

impulse Schwerpunkt: Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Europa

Liebe LeserInnen!

Diese „impulse“-Ausgabe beginnt mit einer Einleitung in eigener Sache. Denn bald ist es soweit: Im kommenden Jahr wird die BAG UB ihr zehnjähriges Bestehen feiern!

Diese runde Zahl verweist auf eine arbeitsintensive und innovative Zeit, in der das Konzept der Unterstützten Beschäftigung, wie wir meinen, in wichtigen Bereichen erfolgreich umgesetzt worden ist. Wir werden diesen runden „Geburtsstag“ als Anlass einer großen 10-Jahres-Feier nehmen – im Rahmen der Jahrestagung der BAG UB 2004. Alle weiteren Informationen dazu werden wir Ihnen so bald wie möglich geben!

Im Vorwege dieses Jubiläums hat die BAG UB im Juni 2003 eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Bei dieser Gelegenheit konnten alle Mitglieder eine Rückmeldung geben, welche Angebote der BAG UB ihnen wichtig waren und sind, wie sie unsere Angebote bewerten und welche – kritischen und positiven – Anregungen es gibt. Wir haben viele, zum Teil sehr ausführliche Rückmeldungen erhalten, für die wir uns herzlich bedanken möchten. Es ist uns ein Anliegen, die Anregungen und Kritikpunkte aufzunehmen und, wenn möglich, bei unserer zukünftigen Arbeit zu berücksichtigen.

Die Auswertung der Befragung hat gezeigt, dass für unsere Mitglieder die **bundesweite Interessenvertretung**, die die BAG UB für Menschen mit Behinderungen sowie für Fachdienste und die verschiedensten Einrichtungen und Institutionen leistet, nach wie vor an erster Stelle steht. Fast ebenso wichtig sind für unsere Mitglieder **fachliche Informationen und Austausch / Unterstützung** auf den unterschiedlichen Ebenen.

Dabei besitzt die „impulse“ einen **hohen Stellenwert**: Für 60 Prozent der Mitglieder ist die „impulse“ ein Angebot, das für ihre Mitgliedschaft wichtig oder mit ausschlaggebend ist. Für die BAG UB ist dies ein erfreuliches Ergebnis. Seit Erscheinen der ersten Ausgabe im Februar 1996 hat sich die „impulse“ zu einer anerkannten Fachzeitschrift für LeserInnen aus den verschiedensten Bereichen entwickelt – und, das meinen wir sagen zu können, mit diesem Medium haben wir zur Verbreitung des Konzepts Unterstützte Beschäftigung und zu immer neuen Anregungen für die Praxis nicht unmaßgeblich beigetragen.

Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch auch einen **hohen Bedarf an stärkerer regionaler Interessenvertretung und Vernetzung** an. Die Anregungen unserer Mitglieder zeigen wieder einmal, wie wichtig die Bildung von Landesarbeitsgemeinschaften ist, um den Gedanken der Unterstützten Beschäftigung auch in den Regionen praktisch umzusetzen. Hierbei sind jedoch engagierte Personen oder Einrichtungen vor Ort gefragt. Mit ihrer Hilfe kann die BAG UB ihre regionalen Angebote sicherlich noch weiter verbessern – Anregungen sind uns weiterhin willkommen!

Die detaillierten Ergebnisse der Mitgliederbefragung und eine Stellungnahme der Geschäftsstelle der BAG UB werden unsere Mitglieder demnächst auf dem Postwege erhalten. Über die Befragung hinaus wurde allen Mitgliedern eine neue, ausführliche Darstellung der Aktivitäten, Erfolge und Ziele der BAG UB geschickt. Sie ist in der vorliegenden impulse-Ausgabe auf Seite 31 abgedruckt.

Wir wünschen unseren LeserInnen eine anregende Lektüre und eine gute Spätsommerzeit!

Berit Blesinger

impulse Themen:

EUROPA

Unterstützte Beschäftigung im internationalen Kontext / Assistenz in Schweden / 6. EUSE konferenz / Rechtliche Entwicklungen in der EU

ab Seite 3

QUALIFIZIERUNG

Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten

ab Seite 21

GESELLSCHAFT

Leben ohne Heime / Reihe: Lebenswege - Vorgestellt

ab Seite 26

BAG UB Fachtagung 2003
Seite 36

impulse Impressum

Nr. 27, September 2003

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



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

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

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

Layout: Jörg Schulz

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 die Meinung der
AutorIn /AutorInnen wieder und
müssen mit der Auffassung der
Redaktion nicht identisch sein.

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.arbeitsassistenz.de>

Die *impulse* finden Sie im Internet
auf der Homepage der BAG-UB
zum Download als PDF-Datei.

impulse Inhalt

Unterstützte Beschäftigung in Europa

Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und
deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik - *Stefan Doose* 3

Leben mit Assistenz in Schweden - *Adolf Ratzka* 14

6. Konferenz der Europäischen Union für Unterstützte Beschäftigung
in Finnland - *Simone Schüller* 17

Europarechtliche Einflüsse auf die berufliche Eingliederung
behinderter Menschen - *Peter Mrozynski* 19

Qualifizierung

Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Menschen
mit Lernschwierigkeiten - *Andrea Klüssendorf* 21

Teilhabe

Auf dem Weg zur heimatlosen Gesellschaft - *Klaus Dörner* 26

Reihe

Lebenswege - *Vorgestellt* 29

BAG UB Intern

Aktivitäten, Erfolge und weitere Ziele der BAG UB 31

Arbeitsassistenz: Qualifizierung und Netzwerkbildung vor Ort 33

BAG UB Fachtagung: Vorbereitung, Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben 35

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB 38

Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik¹

Von Stefan Doose

Unterstützte Beschäftigung (Supported Employment) ist weltweit eine der wesentlichen Innovationen im Bereich der beruflichen Integration behinderter Menschen der letzten 20 Jahre. Die relativ zügige und weite Verbreitung in der USA ab Mitte der achtziger Jahre und in Europa ab Anfang/Mitte der neunziger Jahre ist jedoch nur vor dem Hintergrund eines internationalen Paradigmenwechsels in der Behindertenpolitik und einer damit veränderten Förderpolitik z.B. auf der Ebene des Europäischen Sozialfonds verständlich. Der folgende Beitrag versucht die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in die europäische und internationale Entwicklung der Behindertenpolitik einzubetten und aktuelle Trends in der Entwicklung von Supported Employment aufzuzeigen und Chancen und Herausforderungen für die zukünftige Entwicklungen abzuleiten. Der Schwerpunkt des Beitrags soll dabei auf der Situation in der Europäischen Union liegen.

Die Lebens- und Arbeitssituation behinderter Menschen

Nach Schätzungen der Vereinten Nationen leben weltweit etwa 600 Millionen Menschen mit einer Behinderung. In der Europäischen Union leben zurzeit ca. 37 Millionen behinderte Menschen, dies sind ca. 10% der Bevölkerung, 6-8% der Bevölkerung sind behinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Weniger als 5% der Menschen sind von Geburt an behindert, die Mehrzahl erwirbt eine Behinderung durch Unfälle oder Krankheiten.²

Der Anteil der Menschen mit Behinderung nimmt daher mit steigendem Lebensalter erheblich zu. Viele Menschen werden im Laufe ihres Lebens behindert oder einen nahen Angehörigen haben, der behindert ist. Sechzig Prozent der Europäer kennen in ihrem persönlichen Lebensumfeld jemanden, der von Behinderung betroffen ist, 25% der befragten Europäer haben ein behindertes Familienmitglied, jedoch nur 4% einen behinderten Kollegen oder eine behinderte Kollegin.³ Behinderung ist also einerseits ein natürlicher Teil der menschlichen Erfahrung, andererseits werden Menschen mit Behinderungen in vielen Lebensbereichen immer noch zu „unsichtbaren Bürgern“, da ihnen diese nicht oder nicht ohne erhebliche

Behinderungen zugänglich sind. Dies betrifft im besonderen Maße den Arbeitsbereich.

Die Ausgrenzung behinderter Menschen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird nicht nur deutlich, wenn man sich die in den meisten Ländern überproportional hohe Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ansieht. So ist in Deutschland beispielsweise die spezifische Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen mit über 16 % ca. 60% höher⁴ als die normale Arbeitslosenquote. Da jedoch viele Menschen mit Behinderungen gar nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchen, weil sie z.B. verrentet sind, als nicht vermittlungsfähig gelten oder in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, wird die tatsächliche Ausgrenzung erst deutlich, wenn man sich die Erwerbsbeteiligung behinderter und nichtbehinderter Menschen im Vergleich ansieht. Es gibt jedoch auf europäischer Ebene keine verlässlichen Daten über die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen. Als erster Hinweis kann gelten, dass beispielsweise im Vergleich zu 64% der BürgerInnen ohne Behinderung nur 38% der BürgerInnen mit Behinderung im Alter von 16-34 Jahren in der Europäischen Union ein eigenes Arbeitseinkommen haben.⁵

Wer gilt als behindert?

Der internationale Wandel des Begriffes und Konzeptes von Behinderung

Eine weitere Problematik für den internationalen bzw. europäischen Vergleich von Beschäftigungspolitiken von Menschen mit Behinderungen ist, dass es zum Teil sehr unterschiedliche Definitionen von Behinderungen gibt, die zumeist auf spezifischen sozialrechtlichen Bestimmungen der einzelnen Länder beruhen. So sind beispielsweise in einigen europäischen Ländern (z.B. Schweden, Niederlande) Menschen mit einer „Arbeitsbehinderung“ berechtigt Supported Employment zu erhalten. Dieser Begriff umfasst neben Menschen mit Behinderungen auch andere Personen mit Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt. Eine einheitliche Definition von Behinderung in der Europäischen Union gibt es nicht, die Europäische Kommission hat immerhin das Problem erkannt und zurzeit einen Bericht zu den unterschiedlichen Definitionen von Behinderungen in der EU angefordert.

In den letzten Jahrzehnten ist auf internationaler Ebene ein Wandel des Behinderungsbegriffes von einem stark medizinisch geprägten engen Behinderungsbegriff, der Behinderung als Schädigung einer Person begreift, hin zu einem umfassenden Behinderungsbegriff feststellbar, der Behinderung als Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit, der üblichen Aktivitäten, der gesellschaftlichen Teilhabe einer Person sieht und dabei explizit Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren mit einbezieht. Behinderung ist demnach keine Eigenschaft einer Person, sondern beschreibt die Situation einer Person mit einer Schädigung in ihrer Umwelt. Die neue Definition der Weltgesundheitsorganisa-

tion (WHO), die „International Classification of Functioning, Disabilities and Health“⁶ (ICF) vom Mai 2001 berücksichtigt dieses erweiterte Verständnis und schafft einen fortschrittlichen Rahmen mit einem umfassenden Verständnis von Behinderung und Funktionsfähigkeit. Sie löst die alte „International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps“ (ICIDH) ab, die seit 1980 galt und in einem dreistufigen bio-psycho-sozialen Modell Schädigung, Funktionsbeeinträchtigung und Behinderung unterschied und noch sehr stark defizitorientiert und personenbezogen war.

Das erweiterte neue Modell rückt schon im Titel von der einseitigen negativen Klassifikation von der Behinderung einer Person ab und ermöglicht, die Lebenswirklichkeit von behinderten Menschen besser zu erfassen, indem die Person in ihrer Situation ganzheitlich mit den positiven und negativen Aspekten ihrer Körperfunktionen und -strukturen, ihrer Aktivitäten und Partizipation sowie den Umweltfaktoren und persönlichen Faktoren beschrieben wird.

Die Behinderung einer Person in einer Situation ist bestimmt einerseits durch die Schädigung der Körperfunktionen und -strukturen und andererseits die Beeinträchtigung der Aktivität und Partizipation (Teilhabe) der Person, die von wichtigen Kontextfaktoren wie z.B. Barrieren und Hindernissen in der Umwelt und personenbezogenen Faktoren maßgeblich beeinflusst werden. So können beispielsweise positive personenbezogene Faktoren wie eine hohe Motivation des behinderten Arbeitnehmers oder Umweltfaktoren, wie eine wirkungsvolle Antidiskriminierungsgesetzgebung und das Angebot von Unterstützter Beschäftigung die Beeinträchtigung einer Person zur Teilhabe am Arbeitsleben beeinflussen und damit zwar nicht ihre Schädigung, aber insgesamt ihre Behinderung reduzieren. Die neue Definition der WHO ermöglicht also sehr differenziert, Bereiche zu definieren, in denen Behinderung auftritt und wo Funktionsfähigkeit vorliegt und welche positiven und negativen Aspekte die Behinderung beeinflussen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF):

Überblick über die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO 2001

Komponenten	Funktionsfähigkeit und Behinderung		Kontextfaktoren	
	Körperfunktionen und -strukturen	Aktivitäten und Partizipation/Teilhabe	Umweltfaktoren	Personenbezogene Faktoren
Domänen	Körperfunktionen, Körperstrukturen	Lebensbereiche (Aufgaben, Handlungen)	Äußere Einflüsse	Innere Einflüsse
Konstrukte	Veränderungen in Körperfunktionen (physiologisch)	Leistungsfähigkeit (Durchführung von Aufgaben i.d. standardisierten Umwelt)	Einflüsse von Merkmalen der Umwelt	Einflüsse von Merkmalen der Person
	Veränderungen in Körperstrukturen (anatomisch)	Leistung (Durchführung von Aufgaben i. d. üblichen Umwelt)		
Positiver Aspekt	Funktionale und strukturelle Integrität	Aktivitäten Partizipation/Teilhabe	Positiv wirkende Faktoren	Nicht anwendbar
	Funktionsfähigkeit			
Negativer Aspekt	Schädigung	Beeinträchtigung - der Aktivität - der Partizipation	Negativ wirkende Faktoren - Barrieren, Hindernisse	Nicht anwendbar
	Behinderung			

Tabelle 1: Überblick über die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO 2001

Das erweiterte Verständnis von Behinderung, das sich in den letzten Jahren entwickelt hat und seinen Niederschlag nun in der neuen ICF findet, geht einher mit einem internationalen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik.

Der Paradigmenwechsel in der internationalen Behindertenpolitik

Die Behindertenrechtsbewegung hat zu einem allmählichen Bewusstseinswandel geführt, dass der Ansatzpunkt für die Veränderung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung nicht wohlfahrtsstaatliche Fürsorge, sondern ein bürgerrechtlicher Schutz vor Diskriminierung sein muss.

In den USA gibt es schon seit vielen Jahren eine starke Behindertenrechtsbewegung, die den Kampf gegen die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung parallel zum Kampf gegen die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe sieht. Ein großer Erfolg der amerikanischen Behindertenrechtsbewegung war die Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes AMERICANS WITH DISABILITIES ACT (ADA) im Jahre 1990. Es verbietet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung in allen wesentlichen öffentlichen Bereichen wie öffentlich zugänglichen Geschäften, Diensten und Verwaltungen, der Telekommunikation, dem Verkehrswesen und dem Arbeitsleben. Basierend auf diesem Gesetz gibt es in den USA ein individuelles Klagerecht des behinderten Menschen, der sich diskriminiert fühlt. Das Gesetz verpflichtet auch öffentliche und private Einrichtungen, ihre Dienste im Rahmen des Zumutbaren behindertengerecht umzugestalten. Dafür sind teilweise längere Übergangsfristen vorgesehen. Neue Busse und Bahnen müssen rollstuhlgerecht, Flugzeuge und Flughäfen für behinderte Kunden gut nutzbar sein. Gaststätten müssen beispielsweise, wenn dies ohne unzumutbare Kosten möglich ist, in jedem Fall aber bei Umbau oder Neueröffnungen, rollstuhlgerecht sein. Bewerbungsverfahren müssen zugänglich sein, so muss ein Arbeitgeber beispielsweise im Rahmen des Möglichen dafür sorgen, dass blinden Menschen die Bewerbungsunterlagen in einem für sie les-

baren Format vorliegen oder dass das Bewerbungsgespräch mit einem Rollstuhlfahrer in einem zugänglichen Raum stattfindet.

Solche Maßnahmen erweitern konkret die Lebensräume für Menschen mit Behinderungen und verändern das gesellschaftliche Bewusstsein. Das veränderte Bewusstsein, dass gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein Bürgerrecht und keine mildtätige Gabe der Gesellschaft sind, hat also seine Wurzeln in der amerikanischen Behindertenrechtsbewegung.

Die Bewegung hin zu einem rechtebezogenen Ansatz der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen hat mittlerweile ihren Niederschlag in zahlreichen internationalen Dokumenten und nationalen Verfassungsgesetzen zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung gefunden. So stellt die Generalversammlung der Vereinten Nationen in ihrer Resolution vom 20. Dezember 1993 *Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte* auf. Es heißt dort unter anderem⁷:

- Der Grundsatz der Gleichberechtigung impliziert, dass die Bedürfnisse eines jeden einzelnen Menschen von gleicher Wichtigkeit sind, dass diese Bedürfnisse zur Grundlage der Planung der Gesellschaft gemacht und dass alle Ressourcen so eingesetzt werden müssen, dass für jeden Menschen die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe gewährleistet ist.
- Der Ausdruck „Herstellung der Chancengleichheit“ bezeichnet den Prozess, mit dessen Hilfe die Systeme der Gesellschaft und die Umwelt wie beispielsweise Dienstleistungen, Aktivitäten und Dokumentation, allen zugänglich gemacht werden, insbesondere den Behinderten.
- Behinderte sind Mitglieder der Gesellschaft und haben das Recht in ihrer jeweiligen Ortsgemeinschaft zu verbleiben. Sie sollen die von ihnen benötigte Unterstützung im Rahmen der üblichen Bildungs-, Gesundheits-, Beschäftigungs- und sozialen Dienstleistungsstrukturen erhalten.

Auf Initiative Mexikos und mit Unterstützung der Europäischen Union gibt es auf der Ebene der Vereinten Nationen zurzeit eine Initiative zur *Schaffung*

eines rechtsverbindlichen Instruments zur Förderung und zum Schutz der Rechte und Würde von Menschen mit Behinderung. Zur Vorbereitung wurde eine Ad-hoc Arbeitsgruppe bei den Vereinten Nationen eingerichtet.⁸

In der Europäischen Union ist diese Entwicklung aufgegriffen⁹ und bereits am 20.12.1996 eine *„Neue Strategie der Europäischen Gemeinschaften zur Chancengleichheit für behinderte Menschen“* verabschiedet worden.¹⁰ „Dieses neue Konzept basiert stärker auf dem Gedanken des Rechts als auf Nächstenliebe und darauf, dass die Gesellschaft sich auf Unterschiede einstellen muss, statt die zwangsweise Anpassung auf eine künstliche Norm zu betreiben“¹¹ Nicht die Anpassung des behinderten Menschen, sondern die Anpassung der Gesellschaft steht somit im Vordergrund der neuen Behindertenpolitik der Europäischen Union. Dies führt zu einem umfassenden Ansatz von einer Behindertenpolitik basierend auf Bürgerrechten und der Einbeziehung behinderter Menschen statt auf Aussonderung und Ausgrenzung. Das Thema Behinderung ist zu einem Querschnittsthema der Politik der Europäischen Union geworden, das in allen Politikbereichen (z.B. der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Verkehrspolitik) berücksichtigt werden soll, außerdem wurde eine sogenannte Intergroup behinderter Menschen im Europäischen Parlament gegründet. Aufgrund des *Artikels 13 des Vertrages von Amsterdam* besteht ausdrücklich die Möglichkeit, auf Ebene der Europäischen Union Regelungen zu treffen und Maßnahmen zu ergreifen, „um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“ So sind die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Eingliederung behinderter Menschen in *Artikel 21 der Europäischen Grundrechtecharta* vom 18.12.2000 verankert worden. In der *Richtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf* vom 2.12.2000 sind beispielsweise die Mitgliedsstaaten aufgefordert worden, ein Benachteiligungsverbot behinderter Menschen im Arbeitsleben zu erlassen und in der *Mitteilung der EU-Kommission „Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse“* vom 10.5.2000 werden konkrete Maßnahmen zur Beseiti-

gung von Barrieren und Hindernissen im Bereich der Mobilität, Zugänglichkeit, Informationstechnologien und Verbraucherrechten vorgeschlagen. Ein Katalysator für diese Entwicklungen soll nicht zuletzt das *Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003* sein, das übrigens ausdrücklich anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Erklärung der Vereinten Nationen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte ausgerufen wurde. Dies zeigt, wie der Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik aus dem angloamerikanischen Raum über die internationale Ebene in die Behindertenpolitik der Europäischen Union und darüber in die nationale Behindertenpolitik in den Staaten der Europäischen Union Eingang gefunden hat. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren noch verstärkt auswirken, da die Maßnahmen oft erst mit Zeitverzögerung in nationale Politik umgesetzt werden und zunehmend sich auch die Förderpolitik nicht nur auf der Ebene der Europäischen Union auf die neue Behindertenpolitik ausrichten wird. Gemeindenahe Dienstleistungen für behinderte Menschen wie Unterstützte Beschäftigung, ambulante Konzepte der Rehabilitation, persönliche Assistenz und betreutes Wohnen im eigenen Wohnraum passen hervorragend zu der neuen Grundausrichtung auf Selbstbestimmung und umfassende gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen, während es zunehmend schwierig werden wird, die Aussonderung von Menschen mit Behinderung in Sondereinrichtungen und Maßnahmen gefördert zu bekommen.

Auch in der Bundesrepublik Deutschland lässt sich der Paradigmenwechsel nachvollziehen. „Niemand soll aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden“. Die Verankerung des Verbotes der Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung in *Artikel 3 des Grundgesetzes* im Jahre 1994 ist ein wichtiger Schritt zur Neuorientierung des gesellschaftlichen Umganges mit Behinderung. Seit dem Jahr 2002 gibt es ein *Bundesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen* und in Folge bereits zahlreiche Landesgleichstellungsgesetze.

Die Gleichstellungsgesetze konkretisieren das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz auf Bundes- bzw. Landesebene. Sie definieren Behinderung und

Barrierefreiheit und binden zwar zunächst nur die öffentliche Verwaltung, ermöglichen aber z.B. durch das Abschließen von Zielvereinbarungen von Behindertenverbänden mit bestimmten Branchen und das Verbandsklagerecht, die Barrierefreiheit öffentlich zu thematisieren. Es wird sich zeigen, inwieweit diese Instrumente zu einer konkreten Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen vor Ort sowie auf Landes- und Bundesebene genutzt werden.

Auch das seit dem Jahr 2001 neue *Sozialgesetzbuch IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)* setzt einen klaren Schwerpunkt auf Selbstbestimmung und Teilhabe. Für den Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben ist beispielsweise in §81 SGB IX das Benachteiligungsverbot im Arbeitsleben in deutsches Recht umgesetzt worden, ein Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für die notwendige Arbeitsassistenz in § 102 Abs.4 eingefügt und in den §§109 SGB IX werden Integrationsfachdienste und Unterstützte Beschäftigung hinsichtlich seiner Zielgruppe und methodischen Vorgehensweise als Aufgabe von Integrationsfachdiensten verankert. Die zum Teil heftigen Auseinandersetzungen in der Umsetzungsphase und die Versuche der beteiligten Ämter, über die Finanzierungsbedingungen und die Bewilligungs- und Zuweisungspraxis die Zielgruppen und den Umfang der tatsächlichen Leistungen teils entgegen dem Gesetzestext de facto wieder einzugrenzen, sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier tatsächlich ein Wandel der Behindertenpolitik begonnen hat. Es wird in den nächsten Jahren darum gehen, den Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik konsequent weiter zu betreiben und Stück für Stück die Praxis der Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen auch gegen Widerstände und Beharrungstendenzen entsprechend umzugestalten. Dieser oft langsame Prozess des Wandels der Beschäftigungspolitik zeigt sich auch auf Ebene der Europäischen Union.

Beschäftigungspolitik für behinderte Arbeitnehmer in der EU

Ein von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebener Vergleich der Beschäftigungspolitik für behinderte Men-

schen in der Europäischen Union kommt zu sehr bedenklichen Ergebnissen¹²:

- Ein Benchmarking der Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen in der Europäischen Union sei derzeit nicht möglich, da es keine vergleichbaren Daten über die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen und ihre Einbeziehung in aktive Arbeitsmarktprogramme gebe. Erschwerend kämen sehr unterschiedlichen Definitionen von Behinderungen hinzu, die nicht nur von Land zu Land variieren, sondern auch innerhalb eines Landes, wenn es um unterschiedliche Maßnahmen geht.
- Auch sei ein Mangel an hochwertiger und zuverlässiger Evaluierung der Wirksamkeit von Beschäftigungspolitik, insbesondere der qualitativen Ergebnisse und des Einflusses externer Faktoren auf den Erfolg, erkennbar.
- Hinzu komme ein oft so schneller Wechsel der Beschäftigungspolitik, dass die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen nicht beurteilt werden könne.

Auch wenn kein detaillierter Vergleich der Beschäftigungspolitik in der EU auf einer gemeinsamen Basis möglich ist, so lassen sich jedoch die existierenden Ansätze der Beschäftigungsförderung beschreiben und Trends feststellen¹³. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über klassische und neuere Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen in der EU. Sie werden in den einzelnen Ländern meist kombiniert, wenn auch mit sehr unterschiedlicher Schwerpunktsetzung angeboten:

Siehe Tabelle 2, Seite 7 oben.

