es, mit Fachkräften in Austausch treten zu können, um über individuell gesammelte Erfahrungen hinausgehende Fragen thematisieren zu können, Bedarfe der Nutzer-Seite äußern zu können und schließlich gemeinsam danach zu fragen wie eine gute Zusammenarbeit gelingen kann.

Im Vorfeld stellte sich die Frage ob IFD-MitarbeiterInnen ebenfalls ein Interesse an diesem Austausch haben und sich zum Workshop anmelden würden?

Die Erfahrung war erfreulich. In einer Gruppe von insgesamt über 20 TeilnehmerInnen waren etwa 1/3 Fachkräfte und 2/3 (potentielle) NutzerInnen von IFD (unterstützte ArbeitnehmerInnen, WfbM-Beschäftigte (auch Außenarbeitsplatz), MitarbeiterInnen von Integra-

tionsfirmen, EU-RentnerInnen...), die ihren jeweiligen Erfahrungshintergrund in den sehr lebendigen Austausch einbrachten. Die TeilnehmerInnen nutzten den Workshop intensiv, um sich mit der jeweils „anderen“ Seite auseinander zu setzen. Dabei zeigte sich, dass (potentielle) IFD-NutzerInnen sowie IFD-MitarbeiterInnen i.d.R. sehr ähnliche Auffassungen davon haben, wie eine gute Zusammenarbeit auf dem Weg zum individuellen Berufsziel gestaltet sein muss und gelingen kann. Das Problem scheint jedoch in den bestehenden Rahmenbedingungen zu liegen, die eine adäquate Unterstützung oft nicht nur erschweren, sondern z.T. sogar unmöglich machen (z.B. bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf).

Als wichtigste Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse lassen sich folgende gemeinsam formulierte **Hoffnungen, Wünsche, Forderungen** zusammentragen:

- Menschen mit Behinderungen ernst nehmen und keine Entscheidungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg fällen
- Der eigene Berufswunsch soll ausprobiert werden können (nicht: andere entscheiden über die eigenen Berufsperspektiven).
- Verdienst muss so sein, dass man keine ergänzende Sozialhilfe mehr braucht
 - gleiches Geld für gleiche Arbeit!
- Es müsste selbstverständlich werden, dass man sich seine UnterstützerInnen aussuchen kann.
- Nach der 50.000 Jobs-Initiative: auch wieder andere Zielgruppen bei der Arbeitssuche unterstützen können, insbesondere auch Menschen mit höherem / hohem Unterstützungsbedarf
- Immer wieder thematisieren und problematisieren: wo sind / wo arbeiten

die Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf? (insbesondere in politischen Zusammenhängen danach fragen, z.B. in Koordinierungsausschüssen etc.)

- In den IFD sollten immer auch ArbeitsassistentInnen arbeiten - wichtig für die Begleitung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.
- Nicht Vermittlungszahlen stehen an 1. Stelle, sondern die inhaltliche Arbeit und die Erarbeitung einer individuell realistischen Berufsperspektive mit der jeweiligen Person (die individuell stimmige Berufsperspektive muss nicht immer Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein).
- Es darf nicht sein, dass an der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gespart wird.
- Die BAG UB als Sprachrohr nutzen!

Entsprechend des letzten Punktes, nämlich die BAG UB als Sprachrohr zu nutzen, ist es ein Anliegen der Workshop-TeilnehmerInnen, dass die gesammelten Hoffnungen, Wünsche und Forderungen von der BAG UB wahrgenommen, vertreten und in politische Zusammenhänge immer wieder eingebracht werden – dies in der Hoffnung, dass bestehende Rahmenbedingungen sich so verändern, dass

- auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei der Arbeit(ssuche) begleitet werden können<,
- es in der Zusammenarbeit zwischen IFD und arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen nicht mehr nur um Vermittlungszahlen geht, sondern um die (ggf. viel Zeit brauchende) Erarbeitung der jeweils individuell stimmigen Berufsperspektive.

Kontakt
 Carolin Emrich
 Theodor-Neutig-Str. 40, 28757 Bremen
 Tel.: 0471/969 09 20
 eMail: carmat@uni-bremen.de

Chancen und Grenzen des IFD bei der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen

Ein abgestuftes Konzept betrieblicher Integration und Begleitung

Ein Workshop der Fachtagung der BAG-UB vom 27.-29.11.2002

von Andreas Schnippering

1. Anforderungen an die Integrationsfachdienste

An die Tätigkeit der Integrationsfachdienste sind viele Erwartungen geknüpft. Gerade Menschen mit seelischen Behinderungen, die erhebliche Nachteile und Schwierigkeiten bei der Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Arbeitsstelle haben, setzen oft große Hoffnungen in die neuen Dienste. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie gut Integrationsfachdienste nach derzeitigem Entwicklungsstand die Integration von psychisch erkrankten Menschen betreiben können, wie sind die Chancen für die Betroffenen, wo sind Grenzen des IFDs?

An dieser Stelle kann nur kurz der Frage nachgegangen werden, warum die behinderten Menschen mit einem psychiatrischen Krankheitsbild, eine Gruppe mit besonderen Bedürfnissen und speziellen Problemen bei der beruflichen Eingliederung darstellen.

Wesentliche Aspekte sind, dass sich hinter dem Begriff der seelischen Störung recht heterogene Krankheitsbilder mit unterschiedlichem Hilfe- und Unterstützungsbedarf verbergen, dass Leistungsvermögen und Fähigkeiten stärkeren Schwankungen und Einbußen unterliegen und Rehabilitations- und Eingliederungsmaßnahmen daher weniger kontinuierlich verlaufen als es bei anderen Behinderungsarten der Fall ist.

Aus diesem Grund sind auch Prognosen über die Erreichbarkeit beruflicher Bildungsabschlüsse, wie sie in Reha-Verfahren gefordert werden, nur schwer vorhersagbar, was den Zugang zu den entsprechenden Angeboten erschwert. Man kann feststellen, dass überhaupt der formale Status psychisch Behinderter eher unzureichend

auf das Hilfesystem abgestimmt ist. Psychisch Behinderte besitzen vielfach keinen Schwerbehindertenausweis und häufiger keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Kennzeichnend für die Situation der Menschen mit psychischen Erkrankungen ist eine Verunsicherung bei Betroffenen und den Angehörigen, aber auch bei Ärzten und Helfern. Unsicherheit und mangelndes Wissen besteht insbesondere aber auch im beruflichen und betrieblichen Kontext.

Die Aufzählung ist unvollständig und entbehrt nicht der Willkürlichkeit. Sie leitet aber über zur Feststellung, dass Eingliedernde Hilfen in bestimmter Form gestaltet sein müssen um den besonderen Bedürfnissen dieser Gruppe Rechnung zu tragen. Frage also: Welche Umstände und Bedingungen sind eher günstig für die berufliche Eingliederung, welche nicht?

Günstige und ungünstige Faktoren

In ihrem Zwischenbericht zum Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“¹ beschreiben die Autoren wesentliche, günstige und ungünstige Faktoren im System der rehabilitativen und integrativen Hilfen. Danach bestimmen die schon oben angesprochenen, strukturellen Probleme den Zugang psychisch Behinderter zu Arbeit und Beschäftigung:

- Die Unübersichtlichkeit und regionale Uneinheitlichkeit des Versorgungssystems;
- die schlechte Verknüpfung von psychiatrischen und arbeitsbezogenen Hilfen;
- hohe Schwellen bei Zugang und Nutzung von Hilfsangeboten (Schwerbehindertenausweis, teilw. ist günstige Erfolgsprognose nötig);



Workshop: Chancen und Grenzen des IFD bei der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen

• der Umstand, dass berufliche und rehabilitative Hilfsangebote in erster Linie auf Maßnahmen und Einrichtungen bezogen sind. Folgen: Bei Änderungen im Hilfebedarf müssen Einrichtungen und damit Bezugspersonen und soziales Umfeld gleich mit gewechselt werden.

In ihrem Bericht benennen die Autoren notwendige Hilfsangebote und Prinzipien bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die sich in durchaus als „Anforderungsprofil“ für Integrationsfachdienste lesen ließen und als solche im Workshop auch diskutiert wurden:

Leistungen und Art der Leistungserbringung:

1. Wohnortnahes Angebot
2. Einzelfallbezogenes Vorgehen
3. Vermittlung entsprechend der Neigung und Fähigkeiten
4. Über- und Unterforderungen am Arbeitsplatz werden vermieden²
5. Frühzeitiger Beginn der Beratung und Eingliederungs-Planung
6. Angebote zur Fähigkeitsdiagnostik
7. Angebote zur Leistungs- und Fähigkeitserprobungen
8. Kontinuierliche Begleitung und Koordination verschiedener Hilfen³
9. Initiierung und Durchführung vorbereitender Hilfen⁴
10. Individuelle Qualifizierungsangebote
11. Vermittlung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen
12. Vermittlung ergänzender (auch geringfügiger) Beschäftigungsangebote
13. Normalisierungsprinzip⁵
14. Barrierefreie und flexible Leistungserbringung⁶
15. Einrichtungs- und berufsgruppenübergreifender Arbeitsansatz

Die am Workshop teilnehmenden MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten bewerteten die Möglichkeiten des IFDs, diese Anforderungen zu erfüllen oder zur Erfüllung beizutragen, teilweise recht ungünstig. So sahen viele Fachdienstmitarbeiter einen speziellen Qualifizierungsbedarf bei den zu vermittelnden Behinderten, konnten aber keine eigenen Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten. Auch wenn ein Schulungsbedarf nach der Vermittlung am Arbeitsplatz festgestellt wurde, konnte nicht im-

mer ein Anbieter und/oder Kostenträger für Qualifizierung oder Training gefunden werden. Ebenfalls bestand an einigen Orten die Schwierigkeit, angemessene Angebote zur Fähigkeitsdiagnostik oder zur Erprobung von Fähigkeits- und Leistungsvermögen vorzuhalten.

Berichte über Lösungen für diese Probleme, kamen eher von MitarbeiterInnen größerer IFDs, bzw. von Trägern die bereits auf ein vernetztes Angebot verschiedener Maßnahmen für psychisch Kranke verweisen konnten. Dort konnten den Betroffenen beispielsweise ein spezielles EDV-Training und verschiedene Erprobungsmöglichkeiten angeboten werden.

Viele TeilnehmerInnen des Workshops verwiesen auf strukturelle Vorgaben und Rahmenbedingungen, die einer Umsetzung der beschriebenen Anforderungen im Wege stehen. Dazu zählten u. a.:

- Kurze Betreuungszeiten von teilweise weniger als sechs Monaten;
- schlechte Informationsweitergabe durch die abgebende Stelle;
- Probleme bei der Beschaffung notwendiger Daten, z.B. der Diagnose;
- fehlende fachliche Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen.

Die Anforderung, einer kontinuierlichen Begleitung durch eine Person, wurde kontrovers diskutiert. MitarbeiterInnen aus Tätigkeitsbereichen die den früheren BBDs entsprechen, sahen keine Nachteile in einem personellen Wechsel nach der Vermittlung, sofern ein qualifiziertes Übergabeverfahren angewandt wird.

2. Abgestuftes Konzept am Klinikum Lüdenscheid

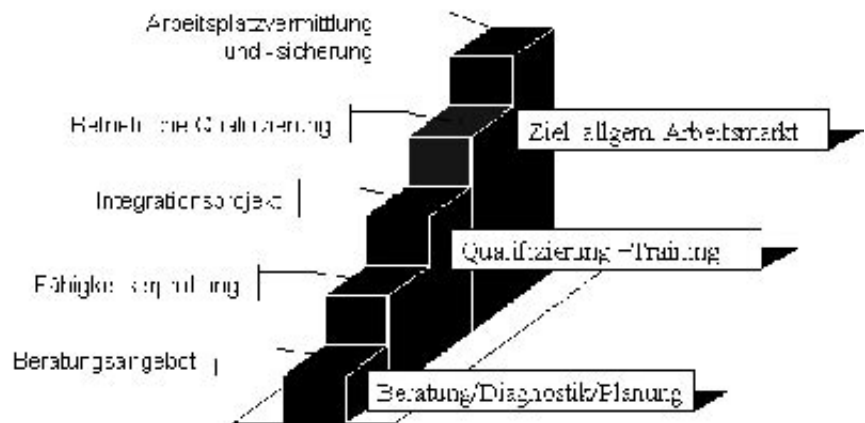
Der Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis (NRW) war ursprünglich ein Spezialdienst für die Vermittlung psychisch Behinderter und wurde vom Klinikum Lüdenscheid aus betrieben. Der seit 2001 bestehende, neue IFD arbeitet hingegen behinderungsübergreifend mit zwei Kooperationspartnern im Kreis zusammen.

Zielstellung bei der „Neugründung“ des Fachdienstes war einerseits, Rahmenbedingungen für gleichwertige Vermittlungschancen für Menschen mit psychischen Behinderungen zu schaffen und andererseits das bis dahin bestehende Beratungs- und Trainingsangebot des „alten“ IFDs zu erhalten. Folgende Angebote sollten geschaffen werden:

- Ein niederschwelliges Beratungsangebot für Betroffene und fachliche Beratung für abgebende Einrichtungen;
- Trainings- und Erprobungsmöglichkeiten im Vorfeld der Arbeitsaufnahme;
- Individuelle Überprüfung, Schulung und Training von Fähig- und Fertigkeiten.

Prinzipiell sollten alle Leistungen möglichst arbeitsplatznah und individuell erbracht werden. Zu berücksichtigen war, dass diese Angebote finanzierbar sein mussten und dass eine finanzielle Grundabsicherung für die Betroffenen während der Trainingsphasen gesichert ist.

Angebote des Integrationsfachdienstes



Neben den Kernaufgaben eines Integrationsfachdienstes, der Vermittlung und Sicherung geeigneter Arbeitsplätze, bietet die Abteilung IFD am Klinikum Lüdenschaid einige ergänzende Bausteine bei der Rehabilitation und Integration Behinderter an:

Betriebliche Qualifizierung

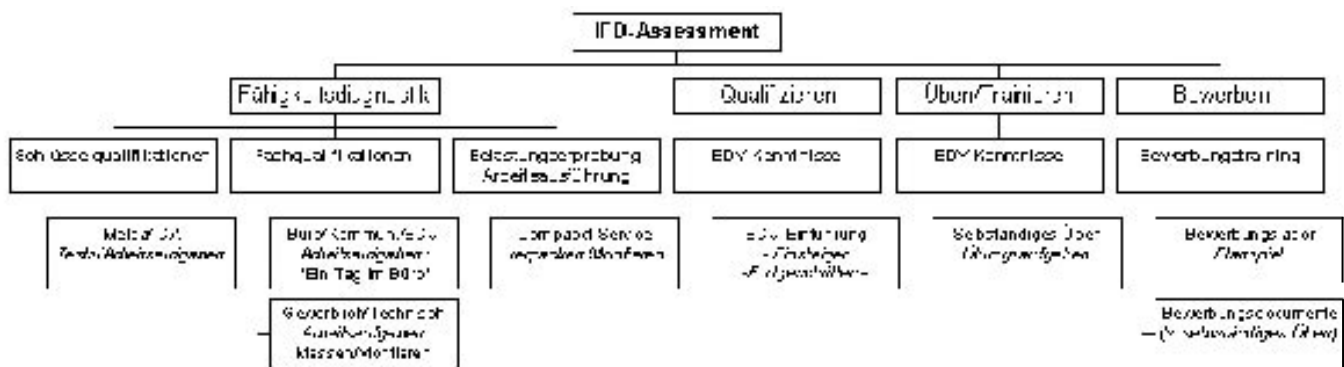
Der sogenannte Integrationslehrgang (ILG) ist ein Angebot zur beruflichen Rehabilitation im Betrieb. Das Prinzip: Nach vorheriger Leistungsdiagnostik und Zielabklärung erfolgt eine individuelle Platzierung. Sowohl der Aufgabenbereich, als auch die Dauer der Arbeitszeit

satz ist sowohl in Vollschicht, als auch stundenweise möglich. Die Einmündung in das Integrationsprojekt erfolgt nach Abstimmung zwischen Betrieb und IFD. Die psychosoziale Betreuung der Beschäftigten liegt beim IFD.

Assessment

Angebote zur Leistungsdiagnostik und -erprobung sowie Training und Schulung bestehen für alle vorbereitenden, vermittelnden und begleitenden Maßnahmen im Bereich des Fachdienstes. Die Finanzierung erfolgt anteilig über die verschiedenen Kostenträger.

