

# impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 37  
1 / 2006

6,00 €  
ISSN 1434-2715

impulse - BAG UB Fachtagung 2005 in Suhl, Thüringen



**impulse** Themen u.a.:

**OPEN SPACE**  
**MIT KERZEN UND ZIMBELN**  
*ab Seite 3*

**LERNEN,**  
**WAS ARBEITEN BEDEUTET**  
*ab Seite 15*

**HANDICAP**  
**AUF DEM GOLFPLATZ**  
*ab Seite 29*

**ENTER ABILITY**  
*ab Seite 41*

## impulse Impressum

Nr. 37, 1 / 2006

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

**Vorsitzende:** Angelika Thielicke

**Geschäftsführer:** Jörg Bungart

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

**Redaktion:** Jörg Bungart,  
Carolin Emrich, Ute Mank,  
Jörg Schulz, Angelika Thielicke,  
Stefanie Wiesenberg (V.i.S.d.P.)

**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.arbeitsassistentz.de>

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

## impulse Inhalt

### „Dann Klagen Sie doch - Handeln Sie jetzt!“

#### Fachtagung der BAG UB 2005 in Suhl, Thüringen

„Open Space“ mit Kerzen und Zimbelen: Tagung in besinnlichem Rahmen - Ute Mank 3

Maßnahmeplanungen als Ergebnis von Open Space Entwicklung von Handlungsperspektiven zur  
Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben 6

Warum und wozu dieses Mal „Open Space“? - Angelika Thielicke 11

Entwicklung eines neuen Selbstverständnisses für Integrationsfachdienste - Andreas Backhaus 12

Was glauben Sie eigentlich, wer wir sind? - Hans-Peter Heinrichs 13

Open Space – was ist das denn? - Elke Schmidt 14

#### Aus der Praxis

Lernen, was arbeiten bedeutet 15

#### Bildung

Es ist Bewegung in der Landschaft - Klaus-Peter Böhlinger 16

#### Fort- und Weiterbildung

Chance24 - Berufliche Bildung für behinderte Menschen in WfbM 23

AKZENTE - Beratung beim Aufbau von beruflichen Qualifizierungsangeboten  
für Menschen mit besonderen Lernschwierigkeiten - Andrea Seeger 24

#### Menschen

Handicap auf dem Golfplatz - Interview mit Ulrich Lischka 25

Wird es mein Sohn Lucio schaffen? - Edith Chiti-Bausch 27

#### Wirtschaft

„Es gibt eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer  
mehr Leute verrückt werden.“ - Jörg Bungart, BAG UB 28

Keine Chance auf Einfachjobs?! 35

EQUAL: Go!unlimited 36

EnterAbility – Existenzgründung für Menschen mit Schwerbehinderung 37

#### Politik und Recht

Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 38

#### Wissenschaft

EQUAL Projekt „Vieles ist möglich“ – Tandem Partner in der Wissenschaft  
- Christian Gredig, Annetraud Grote 39

#### Verschiedenes

... 43

#### BAG UB Intern

Weiterentwicklung integrativer Arbeitsmöglichkeiten mit dem Persönlichen Budget 45

BAG UB Weiterbildung 46

Fachtagung: Persönliches Budget zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt 47

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB 48

Vielen Dank an die Glückspirale, die den Druck der impulse aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.

# „Open Space“ mit Kerzen und Zimbeln: Tagung in besinnlichem Rahmen

## Teilnehmer der BAG UB-Jahrestagung arbeiten an 47 selbst eingebrachten Themen

Von Ute Mank

157 Teilnehmer nahmen an der diesjährigen Tagung der BAG UB vom 23. bis 25. November 2005 in Suhl/Thüringen teil. Sie fand als „Open Space-Konferenz“ und damit in einer ungewöhnlichen Form statt. „Dann klagen Sie doch! – Dann handeln Sie jetzt! – Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ lautete der Titel. Am Ende der Tagung haben sich sieben Themen herauskristallisiert, an denen die Interessierten weiterarbeiten werden.

Eine Tagung ohne vorgegebene Themen, ohne Vorträge, ohne Präsentationen und Podiumsdiskussionen? Stattdessen „Open Space“, was auch immer das sein mochte? Eine Vorstellung, die einige potentielle Teilnehmer davon abgehalten hat, sich zur diesjährigen Tagung anzumelden. Auch die, die gekommen sind, wissen nicht, was sie erwartet. Aber schon an der Gestaltung des Konferenzraums des Tagungshotels, in dem sich alle treffen, wird deutlich, dass alles anders sein wird als bei üblichen Tagungen.

Die Stühle sind zu einem großen Stuhlkreis angeordnet, zwei hintereinander angeordnete Kreise mit kleinen Durchgängen. Auf der rechten, fensterlosen Seite des Raums sind mit Packpapier bespannte Pinwände aufgestellt, versehen mit den Wochentagen „Mittwoch“ und „Donnerstag“, dem entsprechenden Datum und kleinen untereinander angeordneten Bildchen. In der weiträumigen Mitte brennen drei große rote Kerzen. Sie werden immer brennen, wenn sich die Teilnehmer hier treffen. Im hinteren Teil ist eine Tischreihe aufgestellt, auf der aufgeklappte Laptops stehen. An den Wänden sind handgeschriebene Plakate befestigt, auf denen Sprüche stehen wie „Vorbei ist vorbei“ oder „Es beginnt, wenn es beginnt“. Dekoration oder Bedeutung fragt man sich der ob der Schlichtheit der Weisheiten etwas irritiert.

Sie haben Bedeutung – es sind die Tagungsregeln. Moderatorin Jutta Herzog von „All·in·one zur Bosen & Associates“ erklärt sie, nachdem sie den

Tagungsbeginn mit zwei Zimbeln „eingeläutet“ hat. Unterstützt von Komoderatorin Birgit Rocholl leitet Jutta Herzog die Tagung. Die Zimbeln werden immer zu Anfang und Ende einer Veranstaltungphase erklingen und später auch schon mal säumige Teilnehmer vom Essen zum Arbeiten rufen.

Kein Zeitkorsett soll die gemeinsame Arbeit an einem Thema einengen, Anfang und Ende eines Workshops sollen von den Teilnehmern und nicht von der Uhr bestimmt werden, erfahren die Tagungsteilnehmer. Das „Gesetz der zwei Füße“ und das „Gesetz der Mobilität“ – ebenfalls auf handgeschriebenen Plakaten an den Wänden nachzulesen – rufen dazu auf, „Hummel“ oder „Schmetterling“ zu spielen. „Hummeln“ sind die, die möglichst viel arbeiten möchten, und deswegen von Workshop zu Workshop eilen, „Schmetterlinge“ setzen sich auch einfach nur mal irgendwo dazu – wiederum in Stuhlkreise, denn die sind auch in den Räumen für die Workshops aufgestellt.

Wer bei „Open Space“ eher Assoziationen zum Weltraum gehabt haben sollte, muss sich von Jutta Herzog eines Besseren belehren lassen. Es sei wie schwimmen, erklärt sie: „Man kann viel darüber reden, aber irgendwann muss man springen und wird nass.“ Das ist die Aufforderung für die Teilnehmer, ihre Themen – die Moderatorin nennt sie „Anliegen“ – zu nennen. Denn das ist das Wesentliche an der Open Space-Tagung – die Teilnehmer bestimmen und benennen die Themen selbst, mit denen

sie sich zu dem vorgegebenen Tagungstitel beschäftigen wollen. Wer eins hat, geht in der Kreismitte auf die Knie und schreibt es mit Edding auf die im Zentrum um die Kerzen herum bereit liegenden Blätter.

Und offenbar sind die Teilnehmer mit vielen Anliegen gekommen, nach und nach belebt sich die Kreismitte: „Vermittlung aus der Werkstatt heraus“, „Integration auf lange Sicht“, „Betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Lernbehinderung“ oder „Persönliches Budget. Welche Erfahrungen gibt es?“ – die Palette ist bunt und vielfältig. Und weil sie nicht nur aufgeschrieben sondern auch durch bereit liegende Mikrophone angesagt werden müssen, erfährt manches Thema sofort Zustimmung. Mit „Das ist gut“ oder Beifall wird die Interessenlage aus dem Plenum spontan kund getan.

Als die Themennennung zu verebben scheint, bringt Jutta Herzog sie durch einen weiteren Vergleich mit dem nasen Element wieder in Schwung: „Die Themen kommen in Wellen“, meint sie, und so ist es auch. Irgendwem fällt doch noch etwas ein und andere folgen. Wer ‚sein‘ Thema aufgeschrieben hat, für den kommt noch die Qual der Wahl für Zeit und Raum: Mittwochnachmittag Weintraube oder lieber Donnerstagsvormittag Marienkäfer? Käfer, Früchte, Stern oder Segelboot sind die Symbole für die verschiedenen Räume, in denen die Workshops stattfinden sollen. So klärt sich auch die Bedeutung der kleinen Bildchen auf den Pinwänden. Denen, die etwas hilflos mit ihrem Themenzettel vor den Pinwänden stehen, kommen die Moderatorinnen zu Hilfe.

Nachdem alle Anliegen ihren Platz gefunden haben, ist die ganze Teilnehmerschaft gefragt, sich zu den Workshops einzuwählen. In den

Menschen Trauben, die sich daraufhin vor den Pinwänden bilden, wird schon vorab heftig diskutiert. Meistens scheint das Interesse am Thema den Ausschlag zu geben, mancher will aber auch schlicht gemeinsam mit dem Freund an einem Workshop teilnehmen. Wer sich entschieden hat, schreibt seinen Namen auf den Zettel mit dem Workshop-Titel.

Im Raum „Traube“ ist der erste Workshop der mit dem provokativen Titel „Macht genders glücklich? Lust und Last von Gender-Mainstreaming.“. Initiator Erwin Ruhnau stellt sich und sein Thema vor. Die anwesenden Fachleute sind alle Männer. Einer hat ganz konkret die Aufgabe, ein Gender-Mainstreaming-Projekt zu entwickeln und will sich Anregungen holen. Schnell wird klar: Gender-Mainstreaming ist aus der Sicht der Europäischen Union förderungswürdig, und wer den Gender-Aspekt in sein Projekt einbindet, kann auf Fördergelder hoffen.

Weiter geht's zum Workshop „Ich will Popstar werden“, ausgewählt aus reiner Neugierde, was sich hinter dem vielversprechenden Titel wohl verbirgt. Hier sind die Teilnehmer gerade beim Erfahrungsaustausch über das Persönliche Budget, die Qualität von Praktikumsplätzen, Werkstätten und Förderungsmöglichkeiten im Allgemeinen. An dieser Stelle wird ein Problem bei der Betätigung als „Schmetterling“ deutlich. Man hat es ein wenig schwer, weil man ja überall nur Ausschnitte der Workshops mitbekommt. Mitten in den „Popstar-Workshop“ hineingeplatzt stellt sich die Frage, ob man überhaupt in der richtigen Veranstaltung gelandet ist, denn von Popstars ist zumindest im Augenblick keine Rede.

Am Abend füllt sich der große Kreis zögerlich. „Abendnachrichten“ stehen zum Abschluss des ersten Tages auf dem Programm. Keine Neuigkeiten aus Politik und Gesellschaft werden hier verbreitet. Der Programmpunkt bietet vielmehr die Möglichkeit mitzuteilen, wie es einem im Laufe des Tages ergangen ist und wie man sich gerade fühlt. Aber auch so banale Dinge wie ein gefundenes Namensschild können hier wieder an die richtige Frau oder den richtigen Mann gebracht werden.

Ein Teilnehmer des Workshops mit dem sperrigen Titel „Integrationsfachdienst – Vermittlung unter der Strukturverantwortung des Integrationsamtes“ nutzt die Gelegenheit und freut sich darüber, dass dort „eine Idee entstanden ist“. Eine Regionalkonferenz zum gleichen Thema, an der er in der Vergangenheit teilgenommen habe, habe eher Niedergeschlagenheit bei ihm hinterlassen. Am Ende der Tagung wird dieses Thema das stärkste Interesse finden.

Neun Anliegen sind an diesem ersten Tag diskutiert worden, 38 weitere warten auf den nächsten Tag. Auf einige wartet an dieser Stelle noch ein wenig Arbeit. Aus jedem Workshop muss ein Teilnehmer ein Protokoll über das Erarbeitete verfassen. Dazu sind die Laptops da. Die Protokolle gehen dann so schnell wie möglich in eine eigens beauftragte Druckerei, denn am dritten Tag der Tagung sollen alle Teilnehmer eine druckfrische Zusammenfassung aller Workshops in die Hand bekommen.

Wer alsdann vom Fachlichen genug hat, kann den Abend mit Kegeln oder einer Nachtwanderung mit Fackeln im tief verschneiten Wald verbringen. Für alle anderen bietet Jutta Herzog einen „Lauschenden Kreis“ an. Im nur von Kerzenschein erleuchteten Raum sollen die Teilnehmer sich eine Landschaft vorstellen und dabei ihren Gefühlen unter der Fragestellung „Was ist mir bei meiner Arbeit wichtig?“ nachspüren. Wer darüber sprechen will, muss nur die Zimbeln in die Hand nehmen, die als Redestein fungieren. „Sehr persönliche Geschichten sind dort erzählt worden“, berichtet Angelika Thielicke, erste Vorsitzende der BAG UB, die daran teilgenommen hat.

Das hat offenbar den Mut gefördert, sich auch im Gesamtplenarium zu äußern. Am zweiten Tag, der besinnlich mit „Morgennachrichten“ beginnt, sind es zwei Teilnehmer des lauschenden Kreises, die sich als erste trauen, das Mikrofon zu nehmen und über sich zu sprechen. Ansonsten herrscht Stille. Über 150 Menschen und niemand spricht, nur leises Klappern aus der benachbarten Küche. Ein für eine Tagung zugegebenermaßen ungewöhnlicher Zustand. Vielleicht deswegen weist die Moderatorin darauf hin, dass diese Stille nicht als unangenehm empfunden

werden soll. Und sicher nicht zufällig nennt ein Teilnehmer später im Gespräch den auf dem Programm ganz prosaisch mit „Morgennachrichten“ benannten Tageseinstieg aus Versehen „Morgengandacht“.

Dann geht es mit Workshops weiter. „Wie finde ich eine Wohnung oder eine Wohngemeinschaft“ ist ein Workshop, initiiert von zwei Frauen mit Behinderung, an dem ausschließlich Menschen mit Behinderung teilnehmen. Der Wunsch, zu Hause auszuziehen, eint die Teilnehmer, das ‚wie‘ erscheint ihnen schwierig.

Die Initiatorinnen von „Ich will Popstar“ werden, trifft man heute bei „Kultur - Klagen auf hohem Niveau“ wieder. Sie wollen von Initiator Reimar Naumann von handicap-event-management wissen, wie man mit diesem Berufswunsch junger Behinderter umgehen kann. Bei „Arbeitsleben mit Kind“ berichtet Jeanette Seck, die das Thema auch vorgeschlagen hat, wie schwierig es ist, das Leben mit einem kleinen Kind „auf die Reihe zu kriegen“. Auch hier landet die Diskussion – wie überhaupt in vielen anderen Workshops – schnell beim Thema Geld.

In den Pausen werden die Pinwände mit den Themen und der dazugehörigen Raum- und Zeitangabe immer wieder frequentiert, um sich zu orientieren oder auch neu für ein Thema zu entscheiden. Es wird gefachsimpelt, über das Konzept diskutiert oder den Lieben daheim per Handy mitgeteilt, was es zum Mittagessen gab.

Die meisten Teilnehmer bleiben den einmal gewählten Themen treu, ‚Humeln‘ und ‚Schmetterlinge‘ trifft man wenig. Dennoch wird die Tagungsform gelobt: „Ich war skeptisch und habe überlegt, ob ich überhaupt teilnehmen soll“, gesteht Carola Kloss von der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB gGmbH) in Berlin. „Ich find' es aber toll.“ „Mir gefällt es gut, weil jeder sich nach seinen Interessen einbringen kann“, stimmt ihr Marion Oehler vom Integrationsfachdienst Berlin-Süd zu. Christine Giga ist nach dem von ihr initiierten Workshop „Betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Lernbehinderung“ aufgebracht. Das liegt aber

nicht an der Form der Tagung. „Ich bin seit sieben Jahren dabei und find's toll.“ Ärger hat bei ihr das Thema Geld verursacht, das eigentlich in keinem Workshop fehlt: „Wir waren bei bestimmten Themen schon mal weiter. Die Finanzierung von Angeboten interessiert keinen so richtig“, lässt die Fachfrau vom Integrationsfachdienst der ISB gGmbH Dampf ab.

Fast poetisch lässt sich Klaus Gößl vom Institut für Schulqualität und Bildungsforschung in München über die Tagung aus: „Anregend, mal enttäuschend, mal befruchtend, mal chaotisch.“ Etwas prosaischer schiebt er ein „Manchmal zu wenig zielgerichtet“ nach. Auch die Meinung von Markus Ehlers von der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen ist zwiespältig: „Diejenigen, die die Themen eingebracht haben, fühlen sich nicht unbedingt für die Moderation zuständig“, kritisiert er. „Dass viele Themen zu Sprache kommen“, findet er allerdings „toll“.

Auch die Teilnehmer mit Behinderung loben den Ablauf der Tagung. „Es war gut, dass Behinderte und Nicht-Behinderte nicht so streng getrennt waren wie sonst“, sagt Benjamin Stowasser. Sabine Pankratz ist zum ersten Mal dabei. „Dass die nicht behinderten Menschen uns mal zuhören, dass sie versuchen, sich in uns hineinzusetzen“, hat ihr an der Tagung gefallen. Jeanette Seck hat es viel Mut gekostet, sich am ersten Tag das Mikrofon zu nehmen und ihr Anliegen zu benennen. Aber gerade deswegen hat es ihr besonders gut gefallen: „Ich fand es besser als im vergangenen Jahr, weil man selbst ein Thema stellen konnte.“

Für Klaus Wiedmann war gerade die ungewöhnliche Tagungsform der Anlass, sich anzumelden. Der Neuro-Psychologe sagt, er habe nicht nur fachlich profitiert, sondern sich zudem Anregung für die Gestaltung der Angehörigen-Seminare geholt, die er bei der ZNS-Hannelore-Kohl-Stiftung hält. Die Teilnehmer mit Behinderung, die Seminare initiiert hätten, hätte man bei der Moderation mehr unterstützen müssen, kritisiert Wiedmann allerdings. Aber auch daraus will er die entsprechende Konsequenz für seine Angehörigen-Seminare ziehen.

Auch an diesem Abend sitzt wieder ein Delegierter aus jedem Workshop an einem Laptop, um Protokoll zu schreiben.

Am letzten Morgen liegen die fertigen Dokumentationen fein säuberlich im Kreis um die wie immer brennenden Kerzen herum ausgelegt in der Mitte des Konferenzraums. Aber auch der letzte Tag beginnt zunächst wieder mit dem besinnlichen Teil. Nach den „Morgennachrichten“ strömen dann alle in die Mitte, um sich ein Exemplar der Tagungsdokumentation zu nehmen. Auf 56 Seiten ist festgehalten, was in den beiden Tagen zuvor in den Workshops erarbeitet wurde. Nach den Diskussionen soll es am dritten Tag konkret werden. Alle sollen die Dokumentation lesen und anschließend mit bunten Klebepunkten darüber abstimmen, welches die sieben interessantesten der insgesamt 47 Themen sind, an denen dann in der Zukunft weitergearbeitet werden soll.

Jeder einzelne bekommt sieben bunte Klebepunkte, die er nach Interesse auf den Themenzetteln verteilen kann. Anschließend wird gezählt und die sieben Themen mit den meisten Punkten auf den Pinwänden nach oben in eine Reihe gehängt. Die restlichen Anliegen werden den ausgewählten thematisch zugeordnet. Moderatorinnen und Teilnehmerschaft leisten hier Gemeinschaftsarbeit. Wie sehr viele Problemstellungen ineinander greifen wird daran deutlich, wie schnell die ganze Themenlandschaft in sieben Reihen geordnet ist. „Integrationsfachdienste – Vermittlung unter Strukturverantwortung des Integrationsamts“ ist der Workshop, zu dem sich schon zu Beginn die meisten Interessenten eingetragen hatten. Am Ende ist es das Thema mit den meisten Punkten.

Die anderen sechs Themen lauten: „Unterstützte Beschäftigung und Persönliches Budget im Bereich Arbeit“, „Positives Marketingkonzept für Fachdienste und ihre Mitarbeiter“, „Wie kann ich mit Ärger an der Arbeit umgehen“, „Was geht wo? Erfahrungen direkt austauschen“ sowie zugeordnet „Gibt es nur Schwarz oder Weiß? Kreative Lösungen für Menschen mit besonderem Bedarf“, „Nischen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Austausch über (neue?) Alternativen“ und „Integration auf lange Sicht“.

In Maßnahmegruppen werden zum Abschluss der Tagung ganz konkrete Schritte zur Weiterarbeit an den sieben Themenschwerpunkten geplant. Zu den Fragen „Wer treibt es nach der Konferenz weiter voran?“ und „Wer wird dabei helfen?“ werden Personen und Institutionen benannt. Zu dem Punkt „Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen“ werden Internetforen, runde Tische mit Entscheidungsträgern oder auch Recherche- und Qualifikationsmaßnahmen geplant. Unter „Nächste Schritte“ wird die Frage beantwortet, wann sich die Teilnehmer zu diesem Thema erneut treffen.

Die Teilnehmer der Maßnahmegruppe des Themas mit den meisten Punkten nennen bei „Nächste Schritte“ unter anderem die BAG UB-Tagung in 2006. Daher wird es auch allen anderen Interessierten spätestens dann wieder begegnen.

# „Dann klagen Sie doch! – Dann handeln Sie jetzt!“ - Maßnahmenplanungen als Ergebnis von Open Space

Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben 23. - 25.11.2005 im Hotel Ringberg / Suhl

## Was wir tun wollen!

*Zuerst einmal: Vielen Dank an alle Beteiligten!*

*Die Maßnahmenplanung ist fester Bestandteil einer jeden Open Space Konferenz. Dabei wird folgendes Prozedere durchgeführt: Nachdem alle Workshops stattgefunden haben, werden zum Abschluss der Tagung circa sieben Schwerpunktthemen bestimmt. Anhand der ausgehängten Workshop-Dokumentationen werden ähnliche Themen zusammengefasst.*

*Hilfreiche Fragen dabei sind:*

*Auf welche Themen und für welche Ziele sollten wir die meiste Energie verwenden?*

*Welche zukünftigen Handlungsmöglichkeiten zur Sicherung der Teilhabe bestehen?*

*Welche Strategien zur Umsetzung von Aktivitäten (regional und überregional) sind zu vereinbaren?*

*Sind die Schwerpunktthemen gefunden, setzen sich die, denen das Thema besonders wichtig ist, erneut zusammen und beschließen anhand bestimmter Fragestellungen die zukünftigen Aktivitäten.*

*Anhand dieses Fragerasters wurden auf der Tagung in Suhl folgende Themen bearbeitet und nachstehende Aktivitäten beschlossen:*

*Die BAG UB ist an der Umsetzung verschiedener Vorhaben beteiligt. Einiges wurde bereits „angepackt“, Anderes ist in der Planung bzw. in der Umsetzung noch offen. Die BAG UB wird versuchen, die gesetzten Ziele zu erreichen.*

*Dafür benötigen wir jedoch unbedingt Ihre Unterstützung!*

*Auf der nächsten Jahrestagung vom 22.-24. November 2006 in Suhl werden wir dann eine Zwischenbilanz ziehen.*

*Das Team der BAG UB*

## Maßnahmenplanung 1

### Integrationsfachdienst - Vermittlung unter Strukturverantwortung des Integrationsamtes

#### TeilnehmerInnen:

Marion Oehler, Matthias Flender, Ingrid Schneider-Klombaß, Anja Lübeck, Hermann Kiesow, Dieter Schartmann, Karl-Heinz Eich, Bruno Kuhn, Toren Munz, Burghard Ziems, Volkmar Kuhnt, Doris Wiese, Angela Ulrich, Martina Will, Andreas Backhaus, Daniela Mach, Ulla Sievers, Helgo Eiting, Manfred Kühnelt, Martina Jugel, Horst H. Cramer, Klaus Wiedmann, Claudia Muth, Andreas Büscher, Maren Busch-Addai, Christine Giga, Volkhard Wolff, Detlev Straube, Hanspeter Heinrichs

#### Wer treibt das Thema nach der Konferenz weiter voran?

BAG UB  
BIH

#### Wer dabei helfen wird:

- Abgeordnete ansprechen
- BIH plant Gespräche mit BA
- Jeder auf seiner Ebene

#### Andere Themen aus der Konferenzdokumentation, die mit diesem Thema verbunden sind:

- Absicherung des Bereiches Vermittlung im IFD auf der Grundlage des SGB IX
- Wie bekommen die IFDs die Reha-Träger mit „ins Boot“
- Alternative Finanzierungsmöglichkeiten für IFDs
- Ein IFD – viele Kostenträger / Ist eine einheitliche Finanzierung möglich?
- Vorbeugen ist besser als Bohren

#### Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen:

- BAG UB wird einen Brief an den Minister des BMAS schreiben mit dem Ziel der Gesetzesänderung. Entsprechende Vorschläge sollen eingereicht werden.
- Es reicht nicht, die Strukturverantwortung zu definieren. Die Finanzierung muss geregelt werden.

- Gespräch zwischen BIH und BA zur Klärung der Beauftragung der IFD
- Kostenträger an einen Tisch:
  - Das Ziel ist die Einbeziehung der Reha-Träger, der BA, der Arge und der Optionskommune als Auftraggeber für die IFD.
  - Das Ziel ist die Finanzierung zu klären.
- Die Arbeitsverwaltung muss ihre Verantwortung wahrnehmen.

#### Nächste Schritte:

- Information der IFD durch die BAG UB über erreichte Schritte
- Im Frühjahr: IFD-Standortgespräch der Mitgliedsorganisationen der BAG UB
- 22.-24. November 2006: Tagung der BAG UB

#### Wer sollte dazu noch eingeladen werden:

- Wohlfahrtsverbände
- BA
- Kontakte zu AG-Verbänden
- Arge und Optionskommune

#### Ergänzung Februar 2006:

Die BAG UB ist bereits im Dezember 2005 in Kontakt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) getreten. Wir haben in einem Schreiben auf den dringenden Handlungsbedarf zur Sicherung der Arbeit der IFD, insbesondere im Bereich Vermittlung, hingewiesen.

Zudem kündigte die BAG UB in dem Schreiben an, entsprechende Vorschläge zu Gesetzesänderungen einzureichen. Diese liegen mittlerweile vor.

Weiterhin plant das BMAS noch in 2006, Bundesmittel für die IFD für den Bereich Übergang Schule-Beruf bereitzustellen. Es bleibt abzuwarten, ob dieses Vorhaben des Bundes von den Ländern unterstützt wird und das Programm tatsächlich zum Tragen kommt.

Über den weiteren Verlauf unserer Aktivitäten zur Sicherung der Arbeit der IFD für Menschen mit Behinderungen, werden wir Sie auf dem Laufenden halten; über e-mail, homepage und unser nächstes IFD-Standortgespräch.



## Maßnahmenplanung 2

### Unterstützte Beschäftigung und Persönliches Budget im Bereich Arbeit

Da keine Maßnahmenplanung eingereicht wurde, siehe Tagungsdokumentation (S. 21).

#### Ergänzung Februar 2006:

Es bleibt festzuhalten, dass im Bereich Persönliches Budget und Arbeit noch viele grundsätzliche Fragen – insbesondere die des Status (Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes versus arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis über eine WfbM) zu klären sind. Insgesamt rückt das Thema jedoch zunehmend in die Diskussion und gibt es erste Anträge auf ein Persönliches Budget zur Teilhabe am Arbeitsleben:

- Zum Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat die BAGüS verschiedene Stellungnahmen auf ihrer Homepage veröffentlicht: [www.lwl.org/LWL/Soziales/BAG](http://www.lwl.org/LWL/Soziales/BAG).
- Die impulse Ausgabe Nr. 36 (Dezember 2005) enthält zu dem Thema einen Artikel von Frau Dr. Wendt (Bundesvereinigung Lebenshilfe).
- Die BAG UB startete im Dezember 2005 mit dem Projekt „Weiterentwicklung integrativer Arbeitsmöglichkeiten“; gefördert durch Aktion Mensch e.V.. Hier sollen in Kooperation mit verschiedenen Leistungsanbietern (wie WfbM, IFD, BBW u.a.; ausgehend von den Standorten in Nürnberg/Erlangen und Hamburg) auch die Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets zur Sicherung von Wahlmöglichkeiten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestimmt werden. Bundesweit kooperieren wir dazu mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), der BAG WfbM, Netzwerk People First Deutschland und der BAG Integrationsfirmen. Die BAG UB ist an einer Arbeitsgruppe der BAR zum Thema Persönliches Budget seit längerem beteiligt. Die dort entwickelten „Handlungsempfehlungen“ sind insbesondere für den Bereich Arbeit noch zu präzisieren und weiterzuentwickeln. Die Projektbeschreibung finden Sie unter [www.bag-ub.de/Projekte/Persoenliches Budget & Arbeit](http://www.bag-ub.de/Projekte/Persoenliches_Budget_&_Arbeit). Die erste Tagung im Rahmen des Projektes findet vom 28.-29. September 2006 in Hamburg statt. Das Programm wird demnächst auf unserer Homepage veröffentlicht.
- Durch die Gesetzesänderung in § 103 SGB III gelten nun grundsätzlich alle Maßnahmen der Agentur für Arbeit als budgetfähig. Die Handlungsempfehlungen der BAR sollen demnächst angepasst werden.

## Maßnahmenplanung 3

### Positives Marketingkonzept (für Fachdienste und ihre Mitarbeiter/innen)

#### TeilnehmerInnen:

Rüdiger Gieseler, Lothar Engelmann, Martin Kastranek, Brigitte Knieß, Ingrid Stumpf

#### Wer treibt das Thema nach der Konferenz weiter voran?

BAG UB (im Rahmen ihrer Möglichkeiten)

#### Wer wird dabei helfen:

- BAG UB nimmt Kontakt zu Aktion Mensch auf (Beispiel für positives Marketingkonzept)
- Kirsten Hohn, BAG UB: Aufnahme in Befragungskatalog gegenüber Betrieben: „Was spricht Betriebe an?“ im Rahmen der Qualitätssicherungsmaßnahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“

#### Andere Themen aus der Konferenzdokumentation, die mit diesem Thema verbunden sind:

Wie bekommen die IFDs die Reha-Träger mit „ins Boot“?  
Was geht wo? – Erfahrungen direkt austauschen

#### Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen:

- Aufnahme dieses Themas für Workshop bei nächster Jahrestagung der BAG UB vom 22.-24. November 2006 in Suhl
- Aufnahme dieses Themas bei Weiterbildungsplanung der BAG UB

#### Nächste Schritte:

Thema bei der Planung der Jahrestagung der BAG UB berücksichtigen

#### Wer sollte dazu noch eingeladen werden:

- Marketingberater mit Qualifizierung im Profit- und Non-Profitbereich

## Maßnahmenplanung 4

### „Was geht wo? Erfahrungen direkt austauschen“ sowie (zugeordnet) „Gibt es nur Schwarz oder Weiß? Kreative Lösungen für Menschen mit besonderem Bedarf“

#### TeilnehmerInnen:

Andrea Markschenk-Spann, Andrea Seeger, Andreas Lehmann, Angelika Thielicke, Christian Lange, Hendrik Persson, Holger Mangold, Klaus Meyer, Thomas Wedel, Winfried Detmar, u.a.