Ein wesentlicher Trend ist die Verschiebung der Schwerpunktsetzung von passiven zu aktiven Maßnahmen. In den vergangenen Jahren verschob sich der Schwerpunkt von den passiven Maßnahmen der materiellen Absicherung von behinderten Menschen durch Sozialleistungen z.B. in Form von Erwerbsunfähigkeitsrenten, Sozialhilfe oder Vorruhestandsregelungen immer stärker auf Bemühungen „reguläre“ Arbeitsverhältnisse behinderter Menschen aufrechtzuerhalten oder durch flexible Eingliederungsmaßnahmen solche Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen. Hintergrund war einerseits das erklärte politische Ziel der Chancengleichheit und andererseits der Kostendruck durch die ständig steigenden Sozialausgaben.

Beschäftigungspolitiken in der EU

Klassische Ansätze

- Passive Maßnahmen
 - Erwerbsunfähigkeitsrente
- Quotenregelung
- Kündigungsschutz
- Lohnkostenzuschüsse, Steuervorteile
- Arbeitsplatzanpassung
- Rehabilitation, Umschulung
 - Spezielle Kurse, Einrichtungen
- Werkstätten für behinderte Menschen
- Sonderbereich

Neuere Ansätze

- Aktive Maßnahmen
 - Unterstützung bei der Stellensuche und Bewerbung
 - Arbeiterfahrung, Zeitarbeit
- Antidiskriminierungsgesetze
- Aufklärungskampagnen
- Maßgeschneiderte Angebote
 - Unterstützte Beschäftigung
 - Individueller Assistenzplan
- Ausbildung und Lernen
 - im Betrieb
- Integrationsfirmen
- Querschnittsbereich

Tabelle 2: Überblick über klassische und neuere Beschäftigungspolitiken für behinderte Menschen in der EU.

Dieser Trend bringt insofern Probleme mit sich, als die damit zusammenhängenden Veränderungen wie verschärfte Bedingungen für den Bezug von Sozialleistungen, Leistungskürzungen oder Druck zur Arbeitsaufnahme häufig von den behinderten Menschen negativ wahrgenommen wurden und oft Widersprüche im Sozialleistungssystem blieben, so dass es sich beispielsweise für bestimmte Personengruppen nicht lohnt zu arbeiten, da sie ab einer bestimmten Summe genau so viel oder gar mehr Sozialleistungen verlieren als sie Einkommen gewinnen (die sogenannte „benefit trap“ oder „Beihilfefälle“).

Quotenregelung und Antidiskriminierungsgesetzgebung

Ein klassisches Instrument ist die Quotenregelung, die Arbeitgeber verpflichten soll nachzuweisen, dass ein bestimmter Prozentsatz ihrer Arbeitnehmer behindert sind. Sie wird insbesondere in Deutschland, Frankreich, Österreich sowie teilweise in Griechenland und Italien verwendet. Dagegen setzen das Vereinigte Königreich und einige skandinavische Länder, wie übrigens auch die USA, eher auf den bürgerrechtlichen Ansatz mit Antidiskriminierungsregelungen, die durch entsprechende rechtliche Regelungen einen freien Zugang und das Aufrechterhalten von Arbeitsverhältnissen erreichen wollen sowie Entschädigungen bei nachgewiesener Diskriminierung vorsehen. In der Praxis haben die meisten Länder eine Kombination mehrerer

Maßnahmen, wobei der Trend zur Antidiskriminierungsgesetzgebung geht. Beide Systeme haben ihre Stärken und Probleme: Es gibt kein Beispiel dafür, dass ein Quotensystem sein theoretisches Ziel erreicht hat und die Anreizfunktion des Quotensystems gilt allenthalben als begrenzt, jedoch werden über die Ausgleichsabgaben Mittel für beschäftigungspolitische Maßnahmen für behinderte Menschen eingenommen. Antidiskriminierungsgesetzgebung sendet eher Botschaften an die Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber, als dem Arbeitnehmer insbesondere bei der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen ein durchsetzungsfähiges Instrumentarium an die Hand zu geben.

Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen

Eine weitere aktive Strategie in vielen Ländern sind Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen wie z.B. die Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ in Deutschland. In diesen Bereich gehört auch die Auszeichnung von Unternehmen, wie z.B. der „Job-Oskar“ in Österreich oder ein Verhaltenskodex zur Beschäftigung behinderter Menschen in Belgien.

Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen

Die Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse ist ein klassischer Schwerpunkt der Beschäftigungsstrategien in der EU. In den meisten Ländern

gibt es gesetzliche Regelungen, die die Entlassung von Arbeitnehmern, bei denen infolge eines Arbeitsunfalls Behinderungen aufgetreten sind, regeln oder es gibt einen allgemeinen besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte wie in Deutschland. Das Angebot zur Arbeitsplatzsicherung umfasst z.B. Beratung, materielle und organisatorische Anpassung des Arbeitsplatzes, praktische Unterstützung oder Mediation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch frühzeitige Hilfe bei der Arbeitsvermittlung in eine andere Firma. Zunehmend gerät in das Bewusstsein, dass Prävention und frühzeitige Intervention wirksamer und billiger sind als Wiedereingliederungsbemühungen.

Zuschüsse für Arbeitgeber

Zuschüsse für Arbeitgeber, sei es in Form von direkten Zuschüssen zu den Sozialabgaben oder dem Arbeitsentgelt oder indirekt durch besondere Steuervorteile, können zwei Funktionen haben. Zum einen sollen sie einen Anreiz zur Einstellung behinderter Arbeitssuchender geben, zum anderen können sie dazu genutzt werden einen möglichen Produktivitätsunterschied zwischen dem behinderten Kollegen und den nichtbehinderten Kollegen auszugleichen.

Anpassung der Arbeit und des Arbeitsplatzes

Arbeitsplatzanpassungen und technische Hilfsmittel für behinderte Arbeitnehmer sind ebenfalls ein klassisches Instrumentarium der Beschäftigungsförderung behinderter Menschen, das in den meisten europäischen Ländern angeboten wird.

Rehabilitation und Rückkehr an den Arbeitsplatz

In den meisten europäischen Ländern stellt die Rehabilitation einen wichtigen Pfeiler der Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen dar. Traditionell wird die Rehabilitation eher in für bestimmte Behinderungen spezifischen Einrichtungen und Maßnahmen angeboten, der Trend geht eher zu ambulanten, betriebsnahen Rehabilitationsangeboten und zur Ermöglichung der Teilnahme von behinderten Menschen an regulären Berufsbildungs- und Umschulungsangeboten. Eine arbeitsplatzbezogene Qualifizierung ist nach dem Bericht an die Europäische Kommission dann am effektivsten, „wenn sie gut

organisiert und Bestandteil eines Prozesses ist, der zu einer dauerhaften und Beschäftigung (an diesem oder einem anderen) Arbeitsplatz führt.“¹⁴ Als weitere Kriterien für sinnvolle Rehabilitationsmaßnahmen werden genannt:

- „Verbundenheit“: Gut geplante und koordinierte Angebote, die tatsächlich allen Voraussetzungen und Anliegen des/der Betroffenen (körperliche Fähigkeiten, Ort und Unterbringung, Einkommen, Berufswunsch, Beziehungen und Verantwortlichkeiten, Qualifikation und Bildung, Mobilität) gerecht werden.
- Ressourcen: Entsprechende Leistungen können nur erbracht werden, wenn ausreichende Mittel zur Verfügung stehen, damit die Kontaktpersonen sich den Bedürfnissen der Klienten ohne Zeitdruck und sonstige Einschränkung widmen können.
- Einbeziehung in den Prozess: Die besseren Programme verfügen über gute Beziehungen zu vor- und nachgeschalteten Stellen.
- Kompetenz: Querschnittsprogramme, die behinderte Klienten als eine von mehreren Zielgruppen ansprechen, haben nur dann Erfolg, wenn die erforderliche Fachkompetenz vorhanden ist.
- Kohärenz des politischen Gesamtkonzeptes: Rehabilitationsmaßnahmen können nur dann erfolgreich sein, wenn die politischen Rahmenbedingungen unterstützend wirken; beispielsweise müssen die Leistungssysteme und die gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung behinderter Menschen aufeinander abgestimmt sein.
- Realismus: Ein Arbeitsplatz ist in der Praxis für manche Behinderte kein realistisches, für andere nur ein langfristiges Ziel. Politiken, die auf rasche Ergebnisse abzielen, gehen unter Umständen (vor allem, wenn sie den Kontaktpersonen konkrete Zielvorgaben macht) am tatsächlichen Bedarf der Betroffenen vorbei.

Werkstätten für behinderte Menschen und Integrationsfirmen

Werkstätten für behinderte Menschen konstituieren in einigen Ländern wie z.B. Belgien, Deutschland, Frankreich, Österreich, Großbritannien und den Niederlanden einen mehr oder minder großen Sonderbereich des Arbeitsmarktes. Die Werkstätten verfolgen meist ein

doppeltes Ziel: Auf der einen Seite sollen die Betroffenen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, wobei ihr Verdienst in der Regel nicht über ein Taschengeld hinaus kommt, und auf der anderen Seite ihnen ermöglichen Fähigkeiten zu erwerben, langfristig auf den allgemeinen Arbeitsmarkt überzuwechseln. Zahlenangaben zu den Übergängen aus Werkstätten für behinderte Menschen sind in den Ländern entweder nicht vorhanden oder sie zeigen vernachlässigbare Werte.

In einer Reihe von europäischen Ländern werden mittlerweile Sozialunternehmen gefördert, die Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung zu Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen sollen. Beispiele dafür sind die Integrationsfirmen in Deutschland oder Beschäftigungskooperativen in Italien. Diese Sozialunternehmen werden meistens nicht von behinderten Menschen, sondern von nicht-behinderten Menschen oder Behindertenorganisationen gegründet. Es gibt jedoch auch unterschiedliche Versuche, die Selbstständigkeit und Unternehmensgründung von behinderten Menschen zu fördern.

Individuell zugeschnittene Dienstleistungen

Die aktiven Maßnahmen einer Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen umfassen z.B. eine individuelle Unterstützung bei der Stellensuche und Bewerbung, die Möglichkeit von Arbeitserfahrungen auch durch die verstärkte Nutzung von Zeitarbeit. Eine besondere Rolle nehmen so genannte „maßgeschneiderte Angebote“, dies sind individuell zugeschnittene Dienstleistungen, ein. Diese Dienstleistungen sollen die unterschiedlichen Erfordernisse des Einzelnen wie Unterstützung bei der Stellensuche, Ausbildung von Fähigkeiten, Einkommensbeihilfe, Wohnung in Sinne des „Case-Management“ parallel, häufig über eine einzige Anlaufstelle geregelt werden. Mit Hilfe eines individuellen Assistenzplans sollen die notwendigen Angebote koordiniert werden, beispielsweise der körperlichen und psychologischen Rehabilitation, Vermittlung der Fertigkeiten für eine Stellensuche, Ausbildung, Arbeitserfahrung oder Unterstützte Beschäftigung.

Als Beispiele von maßgeschneiderten Angeboten werden auch die Integrationsfachdienste in Deutschland oder die

Arbeitsassistenten in Österreich explizit genannt.

Das Konzept des individuellen Zuschnitts und der Verknüpfung unterschiedlicher Problemfelder und der Reduktion der Ansprechpartner genießt theoretisch höchste Anerkennung bei allen Beteiligten in den Ländern, hat aber in der Praxis mit erheblichen Umsetzungsproblemen zu kämpfen. Folgende, meiner Ansicht nach auch für Deutschland sehr zutreffende Problembereiche werden dabei in dem Bericht für die Europäische Kommission genannt¹⁵:

- „Ressourcen: Die Maßnahmen werden häufig in der Hoffnung eingeführt, dass sie Einsparungen bewirken, da mehr behinderte Menschen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und somit keine Sozialleistungen mehr beziehen würden. Jedoch verursacht ihre Durchführung ihrerseits erhebliche Kosten. Individuelle Leistungsangebote sind nur dann effektiv, wenn die Ansprechpartner der Klienten gut ausgebildet sind, auf eine entsprechende Infrastruktur zurückgreifen können und über Zeit und Kontakte verfügen, um den an sie herangetragenen Anliegen gerecht zu werden. Eine Zielvorgabe für erfolgreiche Vermittlungen kann sich negativ auf die Sorgfalt auswirken, mit der „Problemfällen“ begegnet wird, in denen eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nur auf lange Sicht zu erreichen ist.
- Handlungsspielraum: Es scheint, als seien diese Ansätze dann am wirkungsvollsten, wenn ein echter Handlungsspielraum besteht, der Möglichkeit zur Bewältigung verschiedenster Probleme gibt.
- Bereitschaft der Betroffenen, zu akzeptieren, dass Erwerbstätigkeit für sie eine attraktive und gangbare Möglichkeit darstellt, unabhängig davon wie viel Unterstützung sie erhalten (...), dies gilt auch für ihre Betreuer und Familienangehörigen.
- Negative Wechselwirkungen mit Lohnersatzleistungen führen zur „Beihilfefälle“ und ähnlichen Problemen. Bemühungen, diese einzudämmen, scheinen bislang noch keine nennenswerten Erfolge zeitigt zu haben.
- Arbeitsmarktbedingungen: Wenn Arbeitsplätze nicht zur Verfügung stehen, lassen Sie sich auch nicht durch noch so viel Propagierung und Unterstützung schaffen.“

Europäische Förderprogramme

Der Europäische Sozialfond (ESF) ist das wichtigste Finanzierungsinstrument mit dem die Europäische Kommission ihre Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen umsetzen möchte. Im Planungszeitraum 1994-1999 wurden im Rahmen der *Gemeinschaftsinitiative Employment* eine Vielzahl von innovativen Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben gefördert. Einer der vier Bereiche der Initiative, *HORIZON*, hatte explizit Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe. Insgesamt sind es ca. 1700 Projekte, die ESF-Mittel im Rahmen von *HORIZON* erhielten. Für die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Europa war diese Förderung ein entscheidender Motor. Über die ESF und *HORIZON* Förderung erhielten viele Supported Employment Modellprojekte in Europa einen wesentlichen Teil ihrer Förderung. So sind in Deutschland in der ersten Förderphase 1992-1994 beispielsweise die Hamburger Arbeitsassistentin und der Fachdienst Eingliederungsberatung (FEB) in Reutlingen durch das *HORIZON* Programm gefördert gewesen, Mitte der neunziger Jahre sind beispielsweise die Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe oder die Arbeitsassistentin in Österreich mit Mitteln aus dem ESF aufgebaut worden und in der letzten Förderphase 1998-2000 sind z.B. das Modellprojekt zur „Qualitätssicherung- und Qualitätsentwicklung in Integrationsfachdiensten“¹⁶ oder das Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) durchgeführt worden, das eine Berufsbegleitende Qualifizierung für Integrationsberater entwickelte und erprobte und bundesweite Netzwerkarbeit in diesem Bereich leistete.

Durch das dritte Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit und Integration Behinderter *HELIOS II* 1993-1996 wurden zahlreiche Kontakte zu aktiven Personen und Organisationen in diesem Bereich geknüpft. So gab es innerhalb dieses Austauschprogramms die *HELIOS* Arbeitsgruppe 10, die sich mit dem Thema Supported Employment beschäftigte und die eine europaweite thematische Auseinandersetzung mit dem Konzept und wertvolle Kontakte für die europä-

weite Vernetzung von Supported Employment Projekten mit sich brachte.

Eine beachtliche Anzahl von Projekten, die sich mit Menschen mit Behinderungen befassten, wurde außerdem im Rahmen verschiedener *Mainstream-Programme* wie *LEONARDO DA VINCI*, *SOKRATES*, *GESUNDHEITSFÖRDERUNG*, *DAPHNE*, *PRINCE*, *PHARE* und *TACIS* gefördert. So wurden beispielsweise im *LEONARDO*-Programm die berufliche Qualifizierung von Menschen mit geistiger Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder die Entwicklung von Qualitätskriterien in Unterstützter Beschäftigung aus Sicht der verschiedenen Beteiligten im *QUIP*-Projekt¹⁷ gefördert.

In der neuen Gemeinschaftsinitiative *EQUAL* (2000-2006) geht es zielgruppenübergreifend um die Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Auch an dieser Gemeinschaftsinitiative sind Projekte aus dem Bereich Supported Employment einbezogen. Ein Beispiel ist die *EQUAL*-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“, an der die *BAG UB* beteiligt ist.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass ohne die Förderungen von Modellprojekten aus dem Europäischen Sozialfond die schnelle Ausbreitung und Etablierung von Supported Employment in vielen Europäischen Staaten nicht möglich gewesen wäre.

Die internationale Entwicklung von Supported Employment

Ausgehend von dem geschilderten Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik und dem Recht auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ist Unterstützte Beschäftigung (Supported Employment) ein wertegeleiteter methodischer Ansatz zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, der die notwendigen Unterstützungsmöglichkeiten umfasst, damit Menschen mit und ohne Behinderung unabhängig von Art und Schwere der Behinderung gemeinsam in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten und lernen können.¹⁸ Unterstützte Beschäftigung ist bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

mit anfänglicher, zeitweiser oder dauerhafter Unterstützung. Es geht darum, gerade für Menschen mit Behinderung, die traditionell als »nicht vermittlungsfähig« auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelten, geeignete ambulante Unterstützungsmöglichkeiten als Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen zu schaffen. Der Ansatz wurde in den USA zunächst für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung entwickelt, aber bald auch für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen, Autismus, Körper- und Mehrfachbehinderungen sowie in modifizierter Form für Menschen mit psychischer Behinderung angewandt.

Die Zielgruppen haben sich im Laufe der Entwicklung weiter erweitert, so wird Unterstützte Beschäftigung in einigen Ländern mittlerweile auch bei Jugendlichen mit starken sozialen Problemen z.B. nach Haftentlassung oder Drogenentzug, Migranten oder behinderten Langzeitarbeitslosen eingesetzt.

Unterstützte Beschäftigung ist ein methodischer Ansatz mit einer bestimmten Vorgehensweise und methodischen Elementen, die jedoch im Einzelfall zu einer „maßgeschneiderten Maßnahme“, einer individuell zugeschnittenen Dienstleistung ausgestaltet werden.

Unterstützte Beschäftigung umfasst eine

- individuelle Berufsplanung mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils
- individuelle Arbeitsplatzsuche bzw. Unterstützung bei der Suche des Arbeitsplatzes
- Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses
 - Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
 - Arbeitsplatzanalyse und -anpassung
 - Arbeitserprobungen, Praktika
- betriebliche Unterstützungsphase
 - Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplanes
 - Job- Coaching, Qualifizierung am Arbeitsplatz
 - Beratung und Unterstützung von Kollegen im Betrieb
- weitergehende Unterstützung, psychosoziale Betreuung je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz

Unterstützte Beschäftigung ist eine ambulante Organisationsform der beruflichen Rehabilitation und der Unterstüt-

zung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Im Gegensatz zu traditionellen Rehabilitationsmaßnahmen setzt Unterstützte Beschäftigung auf

- individuelle Unterstützung statt Unterstützung in Gruppen
- das Erstellen eines dynamischen individuellen Fähigkeitsprofils statt Tests
- aktive individuelle Arbeitsplatzakquisition statt reaktive berufsgruppenbezogene Arbeitsvermittlung
- direkte Unterstützung der Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (Job Coaching) statt vorbereitender Qualifizierung
- eine intensive Beratung und konkrete personelle Unterstützung durch einen Integrationsberater bzw. Job Coach zur Aufnahme und Sicherung einer Arbeitsverhältnisses

Supported Employment wurde Ende der 70er- und Anfang der 80er-Jahre in den USA entwickelt und hat sich mittlerweile in vielen Ländern der Welt (z.B. Kanada, Australien, Hongkong) und Europa mit großem Erfolg als neuer Ansatz der beruflichen Rehabilitation etabliert.

In den USA wurden durch Supported Employment Mitte der 90er-Jahre über 150.000 Menschen mit Behinderung von über 3.700 Diensten und Einrichtungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützt¹⁹, dies sind ca. 10-20% der insgesamt im Arbeitsleben unterstützten Menschen mit Behinderungen. Nachdem es seit der gesetzlichen Verankerung 1986 zunächst einen rapiden Wachstum gegeben hatte, hat sich die quantitative Entwicklung seit Mitte der neunziger Jahre verlangsamt und zu einer Plateaubildung geführt, da staatliche Fördermittel nicht mit letzter Konsequenz in integrative Maßnahmen umgesteuert wurden²⁰. Allerdings lässt sich durch die zunehmende Professionalisierung und die Nutzung von neuen Methoden wie die Unterstützung von kollegialer Unterstützung im Betrieb (natural supports) und persönlicher Zukunftsplanung eine Verbesserung der Qualität der unterstützten Arbeitsverhältnisse feststellen.²¹

In Europa gibt es Supported Employment, mit ersten Vorläufern in den achtziger Jahren, seit Anfang der neunziger Jahre, wobei ab Mitte der neunziger Jahre in vielen Ländern eine sprung-

hafte quantitative Entwicklung bis hin zur flächendeckenden Einführung erkennbar war. In Irland und Großbritannien war dabei die amerikanische Entwicklung von Supported Employment auch durch die sprachliche Gemeinsamkeiten eher aufgenommen worden und bis auf einige Ausnahmen (Frankreich, Belgien, Dänemark) verlief die Ausbreitung von Supported Employment in Europa von West nach Ost. In Irland, dem Vereinigten Königreich (England & Wales, Schottland und Nordirland), den Niederlanden, Deutschland, Norwegen, Portugal, Spanien, Norditalien (mit einer eigenen Tradition) gab es früher größere Modellprojekte in Supported Employment, es folgten Österreich, Schweden, Finnland, Island ab Mitte der neunziger Jahre und mittlerweile gibt es erste Projekte in Griechenland, Zypern, Malta, Estland, Ungarn, Slowenien, der Slowakei und der Tschechischen Republik.

Im Jahre 1993 wurde die European Union of Supported Employment (EUSE) als europäisches Netzwerk in diesem Bereich gegründet. Seither wurden alle anderthalb bis zwei Jahre eine internationale Konferenz²² abgehalten, die zu dem wesentlichen Austauschforum für Supported Employment in Europa wurde und bei der Experten aus aller Welt eingeladen wurden. Die sechste EUSE-Konferenz fand gerade vom 21.-23.5.2003 in Helsinki statt, die nächste wird vom 15.-18.6.2005 in Barcelona stattfinden.

In einer Reihe von europäischen Ländern ist Supported Employment mittlerweile offizieller Teil der Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen geworden, gesetzlich verankert oder zumindest regelhaft gefördert und flächendeckend ausgebaut, während es in anderen Ländern zwar einen relativ weiten Verbreitungsgrad, aber noch keine landesweite Verankerung gibt und sich eine dritte Gruppe vor allem in den Beitrittsländern in Osteuropa und Südosteuropa noch in der Pionierphase befinden.

Eine relativ große Anzahl von Supported Employment-Diensten gibt es in Irland (über 40), England und Wales (ca. 200), Schottland (über 100), den Niederlanden (Begeleid Werken, gesetzliche Regelung, weite Verbreitung), Deutschland (gesetzliche Regelung, über 180 Integrationsfachdienste), Österreich (Arbeitsassistenten, Job Coaching eigene Maßnahme; gesetzliche Regelung, über

100 Arbeitsassistentenstellen), Norwegen (Arbeid med Bistand, gesetzliche Regelung, 321 Job Coachs), Schweden (SIUS, 225 Job-Coachs angestellt beim Arbeitsmarktservice), Finnland (über 20 Dienste), Spanien (über 55 Dienste), Portugal (über 100) während es in Griechenland, Zypern, Malta, Estland, Ungarn, Slowenien, der Slowakei und der Tschechischen Republik erst wenige Supported Employment-Projekte gibt, die oft noch unter schwierigen Bedingungen, ohne gesicherte Förderung in ihren Ländern Pionierarbeit leisten.

Trends und Herausforderungen in der Entwicklung von Supported Employment in Europa

Folgende Trends lassen sich zurzeit in der Entwicklung von Supported Employment in Europa ausmachen:

• *Quantitative Ausweitung*

Supported Employment gibt es mittlerweile in den meisten Ländern Europas. In vielen Ländern ist der Übergang von den ersten Modellprojekten zum gesetzlichen Regelangebot geschafft, insgesamt hat es seit Mitte der neunziger Jahre in vielen Ländern eine sprunghafte quantitative Ausweitung von Supported Employment gegeben.

• *Professionalisierung*

Eine Schlüsselstellung für den Erfolg von Unterstützter Beschäftigung kommt der Qualifizierung der Fachkräfte zu. In einigen Ländern (z.B. Norwegen, Finnland, Irland, im Vereinigten Königreich, Deutschland, Spanien, Portugal, Tschechische Republik) wurden gezielte *Qualifizierungsangebote in Unterstützter Beschäftigung* (z.B. das Diploma in Supported Employment oder die Berufsbegleitende Qualifizierung für Integrationsberater/innen in Unterstützter Beschäftigung der BAG UB) entwickelt. Dennoch haben viele Fachdienstmitarbeiter ihre Tätigkeit ohne hinreichende Zusatzqualifikation aufgenommen.