2. Die Differenzierung von Beschäftigungs- und Trainingsangeboten bezogen auf individuelle Leistungsniveaus;
3. Durchlässigkeit der unterschiedlichen Angebote bei weitgehender Kontinuität der Betreuungsperson.
4. Individuelle Schulungsangebote und begleitendes Training;
5. Verknüpfung von psychiatrischen und berufsintegrativen Hilfen, sowie Vernetzung mit anderen regionalen Diensten und Anbietern.



sind gestaffelt und werden stufenweise gesteigert. Eine Weiterbetreuung durch den vermittelnden- oder begleitenden Dienst des IFDs ist möglich. Die Kosten der Maßnahme werden mit den Reha-Trägern abgerechnet. Die Teilnehmer beziehen i. d. R. Übergangsgeld.

Integrationsprojekt

In Kooperation mit dem Integrationsprojekt „COMPACT-SERVICE“ werden Trainings- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in den Bereichen Montage, Verpackung, Transport angeboten. Annähernd 40% der Mitarbeiter sind schwerbehindert. Der Ein-

Zusammenfassung

Wir gehen davon aus, dass die Zusammenführung verschiedener Angebotsmodule beim Integrationsfachdienst Vorteile für die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung hat. Als eher günstige Rahmenbedingungen haben sich insbesondere bewährt:

1. Ein niederschwelliges Beratungsangebot, ggf. mit Fähigkeits- und Belastungserprobung, teilweise noch im klinischen Behandlungsstadium;

Fußnoten

- 1 Aktion Psychisch Kranke: Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“ i.A. des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung- Zwischenbericht zum 31. März 2002, unveröff. Ms., Bonn 2002
- 2 Von den TeilnehmerInnen des Workshops wurde „Vermeidung von Unter- bzw. Überforderung“ durchaus kontrovers diskutiert. Wesentlicher Einwand: Die Forderung ist nicht mit der Arbeitsrealität auf dem ersten Arbeitsmarkt vereinbar.
- 3 U. A. unter Berücksichtigung der Schnittstellen von Krankenbehandlung, med. Reha, bis beruflfördernde Leistungen
- 4 Zur Erlangung und Erprobung elementarer Fähigkeiten, z.B. Arbeitstherapie, -erprobung, -training.
- 5 Vorrang der betrieblichen Rehabilitation i. S. einer individuellen Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; Nutzung der Ressourcen im Betrieb (Anleitung, Betreuung durch Vorgesetzte und Kollegen)
- 6 Einfacher Zugang zu den notwendigen Hilfsangeboten; Anpassung an diskontinuierliche Leistungsverläufe und Vermeidung von Abbrüchen. Wechsel der Hilffart ist ohne Ortswechsel möglich und niedrighschwellige Angebote werden vorgehalten;

Literaturhinweis:

Caroline Hintzen

Störung des Gehirnwasserkreislaufs: Leben mit Hydrocephalus

Psychosoziale Bewältigungsstrategien bei Chronischen Erkrankungen am Beispiel von Patienten mit einer Störung des Gehirnwasserkreislaufs

Verlag Dr. Kovac, Hamburg
ISBN 3-8300-0724-8

Ab April im Buchhandel erhältlich!

Kontakt:
Andreas Schnippering
IFD Märkischen Kreis Klinikum Lüdenschaid
Paulsmannshöher Str. 19, 58515 Lüdenschaid
Tel. 02351/46355-5, Fax: -8
eMail: a.schnippering@ifd-mk.de
www.ifd-mk.de

Gegenwart und Zukunft des psychosozialen/berufsbegleitenden Dienstes im Integrationsfachdienst

Von Annekathrin Buda und Angela Ulrich

Die Schaffung der Integrationsfachdienste (IFD) im Zuge des SGB IX und die Aktion „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ lenkte die Aufmerksamkeit im Wesentlichen auf die Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach fast 2 Jahren Arbeit unter diesen Rahmenbedingungen bestand die Notwendigkeit einer Standortbestimmung und die Entwicklung weiterer Perspektiven für den Berufsbegleitenden Dienst (BBD) / Psychosozialen Dienst (PSD). Im Verlauf der Fachtagung wurde an verschiedenen Stellen deutlich, dass es einen zunehmenden Bedarf gibt, sich über diese Themen mit den KollegInnen der teilweise seit Jahrzehnten bestehenden BBD / PSD's auszutauschen.

Im Folgenden die Arbeitsergebnisse des Workshops:

Zunächst wurde der derzeitige Stand der BBD's / PSD's in den einzelnen Bundesländern erhoben, dann gemeinsame Fragestellungen entwickelt.

Nach einer festgelegten Systematik wurden Unterschiede und Gemeinsamkeiten festgestellt. Schwerpunktmäßig wurde besprochen, inwieweit die beiden Bereiche „Vermittlung“ und „Begleitung“ bereits in den IFD's zusammengeführt sind und wie sich die Kooperation gestaltet, weiterhin welche Voraussetzungen in den einzelnen Bundesländern bestehen, um die Dienste des BBD/PSD in Anspruch nehmen zu können und ihre jeweilige Finanzierung.

Es ist festzustellen, dass die angestrebte enge Verzahnung des vermittelnden und des begleitenden Dienstes in den wenigsten Bundesländern umgesetzt worden ist. Es zeigt sich, dass die durch den vermittelnden Dienst in Arbeit gebrachten Menschen bisher nicht in der erwarteten Zahl die Beratung

des BBD/PSD in Anspruch nehmen. Das bisherige Klientel des BBD/PSD hat in der Regel einen größeren Bedarf an flankierenden Gesprächen und Unterstützung als die Menschen mit einer Schwerbehinderung, die als oberste Priorität ihre Vermittlung und zunächst nicht die Notwendigkeit einer berufsbegleitenden Beratung sehen.

Die Finanzierung der BBD/PSD liegt in der Regel in den Händen der Integrationsämter und wird meist pauschal erbracht, nur in Ausnahmen als Einzelfallfinanzierung. Die Fallzahl liegt pro Vollzeitstelle bei durchschnittlich 1:20 mit Ausnahme der behinderungsspezifisch arbeitenden Fachdienste und einem anderen Abrechnungsmodus nach Strukturdaten in Hessen. Die Voraussetzung für eine Beratung durch den BBD/PSD ist regelhaft ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen und ein Schwerbehindertenausweis bzw. eine Gleichstellung. Darüber hinaus gibt es in einigen Bundesländern die Zugangsmöglichkeit über fachärztliche Stellungnahmen (meist zeitlich begrenzt). Dies ist vor allen Dingen für Menschen mit einer psychiatrischen Problematik und den damit häufig verbundenen Ängsten vor Stigmatisierung sehr wichtig.

Veränderungen zeigen sich, wo sich die Integrationsämter aus der Finanzierung punktuell zurückziehen. In Berlin z.B. endet bei Antragstellung auf Teilhabe am Arbeitsleben (betriebliche / berufliche Rehabilitation) aus Sicht des Integrationsamtes dessen Zuständigkeit. Eine Kostenübernahme durch den Rehabilitationsträger wird als selbstverständlich angenommen, entspricht jedoch nicht der realen Praxis.

In Nürnberg wurde beispielsweise eine Leistungsvereinbarung mit dem Integrationsamt geschlossen, nach der im Rahmen der stufenweise Wiedereingliederung eine Kostenübernahme durch

die Krankenkassen gefordert wird, da das Integrationsamt eine Übernahme der Kosten ablehnt.

Hier zeigt sich die Tendenz, dass zunehmend das Herantreten an andere Leistungsträger (z. B. LVA, BfA, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften) für die Finanzierung der BBD/PSD eingefordert wird. Da es bisher kaum geregelte Verfahren gibt und es offensichtlich noch einiger Aufklärungs- und Konsolidierungsarbeit bedarf, bis dies erreicht ist entstehen mehr und mehr Lücken in der Finanzierung. So ist die notwendige Begleitung der Betroffenen nicht mehr ausreichend gewährleistet.

In der nachfolgenden Diskussion über die Entwicklung der zukünftigen Aufgaben für die BBD/PSD wurden vorrangig gefordert, diese Verhandlungen mit den o.g. Leistungsträgern zu führen. Wenig erfolgreich war bisher der Versuch einer regionalen Umsetzung; hier ist eine Verhandlungsführung auf Bundesebene dringend erforderlich.

Die Beauftragung der BAG UB, diese Gespräche aufzunehmen und voranzutreiben, um die Leistungen der BBD/PSD weiterhin für möglichst alle betroffenen Menschen anbieten zu können, ist aus unserer Sicht zwingend notwendig.

Kontakt
Annekathrin Buda, Angela Ulrich
integra gGmbH
Integrationsfachdienst Lübeck und
Ostholstein
Königstr. 1-3
23552 Lübeck

Themenschwerpunkt „Arbeitsassistentz“ auf der Jahrestagung der BAG UB 2002

Von Berit Blesinger

Zwei Jahre nach der Einrichtung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistentz führte das Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistentz“ während der Jahrestagung der BAG UB 2002 zwei Workshops durch, um Projektergebnisse vorzustellen und mit Fachleuten aus der Behinderten(selbst-)hilfe und der Behindertenpolitik, ArbeitsassistentznutzerInnen und AssistentInnen verschiedene Aspekte dieses Themas zu diskutieren. Nachfolgend wollen wir Ablauf und Ergebnisse der beiden Veranstaltungen kurz zusammenfassen.

Zunächst stellte das Projekt „Arbeitsassistentz“ der BAG UB zentrale Projektergebnisse vor.¹ Anschließend stellte die BIH ihre Ergebnisse vor. Zunächst zeigte Herr Deusch vom Landeswohlfahrtsverband Baden anhand eines Schaubilds noch einmal grundsätzlich auf, wo Arbeitsassistentz im Kontext personaler Unterstützung angesiedelt ist. Für viele Teilnehmer war dies nicht zuletzt darum hilfreich, weil es immer wieder und immer noch Fragen zur Abgrenzung zwischen Arbeitsassistentz und insbesondere job coaching gibt.

organisierte Arbeitsassistentz, Zeitraum: Oktober 2000 bis Juni 2002 (s. dazu die Tabelle S. 25);

- die Anzahl von Anträgen verschiedener Zielgruppen resp. Behindertungsarten.

Im Anschluss an die Präsentation der BIH gab Holger Mangold vom Integrationsfachdienst ACCESS Erlangen einen Überblick zu den bisherigen Ergebnissen des Projekts „Assistentz am Arbeitsplatz“, das ACCESS seit Oktober 2001 durchführt.

Das Projekt „Assistentz am Arbeitsplatz“ ist als Fachberatungsstelle in der ifd-gGmbH des Arbeitsamtsbezirk Nürnberg integriert. Das Projekt konzentriert sich vor allem auf regionale Beratungsangebote:

- Ein Eckpfeiler des Projekts ist die Beratung behinderter Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Antragstel-

1) „Arbeitsassistentz und Selbstbestimmung - gegenwärtige und zukünftige Bedeutung von Arbeitsassistentz

Sichtweisen und Forderungen von AssistentznutzerInnen, Leistungsträgern und Arbeitgebern“

Dies war das Thema des kleinen Fachtags, der am Mittwoch parallel zur Vorkonferenz stattfand. Zu den ReferentInnen gehörten Berthold Deusch, Landeswohlfahrtsverband Baden - Integrationsamt, Marta Szabo, Integrationsamt Oberbayern, Holger Mangold (IFD ACCESS, Projekt „Assistentz am Arbeitsplatz“) sowie Berit Blesinger und Jörg Schulz (BAG UB). Ziel des Fachtags war es, bisherige Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung des Rechtsanspruchs zu präsentieren und ausgehend davon gemeinsam mit den TeilnehmerInnen Folgerungen und Forderungen im Sinne von AssistentznutzerInnen zu erarbeiten.

Weiterhin stellte Herr Deusch die wichtigsten Ergebnisse einer Erhebung vor, die die BIH Mitte 2002 bundesweit bei den Integrationsämtern zum Thema Arbeitsassistentz durchgeführt hat. Vorgestellt wurden:

- die Anzahl in den einzelnen Bundesländern gestellter Anträge auf selbstbestimmte sowie auf arbeitgeber-

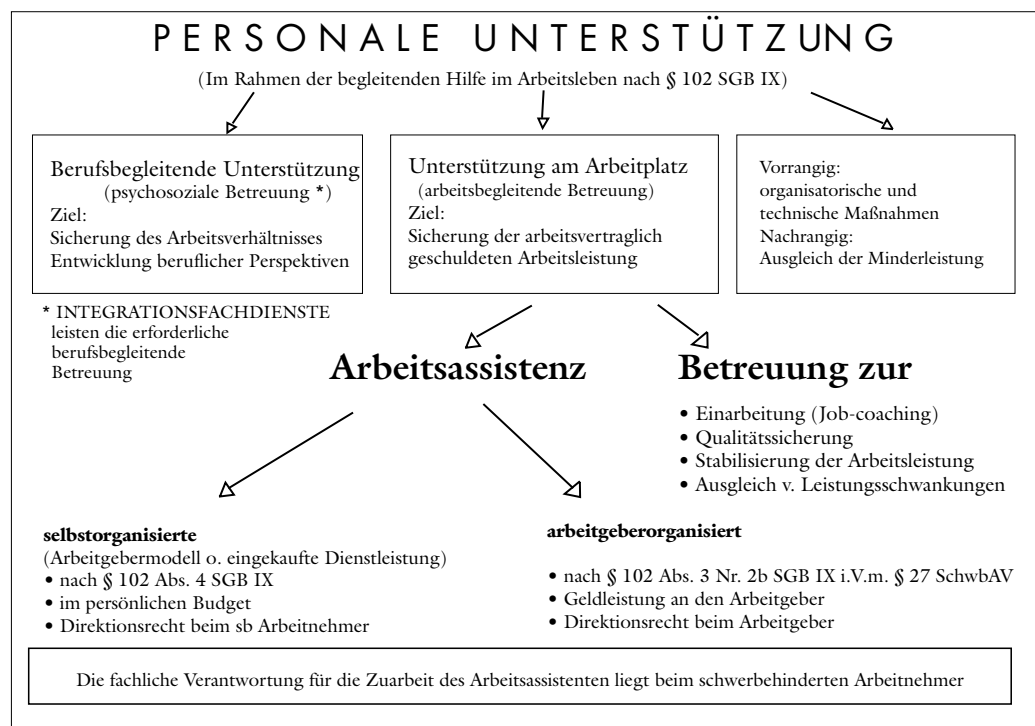


Schaubild zum Spektrum personaler Unterstützung. Verfasser: Berthold Deusch, Landeswohlfahrtsverband Baden, Karlsruhe

lung inklusive einer Arbeitsplatzanalyse und bei der Umsetzung des jeweils am besten passenden Anstellungsmodells für den Arbeitsassistenten. Dieses Beratungsangebot hat sich bei dem hohen Informationsbedarf für die Einrichtung von Arbeitsplätzen mit einer Arbeitsassistenz als förderlich erwiesen.

- Mit Hilfe von Presseberichten mit praktischen Beispielen und Vorträgen wurde die Bevölkerung in Mittelfranken über die Möglichkeit einer Arbeitsassistenz informiert, da anfangs sehr wenige Anträge gestellt wurden.

Die bisherigen Projektergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Haltung des Integrationsamtes war anfangs eher ablehnend gegenüber dem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz. Zum Teil entstanden sehr lange Bearbeitungszeiten.
- In der Praxis zeigten sich die empfohlenen Förderpauschalen für eine Arbeitsassistenz bezogen auf Wochenarbeitszeiten für eine schwerstbehinderte Person als nicht realitätsbezogen und verwaltungstechnisch problematisch. Der höchste Satz an Förderungspauschale deckt nicht den Bedarf bei schweren Funktionseinschränkungen. Die Klausel in den „Vorläufigen Empfehlungen...“ der BIH, dass im Einzelfall bei erhöhtem Bedarf entsprechend gefördert werden kann, erscheint in der Praxis als „unüblicher Verwaltungsweg“, auch wenn der Sachbearbeiter den Bedarf als gegeben sieht. Angemessener wäre es für die Ermittlung des Assistenzbedarfs, die Verwaltungsvorgabe nicht von vornherein so zu begrenzen, dass eine umfassende Assistenz für Menschen mit schwersten Behinderungen nicht enthalten sein kann, sondern die Möglichkeit zu schaffen, mit Vertrauen auf die Kompetenz des Sachbearbeiters im Dialog mit dem behinderten Arbeitnehmer und einer Arbeitsplatzanalyse den jeweils realistischen Bedarf festzustellen.