#### Wer treibt das Thema nach der Konferenz weiter voran?

Inhaltliche Präzisierung/Entwicklung - Arbeitsgruppe: Andreas Lehmann, Christian Lange, Hendrik Persson, Dr. K. Wiedmann, Thomas Wedel, Winfried Detmar

#### Wer dabei helfen wird:

Die BAG UB kümmert sich um eine Projektfinanzierung zum Aufbau und zur Pflege eines internetbasierten Austauschforums.

#### Andere Themen aus der Konferenzdokumentation, die mit diesem Thema verbunden sind:

Alle Themen, bei denen Gesichtspunkte wie Informationsaustausch, Vernetzung, „Best-Practice-Beispiele“ zur Sprache kamen.

#### Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen:

Der direkte Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Projekten/IFD untereinander soll verbessert und beschleunigt werden. Dazu soll eine Internetplattform aufgebaut und nach Möglichkeit in das Web-Angebot der BAG UB eingebunden werden, mit folgenden Zielsetzungen:

1. Aufbau und Betrieb eines „niederschweligen“ Diskussionsforums, ggf. gegliedert in themenbezogene Unterforen (= primäres Anliegen des Workshops „Was geht wo?“, vgl. Tagungsdokumentation)
2. Systematische Übersicht über Projekte (einheitlich strukturierte Selbstdarstellung von Projekten, Ansätzen, Diensten)
3. „Knowhow-Börse“ (Möglichkeit, z. B. Materialien und Dokumente zur Verfügung zu stellen)

Zur Umsetzung der Zielsetzung sind u.a. folgende Maßnahmen erforderlich:

- Recherche nach bereits vorhandenen Lösungen (Datenbanken, Diskussionsforen)
- Präzisierung inhaltlicher und technischer Aspekte
- Formulierung eines (Projekt-)Konzepts
- Klärung einer möglichen Anschubfinanzierung/Projektförderung für den Aufbau einer Internetplattform
- ggf. Beantragung einer Projektförderung

#### Nächste Schritte:

- Frau Thielicke informiert die Arbeitsgruppe über Möglichkeiten der Projektförderung (48. KW).
- Herr Dr. Wiedmann recherchiert beim hauseigenen Systemadministrator die (Anlauf-) Schwierigkeiten, die mit der Einrichtung eines Diskussionsforums verbunden waren/sind.
- Die Arbeitsgruppe wird über eMail in Kontakt bleiben. Herr Detmar wird in der 48. KW die „erste Runde“ einleiten.

## Maßnahmenplanung 5

### Wie kann ich mit Ärger auf der Arbeit umgehen?

#### TeilnehmerInnen:

Markus Fischer, Riazanovskaja Olga, Arthur Luft, Heike Hermann, Ulrike Gießelmann, Tobias Schumacher, Walter Völkl, Matthias Hendel, Daniel Blaschke, Florian Röder, Sabine Pankratz, Stefan Fleitmann, Bastian Oesker, Bernd Schwemmer, Klaus Gößl, Katharina Eckert u.a.



**Zu dieser Maßnahmeplanung erreichte uns folgende eMail:**

Es hat sich in unserer Runde folgendes ergeben:  
 Herr Klaus Gößl (Institut für Schulqualität und Bildungsforschung - isb) hat an unserem Treffen teilgenommen. Es hat ein Austausch mit den unterstützten ArbeitnehmerInnen stattgefunden, zum Thema Übergang Schule-Beruf. Was müsste bereits in der Schule unternommen werden, um den Einstieg in die Arbeitswelt (Praktika) zu erleichtern? Dabei ist folgendes zustande gekommen:

- Rollenspiele zum Thema „Umgang mit Ärger auf der Arbeit“
- Schon in der Schule Tage einführen, in denen die Arbeit real erprobt werden (z. B. weniger Pausen)
- Wichtige Schlüsselqualifikationen trainieren (Freundlichkeit, Höflichkeit, Pünktlichkeit evtl. auch in Form von Rollenspielen)

## Maßnahmenplanung 6

### „Nischen“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Austausch über (neue?) Alternativen

**TeilnehmerInnen:**

Beate Litzinger, Petra Emin, Anne Gerbig, Michaela Krey, Albert Vogel, Kirsten Hohn, Hans-Jürgen Heuer, Klaus Wulf, Dirk Vester, Ilja Lilienthal, Christine Thies

**Wer treibt das Thema nach der Konferenz weiter voran?**

Kirsten Hohn, Michaela Krey, Dirk Vester

**Wer wird dabei helfen:**

Hans-Jürgen Heuer

**Andere Themen aus der Konferenzdokumentation, die mit diesem Thema verbunden sind:**

- www.neue-arbeit.de - Das etwas andere virtuelle Integrationsbüro
- In Zukunft 1-Euro Jobber?
- In Ausbildung bringen geht noch! Aber wie bringen wir alle in Arbeit (Beschäftigung)?
- Arbeitsfelder für eine gGmbH, die Menschen mit Lernbehinderung beschäftigt - Erfahrungen, Ideen, Tips

**Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen:**

- Entwicklung eines „Ideenfundes“ im Internet; darin Auflistung von „Nischen“ auf dem Arbeitsmarkt
- Außenarbeitsplatzmöglichkeiten
- neue Projekte

**Nächste Schritte:**

- Kirsten Hohn fragt bei der BAG UB nach, ob der „Ideenfundes“ auf der Internet-Seite Platz finden kann
- Michaela Kray, Dirk Vester und Kirsten Hohn treffen sich im Dezember und entwerfen ein Raster zur Erfassung der Daten; Hans-Jürgen Heuer steht für technische und internet-relevante Fragen telefonisch zur Verfügung
- falls die Internet-Seite der BAG UB zur Verfügung steht, wird allen Konferenzteilnehmern eine mail mit diesem Raster zugesandt, mit der Bitte, diese zu füllen
- Um den Fundus langfristig zu pflegen schlagen wir eine Verknüpfung mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppe „Was geht wo?“ vor. Diese Gruppe plant die Schaffung eines Internet-Forums, dafür soll eine Mitarbeiterstelle geschaffen werden. Wir schlagen vor, „unseren“ Fundus als Aufgabengebiet da mit einfließen zu lassen.

**Wer sollte dazu noch eingeladen werden:**

innerhalb der BAG UB vor allem Jörg Schulz, der die Internet-Seite betreut

## Maßnahmenplanung 7

### Integration auf lange Sicht

**TeilnehmerInnen:**

Stefan Doose, Hans-Jürgen Behrens, Jana Kohlmetz, Christine Bünning, Doris Kelm, Christina Sörensen, Ehlers Martens, Henrike Meyer-Helfrich, Walter Lackner

**Wer treibt das Thema nach der Konferenz weiter voran?**

N. N.

**Wer dabei helfen wird:**

N. N.

**Andere Themen aus der Konferenzdokumentation, die mit diesem Thema verbunden sind:**

- Beauftragung des IFD, Finanzierung
- Begleitete berufliche Qualifizierung
- Soziale Integration
- Übergang Schule-Beruf

**Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen:**

1. Berufliche Integration muss bereits in der Schule beginnen.
  - a. Längere begleitete Praktika bereits in der Schule
  - b. Verbindliche Berufswegeplanung, persönliche Übergangsplanung mit allen Beteiligten (Schüler, Familie, Lehrer, IFD, Berufsberatung, ggf. WfbM, andere Träger), verpflichtende Vernetzung, Verantwortung für die Person
  - c. IFD muss bereits in der Schule koordinierend, beglei-

- tend und qualifizierend tätig sein können. Die vorgesehene Beauftragung für Schüler muss auch real sichergestellt werden (Pauschalfinanzierung Kultusministerium, Bundesagentur für Arbeit, Integrationsamt und individueller Anspruch des Schülers auf Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf)
- d. Qualifikation von Lehrern im Übergang Schule-Beruf (BAG UB in Kooperation mit Lehrerbildungsinstituten und IFD aus der Region)
2. Begleitete betriebliche Qualifizierung (betrieblicher Berufsbildungsbereich, betriebliche berufsvorbereitende Maßnahmen) müssen als Maßnahme regelhaft finanziert werden.
- Obwohl nachgewiesen ist, dass begleitete betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen und begleitete betriebliche Ausbildungen eine wesentliche höhere Übergangsquote haben als außerbetriebliche Ausbildungen, außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen und der Berufsbildungsbereich der WfbM ist es zurzeit nur in Einzelfällen möglich, solche Maßnahmen von der Bundesagentur für Arbeit finanziert zu bekommen. Im Gegenteil: durch das neue Fachkonzept und die Verkürzung der Förderungsdauer werden Menschen mit Lernschwierigkeiten mit einem höheren Unterstützungsbedarf immer häufiger gleich in den Berufsbildungsbereich der WfbM überwiesen.
- a. Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf (z.B. mit Lern- und geistiger Behinderung, Mehrfachbehinderung) benötigen eine durch job coaching begleitete betriebliche Qualifizierungsmaßnahme bzw. Ausbildung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes von mindestens zwei Jahren. Diese müssen als regelhafte Maßnahmen im SGB III und SGB IX verankert werden, um den Vorrang betrieblicher Maßnahmen auch in der Praxis zum Durchbruch zu verhelfen.
- b. Der Berufsbildungsbereich der WfbM sollte ausdrücklich auch in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt werden dürfen (WfbM als Ressource sehen und nicht als Haus, berufliche Integration *durch* WfbM und IFD statt *in* WfbM).
- c. Es müssen verlässliche integrative Unterstützungs- und Qualifizierungsstrukturen im Übergang Schule-Beruf aufgebaut werden.
3. Der IFD muss durch entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten in die Lage versetzt werden, seine gesetzlichen Zielgruppen auch tatsächlich zu erreichen und seine gesetzlichen Aufgaben je nach Maßgabe des Einzelfalls auch tatsächlich wahrnehmen zu können.
- a. Die Unterstützung am Anfang eines Arbeitsverhältnisses muss auch intensiv möglich sein, um Personen mit einem höheren Unterstützungsbedarf zu erreichen und sie nicht zunehmend langfristig in die WfbM und Langzeitarbeitslosigkeit auszugrenzen.
- b. Die Unterstützung eines Menschen mit Behinderung durch den IFD im Rahmen seiner Leistungen nach §110 SGB IX sollte ein individueller Rechtsanspruch sein, wenn er zur Zielgruppe gehört.
- c. Job coaching sollte als eigenständige Maßnahme zur beruflichen Integration ausdrücklich genannt und finanziert werden können.
- d. Die ggf. notwendige langfristige Begleitung des Arbeitnehmers muss finanziert werden, um aktiv statt reaktiv die berufliche Integration sicherzustellen (stand-by Funktion des IFD).
- e. Die Leistungen sollten aus einer Hand erfolgen. Kontinuität und Zuverlässigkeit sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer enorm wichtig. Die Unterstützung muss der Person folgen, systembedingte Brüche sollten verhindert werden.
- f. Bundeseinheitliche Förderung. Es darf nicht von der Entscheidung der regionalen Leistungsträger abhängen, welche der gesetzlichen Zielgruppen vor Ort durch den IFD gefördert werden können.
4. Auch die berufliche Weiterbildung und soziale Integration muss durch geeignete integrative Maßnahmen unterstützt werden können, um Arbeitsverhältnisse langfristig zu stabilisieren.
- a. Stammtische, Ehemaligentreffen als niedrigschwelliges Nachbetreuungsangebot
- b. Unterstützung beruflicher Weiterbildung
- c. Freizeitassistenz (Begleitung in reguläre Vereine), integrativen Bildungsangeboten (z.B. in Kooperation mit der VHS, Kultureinrichtungen), Wohnassistenz, persönliche Assistenz gesetzlich verankern und in Kooperation mit Trägern regionale Angebote fördern.
- d. Den Aufbau von Selbsthilfegruppen (People First, Selbstbestimmt-Leben-Zentren, Psychiatrie-Erfahrene) vor Ort fördern und mit ihnen kooperieren.

### Nächste Schritte:

1. Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudien der von den IFD und WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen (Doose, Universität Münster)
2. Rahmenbedingungen für langfristige berufliche Integration deutlich machen. (BAG UB)
3. Erkenntnis bei den Leistungsträgern, politisch Verantwortlichen fördern, dass die derzeitige Praxis teuer ist. Die zunehmende dauerhafte Ausgrenzung ganzer Zielgruppen in WfbM und Langzeitarbeitslosigkeit ist teuer. Der stetige Anstieg der WfbM Plätze ist sozialpolitisch nicht sinnvoll. Das derzeitige „Töpfe-Denken“ (z.B. Vergütung der Vermittlung nur bei Leistungsbezug BA), Preisdumping bei den Maßnahmen führt nur zu kurzfristigen Einsparungen. Integrative Strukturen vor Ort, Kooperationen mit Betrieben und Schulen müssen langfristig entwickelt werden. IFD brauchen Planungssicherheit. Die Perspektive des Aufbaus integrativer Unterstützungsstrukturen der beruflichen Integration im Übergang Schule-Beruf muss klar sein. (BAG UB, andere Behindertenorganisationen)
4. Kontakt zur Politik, Anregung einer neuen Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik. Diskussion der Diskrepanz zwischen der politischen Zielsetzung im SGB IX und der Realität der Umsetzung im Verwaltungshandeln. Es sollten klare Umsetzungsregeln erlassen werden, die die notwendigen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Ziele des SGB IX sicherstellen.

# Warum und wozu dieses Mal „Open Space“?

Von Angelika Thielicke

Der Verlauf der Jahrestagung 2004 gab den Ausschlag: In den Workshops herrschte Elan und Einigkeit, wie und unter welchen Rahmenbedingungen Menschen mit Behinderung insbesondere die im Gesetz genannten besonderen Zielgruppen – schwerbehinderte Schulabgänger und ehemalige Werkstattmitarbeiter – im betrieblichen Umfeld unterstützt werden müssen, um ihre dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. In der abschließenden Podiumsdiskussion wurde der gute Wille aller Beteiligten sichtbar. Doch den meisten Teilnehmern der Jahrestagung war offenkundig, dass finanzielle Rahmenbedingungen und Verwaltungsvorgaben sich nicht ändern und weiterhin Kräfte absorbieren, die eigentlich in der konkreten Arbeit gebraucht werden.

Frust über die Diskrepanz von Theorie und Praxis, Ideal und Wirklichkeit war spürbar.

Im Rückblick auf die Tagung 2004 wollten wir nicht beim Lamentieren stehen bleiben und so entstand die Idee, sich 2005 stärker auf die eigenen Kräfte zu besinnen, einen anderen Weg zu suchen und Neues zu wagen. „Open Space“ schien uns nach allem, was wir

darüber wussten, die geeignete Methode zu sein.

Es war ein Wagnis und Skepsis war vorhanden, denn mit dem üblichen Angebot der Jahrestagung erreichen wir etwa 300 Teilnehmer. Das würde, wenn wir auf vorgegebene Themen und Referenten verzichten, nicht zu erzielen sein. 130 Teilnehmer ließen sich letztlich auf das Angebot ein, und es blieb spannend, was dabei herauskommen würde.

Es war erstaunlich, wie am letzten Tag - scheinbar aus dem Nichts - durch Bewertung und Punkten die wichtigen Themen an den Wänden auftauchten:

- Integrationsfachdienst – Vermittlung unter Strukturverantwortung des Integrationsamtes (65 und 40 Punkte)
- Unterstützte Beschäftigung und Persönliches Budget im Bereich Arbeit (57 Punkte)
- Positives Marketingkonzept (53 Punkte)
- Was geht wo? Direkter Erfahrungsaustausch über kreative Lösungen für Menschen mit besonderem Bedarf (52 Punkte)

- Wie kann ich mit Ärger auf der Arbeit umgehen? (51 Punkte)
- „Nischen“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Austausch über Alternativen (50 Punkte)
- Integration auf lange Sicht (49 Punkte)

Die am Ende der Tagung bearbeiteten Themen beinhalten tatsächlich „Knackpunkte“ unserer Arbeit und mit den daran anschließenden Maßnahmeplanungen (siehe ab Seite 6) sind erste Schritte eingeleitet. Einige Themen gehen zügig voran, andere harren derjenigen, die sie verantwortlich in die Hand nehmen.

Die anwesenden unterstützten Arbeitnehmer fanden die Form „Klasse“, weil sie sich an vielen Stellen im Plenum einbringen konnten und weil es ihnen „wie immer Spaß gemacht hat“. Wir werden versuchen, Themen und Elemente dieser Konferenz in die nächste Jahrestagung einfließen zu lassen und – soweit unsere Kapazitäten es zulassen – die Themen im Laufe des Jahres bearbeiten und voranbringen. Engagierte Mitstreiter werden dazu noch gebraucht.



# Entwicklung eines neuen Selbstverständnisses für Integrationsfachdienste

Von Andreas Backhaus

„Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“ *Franz Kafka*

Die Jahrestagung 2005 der BAG UB hat mir den Optimismus zurück gebracht.

Mit sehr großer kreativer Energie sind die Themen meiner besuchten Workshops unmittelbar zur praktischen Umsetzbarkeit hin diskutiert worden. Gerade die breite Beteiligung aller ist durch die Open-Space-Methode besonders gefördert worden, und insofern sind Resultate entstanden, die meines Erachtens in der klassischen Konferenzform nicht möglich gewesen wären.

Die Überprüfung der Ergebnisse eines Jahres der Strukturverantwortung der Integrationsämter (InÄ) unter unzureichender gesetzlicher Regelung hat nicht nur bezogen auf den Vermittlungsbereich der IFD große Mängel offenbart. Man muss nicht erst auf Niedersachsen schauen, auch wenn das Schlimmste dort gerade noch abgewehrt werden konnte. Allein die Formulierung der „finanzierten Vermittlung“ als Forderung einzelner InÄ an die IFD zeigt die Aussichtslosigkeit der Versuche unter diesen Bedingungen zu alternativen Einnahmequellen für die IFD zu kommen. Heute bleibt noch viel mehr behinderten Menschen der Zugang zu Integrationsfachdiensten verschlossen als dies ohnehin schon bis zum Jahre 2004 der Fall war.

Das Konzept vieler Integrationsämter stellt in meinen Augen einen nicht auflösbaren Widerspruch dar, der so auch auf dem Workshop „Integrationsfachdienst - Vermittlung unter der Strukturverantwortung des Integrationsamtes“ benannt wurde.

Auf der einen Seite wird das IFD-Angebot und die Ausstattung der Dienste vollständig durch das Integrationsamt bestimmt und auf der anderen Seite sollen unter dieser Vorgabe neue Leistungsträger für die IFD bereit sein einzusteigen. Dass dies nicht gelingen kann, zeigt allein schon die Stellung der in Frage kommenden Leistungsträger zum BIH-Dokumentationssystem „KLIFD“.

Trotzdem oder auch gerade deswegen hat auf der Jahrestagung ein Wandel stattgefunden:

Es gibt ein deutlich gestiegenes Interesse der IFD, ihre meist sehr guten und bereits vorhandenen Angebote zu formulieren. Einige Workshops hatten die Einbeziehung anderer (Reha-)Leistungsträger und daraus resultierende Folgen für die Finanzierung zum Thema.

Aus eigener Erfahrung in Nürnberg kann ich dieses Vorgehen nur nachhaltig unterstützen. (siehe Infobox)

Wir sollten weg kommen vom Denken in Stellen(re)finanzierung und hin kommen zu klaren Leistungsdefinitionen, die ihren Preis haben. Wir brauchen uns hier nicht zu verstecken und wenn schon eingespart werden soll, sollten wir jedenfalls deutlich machen, welche Leistungen dann nicht mehr erbracht werden können, schon allein, um das Thema zu versachlichen.

In der Praxis haben sehr viele Integrationsfachdienste klare Profile und ihre verschiedenen Nutzer wissen das sehr zu schätzen. Die Formulierung dieser Profile als Leistungsangebote ist ein weiterer Schritt, das Dienstleistungsangebot der IFD für alle Menschen mit Behinderung nutzbar zu machen, so wie es der Gesetzgeber auch in das SGB IX geschrieben hat.

## 5 Jahre IFD gGmbH Nürnberg

Die IFD gGmbH in Nürnberg arbeitet seit ihrer Gründung 2001 für alle Leistungsträger nach dem Prinzip der leistungsbezogenen Vergütung. Dadurch kann ein/e Integrationsberater/in sowohl im vermittelnden als auch im berufsbegleitenden Bereich in verschiedener Kostenträgerschaft tätig werden und den behinderten Menschen, dem sie/er erfolgreich vermittelt hat, im Anschluss berufsbegleitend unterstützen.

Um eine passgenaue Abrechnung der verschiedenen Leistungen vornehmen zu können, wurden konkrete Vereinbarungen mit dem Integrationsamt getroffen und ein sogenannter „Modularer Leistungskatalog“ erstellt. Beides ist im Internet unter [www.ifd-ggmbh.de](http://www.ifd-ggmbh.de) im „Serviceteil“ herunterzuladen.

Damit ist auch für die IntegrationsberaterInnen Sicherheit geschaffen, welche Leistungen tatsächlich erbracht werden können und welche nicht finanziert sind.

Für das Jahr 2006 wird eine gesonderte Beauftragung der Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) im Vermittlungsbereich erwartet, da von Seiten des Integrationsamtes in Bayern für die Vermittlung schwerbehinderter arbeitsloser Menschen keine Finanzierung erfolgt.

# Was glauben Sie eigentlich, wer wir sind?

Von Hans-Peter Heinrichs

Mit „Sie“ sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Fachtagung der BAG UB gemeint. Mit „wir“ ist die BAG UB gemeint. Und mein Gedanke ist:

„Sie“ überschätzen „uns“. Also helfen „Sie“ „uns“.

Ich war ja gegen die Konferenz-Form „Open Space“. Ich war dagegen, weil ich sie nicht kannte und weil ich auf Tagungen lieber konsumiere anstatt zu agieren. Schließlich bezahle ich ja auch die Teilnahme an einer Tagung. Der Ablauf der Tagung in Suhl im November’05 hat mich dann belehrt, dass auch bei „Open Space“ konsumieren möglich ist, aber agieren erleichtert wird.

Viele der Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben agiert, und ich habe eine sehr engagierte Stimmung und Atmosphäre erlebt. Dies hat mich erfreut und gleichzeitig verängstigt.

Das Thema am Freitagvormittag war die Präsentation der Gruppenergebnisse und die Schlußfolgerungen daraus. Durch die Moderation wurde vermittelt: Mit Ende der Tagung ist die Arbeit nicht zu Ende, sondern jetzt fängt es erst an. Diese Anspruchshaltung habe ich dann auch bei den Teilnehmerinnen

und Teilnehmern verspürt und mir wurde bange.

Denn, wer organisiert denn die Fortführung der Arbeitsergebnisse? Wer sorgt denn für die Einstellung auf der Homepage der BAG UB? Wer ist denn Ansprechpartner für folgende Aktivitäten? Es ist gefährlich, erweckte Erwartungen nicht zu erfüllen, denn schließlich sollen die folgenden Tagungen der BAG UB auch gut besucht werden. Und es ist gefährlich, so zu tun, als ob „wir“ echten Einfluß haben.

In zu vielen Themenkreisen wurde die BAG UB als notwendiger Organisator benannt, und die Vertretung der Forderungen oder Themeninhalte soll von der BAG UB übernommen werden. Schön, „wir“ werden als Interessenvertretung akzeptiert und man/frau traut „uns“ zu, als Lobbyist für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu agieren.

Aber, wer sind denn „wir“, dass man/frau „uns“ soviel zutraut?

„Wir“ sind ein ehrenamtlicher Vorstand, der unter der Last der Termine stöhnt und „wir“ sind hauptamtliche

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren wichtigste Schlüsselqualifikation die Bereitschaft zur Selbstaussbeutung ist. „Wir“ sind aber vor allem die Mitglieder der BAG UB.

Ich meine, wir können den Ansprüchen an die Lobby-Arbeit der BAG UB nur dann wenigstens im Ansatz gerecht werden, wenn die Mitglieder mit agieren.

„Wir“ müssen mehr werden, also bitte werden Sie Mitglied und werben für weitere Mitglieder. „Wir“ leiden an akuter Geldnot, also bitte spenden Sie und akquirieren Sie Spenden. „Wir“ brauchen Unterstützer in der Politik, in der Ministerialbürokratie und der Verwaltung, also nutzen Sie bitte Ihre Kontakte und werben für die Aktionen und Inhalte der BAG UB.

H. Heinrichs  
-stellvertretender Vorsitzender der BAG UB-

Wenn es Sie interessiert, was ich hauptberuflich mache, und mit welchem beruflichen Hintergrund ich in der BAG UB mitarbeite, dann besuchen Sie mich unter [www.ifd-koeln.de](http://www.ifd-koeln.de)



# Open Space – was ist das denn?

## Unterstützungsangebot der BAG-UB auf der Open-Space Konferenz 2005 in Suhl für Unterstützte ArbeitnehmerInnen

Die Jahrestagung der BAG-UB 2005 in Suhl war diesmal keine Tagung wie die Jahre zuvor, sondern eine Open-Space Konferenz. Deswegen gab es auch nicht wie sonst ein vorher festgelegtes Tagungsprogramm. Auch die Unterstützten ArbeitnehmerInnen wußten diesmal nicht, was sie zu erwarten hatten und so war es ganz gut, dass mich die Meisten noch aus dem letzten Jahr kannten und gleich bei der Anmeldung die wichtigsten Fragen loswerden konnten! Außerdem blieb noch vor der Eröffnung bei einem kleinen Imbiss im Hotelfoyer etwas Zeit, um die wichtigsten Fragen zum Ablauf der nächsten 3 Tage zu klären.

Dann wurde die Konferenz eröffnet und jeder konnte ein Thema oder eine Frage nennen, zu der er gerne mit anderen Teilnehmern in einem Workshop etwas erarbeiten wollte. Derjenige war dann auch für die Durchführung verantwortlich. Viele Unterstützte ArbeitnehmerInnen konnten so die für sie wichtigen und aktuellen Themen einbringen.

Auf diese Weise ergab sich ein selbst-erstelltes, vielfältiges Tagungsprogramm, was bei den Unterstützten ArbeitnehmerInnen großen Anklang fand.

Eine meiner Hauptaufgaben war es, den Unterstützten ArbeitnehmerInnen dabei zu helfen sich einen Überblick über das umfangreiche Workshopangebot zu verschaffen und bei dem Entwurf eines individuellen Konferenzprogrammes unterstützend tätig zu sein.

Jedem Teilnehmer war es ausdrücklich erlaubt, auch von Workshop zu Workshop zu gehen oder vor dem eigentlichen Ende den Raum zu verlassen. Diese Möglichkeit nutzten viele unterstützten ArbeitnehmerInnen am zweiten Tag und verteilten sich auf das vielfältige Workshopangebot. Es ergab sich dabei auch die ein oder andere gemeinsame Pause, in der dann oft die angesprochenen Themen vertieft wurden oder den Anderen aus den besuchten Workshops berichtet wurde.

Die Workshopleiter mußten vor Ort aus dem jeweiligen Workshopprotokoll für die Tagungsdokumentation einen Bericht auf dem Laptop schreiben. Das war für die meisten Unterstützten ArbeitnehmerInnen eine spannende Herausforderung, die gerne angenommen wurde. Bei dieser Aufgabe stand ich gerne unterstützend zur Verfügung, ebenso in den angebotenen Workshops oder bei Fragen und Problemen „zwischen-durch“.

Das Konzept der Open Space Konferenz war für die meisten Unterstützten ArbeitnehmerInnen etwas Neues, unter dem sich zu Beginn niemand etwas richtig vorstellen konnten. Die offene Gestaltung der Teilnahme an den Workshops schien zu Beginn für Einige verlockend nach viel freier Zeit zu riechen, aber das Angebot war dann doch zu interessant, um nicht genutzt zu werden!

Am Ende fanden fast alle gut, dass sie sich mehr in die Tagung einbringen konnten als sonst, und dass es keine große Fachdiskussion am Ende gab, die langweilig und unverständlich war. Somit nahmen auch die meisten Unterstützten ArbeitnehmerInnen an den großen Versammlungen im Plenum teil und konnten sich auch hier mehr als bisher in die Tagung einbringen.

Das Hotel mit seiner wunderschönen Alleinlage in dem tief verschneitem Thüringer Wald auf einem Berg mit Blick auf Suhl bot für diese Tagung eine ganz besondere Atmosphäre, die sehr zu dem gelungenen Verlauf beitrug.

Durch diese besondere Lage war es allerdings nicht so wie sonst möglich, abends in die Stadt zu fahren, weil dann kein Bus mehr fuhr. Stattdessen hatte aber das Hotel Einiges zu bieten und so gab es eine Nachtwanderung mit Fackeln, Tischfußball, Flipper, Billiard, Sauna, Schwimmbad und noch vieles mehr. Die Unterstützten ArbeitnehmerInnen organisierten sogar einen Kegelabend in der hoteleigenen Kegelbahnanlage und am Ende hat Niemand den

Ausflug in die Stadt wirklich vermisst!

Auch dieses Jahr hatten die Unterstützten Arbeitnehmer ihre Zimmer auf einer Etage und einen großen reservierten Tisch zu den Mahlzeiten, so dass es trotz individueller Tagesplanung genug Gelegenheiten gab, sich in der großen Gruppe wiederzufinden, auszutauschen und zu verabreden!

Also alles in allem eine ganz andere, aber wieder sehr erfolgreiche BAG-UB Tagung, die gerade den Unterstützten ArbeitnehmerInnen mehr Beteiligung bot und durch die selbst gestalteten Inhalte und die selbstverantwortliche Arbeitsgestaltung neue Möglichkeiten des Austausches und der Information eröffnete!