In einigen Ländern wurde in Modellprojekten mit der Entwicklung von Qualitätsstandards in Unterstützter Beschäftigung begonnen (z.B. in Deutschland²³, Finnland, Norwegen oder im Rahmen von europäischen Projekten wie Inclusio, QUIP). Das europäische

QUIP-Projekt²⁴ mit Partnern aus Österreich, England, Spanien, Norwegen, Ungarn und der Tschechischen Republik hat jüngst in einem Leonardo Projekt auf europäischer Ebene Qualitätskriterien aus Sicht der verschiedenen Prozessbeteiligten entwickelt und ein Evaluationshandbuch dazu veröffentlicht. In fast allen Ländern fehlt jedoch ein über die Modellprojekte hinausgehendes flächendeckend praktiziertes Qualitätsmanagementsystem.

- **Zielgruppenerweiterung**

Die Zielgruppe in Unterstützter Beschäftigung hat sich von Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Behinderungen hin zu allen Menschen mit Behinderungen ausgeweitet. Dabei besteht in einigen Ländern die Gefahr, dass die ursprüngliche Zielgruppe, nämlich Menschen mit signifikanter Behinderung wieder ausgegrenzt werden, da die notwendige intensive Unterstützung nicht mehr zur Verfügung steht und möglichst hohe Vermittlungszahlen erreicht werden. Es ist muss in einigen Ländern zurzeit immer wieder deutlich gemacht werden, dass Unterstützte Beschäftigung mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes ist und nicht allgemein mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gleichzusetzen ist.

Auf der anderen Seite bietet der methodische Ansatz von Unterstützter Beschäftigung auch sinnvolle Möglichkeiten, andere Personengruppen mit „Arbeitsbehinderungen“ wie Personen mit schwerwiegenden sozialen Problemen (z.B. Jugendliche nach Gefängnisauenthalt, Drogenabhängigkeit etc.) (Norwegen) oder Migranten (Finnland, Schweden) durch Job Coaching erfolgreich in Betriebe einzugliedern.

- **Einbeziehung der Nutzer der Dienste (User involvement)**

Ein wichtiger Trend auf europäischer Ebene ist es, die Nutzer der Dienste sowohl im Sinne von Selbstbestimmung und Nutzerkontrolle stärker in die Gestaltung des Unterstützungsprozesses als auch z.B. über systematische Nutzerbefragungen und Fokusgruppen in die Qualitätssicherung einzubeziehen

Es gibt jedoch auch eine ganze Reihe von Problembereichen, die sich in vielen Ländern in Supported Employment ausmachen lassen:

- **Finanzierung, gesetzliche Förderregelungen, zersplitterte Zuständigkeiten**

Die Finanzierung von Supported Employment bleibt in vielen Ländern ein Problem. In einigen Ländern gibt es zwar mittlerweile (wie in Deutschland) gesetzliche Regelungen, doch reicht die Finanzierung oft nicht aus, um die Zielgruppen mit einem höheren Unterstützungsbedarf zu erreichen. In anderen Ländern fehlen immer noch gesetzliche Regelförderungen, so dass sie weiterhin von Projektmitteln abhängig sind. Erschwerend kommt hinzu, dass die Zuständigkeiten oft zwischen verschiedenen Behörden zersplittert sind. In kaum einen Land gibt es bisher einen systematischen Umbau der Unterstützungssysteme und eine damit verbundene Umsteuerung von Mitteln aus Sondereinrichtungen in integrative, gemeindenahere Angebote wie Unterstützte Beschäftigung.

- **Verlust von Sozialleistungen bei Arbeitsaufnahme, „Beihilfefälle“**

In fast allen europäischen Ländern ist es ein Problem, dass Menschen mit Behinderungen bei Arbeitsaufnahme ab einer bestimmten Verdienstgrenze Sozialleistungen und besonderen Versicherungsschutz z.B. in der Renten- oder Krankenversicherung verlieren, so dass sie kaum mehr oder sogar weniger erhalten als vorher (sog. Beihilfefälle). Dies führt dazu, dass beispielsweise in Großbritannien Supported Employment im Wesentlichen auf den Zuverdienstbereich beschränkt bleibt. In Norwegen ist dagegen eine flexible Kombination von Lohn und Erwerbsunfähigkeitsrente möglich.

- **Quantitative Ausrichtung auf Vermittlungszahlen, Zielgruppenverschiebung, Zielgruppen mit umfangreichem Unterstützungsbedarf fallen raus**

In einigen Ländern gibt es eine starke quantitative Ausrichtung auf Vermittlungszahlen, dies führt häufig zu einer Zielgruppenverschiebung, bei der Zielgruppen mit einem umfangreicheren Unterstützungsbedarf herausfallen.

- **Kurz befristete Unterstützung - dauerhafte Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen nicht möglich**

In einigen Ländern gibt es sehr kurze Zeiträume für Unterstützung (z.B. nur

6 Monate), während in anderen Ländern problemlos eine Unterstützung bis 3 Jahre oder sogar dauerhaft möglich ist. In vielen Ländern ist jedoch gerade die Absicherung einer ggf. notwendigen dauerhaften Unterstützung im Betrieb Menschen ein Problem, während in Werkstätten für behinderte Menschen in der Regel die notwendige personelle Unterstützung ein Arbeitsleben lang gezahlt wird.

- **Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter**

Obwohl bereits in vielen Ländern Qualifizierungen in Unterstützter Beschäftigung entwickelt wurden und angeboten werden, haben die Mitarbeiter in den Fachdiensten oft keine entsprechende Zusatzausbildung, Weiterbildungskosten werden oft nicht übernommen und eine entsprechende Zusatzqualifikation wird noch nicht als Qualitätsstandard von den Trägern eingefordert.

- **Hohe Fluktuation der Mitarbeiter**

Die Fluktuation der Mitarbeiter in den Diensten ist häufig sehr hoch, was auf schlechte Arbeitsbedingungen schließen lässt. Durch die hohe Fluktuation gehen den Diensten häufig gerade aufgebaute Kontakte und mühsam erworbenes Know-how verloren.

- **Keine einheitlichen Qualitätsstandards, Qualitätsverluste bei Ausweitung vom Modellprojekt zum Regelleistung**

Dadurch, dass es meist keine einheitlichen Qualitätsstandards gibt, variieren die Dienstleistungsqualität und die Ergebnisse der Dienste zum Teil erheblich. Hinzu kommt, dass der Übergang vom Modellprojekt zur Regelförderung häufig mit einer Reduzierung der Mittel einherging und beim flächendeckenden Aufbau der Dienste Träger den Zuschlag erhalten haben, deren Kerngeschäft und Herz eher in traditionellen Bereichen der Qualifizierungsmaßnahmen und Sondereinrichtungen schlägt. Hinzu kommt, dass im Gegensatz zu Modellprojekten neue Mitarbeiter diese Aufgabe eher als einen gewöhnlichen Job als eine Pionieraufgabe sehen. Solche Faktoren haben in einer Reihe von Fällen zu beobachtbaren Qualitätsverlusten gegenüber der Modellphase geführt. Eine weitere Professionalisierung mit einer europaweit vergleichbaren Zusatzausbildung und einheitlichen Qualitätsstandards sind dringend erforderlich.

Fazit

Die internationale Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung und ihre schnelle Verbreitung in den letzten Jahren stehen im Kontext eines Paradigmenwechsels in der Behindertenpolitik und einer neuen Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen in der Europäischen Union. Unterstützte Beschäftigung basiert auf dem aufgezeigten Paradigmenwechsel und damit einer veränderten Sichtweise von Behinderung und davon, wie Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ihre Unterstützung anbieten sollten. Menschen mit Behinderungen als Menschen mit Fähigkeiten zu sehen und durch neue, ambulante Unterstützungsangebote die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, dass sie diese Fähigkeiten auch im Arbeitsleben in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen einbringen können, ist der zentrale Ausgangspunkt von Unterstützter Beschäftigung. Nur in diesem Kontext erhält das Konzept der Unterstützten Beschäftigung sein innovatives Potential, andernfalls droht es zu einer Fortsetzung des alten an der Behinderung und Defiziten orientierten Maßnahmenparadigmas mit einer neuen Maßnahme zu werden. Unterstützte Beschäftigung hat als eine gemeinde- und vor allem betriebsnahe individuell zugeschnittene Dienstleistung das Potential zu einer wesentlichen Strategie der beruflichen Eingliederung für die Menschen mit einer Arbeitsbehinderung zu werden, die ohne diese Hilfen keine Arbeit finden bzw. sie schnell wieder verlieren würden. Dafür muss aber in den nächsten Jahren konsequent an der Professionalisierung durch Qualifizierung der Fachkräfte und kontinuierliche Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung gearbeitet werden, außerdem sind für einen Umbau zu einem gemeindenahen und integrativen Unterstützungssystem zur Ermöglichung der Teilhabe in allen Lebensbereichen auch eine entsprechende Umsteuerung der Fördermittel notwendig.

Kontakt
Stefan Doose
Lindenstr. 5, 23558 Lübeck
Fon: 0451 8804777
Fax: 0451 8804744
eMail: stefan.doose@t-online.de

¹ Dieser Artikel ist die überarbeitete Version eines Vortrages auf der Tagung

- “Alles im Fluss - Kontinuität und Erneuerung der Integrationsfachdienste” am 18. März 2003 in Bad Boll
- 2 EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003
 - 3 Europäer und das Thema Behinderung. Eurobarometer 54.2. (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2001)
 - 4 Zahlen für 2001, IAB 2002
 - 5 EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003
 - 6 Deutsche Bezeichnung: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Deutschsprachige Ausgabe im Internet unter www.dimdi.de/de/klassi/ICF/index.html (Stand: 25.7.03)
 - 7 VEREINTE NATIONEN 1993, auf deutsch BMA 1995
 - 8 s.a. die Mitteilung „Auf dem Weg zu einem rechtsverbindlichen Instrument der Vereinten Nationen zur Förderung und zum Schutz der Rechte und Würde von Menschen mit Behinderungen“ der KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN VOM 24.1.2003
 - 9 alle folgenden Dokumente erhält man mit etwas geduldiger Suche auch im Internet, einen kleinen Überblick bietet europa.eu.int/comm/employment_social/index/7003_de.html oder über die (schlechte) Suchfunktion bei der Eingabe von „Menschen mit Behinderungen“ als Stichwort und Durchblättern der angezeigten Dokumente
 - 10 KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 1996
 - 11 EUROPÄISCHE KOMMISSION 1999
 - 12 EUROPÄISCHE KOMMISSION 2000
 - 13 alle folgenden Angaben EUROPÄISCHE KOMMISSION 2000, S5 ff
 - 14 EUROPÄISCHE KOMMISSION 2000, S. 10
 - 15 Europäische Kommission 2000, S.6f
 - 16 s.a. BUNGART 2003, BUNGART, SUPE, WILLEMS 2001
 - 17 QUIP 2003
 - 18 DOOSE 1997, 2002
 - 19 WEHMAN, REVELL, BROOKE 2002
 - 20 MANK 1994
 - 21 MANK, CIOFFI, YOVANOFF 2003
 - 22 Rotterdam 1994, Dublin 1995, Oslo 1997, Rom 1999, Edinburgh 2001, Helsinki 2003
 - 23 Verschiedene Beiträge zu diesem Thema siehe impulse (2003) Heft 26
 - 24 QUIP 2003
- Literaturverzeichnis
BUNGART, Jörg: Modulsystem umfassendes Qualitätsmanagement für Integrationsfachdienste. In: impulse (2003), H. 26, 14-20
BUNGART, Jörg, SUPE, Volker, WILLEMS, Peter: Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten. Köln 2001
CONGRESS OF THE USA: Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Public Law 101-336. Washington 1990. Zugleich <http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.txt> (Stand: 1.8.03)
DEGENER, Theresia: Eine UN-Menschenrechtskonvention für Behinderte als Beitrag zur ethischen Globalisierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B 08/2003), S. 37-45. Zugl. http://www.bpb.de/publikationen/0HQ9M2,0,0,Eine_UNMenschenrechtskonvention_f%C3%BCrBehinderte_als_Beitrag_zur_ethischen_Globalisierung.html (Stand: 1.8.2003)
DOOSE, STEFAN: Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. In: EBERWEIN, Hans & KNAUER, Sabine (Hrsg.): Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Beeinträchtigung lernen gemeinsam. 6. Auflage von: EBERWEIN, Hans (Hrsg.): Behinderte und nichtbehinderte lernen gemeinsam. Handbuch der Integrationspädagogik. Weinheim/Basel 2002, 245-263.
DOOSE, Stefan: Unterstützte Beschäftigung. Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. In: Schulze, Hartmut u.a. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration. Hamburg 1997. Zugleich www2.uibk.ac.at/bidok/library/arbeit/doose-vergleich.html (Stand: 1.8.2003)
EUROPÄISCHE KOMMISSION: „Die unsichtbaren Bürger“: Anna Diamantopoulou bei der Eröffnung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderung 2003. Pressemitteilung IP/03/106, Brüssel 23.1.2003. Zugleich http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/i03_106_de.pdf (Stand: 1.8.2003)
EUROPÄISCHE KOMMISSION, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat EMPL/E/4 (Hrsg.): Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen. Zusammenfassung. Brüssel 2000. Zugleich http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/bench_sum_de.pdf (Stand: 1.8.2003)
EUROPÄISCHE KOMMISSION, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat EMPL/E/4 (Hrsg.): Europäer und das Thema Behinderung. Eurobarometer 54.2. Bericht verfasst von der European Opinion Research Group (EORG) im Auftrag der Generaldirektion Bildung und Kultur. Brüssel 2001. Zugleich: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/cev502001_de.pdf (Stand: 1.8.2003)
EUROPÄISCHER RAT: Beschluss des Rates vom 3.12.2001 über das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003. (2001/903/EG). In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften DE L335/15, Brüssel 19.12.2001. Zugleich: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2001/l_335/l_33520011219de0150020.pdf (Stand: 1.8.2003)
INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND SOZIALFORSCHUNG (IAB): Zahlenfibel. Nürnberg 2002
KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Leitlinie „Chancengleichheit für behinderte Menschen. Eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft in der Behindertenthematik.“ KOM(1996) 406 endg. 20.12.1996. Zugleich: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/com406/index_de.htm (Stand: 1.8.2003)
KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEIN-

SCHAFTEN, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, DG V: Die generelle Einbindung der Behindertenthematik in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU. Ein Arbeitspapier der Dienststellen der DG V. Brüssel 1999. Zugleich: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/dresden/workpaper_de.pdf (Stand: 1.8.2003)

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. KOM(1999) 565 endg. Brüssel 25.11.1999. Zugleich: <http://www.uni-konstanz.de/FuF/ueberfak/fzaa/pdf/ABI2000C177E-42.pdf> (Stand: 1.8.2003)

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Bestimmte Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen. KOM(1999) 564 endg. Brüssel 25.11.1999. Zugleich http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/docs/com_de.pdf (Stand 1.8.2003)

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen. KOM(2000) 284 endg. Brüssel 12.5.2000. Zugleich: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com284f/com_284f_de.pdf (Stand: 1.8.2003)

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung der Kommission an den Rat, und das Europäische Parlament. Auf dem Weg zu einem rechtsverbindlichen Instrument der Vereinten Nationen zur Förderung und zum Schutz der Rechte und Würde von Menschen mit Behinderungen. KOM(2003) 16 endg. Brüssel 24.1.2003. Zugleich: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2003_16_de.pdf (Stand: 1.8.2003)

MANK, David, CIOFFI, Andrea; YOVANOFF, Paul: Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation. In: Mental Retardation (2003), H.3, 188-197

MANK, David: The underachievement of supported employment. A call for reinvestment. In: Journal of Disability Policy Studies 5 (1994), H. 2, 1-24.

NETZWERK ARTIKEL 3 E.V. (HRSG.): Gleichstellungsregelungen leicht gemacht. Ein Leitfaden für die Praxis in Standardsprache und in einfacher Sprache. Berlin 2003. Zugleich www.netzwerk-artikel-3.de (Stand 1.8.2003)

QUIP-PROJEKT: Perspektiven der Qualität von Unterstützter Beschäftigung. In: impulse (2003) H. 26, 9-13. Weitere Infor-

Bremer Erklärung der TeilnehmerInnen des Kongresses

„Gleich richtig stellen“

vom 26.-27. Juli 2003 in Bremen

1. Wir, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kongresses „Gleich richtig stellen“ begrüßen, dass die Bundesregierung die Gleichstellung behinderter Menschen in allen Lebensbereichen unterstützt. Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz - BGG - des Bundes und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX - wurden wichtige Schritte zur Gleichstellung behinderter Menschen erreicht.

2. Für einen umfassenden Schutz gegen Diskriminierung brauchen wir aber noch ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz. Die TeilnehmerInnen sind entsetzt, dass es ein solches nun vielleicht für Behinderte nicht mehr geben soll, obwohl es uns versprochen wurde.

3. Nach europäischem Recht ist die Bundesregierung dazu verpflichtet, ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz zu verabschieden. Die europäische Antirassismus Richtlinie (2000/43/EG) und die Rahmenrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) erfordern ein sol-

ches Gesetz. Mit der Verabschiedung des SGB IX haben die Gesetzgeber ihre Verpflichtungen noch nicht erfüllt. Die Bedenken, die gegen ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz für Behinderte in Deutschland angeführt werden, überzeugen uns nicht. Was für rassistische Diskriminierung gilt, ist auch für Behindertendiskriminierung gültig. Beides muss abgeschafft werden und gegen beide Formen der Diskriminierung brauchen wir einen zivilrechtlichen Schutz.

4. Die TeilnehmerInnen des Kongresses „Gleich richtig stellen“ fordern die Bundesregierung und den Deutschen Bundestag nachdrücklich auf, das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderung nicht verstreichen zu lassen, ohne ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz, das auch Behinderte schützt, zu verabschieden.

Unterstützen auch Sie bzw. Ihre Organisation diese Erklärung - Nähere Infos gibt's beim NETZWERK ARTIKEL 3
Kölnische Straße 99,34119 Kassel
Fon: 0561/9977172
Fax: 0561/72885-29
eMail: ottmar.miles-paul@bifos.de

mationen: www.quip.at

SCHAFFT, Angelika, SPJELKAVIK, Øystein: A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand. In: Journal of Vocational Rehabilitation 12 (1999), 147-158

SCHULTE, Bernd: Behindertenrecht und Behindertenpolitik in der Europäischen Union. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (2003) H.B08, S.46-54. Zugleich: http://www.bpb.de/publikationen/SC_NEC.0.0.Behindertenrecht_und_Behindertenpolitik_in_der_Europ%EAischen_Union.html (Stand: 1.8.2003)

UNITED NATIONS: Human Rights and Disabled Persons. Sales No. E92.XIV.4. New York 1993

VEREINTE NATIONEN: Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20. Dezember 1993. Rahmenbestimmung für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte. Bundesministerium für Arbeit und Sozialord-

nung (Hrsg.), Bonn 1995.

WEHMAN, Paul & REVELL, Grant, BROOKE, Valerie: Competitive Employment: Has it become „first choice“ yet? In: KREGEL, John, DEAN, David, WEHMAN, Paul (Hrsg.): Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports, Richmond: Virginia Commonwealth University 2002, 42-62. Zugl.: www.worksupport.com (Stand: 1.8.2003)

WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Entwurf der deutschsprachigen Fassung - ohne Stichwortverzeichnis. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), September 2002. Entwurfsfassung <http://www.dimdi.de/de/klassi/ICF/index.html> (Stand: 1.8.2003)

Leben mit Assistenz in Schweden¹

Von Adolf Ratzka

Zu meiner Person

Ich komme ursprünglich aus Bayern, bekam im Alter von 17 Jahren Polio, verbrachte 5 Jahre in Krankenhäusern aus Mangel an rollstuhlgerechten Wohnungen und praktischen Hilfen im Alltag. Mit 22 Jahren bekam ich die Möglichkeit, direkt vom Krankenhaus in München in ein Studentenwohnheim in Los Angeles zu ziehen, um dort zu studieren - mit elektrischem Rollstuhl und Beatmungsgerät, ohne Familie oder Bekannte im neuen Land.

Durch eine Sonderlösung bezahlte mir der bayrische Staat über das deutsche Konsulat alle meine Kosten einschließlich meiner Hilfsmittel. Vor allem aber hatte ich Geld für ausreichende persönliche Assistenz. Damit bezahlte ich Mitstudenten als Assistenten, die ich selbst anstellte und anlernte.

Verglichen mit dem Patientendasein im Krankenhaus führte diese Lösung eine Reihe von für mich umwälzenden Veränderungen mit sich: Ich war nicht mehr umgeben von Leuten in weißen Uniformen und pflegerischen Berufen, die meinen Tagesablauf bestimmten und über mich verfügten. Niemand, der mich "betreute" und "versorgte". Ich war nicht mehr Patient, sondern Chef. Nicht mehr Objekt, sondern Subjekt. Zum ersten Mal hatte ich die realen Voraussetzungen, die Verantwortung für mein Leben zu übernehmen wie andere Gleichaltrige auch. Diese Erfahrung hat meine persönliche Entwicklung und meine spätere Arbeit geprägt.

1973 kam ich nach Schweden, um Material für meine Doktorarbeit zu sammeln. In den folgenden Jahren arbeitete ich in Stockholm als Forscher mit Fragen des barrierefreien Wohnungsbaus und dem Abbau von Einrichtungen. In den 80er-Jahren importierte ich die internationale Independent Living- Bewegung - Selbstbestimmt Leben - nach Schweden und gründete die Stockholmer Genossenschaft für Independent Living, STIL, die erste europäische persönliche As-

sistenzgenossenschaft, deren Arbeit als Modell für die schwedische Assistenzreform von 1994 diente. Seit 1994 leite ich das Institut für Independent Living, in dem wir versuchen, Sozialpolitik in Richtung Selbstbestimmung zu beeinflussen.

Um es vorwegzunehmen, Schweden ist kein Paradies für behinderte Menschen. In allen Vergleichen mit der restlichen Bevölkerung schneiden behinderte Menschen schlechter ab: ob Ausbildung, Arbeit, Wohnen, Einkommen, Freizeitmöglichkeiten, soziale Kontakte, Teilnahme am öffentlichen Leben, Familienbildung, psychisches Wohlbefinden - laut offizieller Statistik sind wir schlechter daran als die Durchschnittsbevölkerung.

Ich kann in Stockholm immer noch keinen Bus benutzen; die überwältigende Mehrzahl der Geschäfte, Restaurants, Arbeitsplätze ist nicht für alle gebaut. Noch immer sieht man kaum Menschen mit Behinderungen in hohen Ämtern, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur oder Medien.

Dass es dabei Menschen mit Behinderungen in Schweden besser geht als in vielen anderen Ländern, ist für uns in Schweden uninteressant. Der einzig relevante Vergleich ist der mit den Lebensbedingungen und Möglichkeiten unserer nichtbehinderten Geschwister, Nachbarn und Freunde. In diesem Vergleich schneiden wir erbärmlich ab. In Schweden - und anderswo.

Die schwedische Assistenzreform von 1994

Aber jetzt zu meinem Thema, der schwedischen persönlichen Assistenzreform von 1994. Ich beschreibe das System anhand meiner eigenen Situation.

Ich habe einen Assistenzbedarf von im Durchschnitt 18 Stunden am Tag. Das wurde in einem Gespräch mit der Sachbearbeiterin am örtlichen Büro der staatlichen Sozialversicherung fest-

gestellt. Ein altes allgemeines ärztliches Attest, das Ursache und Ausmaß meiner Behinderung erwähnt, spielte dabei eine nur untergeordnete Rolle, denn laut Gesetz bestimmt die ganze Lebenssituation den Assistenzbedarf.

Ich bin verheiratet, unsere Tochter ist 8 Jahre alt. Meine Frau und ich sind berufstätig. Laut Gesetz sollen die Assistenzleistungen die in der schwedischen Gesellschaft übliche Arbeitsteilung innerhalb der Familie ermöglichen. Ich kann also meine Assistenten dazu einsetzen, mir beim Von-der-Schule-abholen, beim Einkaufen, Kochen, Putzen etc. zu helfen. Einfache Arbeiten oder Reparaturen am Haus und im Garten lasse ich auch von ihnen machen - also alles, was ich selbst erledigen würde, wenn ich nicht behindert wäre.

Mit Hilfe meiner Assistenten kann ich arbeiten. Eine der wichtigsten Funktionen dabei ist die Reisebegleitung. Als Leiter des Instituts für Independent Living bin ich oft unterwegs. Da meine Frau ihren eigenen Beruf hat, verreisen wir nur im Urlaub zusammen und auch da nehme ich einen Reiseassistenten mit, damit wir möglichst die gleiche Unabhängigkeit voneinander haben können, die in anderen Familien üblich ist. Für die Reisekosten des Assistenten habe ich ein Budget für Flugtickets, Hotelzimmer, Mahlzeiten, Eintrittskarten, etc. Dieses Budget ist in den monatlichen Zahlungen der Sozialversicherung bereits eingegriffen - ich muss also nicht jedes Mal Gesuche einreichen, wenn ich für meinen Assistenten eine Flugreise buche.