Der zweite Teil des Fachtags bot Gelegenheit, die Projekt- und Erhe-

Anträge auf Arbeitsassistenz - Zeitraum 10/2000 bis 06/2002

	selbstorganisiert als Arbeitgeber / als Dienstleistung	arbeitgeber- organisiert	insgesamt
Schleswig-Holstein	6	2	8
Hamburg	40	401	441
Mecklenburg- Vorpommern	6	30	36
Niedersachsen	7	157	164
Brandenburg	16	282	298
Berlin	15	51	66
Nordrhein-Westfalen	152	1745	1897
Sachsen-Anhalt	15	17	32
Hessen	121	1659	1780
Thüringen	6	168	174
Sachsen	33	0	33
Rheinland-Pfalz	7	786	793
Saarland	0	35	35
Baden-Württemberg	51	2710	2761
Bayern	152	221	373
GESAMT:	637	8264	8901²

bungsergebnisse, Erfahrungen und Sichtweisen zum Thema Arbeitsassistenz mit den TeilnehmerInnen, unter ihnen viele AssistentennutzerInnen, eingehend zu diskutieren. Als Diskussionsvorlage legte das Projekt „Arbeitsassistenz“ Änderungsvorschläge zu den „Vorläufigen Empfehlungen...“ der BIH vor, denen das Plenum schließlich zustimmte. Diese Änderungsvorschläge sind beim Projekt Arbeitsassistenz erhältlich (Kontakt siehe unten).

Die verschiedenen Beiträge des Fachtags haben deutlich gemacht, dass neben vielen Beispielen gelungener Nutzung von Arbeitsassistenz einige zentrale Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz bestehen, die immer wieder auftauchen und einer schnellen Lösung bedürfen:

- Die Bearbeitungszeiten für die Anträge sind oftmals – trotz SGB IX

– viel zu lang. Es gibt mehrere Beispiele, in denen eine Person mit Assistenzbedarf schon seit mehreren Wochen einen Arbeitsvertrag hatte und entsprechend auch zur Leistung der arbeitsvertraglich festgelegten Aufgaben verpflichtet war, ohne dass die Bewilligung der Arbeitsassistenz vorlag geschweige denn geklärt war, wer die Assistenz leistet.

- Die Beteiligten – AssistentennutzerInnen, Arbeitgeber, Leistungsträger – nehmen sich vielfach zu wenig Zeit in der Planungsphase, um Arbeitsassistenz zu organisieren und die vorab notwendigen Absprachen dafür zu treffen. In vielen Fällen ist den Beteiligten auch nicht vorher klar, worauf im Vorfeld im Einzelnen geachtet werden muss; insofern lässt sich ein nach wie vor hoher Informations- und Qualifizierungsbedarf zu diesem Thema feststellen.

- Entscheidungen zur Organisation von Arbeitsassistenz und / oder Bedarfsfeststellung geschehen allzu oft ohne die ausdrückliche Einbeziehung der AssistenznutzerInnen. Insbesondere auf den Wunsch von AssistenznutzerInnen, die Arbeitsassistenz selbst zu organisieren, wird vielfach nicht eingegangen mit der Begründung, dass die selbstorganisierte Assistenz für die AssistenznutzerInnen zu kompliziert sei. Wenn über die Köpfe der Beteiligten hinweg entschieden wird, wirkt sich dies fast ausnahmslos nachteilig auf die Zusammenarbeit von AssistentIn und AssistenznehmerIn und damit auch auf die Arbeitsleistung der behinderten ArbeitnehmerIn aus.



Fachtag des Projektes "Arbeit durch Arbeitsassistenz" der BAG UB

- Wenn eine ArbeitnehmerIn mit Behinderung einen hohen Assistenzbedarf hat, reicht die Leistungsobergrenze für Arbeitsassistenz von 1100 Euro nicht aus, die in den „Vorläufigen Empfehlungen...“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) angegeben ist. Dies gilt allemal bei ArbeitnehmerInnen

und Arbeitssuchenden mit einer notwendigen Rund-um-die-Uhr-Assistenz. Die in den „Vorläufigen Empfehlungen...“ ebenfalls erwähnte Möglichkeit, den bewilligten Betrag „im Einzelfall angemessen zu erhöhen“, wird bislang kaum ohne vorherigen Rechtsstreit praktiziert.

Der Fachtag endete mit einer Reso-

lution, die im Plenum diskutiert und verabschiedet wurde. Die Resolution fasst zentrale Forderungen einer notwendigen Überarbeitung von Richtlinien für die Antragsbearbeitung zusammen. Die Forderungen stehen im Zusammenhang mit den zu erwartenden Änderungen der Vorläufigen Empfehlungen der BIH oder einer möglichen Rechtsverordnung.

Forderungen an das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) und an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

- Gewährleistung individueller, bedarfsgerechter Finanzierung notwendiger Arbeitsassistenz als Instrument zur beruflichen Eingliederung und gesellschaftlicher Teilhabe Schwerbehinderter gemäß den werteleitenden Gedanken des SGB IX
- Finanzierung von Arbeitsassistenz unabhängig von regional verfügbaren Mitteln
- Gewährleistung bedarfsgerechter Arbeitsassistenz auch bei Teilzeitbeschäftigung oder niedrigem Einkommen
- Ermöglichung individuell passgerechter Lösungen bei der Organisation von Arbeitsassistenz unter Abstimmung mit Leistungsträger und Arbeitgeber
- Gewährleistung des Wunsch- und Wahlrechts und der Inanspruchnahme des individuellen persönlichen Budgets für ArbeitsassistentInnen gemäß SGB IX
- Ermöglichung von Arbeitsassistenz beim Übergang auf Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Finanzierung notwendiger Arbeitsassistenz tarifgebunden und in Abstimmung auf das Tätigkeitsprofil der Arbeitsassistenz
- Finanzierung notwendiger Arbeitsassistenz unter Einbeziehung möglicher zusätzlicher Kosten (z.B. Übernahme der Lohnabrechnungen durch Lohnbüro, angemessene Regiekosten für Fachdienste)
- Verbindliche Klärung der Finanzierung von Arbeitsassistenz bei Erkrankung des Assistenzpersonals sowie der ArbeitsassistentInnen
- Übernahme von Fortbildungskosten von ArbeitsassistentInnen und ArbeitsassistentInnen zur eigenen Qualifizierung im Umgang mit Arbeitsassistenz

2.) „Arbeitsassistenz für besondere Zielgruppen

Möglichkeiten regelmäßiger Unterstützung am Arbeitsplatz für psychisch Kranke und Menschen mit Lernbehinderung“

TeilnehmerInnen/ReferentInnen: M. Schneider (Integrationsamt Westfalen-Lippe), Marta Szabo (Integrationsamt Oberbayern); C. Gredig (Aktion Psychisch Kranke); Berit Blesinger, Jörg Schulz (BAG UB).

Um es vorwegzunehmen: Über den *Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz* für die oben genannten Zielgruppen ging es während dieses Workshops so gut wie gar nicht. Stattdessen ging es vor allem um die verschiedenen Unterstützungsbedarfe dieser Zielgruppen und vorhandene gesetzliche Möglichkeiten, diesen Bedarfen gerecht zu werden.

Das Projekt „Arbeitsassistenz“ der BAG UB hat von Projektbeginn viele Anfragen bekommen, inwiefern Arbeitsassistenz als neues Instrument der beruflichen Eingliederung denn auch für Menschen mit Lernbehinderung, geistiger Behinderung und psychischer Erkrankung genutzt werden kann. In diesem Zusammenhang war es zunächst wichtig, den Begriff Arbeitsassistenz zu definieren und deutlich zu machen, dass damit etwas anderes gemeint ist als „job coaching“ und damit zusammenhängende Hilfeleistungen.

Es bleibt allerdings eine Tatsache, dass im Gesetzestext selbst der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz *nicht* auf bestimmte Personengruppen / Behinderungsarten begrenzt wird. Und auch in den „Vorläufigen Empfehlungen...“ der BIH findet sich keine explizite Eingrenzung der Zielgruppe, für die Arbeitsassistenz infrage kommt. In den Empfehlungen gibt es jedoch mehrere Passagen, die (so könnte man das jedenfalls interpretieren) Arbeitsassistenz durch die „leistungsrechtlichen Grundvoraussetzungen“ implizit doch nur für körper- und sinnesbehinderte Menschen nutzbar machen: Der Kernbereich der Tätigkeiten muss von den behinderten ArbeitnehmerInnen selbst erledigt werden, und das bedeutet ja eigentlich, dass die AssistentInnen in *keinem* Augenblick für diesen Kernbereich zuständig sind – dies aber kann z.B. bei Menschen mit Lernbehin-

derung oder psychischer Krankheit immer wieder notwendig sein, unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation oder wie gut sie zuvor eingearbeitet worden sind.

Unabhängig davon steht aber für die BAG UB die **grundsätzliche Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsassistenz (als persönlicher Assistenz im Arbeitsleben) für alle Zielgruppen** im Vordergrund. Es geht nicht darum, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen Menschen zuzumuten, für die dies tatsächlich eine Überlastung darstellt – sondern es geht darum, Menschen mit Behinderung unabhängig von der Art ihrer Behinderung das Recht auf ein barrierefreies und selbstbestimmtes Leben zuzugestehen – mit den Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, die für die Menschen individuell wichtig und gut sind.

Im Workshop wurde daher zunächst deutlich gemacht, dass Arbeitsassistenz für die genannten Zielgruppen grundsätzlich *denkbar* sein muss. Davon abgesehen wurde im ersten Input des Projekts „Arbeitsassistenz“ der BAG UB aber auch deutlich gemacht, dass für die oben genannten Zielgruppen meistens ein *Hilfebedarf* besteht, der über Arbeitsassistenz im engen Sinne hinausgeht. Leistungen müssen daher *kombiniert* erbracht werden, und es muss gesehen werden, welche Möglichkeiten grundsätzlich bereits bestehen, den Unterstützungsbedarf von lernbehinderten und psychisch kranken Menschen im Berufsleben abzudecken.

Einen *ausführlichen Überblick* gab

dazu der Beitrag von Michael Schneider, Integrationsamt Westfalen-Lippe und Marta Szabo, Integrationsamt Oberbayern. Für die verschiedensten Hilfebedarfe in den unterschiedlichen Lebensbereichen wurde zunächst gezeigt, welche Rechtsgrundlagen bestehen, um den jeweiligen Unterstützungsbedarf abzudecken. Dabei ging es um

- Einarbeitung
- Empowerment
- job coaching
- Fort- und Weiterbildung
- Erlernen lebenspraktischer Fähigkeiten
- Wohnen
- personale Unterstützung
- Pflege
- Transport und
- technische Arbeitshilfen

Bei der *personalen Unterstützung* ist grundsätzlich auch Arbeitsassistenz denkbar. Der andere Bereich, der in unserem Zusammenhang von Interesse war, ist das job coaching – und hier konnte Herr Schneider auf die innovative Förderpraxis des Integrationsamtes Westfalen-Lippe verweisen.



Zur Tagungseröffnung: Die Theatergruppe "Klabauter", Rauhes Haus Hamburg

Job coaching – ein innovatives Angebot des Integrationsamtes Westfalen-Lippe

Das Integrationsamt Westfalen-Lippe finanziert im Rahmen eines Modellprojekts job coaching bei erforderlicher Qualifizierung am Arbeitsplatz. Rechtsgrundlage ist dabei der § 102 SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV: „Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung zu Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten“. Auf diese Weise kann ein Unterstützungsbedarf vor allem von Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung abgedeckt werden, der in vielen anderen Regionen bislang erfolglos artikuliert wird. Job coaching kann, wie das folgende Beispiel zeigt, mit anderen erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen kombiniert werden.

Fallbeispiel:

Ein schwerbehinderter Mann, 28 Jahre, technischer Zeichner. Kennzeichnend für ihn sind frühkindlicher Autismus (Asperger-Syndrom) sowie eine Hörbehinderung.

- Nach seiner Ausbildung in BWV Vermittlung durch den psychosozialen Fachdienst (= berufsbegleitender Dienst) wurde der Mann durch eine Autismusambulanz betreut (Rechtsgrundlage: § 28 SchwbAV). Das Miteinbeziehen der Angehörigen war dabei von großer Bedeutung.
- Bei der beruflichen Integration half intensives job coaching, das durch eine externe Fachkraft geleistet wurde (Rechtsgrundlage: § 24 SchwbAV). Das job coaching wurde zweimal eingesetzt: Einmal zur Einarbeitung; ein weiteres Mal zur Weiterbildung.
- Eine außerbetriebliche Fortbildung wurde ebenfalls auf der Grundlage des § 24 SchwbAV gefördert.
- Einer Arbeitsplatzbegehung und –gestaltung folgten Leistungen nach § 15 SchwbAV und § 26 SchwbAV.
- Schließlich war noch Betreuung durch Kollegen erforderlich, dafür wurden Leistungen nach §27 SchwbAV an den Arbeitgeber gezahlt.

Ein Beispiel wie dieses macht Mut: Es zeigt, dass für Unterstützungsbedarf auf

verschiedenen Ebenen Gesetzesgrundlagen bereits vorhanden sind – und wie in diesem Fall auch bereits angewendet werden. Wenn solche Beispiele bundesweit „Schule machen“ würden – wie viel wäre damit gewonnen!

Für die Zielgruppe der Menschen mit psychischer Erkrankung zeigte Christian Gredig von der Aktion Psychisch Kranke e.V., dass es hier bislang keine bekannten Beispiele für den gelungenen Einsatz von Arbeitsassistenz gibt. Auch für diese Zielgruppe ist ein langfristiger / dauerhafter Unterstützungsbedarf im Beruf offensichtlich; doch hier wie insgesamt bei fluktuierenden Krankheitsverläufen ist eine feste zeitliche Planung der personalen Unterstützung kaum möglich. Hier müssen flexible Modelle gefunden und in Projekten umgesetzt werden. Rechtsgrundlage dafür wird vor allem der § 28 SchwbAV sein.

In beiden Veranstaltungen zum Thema Arbeitsassistenz wurde vor allem eines deutlich: Seit Einführung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz ist viel geschehen, im Laufe der letzten zwei Jahre konnten alle Beteiligten eine Vielzahl an Erfahrungen sammeln, und vor allem ist inzwischen wesentlich klarer geworden, was Arbeitsassistenz überhaupt – der Definition nach – ist und welche Vorteile dieses Instrument für ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende mit Behinderung darstellt. Deutlich wurde aber auch, dass es noch viel zu tun gibt. Auch nach zwei Jahren Rechtsanspruch besteht für Assistenz-

nutzerInnen keine umfassende Rechtssicherheit.³

Vielen Dank an Herrn Ernst, Herrn Deusch, Frau Szabo und Herrn Schneider, die uns freundlicherweise ihre Präsentationsunterlagen für die beiden Workshops zur Verfügung gestellt haben.

Fußnoten

¹ Diese Ergebnisse sind bereits in einem ausführlichen Beitrag für die impulse Nr. 23 zusammengefasst worden.

² Diese Zahlen zu bundesweit gestellten Anträgen geben leider keine Auskunft darüber, wie viele Personen im Erhebungszeitraum mehrere Anträge gestellt haben - dies war und ist der Fall, wenn Arbeitsassistenz nur für ein Jahr oder für einen noch kürzeren Zeitraum bewilligt wird und die betreffenden Personen anschließend einen neuen Antrag stellen müssen. Daher ist aus den obigen Zahlen nicht zu entnehmen, wie viele Personen bundesweit Arbeitsassistenz nutzen.

³ Dies ist übrigens auch bei der Fachveranstaltung des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. – DVBS deutlich geworden, die am 22. November 2002 in Marburg stattgefunden hat. Titel der Fachtagung war: „Arbeitsassistenz: Fortschritte - Ausweischritte – Rückschritte, Chancen und Probleme nach zwei Jahren Rechtsanspruch“. Im Rahmen der Tagung wurde ebenfalls eine Resolution verabschiedet, die beim DVBS in Marburg bezogen werden kann; außerdem soll in Kürze eine Tagungsdokumentation folgen.

Kontakt

Berit Blesinger, Jörg Schulz
BAG UB, Projekt "Arbeitsassistenz"
eMail: berit.blesinger@bag-ub.de
joerg.schulz@bag-ub.de

Tagungshinweis:

Wir wollen mehr als nur dabei sein!

Menschen mit Behinderungen und ihr Recht auf Teilhabe

18.-20.09.2003 in Dortmund

Veranstalter: Bundesvereinigung Lebenshilfe, Universität Dortmund.