Kontakt:  
Elke Schmidt  
Studentische Hilfskraft bei der BAG UB seit 2002  
elkeschmidt@bekommtpost.de

# Lernen, was arbeiten bedeutet

## Ein Integrationsprojekt

**Pünktlich und korrekt gekleidet zur Arbeit erscheinen, Anweisungen befolgen und sich gegenüber Vorgesetzten und Kollegen angemessen verhalten – auch diese Arbeitstugenden lernen zurzeit 15 behinderte Jugendliche in einer berufsvorbereitenden Maßnahme bei Linde Material Handling. Dieses Projekt, das vom Integrationsfachdienst (IFD) Aschaffenburg betreut wird, ist einmalig in Bayern und vermutlich in ganz Deutschland.**

„Die Teilnehmer der Maßnahme wären mit einer Ausbildung in einem Betrieb überfordert, aber in Behindertenwerkstätten sind sie unterfordert“, erläutert Manfred Dietl, Leiter des IFD in Aschaffenburg. Um auch diesen Jugendlichen mit Körper- und / oder Lernbehinderung eine Chance am Arbeitsmarkt zu geben, wurde vor zwei Jahren das Förderprojekt ins Leben gerufen. Träger der berufsvorbereitenden Maßnahme ist die Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Unterfranken. Als der IFD, der im Auftrag der Arbeitsagentur das Projekt durchführt, an Linde herantrat, war man schnell bereit, die Bemühungen des Fachdienstes zu unterstützen. Auch die örtliche Arbeitnehmervertretung hat das Projekt von der ersten Minute an befürwortet.

„Als größter Arbeitgeber in Aschaffenburg haben wir natürlich eine gewisse Vorbildfunktion“, sagt Heinz-Jörg Murmann, Leiter operatives Personalmanagement bei Linde Material Handling. „Wir sind einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region und verfügen somit über langjährige Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen. Und natürlich freuen wir uns, wenn wir behilflich sein können, auch behinderten jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu geben.“ Linde stellt die Räumlichkeiten und die Arbeitskleidung zur Verfügung. Die Betreuung übernehmen zwei Ausbilder und ein Sozialpädagoge des IFD, und sie suchen gemeinsam mit Ansprechpartnern von Linde nach geeigneten Aufgaben.

### Vermittlung in kleinere Betriebe

Die berufsvorbereitende Maßnahme dauert maximal zwei Jahre – im ersten Jahr sind die Jugendlichen überwiegend bei Linde und erlernen im Betrieb die Grundlagen des Arbeitslebens. Im zweiten Jahr absolvieren sie eine Reihe externer Praktika bei Betrieben, die als potenzielle Arbeitgeber in Betracht kommen. „Ziel der Maßnahme ist nicht die

Übernahme in ein Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis bei Linde,“ erklärt Dietl. Potenzielle Arbeitgeber sind eher kleine und mittelständische Industriebetriebe, Altenheime, Kindergärten oder Großküchen. In diesen Betrieben können die Jugendlichen leicht Montage- und Hilfstätigkeiten ausüben. „Linde dient uns vielmehr als Testbetrieb, damit die Jugendlichen den Arbeitsalltag in einem Industriebetrieb kennen lernen, unterschiedliche Arbeitstechniken erlernen und ihre eigenen Stärken und Schwächen besser einschätzen können.“ Das Projekt hat Erfolg: Von den 14 Teilnehmern der ersten Maßnahme konnten bereits einige junge Männer und Frauen vermittelt werden.

### Stolz, bei Linde zu arbeiten

Trifft man einen der Jugendlichen auf dem Werksgelände, wird man schon von weitem freundlich begrüßt. Vor allem das Wort „Mahlzeit“ hat es ihnen ange-tan. Sie tragen ihre Arbeitskleidung mit Linde-Logo, und wenn man sie fragt, wo sie arbeiten, gibt es nur eine Antwort: „Bei Linde“. Sie sind stolz, bei Linde zu arbeiten und begeistern sich für die Produkte des Unternehmens. „Zum Abschluss des ersten Lehrgangs, haben wir ein Gruppenbild mit Stapler gemacht“, erzählt Bernhard Hellmann, einer der Ausbilder des IFD. „Das war für unseren Jugendlichen das Größte, vor allem, als sich jeder einmal auf den Fahrersitz des Staplers setzen durfte. Sie sind fast geplatzt vor Stolz.“ Und das ist ein wichtiger Nebeneffekt des Trainings: Die Jugendlichen fühlen sich integriert, und das stärkt ihr Selbstbewusstsein und beflügelt oftmals ihre Leistungen.

Als die erste Gruppe im Oktober 2003 bei Linde in Aschaffenburg ihre Arbeit aufnahm, stand ihnen Werksplaner Herbert Ziegler beratend zur Seite. Gemeinsam mit den Ausbildern des IFD fand er zu Beginn vor allem in der Instandhaltung geeignete Tätigkeiten. Mittlerwei-

le hat sich die Arbeit der Gruppe herumgesprochen, und Ausbilder Bernhard Hellmann erhält ebenso Aufträge aus der Produktion.

### 983 Quadratmeter Fensterfläche

391 Meter Fahrbahnmarkierungen haben die Jugendlichen gestrichen, 351 Gullys und Revisionsschächte gereinigt, 983 Quadratmeter Fensterfläche geputzt. Ausbilder Bernhard Hellmann hat in seiner Dokumentation alle Arbeiten der ersten Maßnahme haargenau aufgeführt. Und das sind nicht wenige: Wände wurden gestrichen, beim Umzug geholfen, Transportwagen gereinigt, Akten entsorgt, Grünanlagen gepflegt, Fahrräder repariert und einfache Tätigkeiten in der Vormontage erledigt. „Bei manchen der Arbeiten waren wir angenehm überrascht, mit welchem Elan die Jugendlichen mitmachen,“ erinnert sich Bernhard Hellmann. „Sie kommen gerne zur Arbeit und auch bei den Elternabenden erhielten wir von den Familien eine positive Rückmeldung. Die Eltern bemerkten lediglich, dass ihre Kinder abends müde von der Arbeit kommen, aber das ist schließlich normal.“

### Großes technisches Interesse

„Die Jugendlichen interessieren sich für ihre Arbeit“, sagt der engagierte Ausbilder. „Sie zeigen großes technisches Interesse und wollen wissen, wie ein Gabelstapler funktioniert. Einige Mitarbeiter aus der Ausbildungswerkstatt haben sich erfreulicherweise an einem Nachmittag Zeit genommen, um ihnen die Produktion und Funktionsweise eines Staplers zu erklären. Das hat die Jugendlichen begeistert.“ Alle 14 Tage wechseln die Jugendlichen ihre Tätigkeit, damit sie in dem einen Jahr möglichst viele verschiedene Aufgaben kennen lernen. An jedem Arbeitsplatz haben sie einen Ansprechpartner von Linde, der sie unterstützt und ihnen hilft, falls es Probleme gibt. „Die Jugendlichen gehen in dieser Zeit auch mit „ihrer“ Abteilung in die Kantine zum Essen“, berichtet Hellmann. „So werden sie langsam richtig selbständig.“ Linde-Mitarbeiter gehen offen mit ihnen um und es gibt wenig Berührungängste – ein vorbildliches Verhalten, das den Jugendlichen ihren Einstieg ins Arbeitsleben zusätzlich erleichtert. (jo)

Mit freundlicher Genehmigung,  
aus „Linde today 1/2005,  
dem Linde-internen Mitarbeiterjournal

# Es ist Bewegung in der Landschaft

Von Klaus-Peter Böhlinger

Die Menschen in Baden- Württemberg sind Schwaben und Badener. Die Schwaben gelten als „Schaffer“ und die Badener als „Genießer“.

Die Schwaben kommen oftmals vor lauter „schaffe“ nicht zum Reden und zum Erzählen, was sie eigentlich „schaffe“- sie „tüfteln“ im Kämmerlein und lassen niemand zuschauen, schon gar nicht erzählen sie Anderen von dem, was sie so treiben. Die Badener sind etwas gelassener, sie verstehen eher das Leben zu genießen und nehmen das „schaffen“ nicht gar so ernst. So ist diese Mischung aus den beiden Volksstämmen eigentlich das Rezept für ein gutes Miteinander trotz der Unterschiede.

Wir sollten uns angewöhnen, etwas mehr darüber zu erzählen, was wir tun. Das würde auch dazu beitragen, dass Baden-Württemberg, was z.B. die Integrationsdebatte betrifft, sich mit seinen Projekten durchaus nicht zu verstecken braucht und ruhig etwas selbstbewusster in die Diskussion eingreifen könnte.

In der letzten Ausgabe der Impulse (Nr. 36) waren zwei Berichte über Modelle zur beruflichen Integration von Menschen, hier besonders von Abgängern der Sonderschulen, erläutert. (BVE und PIC) Wie vielgestaltig die Bemühungen um die Integration von Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sind, sei in diesem Überblick noch einmal verdeutlicht.

Die Bildungslandschaft ist derzeit in einem Wandel begriffen, der durch die gesellschaftlichen Veränderungen zwangsläufig herbeigeführt wurde. Immer mehr Menschen, die wir als „normal entwickelt“ bezeichnen, haben Schwierigkeiten, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden oder zu behaupten. Die steigende Zahl der Menschen, die eine psychische Erkrankung oder eine Suchtproblematik entwickeln, beweist dies eindrücklich.

Auf der anderen Seite wird uns eingeredet, dass es immer weniger Arbeitsplätze gäbe, die geringere Anforderungen stellen, und deshalb sei eine möglichst hoch qualifizierende Ausbildung das Allheilmittel für unsere gesamtgesellschaftlichen Probleme schlechthin.

Dass dem durchaus nicht so ist, beweisen andere hoch entwickelte Industrienationen. Es ist vielmehr so, dass wir uns es immer noch leisten, diese Arbeiten nicht von den Menschen ausführen zu lassen, die dazu in der Lage wären, sondern wir alimentieren solche Menschen, um sie nicht „zwingen“ zu müssen, zu arbeiten.

Hier liegt einer der Gründe, warum die Arbeitsverhältnisse von „lernschwachen“ Menschen oftmals scheitern- sie entwickeln keine Motivation eine zwar

einfache, aber durchaus einträgliche Arbeit aufzunehmen bzw. zu behalten. In der Literatur ist belegt, dass die meisten Arbeitsverhältnisse „Lernschwacher“ nicht an fehlenden fachpraktischen Kompetenzen scheitern, sondern an Fehlverhalten infolge ungenügender Motivation.

Wer in unserem Gesellschaftssystem keine Ausbildung, zumeist im dualen System, absolviert, ist ein Versager. Da dieses System immer höhere Anforderungen stellt, nimmt die Zahl dieser Versager drastisch zu.

Ein Teufelskreis, den es endlich zu durchbrechen gilt. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine andere Einstellung unserer Gesellschaft, was die „Wertigkeit“ von Menschen und deren Akzeptanz betrifft. Hier ein Versuch, dies zu veranschaulichen:

selbe zu verlangen!!! Bei den beiden „Kandidaten“ fällt es uns leicht, verschiedene naturgegebene Kompetenzen und Fähigkeiten zu diagnostizieren!

Wie ist dies aber bei Menschen, die unter gleichen Bedingungen in ähnlichen sozialen Umfeldern aufwachsen?

Ist man nicht geneigt, bei den Menschen mit besonderen Bedürfnissen immer nur das zu sehen, was sie nicht können?

Prägen nicht die Defizite das Bild dieser Menschen?

Warum ist der Blick auf deren Fähigkeiten so verstellt?

Gibt es keine Möglichkeiten, ihre besonderen Kompetenzen zu erkennen?

Diese Fragen und die Beispiele zahlreicher beruflich und sozial erfolgreich und nachhaltig eingegliedert Schüler waren für uns Anlass, diese jungen Menschen anders zu sehen und ihnen

**Begabungen**

**Kompetenzen**

**Fähigkeiten**

**Fertigkeiten**



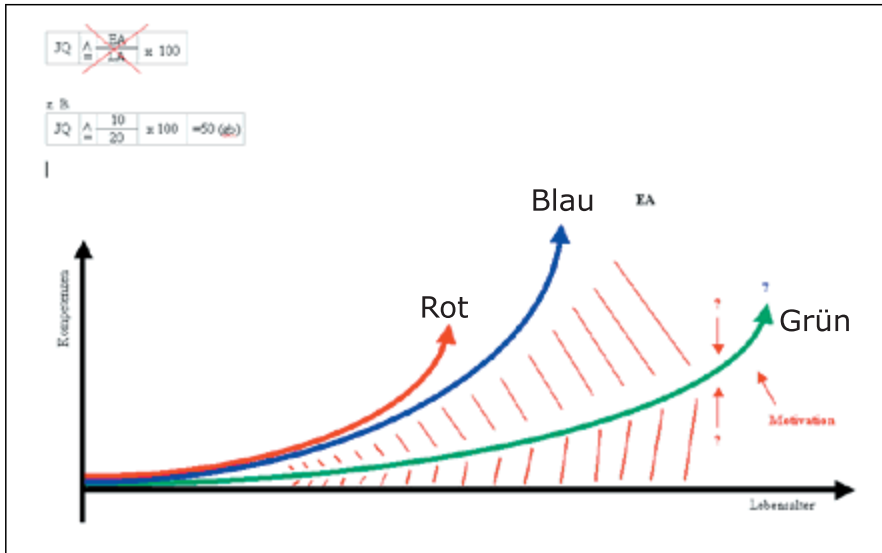
Beides sind Tiere, doch niemand würde auf die Idee kommen, von ihnen das

Möglichkeiten zu bieten, ihre Fähigkeiten entwickeln und beweisen zu kön-

nen. Dies erforderte jedoch ein radikales Umdenken und bereitete uns einige Probleme.

## Der IQ ist nicht das Maß aller Dinge

Wir messen der Erfassung und Klassifizierung von Variablen der menschlichen Intelligenz in der Regel eine unangemessen große Bedeutung zu:



Die Ermittlung des „Intelligenzquotienten“ (IQ) ist rechnerisch einfach, sofern man das „Entwicklungsalter“ (EA) einzuschätzen vermag. Die Ermittlung des Lebensalters (LA) ist in der Regel wesentlich leichter. Menschen entwickeln sich jedoch, wie man inzwischen weiß, ganz unterschiedlich; es gibt keine Norm des Entwicklungsverlaufes.

Es ist der falsche Ansatz, das Kompetenzprofil eines Menschen mit Behinderung (grün) dem eines sog. nicht behinderten Menschen (blau) angleichen zu wollen. Therapien, die dies versprechen, sind nicht zielführend. Denn unbeachtet bleibt dabei, dass das Entwicklungstempo bei Menschen mit Behinderung langsamer ist als bei Menschen ohne Behinderung. Die Menschen sind gemäß ihrer „Entwicklungsprofile“ eigenständige, vollwertige Persönlichkeiten, sie sind - so wie sie sind - gleichwertige und gleichberechtigte Mitmenschen.

Und es gibt Menschen mit Behinderung, die in einzelnen Kompetenzbereichen Menschen ohne Behinderung überlegen sind (z.B. soziale Kompetenz- rot)

Um das Entwicklungsprofil der ein-

zelnen Menschen positiv zu beeinflussen, bedarf es vor allem des Aufbaus von Motivation - dies betrifft nicht allein Menschen mit Behinderung, ist bei diesen jedoch besonders bedeutsam, weil es oftmals daran mangelt.

Die Ermittlung des IQ spielt in unserer Einrichtung inzwischen eine untergeordnete Rolle!

Mehrere Veröffentlichungen belegen, dass die nachfolgend vorgestellte Angebotsstruktur Ergebnis langjähriger Bemühungen sind. Ein Projekt baut auf dem anderen auf. (Grafik S.5)

## Die Verselbständigung frühzeitig unterstützen

Weitere Gründe für das Scheitern dieser Menschen sind die mangelnden oder fehlenden Unterstützungs- und Begleitstrukturen. Auch der Zeitpunkt der zielorientierten Planung einer weitgehend selbstständigen Lebensführung dieser Menschen liegt oftmals viel zu spät.

Eindrücklich dokumentiert wurde dies beim Schweizer Heilpädagogik-Kongress 2005 in Bern. Dort wurde über die Evaluation der Bemühungen um die Umsetzung des „Lehrstellenbeschlusses“ II (modulares System zur beruflichen Qualifizierung lernschwacher Jugendlicher) berichtet. (Die Schweiz hat eine beträchtliche Summe in die modulare Ausbildung von Menschen mit wesentlichen Lernbeeinträchtigungen investiert) Demzufolge ist die Umsetzung dieses Beschlusses deshalb nicht erwar-

tungsgemäß erfolgreich verlaufen, weil:

- der Übergang in die berufliche Bildung **zu spät** und abrupt, ohne Vorbereitung erfolgte,
- der Übergang in ein weiteres „geschlossenes“ System ohne Netzwerk erfolgte,
- es **keine** Unterstützungs- und **Begleitstrukturen** gab.

Diese Erkenntnisse decken sich mit unseren Erfahrungen. Baden-Württemberg hat daraus die entsprechenden Schlüsse gezogen und Projekte zur Verselbständigung unterstützt.

Seit der Verwaltungsreform (Januar 2005) liegt die Verantwortung für die Eingliederungshilfe bei den regionalen Kostenträgern (Landkreise und Städte). Die jeweiligen Regionen sind nunmehr viel „näher“ an den Entscheidungsprozessen beteiligt. In dieser relativ kurzen Zeit haben sich die Bemühungen um Vernetzung und Kooperation deutlich gesteigert. Der Nachfolgeverband der beiden Landeswohlfahrtsverbände, der KVJS (Kommunaler Verband für Jugend und Soziales) hat seine Bemühungen um die Verselbständigung von Menschen mit Behinderungen wesentlich gesteigert und gebündelt. Er hat die Bedeutung einer möglichst frühen Unterstützung (Prävention) erkannt und die Schulen als wichtige Kooperationspartner in die Weiterentwicklung einbezogen.

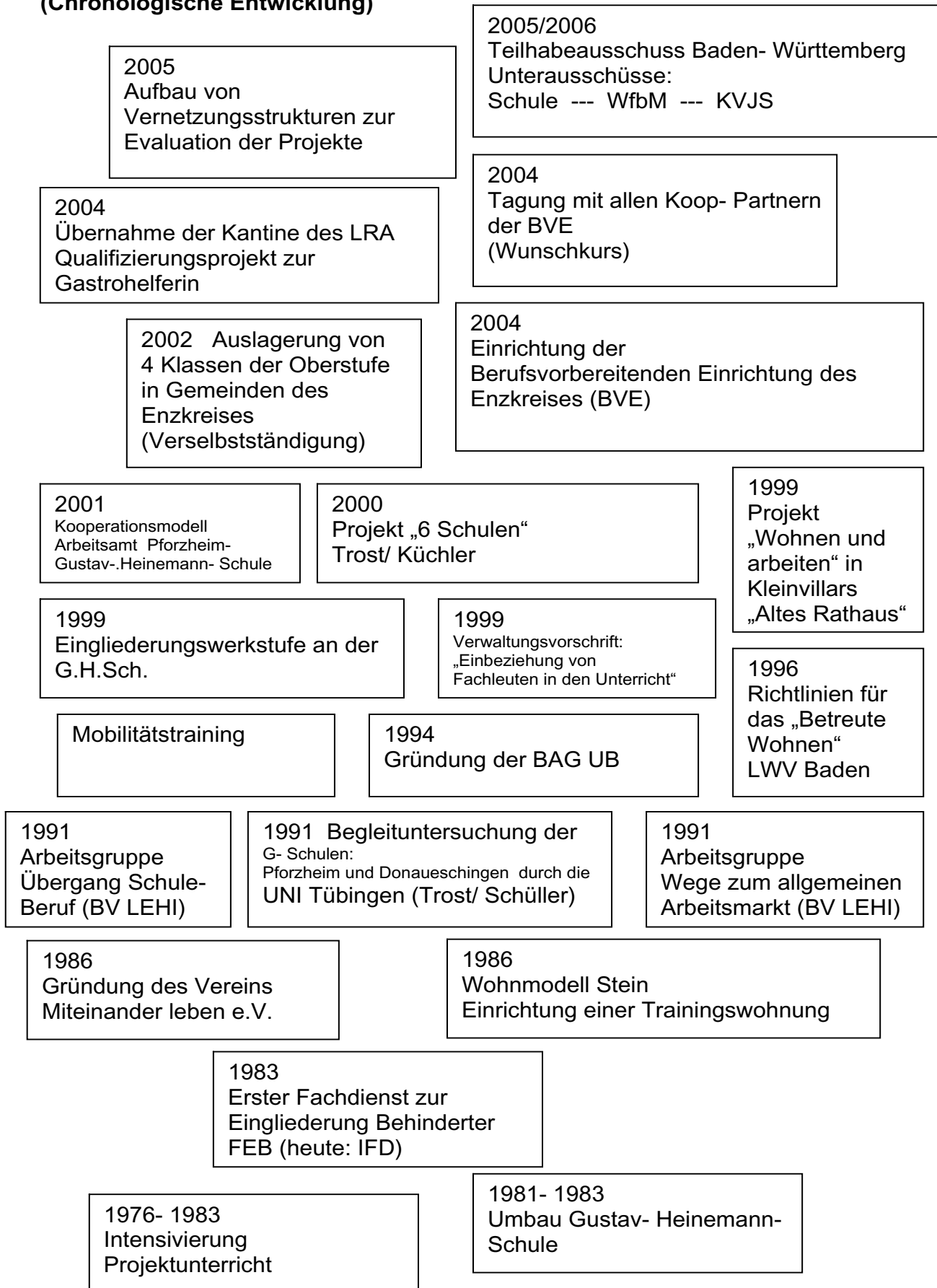
Schon immer waren die Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg ausdrücklich angehalten, mit Schulen zu kooperieren, und Schüler von Sonderschulen gehörten von Beginn an zu der Zielgruppe der Fachdienste. Immer mehr Schulen lassen sich auf diese Kooperation ein und entwickeln regionale Verselbständigungskonzepte.

Inzwischen gibt es in Baden-Württemberg mehr als 50 Projekte, die entsprechende Netzwerke aufbauen und pflegen. Es haben sich auch gemeinsame Strategien etabliert, die dem „Normalisierungskonzept“ verpflichtet sind:

- **Präventiv statt kurativ**
- **regional statt überregional**
- **betrieblich vor institutionell**
- **ambulant vor stationär**
- **individuell vor pauschal**

Diese Prinzipien liegen der Kampag-

**Bausteine der beruflichen und sozialen Eingliederung von Schülern und Schülerinnen mit Behinderung an der Gustav-Heinemann-Schule  
(Chronologische Entwicklung)**



ne „IFD Plus 1000“ zugrunde, die der KVJS gestartet 2005 hat.

Diese Kampagne sieht vor, dass durch die Vernetzung von Schulen, Fachdiensten und weiteren Partnern in den nächsten 5 Jahren die Zahl von 1000 Jugendlichen mit einer wesentlichen Lernbeeinträchtigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen, vor dem Hintergrund der bisherigen Vermittlungszahlen in BW eine durchaus realistische Annahme. Hierbei kommt dem Übergang Schule-Beruf eine zentrale Bedeutung zu.

Siehe Abbildung: Bausteine der beruflichen und sozialen Eingliederung von Schülern und Schülerinnen mit Behinderung an der Gustav-Heinemann-Schule (Chronologische Entwicklung)

## Immer einen Schritt voraus denken

Die von Herrn Deusch vom KVJS entwickelte Schnittstellenkonzeption hat sich zur „**Netzwerk- und Berufswegekonferenz**“ weiter entwickelt und ist heute Standard in den Bemühungen um die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen geworden.

Sie ist ein „**Grundbaustein**“ der Kampagne und Voraussetzung einer erfolgreichen Eingliederung.

Die Zielvorgabe, wonach in den nächsten 3 Jahren (Dauer der Modellphase der beiden Projekte **PIC** und **KoBV** insgesamt 1000 Menschen mit Behinderungen beruflich eingegliedert werden sollen, erscheint auf den ersten Blick utopisch. Gemessen an den bisherigen Eingliederungszahlen und unter Einsatz der neuen Strukturen ist dies allerdings aus unserer Sicht ein durchaus erreichbarer Wert.

Die verstärkten Bemühungen von Schulen, die nach dem Projekt „**BVE**“ arbeiten, werden ebenfalls einen erheblichen Beitrag zur Erreichung dieser Quote leisten. Wenn man diese Zahl auf die einzelnen Schulen und die Laufzeit umrechnet, so sollte jede Schule ca. 3 Schüler im Jahr eingliedern - das ist leistbar.

Inzwischen hat man auch erkannt, dass nicht nur anerkannte Schwerbehinderte Unterstützung benötigen, sondern auch so genannte „Grenzgänger“ die nicht eindeutig einer der 10 Sonderschultypen in Baden- Württemberg zugeordnet werden können. Immer mehr Absolventen der Hauptschule benötigen Unterstützung bei der beruflichen

Orientierung, von den Abgängern der „Förderschule“ (Schule für Lernhilfe) ganz zu schweigen. Beide Schulen verfolgen das Bildungsziel „Ausbildungsreife“ während wir von der SfG (Schule für Geistigbehinderte) das Ziel „Arbeitsreife“ erreichen wollen.

Der KVJS hat sich dieser Problematik ebenfalls gestellt und die IFD ermächtigt, sich auch um Absolventen der Förderschule zu bemühen. Dies ist eine wichtige präventive Maßnahme, die schon bald Früchte tragen wird.

Im Enzkreis haben wir eine „Ausbildungsinitiative“ gestartet. Dabei werden ausbildungsfähige Schulabgänger bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz aktiv unterstützt und bei Aufnahme der Ausbildung vor Ort durch „job-coaches“ begleitet. Dies ist nichts anderes, als ein für eine andere Personengruppe entwickeltes Unterstützungsverfahren bedürfnis- und bedarfsgerecht transponiert. Die Akquise von Praktikumsplätzen geschieht gemeinsam mit dem Träger dieser Initiative (Verein Miteinander leben) und der BVE - so werden hier Synergieeffekte genutzt und vermieden, dass sich mehrere Akquisiteure bei den gleichen Firmen melden, was des Öfteren zu Unstimmigkeiten geführt hat.

Ein weiteres synergetisches Projekt denken wir mit dem Träger der WfbM an: die Vernetzung des Berufsbildungsbereiches der WfbM mit der Werkstufe (Abschlussstufe) der SfG.

## Unterstützung durch die Politik

Es ist Bewegung in der Landschaft - auch die Politik ist auf unsere Bemühungen aufmerksam geworden.

In seiner Regierungserklärung vom 09.Nov. 2005 stellte Ministerpräsident Öttinger insgesamt 5,26 Mio. für die „Individuelle Lernbegleitung für benachteiligte Jugendliche beim Übergang Schule-Beruf“ in Aussicht.

Öttinger spricht auch vom Einsatz von „Jugendbegleitern“, die eine Chance bieten zur besseren „Vernetzung von Schul- und Arbeitswelt“.

Die Landesstiftung Baden- Württemberg schreibt einen Wettbewerb zur „Förderung der Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von Menschen mit

Behinderung“ aus.

Die Ausschreibung verfolgt das Ziel, „die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderung durch finanzielle Förderung von innovativen Projekten in den Bereichen Selbstständiges Wohnen, Ausbildung und Eingliederung ins Arbeitsleben“ zu unterstützen.

## Ressourcen optimal ausnutzen

Es bewegt sich etwas in unserem Land! Schulen, Werkstätten, Kostenträger, Landkreise, Städte und andere Partner sehen sich vor das Problem gestellt, dass die Zahl der Menschen, die der Unterstützung bedürfen, stark zunimmt und dass sich die zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht in gleichem Masse steigern lassen. Die naheliegende Lösung wäre die Reduzierung der Unterstützungsleistungen oder die Ausschöpfung „verdeckter“ Ressourcen oder gar die Erschließung von Ressourcen anderer Kostenträger, die sich bisher wenig um diese Problematik gekümmert haben, weil sie nicht gefordert waren.

Ein Weg ist sicher auch, Überlegungen anzustellen, wie (noch) vorhandene Ressourcen intelligenter als bisher genutzt werden können, und wie sich Synergieeffekte erzielen lassen.

Das Beispiel der gemeinsamen Akquise sei hier als Beispiel angeführt.

Es gibt zahlreiche andere Beispiele, wie sich vorhandene finanzielle Ressourcen, fachliche Kompetenzen und Erfahrungen vernetzen ließen.

Wir sind derzeit dabei, das reichlich vorhandene Fachwissen und die jahrzehntelange Erfahrung von Menschen aus der Arbeitswelt zu nutzen, indem wir sie als „job-coaches“ beschäftigen.

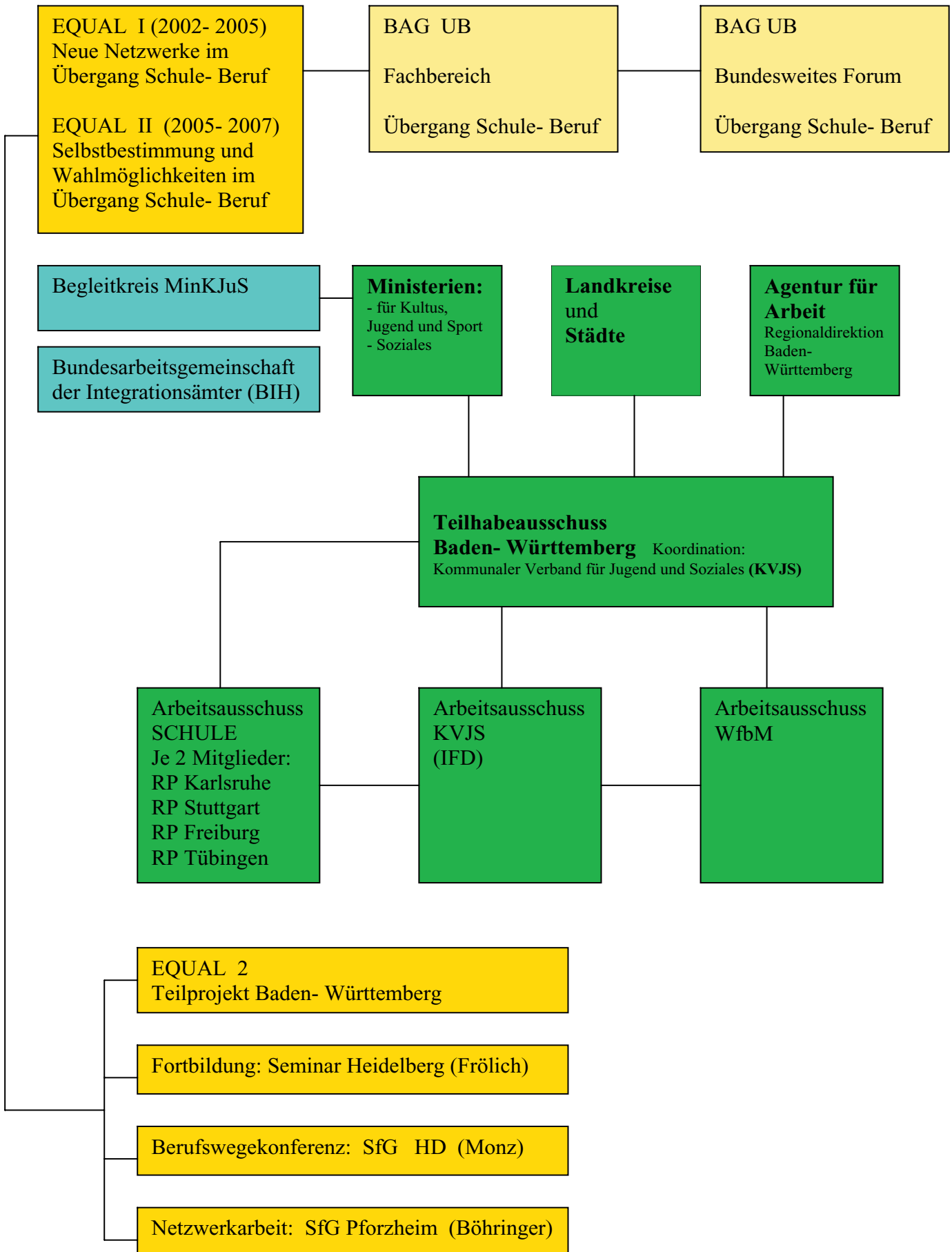
Solches, überwiegend ehrenamtliches Engagement, wird zunehmend auch von der Politik gefordert und es nimmt keiner anderen Person einen Arbeitsplatz weg.