Z. Z. arbeiten 9 Assistenten für mich - meine Frau ist übrigens auch dabei, denn manchmal wollen wir unter uns sein. Das ist unsere freie Wahl, die uns die Assistenzgelder ermöglichen. Ich könnte es mir sogar leisten, mich mit meiner Frau zu streiten, ohne sie gleich darauf bitten zu müssen, mir z. B. beim Toilettenbesuch zu helfen.

7 Assistenten arbeiten nach einem Wochenschema, die restlichen habe ich als Reserve. Keiner meiner Assis-

tenten arbeitet ganztätig bei mir. Zwei sind freiberufliche Musiker, die ihr unsicheres Einkommen durch Assistenzarbeit bei mir ergänzen. Drei Assistenten kommen aus Lateinamerika und schlagen sich mit Gelegenheitsarbeiten durch. Zwei weitere studieren. Es gibt in Schweden keine Zivildienstleistenden, worüber wir sehr froh sind. Der Stundensatz, der von der Sozialversicherung an Assistenznehmer ausbezahlt wird, ermöglicht uns, einigermaßen marktgerechte Löhne zu bezahlen. Zwangskommandierte Zivildienstleistende wären zwar billiger, würden aber das Berufsbild verschlechtern und unsere Personalsituation erschweren.

Der Arbeitgeber meiner Assistenten ist die von mir in den 80er-Jahren gegründete Genossenschaft STIL. Wir sind z. Z. 250 Mitglieder. Darunter sind Kinder, Menschen mit geistigen Behinderungen, ältere Leute – gemeinsam ist nur der Bedarf an persönlicher Assistenz. Zusammen beschäftigen wir über 1000 Assistenten. Laut Satzung besteht der Vorstand aus Menschen mit Bedarf von persönlicher Assistenz. Geschäftsführer und ein großer Teil der Büroangestellten sind behindert und meist selbst auf persönliche Assistenz angewiesen. Die Mitglieder beauftragen die Genossenschaft, die Gehälter unserer Assistenten auszubehalten, andere damit verbundene Verwaltungsarbeiten zu übernehmen und unsere Interessen gegenüber der Sozialversicherung – notfalls auch rechtlich – zu verteidigen. Die Genossenschaft hat jedoch nichts mit der Beschaffung von Assistenten zu tun: Wir haben keine gemeinsamen Assistenten, jedes Mitglied muss sich selbst seine Leute suchen. Nur so kann man die größtmögliche Selbstbestimmung der einzelnen Mitglieder stärken. Aber die Genossenschaft hilft neuen und alten Mitgliedern in ihren Aufgaben durch Kurse und Peer Support – also gegenseitiges Lernen und Unterstützen durch Gleichgestellte.

Assistenznehmer bekommen ihre Gelder monatlich im Voraus von der Sozialversicherung. Jedes Jahr setzt die Regierung die Höhe des pauschalen Stundensatzes für das darauffolgende Jahr fest. Für 2003 beträgt er ungefähr 22. Ich bekomme also einen monatlichen Betrag von 18 Std. x 31 Tagen x 22. Damit bezahle ich die direkten und indirekten Lohnkosten meiner Assistenten

und die Verwaltungskosten der Genossenschaft. Was übrigbleibt, kann ich für die Reisekosten meiner Assistenten und ähnliche Ausgaben benutzen.

Die Gelder werden an mich ausbezahlt. Jedes Monat muss ich nachweisen, wie viele Stunden meine Assistenten gearbeitet haben. Ungenutzte Beträge werden nach einem halben Jahr verrechnet. Innerhalb dieses Zeitraums kann ich mit den Stunden nach meinem Guthaben haushalten.

Die Beträge sollen meinen Assistenzbedarf in vollem Umfang decken – nicht nur einen Teil. Die Kostendeckung ist unabhängig von Einkommen und Vermögen der Assistenznehmer, ihrer Ehepartner oder der sonstigen Familie.

Mit den Geldern der Sozialversicherung könnte ich auch Dienstleistungen von anderen Trägern kaufen, z.B. der Stadt Stockholm, die mir ihre ambulanten Dienste ins Haus schicken würde. Private Firmen und andere Genossenschaften, die STIL als Vorbild haben, bieten ähnliche Dienste an. Außerdem gibt es die Möglichkeit, selbst Arbeitgeber seiner Assistenten zu sein. Auch hier gilt der gleiche Stundensatz. All diese Lösungen und ihre Kombinationen sind zugelassen, um Vielfalt, Wahlmöglichkeit und Konkurrenz zu fördern.

Um sich für die Zahlungen der Versicherungskasse zu qualifizieren, muss ein Mindestbedarf von 20 Wochenstunden Assistenz bei den grundlegenden Tätigkeiten wie Essen, der Körperhygiene oder beim Sich-Verständigen sprachbehinderter Menschen vorliegen. Wird ein Grundbedarf von 20 Wochenstunden festgestellt, hat man darüber hinaus Anspruch auf Stunden für andere Lebensbereiche, wie z.B. für Assistenz am Arbeitsplatz, Assistenz im Haushalt, in der Freizeit oder bei der Arbeit mit Kindern.

Es gibt keine obere Grenze für den täglichen Stundenbedarf. Ich kenne Kollegen, denen 27 Stunden am Tag bewilligt wurden, weil sie manchmal 2 Assistenten gleichzeitig brauchen.

Aus staatsfinanziellen Gründen wurde das Höchstalter der Assistenznehmer auf 65 Jahre begrenzt – ein Min-

destalter gibt es nicht. Ohne Altersgrenze wäre die Zahl der Berechtigten wahrscheinlich mindestens 20-mal so groß. Zwar kann man die Gelder nach dem 65. Geburtstag weiterbeziehen, aber jemand, der erst nach dem 65. Geburtstag behindert wird, kann nicht diesem exklusiven Club beitreten.

Menschen, die nicht für die Assistenzleistungen der Sozialversicherung in Frage kommen, beziehen ihre praktischen Hilfen im Alltag von den Gemeinden. Die Gemeinden können dabei entscheiden, ob sie dieser Verantwortung in Form von Geld- oder Sachleistungen nachkommen.

Der Unterschied in der Lebensqualität, die die staatliche Assistenzreform und die Gemeinden ermöglichen, ist beträchtlich. Laut Gesetz sind die Gemeinden nur angehalten, eine "angemessene" Lebensqualität zu unterstützen. Sie sind nicht für Sach- oder Geldleistungen außerhalb der Gemeindegrenzen verantwortlich. Die staatlichen Sozialversicherungsgelder sind dagegen exportierbar. Ich bezog z. B. meine Assistenzgelder während meines Sabbatjahrs an der Universität von Costa Rica. Außerdem sollen die Sozialversicherungsgelder laut Gesetz eine "gute" Lebensqualität ermöglichen, was mehr Stunden bedeutet.

Ohne die staatliche Assistenzreform hätten meine Frau und ich mit dem Heiraten gezögert, weil die damaligen ambulanten Dienste der Gemeinde zu schlecht waren, um eine ebenbürtige, sich gegenseitig unterstützende Partnerschaft zu ermöglichen, die beiden Teilen genügend Freiraum lässt, sich in seine eigene Richtung zu entwickeln. Wir hätten sicherlich kein Kind, weil alle Arbeit mit Kind und Haushalt – und zum Teil mit mir – an meiner Frau hängen geblieben wäre und weil ich in meiner Vaterrolle zu sehr eingeschränkt gewesen wäre. Mit den ambulanten Gemeindediensten hätte ich kaum meine jetzige Arbeit, könnte nicht ohne meine Frau verreisen oder im Ausland arbeiten.

Welche Schlussätze kann man aus dieser Beschreibung ziehen?

Um Menschen ein Dasein im Heim zu ersparen, sind ausreichend barrieren-

freie Wohnungen und ausreichende Assistenz erforderlich. In Schweden gibt es seit einigen Jahrzehnten keine Wohnheime für Körperbehinderte mehr. Seit 1978 müssen laut schwedischen Bau-normen Mehrfamilienhäuser mit mehr als 2 Stockwerken barrierefrei gebaut werden. Alle Wohnungen auf allen Stockwerken müssen mittels geräumiger Aufzüge erreichbar sein, ohne Stufen oder Schwellen mit mehr als 3 cm Höhe zwischen Bürgersteig und Wohnungstüre; mit geräumigen Badezimmern und Küchen. Etwa 10% des gesamten Stockholmer Wohnungsbestands sind meiner Schätzung nach barrierefrei.

Auch Menschen mit geistigen Behinderungen wohnen heute entweder allein oder in kleineren sogenannten Gruppenwohnungen mit ungefähr 6 Personen pro Wohnung plus Personal. Die Reform von 1994 gibt dem Einzelnen das gesetzlich garantierte Recht - das allerdings von den Gemeinden manchmal nicht respektiert wird - auf Wohnen in der Gesellschaft.

Es gibt heute kaum jemanden in Schweden, der die Rückkehr der Einrichtungen fordern würde. Ein Grund dafür ist vermutlich, dass Schweden - im Gegensatz zu Deutschland - keine Wohlfahrtsindustrie hat - also private Träger mit starker Lobby und guten politischen Kontakten, die schon immer Heime betrieben haben, deren Organisationsstruktur nur langsame und geringe Veränderungen erlaubt und die wenig wirtschaftliches Interesse daran haben, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit Menschen mit Behinderungen als fähige Bürger darzustellen, die voll im Stande sind, in der Gesellschaft wie andere Menschen selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten.

Schweden ist ein Land mit großen wirtschaftlichen Problemen, die auf eine überalterte Bevölkerung und auf Abhängigkeit von einigen wenigen konjunkturrempfindlichen Industriezweigen zurückzuführen sind. Jedesmal, wenn ich in Deutschland bin, fällt mir der höhere materielle Wohlstand hier auf, komme ich mir vor wie der arme Vetter vom Lande. Laut Statistik hat Schweden z. B. die ältesten Autos in der EU. Gemessen an der Kaufkraft des Durchschnittsbürgers befindet sich Schweden laut neuester OECD Statistik an 15.

Stelle, weit hinter Deutschland.

Trotz dieser wirtschaftlichen Probleme gibt es in Schweden fortschrittliche gemeindenahe Lösungen anstelle von Heimunterbringung. Rechnen wir doch einmal durch:

Etwa 11 000 Menschen - von einer Gesamtbevölkerung von 9 Millionen - beziehen Assistenzleistungen von der Sozialversicherung. Bei einem Durchschnittsbedarf von 90 Wochenstunden und einem Stundensatz von € 22 sind das insgesamt etwa € 1,1 Milliarden jährlich. Diese staatlichen Gelder sind jedoch nur zum Teil neue Kosten, denn sie ersetzen Sachleistungen der Gemeinden.

Auf deutsche Verhältnisse übertragen würde eine ähnliche Reform insgesamt € 11 Milliarden im Jahr kosten. Aber auch hier wären es keine völlig neuen Kosten, denn Leistungen der Pflegeversicherung und der Sozialhilfe würden dadurch ersetzt werden.

Wenn man dazu noch eine Änderung der Bauvorschriften in Angriff nehmen würde, könnte man dadurch allmählich den Bestand von barrierefreien Wohnungen erhöhen und so eine weitere Voraussetzung zum Abbau von Heimen schaffen. In Schweden, wo man schon lange keine Heime mehr baut, schätzt man die Mehrkosten des barrierefreien Wohnungsbaus auf weniger als 1%.

Das schwedische Beispiel zeigt, dass ein Land nicht reich sein muss, um seinen behinderten Bürgern ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Wenn es nun nicht am Geld liegt, meine sehr verehrten Damen und Herren, woran liegt es dann in Deutschland?

¹ Vortrag anlässlich der Eröffnung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen in Magdeburg 21.02.2003

Kontakt
Adolf D Ratzka, Ph D
Independent Living Institute
Arenavägen 63 7th floor
121 77 Stockholm-Johanneshov
Schweden
Fon: +46 8 740 4200
Fon: +46 8 506 22181
<http://www.independentliving.org/>
eMail: adolf.ratzka@independentliving.org

Ankündigung: Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Arbeit von Integrationsfachdiensten (IFD)

Schritt für Schritt III

Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes zum 1.10.2000 und der Einführung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) zum 1.7.2001 ist in der Bundesrepublik Deutschland ein flächen-deckendes Netz an Integrationsfachdiensten (IFD) aufgebaut worden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat mit den Tagungen Schritt für Schritt I (2000) und II (2002) die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen aus fachlicher Sicht begleitet und entscheidende Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit der Integrationsfachdienste gegeben. Mit der Tagung Schritt für Schritt III wird diese Reihe in 2004 fortgesetzt.

Die Fachtagung soll einen Beitrag dazu leisten, die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Arbeit mit den IFD zu bündeln und daraus eine zusammenfassende Darstellung und Bewertung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Integrationsfachdiensten vorzunehmen sowie die fachlichen Standards der Arbeit zu diskutieren.

Es sollen die voraussichtlich zum 1.1.2004 eintretenden gesetzlichen Veränderungen (Novellierung SGB IX) und deren Auswirkungen auf die Arbeit der Integrationsfachdienste vorgestellt werden.

Im Mittelpunkt steht die Professionalisierung der Fachdienste. Angemessene Standards in der Beratung und Begleitung sind ebenso zu thematisieren wie die überfällige stärkere Vereinheitlichung von Fall-dokumentation und Qualitätsmanagement. Workshops und Präsentationen werden besondere Fragen der Fachdienstarbeit genauer beleuchten.

Abschließend sollen Perspektiven der Weiterentwicklung der Integrationsfachdienste mit den Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung diskutiert werden.

Die Tagung findet vom 10.5. bis zum 12.5.2004 im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn statt.

Weitere Informationen stehen ab Herbst 2003 im Internet unter: www.integrationsaemter.de bereit.

6. Konferenz der Europäischen Union für Unterstützte Beschäftigung in Finnland

Von Simone Schüller

„Empowering People and Societies“ - Unter diesem Thema stand die 6. Konferenz der Europäischen Union für Unterstützte Beschäftigung, die vom 21. - 23. Mai 2003 in Helsinki stattfand. Zum zweiten Mal, nach der 3. EUSE-Konferenz (European Union of Supported Employment) in Oslo 1997, hatte eine skandinavische Mitgliedsorganisation zu dem internationalen Erfahrungsaustausch geladen und konnte dazu rund 460 TeilnehmerInnen aus 26 Ländern Süd-, West- und Mitteleuropas, sowie den Vereinigten Staaten und Australien begrüßen. In der 1971 erbauten Finlandia Halle, die nur einen Steinwurf weit vom finnischen Parlament entfernt liegt, tagte die Konferenz auf geschichtsträchtigem Terrain. Hier wurde am 1. August 1975 die Schlussakte der Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (KSZE) unterzeichnet, in der sich 35 Staaten Europas und Nordamerikas zur friedlichen Beilegung von Konflikten, der souveränen Gleichstellung aller Staaten und der Achtung der Menschenrechte verpflichteten.

Die gastgebende finnische Vereinigung für Unterstützte Beschäftigung hatte in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der EUSE ein umfangreiches Programm zusammengestellt, bei denen die TeilnehmerInnen zwischen 20 Arbeitsgruppen mit insgesamt über 80 Einzelbeiträgen wählen konnten. Wie in den früheren Konferenzen nahmen konzeptionelle und methodische Aspekte Unterstützter Beschäftigung (z.B. Arbeitsplatzakquise, Umgang mit Arbeitgebern, Trainingsprogramme, Aus- und Weiterbildung von Fachkräften) sowie die Entwicklungen auf nationaler Ebene (Länderberichte, regionale Projekte) einen breiten Raum ein. Neben diesem „klassischen“ Themenrepertoire wurden Foren angeboten, in denen man sich über spezifische Teilspekte informieren konnte. Auf besonderes Interesse stießen die Referate aus Australien, Deutschland, England und Portugal zum Thema „Qualitätssicherung“, das zu den Arbeitsschwerpunkten der EUSE in den kommenden zwei Jahren ge-

hören wird (s.a. EUSE-Aktuell).

VertreterInnen aus Nordirland, Wales, Norwegen und Finnland rückten in ihren Statements die Strategien zur Nutzerbeteiligung und des „peer-counseling“ in den Blickpunkt, die mit Blick auf die Aussagen des SGB IX auch bei uns künftig eine noch stärkere Berücksichtigung werden finden müssen.

Die Bundesrepublik war mit insgesamt fünf Konferenzbeiträgen vertreten. Rolf Behncke (Vorsitzender BAG UB) referierte im Schwerpunkt „Nationale Entwicklungen“ zur Vision und Realität Unterstützter Beschäftigung in Deutschland. Über erfolgreiche Strategien zur Förderung beruflicher Teilhabe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung am Beispiel des Pforzheimer Modells berichtete Klaus-Peter Böhringer (Gustav Heinemann Schule, Pforzheim/Vorstand BAG UB). Welche Bedeutung der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen zukommt, verdeutlichte Jörg Bungart (Geschäftsführer BAG UB) in seinem Beitrag. Udo Marquardt (IFD Hamburg) stellte an-

hand des Kooperationsverbundes von drei Hamburger Vermittlungs- und Begleitagenturen mit einem überbetrieblichen Bildungsträger die Chancen von Synergieeffekten dar. Die Möglichkeiten und Grenzen bei der Verwirklichung beruflicher Teilhabe im Sinne des SGB IX aus Sicht der WfbM reflektierte Dr. Marion Möhle (BAG WfB Frankfurt/M.) in ihrem Plenumsreferat.

Am Ende der dreitägigen Tagung konnten alle Beteiligten eine durchweg positive Bilanz ziehen. Die über die Jahre steigende Zahl an TeilnehmerInnen lässt erkennen, welche Verbreitung das Konzept der Unterstützten Beschäftigung in den letzten zehn Jahren gefunden hat und wie wichtig die nationalen Akteure den Austausch mit Partnern aus anderen Ländern Europas und Übersee für ihre Arbeit einschätzen. Und die nächste Konferenz ist auch schon in Planung. Sie wird unter dem Titel „Supported Employment - Naturally, the Right Choice!“ vom 15. - 18. Juni 2005 in Barcelona stattfinden.

EUSE Aktuell - EUSE Aktuell – EUSE aktuell - EUSE aktuell

Die Europäische Union für unterstützte Beschäftigung wurde 1993 als Zusammenschluss nationaler Vereinigungen zur unterstützten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gegründet. Mitglieder sind Deutschland (seit 1994), England, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, die Niederlande, Nordirland, Norwegen, Österreich, Portugal, Schottland, Schweden, Spanien und die Tschechische Republik. Jüngstes Mitglied ist Island, das im Mai 2003 der EUSE beitrug.

Die EUSE wird durch den Vorstand („executive board“) bestehend aus den beiden Vorsitzenden, Sekretär und Schatzmeister sowie drei gewählten VertreterInnen der sogenannten „national boards“ repräsentiert. Hinzu kommen jeweils zwei Vertreter der Mitgliedsor-

ganisationen (erweiterter Vorstand). Die Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung wird durch Rolf Behncke (Vorsitzender) und Jörg Bungart (Geschäftsführer) vertreten.

Personalien

Auf der Mitgliederversammlung in Helsinki wurde Monica Wilson von der Northern Irish Union for Supported Employment (NIUSE) zur Präsidentin gewählt. Vizepräsident ist Mike Evans von der Scottish Union for Supported Employment (SUSE). Das Amt des Schatzmeisters übernimmt für die kommenden zwei Jahre der Vorsitzende der italienischen Mitgliedsorganisation, Dr. Fabrizio Fea. Neuer Sekretär ist Borja de Uries als Vertreter der AESE, die die nächste Konferenz 2005 in Barcelona ausrichten wird.

Aufgaben und Ziele der EUSE

Die EUSE fungiert als Dachorganisation nationaler Vereinigungen zur Unterstützten Beschäftigung in Europa. Innerhalb der EU hat sie den Status einer Non Governmental Organization (NGO/Nichtregierungsorganisation) und ist Mitglied des European Disability Forum (EDF). Zu ihren Aufgabenschwerpunkten gehört

- der Informationsaustausch über E-Mail, Newsletter und Internetpräsentation
- die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen und die Förderung neuer nationaler Zusammenschlüsse
- die Einflussnahme auf die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik der Europäischen Union
- Kampagnen und Lobbyarbeit für die Verwirklichung von Rechten behinderter Menschen auf gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung
- die Kooperation mit anderen europäischen und außereuropäischen Organisationen
- die Evaluation und Weiterentwicklung methodischer/qualitativer Standards
- die Konzeption und Durchführung internationaler Konferenzen in zweijährigem Turnus

Arbeitsprogramm 2003-2005

„Strengths – Weaknesses – Opportunities and Threats“ waren die Themen des Vorstandstreffens im Frühjahr 2003 in Amsterdam. Im Vorfeld der 6. EUSE-Konferenz ging es darum, die Ergebnisse der zurückliegenden Amtszeit zu bilanzieren und sich über die inhaltlichen Schwerpunkte der kommenden zwei Jahre zu verständigen.

• Informationsaustausch und Beratung

Um den Informations- und Erfahrungsaustausch weiter zu fördern, soll der Internetauftritt der EUSE (www.euse.org) überarbeitet und ergänzt werden. Neben „formalen“ Aspekten (v.a. barrierefreie Gestaltung der Internetseiten) geht es darum, den NutzerInnen profunde und zeitnahe Informationen zu Konzeption und Umsetzung unterstützter Beschäftigung auf europäischer Ebene zur Verfügung zu stellen. In der Zwischenzeit wurde ein Entwurf zur Neugestaltung der Webseite erstellt. Danach soll u.a. ein interaktives Diskussionsforum eingerichtet werden, in das Informationen zu relevanten Themenberei-

chen eingestellt und diskutiert werden können. Weiter ist geplant, dass Publikationen (Vorträge, Artikel, Berichte u.ä.) zur unterstützten Beschäftigung als Downloads zur Verfügung gestellt werden. Interessenten können z.B. ausgewählte Kongressbeiträge der 6. EUSE Konferenz 2001 in Edinburgh/Schottland über die Homepage der Scottish Union for Supported Employment (www.suse.org.uk) abrufen. Abstracts und Volltexte von Referaten der diesjährigen Konferenz sollen demnächst verfügbar sein.

• Qualitätsstandards

Die Frage nach der Qualität von Dienstleistungen zur unterstützten Beschäftigung hat in den zurückliegenden Jahren eine zentrale Bedeutung erlangt. Auf Initiative der Portugiesischen Union für Unterstützte Beschäftigung wurden Ende letzten Jahres alle Mitgliedsorganisationen der EUSE angeschrieben und um Zusendung vorhandener Materialien zu diesem Thema gebeten. Im nächsten Schritt sollen die auf nationaler Ebene bereits existierenden Konzepte gesichtet und auf dieser Grundlage dann ein konsensfähiger Entwurf für einheitliche und verbindliche Qualitätsstandards erarbeitet werden. Die BAG UB wird an dieser Arbeitsgruppe mitwirken.

Literaturhinweis:

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung im internationalen Vergleich

OECD (Ed.) (2003): Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, OECD Publications Service: Paris.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - OECD mit Sitz in Paris hat im Frühjahr dieses Jahres eine umfangreiche Vergleichsstudie zur Situation von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Beruf veröffentlicht. In die Untersuchung wurden insgesamt 20 Länder, darunter elf Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (einschließlich Deutschland) miteinbezogen.

Neben der Auswertung umfangreichen statistischen Datenmaterials, befasst sich die Studie mit der Darstellung und Analyse nationaler Ansätze einer gelingenden Arbeitsmarktpolitik für

• Fundraising und Gremienarbeit

Dringenden Handlungsbedarf besteht nach Auffassung des EUSE – Vorstandes in der Erweiterung der finanziellen Handlungsspielräume. Die inhaltliche Arbeit, wie auch die Vorbereitung der Konferenzen wird bislang primär durch das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitgliedsorganisationen gewährleistet. Da mittelfristig keine Förderung z.B. aus Mitteln der europäischen Union zu erwarten ist, sollen Sponsoren gesucht werden, die Einzelaktivitäten der EUSE durch Spenden unterstützen. Vertreter der irischen und schottischen Vereinigungen für Unterstützte Beschäftigung haben hierzu im April dieses Jahres erste Gespräche mit möglichen Geldgebern geführt.

Ein weiterer Schwerpunkt der kommenden zwei Jahre wird der Ausbau und die Intensivierung der Kontakte zu politischen Gremien innerhalb der Europäischen Union sein.

Kontakt

Simone Schüller

Universität Dortmund - FAK Rehawissenschaften / Rehabilitationssoziologie
Emil-Figge-Str. 50, 44221 Dortmund
Fon: 0231 / 7554563

simone.schueller@uni-dortmund.de

Menschen mit Behinderung und entwickelt konkrete Verbesserungsvorschläge.

Die Publikation ist gegen eine Gebühr von 33 Euro in englischer und französischer Sprache erhältlich und kann über die unten angegebene Adresse bezogen werden.