Tagungsgebühren:

Für Menschen mit Behinderung: 50 Euro einschl. Unterkunft und Verpflegung.

Für Menschen ohne Behinderung: 150 Euro.

Tageskarte: 50 Euro, für Studierende 25 Euro.

Das ausführliche Kongressprogramm erscheint im März
in gedruckter Form und im Internet.

Weitere Informationen oder Anmeldeunterlagen bitte anfordern bei der
Bundesvereinigung Lebenshilfe, Raiffeisenstr. 18, 35043 Marburg
Tel. 064 21 / 491 - 0 www.lebenshilfe.de

Erwartungen und Erfahrungen zur Integrationsvereinbarung

Implikationen für die Arbeit der Integrationsfachdienste

Von Bernhard, D., Schmal, A., Niehaus, M., Kamrad, K., Kriesel, M.

Im folgenden Artikel werden ausgewählte Ergebnisse der Begleitforschung zur Implementierung betrieblicher Integrationsvereinbarungen (IV) nach § 83 SGB IX am Beispiel der Automobilindustrie vorgestellt. In der Darstellung werden die Mitarbeiter/innen der Integrationsfachdienste (IFD) und deren Bezug zur IV, u.a. als Ergebnis eines Workshops der Fachtagung 2002 der BAG-UB „Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben – Aktueller Stand – Zukunftsperspektiven – Aktuelle Modelle“ berücksichtigt. Relevante Punkte in Bezug auf die betriebliche Zusammenarbeit werden aufgezeigt. Der Text ist in drei Teile untergliedert:

1. Darstellung des Forschungsprojektes
2. Ausgewählte Ergebnisse
3. Implikationen aus Sicht der IFD-Vertreter

1. Darstellung des Forschungsprojektes

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Integrationsvereinbarungen zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen“ untersucht über einen zweijährigen Zeitraum (01.01.2001 – 31.12.2002) die Einführung der IV am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie (12 Produzenten und ein Zulieferer). Die Studie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung finanziert und in Kooperation mit dem Vorstand des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Automobilindustrie durchgeführt. Ziel der Begleitforschung ist es, Aussagen zum Nutzen, zur Praktikabilität und zur innerbetrieblichen Akzeptanz von IV's zu treffen. Dazu wird untersucht, wie das Instrument in der Praxis aufgenommen und gehandhabt wird und welche Möglichkeiten und Grenzen sich daraus ergeben.

Zur Bearbeitung der Fragestellung wurden verschiedene methodische Zu-

gänge gewählt: quantitative und qualitative Befragung, Dokumentenanalyse und Szenario-Methode. Die betrieblichen Beteiligten (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers/ Vertreter der Personalabteilung, Werksarzt) äußerten sich in zwei branchenweiten schriftlichen Befragungen (FB I: n= 112; FB II: n=107). Ihre Sicht zum betrieblichen Integrationsgeschehen (z.B. Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, erwartete Auswirkungen durch die IV, Bewertung des Instrumentes) wurde im Sommer 2001 und 2002 erhoben. Ergänzend wurden in vier Werken 18 vertiefende leitfadengestützte Interviews mit den Beteiligten an der Erarbeitung der IV geführt. Ergänzt wurde die Erhebung von sieben Interviews mit Vertreter/innen des jeweils zuständigen Arbeitsamtes bzw. Integrationsamtes/ Fürsorgestelle sowie um drei Interviews mit Experten aus dem Bundesverband der Deutschen Arbeitgeber (BDA), der IG Metall (IGM) und dem Rechtswesen. Zur Erforschung der Umsetzungsphase von IV's wurden in vier Werken Szenario-Workshops mit den beteiligten Akteuren durchgeführt. Darüber hinaus wurden die fünf in der Deutschen Automobilindustrie abgeschlossenen Vereinbarungen (Stand: Sommer 2002) im Sinne einer Dokumentenanalyse ausgewertet. Die Analyse orientierte sich an den gesetzlich vorgeschlagenen Regelungsfeldern und an im wissenschaftlichen Kontext aufgestellten Kriterien von Zielvereinbarungen.

2. Ausgewählte Ergebnisse

Aus der Vielzahl der mit den unterschiedlichen methodischen Zugängen eröffneten Forschungsergebnissen wird im folgenden nur ein Ausschnitt vorgestellt. Die Fokussierung wird geleitet von der Frage, welchen Einfluss IV's auf Neueinstellungen und den Erhalt von Arbeitsplätzen haben. Die weiteren Ergebnisse beziehen sich auf den Zweck und die Qualität von IV's, auf Inhal-

te, bspw. zum Zielfeld Personalplanung und Aussagen zur Kooperation mit externen Vertretern sowie fördernde bzw. hemmende Faktoren in der betrieblichen Zusammenarbeit. Darüber hinaus werden erste Erfahrungen mit der Umsetzung, die für die IFD von Relevanz sein können, berichtet.

IV – ein Instrument, das zu Neueinstellungen führt oder zum Erhalt von Arbeitsplätzen beiträgt?

Sowohl in der ersten (Sommer 2001) als auch der zweiten schriftlichen Befragung (Sommer 2002) wurde nach den erwarteten Auswirkungen der IV auf vorgegebene Bereiche der betrieblichen Integration u.a. auf „Beschäftigungssicherung (schwer)behinderter Menschen“ und auf „Neueinstellung (schwer)behinderter Menschen“ gefragt. Erwarteten im Sommer 2001 noch rund 49 % der Befragten eine positive Auswirkung der IV auf Neueinstellungen, so waren es im Sommer 2002 nur noch 42 % der Befragten. Der Anteil derer, die keine Auswirkungen auf Neueinstellungen erwarten, hat sich im Vergleich zum Vorjahr von rund 36 % auf 48 % erhöht. Werden die Werte mit den erwarteten Auswirkungen auf den Bereich „Beschäftigungssicherung“ beider Befragungen verglichen, ist auffällig, dass mit jeweils rund 78 bzw. 77 % positive Auswirkungen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen im Sinne einer Beschäftigungssicherung erwartet werden. Die Aussagen der externen Experten aus BDA, IGM und Rechtswesen zur Frage, ob die IV eher ein Instrument mit Auswirkung auf Neueinstellungen schwerbehinderter Mitarbeiter/innen oder den Erhalt von Arbeitsplätzen sei, entsprechen den quantitativen Ergebnissen: Demnach wirke die IV auf den Erhalt von Arbeitsplätzen hin. Dazu zählten Aspekte wie der Erhalt bzw. die Steigerung der Beschäftigungsquote sowie die Themen Qualifizierung und Maßnah-

men zur Arbeitsplatzgestaltung. Ebenso wäre mit der IV beabsichtigt, einen stärkeren Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft zu nehmen. Der Einfluss der IV auf Neueinstellungen sei eher gering, weil u.a. bedingt durch eine geringe Anzahl abgeschlossener IV ein Impuls auf Neueinstellungen ausblieb. Zusammenfassend handelt es sich bei der IV eher um ein Instrument, um Fragen der Beschäftigungssicherung gezielt zu bearbeiten. Bezogen auf die Beschäftigungssicherung stellt sich die Frage:

Wie wird das Zielfeld „Personalplanung“ in der IV berücksichtigt und was wird für den Erhalt von Arbeitsplätzen getan?

Vom Gesetzgeber ist vorgegeben, dass mit der IV u.a. Regelungen zur Personalplanung erfolgen sollen. Insbesondere sind dabei Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen vorgesehen. Die Analyse der vorliegenden IV's hat ergeben, dass Aussagen zur Personalplanung in allen Vereinbarungen enthalten sind. Die Aussagen beschränken sich jedoch darauf, dass die Beschäftigungs-/ Mindestquote zu erfüllen und eine Benachteiligung bestimmter Gruppen (z.B. Frauen) auszuschließen sei. Die Erfüllung der Mindestquote von 5 % wird als Zielfeld formuliert, entspricht jedoch der Pflicht der Arbeitgeber und wird von der Automobilindustrie mit etwa 5,8 % bereits erfüllt bzw. übertroffen. Die besondere Berücksichtigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen – wie vom Gesetzgeber vorgegeben – wurde lediglich in einer IV vage aufgegriffen, i.S. dass ein angemessener Anteil von Arbeitsplätzen für Frauen des betroffenen Mitarbeiterkreises vorgesehen ist. Des weiteren beinhalten einige IV's, dass mit Schwerbehindertenvertretung (SBV) und Betriebsrat die Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen sind und bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen eine Einladung zu einem persönlichem Vorstellungsgespräch erfolgen solle.

Die Wichtigkeit des Erhaltes von Arbeitsplätzen spiegelt sich u.a. in dem Zielfeld Arbeitsplatzgestaltung wieder. Der Wegfall von Arbeitsplätzen durch Umstrukturierungsmaßnahmen und die wachsende Zahl älterer und mit größerer Wahrscheinlichkeit gesundheit-

lich beeinträchtigter Arbeitnehmer/innen seien hier genannt, so dass ergonomisch und behinderungsgerecht gestaltete Arbeitsplätze in ausreichendem Maße eingerichtet werden bzw. im Planungsstadium neuer Produktionen von Anbeginn berücksichtigt werden müssen. Der Prozess der Arbeitsplatzgestaltung (Zuständigkeiten und Abläufe) ist in den meisten IV's beschrieben. Aussagen über Bemühungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen finden sich auch unter dem Zielfeld „innerbetriebliche Rehabilitation“, das in zwei IV's erwähnt und konkretisiert wurde. So sollen bspw. in einem Unternehmen Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze eingerichtet werden, um Mitarbeiter/innen nach längerer Krankheitsphase wieder in das Arbeitsleben zu integrieren. Werden die vorliegenden IV's vor dem Hintergrund der Qualität der Aussagen betrachtet, lässt sich zusammenfassen, dass häufig Gesetzesaussagen zitiert bzw. umgeschrieben wurden und dass es sich eher um Willensbekundungen und Integrationsleitlinien handelt als um konkrete Zielformulierungen mit spezifischen Zeit-, Mengen- oder Qualitätsangaben. Vor dem Hintergrund wenig konkreter Zielvorstellungen und der IV primär als Absichtserklärung wird im folgenden der Frage der Durchführung geplanter Maßnahmen nachgegangen.

Wie gestaltet sich die Umsetzung einer IV?

Die Forschungsergebnisse belegen, dass für die Erarbeitungsphase ein entscheidender Impuls von der Schwerbehindertenvertretung ausging, sie somit ihr „Initiativrecht“ (vgl. § 83 SGB IX) wahrnahmen. Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen sehen sich selbst als Promotoren des Themas; in der Fremdwahrnehmung der Arbeitgebervertreter/innen werden sie ebenso als verantwortlich gesehen.

In der Umsetzung der IV zeigt sich eine Tendenz zur Etablierung von Integrationsteams, deren Zusammensetzung und Verantwortlichkeit in der IV festgelegt sind. Den Integrationsteams gehören die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, ein Betriebsratsmitglied, der Beauftragte des Arbeitgebers/ Integrationsbeauftragter sowie der Werksarzt an; ggf. können externe Partner wie Integrationsamt, Arbeitsamt oder

IFD beteiligt werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befinden sich die Gremien in den von uns untersuchten Werken in der Findungs- und Etablierungsphase. Nach außen sind sie noch nicht arbeits- und aktionsfähig, weil es zuvor einer internen Rollen- und Zuständigkeitsklärung bedarf. Bestehende Strukturen, z.B. Kommissionen werden durch neue Verantwortlichkeiten überlagert. Von Schmal, Niehaus & Heinrich (2001) wird jedoch betont, dass die Klärung von Zuständigkeiten und Verfahrensregelungen von großer Wichtigkeit für die Wirksamkeit ist, um ein Versanden der Maßnahmen sowie wiederkehrende Konflikte zu vermeiden.

Beispiele der Zusammenarbeit mit den Externen

Bezogen auf den Informationsstand zum Instrument IV der Vertreter/innen des Arbeitsamtes als auch des Integrationsamtes zeigt sich, dass dieser von ihnen als „mittelmäßig“ bewertet wird und sie sich nicht übermäßig informiert sehen (Herbst 2001). Bei Erhalt der IV wurde diese in den meisten Fällen von der Schwerbehindertenvertretung übermittelt.

Mit Blick auf die Zusammenarbeit wird von einer Arbeitgeberbeauftragten berichtet, dass Berater und Vermittler des zuständigen Arbeitsamtes sich mit den betrieblich Beteiligten im Werk trafen und sich kennen lernten. Nach einer gemeinsamen Werksführung wurden Probleme geschildert und gegenseitig die Erwartungen abgeklärt. Von einem weiteren Personalvertreter wird ein Bedarf an Unterstützungsmöglichkeiten durch externe Institutionen aufgezeigt, indem deren Handlungsmöglichkeiten transparent gemacht werden. Auf betrieblicher Ebene wird die Notwendigkeit gesehen, auch überbetrieblich unternehmensweit zu kooperieren. Ein Schwerbehindertenvertreter verweist auf die Notwendigkeit einer engen Abstimmung der einzelnen Beteiligten, da dieser häufig selbst eine aktive Rolle im Kooperationsgeflecht hat. Einerseits seien Behörden in die Pflicht zur Zusammenarbeit zu nehmen, andererseits sollten diese auch die Chance haben, sich in „innerbetriebliche Prozesse anzudocken“. Des weiteren wird berichtet, dass die Begleitforschung zur IV den Anstoß zu Kontakten mit den zuständigen Be-

hörden gegeben hat und zu konkreten Verabredungen führte.

Fördernde und hemmende Aspekte aus der Sicht der Vertreter/innen der Integrations- und Arbeitsämter

Fördernde und hemmende Faktoren mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Externen und die Vermittlung von schwerbehinderten Arbeitssuchenden wurden anhand der Interviewsaussagen zusammengestellt.

Fördernde Faktoren

- Positive Einstellung der Betriebe gegenüber Menschen mit Behinderung (größere Bereitschaft bei eigener Betroffenheit und dem Vorhandensein positiver Erfahrungen)
- Interesse der Personalbetreuer
- Langjährig gewachsene Strukturen der Zusammenarbeit (z.B. mit der SBV)
- Persönliches Engagement der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter (eigene Betroffenheit)
- Betriebsbesuche
- Schulungsangebote zum SGB IX für Personalverantwortliche
- Ausreichende Zeitkapazitäten für Außendienste
- anderen Firmen von „Best Practice“ Beispielen berichten

Hemmende Faktoren

- Ängste und Vorurteile bei Arbeitgebern, insbesondere Kündigungsschutz
- „Überreizung“ der Inanspruchnahme von Zusatzleistungen
- Keine Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen (z.T. aufgrund daran geknüpfter Verpflichtungen)
- Starre betriebliche Strukturen, die eine Umsetzung erschweren (mangelnde Qualifikation wird häufig als ein Grund angegeben)
- Rascher Wechsel, insbesondere der Personalleiter und Ausscheiden langjähriger aktiver betrieblicher Mitarbeiter
- Ungeklärte Zuständigkeiten; mangelnde Klarheit über Amtsausübung
- Kompetenzgerangel der betrieblichen Interessensvertreter
- Ausstattung der Mittel in Abhängig-

- keit von der Größe des Werkes
- Nichteinschalten der Behörde bei Schwierigkeiten
- Betriebe melden freie Stellen nicht bzw. vergeben diese intern - Stellenmangel bzw. keine freien Stellen und kein Einstellungsbedarf
- Andere „Problemherde“ im Werk

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass sich einerseits eine positive Grundeinstellung des Betriebes als Folge positiver Erfahrungen förderlich auf eine Zusammenarbeit auswirkt. Andererseits ist es für die Externen (Ämter, Fachdienste etc.) unabdingbar, die betrieblichen Strukturen wie Abläufe und Aufgabenfelder zu kennen und Klarheit über Verantwortlichkeiten zu haben, wie aus dem folgenden Zitat hervorgeht: *„Aber wenn man gegenseitig die Aufgaben, die Einstellungen vor allen Dingen kennt, dann ist es sicherlich einfacher miteinander klarzukommen.“*

3. Implikationen aus der Sicht der IFD-Vertreter

Von den im Workshop der Fachtagung 2002 der BAG-UB „Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben – Aktueller Stand – Zukunftsperspektiven – Aktuelle Modelle“ anwesenden Vertretern der IFD's wird die IV als ein Thema verstanden, das sie flankierend betrifft, jedoch nicht zu ihrem primären Aufgabenfeld zählt. Da der IFD nicht nur auf Vermittlung fixiert sein sollte, sondern den Auftrag zur betrieblichen Begleitung zukünftig noch stärker ausfüllen muss, bestand Einigkeit darüber, dass theoretisches Wissen zur IV vorhanden sein sollte. Im Rahmen betrieblicher Gespräche könne sich nach der IV erkundigt bzw. eine Vereinbarung angefordert werden. Der Kontakt der IFD's sollte sich auf Sensibilisierung zur IV beschränken; auf keinen Fall sollte das Thema im Betrieb forciert werden. Von einem Verbandvertreter wurde diesbezüglich geäußert: *„Es ist einfach Fakt, dass das Thema IV überwiegend ein Thema für die SBV ist.“*

Die Frage nach den Vorteilen einer IV wurde von den Teilnehmern thematisiert. Die Möglichkeit, Zuständigkeiten festzuschreiben und mit Ver-

antwortlichkeiten zu belegen wurde als Qualitätskriterium diskutiert und vor dem Hintergrund von Kooperation mit Externen als Möglichkeit gesehen, Klarheit und Präzisierung von Integrationsvorhaben zu bekommen und neue Handlungsbedarfe aufzudecken.