Ein weiterer Schritt zur Vernetzung und Kooperation unternahm der KVJS mit der Konzeption eines landesweiten „**Teilhabeausschusses**“ der sich in 3 Unterausschüsse gliedert:

- Arbeitsausschuss Schule
- Arbeitsausschuss KVJS
- Arbeitsausschuss WfbM

In diesen Ausschüssen sind Mitglieder

**Vernetzung der Bemühungen um die berufliche und soziale Eingliederung:**



aus allen 4 Regierungsbezirken des Landes vertreten, so dass eine landesweite „horizontale Information und Kooperation“ gewährleistet ist. In diesen Ausschüssen sind alle Projekte mit ihren jeweiligen Schwerpunkten repräsentiert.

Der Teilhabeausschuss sammelt die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den regionalen Projekten und erarbeitet Vorschläge für die Politik. Die enge Vernetzung ist Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit.

Begleitend und übergreifend, sozusagen als „Klammer“, haben wir die BAG UB und Projekte aus dem EQUAL-Programm der EU einbezogen, die thematisch genau das widerspiegeln, was in den Ausschüssen erarbeitet wird (siehe Grafik).

Wichtig erscheint uns der gleichberechtigte Ansatz von rein berufsorientierten Projekten und solchen, die einen „ganzheitlichen“ oder „integralen“ Ansatz verfolgen. Insbesondere die Projekte, die aus den Schulen heraus entwickelt wurden, sind dem integralen Ansatz verpflichtet, wonach **Wohnen – Arbeiten – Partnerschaft – Freizeit – Öffentlichkeit** als wesentliche Lernfelder im Übergang Schule-Beruf gleichberechtigt nebeneinander stehen. Oftmals erwächst die Motivation für die Aufnahme einer Beschäftigung aus den Erfahrungen im Trainingswohnen.

Auch in diesem Feld konnte die Entwicklung der Verselbstständigungsbestrebungen voran gebracht werden - seit mehr als einem Jahr verfügen die beiden G-Schulen des Enzkreises (Schule am Winterrain in Ispringen und die Gustav-Heinemann- Schule in Pforzheim) über die Möglichkeit, Schüler, die aus sozialen Gründen aus der Familie genommen werden (müssen oder selbst gehen wollen) nach dem Trainingswohnen in das „Betreute Wohnen für Schüler“ aufzunehmen (derzeit wohnen insgesamt 6 Schüler in zwei Häusern).

Siehe Abbildung: Vernetzung der Bemühungen um die berufliche und soziale Eingliederung:

Mit Unterstützung des Integrationsamtes haben wir inzwischen ein Projekt zur Unterstützung von Schülern mit autistischem Syndrom entwickelt, evaluiert und eingerichtet, das den Förderbedürfnissen dieser Menschen mehr als bisher gerecht wird.

Auch in diesem Bereich stehen wir erst am Anfang neuer Erkenntnisse und Entwicklungen, die Anlass geben, über eine lebenswertere Zukunft dieser Menschen ernsthaft nachzudenken.

### Qualifizierung oder Arbeitsplatzanpassung?

Zu Beginn des neuen Schuljahres 2005/2006 sind wir in die Verant-

wortung für die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit einer Körperbehinderung einbezogen. Dies zwingt uns zum Nachdenken, ob der Weg der Qualifizierung dieser Menschen als Voraussetzung für die berufliche Eingliederung der richtige Weg ist, oder ob wir in diesem Bereich nicht gefordert sind, die bisherigen Konzepte zu überdenken und in der Richtung weiter zu entwickeln, dass wir die Arbeitsplätze den Bedürfnissen dieser Menschen anpassen. Dies würde bedeuten, dass wir zu überlegen hätten, welche (einfachen) Arbeiten diese Menschen in einem Betrieb ausführen können, in dem wir zuvor die Bedingungen vor Ort geschaffen haben. Dies ist nichts anderes als die regionale Schaffung von (zusätzlichen) Arbeitsplätzen, in die durchaus Unterstützungsleistungen einfließen können. Hier kommt dem Prinzip „ambulant vor stationär“ besondere Bedeutung zu.

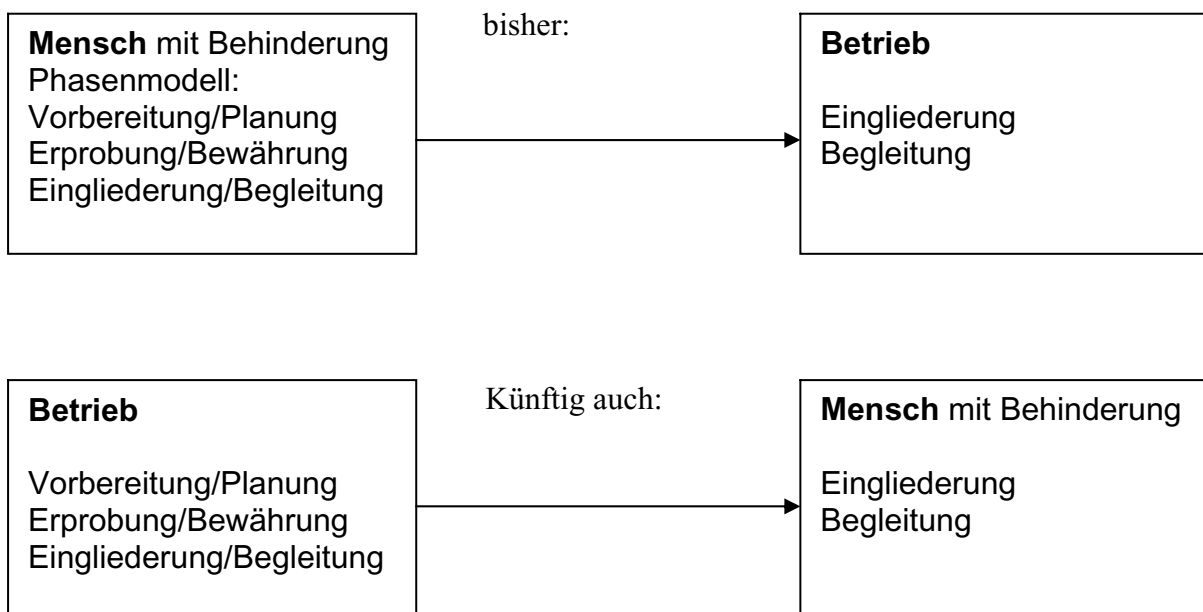
Siehe Abbildung: Kreierung von Arbeitsplätzen:

### Ohne Vernetzung geht es nicht!

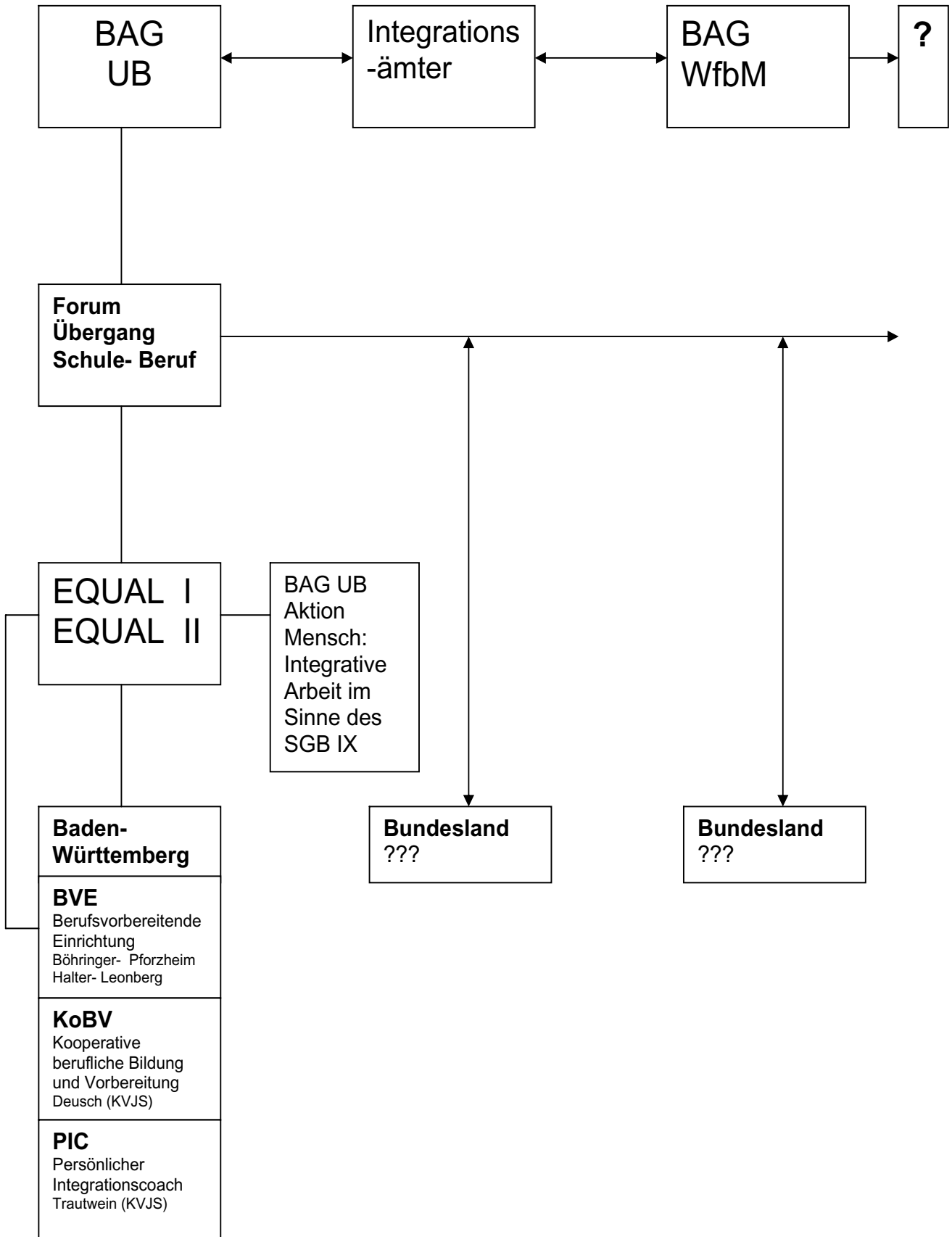
Solche Strategien sind nur mit Partnern in der Region umzusetzen. Sie bedürfen eines gut ausgebauten und funktionierenden Netzwerkes.

Die drei Projekte KoBV-PIC und BVE sind sowohl über den Teilhabeausschuss vernetzt als auch über die Projekte mit der BAG UB im Bereich

### Kreierung von Arbeitsplätzen:



**Berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit wesentlichen Lernbeeinträchtigungen**  
 (Abgänger von Schulen die nicht zur Ausbildungsreife wohl aber zur Arbeitsreife geführt werden können)



EQUAL, wobei dem Prinzip der „horizontalen Transparenz“ wesentliche Bedeutung zukommt.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse bieten wir über die geschaffenen Gremien und Projekte gerne an. Insbesondere das Forum „Übergang Schule- Beruf“ bietet eine geeignete Plattform zum Austausch von Ideen und Erfahrungen. Diese über die Landesgrenzen hinaus reichende Vernetzung ist eine Aufgabe, der wir uns verstärkt stellen wollen.

**Siehe Abbildung: Berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit wesentlichen Lernbeeinträchtigungen (Abgänger von Schulen die nicht zur Ausbildungsreife wohl aber zur Arbeitsreife geführt werden können)**

## Umbenennung als Ausdruck der eigentlichen Aufgabe

Für einige der Partner im Netzwerk ist die Bezeichnung „Schule für Geistigbehinderte“ eher hinderlich. Nicht dass wir selbst grundsätzliche Einwände hätten, aber wir haben lange nachgedacht über eine treffendere Bezeichnung, die den Auftrag der Schule in den Mittelpunkt stellt und nicht die Besonderheiten der Schüler. Die Schule hat eine andere Bedeutung und Stellung im Netzwerk bekommen; sie liefert nicht mehr einer nachfolgenden Einrichtung zu, sondern die allgemein akzeptierte Aufgabe ist die Verselbstständigung der Schüler und die Hinführung zu einer weitgehenden selbstständigen Lebensführung. Im Kontext der Partner hat die Schule einen besonderen Platz, hat sie als Institution doch die längste Zeit der Entwicklung zu begleiten und trägt somit eine besondere Verantwortung hinsichtlich der beruflichen und sozialen Eingliederung ihrer Schüler. Sie ist mit den Partnern verantwortlich für eine möglichst weitgehende Teilhabe- dies war für uns der Grund, unsere Schule anders zu benennen:

## Schule zur Förderung der Teilhabe

Gerne stehen wir mit Informationen zur Verfügung.

Klaus-Peter Böhringer  
Mitglied des Arbeitsausschusses Schule

# Chance<sup>24</sup> - Berufliche Bildung für behinderte Menschen in WfbM

**Chance<sup>24</sup> ist ein neuartiger Qualifizierungsgang in Werkstätten für behinderte Menschen. 24 TeilnehmerInnen aus 4 Werkstätten für behinderte Menschen in Hamburg qualifizieren sich seit über einem Jahr in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes.**

Chance<sup>24</sup> ist ein Gemeinschaftsprojekt der vier Hamburger Werkstätten für Menschen mit Behinderung: alsterarbeit gGmbH, Elbe-Werkstätten-GmbH, Hamburger Werkstatt GmbH, Winterhuder Werkstätten. Als erstes Projekt bieten sie für die Zielgruppe der Werkstattbeschäftigten eine Qualifizierung nach § 69 Berufsbildungsgesetz an. Die Qualifizierung eröffnet den Werkstattbeschäftigten Chancen zur beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es können bis zu zehn Qualifizierungsbausteine in vier unterschiedlichen Berufsfeldern absolviert werden. Die Berufsfelder sind gut ausgewählt, besteht doch gerade im Gastronomie-Bereich ein Arbeitskräftemangel. Die Werkstattbeschäftigten können zwischen Gastronomie-Küche, Gastronomie-Service, Hotel-Service und Einzelhandel wählen.

## Qualifizierung und Zertifizierung

Die Qualifizierung erfolgt in Zusammenarbeit mit Hamburger Betrieben, die wohnortnah gefunden wurden. Die Anleitung vor Ort erfolgt durch die Fachkräfte der Werkstätten. Berufs begleitender Blockunterricht vertieft die Unterrichtsinhalte und ist individuell auf die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen abgestimmt. Die TeilnehmerInnen erhalten durch die Handelskammer Hamburg bestätigte Zertifikate für die absolvierten Qualifizierungsbausteine. Dafür bleibt Zeit bis November 2006 und wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Freien und Hansestadt Hamburg.

## Zielgruppe

Das Projekt richtet sich vor allem an Menschen mit geistiger Behinderung im Grenzbereich zur Lernbehinderung: Menschen, die nicht im hohen Maße auf begleitende Hilfe angewiesen sind, jedoch über gängige, standardisiert ver-

laufende Maßnahmen nicht qualifizierungs- bzw. ausbildungsfähig sind.

Zielgruppe sind AbsolventInnen von Förderschulen, Integrationsklassen, Sonderschulen sowie MitarbeiterInnen aus dem Produktionsbereich mit Anspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

## Qualitätsmanagement:

In Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaften, wurde im Juni 2005 eine Befragung der TeilnehmerInnen des Projektes durchgeführt. Ziel war, die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem Angebot von Chance<sup>24</sup> zu erkunden, betreffend die Praxisqualifizierung, die Anleitung, den Blockunterricht und den Berufsschulunterricht. Außerdem sollten Verbesserungsvorschläge der Befragten in die weitere konzeptionelle Entwicklung des Projektes einfließen.

## Chance<sup>24</sup> in der Öffentlichkeit

In der Vergangenheit hat sich das Projekt einer Fachöffentlichkeit zu verschiedenen Anlässen vorgestellt: Im April 2005 begeisterten unsere TeilnehmerInnen beim Europatag in Hamburg die Besucher mit Häppchen und Kaffeeausschank und zeigten damit, was sie im Bereich Gastronomie-Service und Gastronomie-Küche bisher gelernt haben. Dies wurde auf dem Fachkongress der LAG der Werkstätten für behinderte Menschen im September wiederholt. Außerdem hat sich das Projekt dort mit einem Fachvortrag und Diskussion vorgestellt – ebenso wie auf dem Fachforum „Berufliche Bildung in der WfbM“ am 8. Juli 2005 in Marburg.

Kontakt:  
Gundula Hildebrandt  
Fon 040 / 88906-270,  
eMail: [ghildebrandt@ew-gmbh.de](mailto:ghildebrandt@ew-gmbh.de)  
oder [www.chance-24.de](http://www.chance-24.de)

# AKZENTE - Beratung beim Aufbau von beruflichen Qualifizierungsangeboten für Menschen mit besonderen Lernschwierigkeiten

Von Andrea Seeger

**Best-Practice-Beispiele gibt es genug: Mit Hilfe von Job Coaching können auch Menschen mit gravierenden Lernschwierigkeiten in Betrieben arbeiten!**

**Nun ist es an der Zeit, zusätzliche Angebots-Strukturen aufzubauen, damit flächendeckend mehr Chancen und Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung entstehen. Unterstützung hierbei leistet die ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Erlangen.**

Die Städte Hamburg – Erlangen – Pforzheim werden häufig genannt, wenn es um besonders gelungene Ansätze zur beruflichen Integration von SchulabgängerInnen aus sog. G-Schulen oder um den Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen geht. Gemeint sind die Hamburger Arbeitsassistenten mit ihrem „Ambulanten Arbeitstraining“, die ACCESS Integrationsbegleitung Erlangen mit dem „Betrieblichen Arbeitstraining“ und die Gustav-Heinemann-Schule Pforzheim mit ihrer „Berufsvorbereitenden Einrichtung“, kurz BVE.

SonderschulabgängerInnen, die in Hamburg oder im Einzugsgebiet von Erlangen oder Pforzheim leben, haben also durch die Qualifizierungsangebote gute Chancen, eine reguläre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden: Die Vermittlungsquote der genannten Fachdienste liegt zwischen 60 und 80 %. Doch was ist mit Schülern und SchülerInnen bzw. Werkstattbeschäftigten, an deren Wohnorten es keine vergleichbaren Angebote gibt?

Die TeilnehmerInnen sind zu 42% Frauen, das Durchschnittsalter beträgt 24 Jahre und 60% der TeilnehmerInnen waren vorher im Produktionsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig.

Damit auch in weiteren Regionen Deutschlands Qualifizierungsangebote für Menschen mit gravierenden Lernschwierigkeiten entstehen, bietet die ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH an, ihr vorhandenes Know-How an interessierte Fachdienste, Werk-

stätten für behinderte Menschen, Sonderschulen, Bildungsträger oder sonstige interessierte Stellen weiter zu geben.

Beratungsinhalte können z. B. sein:

- Information über das Konzept „Betriebliches Arbeitstraining“
- Weitergabe der Erfahrungen aus dem „Betrieblichen Arbeitstraining“
- Absprache des individuellen Beratungsbedarfs der Organisation
- Unterstützung bei der Erstellung einer Projektskizze
- Unterstützung bei der Erstellung einer eigenen Konzeption
- Unterstützung bei der Gewinnung von Kostenträgern
- Externe Begleitung der Projektschritte
- Externe Begleitung der Projektstart-Phase (z. B. Teamcoaching)

Kosten:

Da das Projekt durch Equal-Mittel (ESF) sowie von der Aktion Mensch unterstützt wird, fällt für die Beratungsarbeit während der Projektlaufzeit bis Juni 2007 nur ein geringer Unkostenbeitrag an, der im Einzelfall je nach Unterstützungsleistung mit den zu beratenden Diensten abgesprochen wird.

Interessierte Organisationen können Kontakt aufnehmen mit

Andrea Seeger - ACCESS-Integrationsbegleitung gGmbH  
Michael-Vogel-Str. 1 c  
91052 Erlangen

Tel. 09131/89 74 44  
Fax 09131/89 74 49,  
e-Mail: andrea.seeger@access-ifd.de

Anmerkung der Autorin:

Bei den genannten Projekten handelt es sich nach vielfältiger Meinung um die bekanntesten in Deutschland für die genannte Zielgruppe. Sicher gibt es jedoch noch weitere Angebote für die berufliche Integration von Menschen aus sog. G-Schulen. Die Verfasserin bittet alle LeserInnen um eine E-Mail, sofern weitere Projekte bekannt sind. Vielen Dank.

„Akzente“ wird gefördert von der



und



Entwicklungspartnerschaft

„Talente“ Entwicklung von  
Selbstbestimmung &  
Wahlmöglichkeiten

# Handicap auf dem Golfplatz

Interview mit Ulrich Lischka, Golfpark Winnerod

Nur 30 Min. von Frankfurt entfernt, inmitten herrlicher Natur, liegt eine der schönsten Golfanlagen Hessens der Golfpark Winnerod. Auf einem Gelände mit altem Baumbestand, natürlichen Erhebungen und Senken liegt ein 18-Loch-Meisterschaftsplatz wie auch ein 9-Loch-Platz. Was die wenigsten wissen, ist, dass ein Mann in der Greenkeeper-Kolonie ein Mann mit Behinderung ist. Herr Lucio Chiti hat zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen der Lebenshilfe gearbeitet. Wir haben mit Ulrich Lischka, dem Geschäftsführer und Inhaber des Golfparks gesprochen.

*Impulse:* „Herr Lischka, wie kam der erste Kontakt zur Lebenshilfe Gießen zustande?“

Ulrich Lischka: „Vor uns gehörte der Golfpark einer amerikanischen Betreibergesellschaft. Hr. Walter von dieser Betreibergesellschaft hatte mit Frau Gerbig (Fachkraft für berufliche Integration in der Lebenshilfe Gießen, Anm. der Redaktion) bereits Kontakt und Herr Chiti hatte unter deren Geschäftsführung bereits ein Praktikum durchgeführt. Nachdem die Amerikaner hier ausgeschieden sind, war die große Frage: Was passiert mit Lucio Chiti? Herr Walter hat mir Lucio Chiti sehr ans Herz gelegt und darum gebeten, dass wir diesen schwer integrierbaren Menschen in irgendeiner Form in unser Team einfügen. Da-

raufhin habe ich mich mit Frau Gerbig zusammengesetzt, und ich hatte den Wunsch mir selbst noch mal ein Bild von Herrn Chiti zu machen. Wir haben dann im Jahr 2003 ein weiteres dreimonatiges Praktikum vereinbart und uns danach entschieden, Herrn Chiti ein festes Arbeitsverhältnis anzubieten. Was positiv hinzukam war die Tatsache, dass Lucio Chiti sich sehr schnell in die Greenkeeper-Truppe integriert hatte. Ein Kollege hat sich besonders um ihn gekümmert und hat ihn mit dem Auto von zu Hause abgeholt, so dass die schwierige Anfahrt mit dem Zug gelöst werden konnte. Durch sein Naturell und seinen humorvollen Charakter hat Lucio sich schnell bei den Kollegen beliebt gemacht, und so war das von Anfang an

ein Geben und Nehmen. Das war für ihn ein wichtiger Baustein, um sich hier wohl zu fühlen.“

*Impulse:* „Wie sieht ein normaler Arbeitstag für Herrn Chiti aus?“

Ulrich Lischka: „Es kommt auf die Saison an. Im Hochsommer, das ist unsere Hochsaison, fängt der Arbeitstag um 6.00 Uhr an. Er muss also sehr früh hier sein. Er wird im gesamten Arbeitsprozess eingegliedert. Natürlich kann er keine hochqualifizierten Arbeiten verrichten, aber er nimmt an der Morgensitzung teil, in der die Arbeitsanweisungen gegeben werden und wird dann jeden Tag an die anfallenden Arbeiten herangeführt. Er macht Arbeiten wie Bunker rechnen, Müll einsammeln, Abschläge verbessern. Er kümmert sich auch eigenverantwortlich um Bereiche, die er kontrollieren muss, wie z.B. die Sauberkeit auf den Parkplätzen oder die Sauberkeit in der Caddy-Halle. Das ein oder andere ermahnende Wort müssen wir auch mal finden, aber das ist normal - im Großen und Ganzen können wir uns auf ihn verlassen. Er macht viele Zuarbeiten wie die anderen Arbeiter auch und fühlt sich - denke ich - als voll integrierte Kraft, die eben nicht jede Arbeit tun kann. Aber er fährt selbständig auch Transportmaschinen bei uns, z.B. den E-Kart.“



Luico Chiti in der Mitte und Ulrich Lischka rechts

*Impulse:* „Das war bestimmt eine große Sache für Herrn Chiti, denn in der Regel ist das Führen von Fahrzeugen ja doch eher eine Seltenheit.“

Ulrich Lischka: „Ja, da hat er sich sehr gefreut. Unser Gelände ist teilweise sehr steil, und am Anfang ist er mit einem Fahrzeug auch leicht abgerutscht, weil der Allrad-Antrieb nicht gleich eingesetzt hat, aber inzwischen klappt das ganz gut. Wir können uns auf ihn verlassen. Dass wir Herrn Chiti dort einsetzen und in Anspruch nehmen können, war für uns auch entscheidend. Wir können viel soziale Verantwortung zeigen, aber irgendwann ist auch die unternehmerische Seite von Bedeutung – wir können ja nicht ständig einen Aufpasser für ihn abstellen.“

*Impulse:* „Würden Sie denn sagen, dass Ihre Investitionen durch die Leistung von Herrn Chiti wieder erwirtschaftet wird?“

Ulrich Lischka: „Ja, man muss letztlich sehen, was übrig bleibt. Wir sind durch verschiedene Programme unterstützt worden und mit jedem Jahr nimmt dieser Zuschuss ab und unser Eigenanteil wird größer. Sehr nüchtern betrachtet haben wir am Anfang eine kostenlose Arbeitskraft erhalten, und das wird natürlich Zug um Zug verändert. Die Unterstützung wird bald enden, und dann entsteht die Frage, ob wir Herrn Chiti komplett selbst finanzieren. Da sind wir mit Frau Gerbig im Gespräch, denn im Prinzip können wir uns das schon vorstellen. Ausschlaggebend ist dabei die Entwicklung von Herrn Chiti in diesen Jahren, der permanent dazugelernt hat. Wir können ihm Arbeiten geben, die er eigenständig erledigt. Wir sind auch von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage berührt und müssen auch Kosten im Personalbereich einsparen und effizienter werden. Wir haben auch einen Kollegen entlassen, aber bei Herrn Chiti sehen wir noch Entwicklungspotential.“

*Impulse:* „War das Kennenlernen von Herrn Chiti Ihre erste Begegnung mit einem Menschen, der eine geistige Behinderung hat?“

Ulrich Lischka: „Nein, in meiner Jugendzeit war meine Familie aktiv im Gemeindeleben und hat Kontakte zu Menschen mit Behinderung gehabt. Ich bin auch Mitglied im Round-Table, das ist ein Herrenclub ähnlich dem Rotary-Club, und wir engagieren uns für spezielle soziale Projekte, z.B. für das Projekt

PROSA oder der Jugendwerkstatt. Viele Unternehmer in meinem Alter wollen einer Institution helfen. Wir sind kein „Schnöselverein“, sondern nehmen unsere soziale Verantwortung ernst.“

*Impulse:* „Hat denn Ihr Engagement Vorbildcharakter für andere Golf-Clubs? Denkbar ist ja, dass in diesem Arbeitsbereich auch in anderen Regionen Menschen mit Behinderung eingesetzt werden können.“

Ulrich Lischka: „Ich hatte einen Kollegen, der sich mal dafür interessiert hat, aber da ist meines Wissens nichts entstanden. Ich glaube, dass unsere Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für behinderte Menschen in Hessen, wenn nicht sogar in Deutschland, einmalig ist. Wir sind als Golfclub Querdenker in unserer Branche. Wir haben letztes Jahr ein Bildhauer-Symposium durchgeführt. Das war in Hessen einmalig. Das Echo war sehr positiv. Ich erzähle immer mal wieder von Herrn Chiti bei unseren Treffen, aber die Vorbehalte sind recht groß, dass die Anforderungen an das Unternehmen doch sehr hoch und die erforderlichen Hilfen nicht leistbar sind. Wir haben auch mit den benachbarten Clubs über Job-sharing nachgedacht, aber da sind wir auf wenig Begeisterung gestoßen. Wir sind eben auch Konkurrenten.“

*Impulse:* „Welche Rückmeldungen bekommen Sie denn von Ihren Golfclub-Mitgliedern?“

Ulrich Lischka: „Einige Mitglieder suchen den Kontakt zu unserem Personal – auch den Greenkeepern. Die Greenkeeper müssen sich an den Kunden orientieren und trotzdem ihre Arbeit machen. Es ist ein Geben und Nehmen auf beiden Seiten. Meine Philosophie ist, dass die Leute auf dem Platz mit Respekt miteinander umgehen.“

*Impulse:* „Was machen Ihre Greenkeeper in der Wintersaison, wenn auf dem Platz nichts los ist?“

Ulrich Lischka: „In der Sommersaison werden viele Überstunden gemacht, denn die Greenkeeper arbeiten zum Teil von morgens 6 Uhr bis 19 oder 20 Uhr, je nach Helligkeit. Zum Teil muss auch am Wochenende gearbeitet werden, so dass das Personal sehr stark eingespannt wird. Von Mitte Oktober bis Mitte März geht es bei uns ruhiger zu. Da werden Überstunden abgefeiert und Urlaub

## Was macht ein Greenkeeper?

Greenkeeper-Assistenten und -Assistentinnen führen besonders anspruchsvolle Pflegearbeiten auf Golfplätzen durch und leiten bestimmte Aufgabenbereiche eigenverantwortlich, beispielsweise die Beregnung. Sie unterstützen Headgreenkeeper/-innen und übernehmen deren Tätigkeit bei deren Abwesenheit.