Wer sich vorab einen Eindruck von den Inhalten machen will, dem steht eine Online-Version (nur Lesestatus!) in englischer Sprache unter folgender Webadresse zur Verfügung: <http://www1.oecd.org/publications/c-book/8103021E.PDF>

Die Homepage der OECD ist über www.oecd.org zu erreichen. Über die dort befindliche Suchmaschine lassen sich weitere Informationen zur Politik für Menschen mit Behinderungen in den Mitgliedsstaaten der OECD abrufen.

Bezugsadresse:

Head of Publications Service
OECD Publications Service
2, Rue André Pasqual
75 775 Paris Cedex, 16, France

Europarechtliche Einflüsse auf die berufliche Eingliederung behinderter Menschen

Von Peter Mrozynski

Die Rechtsentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft war bis in die jüngste Vergangenheit dadurch gekennzeichnet, dass auf eine Rechtsangleichung im Sozialrecht weitgehend verzichtet wurde. Erst seit der Unterzeichnung des neugefassten EG-Vertrages am 2.10.1997 in Amsterdam zeichnet sich eine neue Entwicklung ab. In den Artikeln 136ff. EGV werden Regelungen über »Sozialpolitik, allgemeine und berufliche Bildung und Jugend« getroffen, die allerdings höchst allgemein gehalten sind.

Immerhin regelt Art. 137 Abs. 1: »Zur Verwirklichung der Ziele des Art. 136 unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: ... berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen ...«

Entscheidend ist nun, dass Art. 137 Abs. 2 bestimmt, dass die Gemeinschaft durch Richtlinien Mindestvorschriften erlässt. Solche EG-Richtlinien sind in den Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht. Des Weiteren sieht Art. 137 Abs. 2 vor, dass zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung u. a. innovative Ansätze gefördert werden.

Wenn man bedenkt, dass sich die EG bisher mit der Sozialpolitik sehr schwer getan hat, ist der Fortschritt, den Art. 137 EGV bringt, nicht zu unterschätzen. Allerdings stehen wir damit noch am Anfang einer Entwicklung. Und wer die EU kennt, weiß, dass man sich hier immer auf sehr lange Zeiträume einrichten muss. Allerdings neigt der Europäische Gerichtshof dann oft zu radikalen Lösungen.

Bisher ist wenig geschehen. Dessen ungeachtet ist Art. 137 EGV eine Argumentationshilfe für Veränderungen. So sah sich der Gesetzgeber bei Schaffung des Neunten Buches – Sozialgesetzbuch immerhin veranlasst, in einem Punkt der Regelung des Art. 137 EGV Rechnung zu tragen. Als eine der Aufgaben der

Werkstatt für behinderte Menschen wurde erstmals im Gesetz ausdrücklich geregelt, dass der Übergang geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern ist (§ 41 Abs. 2 Ziff. 3 SGB IX). Dies wird in § 136 Abs. 1 Satz 3 SGB IX noch einmal wiederholt. Die vom Gesetz zwingend ausgestaltete Tatsache, dass eine Werkstatt für behinderte Menschen dieses Ziel verfolgt, kann also durchaus auch eine Anerkennungs Voraussetzung für § 142 SGB IX sein.

Fraglich bleibt aber, ob eine solche Regelung ausreicht, der Zielsetzung des Art. 137 EGV gerecht zu werden. Es ist ja nicht zu übersehen, dass enorme Geldmittel in die WfbM fließen, die dann natürlich für den Aufbau von behinderungsgerechten Beschäftigungsformen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fehlen. Dem Europäischen Gemeinschaftsrecht kann die Bundesrepublik eigentlich nur dadurch entsprechen, dass von Gesetzes wegen für alternative Beschäftigungsformen die gleichen Realisierungschancen geschaffen werden wie sie für die WfbM seit langem bestehen. Genau genommen muss man noch weitergehen. Versteht man die Regelung des Art. 137 EGV als vorrangiges Bestimmungsmoment für die Behindertenpolitik, dann muss sogar ein stärkeres Gewicht auf alle Instrumente gelegt werden, mit denen eine Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Ganz sicher genügt es nicht, wenn man einer Institution, die, wie die WfbM, geradezu typisch für einen Sonderarbeitsmarkt ist, auch die Aufgabe zuweist, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Man wird also alle gesetzlichen Vorschriften auf den Prüfstand stellen müssen, aus denen sich Vorteile allein für WfbM ergeben. Ein solcher Vorteil kann sich auch in der erleichterten Inanspruchnahme einer WfbM als Förderungseinrichtung ergeben. So fragt sich, warum nur bei einer Beschäftigung in einer WfbM nach § 43 SGB IX

ein Arbeitsförderungsgeld gezahlt wird. Schwerlich zu rechtfertigen ist auch die Regelung des § 88 Abs. 3 Satz 3 BSHG. Danach wird das sozialhilferechtliche Schonvermögen nur dann verzehnfacht, wenn eine Beschäftigung in einer WfbM erfolgt. Solche Regelungen können natürlich die Inanspruchnahme von Leistungen auf die WfbM lenken.

Betrachtet man die Rechtslage unter dem Blickwinkel der Konkurrenz von sozialen Einrichtungen untereinander, so sind vor allem die Regelungen der §§ 140 und 141 SGB IX zu problematisieren. Werden von anderen Firmen Aufträge an eine WfbM vergeben, so können 50% des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages auf die nach § 77 SGB IX zu zahlende Ausgleichsabgabe verrechnet werden. Nach § 141 SGB IX werden Aufträge der öffentlichen Hand, die von den Werkstätten für behinderte Menschen ausgeführt werden können, bevorzugt an diese vergeben.

Zumindest vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung ist es nicht mehr zu rechtfertigen, dass die genannten Vorteile nur den Werkstätten, aber nicht anderen Beschäftigungsformen zur Verfügung stehen, die sich in gleicher Weise um die Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben bemühen. Es gibt aber auch andere Formen der Benachteiligung gegenüber der WfbM. So erstreckt sich der Versicherungsschutz in Kranken- und Rentenversicherung auf die Beschäftigung in einer WfbM, ohne dass es auf den Umfang der Beschäftigung ankommt (§§ 5 Abs. 1 Ziff. 7 SGB V; 1 Abs. 1 Ziff. 2 SGB VI). Wer als behinderter Mensch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig wird und sich dabei behinderungsbedingt einschränken muss, ist häufig, wie jeder andere Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn er unterhalb der geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV beschäftigt wird. Es wäre eigentlich sinnvoll, einen Versicherungsschutz zu gewährleisten, wenn die Beschäftigung

behinderungsbedingt nur eingeschränkt erfolgen kann. Genau das ist ja in dem institutionellen Rahmen der WfbM gegeben.

Ein besonderes Problem ergibt sich unter dem Blickwinkel des weiteren Ausbaus der sozialen Infrastruktur. Das Gefälle im Angebot von Werkstattplätzen und von Möglichkeiten einer behinderungsgerechten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist zu Lasten der Letzteren außerordentlich groß. Einer der Gründe, die dafür zu nennen sind, ist in der Regelung des § 248 SGB III zu sehen. Nach dieser Vorschrift werden Aufbau und Erweiterung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durch Darlehen und Zuschüsse gefördert. Das ist insoweit völlig gerechtfertigt, als institutionelle Angebote, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vorhalten, finanziell gefördert werden. Das gilt vor allem für Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke. Die Regelung ist aber auch auf neuere Bildungseinrichtungen, wie etwa Trainingszentren und Übungsfirmen zu erstrecken. Streng genommen dürfte eine Förderung der WfbM aber nur erfolgen, soweit der Berufsbildungsbereich betroffen ist.

Dort, wo behinderungsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, gibt es im Grundsatz die institutionelle Förderung nach § 248 SGB III nicht. Mit einer Ausnahme: § 248 SGB III wird auf die WfbM in ihrer Gesamtheit erstreckt. Im Arbeitsbereich konkurriert die WfbM aber mit anderen Beschäftigungsformen für behinderte Menschen, die nicht gefördert werden. Damit wird staatlicherseits der Auf- und Ausbau des Arbeitsbereichs der WfbM finanziell gefördert. Dasselbe geschieht aber eben nicht hinsichtlich der Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Zusammenhang der individuellen und der institutionellen Förderung muss man sehr genau unterscheiden. Nach § 248 SGB III können zweifellos alle Teilhabeangebote gefördert werden, soweit sie die beruflichen Fähigkeiten des behinderten Menschen gezielt verbessern wollen, also im weitesten Sinne Bildungsmaßnahmen anbieten. Nicht

gefördert werden kann, und dies ist der Unterschied zur WfbM, die Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Davon zu unterscheiden sind wiederum Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte Menschen beschäftigen (§ 34 SGB IX). Diese Form ist aber keine institutionelle Förderung, sondern gleichsam nur der Abschluss einer individuellen beruflichen Rehabilitationsmaßnahme. Hier werden nicht Arbeitsplätze geschaffen, sondern zeitlich begrenzt Lohnkosten übernommen.

Was aber die Entwicklung unserer sozialen Infrastruktur angeht, so ist eben ein Ausbau der Möglichkeiten zur Ausübung von behinderungsgerechten Beschäftigungen wichtig. Dieser kann unter Einsatz von Fördermitteln mit Blick auf den Arbeitsbereich der WfbM erfolgen. Dasselbe gilt aber nicht für die behinderungsgerechten »Arbeitsbereiche« auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In diesem Punkt dürfte die größte und auch finanziell gewichtigste Diskrepanz zu Art. 137 Abs. 1 EGV festzustellen sein. Erforderlich ist also eine Umsteuerung, die angesichts der Schwerfälligkeit der vorhandenen Institutionen nur über einen längeren Zeitraum erfolgen kann.

Die Bilanz ist aber nicht nur negativ. Mit Schaffung des Neunten Buches – Sozialgesetzbuch hat der Gesetzgeber drei Entwicklungen der Praxis aufgegriffen und in Gesetzesform überführt. Es sind dies die Integrationsfachdienste (§§ 109ff. SGB IX), die Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX) und die Integrationsprojekte (§§ 132ff. SGB IX).² Alle drei sind mit je unterschiedlicher Zielsetzung auch als Alternativen zur WfbM zu verstehen. Unter dem Blickwinkel des europäischen Gemeinschaftsrechts ist es zwingend, diese Formen der Beschäftigungsförderung auszubauen und sie durch gleich oder besser geeignete Angebote noch zu ergänzen. Von Nachteil ist bisher vor allem noch, dass diese Alternativen zur WfbM grundsätzlich nur schwerbehinderten Menschen zur Verfügung stehen. Eine Ausnahme wird aber in § 109 Abs. 4 SGB IX für den Integrationsfachdienst gemacht. Auch die Arbeitsassistenz wird in § 33 Abs. 8 Ziff. 3 SGB IX als eine auf drei Jahre befristete Maßnahme der beruflichen Rehabilitation für alle behinderten Menschen anerkannt.

- ¹ Erschienen in "gemeinsam leben 11" (2003) S. 87-88; Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Beltz-Verlag.
- ² vgl. BUNGART, J.: Gemeinsam leben 10 (2002) 3, 112; Mrozyński, P.: Gemeinsam leben 10 (2002) 3, 132

Kontakt
Prof. Dr. Peter Mrozyński
Marthastr. 18
82131 Gauting
Tel.: 089/8505812
eMail: peter.mrozyński@gmx.de

IFD 2010 DISKUSSIONSFORUM auf Homepage des IFD Giessen

Welche Möglichkeiten bietet das Internet zum Informationsaustausch und Diskussion für die Integrationsfachdienste?

Weil wir glauben, dass nach den zu erwartenden Änderungen im IFD-V-Bereich - weg von den reinen IFD-Vermittlungsagenturen, hin zu einem Unterstützungsinstrument mit eigenem Profil für besonders betroffene Menschen mit Behinderung, wie im SGB IX genannt für Schüler/Schulabgänger, Menschen mit einer psychischen Erkrankung, Gehörlose und Menschen mit einer geistigen Behinderung, - ein erhöhter Diskussions- und Informationsbedarf entstehen wird, bieten wir auf unserer Homepage www.ifd-giessen.de eine IFD-Plattform an, auf der man die Möglichkeiten des Mediums Internet auf dieser Ebene testen kann.

Bisher angebotene Themen sind u.a.

- Hinweis auf Fachtagungen
- Qualitätsstandard/Qualitätssicherung /Qualitätsentwicklung,
- Zugangswege zum IFD,
- Kooperationspartner/Kooperationsformen.
- Stellungnahmen und Vorträge

Neue Themen können von allen TeilnehmerInnen eröffnet werden.

Der Zugang zum Diskussionsforum ist denkbar einfach, wenn sich trotzdem Fragen ergeben, einfach e-Mail an schmidt@ifd-giessen.de

Martin Schmidt, IFD Giessen

Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Ein Bildungsangebot der Hamburger Arbeitsassistenz¹

Von Andrea Klüssendorf

Die Praxis der inzwischen bundesweit etablierten Fachdienste für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung zeigt, dass es im Rahmen „Unterstützter Beschäftigung“ möglich ist, auch den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten / geistiger Behinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, sofern eine adäquate Vorbereitung, d.h. berufliche Orientierung und Qualifizierung gewährleistet ist und bestimmte Unterstützungsangebote bereit gestellt werden. Dies beinhaltet insbesondere die Einarbeitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz, wie die langjährige Praxis der Hamburger Arbeitsassistenz deutlich gezeigt hat.

Die Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass neben der Qualifizierung fachlicher Kompetenzen zunehmend auch die sogenannten Schlüsselqualifikationen sowohl für den Zugang als auch den Verbleib in einem Beschäftigungsverhältnis eine zentrale Rolle spielen.

Dies ist vorrangig begründet mit einem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt, der u.a. gekennzeichnet ist von einer fortschreitenden Automatisierung von Routinetätigkeiten und einer deutlichen Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft, der „sinkenden Halbwertzeit“ von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und einschneidenden Veränderungen in den Unternehmensstrukturen. Nicht zuletzt ausgelöst durch Rationalisierungsprozesse findet in den Unternehmen ein Wandel in der Arbeitsorganisation statt, d.h. die Auflösung extremer Arbeitsteilung und damit insbesondere der Flexibilisierung von Tätigkeitsbereichen. Hieraus resultieren zwangsläufig wachsende Anforderungen an den Einzelnen, beispielsweise im Hinblick auf die Fähigkeit, flexibel auf unterschiedliche Anforderungen zu reagieren, anstehende Probleme zu lösen, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Nicht zuletzt geht es darum, sich in

Teamstrukturen angemessen zu bewegen und zu kommunizieren und bereit zu sein, sich immer wieder neuen Lernanforderungen zu stellen.

Während die Bedeutung dieses Wandels für die Berufspädagogik erkannt ist und breit - wenn auch z.T. kontrovers - diskutiert wird, ist festzustellen, dass sich zwar zahlreiche Versuche der Bestimmung, Systematisierung und Kategorisierung von Schlüsselqualifikationen finden, jedoch nur vereinzelt konzeptionelle Ansätze, eine entsprechende Methodik und Didaktik zu entwickeln. Dies trifft insbesondere auf den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten und entsprechende Angebote im Bereich der beruflichen Rehabilitation zu.

Schlüsselqualifikationen - Qualifizierungsbedarf für Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Die Erfahrungen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten weisen jedoch darauf hin, dass auch in vermeintlich einfach strukturierten Tätigkeitsbereichen mit geringem Qualifikationsniveau - also den Arbeitsfeldern, zu denen potentiell dieser Personenkreis Zugang findet - entsprechende Anforderungen gestellt werden.

So werden beispielsweise an einen Tankstellenhelfer - einem Arbeitsbereich, in dem die Hamburger Arbeitsassistenz erfolgreich vermittelt und qualifiziert - Anforderungen gestellt, die über die zentrale Aufgabenstellung der Reinigungsarbeiten auf der Tankbahn hinausgehen. Zumindest perspektivisch wird betrieblicherseits erwartet, dass ein Tankstellenhelfer situativ auf Anfragen von Kunden (Informationen, Dienstleistungen wie Scheiben waschen etc.) angemessen reagieren kann. Dies betrifft

zum einen die Kommunikation mit dem Kunden, d.h. das Anliegen erfassen, eventuell klärende Nachfragen stellen, prüfen, ob man selber zuständig und in der Lage ist den Wunsch zu erfüllen oder an einen Kollegen verweisen muss, um dann eine Antwort entsprechend zu formulieren. Zum anderen stellt die Situation Anforderungen hinsichtlich der Flexibilität, d.h. die jeweilige Tätigkeit zu unterbrechen, die Kundenwünsche zu erfüllen und anschließend wieder anzuknüpfen an die eigentliche Arbeit.

Nun könnte an dieser Stelle kritisch angemerkt werden, dass gerade hier in der Regel die spezifischen Einschränkungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten liegen, d.h. diesen Anforderungen im Hinblick auf Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Problemlösungskompetenzen, Kommunikation, Flexibilität und dem Denken in Zusammenhängen gerecht zu werden.

Die Erfahrungen im Rahmen „Unterstützter Beschäftigung“ zeigen jedoch, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten - entgegen weit verbreiteter Vorstellungen - unter bestimmten Voraussetzungen durchaus in der Lage sind, entsprechende Kompetenzen zu erwerben und darin nicht nur eine Anpassung an betriebliche Notwendigkeiten und Arbeitgebererwartungen, sondern auch Chancen im Hinblick auf ihre Persönlichkeitsentwicklung zu sehen sind.

Voraussetzung ist jedoch, dass geeignete Lernmöglichkeiten und Unterstützungsangebote vorhanden sind.

Dies betrifft zunächst methodische Ansätze in der - und das mag zunächst widersprüchlich erscheinen - Vermittlung fachlicher Kompetenzen. In diesem Zusammenhang ist jedoch festzuhalten, dass Schlüsselqualifikationen im fachlichen Kontext erworben werden. Fachwissen bleibt eine grundlegende Voraussetzung, so dass Schlüsselqualifikationen nicht als allgemeine Fähigkeit, quasi als „Generalschlüssel“ losgelöst vom Inhalt

und damit spezifischen Fachwissen vermittelt oder erworben werden können. Wünschenswert im Hinblick auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ist daher die breite Umsetzung neuerer didaktischer Ansätze in der beruflichen Bildung und Qualifizierung, die sich an Konzepten des handlungsorientierten Lernens orientieren. Dies muß heißen, auch oder gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sie gezielt und bewusst Arbeitsprozesse planen, durchführen, kontrollieren und auswerten können. So entstehen Lerngelegenheiten und damit Möglichkeiten, sich situationsbezogen Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise das Denken in Zusammenhängen, Problemlösefähigkeiten, Selbstständigkeit, Sorgfalt und Qualitätsbewußtsein anzueignen.

Schlüsselqualifikationen - eine Frage des Lernortes

Darüber hinaus ist insbesondere das Lernen und die Qualifizierung in Realsituationen, d.h. in der betrieblichen Praxis mit den jeweiligen spezifischen Anforderungen zu fördern. Insbesondere im Hinblick auf Schlüsselqualifikationen wird deutlich, dass einer vorbereitenden Qualifizierung Grenzen gesetzt sind, da sich nicht nur die fachlichen, sondern auch die Anforderungen im Hinblick auf beispielsweise Kommunikation, Konfliktbewältigung oder Kooperation in einer Institution wie Schule oder einer Einrichtung wie einer WfbM von denen in betrieblichen Zusammenhängen unterscheiden (Transferproblematik).

Es ist daher wünschenswert, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten schon während der Schulzeit, aber insbesondere im Rahmen ihrer beruflichen Bildung und Qualifizierung Möglichkeiten haben, Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu sammeln. Ziele im Hinblick auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen sollten sein, mit der entsprechenden Unterstützung Einblicke in betriebliche Realitäten zu bieten, für Anforderungen in diesem Bereich zu sensibilisieren, Erprobungs- und Reflexionsmöglichkeiten zu schaffen im Hinblick auf unterschiedliche Teamstrukturen, Betriebskulturen, d.h. beispielsweise betriebliche Spielregeln und Erwar-

tungen und die eigene Rolle in diesen Zusammenhängen.

Insbesondere im Hinblick auf die zentralen Aspekte im Bereich der Schlüsselqualifikationen, die sozialen und kommunikativen Kompetenzen, sind Möglichkeiten zu etablieren, eigene Verhaltensweisen und Einschätzungen zu reflektieren und zu überprüfen (Selbsteinschätzung - Fremdeinschätzung) und bei Bedarf alternative Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Die Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenten zeigen, dass dies ein wesentliches Element der Qualifizierung am Arbeitsplatz darstellt. Die konkreten Situationen am Arbeitsplatz (Arbeitsaufträge entgegen nehmen, Absprachen mit Kollegen oder Vorgesetzten treffen, Nachfragen, Rückmeldungen und Kritik der KollegInnen, aber auch Pausensituationen) sind bei Bedarf durch Anregungen und Hinweise zu begleiten und durch kurze Reflexionsgespräche mit unterstützten ArbeitnehmerInnen auszuwerten (wie ist die Situation verlaufen, was habe ich getan, gesagt und mit welchem Ergebnis, wie hat mein Gegenüber reagiert, hätte es anderen Möglichkeiten gegeben, welche und was wäre für mich speziell hilfreich, um zukünftig Alternativen auszuprobieren, welche Vereinbarungen wären zu treffen?).

In der Praxis der Hamburger Arbeitsassistenten im Rahmen „Unterstützter Beschäftigung“ hat sich gezeigt, dass in Ergänzung hierzu ein großer Bedarf besteht, diese Erfahrungen auch außerhalb des Arbeitsalltags - intensiver und ausführlicher als dies im Rahmen betrieblicher Qualifizierung möglich ist - zu reflektieren und zu bearbeiten.

KuKuK – ein Seminarangebot der Hamburger Arbeitsassistenten

Hier knüpft ein Projekt der Hamburger Arbeitsassistenten an, das mit Unterstützung und Förderung der Aktion Mensch im Rahmen der Impulsförderung im November 2001 initiiert wurde: „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmodulen für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten im Prozess der beruflichen Bildung.“

Es zielt darauf ab, Menschen mit

Lernschwierigkeiten – in enger Anbindung an die betriebliche Qualifizierung – ein spezifisches Bildungsangebot innerhalb einer Lerngruppe zu machen, welches insbesondere die Aneignung von kommunikativen und sozialen Kompetenzen unterstützt.

Die Zielgruppe des Projekts sind AbgängerInnen aus Sonderschulen für Geistig- oder Lernbehinderte oder aus Integrationsklassen im Übergang von der Schule in den Beruf bzw. MitarbeiterInnen einer Werkstatt für Behinderte im Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Alle TeilnehmerInnen in der laufenden Projektphase befinden sich in berufsqualifizierenden Maßnahmen der Hamburger Arbeitsassistenten, d.h. in wechselnden Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, in denen sie vor Ort von Arbeitsassistenten unterstützt werden.

Das Projekt besteht im Kern aus der Seminarreihe „KuKuK“:

1. Kommunikation – Reden mit und ohne Worte



2. Konfliktbewältigung – Fair geht vor



3. Kooperation – Hand in Hand arbeiten



Die Seminare haben jeweils einen der drei o.g. zentralen Themenkomplexe aus dem Bereich Schlüsselqualifikationen zum Inhalt und bauen aufeinander auf. Sie finden im Abstand von mehreren Wochen statt und umfassen jeweils drei Tage. Diese Seminarreihe wird während der Projektlaufzeit in zwei Durchgängen mit jeweils 12 TeilnehmerInnen in einem Tagungshaus außerhalb Hamburgs durchgeführt.

• Inhaltliche Gestaltung und methodische Aspekte

Grundlegendes methodisches Prinzip der Seminarreihe ist die enge Anbindung an die betriebliche Praxis der TeilnehmerInnen und die dort real auftretenden Fragen, Probleme und den individuellen Qualifizierungsbedarf. So bereiten sich die TeilnehmerInnen auf das jeweilige Seminarthema vor, indem sie mit Unterstützung der zuständigen ArbeitsassistentInnen anhand speziell entwickelter Arbeitsmaterialien Vorerfahrungen und Selbsteinschätzungen reflektieren und formulieren.

Das kann beispielsweise zum Seminar „Kommunikation“ bedeuten, dass die TeilnehmerInnen erarbeiten, in welchen Situationen sie in ihren Praktika mit anderen sprechen (z.B. Arbeitsanweisungen entgegen nehmen oder Absprachen mit KollegInnen oder Vorgesetzten, Pausensituationen, Umgang mit KundInnen), warum in diesen Situationen miteinander gesprochen wird und wie sie diese Gesprächssituationen erleben. Zur Vorbereitung auf das Seminar „Konfliktbewältigung“ reflektieren die TeilnehmerInnen über Erfahrungen in ihren Praktika mit für sie „schwierigen Situationen“ wie beispielsweise der Kritik von KollegInnen oder Vorgesetzten, zu schwierigen Arbeitsaufträgen, Missverständnissen oder Unstimmigkei-

ten im Team oder unfreundlichen KundInnen. Dabei ist immer auch Bestandteil der Reflexion, wie sich die TeilnehmerInnen in diesen Situationen fühlen und verhalten, wie sie ihr Verhalten beurteilen und was sie verändern oder lernen möchten.