Werden die Forschungsergebnisse mit den Diskussionsergebnissen der Vertreter des IFD's zusammengefasst, dann können folgende Handlungs- und Aktionsfelder für die Kooperation u.a. mit IFD's aufgezeigt werden:

- Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung schwerbehinderter Jugendlicher (Ausbildung und Einstellung),
- Unterrichtung der Betriebe über Aufgaben- und Wirkungsfeld des Fachdienstes bzw. Aufzeigen von Unterstützungsmöglichkeiten,
- Kennenlernen der betrieblichen Gegebenheiten (Verantwortlichkeiten, Interessensvertretung) und der Vorhaben zur betrieblichen Integration (z.B. IV),
- Sensibilisierung bezogen auf die Belange schwerbehinderter Menschen,
- Empowerment des Klientels, Bewerbungen eigenaktiv durchzuführen.

Darüber hinaus wurde von den Workshopteilnehmern darauf verwiesen, dass in kleinen Betrieben nicht die Strukturen (z.B. Interessensgremien) wie in großen Unternehmen bestünden und nicht vom Wissen zur IV ausgegangen werden kann. Des weiteren bestünden Erfahrungen, sich in diesen Fällen direkt an die Firmenleitung bzw. bei größeren Firmen die Personalabteilung zu wenden. Für die betrieblichen Funktionsträger aber auch die IFD's wird hier ein möglicher Schulungsbedarf gesehen. Als Fazit der Veranstaltung wurde gesagt, dass die IV als sogenannte Willenserklärung in der Praxis nur wenig einsetzbar wäre.

Kontakt:
Dr. Andreas Schmal
Tel. 0651 - 201 2025
eMail: schmal@uni-trier.de
www.integrationsvereinbarung.psychologie.uni-trier.de

„Betriebsberatung im Schwerbehindertenrecht“ - eine sinnvolle Ergänzung des IFD-Dienstleistungsangebotes

Förderung der Selbstbestimmung und Integration durch professionelle und passgenaue Information im Unternehmen

Von Monika Berger

Fast zeitgleich mit dem Aktionsprogramm „50 000 neue Jobs“ der Bundesregierung zur Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde in Rheinland-Pfalz ein Modellprojekt ins Leben gerufen, das eine ganz ähnliche Zielsetzung verfolgt und sich dabei speziell an diejenigen richtet, die diese Arbeitsplätze letztendlich zur Verfügung stellen müssen: an die Arbeitgeber.

Seit gut zwei Jahren sind in den Arbeitsamtsbezirken Trier und Ludwigshafen zwei Betriebsberater/innen in den Betrieben mit dem Ziel unterwegs, alle Ebenen im Betrieb für dieses Thema zu sensibilisieren, über rechtliche und finanzielle Aspekte der Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen aufzuklären und sie bei der Entwicklung von betriebspezifischen Lösungen zu unterstützen und zu beraten.

Ursprünglich gehört es zu den Aufgaben der Sachbearbeiter der örtlichen Integrationsämter „Betriebsbesuche ohne besonderen Anlass“ durchzuführen. Doch mit wachsender Zeitknappheit und Größe der Zuständigkeitsbereiche blieb dieser präventive Teil der Arbeit zunehmend auf der Strecke. Darum wurde unter Federführung des damaligen Präsidenten des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung die Idee geboren, einen entsprechenden Dienst in freier Trägerschaft einzurichten und modellhaft zu erproben. Dieser Dienst wurde an zwei Wohlfahrtsverbände vergeben (in Trier an den Caritasverband für die Region Trier e. V. und in Ludwigshafen an die Evangelische Heimstiftung Pfalz), die bereits Träger eines vermittelnden (damaliger IFD) und ei-

nes Berufsbegleitenden Dienstes im Auftrag des Landesamtes waren. Man erhoffte sich hierdurch Synergieeffekte zwischen den Dienstbereichen, die im Endeffekt den Betroffenen zugute kommen sollten. Gleichzeitig sollten die Dienste sehr eng mit den örtlich tätigen Integrationsämtern und Arbeitsämtern zusammenarbeiten und so zu einer Vernetzung der Unterstützungssysteme im Umfeld der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen beitragen.

Während einer mehrmonatigen Einarbeitungsphase, in deren Verlauf die Betriebsberater/innen Einblick in die Arbeit des Integrationsfachdienstes, des Integrationsamtes und des Arbeitsamtes gewannen, wurden bereits Kontakte zu möglichen Multiplikatoren (Kammern, Verbände und andere Institutionen) geknüpft. Durch weitere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wurde der Weg für einen erfolgreichen Start der Betriebsbesuche geebnet. Gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung (durchgeführt vom Zentrum für Arbeit und Soziales an der Universität Trier) und unter Einbeziehung der Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten wurde eine Datenbank konzipiert, in die die Ergebnisse der Betriebsbesuche eingegeben und nutzbar gemacht werden. Gleichzeitig bilden diese Daten die Grundlage für die Evaluation des Projektes durch die wissenschaftliche Begleitung.

Durchführung der Betriebsbesuche

Wie sieht nun die Arbeit der Betriebsberater/innen ganz konkret aus? Sie gliedert sich in drei Aufgabenschwerpunkte:

1) Auswahl der Betriebe und Akquisition der Betriebsbesuche

2) Durchführung der Betriebsbesuche
3) Dokumentation und Bearbeitung der Aufträge aus den Beratungen.

Die Auswahl der Betriebe erfolgt in enger Abstimmung mit dem Integrationsamt und anhand vorhandener Betriebslisten, aus denen Größe und Beschäftigungspflicht der Betriebe bereits ersichtlich ist. Im Verlauf des Projektes wurden mehrere Akquise-Strategien erprobt und z. T. auch durch die wissenschaftliche Begleitung ausgewertet. Als sehr effektiv hat sich eine Kombination von Brief- und Telefonakquise herauskristallisiert. Darum werden die Betriebsbesuche im Arbeitsamtsbezirk Trier zunächst mit ca. zwei Wochen Vorlauf durch einen Brief des Integrationsamtes unter Vorgabe eines Termins angekündigt. Das Anschreiben eines Amtes hat für die Betriebe eine hohe Verbindlichkeit. Der Betriebsberater, der in dem Brief als zuständiger Ansprechpartner benannt ist, telefoniert am Tag vor dem Besuch nach, klärt Anfahrtswege, Parkmöglichkeiten und zu erwartende Gesprächspartner, ohne sein Kommen in Frage zu stellen. Auf diese Weise münden ca. 70-80 % der Betriebskontakte in der beabsichtigten Beratung vor Ort.

Nach anfänglich zwei bis drei Betriebsbesuchen pro Woche, werden mittlerweile ca. sechs Beratungen wöchentlich durchgeführt. Ein Betriebsbesuch dauert im Durchschnitt 80-90 Minuten. Diese Zeit ist erforderlich, um mit den Verantwortlichen vor Ort ernsthaft ins Gespräch zu kommen, die Situation des Betriebes kennen zu lernen und darauf abgestimmt Informationen zu vermitteln, Vorbehalte abzubauen und gemeinsam und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Belange der Unternehmen betriebspezifische Lösungen für

die Integration von behinderten Menschen zu erarbeiten. Denn auch wenn Aufklärung über gesetzliche Regelungen, Fördermöglichkeiten und bestehende Hilfesysteme im Vordergrund der Beratung stehen, geht es in zweiter Linie auch darum, den Betrieb davon zu überzeugen, schwerbehinderte Menschen einzustellen, Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten und Beschäftigungsverhältnisse von behinderten Mitarbeiter/innen langfristig zu sichern. Die Themen, die in den Beratungen zur Sprache kommen variieren zwar abhängig von der jeweiligen Situation im Betrieb und dem Kenntnisstand der Gesprächspartner, dennoch kristallisieren sich mit der Zeit Inhalte heraus, die in den meisten Gesprächen eine Rolle spielen: z. B. Änderungen im Schwerbehindertenrecht und SGB IX, Fördermöglichkeiten der Integrationsämter und Arbeitsämter, der IFD und seine Angebote, Integrationsvereinbarungen, Behinderungsarten.

Wünschenswert und konzeptionell vorgesehen ist, dass an der Beratung möglichst viele Ebenen des Betriebes teilnehmen. Häufig finden die Gespräche trotzdem mit der Firmen- oder Personalleitung alleine statt, in etwa 12-18% der Fälle sind Personal-/Betriebsrat bzw. Mitarbeitervertretung und lediglich in 4-6% der Fälle die Schwerbehindertenvertrauensperson mit anwesend. Das hängt u. a. damit zusammen, dass überwiegend Betriebe mit 50-100 Mitarbeiter/innen besucht werden, in denen diese Ebe-

nen der Personalorganisation nur selten vorhanden sind bzw. nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Es hat sich bewährt, dass die Betriebsberatung von Betriebswirten bzw. einer Juristin durchgeführt werden/wurden – was ausdrücklicher Wunsch des Auftraggebers war. Diese werden von den Betrieben eher als gleichwertige Gesprächspartner wahrgenommen, die Verständnis für betriebswirtschaftliche Abläufe und Überlegungen haben und können gleichzeitig vielen Bedenken auf Seiten der Unternehmen mit schlagkräftigen und ökonomisch fundierten Argumenten begegnen. Nicht selten kann so anhand von harten Fakten und Rechenbeispielen aufgezeigt werden, dass die Beschäftigung und Ausbildung von schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen nicht nur von sozialer Verantwortung des Betriebes zeugt, sondern sich durchaus auch finanziell rechnet. Wenn es dann auch noch gelingt, lang gehegte Vorurteile bezüglich des Kündigungsschutzes bei schwerbehinderten Menschen auszuräumen und eine differenziertere Sichtweise dessen zu vermitteln, was für ein breites Spektrum an Beeinträchtigungen sich hinter dem Wort „behindert“ verbergen kann, dann ist schon viel erreicht. Dann wird vielleicht irgendwann auch manchem Skeptiker auf Seiten der Betriebsführung bewusst, dass Behinderung nicht immer mit schlechterer Arbeitsleistung einhergehen muss, sondern im Sinne eines Diversity-Ansatzes sogar eine

Bereicherung für den Betrieb darstellen kann.

Sollten dennoch Probleme am Arbeitsplatz auftauchen, gibt es nicht nur finanzielle und technische Hilfsmöglichkeiten, sondern es existiert auch ein gut ausgebautes Hilfenetz an berufsbegleitenden Beratungs- und Betreuungsangeboten (IFD), auf die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer/innen zurückgreifen können.

Wenn die Möglichkeit dazu vorhanden ist, endet die Betriebsberatung mit einem Rundgang durch den Betrieb. Dabei werden bei Bedarf auch schwerbehinderte Mitarbeiter/innen an ihrem Arbeitsplatz aufgesucht. Den Gesprächspartner/innen werden Informationsmaterialien zu den Gesprächsinhalten sowie Kontaktadressen hinterlassen. Der Betriebsberater steht dem Betrieb zukünftig als eine Art Clearing-Stelle für alle Fragen rund um die Integration von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung.

Bisherige Ergebnisse und vorläufige Bewertung des Projektes

Es ist natürlich nicht einfach, Kriterien für den Erfolg eines präventiv angelegten Projektes festzulegen. Zum einen werden die meisten Effekte – wenn überhaupt – erst mittel- und langfristig messbar. Des Weiteren stellt sich die Frage, ob man den Erfolg einer auf Information und Aufklärung abzielenden Arbeit quantitativ erfassen kann oder ob man nicht eher weichere, qualitative Faktoren bei der Erfolgswertung zugrunde legen muss? Aber ob quantitativ oder qualitativ, die bereits jetzt schon zu verzeichnenden Erfolge des Modellprojektes „Betriebsberatung“ sprechen für sich:

Laut einer telefonischen Befragung aufgesuchter Betriebe durch die wissenschaftliche Begleitung, konnten zwar nur ein Viertel der Befragten, die Betriebsberaterinnen der richtigen Trägerschaft zuordnen, sie erinnerten sich aber alle an das Gespräch, was zum Teil schon über ein Jahr zurücklag, und versicherten ohne Ausnahme, dass sie die hinterlassenen Unterlagen so abgelegt haben, dass sie bei Bedarf jederzeit darauf zurückgreifen kön-



Workshop: "Unternehmensforum"

nen. Die durch die Betriebsberater/innen vermittelten Informationen wurden von 88 % der Befragten als „wichtig“ für den Betrieb eingeschätzt und 80 % beurteilten die Betriebsberatung als positiv. Dabei wurde vor allem die umfassende Beratung aus einer Hand als sehr positiv bewertet. Aber auch die inhaltliche und zeitliche Flexibilität der Berater/innen wurde positiv herausgestellt. Die Verantwortlichen in den Betrieben hatten das Gefühl, einem seriösen Berater gegenüberzusitzen, dem sie vertrauen können, der Verständnis für betriebliche Belange zeigt und über genug Spezialwissen verfügt, um sie individuell und passgenau beraten zu können. Diese Ergebnisse sprechen durchaus dafür, dass die Beratungen genau das bewirken, was mit ihrer Einführung angestrebt worden ist.

Weitere positive Nebeneffekte der Beratung lassen sich – wie die folgenden Zahlen beispielhaft zeigen - durchaus auch quantitativ beziffern:

- 32 Betriebe, die vorher keine schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten, zeigten Einstel-

lungsabsichten, davon boten 15 konkret Stellen für diese Zielgruppe an

- 75 % der besuchten Betriebe konnten sich nach der Beratung vorstellen, einen schwerbehinderten Auszubildenden einzustellen
- 64 offene Stellen wurden gemeldet, davon 46, die besonders geeignet für Menschen mit Behinderungen waren
- 153 Betriebe meldeten Förderbedarf an, 20 - 30 Anträge wurden mit Hilfe der Betriebsberater/innen auf den Weg gebracht. Mindestens genau so häufig konnte Hilfe durch die Berufsbegleitenden Dienste initiiert werden.

Auch für die Integrationsfachdienste stellt die Ergänzung des bestehenden Angebotes (Vermittlung und Begleitung) durch die Betriebsberatung einen großen Gewinn dar. Durch diesen Dienst wird eine – sowohl für die vermittelnde als auch für die berufsbegleitende Arbeit - immer wichtiger

werdende Intensivierung der Betriebskontakte erreicht. Und wie wichtig es ist, gerade in Betrieben und Unternehmen die Wege für eine verbesserte Integration schwerbehinderter Menschen zu ebnen, müsste mittlerweile allen in diesem Bereich Aktiven klar sein. Denn Politik und Sozialarbeit können sich „abstrampeln“ wie sie wollen, neue Arbeitsplätze – gerade auch für schwerbehinderte Menschen – können nur die Arbeitgeber schaffen. Um so weniger verständlich ist es, dass ein Projekt, das genau hier ansetzt und bereits nach zwei Jahren gute Erfolge zeigt, nach dreijähriger Modellphase nicht fortgeführt werden soll.

Kontakt:
Monika Berger (IFD-Leitung)
Caritasverband für die Region Trier e. V.
Integrationsfachdienst
Petrusstr. 12
54292 Trier
Tel.: 0651/2096-260
Fax: 0651/2096-259
eMail: rcv-trier-afd@t-online.de

Gerhard Müller (IFD-Betriebsberatung)
Tel.: 0651/2096-280
eMail: rcv-trier-mueller@t-online.de

Anzeige

Die LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen Hessen sucht ab 1. September 2003 eine

sozialpädagogische Mitarbeiter/in in Vollzeit

oder

zwei Mitarbeiter/innen in Teilzeit

für die Qualifizierungsmaßnahme für behinderte Jugendliche (Förderlehrgang, extern, Zielgruppe 2), die im Auftrag des Frankfurter Arbeitsamts durchgeführt wird.