Um den Wünschen der Golfspieler gerecht zu werden und für optimale Platzbedingungen zu sorgen, führen Greenkeeper-Assistenten und -Assistentinnen auch Gestaltungs-, Umbau- und Ausbauarbeiten aus, zum Beispiel legen sie künstliche Seen als Hindernisse an oder tauschen Grassoden aus. Sie sind ebenso für Maßnahmen gegen Pilzbefall und Pilzkrankheiten und für die Baum- und Strauchpflege zuständig. Ferner mähen sie den Rasen und vertikutieren ihn (das heißt, sie trennen die Filzschicht aus Moosen und abgestorbenen Pflanzenteilen auf und reißen sie heraus), besanden den Boden beziehungsweise die Rasentragschicht, um deren Wasserdurchlässigkeit zu erhalten, säen nach und düngen. (Info aus BerufeNet der Arbeitsagentur für Arbeit)

genommen. Wir warten unsere Geräte, schneiden Bäume, die Plätze werden aufgeräumt und Ausbesserungsarbeiten vorgenommen. Wir haben eine Jahresarbeitszeit, die saisonbedingt sehr starke Schwankungen hat.

*Impulse:* „Wie viele Personen sind bei Ihnen im Greenkeeper-Team beschäftigt?“

Ulrich Lischka: „Wir haben einen Head-Greenkeeper und 5 Greenkeeper und Luici Chiti. Wir hatten vor einigen Jahren noch 2 Personen mehr. Wir mussten den Abteilungsleiter austauschen und die Arbeitsprozesse optimieren.“

*Impulse:* „Was ist Ihre Motivation, sich für die Beschäftigung von Herrn Chiti einzusetzen?“

Ulrich Lischka: „Hauptmotivation ist, jemandem zu helfen. Ich habe eine soziale Verantwortung, und ich habe einen gewissen Return: auf der emotionalen und auch auf der geschäftlichen Ebene. Lucio hat eine Persönlichkeit, die uns gut gefällt. Er sorgt für eine gute Stim-

mung in der Mannschaft und passt einfach gut ins Team. Wenn er hier bleibt, sind wir sicher, dass er seine Arbeiten sehr zuverlässig ausführt.“

*Impulse:* „Sie überlegen noch einer weiteren Person einen Arbeitsplatz anzubieten. Das soll auch im Greenkeeper-Bereich sein. Worauf werden Sie achten?“

Ulrich Lischka: „Wir haben bereits einen Praktikanten hier gehabt. Aber zur-

zeit haben wir nicht ausreichend Arbeit. Wir sind im Gespräch mit Frau Gerbig und werden zu Anfang der Hochsaison weiter darüber nachdenken. Wenn wir wieder unterstützt werden, ist unsere Belastung nicht so groß, dann können wir ihn auch einsetzen. Dieser Praktikant hat viel Erfahrung mit der Motorsense mitgebracht, und das können wir hier gut einsetzen. Allerdings ist er nicht so flexibel einsetzbar wie Lucio. Und

darin müssen wir noch arbeiten. Wir können noch nicht richtig einschätzen, ob uns das gelingt, und wir wollen daher noch ein weiteres Praktikum anschließen, um das abzuklären. Und er muss auch ins Team passen.“

*Impulse:* „Wir danken für das Gespräch und wünschen Ihnen viel Erfolg!“

## Wird es mein Sohn Lucio schaffen?

Von Edith Chiti-Bausch

Zwei Jahre ist es nun schon her, dass mein Sohn Lucio aus den Werkstätten der Lebenshilfe ausgeschieden ist, um sich einen Platz in der sogenannten freien Wirtschaft zu erobern. Zweifel befiehlten mich; wird er es schaffen? Kann er sich alleine im Kreise seiner neuen Arbeitskollegen behaupten? Doch meine Zweifel haben sich glücklicherweise als unbegründet erwiesen, und ich habe meine anfangs zögerliche Zustimmung zu diesem etwas waghalsigen Unterfangen nicht bereut.

Angefangen hat es so: Lucio, mit einem sogenannten „Borderline Syndrom“, d.h. normal und doch nicht so wie die Anderen, litt immer an Minderwertigkeitsgefühlen; war ängstlich, etwas alleine zu unternehmen und stark abhängig von seinen Betreuern. Die Werkstätten der Lebenshilfe gaben ihm Halt und Unterstützung, und nach Durchlaufen verschiedener Arbeitsbereiche, die ihm mehr oder weniger zusagten, landete er schließlich in der Gartengruppe. Hier fühlte er sich wohl, fand Anerkennung und durfte, da des Lesens und Schreibens kundig, selbstständig diverse Maschinen benutzen und machte Fortschritte in seiner Ausbildung. Offensichtlich fiel dies auch der Leitung der Limes-Werkstatt auf, weshalb er zu den Ausgewählten für die Aussendung als Praktikant in die freie Wirtschaft zählte. Meine zögerliche Zustimmung beruhte vor allem auf der Frage: Was geschieht, wenn der Versuch misslingt? Kann er zurückgehen zu seinem altgewohnten Arbeitsplatz? Wird er auch psychisch die auf ihn zukommenden Änderungen verkraften? Es ist ja bekannt, dass geistig Behinderte möglichst ihren gewohnten Alltagsablauf benötigen. Umstellen, An-

passen an Neues fällt ihnen schwer, sie brauchen viel Zeit, sich daran zu gewöhnen. Lucio z. B. reagiert dann oft nervös, leicht aggressiv und bedarf dann besonderer Zuwendung und Mutzuspruch. Gottlob hat es bei Lucio wunderbar geklappt.

Mir, der Mutter, und seine offizielle Betreuerin, wurde von verschiedenen Seiten große Unterstützung zuteil. In erster Linie ist Frau Gerbig zu erwähnen, die Sachbearbeiterin der Lebenshilfe, zuständig für die Auswahl der möglichen Praktikanten, Eingliederung und Vermittlung an den neuen Arbeitgeber. Sie hat vorzügliche Vorarbeit geleistet, sprach mit dem neuen Arbeitgeber, den Arbeitskollegen (meist Ausländer) und -unbedingt erwähnenswert – sie fand einen neuen Arbeitskollegen, der sich bereit erklärte, als „Pate“ zu fungieren und Lucio einzuweisen. Ein ausgesprochener Glücksfall. Zwischen ihm und Lucio entwickelte sich rasch ein freundschaftliches Vater-Sohn-Verhältnis, Lucio betrachtet ihn als seinen direkten Chef. Unterstützung finde ich auch beim Sachbearbeiter des IFD (Integrationsfachdienst) bei auftretenden Problemen zwischen Lucio und seinem Arbeitgeber, wie z. B. Regelung von Über- bzw. Minusstunden, die anfallen aufgrund der saisonalen Umstände. Der Arbeitsplatz ist ein Golfplatz, nicht an den öffentlichen Verkehr angebunden, also auch noch gelegentliche Schwierigkeiten, rechtzeitig an Werktagen und manchmal auch an Wochenenden - zur Arbeit zu gelangen. Auch hier vermittelte der Sachbearbeiter des IFD und der „Pate“ hilft.

Lucio hat viel Freude an seiner Tätigkeit als Greenkeeper (Landschaftspfleger). Er fährt alleine, nach Anweisung,

mit einem Caddy quer über den Golfplatz, um die diversen Golflöcher zu entwässern, kümmert sich um den Zustand der Bunker, wässert und mäht den Rasen u.s.w.

Seine gelegentlichen Beschwerden, ob des frühen Aufstehens (im Sommer 5 Uhr), arbeiten an Wochenenden und dergleichen, hat er inzwischen, dank Zuspruch und Mutmachung aus dem Familien- und Bekanntenkreis gut im Griff. Lucio hat den Sprung aus der behütenden Werkstatt in die freie Arbeitswelt bestens bewältigt.

Abschließend möchte ich jedoch als Mutter und Betreuerin auch noch erwähnen: diese Arbeitsumstellung brachte recht viel Arbeit für mich mit. Als früheres Mitglied der Lebenshilfe war Lucio aufgrund seines geringen Einkommens total abhängig vom Sozialamt. Seine Unterbringung bei der Caritas im Betreuten Wohnen, Versicherungen, Fahrgelegenheiten u. ä. wurden vom Sozialamt bezahlt. Er bekam einen Zuschuss zu Freizeiten, Kleidergeld, Telefonanschluss, TV-Gebühren, alles erhielt er vom Sozialamt. – Nun hieß es, all dies muss er alleine bestreiten. Folglich waren diverse Ab-, Um- und Anmeldungen bei Ämtern nötig. Er benötigte eine Haftpflicht-, Unfall- und Invalidenversicherung. Sein Betreutes Wohnen bei der Caritas (die Hälfte seines Nettoverdienstes), Telefon- und TV-Anschluss, Urlaub, Kleidung etc. zahlt er selbst. Nicht selten bekommen wir zu hören, dass er finanziell vorher besser dastand! Doch mein Freundeskreis und ich, selbst seine Betreuer bestärken ihn immer wieder in dem Bewusstsein, dass er nun von keinem Sozialamt mehr abhängig ist und stolz sein darf, dies vollbracht zu haben.

# „Es gibt eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer mehr Leute verrückt werden.“

## Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 2

Von Jörg Bungart, BAG UB

In diesem Zusammenhang soll zuerst eine kurze Übersicht über das Rehabilitationssystem in Deutschland gegeben werden, anschließend werden grundlegende Unterstützungskonzepte dargestellt und schließlich Modelle zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit skizziert.

### Unterstützungen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

#### Das Rehabilitationssystem – ein Überblick

Die gesetzlichen Grundlagen des Rehabilitationssystems finden sich in den Sozialgesetzbüchern. In den letzten Jahren wurden die Sozialgesetze nicht zuletzt auch deshalb mehrfach geändert, um das Ziel der Teilhabe umfassend zu erreichen. Dabei wird die Situation von Menschen mit psychischen Erkrankungen gesondert hervorgehoben. In Teil 1 des SGB IX, das für alle Sozialgesetzbücher Gültigkeit hat, geht es in § 10 um die Koordinierung der Leistungen. Danach haben die Leistungsträger in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten, unter Berücksichtigung des individuellen Bedarfs und der Besonderheiten im Einzelfall, die erforderlichen Leistungen festzustellen und so zusammenzustellen, dass sie nahtlos ineinander greifen. In Absatz 3 heißt es zudem: „Den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen wird Rechnung getragen“.

Selbstbestimmung und Teilhabe (§§ 1 und 4 SGB IX), Vorrang von Prävention (§ 3 SGB IX), Wunsch- und Wahlrecht (§ 9 SGB IX) sowie persönliches Budget (§ 17 SGB IX) sind einige der zentralen Zielsetzungen des allseits befürworteten Paradigmenwechsels. Zudem verweist § 20 SGB IX auf die Erfordernisse

einer umfassenden Qualitätssicherung. Die praktische Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen stößt jedoch vielfach auf Probleme. Hintergrund ist oftmals - und ungeachtet der gesetzlichen Vorgaben - ein Streit um die Zuständigkeit zwischen den Leistungsträgern.

Jüngste Erfahrungen aus dem Bereich der Integrationsfachdienste (vgl. §§ 109-115 SGB IX), die die Aufgabe der Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben haben, sollen dies exemplarisch verdeutlichen:

*War man sich in der Vergangenheit auch bei den zuständigen Leistungsträgern darüber einig, dass es für Menschen mit einer psychiatrischen Diagnose häufig aus krankheitsbedingten Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar war, eine formelle Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft anzustreben (Stichwort: Ersatzkriterien), ist man heute diesen Argumenten gänzlich verschlossen. Ob eine Person mit einer schweren psychischen Erkrankung schwerbehindert ist oder nicht, hängt heute ausschließlich von förmlichen Anerkennungen ab. Die zuständigen Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX übernehmen in unzureichendem Maße ihre Aufgaben. Das Nachsehen haben sowohl die Menschen mit Behinderungen als auch die Betriebe, denen keine bzw. keine adäquate Unterstützung zur Verfügung gestellt wird.*

Neben den Problemen, die gesetzlichen Vorgaben im Sinne der betroffenen Menschen umzusetzen, ist das Rehabilitationssystem in Deutschland zwar auf den ersten Blick sehr ausdifferenziert, aber selbst für Fachleute oftmals unübersichtlich. Umso schwieriger ist es für Betroffene, ihre Angehörigen und auch die Betriebe an die im Einzelfall relevanten Informationen zur Unterstützung heranzukommen<sup>1</sup>.

*„Und dann kommen natürlich die sozialen Klamotten. Meine Wohnung war weg, ich hätte bei meiner Entlassung (aus der Klinik, d. Verf.) praktisch auf der Straße gestanden. Zwischenzeitlich war ich berentet, meine Berufslaufbahn war also praktisch beendet.“<sup>2</sup>*

Die folgende Übersicht soll – ohne Anspruch auf Vollständigkeit - die Vielfalt und Komplexität der Angebotsstruktur veranschaulichen (vgl. BAR 2003<sup>3</sup>): siehe Abbildung 5, Seite 33.

Daneben werden Selbsthilfe- und Angehörigengruppen, „Psychose-Seminare“, Patientenclubs, Bürger- und Laienhilfe genannt.

Die „Aktion Psychisch Kranke“ verweist darauf, dass die Verfügbarkeit von Hilfsangeboten regional sehr unterschiedlich ist und fordert gleiche Rahmenbedingungen für alle Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (vgl. BRILL/GREDIG/JÄGER 2002, S. 4ff.). Es wird aufgezeigt, dass ein großer Teil längerfristig psychisch kranker Menschen ohne jegliches Arbeits- oder Unterstützungsangebot ist. Zudem ist für viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine Vollzeittätigkeit kein realistisches Ziel. Notwendig sind deshalb auch Teilzeitbeschäftigungen, flexible Arbeitszeiten und „Überbrückungshilfen“, z.B. im Vorfeld oder Anschluss an Qualifizierungsmaßnahmen. Letztere dienen zur Vermeidung von Destabilisierungen der Betroffenen. Insgesamt wird kritisch auf nach wie vor bestehende Barrieren beim (weiteren) Zugang zu erforderlichen und berechtigten Leistungen hingewiesen. Gefordert wird eine personenzentrierte und integrierte Hilfeplanung (statt einer maßnahme- und einrichtungsbezogenen Organisation) unter Beteiligung aller im Einzelfall zuständigen Leistungsträger<sup>4</sup>. Hilfen müssen wohnortnah verfügbar sein

Abbildung 5

Rehabilitationssystem und Angebotstruktur		
Krankenbehandlung	Medizinische Rehabilitation und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft	Teilhabe am Arbeitsleben
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niedergelassene praktische und Allgemeinärzte</li> <li>- Niedergelassene Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie sowie Fachärzte für Nervenheilkunde</li> <li>- Niedergelassene Psychotherapeuten</li> <li>- Psychiatrische Kliniken</li> <li>- Soziotherapie-Leistungserbringer</li> <li>- Ergotherapie-Praxen</li> <li>- Pflegedienste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke und behinderte Menschen (RPK)</li> <li>- Psychosomatisch-psychotherapeutisch ausgerichtete Rehabilitationseinrichtungen</li> <li>- Sozialpsychiatrische Dienste</li> <li>- Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen</li> <li>- Tagesstätten</li> <li>- Betreutes Wohnen</li> <li>- Übergangseinrichtungen</li> <li>- Wohnheime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke und behinderte Menschen (RPK)</li> <li>- Integrationsämter</li> <li>- Integrationsfachdienste und begleitende Hilfe im Arbeitsleben</li> <li>- Integrationsprojekte</li> <li>- Zuverdienstfirmen und -angebote</li> <li>- Berufliche Trainingszentren (BTZ)</li> <li>- Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke</li> <li>- Werkstätten für behinderte Menschen</li> </ul>

und entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalls abgestimmt erbracht werden. Zentrales Konzept ist der integrierte Behandlungs- und Integrationsplan (vgl. AKTION PSYCHISCH KRANKE 2005). Hervorgehoben wird auch die Notwendigkeit einer koordinierenden Bezugsperson bei der Umsetzung der Hilfeplanung, damit eine gesicherte „Verzahnung“ zwischen medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation erfolgt.

## Allgemeine Unterstützungskonzepte

Die Erfordernis der „Verzahnung“ adäquater Unterstützungsangebote im Einzelfall, die Zielsetzungen Selbstbestimmung, Teilhabe, Prävention, Wunsch- und Wahlrecht, sowie der Grundsatz „ambulant vor stationär“, lassen es notwendig erscheinen, grundlegende Konzepte zu nutzen, die die genannten Prinzipien – zumindest teilweise – enthalten. Mit ihnen können dann konkrete Maßnahmen zur Erhaltung und (Wieder-)Erlangung der Arbeitsfähigkeit bestimmt und geprüft werden. Die folgende Auswahl ist exemplarisch.

### 1. Fallmanagement:

Die Idee einer koordinierenden Bezugsperson bei der Umsetzung der Hilfeplanung, wie sie z.B. von der Aktion Psychisch Kranke gefordert wird, liegt dem Konzept des Case- bzw. Fallmanagements zugrunde. Das Konzept wurde in den USA in den 70er Jahren als methodisches Instrument der Sozi-

alarbeit entwickelt. Es umfasst soziale Einzelfallhilfe (Case Work), mit dem eine angemessene und kombinierte „Versorgung“ hilfebedürftiger Menschen gewährleistet werden soll. Hintergrund war u.a. die Auflösung vieler Großeinrichtungen, die den Aufbau ambulanter und am Einzelfall orientierter Hilfen erforderlich machte. Fallmanagement kann beschrieben werden als fallbezogene Zusammenführung und Koordination verschiedener, erforderlicher Dienste bzw. Dienstleistungen, unter Beteiligung des betroffenen Menschen und seiner/ihrer Angehörigen. Die Betroffenen sind die Hauptakteure in der Bewältigung von Problemen und Notlagen, ihre Eigenverantwortung und Selbstbestimmung darf nicht begrenzt, sondern muss gestärkt werden (vgl. Konzept des Empowerment). Der/Die FallmanagerIn kompensiert nur da, wo es unbedingt erforderlich ist. Ansonsten besteht die Kernaufgabe in der Zusammenführung von Dienstleistungen und der Anleitung der Hilfeempfänger zur Erreichung ihrer Interessen. Fallmanagement ist somit zu einem großen Teil Netzwerkarbeit. Der Prozess des Case-Managements verläuft in funktionellen Phasen, unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Ressourcen (vgl. WENDT 1997, S. 156 ff.):

- Bedarfsabklärung von individuellen und sozial-situativen Gegebenheiten, Bedürfnissen, Ressourcen (Assesment)
- Maßnahme- und Prozessplanung von Bewältigungs- und Unterstützungs-

aktivitäten (Planing)

- Durchführung in Form von direktem Klientenkontakt, indirekten Dienstleistungen im sozialen Umfeld, administrativen System (Intervention)
- Kontrolle / Überwachung der Durchführung der Unterstützungsleistungen durch Prüfung, Revision, Informationsverarbeitung, Berichterstattung (Monitoring)
- Evaluation / Bewertung / Auswertung im Hinblick auf Aufwand, Verlauf, Zielerreichung des Case-Managements (Evaluation)

### 2. Recovery-Konzept:

Insbesondere nach „schwerer psychischer Krankheit müssen sich viele Menschen (...) auch damit befassen, dass sie sich in ihrem weiteren Leben mit Beeinträchtigungen auseinandersetzen müssen und sich dies auch auf ihre Erwerbsfähigkeit auswirken kann“ (RÜST/DEBRUNNER 2005, S. 21). Unter der Zielsetzung „Reintegration in den Lebensalltag“ wurde im englischen Sprachraum vor allem von Psychiatrie-Erfahrenen selbst das Konzept des „Recovery“ (Wiedererlangung) entwickelt. Das heißt, dass die Betroffenen selbst – und nicht die Professionellen – die Zielsetzungen der Rehabilitation bestimmen. „Recovery bedeutet, dem Leben einen neuen Sinn und ein neues Ziel zu geben, indem man über die verunsichernden Erfahrungen psychischer Erkrankung hinauswächst“ (Anthony 2003, S. 16; zitiert nach RÜST/DEBRUNNER 2005, S.

21). Dem Konzept „Recovery“ liegen u.a folgende Thesen zugrunde (Anthony 2000; zitiert nach RÜST/DEBRUNNER 2005, S. 22):

- Recovery kann auch ohne professionelle Intervention geschehen.
- Recovery ist ein individueller, ganz persönlicher Prozess.
- Recovery ist möglich, auch wenn Symptome nie ganz abklingen oder wieder auftauchen.
- Recovery setzt voraus, dass eine Person Wahlmöglichkeiten hat.
- Recovery ist nicht von einem bestimmten Verständnis für Ursache und Verlauf psychischer Krankheit abhängig.
- Die Bewältigung der Krankheitsfolgen ist oft schwieriger als die Bewältigung der Krankheit selbst. Dies betrifft Diskriminierung bei Arbeit und Wohnen, eingeschränkte Selbstbestimmung, herabwürdigende Behandlungspraktiken und andere

*„Gerade beim Thema Psychose habe ich oft festgestellt, dass die Leute zwar hinhören und einen angucken, aber in Wirklichkeit hören die gar nicht zu. Hier weiß ich, dass die anderen zuhören und eine Menge verstehen.“<sup>5</sup>*

### 3. Managing Diversity:

Grundidee des im Unternehmensmanagement (eher bei Großbetrieben) verstärkter diskutierten und z.T. erprobten Ansatzes ist, die unterschiedlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten der Menschen zu achten und zu nutzen. Zu entwickeln sind daher Strategien für einen nicht-diskriminierenden Umgang mit der Verschiedenheit von Menschen im Bereich Personalführung und -entwicklung (vgl. RÜST/DEBRUNNER 2005, S. 35). Ursprung der Konzeptentwicklung war die Suche „US-amerikanischer Unternehmen nach neuen Wegen zur effektiveren Integration von Frauen und ethnischen Minderheiten. (...). Als Instrument der Unternehmensführung beschreibt Diversity (...) die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeiten in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum Erfolg genutzt werden“ (STUBER 2004, S. 20; zur weiteren Information siehe [www.ungleich-besser.de](http://www.ungleich-besser.de)). Später wurde das Modell auch auf andere Zielgruppen, z.B. Menschen mit Behinderungen, übertragen.

### 4. Unterstützte Beschäftigung:

Unter der Bezeichnung „Supported Employment“ und basierend auf den Ideen des „Normalisierungsprinzips“ wurde in den USA seit Ende der 70er Jahre ein Konzept zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung entwickelt und 1984 gesetzlich verankert. Zielgruppe waren zuerst vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten, denen Alternativen zu den Werkstätten für behinderte Menschen eröffnet werden sollten. Zunehmend wurde das Konzept auch auf die Gruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen übertragen (vgl. (RÜST/ DEBRUNNER 2005, S. 36; EIKELMANN u.a. 2005). Die Ausgangsfrage bei der Entwicklung des Konzeptes war nicht ob, sondern wie die Teilhabe für Menschen auch mit schweren Beeinträchtigungen gesichert werden kann. Eine besondere Bedeutung hat dabei das Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren“. Dies bedeutet, dass die Qualifizierung nicht in überbetrieblichen Einrichtungen erfolgt, sondern direkt am Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dahinter stehen Beobachtungen, dass manche Menschen mit Behinderungen Probleme haben, die in überbetrieblichen Situationen gelernten Kenntnissen und Fertigkeiten, auf die konkrete betriebliche Praxis zu übertragen. Zur weiteren Unterstützung können sog. „Job Coaches“ (Arbeitsbegleiter) eingesetzt werden<sup>6</sup>. Zusammengefasst können folgende Prinzipien und Aufgaben benannt werden:

- „Unterstützte Beschäftigung“ zielt auf dauerhafte und bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung.
- Übergeordnete Ziele von „Unterstützter Beschäftigung“ sind die gesellschaftliche Teilhabe sowie die Sicherung von Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.
- „Unterstützte Beschäftigung“ ist eine ambulante Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie umfasst die berufliche Vorbereitung (individuelle Berufsplanung), die Arbeitsplatzbeschaffung und Vermittlung, die Qualifizierung am Arbeitsplatz (job coaching) und die langfristige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.
- „Unterstützte Beschäftigung“ orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten und dem Unterstützungsbe-

darf der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sowie den konkreten Anforderungen von Arbeitsplätzen (Erarbeitung und Abgleich von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen).

- Die Unterstützung wird so lange wie erforderlich aufrechterhalten.

Die Aufgaben des Integrationsfachdienstes nach § 110 SGB IX sind vielfach deckungsgleich mit dem Vorgehen nach dem Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ (zur näheren Information siehe [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)).

Die oben skizzierten Konzepte haben gemeinsam, dass sie den Menschen mit seinen Fähigkeiten in den Mittelpunkt stellen. In den Ansätzen „Managing Diversity“ und „Unterstützte Beschäftigung“ werden im Besonderen die betrieblichen Bedingungen berücksichtigt. „Unterstützte Beschäftigung“ beinhaltet zudem vorbereitende und ergänzende Maßnahmen. Dies gilt auch für die Bereiche Wohnen und Freizeit, wenn dadurch eine Hinführung und Stabilisierung im Arbeitsleben gesichert werden kann. Noch deutlicher wird diese Netzwerkarbeit beim Fallmanagement, wodurch alle erforderlichen Hilfeleistungen zusammengeführt werden sollen. „Recovery“ betont die Notwendigkeit persönlicher und selbst organisierter Bewältigungsformen.

## Modelle zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit

Die Auswahl der genannten Konzepte soll darauf hinweisen, dass bei psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz, ausgehend von den individuellen Voraussetzungen, innerbetriebliche, außerbetriebliche und persönliche Strategien zu entwickeln und entsprechende Ressourcen zu nutzen sind. Dabei gilt es, die erforderlichen Maßnahmen zu vernetzen und aufeinander abzustimmen. In der gemeinsamen Wirkung soll damit die Teilhabe am Arbeitsleben und schließlich in der Gesellschaft gesichert werden.

Dabei ist zu beachten, dass psychische Erkrankung im Betrieb, wie gezeigt, noch immer auf Vorbehalte bei allen Beteiligten stößt. Hinzu kommt, dass eine psychische Erkrankung sowohl für die Betroffenen selbst als auch für

andere, z.B. KollegInnen, vielfach nur schwer zu erkennen ist. Fehlzeiten sind nur ein möglicher, aber innerbetrieblich wichtiger Hinweis. Die Schwierigkeiten hängen nicht zuletzt damit zusammen, dass die Grenze zwischen einer vorübergehenden Belastung und einer länger anhaltenden Erkrankung fließend sind. So erfahren z.B. viele Menschen ängstliche oder depressive „Stimmungen“, ohne dass daraus eine ernsthafte Erkrankung entstehen muss. Außerdem ist nicht nur die Entstehung, sondern auch Verlauf und Ausprägung psychischer Erkrankung wesentlich abhängig von der Wechselwirkung persönlicher und sozialer Bedingungen. Werden psychische Erkrankungen jedoch nicht (frühzeitig) erkannt, dann können entsprechende Hilfen nicht rechtzeitig in Anspruch genommen werden (vgl. BAR 2003, S. 12 f.). Hinderlich hierbei kann auch die mangelnde Einsicht der Betroffenen in eine Erkrankung sein.

*„Am Anfang war ich richtig sauer geworden, wenn mir alle Welt etwas von kleinen Schritten erzählt hat. Das ist passiert, jetzt ist es vorbei und weiter geht’s.“ So habe ich damals gedacht. Nach der ersten Psychose habe ich mich nach zwei Wochen selber entlassen und bin wieder arbeiten gegangen. (...) Nach einem Jahr war ich wieder krank und da fiel ich aus dem System, aus dem normalen Alltag heraus. (...) Ich habe lange versucht die Krankheit zu ignorieren, aber das funktioniert nicht.“<sup>7</sup>*

Um mit einer psychischen Erkrankung arbeitsfähig zu sein „muss sie weitgehend kompensiert, therapiert, sozialverträglich beherrscht sein. Jemand der Stimmen hört, darf, um in der Arbeitswelt existieren zu können, darauf nicht mehr panisch (...) reagieren“ (HALLWACHS 2004, S. 86). Bei längerer Auszeit ist der „individuell richtige Zeitpunkt des Beginns beruflicher Rehabilitation (...) personenbezogen zu suchen“ (ebd., S. 87).

*„Es müsste mehr Betriebe für einen langsamen Wiedereinstieg gefunden werden; mit einer Stunde, mit zwei Stunden usw. Und es bräuchte mehr Akzeptanz für einen solchen langsamen Einstieg. Dass also niemand blöde Sprüche macht.“<sup>8</sup>*

Insgesamt können grundsätzliche Prinzipien im Umgang mit einer psy-

chischen Erkrankung abgeleitet werden (vgl. BAR 2003, S. 14f.). So ist für Menschen mit psychischer Erkrankung im besonderen Maße eine Umgebung förderlich, die geprägt ist von

- Klarheit und Eindeutigkeit;
- Transparenz und Übersichtlichkeit der räumlichen, personellen und finanziellen Verhältnisse;
- Verlässlichkeit und Kontinuität;
- Ruhe, Gelassenheit und Entspannung sowie
- der Vermeidung von Unter- und Überforderung.

Daneben ist es vor allem bei schwerem und längerfristigem Verlauf der Erkrankung wichtig

- dem psychisch kranken Menschen und seinen Angehörigen Hilfe zum Verständnis und zur Akzeptanz der Krankheit zu geben;
- sich auf die vorhandenen Fähigkeiten zu konzentrieren und an deren Weiterentwicklung sowie der Entwicklung kompensatorischer Fähigkeiten zu arbeiten;
- ein angemessenes Maß an Tätigkeit sicherzustellen mit dem Ziel der (Wieder-) Erlangung der Teil- bzw. Vollerwerbsfähigkeit;
- Möglichkeiten der sozialen Integration zu fördern.