In den Seminaren selber werden diese Schlüsselsituationen aufgegriffen und die Thematik in moderierten Gruppengesprächen, Kleingruppenarbeit mit entsprechenden Arbeitsmaterialien, kreativen und spielerischen Aktivitäten und insbesondere Rollenspielen bearbeitet. Diese bieten den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Verhaltensweisen und Einschätzungen zu reflektieren und zu überprüfen und alternative Handlungsmöglichkeiten spielerisch in der Gruppe zu erproben. Die TeilnehmerInnen werden dabei im Verlauf der Seminare darin unterstützt, die Struktur einer Gruppe zur Reflexion zu nutzen und sich im Sinne des „Empowerment“-Gedankens auszutauschen und gegenseitige Anregungen zur Thematik zu liefern.

In diese Aktivitäten integriert sind immer auch Bildungsanteile, die generelle Aspekte zum jeweiligen Themenkomplex vermitteln. Dies sind beispielsweise im Seminar „Kommunikation“ Inhalte wie „was gehört zu einem Gespräch dazu, welche Unterschiede gibt es, was macht Gespräche schwierig, was ist hilfreich, was ist darüber hinaus Körpersprache und wie wirkt sie?“. Im Seminar „Konfliktbewältigung“ werden dann Themen bearbeitet wie „welche Ursachen und Auslöser gibt es für Konflikte, welche Gefühle spielen im Umgang mit Konflikten eine Rolle, welche unterschiedlichen Strategien gibt es für den Umgang mit Konflikten, welche Strategien sollte man vermeiden, welche sind hilfreich?“¹ oder im Seminar „Kooperation“ geht es u.a. um generelle Fragen wie „was ist ein Team, was ist wichtig, damit ein Team funktioniert, welche typischen Erwartungen und Spielregeln gibt es in Betrieben?“

Parallel zur Seminararbeit entsteht für die TeilnehmerInnen eine umfangreiche speziell für diese Seminarreihe entwickelte und zielgruppenorientiert gestaltete Materialsammlung zu den drei Themenkomplexen.

Im Rahmen des Seminars werden darüber hinaus konkrete, individuelle Aufträge für die betriebliche Praxis mit den

TeilnehmerInnen entwickelt (Beobachtungsaufgaben, Erprobung neuer Verhaltensweisen etc.), die den Transfer „zurück in den Arbeitsalltag“ gewährleisten.

• Erfahrungen und Ergebnisse

Grundsätzlich ist nach dem ersten Durchgang festzustellen, dass in diesem Bereich offensichtlich ein großer Bedarf besteht und das Angebot sowohl von den TeilnehmerInnen und den betrieblichen KollegInnen als auch den Eltern und Professionellen im Umfeld der TeilnehmerInnen deutlich begrüßt und positiv bewertet wird. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Schwerpunktsetzung, den Aufbau und die methodische Gestaltung der Seminarreihe als auch die entwickelten Materialien.

Interesse besteht auch auf Seiten der WfbM's, so dass geplant ist, das Angebot auch in diese Richtung weiter zu entwickeln und auf den spezifischen Bedarf der MitarbeiterInnen im Berufsbildungsbereich oder auch im Arbeitsbereich einer WfbM auszurichten.

Vorankündigung:

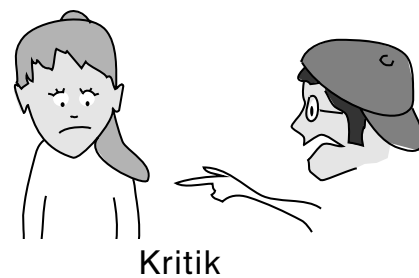
Im Frühjahr 2004 wird die Dokumentation und Materialsammlung der Hamburger Arbeitsassistenten zu diesem Projekt „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmodulen für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten im Prozess der beruflichen Bildung“, Seminarangebot „KuKuK“ mit den Themenschwerpunkten Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation erscheinen.

- 1 Der Artikel basiert auf einem Impulsreferat im Rahmen der Fachtagung "Vorbereitung zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt", Lebenshilfe Marburg im Mai 2003
- 2 s. Arbeitsmaterial im Anhang S. 24 + 25

Die MitarbeiterInnen des Projektes können Sie über die Hamburger Arbeitsassistenten erreichen:

Kontakt
Hamburger Arbeitsassistenten
Projekt KuKuK:
Andrea Klüssendorf, Marlies Thätner, Nine Löbel
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Fon: 040 / 431339-0
Fax: 040 / 431339-22
eMail: kukuk@hamburger-arbeitsassistenten.de

Konflikte – wie kann es dazu kommen?

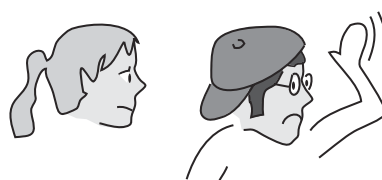


Umgang mit Konflikten – was soll man vermeiden



- nur an sich selbst denken

- den anderen nicht ernstnehmen ...



- sich verhalten wie eine Schnecke
nichts sagen, sich zurückziehen, alles in sich hineinfressen

- sich verhalten wie ein Löwe
beschimpfen, beleidigen, anschreien
Gewalt androhen oder sogar gewalttätig werden



- eigene Fehler abstreiten



- dem anderen nicht zuhören



- tratschen, lästern



- andere beschuldigen



Auf dem Weg zur heimlosen Gesellschaft

Von Klaus Dörner

Ich beginne mit einer Wette: Wenn jemand wegen einer akuten psychischen Erkrankung in die Klinik oder wegen einer Straftat ins Untersuchungsgefängnis kommt, und es stellt sich heraus, dass die Freiheitsentziehung auch nur für einen Tag zu Unrecht erfolgt ist, wird jeder von uns mit Recht seine Empörung darüber zum Ausdruck bringen. Ich wette aber, dass keiner von uns - weder ich noch Sie - genauso viel Empörung aufzubringen in der Lage ist, wenn wir hören, dass erwiesenermaßen mehr als hunderttausend Bürger, die wegen Behinderung oder Pflegebedürftigkeit in Heimen leben, obwohl sie besser in eigener Wohnung ambulant versorgt werden könnten, also rechtswidrig, weil ohne Erforderlichkeit, im Heim in ihren Persönlichkeitsrechten eingeschränkt werden, ohne über ihre Entlassbarkeit auch nur informiert zu worden - und dies nicht nur ein Bürger, sondern hunderttausend, und nicht nur einen Tag, sondern tendenziell lebenslanglich.

Fazit: Ich und jeder von uns hat noch lange und hart an sich zu arbeiten, bis wir akut Kranken, chronisch Kranken, Behinderten und ganz besonders Heimbewohnern, die wir eher nur als graue Masse empfinden, gleiche Wertschätzung und gleiche Rechte zubilligen, d. h. bis wir uns verfassungskonform verhalten. Dieses unser aller Handicap, an dem wir aufgrund unserer Tradition der hundertfünfzigjährigen Institutionalisierung von Behinderten leiden, bitte ich als den Schatten zu beachten, der über allem liegt, was ich Ihnen nun zu erzählen habe.

Der Titel meines Vortrags bedeutet nicht, dass unsere Gesellschaft je heimlos sein wird, er bedeutet nicht mal, dass dies abstrakt erstrebenswert ist, da es dann als Ideologie neue Opfer der Vereinsamung behinderter Menschen produzieren könnte, wenn nicht unser aller Beziehungsfähigkeit in gleichem Umfang mitwachsen würde; diese Einschränkung gilt auch dann, wenn wir berücksichtigen, dass Schweden in einem Prozess von 50 Jahren zumindest für Behinderte heimlos geworden ist und daher jetzt gesetzlich das Leben

von Behinderten in Institutionen - als Massenhaltung von Menschen - verboten hat. Vielmehr bedeutet der Titel - aus Praktiker-Sicht - zweierlei:

Einmal stellt der Titel eine Tatsachenbehauptung dar: Wir sind auf dem Weg zur heimlosen Gesellschaft.

Zum anderen behauptet der Titel, dass dieser Weg ein Prozess ist, dessen Eigendynamik in der Praxis widerwillig dazu zwingt, diesen Weg in Richtung auf Heimlosigkeit weiterzugehen, weil es dazu keine Alternative gibt, wenn wir Sozialprofis den Behinderten und Pflegebedürftigen gegenüber nicht jede Glaubwürdigkeit verlieren wollen; denn es gibt nicht ein bisschen Deinstitutionalisierung; es gibt nur entweder das Paradigma des Hilfesystems mit der imperativen Priorität von Institutionen oder das Paradigma mit der imperativen Priorität ambulant-kommunaler Problemlösungen im Sinne von community care.

Die erste Tatsachenbehauptung, dass wir uns faktisch auf diesem Weg befinden, ist leicht zu beweisen; hier werden wir uns alle einig sein: So schreiben etwa seit dem Bundessozialhilfegesetz von 1961 alle einschlägigen Gesetze das Prinzip „ambulant vor stationär“ vor. Zudem gehört es zu den Zielen der Behindertenbewegung, dass alle Menschen mit Behinderungen in eigenen Wohnungen leben sollen. Entsprechend haben wir inzwischen auch verschiedene Finanzierungswege für ambulante Hilfen geschaffen, z. B. das „betreute Wohnen“ oder die ambulante Pflege. Schließlich haben auch längst alle einigermaßen ernst zu nehmenden Heimbetreiber mit der Umsetzung dieser Ambulantisierung angefangen, etwa indem sie Bewohner in ausgelagerte Wohngruppen oder in „betreutes Wohnen“ weitergefordert haben.

Aber - wie sich gleich herausstellen wird - die Heimbetreiber haben schon mit der Entlassung des ersten und selbstständigsten Bewohner in den kommunalen Raum einen gefährlichen Systembruch begangen. Denn Voraussetzung dafür musste sein, dass dieser Bewohner

aus der „grauen Masse“ herausgehoben, als Individuum, als einmalige Person wahrgenommen wurde, sodass meine Sorge um ihn die Antwort auf den Befehl seiner sprechenden Augen war. Darüber hinaus weiß jeder aus eigener praktischer Erfahrung, dass die Angst bei der Entlassung des ersten Bewohners sich hinterher als zu groß erwiesen hat und dass man mit jeder Entlassung Elemente einer neuen Professionalität lernt, so dass bald die eine Entlassung die andere und die dritte usw. nach sich zieht.

Aber - und jetzt kommt das Entscheidende - gerade im Maße der fortschreitenden Ambulantisierung droht, im Sinne meiner zweiten Behauptung, die Dynamik dieses Prozesses diesen Erfolg zunichte zu machen; denn alle Heimmitarbeiter, die so mit der Ambulantisierung/Kommunalisierung gesetzes- und verfassungstreu und damit eigentlich doch nur pflichtgemäß anfangen, werden von irgendeinem Punkt an genau dafür bestraft, indem ihnen eine Erkenntnis dämmert, die sie in eine tiefe moralische Krise stürzt, etwa so: „Wenn wir so weitermachen und immer mehr selbstständigere Bewohner entlassen, bringen wir gerade durch diesen Erfolg unser eigenes Vorhaben zu Fall: Denn im selben Maße bleiben die Unselbstständigeren zurück, verdichten sich und bilden zum Schluss eine Konzentration der Unerträglichkeit, was weder für die Betroffenen noch für die Mitarbeiter auszuhalten ist.“ Alle Einrichtungen, die die Individualisierung und Ambulantisierung ihrer Bewohner wirklich ernst genommen haben, haben diese deprimierende Erfahrung gemacht, und auch uns in Gütersloh hat sie so verzweifelt gemacht, dass wir unsere schwedischen Freunde um Rat gefragt haben, da sie diesen Prozess damals schon fast abgeschlossen hatten. Ihre Antwort lautete: „Auch wir haben vor 10 oder 20 Jahren diese moralische Krise durchleiden müssen, weil auch wir ursprünglich dachten, man könne nur ein bisschen ambulantisieren, was sich aber als Irrtum herausgestellt hat. Nutzt die Krise, um Euch von der Einengung Eures Denkens und Handelns aufgrund Eurer eigenen, inneren Institutionalisierung zu befreien;

dann geht es weiter.“ Und in der Tat führt die Durcharbeitung dieser Krise zu einer verblüffenden Erweiterung der Denk- und Handlungsmöglichkeiten, die ich jetzt in 5 Schritten beschreibe:

1. Zunächst entdeckt man auf diese Weise das bestgeschützte Betriebsgeheimnis oder Strukturprinzip aller Heime, Anstalten oder ähnlicher Institutionen, zumindest typischerweise: All solche Einrichtungen funktionieren insgesamt nur dadurch, dass sie sich mindestens zu einem Drittel solche Bewohner halten, die besser und freier auch in einer eigenen Wohnung mit nur ambulanten Betreuung leben könnten, damit mit ihrer Hilfe auch schwierigere Bewohner leichter zu tragen sind.

Wenn man diese Fehlplatzierten nicht über ihre eigentliche Entlassungsfähigkeit aufklärt, sagen sie von sich meist, dass sie gern und freiwillig im Heim sind, schon weil es in einer Institution nie eine wirkliche Wunschautonomie gibt.

Man nennt das „die gesunde Mischung“. Dies war in Schweden so ebenso wie in Gütersloh, und inzwischen habe ich in über 50 Heimen, die mich zur Beratung hinzugezogen haben, ein ähnliches Mischungsverhältnis vorgefunden, das mir die Heimleitung in der Regel - natürlich unter vier Augen - auch zugestanden hat. Dies gilt nicht nur für Behindertenheime, sondern auch für Altenpflegeheime, wie das Kuratorium Deutsche Altenhilfe unlängst herausgefunden hat. Nur um diesen Preis ist also das Heim in hohem Maße funktionsfähig, weshalb es auch weise ist, die Bewohnerschaft eher als graue Masse wahrzunehmen und nicht zu individualisieren. Tut man es nämlich doch und nimmt das Selbstbestimmungsrecht jedes einzelnen Individuums wirklich ernst, dann kommt man zu dem erschütternden Ergebnis, dass von heute ca. 900.000 Heimbewohnern ein Drittel, also 300.000 Individuen oder Bürger nicht nur unnötig, sondern auch rechtswidrig in Heimen sind, womit man täglich gegen die wichtigsten rechtsstaatlichen Verfassungsprinzipien verstößt, etwa gegen die Aufklärungspflicht oder gegen das Erforderlichkeitsprinzip, das die bei Heimaufnahme unvermeidliche Einschränkung von Persönlichkeitsrichtungen nur er-

laubt, wenn es keine Alternativen dazu gibt, gegen das Prinzip der Verhältnismäßigkeit und insbesondere gegen das Instrumentalisierungsverbot und damit gegen die Würde des Menschen, woran absurderweise eine beliebig zu vergrößernde Zahl an Kontrollgesetzen und -behörden nichts ändert - so wirksam ist der eingangs von mir zitierte „Schatten“, ein Relikt der vormodernen Ständegesellschaft, das uns immer noch verführt, zumindest zwei Güteklassen von Menschen - mit und ohne Institution - zu unterscheiden.

2. Hinsichtlich der Frage „Was tun?“ entsteht nun ein Dilemma: Da man sich schnell darüber einig sein wird, dass auf jeden Fall die Entstehung einer Konzentration der Unerträglichkeit vermieden werden muss, bleiben nur noch zwei Alternativen übrig. Entweder man verzichtet darauf, alle entlassfähigen Bewohner zu entlassen und muss dann auch eigentlich alle bisherigen Ambulantisierungen rückgängig machen. Wegen der gerade entdeckten hohen und allen Beteiligten Sicherheit garantierenden Funktionsfähigkeit des klassischen Heimsystems („gesunde Mischung“) ist dies eine durchaus ernsthafte Alternative. Verwirft man sie jedoch, etwa weil die Menschen des 21. Jahrhunderts eben doch zunehmend mit den Füßen abstimmen oder weil uns die Achtung der Verfassung allmählich doch zu imperativ erscheint, bleibt nur die anfangs erschreckende Alternative, durchzustarten, den ohnehin schon eingeschlagenen Weg zu radikalieren, ganz gegen die ursprünglichen eigenen Absichten, durchaus widerwillig und zu sagen: Alle oder Keiner; anders ausgedrückt: Alle Behinderten und Pflegebedürftigen müssen dasselbe Recht haben, in der Kommune in einer eigenen Wohnung zu leben, die selbstständige Mehrheit mit weniger Aufwand ebenso wie die schwierigere Minderheit eben mit einem höheren und, falls erforderlich, mit einem extrem hohen Aufwand. Stellt man sich aber unter diese zunächst einmal utopisch klingende, aber durch die Schrittfolge bloß reformerischer Alltagspraxis erzwungene normative Forderung, die eigentlich eine Überforderung ist, ersetzt man also das Paradigma Institution durch das Paradigma Kommune, dann eröffnet eben dies uns Sozialprofis die Chance, uns von bisher noch nicht recht erkannten eigenen in-

neren Institutionalisierungen zu befreien, vor allem, was unser Menschenbild, unsere ethische Orientierung und unser Rollenverständnis betrifft. Wie sehr dies wiederum die alltagspraktischen Handlungsmöglichkeiten erstaunlich erweitert, hat sich an vielen Stellen, nicht nur in Schweden und nicht nur in Gütersloh (K. Dörner: Ende der Veranstaltung, Neumünster: Paranus 2001) gezeigt. Die anfangs schwindelerregende Überforderung verliert zunehmend ihren utopischen Charakter. Daher jetzt:

3. Solange unser Menschenbild noch vom Institutions-Paradigma geprägt ist, werden wir den Pflegebedürftigen und Behinderten in der Regel als höchstes Grundbedürfnis die Selbstbestimmung zusprechen, gerade weil dies dort ziemlich folgenlos ist, da Selbstbestimmung in der Institution weitgehend unmöglich ist. Sobald wir uns aber diesbezüglich deinstitutionalisieren und vom Paradigma der Kommune her denken, kommen wir sehr schnell dahin, dass wir für die Behinderten und die anderen Sorgebedürftigen dasselbe Menschenbild zugrunde legen wie für uns selbst. Dann aber gehen wir nicht von einem, sondern von zwei komplementären zentralen Grundbedürfnissen aus: Auf der einen Seite zwar immer noch das kostbare Grundbedürfnis der Selbstbestimmung und der egoistischen Selbsterhaltung, jedoch auf der anderen Seite auch das Grundbedürfnis, soziale Bedeutung für Andere zu haben, von anderen gebraucht zu werden, notwendig zu sein; denn beide Grundbedürfnisse sind gleichermaßen vital für alle Menschen, ohne beide kann niemand leben. Man muss dies sogar noch zuspitzen: Weil alle Sorgebedürftigen in vielfältiger Weise gezwungen sind, immer wieder Hilfe anzunehmen, ist ihr Grundbedürfnis, Bedeutung für Andere zu haben, noch vitaler als für andere Menschen; gerade weil sie immer wieder nehmen müssen, bedarf ihr Bedürfnis, auch geben zu können, kompensatorisch geradezu einseitiger Aufmerksamkeit von uns Sozialprofis; freilich sind wir - die professionellen „Monopolisten des Gebens“ - innerhalb von Institutionen besonders blind dafür, während die besondere Bedeutung dieses Grundbedürfnisses für die Sorgebedürftigen in der Kommune auch bei noch so großer Verdrängungsenergie unsererseits auf die Dauer nicht zu ignorieren ist.

Aus der Fülle möglicher Belege hierfür wenigstens ein höchst praktisches Beispiel: Soziale Bedeutung für Andere lässt sich u. a. durchs Arbeiten verwirklichen: Man ist für seine Kollegen da, identifiziert sich mit seinem Betrieb, grenzt sich von seinem Chef ab und schafft Produkte für unbekannte Dritte. Daher bedarf es für Behinderte in der Kommune nicht nur der Werkstatt für Behinderte, sondern einerseits auch der Integrationsfirmen, zum anderen und noch viel wichtiger des niedrigschwelligsten Arbeitsangebotes der Zuverdienstfirma für besonders schwierige, ängstliche, misstrauische und chaotische Menschen. Wenn man statt in eine fremdverwaltete Tagesstätte in eine Zuverdienstfirma angstfrei nur im Maße seines Bedürfnisses gehen kann, können auch Menschen ohne Isolierungsgefahr in der Kommune wohnen und leben, denen man dies in keiner Weise zugetraut hätte. Ähnlich hat das Kuratorium Deutsche Altenhilfe für die Alterspflegebedürftigen mit dem Konzept der „Hausgemeinschaft“ nachgewiesen, dass selbst die Dementesten Bedeutung für andere haben, wenn sie mit Begleitung den Haushalt anteilig selbst bestreiten.

4. Beim Übergang von der Institution zur Kommune kommt es weiterhin - fast von selbst - auch zu einer Deinstitutionalisierung unserer ethischen Grundorientierung. Innerhalb von Institutionen folgen wir in der Regel der Ethik der gleichen und formalen Gerechtigkeit für alle, nicht selten mit der Folge, dass alle dabei emotional zu kurz kommen. In der Kommune hingegen dominiert - nach dem Konzept der community care - eher die Ethik der Sorge: Während der Situation, in der ich mich ausschließlich der einmaligen Person des einzelnen Sorgebedürftigen aussetze, bin ich nur für ihn da, versinkt die restliche Welt in Bedeutungslosigkeit, ausgehend vom jeweils Chancenlosesten, vom Letzten her. Da insgesamt natürlich beide Ethiken - der Gerechtigkeit wie der Sorge - gleich wichtig sind, haben wir beide in unserem „kategorischen Imperativ“ zu vereinen versucht, womit wir zudem die europäischen Denktraditionen der Aufklärung und der Bibel vereinigen; er lautet: „Handle in deinem Verantwortungsbereich so, dass du mit dem Einsatz all deiner Ressourcen stets beim jeweils Letzten beginnst, bei dem es sich am wenigsten lohnt.“ Diese Überforde-

rung, die natürlich kein Mensch stets zu Lebzeiten erfüllen kann, was aber auch gar nicht notwendig ist, da es sich eben um eine Norm handelt, hat zunächst den Sinn, zumindest den Kern des sozialen Bereichs der Gesellschaft kategorisch vom marktförmigen Wirtschaftsbereich abzugrenzen, wo es umgekehrt ethisch erlaubt ist, zu investieren, wo es sich am meisten lohnt. Wer den Sorgebedürftigen etwa einen Kunden nennt, hat damit schon eingeräumt, dass er bestrebt ist, den besten Kunden möglichst lebenslang zu halten und zu nutzen und den schlechtesten Kunden an die Konkurrenz abzugeben. Und wer den Sorgebedürftigen als Verbraucher bezeichnet, hat nicht die absurde Konsequenz bedacht, dass er selbst es ist, der vom Sorgebedürftigen verbraucht wird.

Zum anderen auch hierzu ein praktisches Anwendungsbeispiel: Bei der Ambulantisierung von Heimbewohnern muss ich den Satz, dass ich stets mit dem Letzten beginnen soll, lediglich für wahr halten und ihm immer nur dann folgen, wenn ich gerade die Zeit, die Kraft und die Lust habe. Dann nämlich erreiche ich zwar keine biblischen Verhältnisse, in denen die Letzten die Ersten werden. Ich vermeide aber auch die „Konzentration der Unerträglichkeit“, dass nämlich die Letzten als irrationaler Rest übrigbleiben. Vielmehr gelingt es mir dann, diese so genannten Letzten in den Prozess der Ambulantisierung von Zeit zu Zeit einzustreuen, so dass sie mitten unter den anderen sind; das ist das menschenmöglichste beste Ergebnis, das zu erreichen ist, das aber auch wirklich erreicht werden kann, wie es in Schweden und an vielen anderen Orten bewiesen worden ist.

5. Schließlich hat es auch noch zur Deinstitutionalisierung der Rolle, des professionellen Selbstverständnisses von uns Sozialprofis zu kommen: Innerhalb der Institution bin ich verantwortlich für die Bewohner im Allgemeinen, was oft genug praktisch darauf hinausläuft, dass ich mich für die Institution selbst verantwortlich fühle. Innerhalb der Kommune hingegen dämmert es mir allmählich, dass ich von den Steuern und Versicherungsbeiträgen der Bürger der Kommune dafür bezahlt werde, dass meine Verantwortung und meine Sorge zu für alle möglichst bekömmlichen Beziehungen zwischen Menschen mit und

ohne Behinderung oder Pflegebedarf führen. Das hat ungeahnte Auswirkungen; es macht mich nämlich frei für die Aufgabe, das unendlich große Hilfs- und Sorgepotential aller Bürger der Kommune, die auch das Grundbedürfnis der Bedeutung für Andere haben, wiederzubeleben und damit die Kommune von ihrer Kernaufgabe der Daseinsorge her zu rekultivieren. Dies ist im Ergebnis ein Schritt zur Sozial-, Bürger- und Zivilgesellschaft.