Aufgabenbereiche:

- Anleitung und Unterstützung bei der Einarbeitung von jungen Menschen mit hauptsächlich geistiger Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts (job coaching)
- Vorbereitung der jungen Menschen auf ihre berufliche Tätigkeit innerhalb der ersten Orientierungsphase, Erstellung von Fähigkeitsprofilen, Akquisition

Erwünscht ist Erfahrung und Engagement bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:
LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen
z. Hd. Monika Scholdei-Klie
Falkstr. 106, 60487 Frankfurt
intowork@t-online.de

Ich fühle mich den Anforderungen gewachsen Über die beruflichen Chancen in einem unabhängigen Integrationsunternehmen

Von Ines Griebner

Wir befinden uns in einer ehemaligen Schule im Südosten Berlins, am Rande eines ruhigen Siedlungsgebietes. Baulärm dröhnt. In der provisorischen Kantine herrscht dennoch Pausenstimmung. Menschen mit und ohne Behinderung - an den Rollstuhl gebunden, taubstumm, psychisch krank oder partiell gelähmt, sitzen hier zusammen. Sie gehören zu den 19 von derzeit 31 Mitarbeitern des unabhängigen Anerkannten Integrationsunternehmens **GUIDANCE** Integration GmbH, die an verschiedenen Arbeitsplätzen trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit gleichberechtigt zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen.

Eine von ihnen heißt Petra Kunze, ist 43 Jahre alt, wegen einer nervlichen Störung nur begrenzt belastbar und beispielgebend für viele ihrer Kollegen. Nach 22 Jahren Arbeit in einem Großbetrieb wurde Petra Kunze arbeits- und nach weiteren 3 Jahren auch hoffnungslos. Erst im August 2002 hielt sie den lang ersehnten Arbeitsvertrag in den Händen, unbefristet und wissend was sie erwartete. Der Integrationsfachdienst

Süd hatte sie zum Praktikum bei der **GUIDANCE** vermittelt. Zum einen, um feststellen zu können wie belastbar sie sein würde, zum anderen, um ihr Mut für den Neuanfang zu geben. Am Ende war die Firmenleitung mit ihrer Leistung zufrieden; sie selbst fühlte sich den Anforderungen gewachsen. Derzeit ist Petra Kunze als Sortiererin tätig. Sie vermag ihr Arbeitstempo auf die Tagesform abzustimmen, die Ergebnisse ihres Handelns lassen sich zählen, was sie zusätzlich motiviert; sie wird gebraucht. Ihr zur Seite steht eine erfahrene und einfühlsame Betreuerin.

hnliches gilt für die anderen, ebenfalls gesundheitlich benachteiligten Mitarbeiter. Sie leisten ihr Tagwerk in den Bereichen Hauswirtschaft/ Technik, Marketing, IT, in der Wäscherei, bei der Veranstaltungsorganisation, beim Shuttleservice - überall dort, wo sie ihre individuellen Stärken ausspielen können. Im Februar 2003 wird der 22-jährige Kevin Käther, von Geburt an körperbehindert, als erster von mindestens sechs weiteren Neueinstellungen zum Team stoßen. Als Azubi des Annedore-Leber-

Bildungswerkes absolvierte der angehende Bürokaufmann ein Praktikum bei der **GUIDANCE** und schaffte den Start ins Berufsleben.

Ene März 2003 soll der Umbau des ehemaligen Schulgebäudes und heutige Sitz der **GUIDANCE** Integration GmbH abgeschlossen sein. Dann öffnen sich die Türen zum **barrierefrei** gestalteten „Haus am Niederfeld“, das dem Hauptgeschäftsfeld des Unternehmens - der Entwicklung, Organisation und Durchführung von national und international ausgerichteten Veranstaltungen und Kongressen - einen Rahmen geben wird.

Moern ausgestattete Tagungs- und Seminarräume für bis zu 150 Personen, 30 Übernachtungsmöglichkeiten, Restaurant und freundliche Büros stehen Besuchern und Mitarbeitern dann zur Verfügung. Die eingangs erwähnte Kantine wird sich bis dahin ebenfalls zu einem schmucken Veranstaltungsort - vorgesehen ist die Nutzung als Nachbarschaftszentrum - gemauert haben. Der Verein „Viel Mensch. Viel Zukunft“ hat bereits sein Interesse für dieses Konzept angemeldet.

Ob in Kooperation oder allein, geplant werden bei der **GUIDANCE** kulturelle, wissenschaftliche und sportliche Höhepunkte in und um Berlin. Hierzu zählen das X. Berliner Sitzvolleyballturnier vom 13.-15. Juni 2003, der 2. Weltcup im Elektrorollstuhl-Hockey (in Kooperation mit dem Turn- und Sportverein Hohenschönhausen e.V.) vom 6.-13. Juli 2003 oder das integrative Springbrunnenfest am 28. September 2003 (gemeinsam mit dem Sportclub Berlin e.V.).

Dass die geplanten Veranstaltungen sowie die Eröffnung des Hauses in das „Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003“ fallen, ist der Firma **GUIDANCE** Integration GmbH Ansporn und Verpflichtung gleichermaßen. Ansporn, weil es Spaß und Sinn macht, Integration zu leben und zu sehen, über welche Kraft, Initiative und Kreativität gerade Menschen mit Behinderungen verfügen. Und Ver-



Petra Kunze, Sortiererin bei der **GUIDANCE** Integration GmbH und ihr taubstummer Kollege, Horst Wegner.

pflichtung, weil die Geschäftsleitung um Brigitte Wiedemann überzeugt ist, dass unabhängige, wirtschaftlich orientierte Integrationsunternehmen eine Alternative auf dem ersten Arbeitsmarkt darstellen und einen wesentlichen Beitrag für die vollständige Integration der Menschen mit Behinderungen in das gesellschaftliche Leben leisten können.

Noch sucht die Firmenleitung nach Mitarbeitern für die Vermarktung der Tagungsräume und Hotelzimmer.

Schneller ging es im Restaurant- und Servicebereich. In bewährter Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, den verschiedenen Integrationsfachdiensten, mit Behindertenverbänden, aber auch über Mundpropaganda und Initiative von Angehörigen meldeten sich zahlreiche Interessenten. So wird es im „Haus am Niederfeld“ bald eine Köchin geben, die ihrer Gehörlosigkeit besonders gute Geschmacksnerven entgegenzusetzen kann. Lange fand die 27jährige kei-

ne Anstellung in ihrem Beruf, verdiente sich ihren Lebensunterhalt als Lageristin. Nun der Neuanfang - als „alter Hase“ auf neuem Feld. Ein bisschen gilt dies für das Unternehmen ja auch.

Kontakt
Ines Griebner
Guidance Integration GmbH
Am Niederfeld 21
12621 Berlin
Telefon: 030/56 55 39 46

Integration von Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Neues Modellprojekt AIM gestartet

Von Joachim Herder

Schon immer haben Werkstätten für behinderte Menschen nach Arbeitsformen gesucht, die für jeden Einzelnen ihrer Mitarbeiter auf dessen Bedürfnisse und Fähigkeiten zugeschnitten waren. Unter dem Leitbild des „Selbstbestimmten Lebens“ in Verbindung mit dem SGB IX und der Werkstättenverordnung und dem darin verankerten Auftrag der Werkstatt, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben zu fördern, wird die Förderung des Übergangs geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu einem gesetzlichen Auftrag der Werkstätten erhoben.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte in Rheinland-Pfalz stellt sich dieser Aufgabe. Gefördert durch das Integrationsamt und in enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales wurde im April das Modellprojekt AIM (Arbeitsweltbezogene Integrationsmodelle) in Trägerschaft der LAG WfbM gestartet, das in einer Laufzeit von drei Jahren Möglichkeiten und Wege entwickeln und aufzeigen soll, die Integration von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

In drei Partnerwerkstätten (Caritas Werkstätten Mayen, Diakonie Werkstät-

ten kreuznacher diakonie und Service Center der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen – Mainz) arbeitet jeweils ein(e) IntegrationsassistentIn unmittelbar im Beratungsdienst vor Ort. Die in Mainz ansässige Projektleitung ist für die Koordination der Ergebnisse und die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen verantwortlich. Das Gesamtprojekt wird durch das Institut für Arbeit an der Universität Kaiserslautern wissenschaftlich begleitet.

De Kooperation der drei Werkstätten mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen, Strukturen und Schwerpunkten bildet die Grundlage für die Erprobung differenzierter Wege und Maßnahmen. Hierdurch kann auf die individuellen Bedürfnisse und Ausgangssituationen von Menschen mit unterschiedlichsten Formen von Behinderung eingegangen werden (Menschen mit geistigen Behinderungen, schwerst-mehrfach behinderte Menschen, psychisch Kranke, Menschen mit besonderen Bedarfslagen im Übergang zwischen Lernbehinderung und Verhaltensauffälligkeiten), es werden aber auch die Strukturen der Werkstätten (Größe, Trägerschaft, Tradition, regionales Umfeld etc.) berücksichtigt.

Eine besondere Chance des Modellprojektes ist darin zu sehen, dass die Erfahrungen in anderen Bundesländern

genutzt werden können. Bewährte Angebote können nach den speziellen Bedürfnissen der Partnerwerkstätten weiterentwickelt werden, als hemmend erkannte Faktoren (z. B. in der Förderpolitik) können positiv beeinflusst werden. Das Modellprojekt hat darüber hinaus den Auftrag, neue Wege und innovative Methoden zu entwickeln, den Übergang auf den allg. Arbeitsmarkt zu erleichtern. So einzigartig, wie die Situation eines jeden einzelnen behinderten Menschen zu betrachten ist, so individuell müssen auch die Förderangebote und Maßnahmen gestaltet werden. Ein Ziel wird es daher sein, durch den Aufbau regionaler Netzwerke einen Kooperationsverbund zu schaffen, der die jeweils optimale Förderung des Einzelnen ermöglicht und dabei auch unkonventionelle Partnerschaften eingeht.

Ein erster Zwischenbericht des Modellprojektes wird im Oktober 2002 vorliegen und im Rahmen einer Fachtagung der rheinland-pfälzischen LAG WfbM am 24.10.2002 in Bad Kreuznach vorgestellt.

Kontakt:
Joachim Herder - Projektleiter
Projekt A I M
c/o gpe - Service Center
Rheinhesenstraße 17, 55129 Mainz
Telefon: 06131-905-151, Fax: -150



Zur Situation der Integrationsfachdienste (vgl. §§ 109-115 SGB IX)

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) - März 2003 -

Die Novellierung des Schwerbehindertenrechts zum 01.10.2000 hat zum Ziel, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen deutlich zu verbessern. Die flächendeckende **Einrichtung von Integrationsfachdiensten (IFD)** leistet dazu einen wesentlichen Beitrag, laut Auftrag für Menschen mit einem „besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung“ (§ 109 Abs. 3) (s. IFD-Adressenliste auf der Homepage der BAG UB: www.bag-ub.de). Konzept und Arbeitsweise der IFD wurden in verschiedenen regionalen und letztendlich auch bundesweiten Modellprojekten seit über 10 Jahren **wissenschaftlich untersucht, praktisch erprobt und weiter entwickelt**. Hierbei engagierten sich einige Integrationsämter durch finanzielle und konzeptionelle Unterstützungen im besonderen Maße. Es liegen somit umfangreiche Erkenntnisse über eine effektive Integrationsarbeit vor, auch anhand geprüfter Qualitätskriterien und -standards. Die aktuellsten Ergebnisse liefert die Studie zu den IFD-Bundesmodellprojekten von Kastl J.M. und Trost R. („Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland“, Ludwigsburg/Reutlingen, Juli 2002), die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführt wurde.

Die im Gesetz festgelegten Ziele und Aufgaben der IFD beschreiben den Dienst insgesamt als **ambulanten professionellen Dienstleister** zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. IFD unterstützen behinderte Arbeitnehmer bei der **Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. IFD's bieten das gesamte **Leistungsspektrum zwischen „Vermittlung“ und „Begleitung“** zur Teilhabe am Arbeitsleben an und sind in ihren Wirkungen immer auch **präventiv**. Die Diens-

te sind notwendig, wenn die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auf besondere Schwierigkeiten stößt und mit einem **besonderen Unterstützungsbedarf** verbunden ist. IFD verstehen sich als vernetzte, flexible und regionale Serviceeinrichtungen zur **passgenauen Vermittlung und Stabilisierung** von Arbeitsverhältnissen. Im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht deshalb die **persönliche und zuverlässige Beratung und Unterstützung** von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Die Arbeit der IFD wird vom Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung (BMGS), den Integrationsämtern, der Bundesanstalt für Arbeit (BA), den anderen zuständigen Reha-Trägern und nicht zuletzt von den Betrieben - darauf verweisen auch die empirischen Ergebnisse - insgesamt deutlich positiv beurteilt. Dies wurde auch auf der letzten Jahrestagung der BAG UB in Kleinmachnow (November 2002) sowie in verschiedenen Auswertungsgesprächen zur Umsetzung des SGB IX deutlich und ist zudem anhand verschiedener Kosten-Nutzen-Analysen auch in finanzieller Hinsicht nachgewiesen. Neben den **belegten Erfolgen der IFD** ist jedoch festzustellen, dass verschiedene Rahmenbedingungen die Möglichkeiten der IFD zur Optimierung der Teilhabe am Arbeitsleben unnötig einschränken. Nach wie vor liegen der BAG UB, in der sich bundesweit IFD zusammengeschlossen haben, eine Vielzahl von Rückmeldungen vor, die in der Mehrheit auf **Umsetzungsprobleme der gesetzlichen Regelungen vor Ort** hinweisen. Im Folgenden fassen wir erneut die uns vorliegenden Rückmeldungen aus der Praxis zusammen und schließen die Situationsbeschreibung mit Vorschlägen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben ab:

Im Rahmen der „50.000-Job-Kampagne“ wurde die Anzahl gemeldeter

schwerbehinderter Arbeitsloser gegen den allgemeinen Trend bis Ende Oktober 2002 um knapp 25% auf 144.292 gesenkt. Ein auf den ersten Blick positives Ergebnis. Dennoch hat die BAG UB die zunehmende Senkung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verlauf der Kampagne immer kritisch verfolgt. Zum einen wegen der damit verbundenen **einseitigen Orientierung an quantitativen Ergebnissen** im Bereich IFD-Vermittlung. Zum anderen gefährdet eine solche Zielsetzung einhergehend mit einer **einseitigen Gewichtung auf ein vermittlungshonorierendes Finanzierungssystem** sowohl die gesetzlich verankerte Zielgruppenorientierung als auch die Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen. Durch unzureichende Unterstützung und Beratung besteht die Gefahr hoher Abbruchquoten aufgrund fehlender Passung zwischen Fähigkeits- und Anforderungsprofil. Die Folge ist erneute Arbeitslosigkeit, die a) finanziert werden muss und b) durch wiederholte Vermittlungsaktivitäten ungleich kostenintensiver ist als eine individuelle und passgenaue Integrationsbegleitung im Vorfeld. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter nach Oktober 2002 (November 2002: 149.120; Dezember 2002: 156.268; Januar 2003: 165.841) bestätigen leider die im Vorfeld formulierten Befürchtungen und sind nicht nur anhand der allgemein negativen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu erklären. Sie unterlegen die Vermutung, gestützt durch Hinweise aus der Praxis, dass viele schwerbehinderte Menschen lediglich in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung „zwischengeparkt“ wurden, um die politisch gesetzten Ziele zu erfüllen. Hinzu kommt, dass z.T. seit Mitte 2002 und insbesondere seit Anfang 2003 **Eingliederungszuschüsse (EGZ)** in verschiedenen Arbeitsamtsbezirken **in völlig unzureichendem Umfang** zur Verfügung stehen. Dies steht in direktem Gegensatz zu

Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, dass 2003 mehr Mittel eingestellt wurden. Zudem liegen Rückmeldungen vor, dass z.T. Schulabgänger und WfbM-Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht mehr über EGZ gefördert werden sollen. Außerdem werden von einigen Arbeitsämtern **keine Probebeschäftigungen** mehr gewährt. Diese Entwicklungen untergraben die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen und führen zu einer direkten Benachteiligung bei der Besetzung freier Stellen. Dies ist umso erstaunlicher, da mit dem SGB IX ein Gesetz mit weitreichenden und hohen integrativen Ansprüchen verabschiedet wurde. Die Umsetzung gestaltet sich jedoch als äußerst schwierig und es entsteht der Eindruck, dass zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben **kein abgestimmtes und auf Dauer angelegtes Gesamtkonzept** vorliegt. Dadurch werden die Menschen mit Behinderung, die MitarbeiterInnen der IFD und anderer Fachdienste und nicht zuletzt die Betriebe stark verunsichert.