Diese Grundsätze sind auch bei Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung zu berücksichtigen.

*„Mich belastet es immer, wenn ich das Gefühl habe, da ist etwa Unausgesprochenes. Wenn der Chef mich anmotzt, kann ich damit umgehen.*

*Aber das Gefühl, es läuft etwas hinter dem Rücken, davor habe ich große Angst.*

*Also mir ist es auch sehr wichtig, wenn*

*Konflikte direkt angesprochen und möglichst direkt geklärt werden.“<sup>9</sup>*

Nicht zuletzt die Krankenkassen haben aufgrund ihrer Untersuchungen zu Ausmaß, Ursachen und Auswirkungen von Fehlzeiten zunehmend Aktivitäten hinsichtlich Prävention und Gesunderhaltung bzw. -förderung unternommen (vgl. DAK 2005; BUSCH/AOK BERLIN 2004; BADURA/SHELLENSCHMIDT/VETTER 2004).

Den Ergebnissen entsprechender Projekte ist zu entnehmen, dass betriebliche Gesundheitsförderung besonders dann erfolgreich ist, wenn

- im Betrieb psychische Belastungen wie Stress und hoher Zeitdruck abgebaut werden (z.B. persönliche Leistungskurve beachten, regelmäßige Pausen);
- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten erhöht werden;
- die Arbeitsabläufe, -organisation und -umgebung optimiert werden (z.B. klare Arbeitsanweisungen, Vermeidung von fachfremden Tätigkeiten, Abwechslung von Phase hoher Konzentration und Routinetätigkeiten, Lärmdämmung, gutes Raumklima);
- die betriebliche Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen sowie unter den MitarbeiterInnen verbessert werden;
- das Verständnis aller Beteiligten für den Umgang mit psychischer Erkrankung gefördert wird.

Der Wirkungsgrad verschiedener einzusetzter Maßnahmen kann anhand folgender Tabelle abgelesen werden (nach PRIEMUTH 2004, S. 7)<sup>10</sup>:

Abbildung 6

Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung mit	
eher geringem Wirkungsgrad	eher hohem Wirkungsgrad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• Schulung des Führungsverhaltens</li> <li>• Mitarbeitergespräche</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Zielvereinbarungen</li> <li>• Gesundheitsförderungsprogramme</li> <li>• Gruppenarbeit</li> <li>• Karriereplanung</li> <li>• Pausensysteme</li> <li>• Selbstmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung von Fehlzeiten als innerbetriebliches Problem (offener Umgang)</li> <li>• Rückkehrgespräche</li> <li>• ganzheitliche und langfristige Konzepte / Veränderungsmaßnahmen</li> <li>• Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung</li> <li>• Gesundheitszirkel</li> <li>• aufgaben- und zielorientierter Führungsstil</li> <li>• Stressbewältigung</li> </ul>

Die Ergebnisse zur Untersuchung des Wirkungsgrades zeigen zudem, dass die Potentiale einzelner Faktoren noch zu wenig genutzt werden. Diese Potentiale werden vor allem bei den in der Tabelle unterstrichenen Maßnahmen gesehen. Entscheidend für die Wirkung ist jedoch, dass die einzelnen Elemente fachlich kompetent, sensibel und aufeinander abgestimmt eingesetzt werden. D.h. betriebliche Gesundheitsförderung sollte dauerhafter Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung eines Unternehmens sein (vgl. WALTER/MÜNCH/BADURA 2004, S. 93ff.)<sup>11</sup>. Insbesondere dann können Fehlzeiten und damit verbundene Kosten gesenkt werden. Vielen Unternehmen fällt es jedoch schwer, diese eher präventiven Maßnahmen umzusetzen, da die genauen Wirkungen nicht immer eindeutig zugeordnet werden können. Zu Anfang steht somit eine Grundsatzentscheidung der Betriebsleitung (in Abstimmung mit dem Betriebs- und Personalrat), Gesundheitsförderung (zuerst vielleicht im Rahmen eines Pilotprojektes) zu betreiben<sup>12</sup>. Anlass hierzu sind oftmals überdurchschnittliche Fehlzeiten. Dann ist es wichtig,

- zuerst eine kontinuierliche Analyse der Fehlzeiten vorzunehmen,
- danach zielgerichtete Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung zu entwickeln und kontinuierlich umzusetzen,
- sowie schließlich regelmäßige, auch zwischenzeitliche Erfolgskontrollen durchzuführen.

Dazu werden unter anderem von den Krankenkassen (und ihren medizinischen Diensten) sowie den Berufsgenossenschaften verschiedene Instrumente eingesetzt, wie z.B. das Erstellen von Branchenprofilen und –vergleichen anhand der Arbeitsunfähigkeitsdaten (z.B. durch Fehlzeitenanalyse und Mitarbeiterbefragung), oder die systematische Erhebung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen<sup>13,14</sup>. Zwischen einigen Krankenkassen und Unternehmen wurden zudem Bonussysteme vereinbart (z.B. Fraport).

Aber nicht nur manche Betriebe tun sich schwer. Bei der Auswertung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird z.B. die oftmals unzureichende oder fehlende Zusammenarbeit zwischen den Krankenkassen und anderen Leistungsträgern, z.B. den Be-

rufgenossenschaften, kritisiert (vgl. KUHN 2004, S. 53). Zudem sind Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu wenig kontinuierlich angelegt, eine Erfolgskontrolle findet oftmals nicht statt und nicht immer werden alle betrieblichen Akteure (wie Betriebs- und Personalrat, MitarbeiterInnen) einbezogen. Auch außerbetriebliche Kooperationspartner werden zu wenig berücksichtigt (vgl. LENHARDT 2004). Insgesamt gibt es somit noch erhebliche Potenziale zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung<sup>15</sup>.

Wichtige Rahmenbedingungen zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit setzt auch das SGB IX in § 83 (Integrationsvereinbarung) und § 84 (Prävention), Absatz 2 (betriebliches Eingliederungsmanagement). Während sich die Integrationsvereinbarung auf anerkannt schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen bezieht, umfasst das betriebliche Eingliederungsmanagement alle Beschäftigten<sup>16</sup>.

Durch eine unternehmensspezifische Integrationsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung (und/oder anderen Arbeitnehmervertretungen) soll grundsätzlich der Zugang zu Beschäftigung und der Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen gesichert werden<sup>17</sup>. Noch längst nicht alle Unternehmen haben eine entsprechende Vereinbarung getroffen<sup>18</sup>.

Das Eingliederungsmanagement bezieht sich ausdrücklich auf jene Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Zudem besteht eine enge Verbindung zum Konzept der „stufenweisen Wiedereingliederung“ (vgl. § 74 SGB V und § 28 SGB IX), mit deren Hilfe Beschäftigte nach längerer Erkrankung wieder schrittweise an die Anforderungen im Betrieb herangeführt werden sollen (vgl. GLOMM 2005, S. 25ff.).

Abbildung 7

Akteure des betrieblichen Eingliederungsmanagements	
innerbetrieblich	außerbetrieblich
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ArbeitnehmerIn</li> <li>• ArbeitgeberIn</li> <li>• ggf. Schwerbehindertenvertretung</li> <li>• Werks- oder Betriebsarzt</li> <li>• Betriebs- oder Personalrat</li> <li>• ggf. betriebliche SozialarbeiterIn</li> <li>• ggf. Arbeitsschutzbeauftragte/r</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicestellen (Reha-Träger)</li> <li>• Integrationsamt (begleitende Hilfen) / Integrationsfachdienst</li> <li>• ggf. andere externe Dienstleister</li> </ul>

Die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind letztlich vergleichbar mit jenen, die unter dem Begriff betriebliche Gesundheitsförderung aufgezeigt wurden<sup>19</sup>. An dieser Stelle sollen jedoch die Akteure und deren optimale Abstimmung besonders hervorgehoben werden. Dabei verweist der § 84, Absatz 2 SGB IX auch auf außerbetriebliche Dienstleister, die ggf. einzubeziehen sind: siehe Abbildung 7

*„Ich weiß nicht, ob man sich das als Außenstehender vorstellen kann, aber nach einer solchen Krankengeschichte geht das Selbstwertgefühl völlig in den Keller. Lesen, schreiben, planen, organisieren – ich traute mir überhaupt nichts mehr zu. Ich brauchte jemand, der mir den Rücken stärkt. Der mir sagt: Sie schaffen das, Sie können das, Sie haben Fähigkeiten.“<sup>20</sup>*

Entscheidend wird sein, wie effektiv die Beteiligten als „Integrationsteam“ zusammenarbeiten, denn der Erfolg ist wesentlich abhängig von einem nahtlosen Ineinandergreifen der erforderlichen Maßnahmen, vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen<sup>21</sup>. Dies setzt unter anderem eine zuverlässige, vertrauensvolle und verbindliche Absprache zwischen den Akteuren voraus<sup>22</sup>. Diese Anforderung erhöht sich mit dem Hinzu ziehen externer Stellen und Dienste<sup>23</sup>. Dabei können die Integrationsfachdienste (IFD) aufgrund ihrer Ziel- und Aufgabenstellung nach § 109 ff. SGB IX (Vermittlung und Begleitung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben)<sup>24</sup> und ihres vernetzten sowie betriebsnahen Ansatzes, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, eine besondere Funktion übernehmen<sup>25</sup>.

Die Bedeutung der IFD als externe Partner wird auch in der Studie zur Ein-

führung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement beim BMW-Werk in Regensburg hervorgehoben: „Die Integrationsfachdienste sind sowohl von ihrem gesetzlichen Auftrag (§ 110 SGB IX) als auch prinzipiell von ihrer Fachlichkeit her geeignet, Betriebe beim Aufbau eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu unterstützen und die betriebliche Eingliederungsarbeit fortlaufend zu begleiten. Sie müssen ihre Arbeit nicht ausschließlich auf den Personenkreis der Schwerbehinderten beschränken (§ 109, 4 SGB IX) und können auch für leistungsgewandelte Mitarbeiter im Sinne der Prävention tätig werden“ (MAGIN 2004, S. 62).

Voraussetzung für eine optimale Zusammenarbeit der IFD mit dem betrieblichen Integrationsteam wäre „eine enge Anbindung an das Integrationsamt zur Sicherung der Beratungsqualität, die konkrete Beauftragung im jeweiligen Einzelfall durch das Integrationsamt, die Entwicklung eines Handlungskonzepts ‚Beratung bei Aufbau und Begleitung betrieblicher Integrationsarbeit‘ für den Integrationsfachdienst und eine entsprechende vertiefte Qualifizierung der Integrationsfachdienstmitarbeiter“ (a.a.O.).

## Schlusswort

Nach der Darstellung von Hintergrund und Auswirkungen psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz sowie der Darlegung möglicher Unterstützungsformen zur Sicherung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, bleibt folgendes festzuhalten:

- Unter Beachtung der Wünsche, Vorstellungen und Ressourcen der von psychischer Erkrankung betroffenen Menschen sowie mittels Einbindung ihrer Angehörigen,
  - durch eine effektive Koordination der Bestimmung und Bereitstellung adäquater, d.h. die Person stärkende Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen, sowohl auf Seiten der Leistungsträger als auch auf Seiten der Leistungserbringer,
  - durch Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen und der Abstimmung aller inner- und außerbetrieblich Beteiligten,
- können Teilhabe gesichert und effiziente Kosten-Nutzen-Relationen erzielt werden. Davon profitieren ArbeitnehmerInnen, Betriebe und die sozialen Sicherungssysteme.

„Ich glaube, dass viele Menschen, die

an einer Psychose leiden, oft sehr einsam sind. Sie haben Erfahrungen gemacht, die kaum weiterzugeben sind, weil sie den anderen fremd sind und Angst machen können. Hinzu kommt, dass Psychotiker ihre Umgebung oft sehr sensibel wahrnehmen, manchmal quälend genau. (...) Häufig ergibt sich ein Teufelskreis: Die Krankheit führt in die Isolation und die Isolation erneut in die Krankheit.“

„Ich bin sehr froh, dass mein Arbeitgeber auch dann zu mir gehalten hat, wenn es mir einmal nicht so gut ging. Die Arbeit hält einen Menschen im normalen Leben. Und ich bin froh, dass ich im Betrieb nicht als ‚Psychotiker‘ abgestempelt bin. (...)“

Wenn die anderen auch den ganz normalen Menschen sehen, dann kann man auch der ganz normale Mensch sein.“

„Ich war lange Zeit mehr oder weniger gesund. Dann habe ich einen Rückfall erlitten, den ich überhaupt nicht wahrhaben wollte. Zurzeit bin ich dabei gesund zu werden.“

Bald fange ich wieder mit meiner normalen Arbeit an. Lieber heute als morgen. (...)

Ich werde alles dafür tun, gesund zu bleiben. Also, ich will es mal so sagen:

## Ich habe noch eine Menge Zukunft vor mir!“ 26

### Literatur

- Aktion Psychisch Kranke (Hg.): Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“. Zwischenbericht. Bonn 2002
- Aktion Psychisch Kranke (Hg.): Der Personenzentrierte Ansatz in der psychiatrischen Versorgung. Bonn 2005
- Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C.: Fehlzeiten-Report 2004
- BAR - Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hg.): Arbeitshilfe für die Rehabilitation und Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Frankfurt am Main 2003
- Baumann, U.; Perrez, M. (Hg.): Klinische Psychologie-Psychotherapie (1998)
- Berger, M.: Psychische Erkrankungen. 2. Auflage 2004
- Bertrand, L.; Bungart, J.: Agenda der Fraport AG für eine neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Mitarbeiter. In: impulse, Fachzeitschrift der BAG UB, Heft 26, Juni 2003, S. 44ff.
- Brill, K.-E.; Gredig, C.; Jäger, B.: Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker. In: impulse, Fachzeitschrift der BAG UB, Heft 24, November 2002, S. 4ff.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Begleitende Hilfen im Arbeitsleben für psychisch Kranke und Behinderte. Forschungsbericht 257. Bonn 1996
- Busch, R.; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004
- DAK Versorgungsmanagement (Hg.): Gesundheitsreport 2002/2005. Hamburg 2002/2005
- Eikelmann, B.; Zacharias-Eikelmann, B.; Richter, D.; Reker, T.: Integration psychisch Kranker – Ziel ist die Teilnahme am „wirklichen“ Leben. In: Deutsches Ärzteblatt. Heft 16, 2005
- Glomm, D.: Frühzeitige Bedarfserkennung von Teilhabeleistungen als betriebsärztliche Aufgabe. In: impulse, Fachzeitschrift der BAG UB, Heft 33, März 2005, S. 25ff.
- Göbel, E.: Bilanz und Perspektiven. Eine Standortbestimmung der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Busch, R.; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004, S. 34ff.
- Hallwachs, H.: Teilhabe so genannter psychisch behinderter Menschen am Arbeitsleben – ein besonderer Auftrag der Gesellschaft?. In: Seyd, W.; Thrun, M.; Wicher, K. (Hg.): Die Berufsförderungswerke – Netzwerk der Zukunft. Hamburg 2004, S. 82ff.
- Hasselhorn, H.-M.; Nübling, M.: Arbeitsbedingte psychische Erschöpfung bei Erwerbstätigen in Deutschland. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin 39 (2004)
- Hautrop, W.; Scheibner, U.: Die Werkstätten für Menschen mit psychischen Behinderungen. Frankfurt am Main 2002
- IQPR - Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (Hg.): Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung. Projektbericht 2. Entwurf. Köln, Januar 2004
- Kuhn, J.: Die betriebliche Gesundheitsförderung zwischen konzeptioneller Erneuerung und praktischer Stagnation. In: Busch, R.; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004, S. 51ff.
- LWL - Landschaftsverband Westfalen-Lippe / Hauptfürsorgestelle: Ich hab' noch eine Menge Zukunft vor mir! Psychisch und geistig Behinderte im Arbeitsleben. Schriftenreihe, Heft Nr. 27. Münster 1997
- Lenhardt, U.: Präventionsbericht zeigt Stärken und Schwächen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf. In: Busch, R.; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004, S. 44ff.
- Magin, J.: Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX. Projekt Integrationsteam LGW des BMW-Werkes Regensburg. Abschlussbericht. Hg.: Integrationsamt der Regierung der Oberpfalz. Regensburg 2004
- MDS – Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen (Hg.): Anleitung zur sozialmedizinischen Beratung und Begutachtung bei Arbeitsunfähigkeit (ABBA 2004). Essen 2004
- Mehrhoft, F. (Hg.): Disability Management. Strategien zur Integration von behinderten Menschen in das Arbeitsleben. Stuttgart 2004
- Priemuth, K.: Fehlzeiten effektiv reduzieren. In: Personalmanager 5, 2003
- Rentsch H. P.; Bucher, P. O.: IFC in der Rehabilitation. Idstein 2005

Rüst, T.; Debrunner, A.: „Supported Employment“ – Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich/Chur 2005

Steinfeld, A.; Stein, B.; Beck, D.: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein- und Mittelbetrieben. In: Busch, R; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004, S. 199ff.

Stuber, M.: Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – Den Erfolg durch Offenheit steigern. Verlag Luchterhand 2004

Trost, R.: Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg. Tübingen 1997

Urban, H.-J.: Perspektiven einer innovativen betrieblichen Gesundheitspolitik – aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Busch, R; AOK Berlin (Hg.): Unternehmensziel Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis – Bilanz und Perspektiven. Mering 2004, S. 59ff.

VER.DI (Hg.): Prävention und Eingliederungsmanagement. Arbeitshilfe für Schwer behindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte. Frankfurt am Main 2005

Vetter, C.; Redmann, A.: Arbeit und Gesundheit – Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. WiDO-Materialie Bd. 52, Bonn 2005

Wahler, R.: Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen in Arbeit und Beruf - Informations-Beratungs-System

Walter, U.; Münch, E.; Badura, B.: Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine Investition in das Sozial- und Humankapital. In: Seyd, W.; Thrun, M.; Wicher, K. (Hg.): Die Berufsförderungswerke – Netzwerk der Zukunft. Hamburg 2004, S. 93ff.

Wendt, W.R.: Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen - Eine Einführung. Freiburg 1997

Wittchen, H.U.; Jacobi, F.: Die Versorgungssituation psychischer Störungen in Deutschland. Eine klinisch-epidemiologische Abschätzung anhand des Bundes-Gesundheitssurveys 1998. In: Psychotherapeutenjournal 0/2002

Fußnoten:

- 1 Sehr eindrucksvoll wird diese Problematik in einem Fallbeispiel der „Aktion Psychisch Kranke“ geschildert (vgl. AKTION PSYCHISCH KRANKE 2002, S. 7f.).
- 2 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 22)
- 3 In der verwiesenen Literatur sind auch die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen genannt.
- 4 Gerade die Kooperation der Leistungsträger sollte durch die gesetzlichen Vorgaben abgesichert sein (vgl. §§ 10-15 SGB IX); die praktischen Erfahrungen widersprechen dem leider oft genug. Inwieweit das Konzept

des persönlichen Budgets (§ 17 SGB IX) hier zu Verbesserungen führt, ist auch auf dem Hintergrund derzeitiger Einsparungsdiskussionen skeptisch zu betrachten.

- 5 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 23)
- 6 „Gerade psychisch behinderten Menschen hilft das Job-Coaching-Konzept auch im sozialen und kommunikativen Bereich. Schwierigkeiten im Umgang – etwa Ängste, auf andere zuzugehen, können in aller Regel durch zeitweiligen fachkundigen Beistand im Betrieb gut angegangen werden. Die Kolleginnen und Kollegen, die oft unsicher im Umgang mit psychisch Behinderten sind, können beraten werden“ (LWL 1997, S. 11).
- 7 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 20)
- 8 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 23)
- 9 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 23)
- 10 An der Studie 2003 durchgeführten Studie nahmen 159 Unternehmen (unterschiedliche Branchen und Betriebsgrößen) aus Österreich, Deutschland und der Schweiz teil.
- 11 Die Autoren betonen, dass entsprechende Konzepte auf der Basis einer „salutogenetischen Sichtweise“ zu erstellen sind. Das bedeutet, das nach den Ursachen guter Gesundheit und den Potenzialen sowohl einzelner Personen als auch sozialer Systeme (hier Betrieb) gefragt wird (ebd., S. 97, Fußnote).
- 12 Dies kann in Form einer „Betriebsvereinbarung“ geschehen.
- 13 Üblicherweise werden solche Maßnahmen eher von größeren Betrieben aufgegriffen und umgesetzt (z.B. Ford und Fraport). Interessanterweise gibt es jedoch auch erste Projekte und Ergebnisse im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe, wie in der Kfz-Branche in Schleswig-Holstein (vgl. STEINFELD/STEIN/BECK 2004, S. 199ff.).
- 14 Die medizinischen Dienste der Krankenkassen (MDK) greifen zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit auf die „Anleitung zur sozialmedizinischen Beratung und Begutachtung bei Arbeitsunfähigkeit“ (ABBA) zurück (vgl. MDS 2004). Weitere Instrumente der betrieblichen Datenerfassung sind z.B. der „Arbeitsbewältigungsindex“ (work ability index), SIGMA und BASA (zur Gefährdungsbeurteilung) sowie IMBA und MELBA (Profilvergleichsverfahren). Eine kurze Beschreibung mit weiterführenden Hinweisen findet sich in VER.DI 2005, S. 46ff.. Verwiesen sei auch auf das „Informations-Beratungs-System“, Modul 4: Psychische Beeinträchtigungen. Es enthält Fragen, Informationen und Hinweise zur Vorbereitung, Durchführung

und Sicherung von Maßnahmen der beruflichen Eingliederung psychisch beeinträchtigter Menschen (WAHLER 1999).

- 15 Zur Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz vgl. KUHN 2004 und URBAN 2004.
- 16 Als Leistungsträger haben in Deutschland insbesondere die Berufsgenossenschaften die darin enthaltenen Möglichkeiten aufgegriffen. Vielfach wird in diesem Zusammenhang auch von „Disability Management“ gesprochen. Der Begriff soll ausdrücken, dass z.B. nach einem Unfall oder einer schweren Erkrankung ein Management einsetzt, welches den Betroffenen ermöglichen soll, ihre Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen. Ursprünglich wurde dieser Ansatz von privaten Versicherungen in Australien, Kanada und den USA entwickelt. Der Begriff wurde später von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgenommen und entsprechende Maßnahmen zu dem „Leitfaden zum Management von Behinderung am Arbeitsplatz“ (code of practice on managing disability in the workplace) zusammengefasst (vgl. MEHRHOFF 2004).
- 17 Nach § 83 Absatz 2 SGB IX enthält die Integrationsvereinbarung u.a. Regelungen zur Personalplanung, Gestaltung von Arbeitsplatz und – umgebung, Arbeitsorganisation.
- 18 In Kooperation der Schwerbehindertenvertretung der Fraport AG und der BAG UB wurde zwischen Herbst 2001 und Frühjahr 2002 ein Projekt zur Weiterentwicklung der Integrationsvereinbarung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden später in das Qualitätsmanagementsystem der Fraport AG eingebunden und unterliegen damit dem Prozess der kontinuierlichen Prüfung und Verbesserung (vgl. BERTAND/BUNGART 2003, S. 44ff.).
- 19 Einen anschaulichen, zusammengefassten Überblick über Hintergrund, Inhalte, Akteure, Formen, Instrumente und Beispiele „guter Praxis“ des betrieblichen Eingliederungsmanagements bietet VER.DI 2005. Zudem führt das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation verschiedene Projekte zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, u.a. mit FORD, durch (vgl. IQPR 2004).
- 20 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 21)
- 21 In einem Projekt zum betrieblichen Eingliederungsmanagement bei BMW in Regensburg wurden anhand einer Kosten-Nutzen-Analyse auch monetäre Einspareffekte verdeutlicht (vgl. MAGIN 2004, S. 63ff.).
- 22 Hierzu sei verwiesen auf das Prinzip der Freiwilligkeit der Maßnahmen, die Bestimmungen des Datenschutzes und

die ggf. erforderliche Schweigepflichtentbindung.

- 23 Nach § 84, Absatz 3 SGB IX können die Reha-Träger und Integrationsämter Arbeitgebern, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.
- 24 Dazu gehören u.a.: (Schwer-) behinderte Menschen und Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen; Erhebung von Fähigkeits-, Interessen- und Leistungsprofil; geeignete Arbeitsplätze erschließen (z.B. bei Wiedereingliederung); die (schwer-) behinderten Menschen darauf vorzubereiten und so lange erforderlich am Arbeitsplatz zu begleiten; Nachbetreuung, Krisenintervention und psychosoziale Betreuung; erforderliche Leistungen zu klären; Zusammenarbeit mit relevanten Partnern innerhalb des Reha-Systems.
- 25 In diesem Zusammenhang sei verwiesen auf die Ergebnisse zweier Forschungsberichte, die die Arbeit der Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischen Erkrankungen evaluiert haben: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1996 und TROST 1997.
- 26 Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997, S. 11)

## Keine Chance auf Einfachjobs?! Das Institut Arbeit und Technik (IAT) untersucht, wie Betriebe einfache Arbeitsplätze besetzen

Durch die hohe allgemeine Arbeitslosigkeit geraten gering qualifizierte Arbeitslose immer mehr unter Druck: Zum einen konkurrieren sie verstärkt mit qualifizierten Arbeitskräften, die aus der Not heraus auch Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen. Gut 45 % der so genannten einfachen Arbeitsplätze sind heute mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt. Zum anderen konkurrieren sie mit Personengruppen wie Schülern, Studierenden, Berufsrückkehrerinnen und bereits Beschäftigten, die einen Nebenjob suchen. Auf der Strecke bleiben Bewerber, die - wie viele Arbeitslose - auf einen Verdienst angewiesen sind, mit dem sie eigenständig ihre Existenz sichern können.

Das Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen, hat im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) untersucht, wie zum Beispiel Pflegeeinrichtungen, Reinigungsfirmen, Hotels und Einzelhandelsunternehmen einfache Arbeitsplätze besetzen, und ist zu einigen überraschenden Resultaten gekommen. Häufig wird behauptet, Unternehmen hätten bei einfachen, niedrig bezahlten Arbeitsplätzen Probleme, diese zu besetzen. Erklärungen dafür, warum hier (Über-) Angebot und Nachfra-

ge nach Arbeit offenkundig nicht zusammenfinden, setzen zumeist auf der Seite des Arbeitsangebots an: Demnach haben Arbeitslose wenig Interesse, solche Stellen anzunehmen, weil der erzielbare Verdienst das Niveau ihrer Arbeitslosen- oder Sozialhilfebezüge kaum übersteigt. Wenig ist hingegen über die Seite der Arbeitsnachfrage bekannt: Wie verfahren Unternehmen bei der Besetzung solcher Stellen, und haben sie tatsächlich Probleme, geeignete Bewerber zu finden? Gibt es neben Motivationsproblemen auf Bewerberseite auch noch andere Faktoren, die eine Besetzung solcher Arbeitsplätze erschwert?

Wie das IAT-Forscherteam feststellte, gibt es durchaus Wachstumsbereiche für die Gruppe der gering Qualifizierten, etwa im Bereich der unternehmensnahen, haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen. Ein Bewerbermangel ist dabei aber offenbar nicht zu verspüren, im Gegenteil: Die befragten Unternehmen geben vielmehr an, mit einer ‚Flut‘ an Bewerbungen auch für einfache Stellen konfrontiert zu sein.

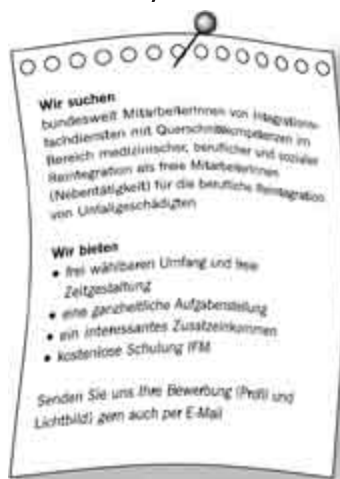
Mehr unter <http://www.iatge.de/aktuell/presse/2005/051206-1.html>

Quelle: Institut Arbeit und Technik, 6. Dezember 2005

### Anzeige

## Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

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



Die klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen



Havighorster Weg 8 a  
21031 Hamburg  
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0  
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8  
E-mail [info@inreha.net](mailto:info@inreha.net)  
Internet [www.inreha.net](http://www.inreha.net)

# EQUAL: Go!unlimited

## Existenzgründung durch Menschen mit Behinderung - beraten und qualifizieren

„Als Gründerinnen und Gründer sind Menschen mit Behinderung stark unterrepräsentiert und im Bereich der Gründungsförderung sind sie nach wie vor keine explizite Zielgruppe. Zugleich ist die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe rund doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung. Die Selbstständigkeit kann also auch für diese Zielgruppe eine realistische berufliche Alternative sein.“ Michael Dreiucker, Koordinator beim Diakonischen Werk Westfalen für das Modellvorhaben „Go! unlimited“, skizziert die Ausgangslage, die zu verbessern erklärtes Ziel des Equal-Projektes ist.

Mit dem Modellprojekt „Go! unlimited“ wird in Nordrhein-Westfalen Neuland betreten. Mit dem Projekt soll dort ein Unterstützungsangebot zur Existenzgründung entwickelt werden, das die spezifischen Bedarfe von Menschen mit Behinderung berücksichtigt und an bestehende Beratungsangebote etwa im Rahmen der Gründungs-offensive anknüpft. Ziel ist es, die Gründungsmentalität und -kultur für Menschen mit Behinderung zu stärken und geeignete Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die sich am Modell des „One-Stop-Shops“, also der umfassenden Unterstützung aus einer Hand, orientieren und während der gesamten Gründungszeit, von der Gründungsidee bis zur Nachgründungszeit, zur Verfügung stehen.

### Breiter Zugang für unterschiedliche Zielgruppen

Gründungsinteressierte Menschen mit Behinderung in der Ausbildung oder Weiterbildung sollen vorrangig über Rehabilitations-Einrichtungen wie den Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken angesprochen und qualifiziert werden. Für Akademikerinnen und Akademiker, die sich nach dem Studium selbständig machen wollen, entwickelt die Universität Dortmund ein eigenes Teilprojekt. Aber auch Quereinsteiger/innen sollen erreicht werden, die - wie beispielsweise viele Frauen - keine Leistungsansprüche erworben haben und daher über die Reha-Einrichtungen und Arbeitsagenturen kaum zu erreichen sind. Deshalb wird insbesondere mit bestehenden Netzwerken etwa über Betroffenenorganisationen oder der NRW-

Gründungsinitiative Go! kooperiert und ein niederschwelliges Angebot entwickelt.