Auch hierzu - anstelle eines ganzen Kanons schon entwickelter Strategien - nur ein praktisches Beispiel: Wenn ich eine neue Wohngruppe entlassener Heimbewohner organisiere, habe ich als Erstes auf etwas zu achten, was wegen unserer bisherigen inneren Institutionalisierung meist vergessen wird: Ich habe ein kleines, noch so unbedeutendes, vielleicht nur symbolisches Tätigkeitsfeld für die Neu-Bürger zu finden, durch das öffentlich sichtbar wird, dass sie etwas für die Alt-Bürger, ihre neuen Nachbarn tun. Sie können sich z. B. in den Grünanlagen der Straßengemeinschaft ein wenig ökologisch zu schaffen machen. Sie können sich bereit erklären, die frühere Tradition des Straßenfestes zu übernehmen, oder sie können für eine altersverwirrte Frau in der Nachbarschaft zweimal in der Woche das Einkauf übernehmen oder auch nur einmal einen Nachmittag präsent sein. Schon eine solche Kleinigkeit hat zumindest drei ungeheuer wichtige und haltgebende Auswirkungen. Einmal gebe ich damit denen etwas vorweg, von denen ich später bei garantiert zu erwartenden Krisen etwas nehmen will, nämlich Toleranz. Zum anderen realisiere ich damit für die Ex-Heimbewohner ein weiteres Feld für ihr so wichtiges Grundbedürfnis, Bedeutung für andere zu haben. Und zum dritten gehe ich mit dieser kleinen Geste in Vorleistung, schaffe ein Modell für die Wiederbelebung von Nachbarschaft, also derjenigen Institution, die in der Kommune immer schon die am meisten haltgebende gewesen ist, da oft die Familie zu klein und die Kommune als ganze zu groß ist; damit zwingt ich zudem alle anderen Nachbarn, zumindest darüber nachzudenken, ob sie nicht auch ein bisschen nachbarschaftlicher werden sollten als bisher.

Es geht also weniger darum, das Abenteuer der Ambulantisierung und

Kommunalisierung der Heime wissenschaftlich zu begleiten, sondern noch mehr darum, die damit zusammenhängende Alltagspraxis philosophisch zu reflektieren, um sie so zu erweitern. Man hat dafür das schöne Wort geprägt: „das Heim in die Wohnung holen“. Denn es kommt immer wieder darauf an, das Unerträgliche auf so viele Schultern zu verteilen, dass es für alle erträglicher wird, wobei ein bisschen mehr Last auch bedeutet, seinem Leben mehr Gewicht und damit mehr Bedeutung zu geben, wenn jedem - auch den Angehörigen - nur genug Zeit bleibt, seinen eigenen

ebenso berechtigten egoistischen Interessen zu folgen.

So glaube ich - abschließend - gezeigt zu haben, dass wir also wirklich - natürlich nur widerwillig - auf dem Weg zur heimlosen Gesellschaft sind, ohne heute schon wissen zu dürfen, ob, in welchem Umfang und wann wir sie erreichen werden. Da es dazu keine reale Alternative gibt, sind wir verurteilt, diesen Weg zu gehen. Wir haben ihn auch unabhängig davon zu gehen, dass die Kostenträger inzwischen errechnet haben, dass insbesondere das bisherige Heimsystem

in einigen Jahren irreparabel nicht mehr zu bezahlen sein wird, wir uns also - bei wachsendem Bedarf und abnehmenden Einnahmen - ohnehin nach einem anderen Paradigma umzusehen haben, das den Ansprüchen der Gerechtigkeit und der Sorge gleichermaßen zu entsprechen vermag.

Kontakt
Herr Prof.Dr.Dr. Klaus Dörner
Nissenstr. 3
20251 Hamburg

Lebenswege - Vorgestellt

Mit dieser Ausgabe der impulse startet unter dem Titel „Lebenswege“ eine neue Reihe, in der unterstützte ArbeitnehmerInnen bzw. arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen zu Wort kommen. In den Beiträgen berichten die jeweiligen Autoren und Autorinnen über sich, ihre persönlichen Ziele, ihre Träume und Wünsche.

Den Träumen, Wünschen und Zielen einer Person zuzuhören, sie ernst zu nehmen und gemeinsam mit der Person deren Realisierungsmöglichkeiten zu erkunden, sind wichtige, wenn-

gleich nicht immer ganz einfache Schritte – nicht nur, wenn es um die Planung beruflicher Perspektiven geht. Nicht selten regen Planungen oder Veränderungen in einem Lebensbereich (z.B. im Bereich Arbeit) auch zum Träumen und zum Formulieren von Zielen in anderen Lebensbereichen an. Träume und Wünsche sind somit der Motor für Leben(stil)planungen.

„Wenn einer alleine träumt, ist es nur ein Traum. Wenn Menschen gemeinsam träumen, ist es der Beginn einer neuen Wirklichkeit.“ (Helder Camara)

Vielleicht kann auch diese Reihe dazu dienen, dass Menschen ihre Träume, Wünsche und Ziele anderen mitteilen und sie so mit anderen teilen, so dass vielleicht auch aus ihnen der Beginn einer neuen Wirklichkeit wird. Zweifels- ohne braucht es dazu auch etwas Mut.

Den Anfang macht Doris Haake, eine junge Frau mit Lernschwierigkeiten.

Wenn auch Sie gerne einmal in der Rubrik „Lebenswege“ vorgestellt werden möchten, können Sie einen Beitrag über sich und Ihre Träume, Wünsche und Ziele gerne an die Redaktion der impulse schicken.

Die Kontaktadresse finden Sie auf Seite 2 im Impressum. Carolin Emrich

Hallo!

Ich bin Doris Haake, 29 Jahre alt und bin seit 28.6. 2002 mit Arne Madsen verheiratet. Ich wohne in Hamburg Langenfelde. Ich arbeite in der Hamburger Arbeitsassistentz (Integrationsfachdienst) und mache dort die Büroeinigung und Büroarbeiten. Ich arbeite ehrenamtlich für die People First Organisation Hamburg (Mensch zuerst), Menschen mit Lernschwierigkeiten und mehrfacher Beeinträchtigung kämpfen für ihre Rechte.

Hier sind meine persönliche Träume und Wünsche:

- Ich möchte gerne an einem Weltkongress von People First teilnehmen.
- Ich möchte gerne mit einigen Leuten aus meiner People First Gruppe durch Deutschland reisen und die

Gruppen besuchen mit Übernachtung in einer Jugendherberge, sowie

People First Gruppen beim Gründen helfen.

Die 2. Persönliche Zukunftsplanung von Doris Haake		
<p>Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22,5 Std. bei HAA/BAG-UG • ABM bis Juli 2001 • Bürotätigkeiten & Reinigung • Computer • Bewerbertreffen vorb. <p>Freizeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • People First Gruppenleiterin • People First Sprecherin D-land • Betroffenenbeirat • Seminare leiten f. People First • Artikel schreiben f. People First • Posaune spielen • Mit Freunden treffen • Vor 2 Wochen Freund Arne kennengelernt, fest zusammen • Jugendherbergsausweis + BahnCard vorhanden <p>Wohnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ½ Zi - Wlg. in HH – Langenhor (muß bald gestrichen werden) 	<p>Ulla > Unterstützung, Beratung Arne Stefan</p> <p>Cligue Christin Michael Jörg Martin</p> <p>People First Gruppe HH</p> <p>People First Projekt Kassel Susanne Göbel Martina Puschke Anke Werner Andrea Otmar Miles-Paul</p> <p>HAA > Achim, Rolf, Marie Frau Offermann Carolin Baugenossenschaft > Wohnungssuche Einwohnermeldeamt > § 5 – Schein Torsten > wg. Klavierunterricht & Tenorhornunterricht Maria Becker Britta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BündnispartnerInnen > mit Ihnen reden sie sollen mich unterstützen • ausruhen > in die Sonne legen • sich verwöhnen, sich etwas gönnen • Musik (Hits der 60er / 70er) • Gespräche • Etwas unternehmen (Schwimmen, Inline skaten, Kino, Fahrrad fahren...) • Mit Arne zusammen sein
10.5.2000	BündnispartnerInnen	Stärkungsmöglichkeiten

Persönliche Zukunftsplanung von Doris Haake - Teil 2 & 3

- Ich möchte mit 2 weiteren Leuten im beantragten Projekt „Selbstbestimmung und persönliche Zukunftsplanung“ arbeiten. Ich möchte Seminare zu dem Thema anbieten und auch leichte Sprache.
- Ich möchte für das Projekt von zu Hause arbeiten.
- Wir wünschen uns, 1 bis 2 Pflegekinder die wir vorübergehend bei uns aufnehmen können, aber dafür brauchen wir eine größere Wohnung. Zur Zeit haben wir eine 2-Zimmer-Wohnung mit Terrasse.
- Ich wünsche mir, dass ich Klavierunterricht nehmen kann, der gut ist und bezahlbar.
- Ich wünsche uns, das mehr Barrieren für Menschen mit Lernschwierigkeiten abgebaut werden.



Foto: Doris Haake

Projekt zum Thema PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG gestartet.

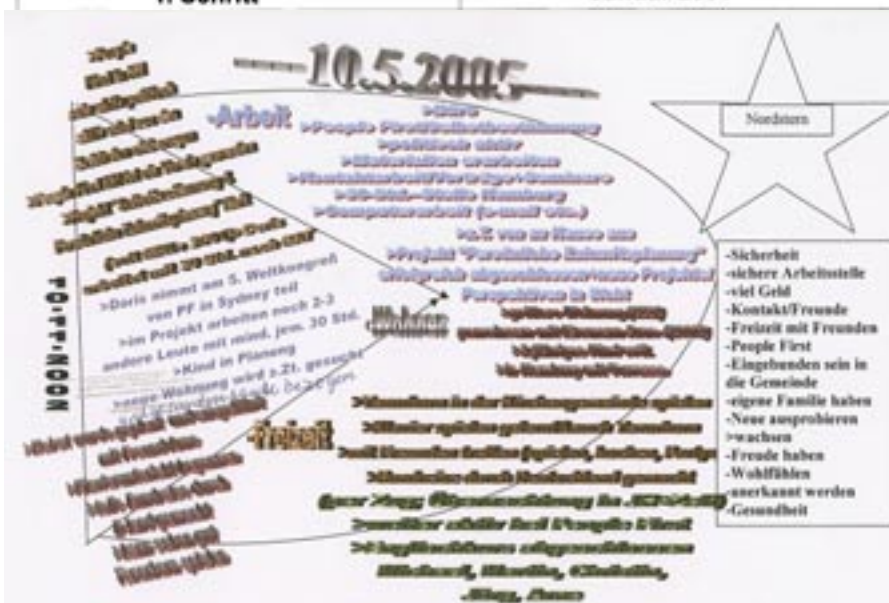
In Trägerschaft des Netzwerks People First Deutschland e.V. läuft seit Anfang diesen Jahres eine Aufklärungskampagne zum Thema Persönliche Zukunftsplanung. Die von der Aktion Mensch finanziell unterstützte Kampagne trägt den Titel „Zeit für Veränderungen. Persönliche Zukunftsplanung als Chance für mehr Selbstbestimmung“. Sie hat eine Laufzeit von Januar 2003 bis Dezember 2003.

Persönliche Zukunftsplanung ist ein aus den USA und Kanada stammendes Konzept bzw. ein Denkansatz und zugleich eine Fundgrube vieler praxisnaher Methoden, um mit Menschen mit und ohne Behinderung ihre individuelle Leben(stil)planung zu entwickeln und voran zu treiben. Im Mittelpunkt der Planung steht stets die einzelne Person mit ihren Träumen, Wünschen und Zielen, aber auch mit ihren Stärken und Fähigkeiten. Die Methode, die auch für die Planung mit Gruppen und Projekten oder in der Beratung von Einrichtungen angewandt werden kann, und damit geeignet ist, auch Reformen im Bereich der Behindertenhilfe voranzutreiben, ist im deutschsprachigen Raum nach wie vor erst in Ansätzen bekannt.

Ziel der Aufklärungskampagne ist es daher, das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung bekannter zu machen und ein Netzwerk Interessierter aufzubauen. Um dies zu realisieren, wurde beim Träger des Projekts eine Kontakt- und Koordinationsstelle eingerichtet. Konkrete Aktivitäten des Projekts sind ferner die Entwicklung von Informations- und Schulungsmaterialien, die Durchführung von Seminaren und MultiplikatorInnen-Schulungen für Menschen mit Behinderungen, Angehörige, MitarbeiterInnen in Einrichtungen und andere Interessierte sowie die Durchführung von modellhaften Zukunftsplanungen.

Im Internet wird die Kampagne unter www.people1.de präsentiert. Es besteht dort auch die Möglichkeit, sich Artikel und Materialien herunterzuladen und sich in eine mailing-Liste einzutragen. Interessierten steht die Kontakt- und Koordinationsstelle des Projekts darüber hinaus auch unter folgender Adresse zur Verfügung:
 Netzwerk People First Deutschland e.V.
 Kölnische Str. 99, 34119 Kassel
 Tel: 0561 - 7288555

<ul style="list-style-type: none"> • Treffen mit Achim + Stefan zur Planung „Selbstbestimmungsprojekt“ (Doris nagelt Stefan + Achim auf Termin fest!) • Eigener Email Anschluß im Büro • Vereinsgründung „People First Hamburg - Die starken Engel“ e.V. -> Verein besteht seit 27.9.2000 • Tenorhornunterricht beginnt (6. Sept. 00) • Einladung an Hamburgs Interessierte schicken (für Seminar mit J. O'Brien) • Seminarteilnahme beim Seminar „Persönliche Zukunftsplanung für Fortgeschrittene“ und dabei erste Planungen für das Projekt (25.-26.9.00) • Im Anschluß treffen von am Projekt Interessierten Leuten • Suche nach einem guten Computer • Antrag (z.B. Glücksspirale...) stellen • Anzeige schalten (z.B. in Avis) • Gegen Spendenbeschneigung • Mit „Keks-Aktion“ Geld zusammen sammeln oder Flohmarkt • Computer-Kekse backen & verkaufen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigener Computer zu Hause mit Internetanschluß • Artikel „Selbstbestimmung in D-land und Europa“ ist erschienen, Autorin: Doris Haake • Plan für das Projekt „Selbstbestimmung und Persönliche Zukunftsplanung“ konkretisieren sich langsam • Anträge sind geschrieben • Projektbeirat gegründet • Kooperation/Zusammenarbeit sichergestellt (z.B. BAG-UB, HAA, Ehem f. Integration...) • Email Anschluß im Büro besteht • Verein „People First HH“ als gemeinnützig anerkannt + Vereinsgründung unter Dach und Fach • Karibik Urlaub wird geträumt & geplant
<p>1. Schritt</p>	<p>Januar 2001</p>



Persönliche Zukunftsplanung von Doris Haake - Teil 2 & 3

Aktivitäten, Erfolge und weitere Ziele der BAG UB

Die BAG UB setzt sich seit ihrer Gründung 1994 bundesweit für die Verbreitung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung ein, um Menschen mit Behinderungen faire Chancen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu geben.

Die BAG UB vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen, ihren Unterstützern, von Fachdiensten und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, der Selbsthilfe und der Behindertenhilfe, die den Gedanken der Unterstützten Beschäftigung nahe stehen und zu ihrer Verbreitung beitragen. Entsprechend breit war und ist das Spektrum der Mitglieder der BAG UB – es reicht von engagierten Einzelpersonen, Vereine, Verbände und (Integrations-)Fachdienste bis zu Werkstätten für behinderte Menschen und Bildungseinrichtungen.

Unsere Aktivitäten und Erfolge

Die BAG UB war im Laufe ihres zwischen fast zehnjährigen Engagements für den Ansatz der Unterstützten Beschäftigung auf vielen Ebenen aktiv. Unser Einsatz hat sich gelohnt: In den vergangenen Jahren wurden **das Konzept der Unterstützten Beschäftigung bzw. einzelne Elemente daraus im System der beruflichen Rehabilitation verankert**. Neue Netzwerke wurden geknüpft, tragfähige Partnerschaften gebildet - und nicht zuletzt dem Engagement ihrer Mitglieder ist es zu verdanken, dass die BAG UB auf eine Vielzahl von Erfolgen zurückblicken kann.

Interessenvertretung

Auf Bundes- und Länderebene erfasst und bündelt die BAG UB die Interessen von Menschen mit Behinderungen sowie von Diensten und Projekten aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation. Diese Interessen formulieren und artikulieren wir gegenüber Politik, Gesetzgebung und Verwaltung und tragen damit bundesweit dazu bei, dass die Notwendigkeit von Unterstützter Beschäftigung und der Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen in das (fach-)öffentliche Bewusstsein rückt.

Die BAG UB ist regelmäßig in verschiedenen Arbeitsgruppen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des SGB IX vertreten und setzt sich durch ihre Angebote und Öffentlichkeitsarbeit gezielt für eine langfristige Qualitätssicherung bei der Begleitung behinderter Menschen ins Arbeitsleben ein.

Anwaltschaft für den Einzelfall Schritt für Schritt

Die BAG UB engagiert sich für die **berufliche Integration des einzelnen Menschen** unter Berücksichtigung sei-

ner je individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Situation. Probleme aus der Praxis, die aus den Regionen an die BAG UB herangetragen werden, werden in einem ersten Schritt auf Landesebene und im nächsten Schritt auf Bundesebene an die zuständigen Entscheidungsträger weitergeleitet. Wir arbeiten lösungsorientiert und versuchen, im Austausch mit den Entscheidungsträgern in Politik und Verwaltung zu pragmatischen, unbürokratischen und dem Einzelfall angemessenen Lösungen zu gelangen.

Information und Beratung

Im Rahmen der **Informations- und Beratungsstelle** der BAG UB werden speziell unsere Mitglieder sowie andere am Konzept der Unterstützten Beschäftigung Interessierte fachlich und kompetent beraten und unterstützt - auch über bundesdeutsche Grenzen hinaus. Mit der **Fachzeitschrift „impulse“** gibt die BAG UB einen regelmäßigen Überblick über das breite Spektrum Unterstützter Beschäftigung, über neue Projekte und Projektvorhaben, über die Entwicklungen im Schwerbehindertenrecht, Stellungnahmen zu zentralen Themen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie über die laufenden Aktivitäten der BAG UB. In unserem **eMail-Verteiler** geben wir Mitgliedern Informationen zu aktuellen Geschehnissen rund um das Thema Unterstützte Beschäftigung.

Weiterhin besteht ein regelmäßig aktualisiertes Informationsangebot der BAG UB im **Internet** (www.bag-ub.de), das unter anderem eine umfangreiche Materialliste zum Themenbereich der Unterstützten Beschäftigung sowie eine Adressliste bundesweit eingerichteter Integrationsfachdienste enthält.

Weiterbildung und Qualifizierung

Mit ihren Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten leistet die BAG

UB einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung der Integrationsarbeit und damit zur Qualitätssicherung in diesem Bereich. Für Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten, aus Werkstätten für behinderte Menschen und anderen Einrichtungen führt die BAG UB seit 1997 praxisnah **berufsbegleitende Qualifizierungen** durch, die regelmäßig fachlich überarbeitet werden. Darüber hinaus werden bedarfsorientiert **Workshops und Seminare** zu einzelnen Themenschwerpunkten der beruflichen Integration, zum Projektaufbau, Qualitätssicherung der Integrationsarbeit und zum Themenbereich Arbeitsassistenten angeboten.

Austausch und Vernetzung

Die BAG UB stellt mit ihrer jährlichen Fachtagung, ihren Seminaren, Vorträgen, Fortbildungen und ihrer Informations- und Beratungsstelle eine **Plattform** zur Verfügung, die von Mitgliedern und Interessierten für **fachlichen Erfahrungsaustausch** sowie zur Anregung und **Verbreitung und Weiterentwicklung integrativer konzeptioneller Ansätze** genutzt werden. Bedürfnisse und Fragestellungen Einzelner können hier formuliert, kontrovers diskutiert und zu gemeinsamen politischen Forderungen und Zielen verarbeitet werden. So entstehen vielfältige neue Partnerschaften und Netzwerke im System der beruflichen Rehabilitation, die allen Beteiligten bei ihrem Engagement um mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zugute kommen.

Im Rahmen transnationaler Vernetzung ist die BAG UB Mitglied der European Union for Supported Employment (EUSE) und beteiligt sich an vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Gemeinschaftsprojekten.

Integrationsfachdienste

Zu den besonderen Erfolgen unserer Arbeit zählt, dass nach langjährigen Modellprojekten im Jahr 2000 **bundesweit flächendeckend Integrationsfachdienste eingerichtet** wurden. Die (finanziellen) Rahmenbedingungen der Integrationsfachdienste wurden orientiert an ihren Anforderungen und als Folge der politischen Interessenvertretung der BAG UB zwischenzeitlich deutlich verbessert. Die BAG UB för-

dert den Auf- und Ausbau von Landesarbeitsgemeinschaften der Integrationsfachdienste zur Bildung und Festigung regionaler Netzwerkstrukturen.

Arbeitsassistenz

Die BAG UB hat durch die Interessenvertretung von AssistenznehmerInnen dazu beigetragen, dass der **Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz im Schwerbehindertenrecht verankert** wurde. Erstmals wurde damit ein Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf persönliche Assistenz gesetzlich festgeschrieben. Durch Beratung, Vorträge, Fortbildung und regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Leistungsträgern hat die BAG UB eine Verbreitung des Rechtsanspruchs sowie auch hier **entscheidende Nachbesserungen** bewirkt, die sich deutlich positiv auf die Bewilligungspraxis der Leistungsträger auswirken.

Übergang Schule - Beruf

Beim Übergang behinderter Menschen von der Schule in den Beruf fördert die BAG UB die Abstimmung aufeinander aufbauender Unterstützungsformen – Schule, WfbM, Bildungsträger, Integrationsfachdienste, Unternehmen – durch schnittstellen- und leistungsträgerübergreifende Angebote und individuelle Lösungsmöglichkeiten.

Die **Notwendigkeit von Berufsvorbereitung** wird durch das von der BAG UB initiierte „Forum Übergang Schule – Beruf“ zunehmend erkannt und in innovative Projekte umgesetzt. Das transnationale EQUAL-Projekt der BAG UB „Keine Behinderungen trotz Behinderung“ stellt darüber hinaus seit 2002 neue europaweite Netzwerke zum Thema Übergang Schule – Beruf her.

Weitere Ziele der BAG UB

Das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen ist gerade in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und Sozialabbau besonders gefährdet. Die BAG UB setzt sich daher mit neuen Bündnissen und Projekten für die **Sicherung der erreichten Ziele** und für die **weitere Stärkung integrativer Formen der beruflichen Integration** ein. Es gilt zu gewährleisten, dass die Eckpfeiler des SGB IX „Selbstbestimmung“ und „umfassende Teilhabe“ gesellschaftliche Wirklichkeit werden – auch und gerade für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Schwerpunkte zukünftiger Arbeit der BAG UB werden sein:

- **Integrationsfachdienste:** Nach wie vor sind verbesserte (finanzielle) Rahmenbedingungen für die IFD notwendig, damit sie tatsächlich – wie gesetzlich vorgesehen – den Personenkreis mit besonderem Unterstützungsbedarf vermitteln können.
- **Arbeitsassistenz:** Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz muss durch Information, Beratung und Fortbildung gefestigt werden. Es gilt, das Konzept der persönlichen Assistenz weiter zu verbreiten und Arbeitsassistenz unabhängig von Art und Schwere der Behinderung möglich zu machen.
- **Persönliches Budget:** Als eine entscheidende Bedingung selbstbestimmten Lebens muss die Nutzung persönlicher Budgets Menschen unabhängig von der Art ihrer Behinderung ermöglicht werden. Die BAG UB wird die Erfahrungen bei der Umsetzung des persönlichen Budgets in bundesweiten Modellprojekten bündeln und sie einer breiten Öffentlichkeit durch die „impulse“ zugänglich machen.
- **Wunsch- und Wahlrecht:** Die BAG UB wird sich für die Erweiterung der Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen einsetzen, indem sie den Aufbau flächendeckender Angebote und entsprechender Netzwerkstrukturen fördern wird – von der Schule über Bildungsträger, den IFD, die WfbM, Integrationsprojekte und weitere Angebote zur Gewährleistung und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Eine unbürokratische Bearbeitung durch alle beteiligten Rehabilitationsträger unter Einbeziehung der individuellen Situation der Antragsteller ist dabei von entscheidender Bedeutung.
- **Qualifizierung und Fortbildung:** Die BAG UB plant den Ausbau und die Ausdifferenzierung ihres Qualifizierungs- und Fortbildungsangebots für Integrationsfachkräfte, für NutzerInnen von Arbeitsassistenz und ArbeitsassistentInnen.
- **Beratung und Vernetzung:** Die BAG UB wird ihre Beratungs- und Vernetzungsarbeit für alle im Umfeld der unterstützten Beschäftigung arbeitenden Projekte weiterführen. Intensivere Beratung und Unterstützung ist auch für unterstützte ArbeitnehmerInnen geplant.

Um diese Ziele zu erreichen, braucht die BAG UB das Engagement ihrer Mitglieder – aber auch eine große Mitgliederschaft. Eine deutliche Zunahme der Mitgliederzahlen ist für die zukünftige Arbeit der BAG UB unbedingt erforderlich!