Ungeachtet der positiven Erfahrungen, die modellhaft mit Verfahren zur Qualitätssicherung in IFD gesammelt wurden, liegen z.Z. **keine allgemein gültigen und verbindlichen Qualitätsrichtlinien** für IFD vor. Das Qualitätsverständnis der Arbeitsverwaltung (vgl. auch § 93 SGB III) ist ausschließlich quantitativ orientiert und entspricht damit in keiner Weise einem modernen und professionellen Konzept von Qualitätsmanagement. Dadurch bleiben Ressourcen ungenutzt. **Gefordert ist ein Qualitätsmanagementsystem**, welches ein zwischen allen Beteiligten **abgestimmtes Dokumentationsverfahren** beinhaltet und allgemein anerkannten fachlichen Kriterien genügt, wie sie z.B. im Entwurf der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zur „Qualitätssicherung“ grundsätzlich enthalten sind.

Neben dieser aktualisierten Beschreibung der Situation der IFD besitzen die folgenden und bereits in früheren Stellungnahmen angeführten **Kritikpunkte** - leider - **nach wie vor ihre Gültigkeit**:

1. Finanzierung, Zielgruppe und Aufgaben: Die Finanzierung nimmt

bei der Ausgestaltung der Leistungen der IFD eine zentrale Funktion ein. Der zur Zeit gültige Modus hat zur Folge, dass **bestimmte Zielgruppen**, die in der Vergangenheit noch erfolgreich vermittelt wurden, **kaum noch erfasst** werden, obwohl sie nach § 109 SGB IX ausdrücklich dazu gehören. Dies belegen auch die aktuellen empirischen Ergebnisse. Zu nennen sind hier insbesondere (**Sonder-**) **Schulabgänger, WfbM-Beschäftigte sowie Menschen mit psychischen Erkrankungen**, die über keinen Schwerbehindertenausweis verfügen (ehemals gültige Anerkennungsverfahren – Stichwort: Ersatzkriterien - können nicht mehr angewendet werden). Diese Auswirkungen haben nach unserer Auffassung vor allem drei **Gründe**:

- a) Neben der Arbeitsverwaltung sind die anderen Reha-Träger, vor allem Rentenversicherung und Berufsgenossenschaften, aber auch die Sozialhilfeträger bisher in zu geringem Umfang in die Beauftragung der IFD eingebunden. Insbesondere die Berufsgenossenschaften zeigen jedoch zunehmendes Interesse an den Leistungen der Dienste.
- b) Von den Arbeitsämtern werden überwiegend arbeitslose Schwerbehinderte den IFD zugewiesen, zum einen - wiederum - eine logische Folge der 50.000-Job-Aktion und zum anderen sicherlich bedingt durch die Klientel der Arbeitsämter.
- c) Die Vergütung der IFD mit einer Betreuungspauschale von max. 155,- Euro pro Monat und Arbeitsuchendem lässt eine intensive Begleitung nicht mehr zu. Der Betreuungsschlüssel liegt nun bei ca. 1:35 und ist damit mindestens doppelt so hoch wie in der Phase verschiedener Modellprojekte. Auch dem BMA-Modellprojekt lag noch ein Verhältnis 1:20-25 zugrunde. Es ist erstaunlich und unter fachlichen Aspekten nicht nachzuvollziehen, dass diese Relation bereits vor Abschluss der Ergebnisse zu Ungunsten der Unterstützungintensität verschoben wurde. Folglich können die IFD

Arbeitsuchende, die nur mit erhöhtem Unterstützungsbedarf erfolgreich zu vermitteln sind, nicht mehr begleiten. Davon ist insbesondere der o.g. Personenkreis betroffen. In einigen Bundesländern wie z.B. NRW, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz treten – zur Zeit - die Integrationsämter i.d.R. nachrangig als Auftraggeber, zumindest teilweise, für diese Arbeitsuchenden ein. Die Integrationsämter haben diesbezüglich bundesweit jedoch keine einheitliche Strategie und deshalb erfolgt nicht immer ein ‚Ausgleich‘ zur Praxis der Arbeitsämter. Betroffen sind allerdings auch viele der langzeitarbeitslosen und von den Arbeitsämtern zugewiesenen Personen.

Durch den Runderlass der BA vom 01.06.01 wird geregelt, dass zur Sicherung der beruflichen Eingliederung mindestens für die Dauer der Probezeit eine Begleitung durch den IFD notwendig ist. Dazu wurde das Erfolgshonorar auf 765,- Euro erhöht. Die Vermittelten bleiben somit weiterhin in der Begleitung, allerdings mit lediglich ca. 250,- Euro für i.d.R. ein halbes Jahr Probezeit. Das sind monatlich lediglich noch ca. 40,- Euro. Außerdem erhöht sich die Fallzahl pro Fachkraft, da für jeden Vermittelten ein neuer Arbeitsuchender aufgenommen werden muss. Der Runderlass vom 01.06.01 hat zur Folge, dass sich die Integrationsämter für die **Probezeit** nicht mehr zuständig erklären und für diesen Zeitraum **keine Mittel** bewilligen. Dies führt in Fachdiensten, die Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf begleiten, zu einer Gefährdung der bisherigen Arbeit und der damit erzielten Vermittlungserfolge, da die Pauschalen für diesen Personenkreis unzureichend sind. So ist empirisch nachgewiesen, dass Begleitungsdauer und -intensität von Arbeitsuchenden aus WfbM deutlich höher sind als bei arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten. Zudem weisen empirische Untersuchungen nach, dass aufgrund der erforderlichen **Schnittstellenarbeit** der Fachdienste der

Grad der Vernetzung mit Betrieben und relevanten Reha-Einrichtungen ein **zentrales Erfolgskriterium** der Integrationsbegleitung ist. Eine Finanzierung dieser indirekten klientenbezogenen Arbeit (Querschnittsaufgaben) ist jedoch in der Betreuungspauschale nicht enthalten. In der Folge bleibt die Netzwerkarbeit lückenhaft und die Erkundung individueller Zugänge zum Arbeitsmarkt, die insbesondere bei der hier vertretenen Zielgruppe von hoher Bedeutung ist, kann nicht intensiv genug verfolgt werden.

2. Niedrigschwelliger Zugang: Der niedrigschwellige Zugang zum IFD hat sich in der Vergangenheit als ein **wesentliches Erfolgskriterium** erwiesen und ist deshalb zu sichern. Für Arbeitsuchende ist es nicht nur unbürokratischer, wenn sie sich direkt an einen Fachdienst wenden können und die Formalien gewissermaßen „im Hintergrund“ geklärt werden. Zumal sich diese Praxis bei den von den Integrationsämtern finanzierten Modell-IFD ausdrücklich bewährt hat. Hinzu kommt, dass sich Arbeitsuchende bei Diensten, die über mehrjährige und vielfältige Erfahrungen in der Unterstützung behinderter Menschen verfügen, fachkompetent beraten fühlen und ihre Anliegen differenziert vertreten wissen. Dadurch wird die Hemmschwelle, den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen – und ein Wagnis stellt dies immer dar – deutlich gesenkt.

3. Verträge und Zielvereinbarungen: Die im Gesetz vorgeschriebenen 3-jährigen Vergütungsvereinbarungen sind noch immer **eher Ausnahme** als Regel. Dadurch fehlt den IFD-Trägern eine finanzielle Planungsgrundlage. Dies gefährdet die wichtige Funktion der IFD als kontinuierlicher Ansprechpartner für ihre zentralen „Kunden“, nämlich die Arbeitgeber, Arbeitsuchenden und Arbeitnehmer. **Zielvereinbarungen**, oftmals **einseitig als Vermittlungsquoten** festgelegt, werden z.T. von der Arbeitsverwaltung erhöht, trotz rückläufiger EGZ. Der Vermittlungsdruck wird nochmals verstärkt und die Erarbeitung von anderen

Lösungen neben der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, d.h. die Klärung beruflicher Perspektiven, die bei der hier vertretenen Zielgruppe immer auch eine Zielsetzung ist, wird nicht anerkannt.

4. Wahlmöglichkeiten: Bei der Informations- und Beratungsstelle der BAG UB fragen immer wieder **Eltern** aus verschiedenen Bundesländern an, welche **beruflichen Perspektiven für ihre behinderten Kinder** bestehen. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, in der Mehrzahl **Menschen mit einer sog. Lern- oder geistigen Behinderung bzw. Mehrfachbehinderung**, befinden sich i.d.R. im letzten Schuljahr oder haben gerade die Schule beendet. Die Betroffenen suchen nach integrativen Angeboten, sowohl für die Phase der Qualifizierung als auch bei der Ausübung eines Berufes. Das Angebot der WfbM ist bekannt, aber es gibt immer mehr Eltern und Jugendliche, die nach beruflichen Alternativen suchen. Dies richtet sich nicht gegen die WfbM, sondern ist als Wunsch nach mehr Wahlmöglichkeiten zu verstehen. Zwar weisen wir als BAG UB die Eltern auf die verschiedenen zuständigen Stellen, wie z.B. Arbeitsamt, IFD und die Möglichkeit der Integrationsprojekte hin. Letztere stehen aber oftmals vor Ort (noch) nicht zur Verfügung und die genannte Zielgruppe kann vielfach von den IFD zur Zeit nicht beraten werden (Gründe s.o.). Außerdem werden qualifizierende Maßnahmen i.d.R. entweder nicht in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder nicht für den o.g. Personenkreis angeboten.

Insgesamt ist festzuhalten, dass – ungeachtet der gesetzlichen Möglichkeiten – nach wie vor **große Unterschiede zwischen den Bundesländern** bezogen auf die betrieblichen Integrationschancen von Schwerbehinderten bestehen. Die bisherige Umsetzung der Novellierung des Schwerbehindertenrechts hat hier noch zu keiner umfassenden Verbesserung geführt. In Teilbereichen ist sogar eine **Verschlechterung der Praxis der betrieblichen Integration** festzustellen, da bisher begleitete und erfolgreich vermittelte Personen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht mehr ausreichend in den Phasen Vorberei-

tung, Einarbeitung und Stabilisierung begleitet werden (können). Es zeichnen sich somit **klare Benachteiligungen für Menschen mit bestimmten Behinderungen** ab. Die beruflichen Eingliederungschancen von schwerbehinderten Arbeitsuchenden sind weniger eine Folge von individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen, sondern offenbar eher abhängig vom Wohnort der Betroffenen, d.h. der regionalen Angebotsstruktur.

Neben den geschilderten Umsetzungsproblemen konnten jedoch in der Vergangenheit, gerade durch den **kooperativen Austausch mit den Auftraggebern der IFD**, verschiedene **Rahmenbedingungen** der Fachdienste **verbessert** werden. So hat der aktuelle Runderlass der BA zur Zusammenarbeit mit den IFD vom 19.08.2002 (Geschäftsanweisung 30/2002), verschiedene der von der BAG UB formulierten Forderungen, die auch im Gespräch der IFD-Ländervertretungen am 10.04.02 bei der BA erörtert wurden, aufgenommen. Dazu gehören u.a.:

- mindestens dreijährige Vergütungsvereinbarungen (s. Punkt 1.);
- Doppelanrechnungen bei besonders hohem Unterstützungsbedarf;
- 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 drei-monatige Probebeschäftigungen nach § 238 SGB III;
- Anerkennung der Vermittlungsleistung des IFD (s. Punkt 6 b), 3. Abs.);

- Übernahme der Kosten für Gebärdensprachdolmetscher (s. Punkt 11).

Auch wenn noch nicht alle Punkte in jedem Fall umgesetzt wurden, konnten durch den Erlass vielfach tatsächliche Verbesserungen erzielt werden.

Bei der **weiteren Verbesserung der Umsetzung des SGB IX** ist an die bisherigen positiven Entwicklungen anzuknüpfen, die es auszubauen gilt. Das Erreichte ist unter fachlichen Kriterien und orientiert an den Zielsetzungen des SGB IX weiter zu entwickeln. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um folgende Schwerpunkte:

- Die **Sensibilisierung der Unternehmen** zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter, die auch durch die Fachlichkeit der Beratung und angebotenen Unterstützung der IFD erreicht wurde, ist gezielt weiterzuführen. Die Erfahrungen zeigen, dass zur „Öffnung“ der Betriebe eine vom Einzelfall auch unabhängige **Information und Beratung** erforderlich ist. Dies wurde in verschiedenen Modellprojekten erprobt. Eine fachkompetente und zuverlässige Beratungsarbeit ist ein wesentlicher Baustein, um die **Chancengleichheit** für Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen bei der Besetzung freier Stellen zu erhöhen. Eine solche „Vorleistung“ ermöglicht es den Betrieben sich unabhängig vom „Druck“ einer aktuellen Stellenbesetzung mit dem Thema der Beschäftigung schwerbehinderter MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen. Dem IFD sind dazu entsprechende finanzielle Kapazitäten zur Verfügung zu stellen.
- **Arbeitsplatzsicherungs- und -erhalt** für schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen werden zunehmend wichtiger aufgrund fortschreitender Schließungsprozesse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der **Prävention** ist deshalb ein zunehmend höherer Stellenwert einzuräumen. Zu beachten ist, dass Prävention bereits mit der Vorbereitung und Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beginnt. Sie ist im besonderen Maße abhängig von der **Passgenauigkeit von Fähigkeiten und Anforderungen** und schließlich

von der **Qualität der begleitenden Hilfen.**

- Der **Übergang Schule-Beruf** ist anhand langjähriger und in verschiedenen Projekten dokumentierter Erfahrungen konzeptionell zu gestalten und in die jeweilige regionale Angebotsstruktur einzubinden. Dies bedarf zum einen ein auf die **nachschulischen Anforderungen abgestimmtes schulisches Konzept** und eine entsprechende Qualifikation des Lehrpersonals. Zum anderen erfordert dies u.a. eine **enge Zusammenarbeit zwischen Schule und IFD**. Alle vorliegenden und z.T. wissenschaftlich belegten Erfahrungen weisen auf eine Beratung der Schüler und Lehrer durch IFD-MitarbeiterInnen hin, beginnend zwei Jahre vor Schulabschluss. Entsprechende Konzepte liegen in einzelnen Regionen vor. Den IFD sind entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die Vernetzungsarbeit zwischen Schulen, Qualifizierungseinrichtungen und Betrieben zielgenau durchzuführen.
- Der **Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** ist konzeptionell auszubauen. Vorliegende Erkenntnisse belegen, dass WfbM mit einem **Übergangskonzept** vergleichbar höhere Vermittlungsquoten erzielen. Eine entsprechende **Schulung des Personals**, insbesondere der Gruppenleiter, ist unabdingbar. Dies betrifft nicht nur die Gestaltung des Übergangs, sondern auch die **Nachqualifikation** geeigneter Beschäftigter – „neue Leistungsträger“ - zur Besetzung der durch eine Vermittlung freigewordenen Arbeitsplätze in der WfbM. Unter der Zielsetzung der „**Schaffung von Wahlmöglichkeiten**“ ist den WfbM-Beschäftigten die Chance einer Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben. Dies sollte grundsätzlich bereits innerhalb des Berufsbildungsbereichs geschehen (Stichwort: „ambulantes Arbeitstraining“) und ist aber auch älteren und damit erfahrenen WfbM-Beschäftigten zu ermöglichen. Eine u.U. erforderliche **Rückkehr in die WfbM ist – formal und konzeptionell - problemlos zu gestalten** und innerhalb der WfbM ist das Angebot an ambu-

lant Arbeitsplätzen (z.B. Außenarbeitsplätze) auszubauen. Die Zusammenarbeit zwischen WfbM und IFD ist eng zu verzahnen und zur Unterstützung des Übergangs ist der IFD personell entsprechend auszustatten.

Der prognostizierte Anstieg an WfbM-Beschäftigten um ca. 38.000 in den nächsten 10 Jahren sollte die WfbM zur **weiteren Ambulantisierung** ihrer Angebotsstruktur ohne Qualitätsverlust nutzen.