„Wir gehen von 700 bis 1000 Gründungsinteressierten aus, von denen in den Standorten Köln und Dortmund rund fünf Prozent gründen werden“, beschreibt Michael Dreiucker die mittelfristige Perspektive. Gründungen sind seiner Einschätzung nach vor allem im Bereich technische und kaufmännische Dienstleistungen, Informatik, Journalismus, KFZ-Service oder Gesundheitswesen zu erwarten.

### Behindertenspezifischer Bedarf und Fragestellungen

Die Beratungsinhalte umfassen notwendiges Gründungswissen wie betriebswirtschaftliches Know-how, Erstellen von Business-Plänen oder Marketing-Konzepten. Ergänzt wird das Angebot durch das Einbeziehen des behindertenspezifischen Bedarfs und Fragestellungen. Zuarbeiten wird hier insbesondere die Dortmunder Betroffenenorganisation „MOBILE“, die nicht nur die Projektpartner beraten, sondern auch im Sinne von „peer counseling“ („Betroffene beraten Betroffene“) gründungsinteressierte Menschen mit Behinderung individuell unterstützen wird. Dabei spielt die Ermittlung von inneren und äußeren Barrieren bei der Existenzgründung eine wichtige Rolle. Dazu gehört u.a. die Stärkung eines positiven Selbstbildes, das die Behinderung nicht nur als Risikofaktor wahrnimmt. Das Thema „Arbeitsassistenz“, über die behinderte Menschen arbeitsbezogene Unterstützung erhalten, ist ebenfalls

zentraler Bestandteil der Beratung und Qualifizierung.

Da es zumeist um Klein- und Kleinstgründungen gehen wird, sind knappe Kapitalressourcen ein weiteres wichtiges Themenfeld. Zusammen mit dem Deutschen Mikrofinanz Institut wird im Rahmen des Projektes ein Modellfonds zur Vergabe von Gründungskrediten entwickelt und aufgelegt.

Das Projekt steht unter der Schirmherrschaft der neuen Behindertenbeauftragten in NRW, Angelika Gemkow.

Mehr unter: [www.go-unlimited.de](http://www.go-unlimited.de) und [www.arbeitsmarkt.nrw.de](http://www.arbeitsmarkt.nrw.de)

Kontakte und Links:  
Diakonisches Werk Westfalen  
Michael Dreiucker, Martin Becker  
Friesenring 32/34  
48147 Münster  
Tel.: 02 51/ 2709-351/ -354  
eMail: [equal@dw-westfalen.de](mailto:equal@dw-westfalen.de)

### Weitere Existenzgründungsprojekte:

#### em.power

Das Gründerzentrum für Menschen mit Behinderung in Mainz, berät im Rahmen eines ESF-Projektes behinderte Menschen, die eine Existenz gründen wollen. Das Projekt verfolgt vorrangig das Ziel, Empowerment zu stärken, d. h. das Einbringen der eigenen Behinderung als Ressource in das eigene Unternehmen.

Mehr unter [www.zsl-mainz.de/projekte\\_emPower.html](http://www.zsl-mainz.de/projekte_emPower.html)

#### EnterAbility

Das Projekt läuft von Juli 2005 bis Dezember 2007 und wird im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal gefördert. Modellstandorte in Nordrhein-Westfalen sind Köln und Dortmund. (Siehe Beitrag auf Seite 37)

# EnterAbility – Existenzgründung für Menschen mit Schwerbehinderung

In Berlin waren 2003 im Jahresdurchschnitt mehr als 10.000 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet. Ein Teil von ihnen möchte sich mit eigenen Ideen beruflich selbstständig machen. Informationen aus Berliner Integrationsfachdiensten sagen, dass fünf bis sieben Prozent der schwerbehinderten Arbeitssuchenden Pläne für ein selbstständige berufliche Existenz haben. Am 12. Februar 2004 eröffnete EnterAbility offiziell sein Büro. Momentan arbeiten drei Mitarbeiter für EnterAbility.

In der Arbeitswelt haben Menschen mit Behinderung oft mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen, wie zum Beispiel mit Arbeitsplätzen, die nicht an ihre physischen Bedürfnisse angepasst sind. Eine Selbständigkeit bietet oft die Chance, solche Hindernisse zu reduzieren und einen auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnittenen Arbeitsplatz zu schaffen. Gleichzeitig verhindert EnterAbility, dass schwerbehinderte Menschen aus der Not der Arbeitslosigkeit heraus ohne gründliche und kompetente Vorbereitung und Unterstützung in das wirtschaftliche Abenteuer „Existenzgründung“ stürzen.

Ziel des Modellvorhabens ist es, anerkannte schwerbehinderte Gründungsinteressierte zu unterstützen, die arbeitslos oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind. EnterAbility bietet ihnen ein konkretes und vor allem individuelles Unterstützungsangebot beim Aufbau einer beruflich, selbstständigen Existenz.

Häufig lassen sich speziell aus der Behinderung erwachsende Kompetenzen als Chance für die Selbständigkeit und das eigene Unternehmen nutzen. Ein Beispiel ist Herr Beer, Geschäftsführer von Beer Unterhaltungselektronik. Herr Beer ist blind und hat aufgrund seiner Behinderung gelernt, sehr genau „hin zu hören“. Diese Fähigkeit prädestiniert ihn geradezu als Akustikspezialist. Sein Geschäft bietet folgerichtig schwerpunktmäßig Angebote im Bereich Akustik. Ein weiteres Beispiel ist die geplante Gründung einer Schule für Gebärdensprache für Behinderte und Nicht-Behinderte durch Gehörlose.

Gemeinsam mit ihren persönlichen Beratern analysieren die ExistenzgründerInnen ihre Ziele und ihre fachlichen und persönlichen Potenziale. Im Mittelpunkt stehen ihr Geschäftsvorhaben und ihre ganz individuelle Situation. Die GründerInnen entwickeln einen trag-

fähigen Businessplan. Das notwendige Gründungswissen in den Bereichen Marketing, Finanzierung, Buchhaltung etc. wird durch Seminare, Lehrmaterialien zum Selbststudium und durch die individuelle Beratung der EnterAbility-MitarbeiterInnen vermittelt.

Der gesamte Verlauf des Gründungsprozesses sowie persönliche Qualifikationen und Kompetenzen werden in einem Gründerpass dokumentiert.

EnterAbility hilft auch bei praktischen Problemen, beispielsweise bei der Gewerbe- und Steueranmeldung, bei Vertragsabschlüssen (Miet- und Lieferantenverträge u.a.), bei der Einrichtung der Buchhaltung und bei der Realisierung erster Marketing-Maßnahmen.

Nach dem erfolgreichen Start können von EnterAbility begleitete Gründer weiter die Beratung in Anspruch nehmen und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen den Geschäftsverlauf analysieren und optimieren.

Was EnterAbility von der Konkurrenz abhebt, ist die Barrierefreiheit bei der Beratung (beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher) und der Zugang zu Finanzierungswegen, die anderen Gründern nicht offen stehen. EnterAbility vermittelt für aussichtsreiche Geschäftsvorhaben Gründungsdarlehen.

Zum Beispiel vergibt das Deutsche Mikrofinanz Institut (DMI) an Existenzgründer und -gründerinnen aus benachteiligten Lebenslagen Mikrokredite in Höhe von bis zu 15.000 EURO. Die Kredite werden nicht zentral durch das DMI bearbeitet, sondern von „akkreditierten Mikrofinanzierern“, welche die Gründungsinteressierten beraten und begleiten. EnterAbility gehört zu den zur Probe anerkannten Begleitsystemen. Voraussetzung für die Kreditvergabe ist die Vorbereitung des Unternehmenskonzeptes in Zusammenarbeit mit EnterAbility.

## EnterAbility

EnterAbility ist ein Modellprojekt und wird durch eine wissenschaftliche Evaluation begleitet. Während der Modellphase werden empirische Erkenntnisse u.a. über folgende Fragen gewonnen:

- Welche Behinderungsgruppen werden in besonderer Weise bei der Gründung einer selbstständigen Existenz „behindert“?
- Welche behindertenspezifischen und bedarfsgerechten Unterstützungsangebote beseitigen diese gesellschaftliche Benachteiligung?
- Auf welche Weise werden „Gründerpotenziale“ von schwerbehinderten Menschen erfolgreich erkannt und realisiert?

## Die Finanzierung des Vorhabens

Ein Darlehen des Integrationsamtes stellt eine weitere Möglichkeit dar, eine Existenz aufzubauen. Um die Tragfähigkeit der Gründungskonzepte zu sichern, wurde eine Kooperation vereinbart. Vertragspartner sind EnterAbility, das Integrationsamt Berlin und die GLS-Gemeinschaftsbank. Das Ergebnis ist folgendes Verfahren: Wenn der Gründer - trotz positiver Geschäfts-Prognose keinen Bankkredit erhalten kann - stellt er seine Geschäftsidee dem EnterAbility-Vergabebeirat vor. Der Vergabebeirat setzt sich aus ehrenamtlich agierenden Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens zusammen. Die Mitglieder stammen z.B. aus Integrations- und Wirtschaftsförderungsämtern, der freien Wirtschaft, freien Unternehmensberatungen, Kreditinstituten und Institutionen, die im Feld der Behinderten- und Arbeitsmarktpolitik tätig sind. Der Vergabebeirat spricht, wenn er von der Tragfähigkeit des Konzeptes überzeugt ist, eine Empfehlung über die Gewährung eines Darlehens bis zur Höhe von 15.000 durch das Integrationsamt aus. Das Integrationsamt gewährt dann in der Regel ein zweckgebundenes Darlehen an die Existenzgründer.

Der GLS-Fonds stellt für diese Darlehen eine Kreditsicherheit gegenüber dem Integrationsamt.

Kommt der Gründer seinen Tilgungsverpflichtungen nicht nach, ist das Integrationsamt berechtigt, die restlichen Forderungen aus dem Darlehenvertrag zu Lasten des als Sicherheit verpfändeten Guthabens des GLS-Fonds zu verlangen. In diesem Fall gehen die Forderungen auf den GLS-Fonds über. Der GLS-Fond stimmt dann gemeinsam mit EnterAbility und dem Gründer die weiteren Maßnahmen und das weitere Vorgehen ab. Dabei kann viel flexibler reagiert werden, als das dem an das Haushaltsrecht gebundenen Integrationsamt möglich ist. Abhängig vom Einzelfall ist eine zeitweise Aussetzung der Tilgung, eine Verlängerung der Laufzeit und im Extremfall ein (teilweiser) Schuldenerlass möglich. Im Vordergrund steht die langfristige Sicherung des Unternehmens am Markt und die Entschuldung des Gründers.

### Die Vorteile des Modells

- Durch die professionelle Gründungsbegleitung ist im Vorfeld des Kreditantrags eine Qualitätssicherung gewährleistet.
- Schwerbehinderten ExistenzgründerInnen - mit tragfähigen Geschäftsideen aber ohne Chance auf Kreditgewährung durch den traditionellen Bankensektor – wird der Zugang zu Gründungskapital verschafft.
- Die Bereitschaft des Integrationsamtes zur Darlehensgewährung steigt, da die Kredite besichert sind und im Vorfeld eine Qualitätsprüfung der Tragfähigkeit der Geschäftsidee stattfindet.
- Auf Liquiditätsprobleme der Gründer kann flexibel reagiert werden. Im Einzelfall können Insolvenzen vermieden oder bei einer Insolvenz eine langfristige Überschuldung der Gründer verhindert werden.

### Die Geschäftsideen der Gründer:

- Handel mit Dental-Einwegartikeln
- Gebärdensprachenschule
- Call-Center-Agent
- Änderungsschneiderei
- Elektroinstallateur
- Kanzlei für Recht und Mediation
- Berufsbetreuer nach dem Betreuungsgesetz (freiberufliche Tätigkeit)
- PC-Service
- Handel mit Kristallkomponenten (Lüsterbehang und Fensterschmuck) und Kristall- und Porzellanfiguren der Firma Sarkowski
- Illustratorin, Grafik-Designerin
- Zeitsparbüro (Buchführung, kaufmännische Sachbearbeitung, Geschäftskorrespondenz)
- Musiklehrerin (freiberuflich)
- Dozentin und Gymnastiklehrerin (freiberuflich)
- Psychologin (freiberuflich)
- Unternehmensberater (med.)
- Hundesalon
- Integrationsberatung für Immigranten aus GUS-Staaten
- Ebay-Händler
- Handelsvertreter für therapeutische Medizintechnik
- Architekturberatung: Public Health (freiberuflich)
- Handelsvertreter für flexible Verpackungen im Non Food- und Food Bereich
- Grafik-Design-Büro (freiberuflich)
- Handel mit Sanitärartikeln (2.Wahl)

### Die GLS

Die GLS Gemeinschaftsbank eG steht für Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken.

Die GLS-Bank wurde 1974 gegründet und ist die erste ethisch-ökologische Bank in Deutschland. Nach der Übernahme der Geschäfte der Ökobank Anfang 2003 unterstützt sie zurzeit mehr als 2.000 zukunftsweisende Projekte.

Gemeinsam mit IQ e.V./Projekt Enterprise entwickelte die GLS vor vier Jahren den „GLS Fonds für Neue Arbeit“, der nun auch EnterAbility risikotragende Mittel zur Verfügung stellt.

# EQUAL Projekt „Vieles ist möglich“ – Tandem Partner in der Wissenschaft

## Eine Projektvorstellung und erste Erfahrungen

Von Christian Gredig, Annetraud Grote

In der Ausgabe Nr. 28 der Zeitschrift „Impulse“ wurden Ende 2003 Projekte vorgestellt, die im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ durchgeführt wurden. Nach Beendigung der ersten Projektphase (Mitte 2002 bis Mitte 2005) sind erneut bundesweit 129 Projekte aufgefördert, innovative Modelle der Integration auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln, und somit Ungleichheiten und Diskriminierungen zu beseitigen. Auch dieses Mal gibt es wieder eine Reihe von Initiativen bzw. Netzwerke, die sich die Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen zum Ziel gesetzt haben.

Die Idee des Netzwerkes „Vieles ist möglich – Tandem Partner in der Wissenschaft“ und seiner Ziele entsprang aus der Erkenntnis, dass Menschen mit körperlichen und Sinnes-Einschränkungen auch im Bereich der Wissenschaft und Forschung immer noch unterrepräsentiert sind, obwohl sie mit entsprechend angepassten Unterstützungsmöglichkeiten ihren studierten und/oder erlernten Berufen nachgehen könnten.

Das Paul-Ehrlich Institut (PEI) ist als Bundesoberbehörde für die Zulassung von Sera und Impfstoffen zuständig und hat in den vergangenen Jahren schon vielfältige praktische Erfahrungen mit der Integration von Menschen mit Behinderungen sammeln können. So ist in den letzten 10 Jahren die Quote der beschäftigten Arbeitnehmer/innen mit einer Behinderung im PEI kontinuierlich von 6,5 auf 12,5 % gesteigert worden. Damit ist insbesondere auch dem Anliegen der Politik nach verstärkter Integration benachteiligter Menschen Rechnung getragen worden.

Die Integrationsbemühungen des PEI wurden durch die verbesserte individuelle Förderung von Menschen mit Behinderungen durch das SGB IX unterstützt. Es wurden viele zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, praktische Beispiele zu erproben. Diese positiven Erfahrungen sollen nunmehr weiterentwickelt werden, um anderen Behörden und Arbeitgebern aus der Industrie Anregungen zu geben, sich ebenfalls bei der Integration benachteiligter Personengruppen zu engagieren.

### Tandempartnerschaften

Zentrale Bedeutung in den bisherigen Erfahrungen des PEI hatten die so genannten Tandempartnerschaften, die in unterschiedlichen Abstufungen und Varianten das Modell der Arbeitsassistenz verwirklicht. Mit Unterstützung entsprechend geschulter Unterstützungspersonen, wurde Wissenschaftlern, Forschern und anderen Arbeitnehmern aus wissenschaftlichen Assistenzberufen (z.B. Laboranten) die Möglichkeit gegeben, sich aktiv in das Arbeitsleben und die Forschungsaktivitäten des PEI einzubringen. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen wurde das EQUAL Projekt „Vieles ist möglich – Tandem Partner in der Wissenschaft“ im Frühjahr 2005 in Zusammenarbeit mit dem Robert-Koch Institut in Berlin, der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BaköV), zwei Universitäten, einigen kleineren und größeren Unternehmen, und einem Selbsthilfeverband konzipiert und hat seit Mitte 2005 eine Reihe von Aktivitäten entwickelt.

Dass sich die Ziele des Projektes dabei nicht nur auf die konkrete Anwendung des Assistenzmodells im Arbeitsleben beschränken, machen die im Folgenden beschriebene Ziele des Projektes deutlich:

- Weiterentwicklung des Tandemmodells für schwerbehinderte Menschen im Bereich von Wissenschaft und Forschung.
- Weiterverbreitung des Modells auf andere Bereiche des Arbeitsmarktes

- Verbesserung des Übergangs von Schule zum Studium für diejenigen Menschen, die sich das Ziel gesetzt haben, in Wissenschaft und Forschung tätig zu werden.
- Verbesserung des Übergangs von Ausbildung/Studium/Promotion auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Sinne des von EQUAL geforderten Empowerments ist natürlich die Stärkung der Handlungskompetenz der betroffenen Schüler, Studenten, Doktoranden und Wissenschaftler weiterhin nicht nur erklärtes Ziel, sondern es wird auf allen Ebenen der Projektarbeit durch die Einbindung entsprechender Menschen und Organisationen konsequent umgesetzt und praktiziert.

### Entwicklungspartnerschaften oder Netzwerke

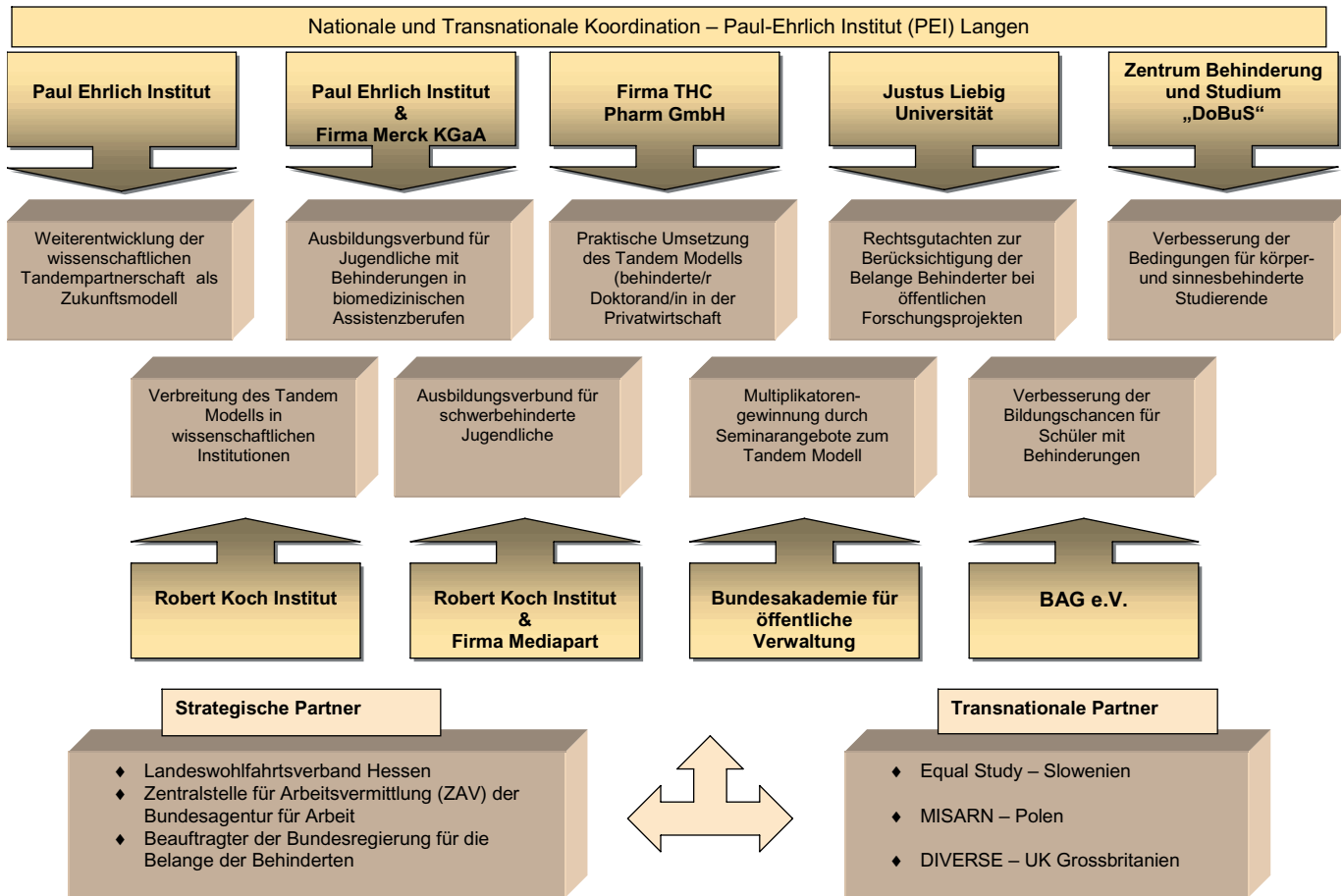
Zentrales Anliegen der EQUAL Philosophie und deren Ziele ist die Bildung von so genannten Entwicklungspartnerschaften oder Netzwerken. Diese sollen sich in der Summe der Partner nicht nur ergänzen und sinnvolle Synergien schaffen, sondern auch über die EQUAL-Laufzeit hinaus Strukturen entwickeln und erhalten.

Die im PEI-Projekt eingebundenen Partner und deren Ziele sind auf der nächsten Seite in einer Übersicht dargestellt.

Die nationale und transnationale Koordination des Gesamtprojektes liegt in der Verantwortung des PEI.

### Weiterentwicklung der Tandempartnerschaften

Als eines der neun Teilprojekte hat das Paul-Ehrlich Institut zusätzlich das Ziel, das von ihnen bereits erprobte Modell der Tandempartnerschaften weiterzuentwickeln und auszubauen. Aus diesem



Grunde sind in den vergangenen Monaten drei Doktorand/innen mit verschiedenen Behinderungen in den Bereichen der Lebenswissenschaften eingestellt worden. Diese werden im Laufe der Projektzeit bis Ende 2007 unter Beweis stellen, dass sie in der Lage sind, ihre nunmehr begonnenen Promotionen auch als schwerbehinderte Menschen gleichwertig und erfolgreich durchführen. Weiter werden schwerbehinderte Wissenschaftler mit und ohne Assistenzbedarf in dieser Laufzeit des Projektes aufzeigen, dass sie wissenschaftliche Erfolge genau wie nicht behinderte Kollegen im Bereich der Wissenschaft und Forschung erzielen können. Hierzu bietet ihnen das Projekt die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in der Umsetzung ihrer Fähigkeiten mit entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten sammeln.

Um positive Beispiele gelungener Integration aufzuzeigen, und auch privatwirtschaftliche Unternehmen zur Einstellung behinderter Mitarbeiter/innen zu ermutigen, werden zusätzlich im Ausbildungsverbund mit der Firma Merck KGaA schwerbehinderte Berufsanfänger ausgebildet.

### Fa. Merck KGaA

Im Rahmen dieses Ausbildungsverbundes haben am 01. September 2005 zwei schwerbehinderte Biologielaboranten eine Ausbildung begonnen. In den ersten vier Monaten der Ausbildung arbeiten die beiden dabei in einer Gruppe von 18 weiteren Auszubildenden im Ausbildungslabor. Danach werden sie wechselweise im PEI oder bei der Fa. Merck unterschiedliche Ausbildungsabschnitte durchlaufen und somit vielfältige Erfahrungen sammeln können. Bei Bedarf werden zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten angeboten.

Die Erfahrungen der ersten Ausbildungsmonate sind überaus positiv, und neben einem Beitrag in der Merck'schen Mitarbeiterzeitung wird das Projekt auch von anderen Gremien der Firma (Betriebsrat, Jugendvertretung etc.) mit Interesse verfolgt.

Im Laufe des nächsten Jahres soll zwei weiteren Jugendlichen die Möglichkeit gegeben werden, in den nächsten Ausbildungsjahrgang der Firma Merck integriert zu werden.

### Teilprojekt

#### Robert-Koch Institut (RKI)

Insgesamt sind mittlerweile 6 schwerbehinderte Wissenschaftler/innen sowie eine Auszubildende beim RKI im Rahmen der EQUAL-Aktivitäten eingestellt. Die Auswirkungen ihrer Behinderung und der daraus resultierende Unterstützungsbedarf gestaltet sich, ähnlich wie beim Paul-Ehrlich Institut, sehr unterschiedlich. Während in vier Fällen technische Hilfsmittel, sowie die gelegentliche Unterstützung durch anwesende Kollegen/innen notwendig sind, stehen den anderen Beschäftigten entsprechende Arbeitsassistenten zur Verfügung. Sie geben die notwendige Unterstützung und Hilfen und gleichen somit individuelle Einschränkungen aus. In einem Fall im Bereich des Sehens und in dem anderen Fall im Bereich der manuellen Fertigkeiten.

Die passende Auswahl des Arbeitsassistenten und die Berücksichtigung seiner fachlichen und persönlichen Eignung ist ein wichtiger Aspekt, der dabei im Laufe dieses Unterstützungsprozesses deutlich geworden ist. Das Engagement der

beteiligten Personen ist sehr groß und es besteht ein verstärktes Interesse an einem Austausch mit den Teilnehmer/innen aus den anderen Projekten.

Durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit ist es mittlerweile gelungen, den integrativen Ansatz der Tandempartnerschaften über das RKI hinaus bekannt zu machen. So gab es neben Pressemitteilungen u. a. eine positive Erwähnung im Rahmen der Verleihung eines „Sozialen Gütesiegels“ der Stadt Berlin.

## Medipart

Auf Anregung und mit Unterstützung des RKI hat die Firma medipart zum 01.09.2005 eine Auszubildende mit Einschränkungen des Bewegungsapparates eingestellt. Wie bei anderen Einstellungen, so war es auch bei der Auswahl dieser Auszubildenden schwierig, eine passende Person zu finden. So wären z.B. in dem Falle eines anderen Bewerbers umfangreiche Umbaumaßnahmen notwendig gewesen.

Die nun eingestellte Bewerberin muss aufgrund einer chronischen Erkrankung zusätzlich einige freie Tage im Jahr nehmen, um notwendige Arztbesuche durchführen zu können. Die ersten Monate zeigen trotz der vorhandenen Einschränkungen einen sehr positiven Verlauf, und die Auszubildende ist trotz eines mit der Einstellung verbundenen Wohnortwechsels sehr motiviert, ihre Ausbildung zur Bürokauffrau erfolgreich abzuschließen.

## THC Pharm GmbH

Auch im Falle der Firma THC Pharm hat sich ein privatwirtschaftliches Unternehmen zur Aufgabe gemacht, einem Menschen mit einer Behinderung eine berufliche Perspektive zu ermöglichen. In diesem Fall handelt es sich um einen Doktoranden, der aufgrund einer vorhandenen Sehbehinderung umfassende technische Hilfsmittel benötigt und bisher, trotz intensiver Suche, keine entsprechende Stelle gefunden hatte. Auch hier werden die technischen Hilfsmittel durch personelle Unterstützung der übrigen Kollegen ergänzt.

Inzwischen ist der Doktorand in die Analyseprozesse und die Methodenentwicklung der Firma THC Pharm eingearbeitet und wird in den kommenden Wochen mit der Unterstützung der Universität Frankfurt das Thema seiner Doktorarbeit präzisieren.

## Justus Liebig Universität Gießen

Während in vielen öffentlichen Bereichen die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen Eingang gefunden hat, bleibt dieser Aspekt bei der Vergabe von öffentlichen Forschungsprojekten bisher weitgehend unbeachtet.

Die Justus Liebig Universität in Gießen hat im Oktober 2005 im Rahmen des EQUAL-Projektes einen blinden wissenschaftlichen Mitarbeiter (Jurist) eingestellt, der dieser Frage in Form eines Rechtsgutachtens nachgehen soll. Auch hier wird die praktische Tätigkeit mit einer Promotion verbunden, um dem Mitarbeiter eine weitergehende Qualifikation und somit bessere Zukunftschancen zu ermöglichen.

Wie bei anderen Einstellungen im Rahmen des Projekts, so war auch hier die Suche und die Auswahl des entsprechenden Stellenbewerbers ein schwieriger Prozess. Dass trotz einer fast hundertprozentigen Sehbehinderung, mit Hilfe einer entsprechenden personellen Unterstützung (zwei Arbeitsassistentinnen) ein effektives Arbeiten möglich ist, zeigen die ersten Arbeitswochen. Hier stand eine intensive Recherche von Literatur und Rechtsprechung im Mittelpunkt.

Zwei größere Artikel in den beiden Regionalzeitungen haben dieses Beispiel praktischer Integration inzwischen auch über die Universitätsgrenzen hinaus bekannt gemacht.

## BICHAN (BAG e.V.)

Schon seit vielen Jahren setzt sich die Bundesarbeitsgemeinschaft behinderter / chronisch kranker und nicht behinderter Studierender und AbsolventInnen e.V. (BAG e.V.) für die Belange von Menschen mit Behinderungen ein.

Im Rahmen des EQUAL-Projekts und innerhalb des von ihr durchgeführten Teilprojektes BICHAN (BildungsCHANcen für behinderte Schüler und Schülerinnen) ist seit September 2005 ein schwerbehinderter Wissenschaftler eingestellt. Dieser wird in enger Kooperation mit dem Vorstand der BAG e.V. Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten für Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen initiieren, und modellhaft in einzelnen Regionen und Schulen erproben. Durch Aufklärung, individuelle Beratung und Sensibilisie-

rung des direkten Umfeldes sollen Vorbehalte, Widerstände und Hürden abgebaut werden, damit vermehrt behinderte Schüler/innen den Weg zum Studium und zur entsprechend qualifizierten Beschäftigung finden.

Noch befindet sich das Projekt im Anfangsstadium und neben der Suche nach geeigneten (behinderungsgerechten) Büroräumen wurde in den ersten Wochen ein umfassendes Konzept mit konkreten Umsetzungsstrategien erstellt.

## Zentrum für Behinderung und Studium (DoBuS)

Das „Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium“ ist eine gemeinsame Einrichtung der Universität Dortmund und der Fakultät Rehabilitationswissenschaften. Das Ziel dieses Projektes ist es, die Studienbedingungen für körper- und sinnesbehinderte Studierende zu verbessern, und entsprechende Beratungsmöglichkeiten auszuweiten.