Sie helfen uns deshalb sehr, wenn Sie uns bei der Werbung neuer Mitglieder der BAG UB unterstützen, indem Sie Ihnen bekannte Personen und Organisationen auf eine Mitgliedschaft ansprechen bzw. uns einen Ansprechpartner nennen.

Vielen Dank!

Bundesfinanzhof entscheidet zugunsten der Gemeinnützigkeit eines Integrationsbetriebes

Der Bundesfinanzhof hob per Gerichtsbescheid das Urteil eines Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichtes aus dem Jahre 2002 auf, in dem dieses einem Integrationsbetrieb den Status der Gemeinnützigkeit rückwirkend aberkannt hatte.

Im Anbetracht der aktuellen Diskussion und harten Auseinandersetzung um die Frage der Gemeinnützigkeit von Integrationsprojekten hat diese Entscheidung erhebliche Signalwirkung! Diejenigen Finanzämter, die in zunehmend restriktiver Gangart die Steuerbegünstigung von Zweckbetrieben in Frage stellten (so wurden Steuernachforderungen bis weit über 500.000 € angekündigt), werden ihre Haltung in Zukunft neu überdenken müssen.

In dem Gerichtsbescheid wird ausdrücklich ausgeführt, dass weder die Relation von behinderten zu nichtbehinderten MitarbeiterInnen noch die Wettbewerbs-Relevanz wesentliche Kriterien zur Anerkennung resp. Aufhebung der Gemeinnützigkeit sind. Vielmehr komme es entscheidend auf die Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke des Trägers bzw. der Gesellschaft an.

Der Gerichtsbescheid ist noch nicht rechtskräftig. Im Falle eines Einspruches durch das Finanzamt kommt es zur mündlichen Verhandlung. Der Bundesfinanzhof hat auf jeden Fall bereits jetzt ein deutliches Zeichen gesetzt.

Weitere Informationen sind bei der BAG-Integrationsfirmen zu erhalten. Anton Senner Büro Hamburg: Tel. 040 / 471 95 782 oder Büro Berlin: Tel. 030 / 251 20 82.

BAG UB Personalia

*Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

nach fast zweieinhalbjähriger Tätigkeit bei der BAG UB im Bereich Weiterbildung von Integrationsberatern und -beraterinnen werde ich jetzt eine Pause einlegen und mich dem Lebensbereich Familie zuwenden. Seit Ende Juli bin ich im Mutterschutz. Ich möchte mich bei allen mit denen es in der vergangenen Zeit Austausch, Zusammenarbeit und viele gemeinsame Seminare und Veranstaltungen gab ganz herzlich bedanken sowie ebenfalls für die geleistete Unterstützung, die ich von vielen Seiten erfahren durfte. Ich bedaure es dieses spannende und lebhaftes Aufgabenfeld zu verlassen und freue mich sehr, dass Ingrid Stumpf diesen Bereich engagiert übernommen hat und wünsche ihr für die Zukunft alles Gute.

Voraussichtlich werde Ich im Frühjahr nächsten Jahres mit einem neuen Arbeitsbereich wieder bei der BAG UB einsteigen.

Ulrike Braczko

Ich möchte mich allen Leserinnen und Lesern als neue Mitarbeiterin der BAG-UB vorstellen.

Als Nachfolgerin von Ulrike Braczko bin ich seit dem 15.07.2003 zuständig für den Bereich Qualifizierung von Integrationsberaterinnen.

Mein Name ist Ingrid Stumpf, ich bin 36 Jahre alt, verheiratet und Dipl.-Sozialpädagogin. Nach meinem Studium in Kassel habe ich für die Deutsche Angestellten Gewerkschaft Bildungsseminare für Auszubildende angeboten, Seminare für Teilnehmende von freiwilligen sozialen Jahren durchgeführt und hatte verschiedene Lehraufträge an der Kasseler Hochschule für den Fachbereich Sozialpädagogik.

Von 10/1998 bis 06/2003 war ich im IFD Kassel tätig. Während dessen habe ich in 1998-1999 die berufsbegleitende Weiterbildung für Integrationsberaterinnen absolviert. Von 06/2002 bis 05/2003 war ich im Vorstand der hessischen LAG-IFD und seit Beginn 2003 nehme ich an einer Weiterbildung für systemische Beratung teil.

Ich freue mich sehr auf meine neue Aufgabe und die vielen neuen Kontakte, die diese Arbeit mit sich bringen wird.

Arbeitsassistentenz: Qualifizierung und Netzworkebildung vor Ort Ein neues Projekt der BAG UB

Die BAG UB setzt offiziell ihren Arbeitsschwerpunkt „Arbeitsassistentenz“ fort. Im Juni 2003 hat das neue Projekt der BAG UB „Arbeitsassistentenz: Qualifizierung und Netzworkebildung vor Ort“ gestartet, das sich mit neuen Schwerpunkten dem Thema Arbeitsassistentenz widmet. Das Projekt wird gefördert von der Aktion Mensch. Die ProjektmitarbeiterInnen sind Jörg Schulz und Berit Blesinger; das Projekt wird bis Mai 2005 gehen.

Die BAG UB arbeitet zum Thema Arbeitsassistentenz bundesweit und behinderungsübergreifend und führt damit das einzige Arbeitsassistentenz-Projekt dieser Art durch. Schwerpunkte unserer Arbeit werden sein:

- **Qualifizierung und Information:** Das Projekt bietet bundesweit ein- und mehrtägige Qualifizierungen, Workshops und Informationsveranstaltungen an, um den Wissensstand zum Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz zu festigen und auszubauen. Zielgruppen sind (Integrations-)Fachdienste, Rehabilitationsträger, Schwerbehindertenvertretungen, ArbeitsassistentenznutzerInnen und ArbeitsassistentInnen. Alle Veranstaltungen werden in Abstimmung mit den jeweiligen Einrichtungen geplant und vor Ort durchgeführt.

- **Netzworkebildung:** Ziel des neuen Projekts ist es, die regionalen Aktivitäten zum Thema Arbeitsassistentenz zusammenzuführen und zu bündeln und ein bundesweites „Netzwerk Arbeitsassistentenz“ aufzubauen. Dazu gehören fachliche Beratung, Herstellung regionaler Kontakte und schließlich die Erstellung einer vollständigen Übersicht über regionale Anlaufstellen zum Thema Arbeitsassistentenz. In den verschiedenen Bundesländern und Einrichtungen soll ein einheitlicher Informationsstand hergestellt werden; angestrebt wird auch ein regelmäßiger fachlicher Austausch im Rahmen eines Forums.

- **Leitfaden Arbeitsassistentenz:** Die ProjektmitarbeiterInnen werden einen umfassenden Praxis-Ratgeber „Leitfaden Arbeitsassistentenz“ erstellen, der Ratsuchenden kompakt und kompetent notwendiges Wissen zu Beantragung, Vorbereitung und alltäglichem Einsatz von Arbeitsassistentenz vermittelt. Der Leitfaden wird spätestens Mitte 2005 vorliegen.

Für weitere Informationen zum neuen Arbeitsassistentenz-Projekt der BAG UB können Sie sich gern an die ProjektmitarbeiterInnen wenden. Informationen finden Sie demnächst auch im Internet unter www.arbeitsassistentenz.de.

Darüber hinaus hat das Projekt einen eigenen eMail-Verteiler, über den regelmäßig Neuigkeiten zum Thema Arbeitsassistentenz weiter gegeben werden. InteressentInnen können sich gern bei den ProjektmitarbeiterInnen melden und sich in den Verteiler eintragen lassen. Mitglieder der BAG UB sind bereits in den Verteiler aufgenommen worden.

Kontakt
Berit Blesinger & Jörg Schulz
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Fon: + 49 (0)40 / 43253123
Fax: + 49 (0)40 / 43253123
eMail: info@arbeitsassistentenz.de
Internet: www.arbeitsassistentenz.de



Foto: Ingrid Stumpf

- Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang - Neuer Durchgang -

Professionell in Arbeit begleiten

Berufsbegleitende Weiterbildung der BAG UB für Integrationsberater und –beraterinnen in Unterstützter Beschäftigung

praxisnah

Steigende Anforderungen erfordern zusätzliche Qualifikation

Eins wird immer deutlicher: Die Anforderungen an die Integrationsfachkräfte steigen. Wie in keinem anderen Bereich geht es hier um Kundenorientierung und maßgeschneiderte Lösungen für die jeweils Beteiligten. „Jobs von der Stange“ gibt es für dieses Klientel noch weniger als anderswo. Zudem bleiben die rechtlichen Rahmenbedingungen (SGB IX) und damit das Anforderungsprofil für die Integrationsfachkräfte weiter im Fluss. An der Schnittstelle zwischen den Akteuren -BewerberIn, ArbeitnehmerIn, Unternehmen, Leistungsträger, Auftraggeber, Behindertenhilfe, sowie Aus- und Weiterbildung- sind bereichsübergreifendes Fachwissen sowie Kooperationsfähigkeit und interdisziplinäres Arbeiten gefragt.

Praxisnah, berufsbegleitend und prozessorientiert

Unser Ziel ist es, IntegrationsberaterInnen für ihre tägliche Integrationsarbeit

prozessorientiert

weiterzubilden - praxisnah und prozessbegleitend. Neben der interaktiven Bearbeitung schriftlicher Studienmaterialien steht vor allem die handlungsorientierte Arbeit während der Kompaktseminare und die Reflexion von Fallarbeiten aus der eigenen Berufspraxis im Mittelpunkt der berufsbegleitenden Weiterbildung. Ziel der BAG UB ist die Verbreitung und Entwicklung des Konzepts der „Unterstützten Beschäftigung“ im deutschen Rehabilitationssystem, das heißt die Stärkung ambulanter Formen der beruflichen Integration sowie die Unterstützung und Qualifizierung engagierter Organisationen und ihrer Mitarbeiter.

Die BAG UB hat sich seit 1998 dem wachsenden Professionalisierungsbedarf angenommen und führt seither berufsbegleitende Qualifizierungen unter Einbeziehung erfahrener FachdienstmitarbeiterInnen und ExpertInnen durch.

Inhalte der Weiterbildung

Die Fortbildung ist als berufsbegleitendes Fernstudium inklusive Praxisseminaren konzipiert und besteht aus acht aufeinander aufbauenden Modulen, de-

qualitätssichernd

ren Inhalt der Graphik entnommen werden kann. Der Aufbau ist prozessorientiert und umfasst die verschiedenen Phasen der beruflichen Integration (siehe Graphik Modulinhalt).

Organisatorisches

Zeitraum:

März 2004 bis September 2005

Seminarort:

Nähe Hannover
(die genaue Adresse des Seminarortes und die Modultermine finden Sie auf unserer Homepage (www.bag-ub.de) oder erhalten Sie auf telefonische Nachfrage.

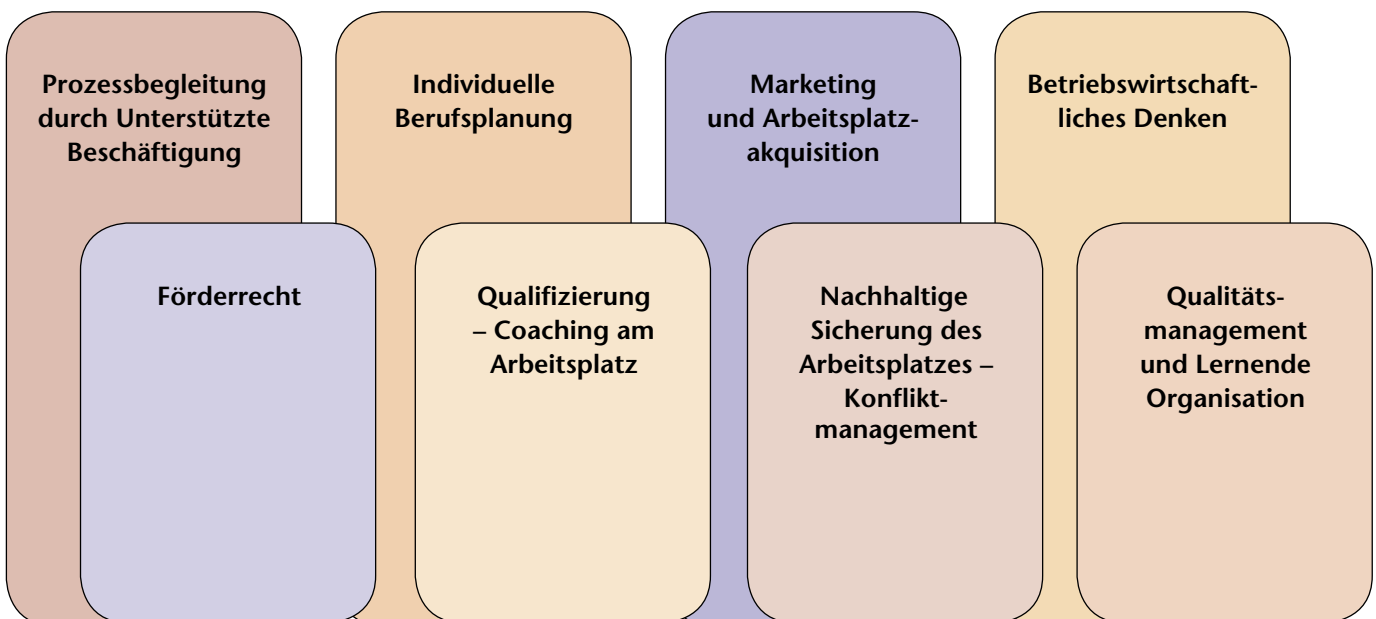
Kosten:

2.815,- Euro; für Mitglieder 2.550,- Euro pro TeilnehmerIn. Zusätzlich fallen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, sowie An- und Abreise an.

Anmeldung:

direkt bei der BAG UB,
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg,
Tel.: 040/ 43253123

Für Fragen steht Ihnen die Projektleiterin Frau Ingrid Stumpf gern zur Verfügung.



VORBEREITUNG, VERMITTLUNG UND BEGLEITUNG IM ARBEITSLEBEN

QUALITÄT IN UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG

Fachtagung 2003 der BAG UB

ZEIT: 19. bis 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. Integrationsfachdienste sowie andere Dienste und Einrichtungen, die im (Um-) Feld

der beruflichen Integration aktiv sind (Schulen, WfbM, Integrationsfirmen, BBW, BFW etc.), sind deshalb gefordert ihre konzeptionellen Grundlagen ständig weiterzuentwickeln und sich mit anderen Dienstleistern effektiv zu vernetzen.

Für IFD in besonderen bedeutet dies, dass vermittelnde und begleitende Tätigkeiten sowohl ihren jeweils eigenen Stellenwert besitzen als auch im Einzelfall eng aufeinander abgestimmt werden müssen. Insgesamt steht das The-

ma „Qualität“ unter verschiedenen Aspekten und in über 20 Workshops zur Diskussion. Dies nicht zuletzt deshalb, um der bis Ende 2003 oftmals einseitig quantitativ geführten Diskussion um Integrationswege und -erfolge einen fachlich-inhaltlichen Schwerpunkt entgegenzusetzen.

Die dreitägige Veranstaltung ist unterteilt in **Vor-** (19.11.03, ab 13.00 Uhr) und **Hauptkonferenz** (20.-21.11.03, ab 13.00Uhr) und am Vormittag des 20.11.03 wird die **Mitgliederversammlung der BAG UB** abgehalten.

Mittwoch 19. November 2003 - Vorkonferenz

13.00 - 19.00 Uhr Methodische Workshops

1 Neue Qualitäten im Netz zwischen Schule und Beruf

Einrichtungübergreifende Netzwerkarbeit am Beispiel von EQUAL-Teilprojekten u.a. good-practice-Modelle; Gastland: Südkorea

E. Frölich (Staatl. Seminar f. Schulpäd., Heidelberg); M. Scholdei-Klie (Gemeinsam leben – gemeinsam lernen, Frankfurt/M.); K.-P. Böhringer (Schule für geistig Behinderte, Pforzheim); P. Gassauer u. W. Hoffmann (Schule am Winterrain, Ispringen); Y. Cho (KEPAD, Südkorea)

2 Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen I „Welche Unterstützung brauche ich für meine Arbeit?“

A. Thieliicke (Projekt BAG UB)

3 „Und es geht doch ...!“

Qualifizierungsmaßnahmen zum Übergang aus WfbM in den allg. Arbeitsmarkt - Zielgruppen, Inhalte, Methoden, Kooperationspartner und rechtliche Situation

A. Seeger (ACCESS, Erlangen); T. Wedel (Boxdorfer Werkstatt, Nürnberg); Dr. S. Wendt (Bundesvereinigung Lebenshilfe, Marburg)

4 Zielgruppenorientierte Beratung und Begleitung Fachliche Anforderungen, Arbeitsweisen und Ressourcenerschließung in der beruflichen Integration

N.N. (Hamburger Arbeitsassistenten, Menschen mit Lernschwierigkeiten); Dr. W. Wahler, Dr. R. Schäuble u. J. Prusko (IFD Nürnberg, Menschen mit psychischen Erkrankungen u. Hörschädigung); P. Brodich (Epilepsie Beratung München)

5 Profiling ⇔ Akquise ⇔ Job-Coaching

Professionelle Methoden zur Integration

G. Bergmeyer (IFAS, Göttingen); J. Länge (CBA, München); I. Lilienthal (Hamburger Arbeitsassistenten)

6 Qualitätssicherung und Dokumentation in IFD

Praxisrelevante Instrumente der Leistungsbeschreibung und -beurteilung

M. Zernentsch (IFD Nürnberg); P. Lubenow (IFD Köln); H. Lämmle (LAINTEGRA, Ehingen); Dr. D. Schartmann (Integrationsamt Köln)

ca. 19.30 Uhr Abendessen

Donnerstag, 20. November 2003

9.00 Uhr – 12.00 Uhr

Mitgliederversammlung der BAG UB

Hauptkonferenz

13.00 Uhr Tagungseröffnung

Begrüßung zur Jahrestagung 2003

13.15 Uhr Das SGB IX: Anspruch und Wirklichkeit

Kritische Betrachtung und Ausblick - Moderierte Diskussion mit Experten:

Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung (R. Wilmerstadt), BAG der Integrationsämter und Hauptfürsor-

gestellen (W. Pohl), Bundesanstalt für Arbeit (N.N.), BAG der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (Dr. F. Baur), Bundesvereinigung Lebenshilfe (Dr. S. Wendt), Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (R. Blum), Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (B. Vieweg), BAG UB (N.N.) -
Moderation: N.N.

15.00 Uhr - 15.45 Uhr - Kaffeepause

15.45 Uhr - 18.45 Uhr - Workshops mit Pause

1 Arbeitsassistentz - Bundesweite Projekte und Netzwerkarbeit

Erfahrungen, Kooperation und Nachhaltigkeit
 B. Blesinger, J. Schulz (BAG UB); N.N. (Integrationsamt)

2 Wege zum Integrationsprojekt

Wirtschaftlich arbeiten und soziale Orientierung als Widerspruch?
 Ch. Giga (IFD Fürstenwalde); B. Wiedemann (GUIDANCE GmbH, Berlin); J. Doletzki (Drahtelemente Do-letzki); R. Neukirchen CBA, München); N.N. (Integrationsamt)

3 Gleichzeitig Kosten senken und Qualität sichern?

Eine Zukunftswerkstatt zur Entwicklung von Alternativen entgegen einseitiger Kostensenkung
 I. Grieshop-Sander (Moderatorin, Münster)

4 Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen II
 Persönliche Zukunftsplanung: Konzept und kreative Methoden zur Individuellen Lebens(stil)- und/oder Berufswegeplanung

C. Emrich (IFD Bremerhaven)

5 IFD heute und morgen - Leistungsspektrum, Leistungsprüfung und Auftraggeber

Zielvereinbarungen, Ergebnisse, Vernetzung und zukünftige Entwicklungen
 R. Wilmerstadt (BMGS); N.N. (BAG der Integrationsämter u. Hauptfürsorgestellen); N.N. (Bundesanstalt f. Arbeit); Dr. F. Baur (BAG überörtl. Sozialhilfe); N.N. (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger); N.N. (Hauptverband d. gewerbl. Berufsgenossenschaften); J. Bungart (BAG UB)

6 Unternehmensforum und Integrationsvereinbarung

Innovative Konzepte betrieblicher Integration und Begleitung
 L. Bertrand (Fraport AG); A. Meyer (IFD Augsburg)

7 Arbeitsmodelle für leistungsgeminderte Menschen in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes

Erfahrungen erfolgreichen Handelns
 A. Gerbig u. P. Emin (Lebenshilfe Gießen); A. Thielicke (BAG UB)

8 Schulische und berufliche Qualifikation für Menschen mit Autismus

Welche fachlichen Unterstützungen beim Übergang von der Schule in den Beruf sind erforderlich?
 U. Güthoff u. D. Moldenhauer (IBS-Projekt Gießen); I. Dinter (Hilfe für das autistische Kind, Berlin); S. Zieger (BBW Greifswald)

9. Stolperstein Schlüsselqualifikationen? Besondere Anforderungen in der berufl. Integration

Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten
 A. Klüssendorf und M. Thätner (Projekt KuKuK, Hamburger Arbeitsassistentz)

ca. 19.30 Uhr Abendessen

ca. 21.00 Uhr Abendprogramm

Klaus Kreuzeder: Saxophonist mit Soloprogramm (www.klaus-kreuzeder.de); anschließend „Disco“

Freitag, 21. November 2003

9.00 Uhr - 12.00 Uhr - Workshops mit Pause

1 Implementierung eines ganzheitlichen und effizienten Gesundheitsmanagements in Unternehmen

Erfahrungen und Ergebnisse des externen Dienstleisters IQPR aus der betrieblichen Praxis
 H. Kaiser (IQPR, Köln)

2 Qualität auf lange Sicht?

Erfahrungsaustausch zur Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen in Unterstützter Beschäftigung
 S. Doose (Projektberatung u. Evaluation, Lübeck)

3 Wie IFD durch Teamentwicklung Synergieeffekte erzeugen und nutzen können

Methodische Weiterentwicklung der Arbeits-, Kommunikations- u. Vernetzungsstrukturen
 A. Büscher (IFD Gießen); E. Zieselsberger (Organisationsberater)

4 Die Zusammenarbeit zwischen (Sonder-) Schule, Eltern und Diensten zur beruflichen Integration

Angebot, Nachfrage und Koordination
 A. Klinkenbusch (EQUAL-Partnerschaft Maßarbeit im Münsterland, Projekt „Wege zur Arbeit“, Münster); H.R. Böning (EQUAL-Partnerschaft Open Doors, Berlin)

5 Integrationskonzepte überregionaler und überbetrieblicher Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Erprobte und innovative Modelle
 J. Barlsen (BBW Nordhessen); U. Marquardt (BFW Hamburg); M. Sutter (Neurologisches Rehabilitationszentrum Friedehorst, Bremen)

6 Qualitätsanforderungen der verschiedenen „Nutzer“ an den IFD

Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Prozessbeteiligten
 IFD Nürnberg u. Augsburg; H. Stenz (Integrationsamt Mittelfranken); Arbeitsamt Nürnberg (V. Eck-Kappelmann); Dachverband der Berufsgenossenschaften Bayern u. Sachsen (Frau Dr. Blumberg, angefr.); Arbeitnehmer u. Unternehmen

- Adressaufkleber -

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

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
- Organisation groß (> 0,5 Mio. € Umsatz) 500,- €
 - Organisation regulär 350,- €
 - ermäßigt 150,- €
- Die Ermäßigung ist notwendig, weil _____

Wir sind eine juristische Person mit Fachdienst

Unser(e) (Integrations-) Fachdienst(e) hat/haben

___ IntegrationsberaterInnenstellen (Vollzeitäquivalent)

- 1 IntegrationsberaterInnstelle 250,- €
- 2-3 IntegrationsberaterInnenstellen 350,- €
- 4-5 IntegrationsberaterInnenstellen 500,- €
- 6-10 IntegrationsberaterInnenstellen 600,- €
- 11-15 IntegrationsberaterInnenstellen 700,- €
- 16- 20 IntegrationsberaterInnenstellen 800,- €
- 21- 25 IntegrationsberaterInnenstellen 900,- €
- ___ Stellen jede weitere 5 Stellen 100,- €
- Höchstbeitrag (über 50 Stellen) 1.500,- €

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem Konto von der BAG UB abgebucht werden.

Kto.Nr. _____ BLZ _____ Bank _____

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

- persönliches Mitglied 60,- €
- ermäßigt 30,- €
- Ja, ich möchte die BAG UB als Fördermitglied unterstützen: ab 250,- € Mein Betrag ist _____ €

Wir sind eine juristische Person und möchten die BAG UB als Fördermitglied unterstützen

ab 1.000,- € / Unser Betrag ist _____,- €

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

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____

Fax: _____

eMail: _____

Internet: _____

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

IFD-Träger: _____

IFD-Zweigstellen: _____

IFD-eMail: _____

IFD-Internet: _____

FachdienstmitarbeiterInnen: _____

Landes-Arbeitsamt: _____

Bezirks-Arbeitsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____