- Die **Qualifizierung** von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen ist verstärkt **in die Betriebe** zu verlagern. Überbetriebliche Maßnahmen sind nach wie vor – eine über 20 Jahre alte Kritik – nicht ausreichend praxis- und arbeitsmarktnah. Überbetriebliche Ausbilder sind anhand aktueller Anforderungen der Arbeitswelt im betrieblichen Umfeld zu schulen. Die Kooperation mit dem IFD ist frühzeitig anzubahnen, um die Vermittlung in den Betrieb und die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses durch begleitende Hilfen möglichst dauerhaft zu sichern. Die bei der **Umsetzung der „Hartz-Vorschläge“** geforderte Verbleibquote von 70% im Anschluss an Bildungsmaßnahmen ist bei Angeboten für schwerbehinderte Menschen aufgrund vorliegender Erkenntnisse unrealistisch, zumal, wenn erforderliche Unterstützungen nicht erstattet werden. Es ist daher dringend eine Differenzierung der Bestimmungen für den genannten Personenkreis vorzunehmen.
- Die **Ausweitung der Angebote zur beruflichen Qualifizierung, Integration und Weiterbildung** – gerade auch für Menschen im **Grenzbereich einer sog. Lern- und geistigen Behinderung, für mehrfachbehinderte Arbeitssuchende und Arbeitnehmer sowie für Menschen mit psychischen Erkrankungen** – ist dringend erforderlich. Niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. vereinfachter Führerscheinwerb, können den Zugang zu Betrieben für diesen Personenkreis öffnen. TeilnehmerInnen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (s. BA-Geschäftsweisung

30/2002) sollten bis zu einer Dauer von 12 Wochen (statt bisher 8 Wochen) in der Begleitung durch den IFD verbleiben können, um die Chancen zur Teilhabe im Einzelfall zu erhöhen.

- Behinderte Menschen, so ein großer Teil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, haben auch einen Bedarf an **Teilzeitarbeit** unterhalb von 15 Wochenstunden. Die erforderlichen **Unterstützungsleistungen** sind auch in diesen Fällen zu gewähren. Zudem sollte die Inanspruchnahme von begleitenden Hilfen auch im Rahmen von **geringfügiger Beschäftigung** möglich sein.
- Für viele Menschen mit psychischen Erkrankungen ist die **formale Anerkennung des Schwerbehindertentaus kontraindiziert**. Damit dieser Personenkreis Zugang zu entsprechenden Leistungen der Beschäftigungsförderung bekommt, sind Kriterien aufzustellen, die sich am konkreten Unterstützungsbedarf orientieren. Nach Einführung des SGB IX mussten verschiedene IFD aufgrund fehlender Finanzierungsgrundlagen die Arbeit mit der genannten Zielgruppe völlig einstellen.
- Nicht nur die Quantität, sondern auch die **Qualität und Fachlichkeit der Arbeit** muss in der Diskussion um IFD beachtet werden. Die bisherigen Erfahrungen mit Verfahren zur Qualitätssicherung sind aufzugreifen,

weiterzuführen und in ein verbindliches und an allgemein fachlich anerkannten Kriterien orientiertes **Qualitätsmanagementsystem** einzubinden. Dieses sollte auch **einheitliche Dokumentationsstandards** beinhalten. Dabei ist insgesamt auf ein vertretbares Aufwand-Nutzen-Verhältnis zu achten, d.h. der Verwaltungsaufwand ist insgesamt auf ein unbedingt erforderliches Maß zu beschränken. Qualitätsdokumentation verfolgt keinen Selbstzweck, sondern dient der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit und der transparenten Darstellung der erbrachten Leistungen an Außenstehende. Zur Einführung und Pflege eines Qualitätsmanagementsystems sind den IFD ausreichende Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

- Der eigentlichen Begleitung durch den IFD-Vermittlung ist eine **obligatorische Beratungs- und Orientierungsphase** vorzuschalten, in der der Arbeitssuchende schrittweise wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden kann. Der IFD übernimmt aufgrund des von ihm zu unterstützenden Personenkreises die **Funktion einer „Clearingstelle“**. Dies setzt seine „relative Autonomie“ innerhalb des jeweiligen Trägers voraus, d.h. die Möglichkeit Entscheidungen bezüglich der Gestaltung beruflicher Perspektiven, in Abstimmung mit den Auftraggebern, aufgrund fachlicher Kriterien zu treffen. Daher ist auf eine **orga-**

nisatorische Eigenständigkeit der Dienste zu achten, da andernfalls die Gefahr besteht bestimmte Zielgruppen und berufliche Möglichkeiten strukturell bedingt zu bevorzugen. Insgesamt ist der IFD als **leistungsträgerübergreifender Dienst** weiter zu etablieren. Dann können die Stärken des Reha-Systems genutzt und zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben eingesetzt werden. Der IFD übernimmt aufgrund seiner Zielsetzung hierbei eine **zentrale Vernetzungsfunktion (Fall-Management)**. Dies setzt voraus, dass auch bei der internen Organisation die Bereiche „Vermittlung“ und „Begleitung“ konzeptionell eng aufeinander abzustimmen sind.

- Die **Finanzierung** der IFD ist entsprechend der Aufgabenstellung unter Beteiligung aller Leistungsträger abzusichern. Hierzu ist eine **Pauschal- bzw. Sockelfinanzierung**, wie sie z.B. im Abschlussbericht der Begleitforschung zu den IFD-Bundesmodellprojekten vorgeschlagen wird, aufgrund der dort genannten Gründe dem aktuellen Modell vorzuziehen. Auf jeden Fall ist sicherzustellen, dass durch das Finanzierungssystem ausreichende Personalressourcen vorgehalten werden können, um die gesetzlich **festgeschriebenen Zielgruppen durch adäquate Unterstützungsangebote auch tatsächlich zu erreichen**. Durch die Finanzierung ist auch die Ausübung der **Querschnittsaufgaben** wie die Vernetzungsarbeit zu gewährleisten. Zur **Personalentwicklung** sind Fortbildungen und Supervision als grundlegende Qualitätsstandards finanziell abzusichern.

- Neben dieser best-practice-Lösung ist auf dem Hintergrund des zur Zeit gültigen Finanzierungssystems eine **grundsätzliche Erhöhung und Flexibilisierung der Betreuungspauschale** Voraussetzung dafür, dass dem IFD ausreichend Ressourcen für eine erfolgreiche und dauerhafte betriebliche Integration, Beratungs- und Vernetzungsarbeit zur Verfügung stehen. Außerdem ist durch die bestehenden Vermittlungs- und Erfolgshonorare eine **intensive Begleitung von Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf nach**

Fachtagung

Vorbereitung zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Wie geht das für MitarbeiterInnen mit Behinderung in Werkstätten?

27./28. Mai 2003

Bundeszentrale, Marburg Cappel

Eine Fachtagung der Lebenshilfe - Institut in Form der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.

Teilnahmebeitrag: 195,- Euro (bei Anmeldung bis zum 15.03.2003)

220,- Euro (bei Anmeldung bis zum 15.03.2003)

jeweils inkl. Verpflegung

Informationen und Anmeldung:

Frau Bunte, Tel. 06421/491-140

brigitte.bunte@lebenshilfe.de

Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht möglich. Gerade hier hat sich das schnittstellenübergreifende Konzept der IFD zwischen den Bereichen Vermittlung und Begleitung in der Vergangenheit bewährt. Alle diesbezüglichen Forschungs- und Erfahrungsberichte weisen ausdrücklich darauf hin, dass zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses eine am Bedarf des Einzelnen ausgerichtete Nachbegleitung erforderlich ist. Wohl nicht zuletzt deshalb wurde dieses Aufgabenfeld auch explizit im SGB IX (§ 110 Abs. 2, Satz 6) verankert. Eine nachgehende Begleitung ist zudem auch dann besonders notwendig, wenn die Vermittlung in ein kurzzeitiges oder Probearbeitsverhältnis erfolgt. Um hier eine Anschluss- bzw. Weiterbeschäftigung zu ermöglichen ist es von besonderer Bedeutung, dass der IFD einen engen Kontakt zum akquirierten Betrieb aufrecht erhält. Die **Erhöhung des Vermittlungs- und Erfolgshonorars** ist daher **unbedingt erforderlich**. Insgesamt ist die Vergütung der IFD so zu gestalten, dass die Möglichkeiten zur beruflichen Integration ausgeschöpft und – erneute – Ausgrenzungen einzelner Zielgruppen vermieden werden. Eine zu starke Orientierung der Finanzierung an Vermittlungs- und Erfolgshonoraren lässt regionale und fachdienstexterne Faktoren des Erfolgs unberücksichtigt.

- Nach Auffassung der BAG UB könnte zur Umsetzung der genannten Verbesserungsvorschläge ein regionaler **Koordinierungsausschuss**, wie er auch in der Mustervereinbarung zu IFD verankert wurde, einen zentralen Beitrag leisten. Dies setzt allerdings zum einen seine bundesweite Einrichtung und zum anderen kooperative Arbeitsstrukturen voraus. Gefordert ist ein **modernes Reha-Management** auf partnerschaftlicher Basis. Außerdem müssten grundsätzlich alle relevanten Akteure im Ausschuss vertreten sein, d.h. neben den IFD sowie Integrations- und Arbeitsamt die anderen zuständigen Reha-Träger, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie Vertreter kooperierender Reha-Anbieter wie z.B. Schulen, WfbM und Qualifizierungseinrich-

tungen. Dann ist eine effektive und zeitsparende Abstimmung bezogen auf Maßnahmen, Zielgruppen, Vergütung, Qualitätskriterien etc. möglich. Durch **Kooperationsvereinbarungen** ist sicherzustellen, dass Informationen und Anfragen zu den regionalen Dienstleistungsangeboten mittels effektiver Informationsstrukturen schnellstmöglich an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet werden.

Abschließend und ausgehend von einer Umfrage des Institutes für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (in-fas) im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg zum Thema: „Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen“ und der dort enthaltenen Fragestellung „Gibt es möglicherweise noch andere, bisher nicht genutzte Eingliederungshilfen, die eine erfolgreichere Vermittlung schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt bewirken könnten?“ möchten wir als **Anregung** die Idee eines IFD-Kollegen aufgreifen:

„Die in der Beratungsarbeit mit Betrieben gemachten Erfahrungen zeigen, dass viele Betriebe ein prinzipielles Interesse an der Beschäftigung von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen haben. ‚Könnte ich mir schon vorstellen! Warum nicht? Einen Versuch wäre es mal wert ...‘ sind Aussagen, die immer wieder zu hören sind. Schwierig ist es, wenn es konkreter wird:

Das Arbeitsamt will einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag für den Schwerbehinderten Herrn Y.!

Der IFD genauso, denn nur dann kriegt er die finanziell notwendige Prämie!

Und der prinzipiell interessierte Betriebsleiter? Dem fällt ein, dass er zur Zeit dringend einen CNC-Dreher mit Spanischkenntnissen und exzellenten EDV-Kompetenzen braucht, mit Führerschein, Bereitschaft zur Schichtarbeit, körperlich fit und zwischen 26-29 Jahre alt, ... gerne auch schwerbehindert ...

Und hier endet zumeist das Gespräch: Interessante Unterhaltung mit

einem an sich aufgeschlossenen Arbeitgeber, aber einen spanisch sprechenden CNC-Dreher haben wohl die wenigsten IFD im Angebot.

Wie wäre es, wenn alle Beteiligten ihren Blickwinkel erweitern und Rahmenbedingungen flexibel gestalten, d.h.

ein interessierter Betrieb einen schwerbehinderten Arbeitsuchenden für 6 oder 12 Monate zur Probe einstellt;

der Arbeitsuchende sich in diesem Zeitraum in der Firma unentbehrlich macht und mit Unterstützung des IFD einen Arbeitsplatz findet bzw. sich auf jeden Fall aktuelles betriebliches Wissen aneignet;

der Arbeitsuchende in dieser Zeit Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe bekommt und der Arbeitgeber einen Zuschuss gibt;

es keine Übernahmeverpflichtung gibt;

der Arbeitsuchende auf jeden Fall ein qualifiziertes Zeugnis bekommt;

die Firma bei Übernahme dann mit dem üblichen Förderrahmen des Arbeitsamtes unterstützt wird;

die Firma bei einer Übernahme mit guter Publicity belohnt wird.

Der IFD übernimmt neben der Beratung und Unterstützung die Prüfung, dass eine solche Betriebserprobung mit ernsthaftem Interesse durchgeführt wird. Inwieweit zur Umsetzung des Modells tatsächliche Gesetzesänderungen notwendig sind oder bereits auf Erfahrungen zurückgegriffen werden kann (z.B. Arbeit statt Sozialhilfe) wäre zu klären.“

Kontakt
Jörg Bungart, BAG UB
eMail: joerg.bungart@bag-ub.de

Beendigung des Projekts „Arbeit durch Arbeitsassistenten“ der BAG UB

Das Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistenten“ der BAG UB setzt sich nunmehr seit knapp zwei Jahren für die Verbreitung des Konzepts der persönlichen Assistenz im Berufsleben und für die bedarfsgerechte Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenten ein. Da das Projekt auf zwei Jahre begrenzt ist, wird zum 1. März 2003 das Projekt offiziell beendet sein.

Während der vergangenen zwei Jahre stand in unserer Arbeit die Beratung von Menschen mit Assistenzbedarf im Vordergrund. Wir haben in dieser Anfangsphase der Umsetzung des Rechtsanspruchs viele Erfahrungen sammeln

können, die in die weitere Arbeit der BAG UB einfließen werden. Zentrale Angebote des „Projekts Arbeitsassistenten“ werden darum auch nach Projektende weiterbestehen. So werden wir das **Angebot dieses Verteilers aufrecht erhalten**, um Neuigkeiten zum Thema Arbeitsassistenten weiter zu geben. In der **impulse wird weiterhin Arbeitsassistenten ein zentrales und aktuelles Thema** bleiben. Und nicht zuletzt **gilt das Beratungsangebot zum Thema Arbeitsassistenten nach wie vor**: Ratsuchende können sich bei Fragen zum Thema Arbeitsassistenten gern weiterhin an die ProjektmitarbeiterInnen im Rahmen der Info- und Beratungsstelle wenden!

Inwieweit Arbeitsassistenten darüber hinaus ein zentraler Arbeitsbereich der BAG UB bleiben wird, muss sich erst noch entscheiden: Die BAG UB hat einen Projektantrag eingereicht, über den voraussichtlich im Mai entschieden wird. Darüber werden wir so bald wie möglich berichten.

Eins wollen wir jedenfalls nicht versäumen: Für die vergangenen zwei Jahre möchten wir uns bei allen Einzelpersonen, Einrichtungen und Institutionen, mit denen wir zusammengearbeitet haben, ganz herzlich für ihre Kooperation und Unterstützung bedanken!

*Jörg Schulz und Berit Blesinger,
Projekt Arbeitsassistenten*

Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung - BAG UB 2003 „Vorbereitung, Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben“

- **Qualität in Unterstützter Beschäftigung** -

ZEIT: 19.-21. November 2003

ORT: Erlebnis Hotel Frankenland in Bad Kissingen

Im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen lautet das Motto der BAG UB Fachtagung 2003 „**Vorbereitung, Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben – Qualität in Unterstützter Beschäftigung**“. Das Motto soll verdeutlichen, dass für eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben die Aspekte „Vorbereitung“, „Vermittlung“ und „Begleitung“ gleichrangig zu bewerten sind. Dies heißt für Integrationsfachdienste u.a., dass vermittelnde und begleitende Tätigkeiten sowohl ihren jeweils eigenen Stellenwert besitzen als auch im Einzelfall eng aufeinander abgestimmt werden müssen. Für IFD sowie andere Dienste und Einrichtungen, die im (Um-) Feld der beruflichen Integration aktiv sind (Schulen, WfbM, Integrationsfirmen, BBW, BFW etc.), bedeutet dies zudem die ständige Weiterentwicklung konzeptioneller Grundlagen sowie eine effektive Vernetzung mit anderen Dienstleistern.

Insgesamt steht das Thema „**Qualität**“ unter verschiedenen Aspekten und in über 20 Workshops zur Diskussion. Dies nicht zuletzt deshalb, um der bis Ende 2002 oftmals einseitig quantitativ geführten Diskussion um Integrationswege und -erfolge einen fachlich-inhaltlichen Schwerpunkt entgegenzusetzen.

Zur Zeit beginnen die Vorbereitungen zur Fachtagung. Wir werden Sie rechtzeitig über das genaue Tagungsprogramm informieren. **InteressentInnen** können sich ab sofort bei der BAG UB **vormerken lassen** und bekommen dann die näheren Informationen automatisch zugesandt (wenn vorhanden, bitte e-mail Adresse angeben!).

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 _____