Auch hier ist für die entsprechenden Aktivitäten eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt, die im Zusammenhang mit einer Seheinschränkung entsprechender Unterstützungsmöglichkeiten bedarf.

Neben einem so genannten „Schnupperstudium“ und diverser Informationsveranstaltungen für behinderte und chronisch kranke Studierende, stehen bei der Arbeit des Projektes die Suche nach möglichen Kooperationspartnern und die Öffentlichkeitsarbeit im Vordergrund. Auch hier gilt es Vorbehalte und Widerstände insbesondere bei Vertreter/innen von Hochschulen und Universitäten, als auch bei verantwortlichen Beratungspersonen innerhalb dieser Einrichtungen abzubauen.

## Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV)

Alle Ziele, Aktivitäten und Erfahrungen der Entwicklungspartnerschaft und ihrer Teilprojekte bedürfen natürlich einer möglichst umfassenden Weiterverbreitung, um auch andere zu ermutigen, in Bezug auf die Integration behinderter Menschen in Arbeit – insbesondere im Bereich der Wissenschaft - neue Wege zu gehen.

Die BAKöV hat als zentrale Fortbildungseinrichtung der Bundesregierung

die Aufgabe, in enger Zusammenarbeit mit Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft Angehörige der Bundesverwaltung praxisnah fortzubilden. Sie hat als zentrales Organ für solche Qualifizierungsmaßnahmen eine Multiplikatorenfunktion für die Entwicklungspartnerschaft übernommen. In diesem Sinne wird sie die Projektaktivitäten durch entsprechende Ressourcen (Mitarbeiter/innen, Räume, Equipment) in der Erarbeitung und Durchführung von Seminaren als auch in der Erstellung von öffentlichkeitswirksamen Materialien unterstützen.

Mittelfristig sollen dabei nicht nur öffentliche Institutionen, sondern auch private Unternehmen in den Focus der entsprechenden Aktivitäten gelangen. So ist für diese Zielgruppe z.B. für das Jahres 2006 ein spezielles Seminar zur arbeitsspezifischen Integration von behinderten Menschen geplant, und zwar unter Beteiligung öffentlicher Dienststellen einerseits und der Industrie andererseits.

### Strategische Partner

Um eine möglichst breite und nachhaltige Wirkung gerade in der Politik und der Arbeitsverwaltung zu erzielen, sind weiterhin strategische Partner in die Projektaktivitäten eingebunden. Sie treffen sich regelmäßig zu einem Erfahrungsaustausch mit den operativen Projektpartnern, um Erfahrungen und Informationen zu den, in den einzelnen Projekten erprobten themenspezifischen Ansätzen auszutauschen und zu diskutieren.

Die Projektergebnisse sollen dabei ausgewertet und auf ihren Nutzen im Hinblick auf die Übernahme in arbeitsmarktpolitische Strategien überprüft und weiterentwickelt werden. Dabei stehen insbesondere innovative und zugleich effektive Aspekte im Vordergrund.

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist schon seit vielen Jahren in die Aktivitäten des Paul-Ehrlich Institutes eingebunden und leistet in vielerlei Hinsicht – sowohl auf der finanziellen als auch auf der ideellen Ebene – tatkräftige Unterstützung bei der Umsetzung der Ziele der Entwicklungspartnerschaft.

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) – die Abteilung zur Vermittlung schwerbehinderter Akademiker/innen – als Teil der Bundesagentur für Arbeit leistet ebenso einen großen An-

teil zum Gelingen des Projekts. Ihre finanzielle Unterstützung wie auch die praktischen Hilfestellungen sind immens wichtig für das gesamte Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft. Sie deckt den großen Bereich der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft insbesondere im Hinblick auf die nachhaltige Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ab.

Für die behindertenspezifischen Aspekte und die dafür notwendigen politischen Entscheidungen kann als dritter strategischer Partner weiterhin der Bundesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen wertvolle Anregung und Unterstützung bieten.

### Transnationale Aktivitäten

EQUAL ist ein transnationales Programm, und jede Entwicklungspartnerschaft muss daher mit mindestens einem Partner aus einem anderen Mitgliedsstaat kooperieren. Im Rahmen dieser transnationalen Kooperationen hat das Projekt „Vieles ist möglich – Tandem Partner in der Wissenschaft“ Partner in Slowenien, Polen und in Großbritannien gefunden.

Das Projekt EQUAL-Study der Universität von Ljubljana beschäftigt sich im Rahmen seiner Arbeit mit der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und des Bildungsniveaus schwerbehinderter Jugendlicher, während das Projekt MISARN in Warschau die Diskriminierung junger Menschen mit Behinderungen thematisiert und sich zur Aufgabe gemacht hat, deren Lebens- und Ausbildungsbedingungen zu verbessern.

Als drittes ist als assoziierter Projektpartner noch das DIVERSE-Projekt aus Großbritannien beteiligt, welches sich für die Belange behinderter Studierender in den medizinischen Wissenschaften einsetzt.

Kontakt Projektkoordination:  
Paul-Ehrlich-Straße 51-59, 63225 Langen  
Telefon: +49(0) 6103 77-0  
Internet: [www.tandem-in-science.de](http://www.tandem-in-science.de)  
e-mail: [info@tandem-in-science.de](mailto:info@tandem-in-science.de)

**Ein Lächeln vielleicht**

*Meine Beine können nicht laufen,  
sie liegen ganz still.*

*Meine Hände nicht greifen,  
auch nicht wenn ich will.*

*Meinen Kopf kann ich nicht halten,  
die Stütze hält ihn für mich.*

*Doch meine Augen können sehen,  
sie sehen auch dich.*

*Ich frage mich, was du im  
Augenblick denkst, ob du weg schaust,  
oder ein Lächeln mir schenkst.*

*Bleibst du jetzt stumm, oder  
sprichst du mit mir? Ich unterhalte  
mich gerne, auch mit dir.*

*Wenn ich dann spüre, dass du mich  
magst und nicht nach meiner  
Behinderung fragst, bekommt  
auch mein Leben einen Sinn,  
es fällt mir leichter,  
dass behindert ich bin.*

Björn Stomme  
Entnommen aus dem Buch  
„Ein Lächeln vielleicht“

Björn ist ein Drilling. Seine beiden Geschwister starben nach der Geburt, die zehn Wochen zu früh begann. Björn bekam zu wenig Sauerstoff. Dennoch ist es mehr als ein Lächeln vielleicht, es ist ein Lachen, es ist ein Strahlen, das von Björn ausgeht. Er sitzt im Rollstuhl, kann sich kaum bewegen und liebt das Leben. „Ich finde das ganze Leben lustig“, sagt er. Und obwohl sein ganzes, manchmal mehr, manchmal weniger lustiges Leben nicht in ein einziges Buch passt, so hat er doch, gemeinsam mit seiner Mutter ein paar Dinge aufgeschrieben. Das Buch ist keine Leidensgeschichte. Björn hat es erreicht, mit seiner Idee „1 Euro für die Lebenshilfe“ den gewünschten Computer für Lernsoftware an den Förderbereich der Lebenshilfe-Werkstatt in Much zu spenden. Eine wichtige Erfahrung für einen schwer behinderten Menschen: „Ich kann selbst etwas tun und bewirken“. Seine Mutter hat in das Buch Gedichte und kleine Erzählungen einfließen lassen, die Einblick in ihr Leben und in das Zusammenleben mit ihrem behinderten Sohn geben, sowie Texte von ganz alltäglichen Dingen.

**Buchvorstellung**

„Ein Leben mit Behinderung“ und „Allerlei aus dem Leben“ mit heiterbesinnlichen Texten, die anregen zum Schmunzeln und Nachdenken, mit dazugehörigen Farbfotos.

Dieses Buch sagt: „Danke“, allen Menschen, die mit Herz und Einsatz das Leben eines behinderten Menschen bereichern.

1 Euro pro verkauftem Buch wird an die Lebenshilfe gespendet.

Das Buch ist erhältlich unter der ISBN-Nr.3-00-013569-3 im Buchhandel oder direkt bei Doris und Björn Stommel Mittelsaurenbach 3 53809 Ruppichteroth Tel. 02295/5364 Fax- und Anrufbeantworter: 02295/903658, Preis: 9,90 Euro



**„Sag es einfach“**

Aus dem Wörterbuch für leichte Sprache

**Diskriminierung**

\* Benachteiligung  
\* wenn Personen schlechter behandelt werden als andere Personen

Zum Beispiel:

Wenn es vor einem Haus nur Treppen gibt, ist das Diskriminierung. Menschen, die einen Rollstuhl benutzen, kommen dann nicht in das Haus.

**Integration**

\* Zusammensein  
\* wenn unterschiedliche Menschen zusammen kommen

Zum Beispiel:

Wenn behinderte und nichtbehinderte Kinder zusammen in eine Schule gehen, nennt man das Integration.

Quelle: Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.: Wörterbuch für leichte Sprache, Kassel, 2004 (5., überarbeitete Auflage); ISBN: 3-937945-02-4

Bezug über den Buchhandel oder Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V., Kölnische Str. 99, 34119 Kassel, Tel: 0561 – 7288555, Fax: 0561 – 7288548, info@people1.de

*Wir danken dem Netzwerk People First Deutschland e.V. für die freundliche Genehmigung des Abdrucks.*

## Internetangebote des BIBB werden barrierefrei

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich zum Ziel gesetzt, über seine Internetangebote möglichst barrierefrei zu informieren und zu kommunizieren. Die Internetangebote sollen 2006 so verbessert werden, dass die Inhalte auch für Menschen mit Behinderungen sowie für Benutzer mit altersbedingten Einschränkungen (z. B. Sehschwächen) besser zugänglich werden. Darüber hinaus wird die Erfassung von Inhalten durch automatische Suchprogramme berücksichtigt. Blinde können sich die neuen Webseiten leichter per Software vorlesen oder in Blindenschrift ausgeben lassen, sehbehinderte Nutzer werden Möglichkeiten zur Textvergrößerung und alternative Farbkontraste angeboten. Auch gehörlose oder schwerhörnde Menschen, deren erste Sprache Gebärdensprache ist, benötigen auf sie zugeschnittene Darstellungsformen im Internet. Barrierefreie Internetangebote berücksichtigen diese Anforderungen in besonderem Maße. Das Bundesinstitut für Berufsbildung setzt damit für seine Online-Kommunikation die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (BITV) nach dem Behindertengleichstellungsgesetz um.

Kontakt: Bernd Kühn/kuehn@bibb.de  
Quelle: BIBBpraxis Heft 4/2005

### Der Fehlerteufel

**„Bei uns hat sich in der letzten Ausgabe Nr. 36, Dezember 2005 ein Fehler eingeschlichen.**

**Die Namensänderung betrifft nicht DIE HAMBURGER PEOPLE FIRST GRUPPE, sondern den Verein Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland mit Sitz in Kassel.**

**Wir bitten um Entschuldigung! Ihre Redaktion“**

## Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Auszug aus dem Koalitionsvertrag, November 2005

### „5. Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Wir werden den in der Politik für behinderte Menschen eingeleiteten Prozess zur Verwirklichung einer umfassenden Teilhabe in der Gesellschaft fortsetzen. Die Unterstützung von Selbstständigkeit, Selbsthilfe und Selbstbestimmung ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Gemeinsam mit den Ländern, Kommunen und den Verbänden behinderter Menschen werden wir die Leistungsstrukturen der Eingliederungshilfe so weiterentwickeln, dass auch künftig ein effizientes und leistungsfähiges System zur Verfügung steht. Dabei haben der Grundsatz „ambulant vor stationär“, die Verzahnung ambulanter und stationärer Dienste, Leistungserbringung „aus einer Hand“ sowie die Umsetzung der Einführung des Persönlichen Budgets einen zentralen Stellenwert. Wir wollen, dass die Leistungen zur Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsleben zeitnah und umfassend erbracht werden. Hierzu be-

darf es der effektiven Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen werden wir intensivieren. Wir wollen, dass mehr von ihnen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt im allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeiten zu können. Dabei werden wir auch prüfen, wie die Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber ausgestaltet werden, um die Planungssicherheit für die dauerhafte Integration von behinderten Arbeitnehmern in neue Beschäftigung zu verbessern. Zur Verbesserung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden wir die mit den Tarifvertragsparteien und Verbänden entwickelte, erfolgreiche Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ fortsetzen.

### Rollstuhlgerechte Arztpraxen

Arzt-Auskunft nennt barrierefreie Praxen. Bundesweit sind mehr als 25.000 Arzt- und Zahnarztpraxen rollstuhl- und behindertengerecht ausgebaut. Die Arzt-Auskunft zeigt jeweils an, ob eine Praxis barrierefrei ist. Denn dies müssen außerdem auch gehbehinderte und gebrechliche Patienten wissen, bevor sie einen Arzt aufsuchen.

In dem umfassenden Ärzteverzeichnis unter [www.arzt-auskunft.de](http://www.arzt-auskunft.de) erkennt man anhand eines besonderen Symbols im Suchergebnis sofort, ob die Praxis behindertengerecht ist. Zusätzlich sind zahlreiche weitere Informationen zur Lage und Erreichbarkeit angegeben – beispielsweise Sprechzeiten und Hinweise zu öffentlichen Verkehrsmitteln in der Nähe.

Bei der Arzt-Auskunft rufen täglich

unter der gebührenfreien Rufnummer 0800 – 739 00 99 hunderte Menschen an, um sich nach spezialisierten Ärzten, Zahnärzten, Psychotherapeuten oder Kliniken in ihrer Umgebung zu erkundigen.

Im Internet verzeichnet die Arzt-Auskunft jährlich mehr als vier Millionen Datenbankabfragen für die gezielte Suche anhand von Therapieschwerpunkten.

Die Arzt-Auskunft ist außerdem auch bei allen Kooperationspartnern wie zum Beispiel Lifeline.de, Focus.de, GesundheitPro.de, Medizinauskunft.de, Onmeda.de und vielen weiteren Gesundheits-Portalen eingebunden. Auch Krankenversicherungen nutzen das Verzeichnis der Arzt-Auskunft zur gezielten Patientennavigation.

# Weiterentwicklung integrativer Arbeitsmöglichkeiten mit dem Persönlichen Budget

## Ein Projekt der BAG UB

### Kurzbeschreibung des Projektes

Mit dem Projekt „*Weiterentwicklung, Erprobung und Evaluation integrativer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets*“ der BAG UB, gefördert durch die **Aktion Mensch**, wollen wir im Durchführungszeitraum vom Dezember 2005 bis Mai 2008 die **Weiterentwicklung integrativer Ausbildungs- und Beschäftigungsoptionen für Menschen mit Behinderung** auf der **Grundlage einer effizienten Vernetzung von regionalen Anbieter- und Angebotsstrukturen** voranbringen.

Im Mittelpunkt steht dabei die Förderung der gesetzlich definierten Formen des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen in integrative Ausbildung und Beschäftigung sowie der Auf- und Ausbau tragfähiger Netzwerke der dafür erforderlichen Unterstützungssysteme. Dabei sollen vor allem die **faktischen Wahlmöglichkeiten zwischen dem ambulanten und dem stationären Berufsbildungsbereich** ausgebaut und gefördert werden, wie sie bisher nur an wenigen Standorten im Bundesgebiet gegeben sind.

Die Notwendigkeit eines solchen Vorhabens begründet sich in dem eingeleiteten Perspektivenwechsel in der Planung und Gestaltung von Unterstützungsleistungen durch das SGB IX. Durch die Stärkung des **Wunsch- und Wahlrechts der NutzerInnen** und die **Einführung Persönlicher Budgets** werden die Aufgaben und Rollen im Rehabilitationsgeschehen neu bestimmt. Diese Entwicklung **erfordert nachfrageorientierte und komplementäre Angebots- und Dienstleistungsstrukturen**, deren Koordinierung und inhaltliche Ausgestaltung noch zu leisten ist.

In Kooperation mit ausgewählten Einrichtungs- und Maßnahmeträgern sollen deshalb modellhaft **an zwei Standorten im Bundesgebiet** (Nürnberg/Erlangen,

Hamburg), die dort vorhandenen Unterstützungssysteme analysiert, konzeptionelle Grundlagen für die inhaltliche und strukturelle Koordinierung der Leistungen, einschließlich der erforderlichen Maßnahmen der Qualitätssicherung (weiter) entwickelt und in die Praxis umgesetzt werden. Die entsprechenden Erfahrungen der am Projekt beteiligten Träger und aus anderen Regionen werden gezielt aufgegriffen sowie konzeptionell und praktisch weitergeführt. Die in den Modellregionen entwickelten **Standards** stehen schließlich **bundesweit** allen potentiellen Anbietern, Leistungsträgern und den Menschen mit Behinderungen zur Bestimmung und Prüfung von Leistungen zur Verfügung. **Zeitnahe Fortbildungen** und eine **nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit** dienen dazu, die entwickelten und erprobten Konzepte bundesweit zu verbreiten. Die Umsetzung des Vorhabens soll innerhalb einer beantragten **Gesamtlaufzeit von zweieinhalb Jahren** erfolgen.

### Zielsetzung des Projektes

Ziel des Projektes ist es, unter Einbeziehung der relevanten Akteure (vor allem Menschen mit Behinderungen, Eltern, Werkstätten für behinderte Menschen, Integrationsfachdienste, Bildungsanbieter, Integrationsprojekte und Leistungsträger), die an den jeweiligen Standorten vorhandenen Unterstützungsangebote zu analysieren und auf dieser Grundlage bedarfsgerechte innovative Teilhabeleistungen im Sinne des SGB IX zu konzipieren und umzusetzen.

Dadurch soll mittelfristig die erforderliche Variationsbreite ambulanter Angebotsstrukturen und damit die Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen gesichert, andererseits aber auch die im Gesetz geforderte **Synergie der Anbieter beruflicher Teilhabeleistungen in die Praxis umgesetzt werden**.

Ausgehend von diesen Zielvorgaben werden die ProjektmitarbeiterInnen der

BAG UB mit den regionalen Akteuren und unter fachlicher Einbindung der Leistungsträger und Interessensgemeinschaften

- die Strukturen und vorhandenen Angebote in den jeweiligen Regionen analysieren und Konzepte zur Weiterentwicklung erarbeiten,
- den Auf- und Ausbau von zuverlässigen Kooperationsvereinbarungen und –beziehungen auf den Weg bringen,
- Qualitätskriterien zur Sicherung vernetzter ambulanter Angebotsstrukturen erstellen,
- Handlungsansätze für die Realisierung Persönlicher Budgets erarbeiten,
- (über-) regionale Informationsveranstaltungen und Fortbildungen anbieten sowie
- einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den verschiedenen regionalen Projektpartnern initiieren,
- die Beispiele von „best practice“ didaktisch aufbereiten und eine nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit zur bundesweiten Verbreitung der Konzepte leisten.

### Zielgruppe/n des Projektes

Zielgruppe sind Menschen mit Behinderung, die zwar die Voraussetzungen für unterstützende Angebote zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe nach den Bestimmungen des § 109 Abs. 2 und 3 SGB IX erfüllen, denen aber in der Praxis kaum Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dies trifft vor allem zu auf schwerbehinderte Schulabgänger der Sonderschulen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und RehabilitandInnen im Berufsbildungsbereich der WfbM in der Phase der konkreten Berufswegeplanung, sowie auf Menschen mit Behinderung, die nach zielgerechter Vorbereitung am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen, dafür jedoch auf individuelle und intensive Begleitung angewiesen sind. In der Region Nürnberg/Erlangen sind dies ca. 160 Personen/Jahr; in Hamburg ca. 170

Personen/Jahr. Insbesondere für diese Zielgruppe und andere **Personenkreise mit besonderem Unterstützungsbedarf**, will das Projekt tätig werden und eine Erweiterung sowie Optimierung von Selbstbestimmungs- und Wahlmöglichkeiten erreichen. Ziel ist der sozialversicherungspflichtige Arbeitsplatz.

Das Projekt richtet sich außerdem an die Leitung und Mitarbeiter aus Einrichtungen und Projekten, die unterstützende Arbeitsmöglichkeiten anbieten bzw. planen. Gemeinsam mit ihnen sollen vernetzte ambulante Angebotsstrukturen evaluiert und im Hinblick auf Bedarfslagen und sinnvolle Vernetzungsstrukturen optimiert werden. An den beteiligten Standorten sind jeweils mehrere Träger und ihr Personal als Kooperationspartner mit einbezogen. Zudem sollen die entwickelten Konzepte anderen Trägern im Bundesgebiet zugänglich gemacht werden. Entsprechende Anfragen z.B. aus Hessen und Baden-Württemberg liegen bereits vor.

### Kooperationspartner

Das Projekt wird von verschiedenen Kooperationspartnern unterstützt. Zu diesen gehören:

- der Integrationsfachdienst gGmbH Nürnberg, die ACCESS gGmbH, Erlangen, und die Hamburger Arbeitsassistenten;
- die Boxdorfer Werkstatt - Nürnberg, Winterhuder-Werkstätten - Hamburg und die Lebenshilfe Gießen
- die BAG Integrationsfirmen e.V., Berlin;
- die BAG Werkstätten für behinderte Menschen, Frankfurt/Main sowie
- das „Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.“, Kassel, als Selbsthilfe- und Interessensverband von Menschen mit Lernschwierigkeiten;
- die Gustav-Heinemann-Schule, Pforzheim;
- das Berufsförderungswerk Nürnberg;
- die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - BAR, Frankfurt;
- die Rummelsberger Dienste, Schwarzenbruck.

Zudem erfolgt die Umsetzung des Projektes im Austausch mit der wissenschaftlichen Begleitforschung des Bundesmodellprojekts „Persönliches Budget“.

## Begleiter/in im Integrativen Fallmanagement Eine berufsbegleitende Qualifizierung von InReha und BAG UB

Die Chancen einer sozialen und beruflichen Integration scheinen in manchen Fällen eng gefasst zu sein. Gerade bei der Unterstützung von schwer unfallverletzten oder chronisch erkrankten Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern stoßen auch kompetente Integrationsfachkräfte immer wieder an Grenzen.

Ab Oktober 2006 bieten die BAG UB und InReha (Kompetenznetzwerk für Reintegration) erstmalig eine berufsbegleitende Qualifizierung an, die Fachkräften eine Anleitung zum Fallmanagement zwischen Krankenbett und geeigneter Berufstätigkeit für chronisch erkrankte und unfallverletzte Menschen

geben soll. In sieben Tagesseminaren (jeweils Freitagabend bis Samstagmittag) vermitteln Expert/innen und erfahrene Praktiker/innen Fachwissen zu medizinischen, psycho-sozialen, rechtlichen und integrativen Aspekten.

Die Qualifizierung richtet sich an Mitarbeiter/innen aus Kliniksozialdiensten, Reha-Einrichtungen und Integrationsfachdiensten, freie Mitarbeiter/innen im Integrativen Fallmanagement, sowie Beschäftigte von Versicherungen.

Unter [www.bag-ub.de/weiterbildung](http://www.bag-ub.de/weiterbildung) finden Sie ein Curriculum mit weiteren Informationen zu Terminen, Kosten und Teilnahmebedingungen.

### Liebe Leserinnen und Leser, ich möchte mich ihnen als neuer Mitarbeiter der BAG UB vorstellen.

Mein Name ist Achim Saueremann, ich bin 36 Jahre alt, Diplom-Sozialwissenschaftler und staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger.

Ab dem 15.04.2006 werde ich im Projekt „Weiterentwicklung, Erprobung und Evaluation integrativer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Chancen und Grenzen des Persönlichen Budgets“ mitarbeiten.

Nach meiner Ausbildung bei den Heimen Auhof der Rummelsberger Anstalten in Hilpoltstein (bei Nürnberg), die ich 1995 abgeschlossen habe, studierte ich von 1997 bis 2005 Sozialwissenschaften in Wuppertal und Duisburg mit dem Schwerpunkt empirische Sozialforschung.

Während und nach Ausbildung und Studium war ich in unterschiedlichen Einrichtungen für Menschen mit geistiger, körperlicher und seelischer Behinderung tätig; dazu gehören neben den Rummelsberger Anstalten noch die Caritasverbände Oberhausen und Osnabrück. Zuletzt war ich beim Diakoniewerk Osnabrück in der Jugendhilfe und



bei der Hilfe für Hörgeschädigte beschäftigt.

Besondere Aufmerksamkeit habe ich während des Studiums den Methoden der empirischen Sozialforschung gewidmet und konnte meine Kenntnisse darüber u.a. als studentische Hilfskraft bei verschiedenen Forschungsprojekten innerhalb des Themenbereiches Arbeit und soziale Integration in die Praxis umsetzen.

Ich freue mich sehr auf die spannenden und vielseitigen Aufgaben, die mich erwarten und auf eine gute Zusammenarbeit mit allen, die in diesem Bereich tätig sind und die sich dafür interessieren.

# Persönliches Budget zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt

## Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen

Eine Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung  
und Hamburger Arbeitsassistenten  
vom 28.09. - 29.09.2006 in Hamburg

Das SGB IX sieht für die Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben das „Persönliche Budget“ vor. Bis zum 31.07.2007 sollen die Möglichkeiten des Persönlichen Budgets in einer Übergangphase modellhaft erprobt werden.

Gerade in Bezug auf das im SGB IX an hervorgehobener Stelle formulierte Ziel der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe stellt das „Persönliche Budget“ eine Möglichkeit zur Konkretisierung des Wahlrechtes von Menschen mit Behinderung dar.

Trotz der bestehenden Bundesmodellprojekte liegen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben bislang nur wenige Erfahrungen vor.

Die Tagung möchte diese Herausforderung aufgreifen und Erfahrungen, Möglichkeiten und Probleme aufgreifen.

### 28.09. Donnerstag

- 13.00 Begrüßung durch die Veranstalter  
Grußwort Hr. Bienk (Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg)
- 13.30 Das persönliche Budget aus Nutzerperspektive  
Herr Göthling (Mensch zuerst e. V.) - angefragt und  
Herr Frevert (Interessenvertretung selbstbestimmt Leben e. V.)
- 14.20 Wissenschaftliche Begleitforschung zum persönlichen Budget (bisherige Erfahrungen)  
Frau Dr. Metzler (Universität Tübingen)
- 15.00 Kaffeepause
- 15.30 Wahlmöglichkeiten für den Bereich Arbeit schaffen - Welche Rolle spielt dabei das persönliche Budget?  
*Moderation Hr. Plemper (Journalist) - Podiumsdiskussion (1. Teil als Fachforum - 2. Teil Plenumsdiskussion / zwischendurch Pause)*  
Herr Finke (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe)  
Herr Frevert (Interessenvertretung selbstbestimmt Leben e. V.)  
Frau Kohlmetz (Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.)  
Frau Thielicke (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V.)  
N. N. (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatt für behinderte Menschen)  
N. N. (Bundesagentur für Arbeit) - angefragt  
N. N. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) - angefragt
- 18.00 Ende des Veranstaltungstages

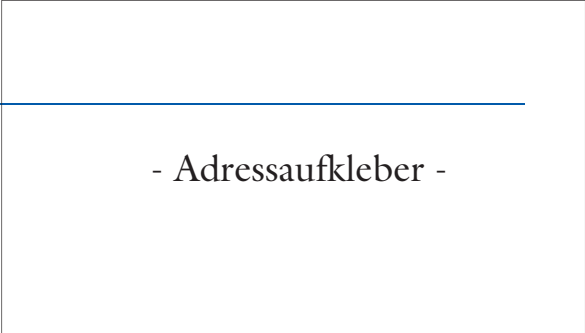
### 29.09. Freitag

- 09.00 Workshopphase (mit Kaffeepause)  
WS 1: Was sind budgetfähige Leistungen / Anbieterstrukturen  
Moderation: Herr Schneider (Lebenshilfe Gießen)
- WS 2: Zielvereinbarung und Qualitätssicherung / Trägerübergreifendes persönliches Budget  
Moderation: N. N. (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V.)
- WS 3: Wie komme ich zu einem persönlichen Budget?  
Moderation: Herr Frevert (Interessenvertretung selbstbestimmt Leben e. V.)
- WS 4: Stolpersteine bei der Umsetzung des persönlichen Budget - Erfahrungen aus den Modellprojekten  
Moderation: Herr Prof. Dr. Kastl und Thomas Meyer, M.A. (beide Pädagogische Hochschule Ludwigsburg - Fakultät für Sonderpädagogik in Reutlingen)
- 12.00 Mittagessen
- 13.00 Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops  
Die Ergebnisse der WS sind an verschiedenen Stellen ausgehängt und können gelesen werden
- 13.30 Schritt für Schritt zum persönlichen Budget - Umsetzung vor Ort  
*Moderation Hr. Plemper (Journalist)*  
Frau Körner (Eltern für Integration, Hamburg)  
Herr Wedel (Boxdorfer Werkstatt, Nürnberg)  
Herr Pritsching (Winterhuder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Hamburg) - angefragt  
N. N. (Behörde für Soziales und Familie, Hamburg) - angefragt
- 15.00 Ende der Veranstaltung

Tagungsbeitrag: € 100,- inklusive Mittagessen am Freitag

Anmeldung an die BAG UB: Bitte per Fax 040 / 432 53 125 oder eMail info@bag-ub.de unter Angabe der WS-Nr.

*Die Tagung findet statt im Rahmen eines Projektes zur Verbesserung von Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, gefördert durch die Aktion Mensch.*



# Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

## Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

Unser Jahresumsatz ist	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> größer 3,0 Mio €	2.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 1,0 Mio €	1.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 0,5 Mio €	750,00 €
<input type="checkbox"/> kleiner 0,5 Mio €	500,00 €

*Der Beitragssatz bemisst sich am Umsatz der Organisation. Der Beitrag kann auf Antrag beim Vorstand am Umsatzanteil im Aufgabenbereich „Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben“ bemessen werden.*

Schulen, Vereine, Interessensgruppen, Selbsthilfeorganisationen auf ehrenamtlicher Basis 150,00 €

## Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> Persönliches Mitglied	60,- €
<input type="checkbox"/> Unterstützte Arbeitnehmer, Studenten, sonstige Ermäßigte	30,- €

**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: \_\_\_\_\_

Fon: \_\_\_\_\_

Fax: \_\_\_\_\_

eMail: \_\_\_\_\_

Internet: \_\_\_\_\_

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

IFD-Träger: \_\_\_\_\_

IFD-Zweigstellen: \_\_\_\_\_

IFD-eMail: \_\_\_\_\_

IFD-Internet: \_\_\_\_\_

Regionaldirektion: \_\_\_\_\_

Bezirks-Arbeitsagentur: \_\_\_\_\_

Integrationsamt: \_\_\_\_\_

Ort, Datum, Unterschrift \_\_\_\_\_

### Lastschriftinzug

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

Kto.Nr. \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_

Bank \_\_\_\_\_

Ort, Datum, Unterschrift \_\_\_\_\_